



T.C

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI

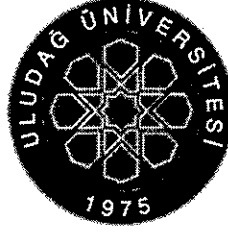
**KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE  
YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE  
BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra ORUÇ

BURSA - 2019





**T.C**

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI**

**ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİM DALI**

**KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE  
YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE  
BİR ARAŞTIRMA**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Esra ORUÇ**

**Danışman:**

**Prof. Dr. Serpil AYTAÇ**

**BURSA - 2019**

T. C.

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bilim Dalı'nda 701550019 numaralı Esra ORUÇ' un hazırladığı "Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma" konulu Yüksek Lisans Çalışması ile ilgili tez savunma sınavı, 05/04/2019 günü 11.30 - 13.30 saatleri arasında yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin/çalışmasının ..... başarılı ..... (başarılı / başarısız) olduğuna ..... oy birliği ..... (oy birliği / oy çokluğu) ile karar verilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı ve Sınav Komisyonu

Başkanı)

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Selver Yıldız BAĞDOĞAN

Üye

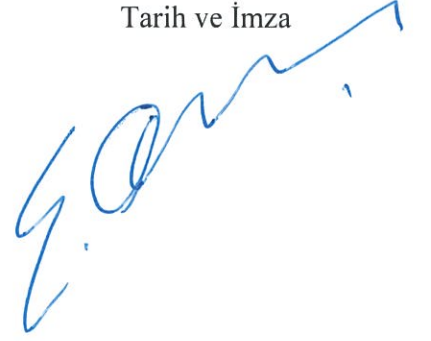
Doç. Dr. Salih DURSUN

.../.../2019

## Yemin Metni

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “*Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*” başlıklı çalışmanın bilimsel araştırma, yazma ve etik kurallarına uygun olarak tarafımdan yazıldığına ve tezde yapılan bütün alıntıların kaynaklarının usulüne uygun olarak gösterildiğine, tezimde intihal ürünü cümle veya paragraflar bulunmadığına şerefim üzerine yemin ederim.

Tarih ve İmza



**Adı Soyadı:** Esra ORUÇ

**Öğrenci Numarası:** 701550019

**Anabilim Dalı:** Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

**Program:** Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları

**Statüsü:** Yüksek Lisans



**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**YÜKSEK LİSANS/DOKTORA İNTİHAL YAZILIM RAPORU**

**BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA**

Tarih: 20/03/2019

Tez Başlığı / Konusu:

Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 125 sayfalık kısmına ilişkin, 20/03/2019 tarihinde şahsım tarafından *Turnitin*. adlı intihal tespit programından (*Turnitin*)\* aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan özgünlük raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 6'dır.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç/**dahil**
- 3- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Özgünlük Raporu Alınması ve Kullanılması: Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Tarih ve İmza  
20/03/2019

**Adı Soyadı:** ESRA ORUÇ  
**Öğrenci No:** 701550019  
**Anabilim Dalı:** Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri A.D.  
**Programı:** Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları  
**Statüsü:**  Y.Lisans  Doktora

Danışman

Prof. Dr. Serpil AYTAC, 20 /03/2019

\* Turnitin programına Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane web sayfasından ulaşılabilir.

## ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı : Esra ORUÇ  
Üniversite : Bursa Uludağ Üniversitesi  
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü  
Anabilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri  
Bilim Dalı : Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları  
Tezin Niteliği : Yüksek Lisans Tezi  
Sayfa Sayısı : IX + 127  
Mezuniyet Tarihi :  
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

### **KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Bu araştırmanın temel amacı, kadın çalışanların iş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektir. Çalışmanın ilk bölümünde, çalışma kavramı, kadınların tarihsel süreçte iş yaşamına katılma süreçleri ve çalışma yaşamına katılmış olmalarından dolayı çalışma-aile yaşamında karşılaştıkları sorunlar detaylı bir şekilde ele alınmıştır. İkinci bölümde, iş-aile çatışması kavramı, süreci, türleri ve iş-aile çatışmasına neden olan faktörler açıklanmış, yaşam tatmini kavramı ele alınmış ve bu iki kavram arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise, gerçekleştirilen çalışma yer almaktadır. Araştırmada veriler anket yöntemi ile elde edilmiştir. Anketler Bursa'nın Orhangazi İlçesinde ikamet eden 218 çalışan kadına uygulanmıştır. Anket uygulaması sonucu elde edilen verilerin analizleri "SPSS 15.0For Windows" programında gerçekleştirilmiştir.

Analiz sonucunda elde edilen verilere göre, iş-aile ve aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında da pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kadın Çalışan, İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Yaşam Tatmini.

## **ABSTRACT**

Name and Surname : Esra ORUÇ  
University : Bursa Uludağ University  
Institution : Social Science Institution  
Field : Labour Economics and Industrial Relations  
Branch : Labour Psychology and Human Resources  
Degree Awarded : Master  
Page Number : IX + 127  
Degree Date :  
Supervisor : Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

### **A STUDY ON THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT AND LIFE SATISFACTION OF WOMEN WORKERS**

The main aim of this study is to examine the relation between women workers' work-family conflict and life satisfaction. In the first part of the study; the concept of working, the processes of women joining to the work life in the historical process and the problems they face in the work-family life because of their participation in the working life are discussed in detail. In the second part of the study; the concept, the process and the types of work-family conflict, and the factors causing work-family conflict are explained; the concept of life satisfaction is discussed and the relationship between the two concepts is explained. You can find there search work in the third part of the study. The data was collected by means of a questionnaire. The questionnaire was applied to 218 women living in Orhangazi district of Bursa. The data collected from the questionnaire was analyzed using 'SPSS 15.0 For Windows'.

According to the data obtained from the analysis, it was determined that there was a weak and a meaningful relation in the negative sense between work-family and family-work conflict, and life satisfaction. In addition to this, it was found that there was a relation in the positive sense between work-family Conflict and family-work conflict.

**Keywords:** Women Workers, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Life Satisfaction.



## ÖNSÖZ

Tez Çalışmamın en başından itibaren değerli bilgi, görüş ve vaktini paylaşarak bana her zaman sabır ve sevgiyle yol gösteren danışman hocam sayın Prof. Dr. Serpil AYTAÇ'a içten teşekkürlerimi sunarım. Bununla birlikte yüksek lisans öğrenimim boyunca çok şey öğrendiğim ve tezimin yazım aşamasında yararlanmam için kitabını hediye eden sayın hocam Prof. Dr. Aşkın KESER'e teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak bu süreçte maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen değerli annem, babam, kardeşlerim ve arkadaşlarıma sonsuz teşekkürler.

**Bursa, 2019**

**Esra ORUÇ**

## İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	ii
ÖNSÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER .....	iv
TABLolar LİSTESİ .....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	ix
GİRİŞ .....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

1.1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....	3
1.2. BİREYLERİN ÇALIŞMA NEDENİ .....	4
1.3. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMI İÇİNDEKİ YERİ.....	6
1.3.1. Tarihsel Süreç İçinde Kadın Çalışanlar.....	6
1.3.1.1. Pre-Endüstriyel Toplumlarda Kadın Çalışanlar .....	6
1.3.1.2. Endüstri Devrimi'nden Günümüze Kadın Çalışanlar.....	10
1.3.1.3. Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Çalışanlar.....	15
1.4. KADIN ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA VE AİLE YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR.....	21
1.4.1. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar .....	21
1.4.1.1. İş Bulmada Eşitsizlik .....	24
1.4.1.2. İş Yerinde Psikolojik Tacize (Mobbing) Maruz Kalma.....	27
1.4.1.3. Cinsel Tacize Maruz Kalma .....	29
1.4.1.4. Ücretlendirmede Eşitsizlik.....	32
1.4.1.5. Yükseltimede Eşitsizlik.....	34
1.4.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğine Uygun olmayan Yerlerde Çalıştırılma .....	37
1.4.1.7. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik.....	38
1.4.2. Çalışan Kadının Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar .....	40
1.4.2.1. Ev İşleri .....	40
1.4.2.2. Çocuk Bakımı Sorunu .....	41
1.4.2.3. Rol Çatışması.....	43

### İKİNCİ BÖLÜM

#### İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM TATMİNİ

1.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI VE SÜRECİ .....	46
--	----

1.1.1.1. İş-Aile Çatışması .....	49
1.1.1.2. Aile-İş Çatışması .....	49
<b>1.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI TÜRLERİ .....</b>	<b>49</b>
1.2.1. Zaman Esasına Dayanan Çatışmalar .....	49
1.2.2. Gerginlik Esasına Dayanan Çatışmalar .....	51
1.2.3. Davranış Esasına Dayanan Çatışmalar .....	52
<b>1.3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA NEDEN OLAN FAKTÖRLER .....</b>	<b>53</b>
1.3.1. Kişisel Nedenlerden Kaynaklanan Faktörler .....	53
1.3.1.1. Cinsiyet.....	53
1.3.1.2. Kişilik.....	55
1.3.1.3. Yaş.....	56
1.3.2. Ailevi Nedenlerden Kaynaklanan Faktörler .....	57
1.3.2.1. Medeni Durum.....	57
1.3.2.2. Ailedeki Çocuk Sayısı ve Yaşı.....	58
1.3.2.4. Çift Kariyerli Aile Modeli.....	60
1.3.3. İş ile İlgili Faktörler.....	62
1.3.3.1. İşe Ayrılan Zamanın Fazlalığıve Standart Olmayışı .....	63
1.3.3.2. Aşırı İş Yüğü.....	65
1.3.3.3. İş Güvencesizliği .....	65
1.3.3.4. Çalışma Ortamı.....	66
1.3.3.5. Yönetici ve Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler .....	67
1.3.3.6. Örgütün Yapısı .....	68
<b>1.4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI SONUÇLARI .....</b>	<b>68</b>
<b>1.5. YAŞAM TATMİNİ KAVRAMI .....</b>	<b>70</b>
<b>1.6. YAŞAM TATMİNİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR .....</b>	<b>71</b>
1.6.1. Evlilik ve Aile Yaşantısı.....	71
1.6.2. Çalışma Yaşamı.....	73
1.6.3. KişilikÖzellikleri .....	74
1.6.4. Sosyal Etkileşim .....	75
1.6.5. Yaş.....	76
1.6.6. Cinsiyet.....	76
1.6.7. Eğitim Düzeyi.....	77
1.6.8. Sağlık Durumu .....	78
1.6.9. Gelir Düzeyi .....	79
1.6.10. İnanç .....	79
<b>1.7. YAŞAM TATMİNİ SONUÇLARI.....</b>	<b>80</b>

1.8. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM TATMİNİ İLİŞKİSİ .....	81
--	----

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ .....	83
1.2.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ .....	84
1.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE YÖNTEMİ.....	84
1.4. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	85
1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	85
1.6. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	85
1.7. VERİ ANALİZİ .....	86
1.8.ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLANMASI .....	86
1.8.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri .....	86
1.8.2. Araştırma Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları .....	88
1.8.3. Araştırma Ölçeğinin Güvenilirlik Analiz Bulguları .....	89
1.8.4. Araştırmanın Normal Dağılım Testi Bulguları.....	90
1.8.5.Araştırma Ölçeklerinin Analiz Bulguları .....	91
1.8.5.1. İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışması Ve Yaşam Tatmin Ölçeği, Aile-İş Çatışması ile Yaşam Tatmin Ölçeği Arasındaki Korelasyon .....	91
1.8.5.2. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması Ve Yaşam Tatmini için Kruskal Wallis H Testi .....	92
1.8.5.3.Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması Ve Yaşam Tatmini için Kruskal Wallis H Testi .....	94
1.8.5.4. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini İçin Mann Whitney U Testi.....	95
1.8.5.4. Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini İçin Kruskal Wallis H Testi .....	96
1.8.5.5. Katılımcıların Aile Sorumluluklarına Ayırdıkları Haftalık Zamana Göre İş- Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini İçin Kruskal Wallis H Testi..	97
1.8.5.6. Eşin Aile Sorumluluklarına Desteğine Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini İçin Kruskal Wallis H Testi .....	99
SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME.....	101
KAYNAKÇA.....	105
EK 1- ANKET FORMU.....	123
ÖZGEÇMİŞ.....	127

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları .....	19
<b>Tablo 2:</b> Türkiye’de İşgücüne Katılan Kadınların Sektörlere Göre Dağılımı .....	20
<b>Tablo 3:</b> Ülkelere Göre Üst Düzey Görevlerde Yer Alan Kadın Oranları 2018.....	36
<b>Tablo 4:</b> Çift Kariyerli Aile Modelinin İçinde Bulunduğu İlişkiler .....	62
<b>Tablo 5:</b> Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	87
<b>Tablo 6:</b> İş-Aile, Aile-İş Çatışması Ve Yaşam Tatmin Ölçek Değerlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler .....	89
<b>Tablo 7:</b> Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	90
<b>Tablo 8:</b> Araştırmanın Normallik Dağılımını Gösteren Kolmogorov-Smirnov Testi Bulguları.....	90
<b>Tablo 9:</b> İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışması Ve Yaşam Tatmin Ölçeği, Aile-İş Çatışması ile Yaşam Tatmin Ölçeği Arasındaki Korelasyon.....	92
<b>Tablo 10:</b> Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini Arasındaki Farklılık.....	93
<b>Tablo 11:</b> Medeni Duruma Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini Arasındaki Farklılık .....	94
<b>Tablo 12:</b> Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini Arasındaki Farklılık.....	96
<b>Tablo 13:</b> Çalışılan Sektöre Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini Arasındaki Farklılık .....	97
<b>Tablo 14:</b> Aile Sorumluluklarına Ayrılan Haftalık Zamana Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini Arasındaki Farklılık.....	98
<b>Tablo 15:</b> Eşin Aile Sorumluluklarına Desteğine Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini Arasındaki Farklılık.....	100

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İş-Aile Çatışması Süreci.....	48
Şekil 2: Araştırma Modeli .....	85

## GİRİŞ

Endüstri devriminden önce geleneksel olarak iş hayatında yer alan kadınlar, endüstri devrimiyle birlikte ücret karşılığında aktif olarak iş hayatında yerini almıştır. Globalleşme, teknolojik yenilikler, iktisadi ve kültürel gelişmeler sayesinde de gittikçe artarak iş hayatında varlıklarını sürdürmektedirler.

Çalışma hayatına atılan kadınlar ev kadınlığı rolünden başka, iş kadını olarak ikinci bir rol üstlenmiştir. Kadınlar; annelik, eş, ev ve iş kadını rollerini yüklenerek ve bu rollerinin her birini layıkıyla yerine getirmeye çalışarak sorumluluk yelpazesini genişletmiştir. Ancak zaman içinde bu rollerin baskısı çatışmalara yol açarak birtakım sorunları beraberinde getirmiştir.

İş-aile çatışması olarak nitelendirilen bu durum iki yönlüdür. Birincisi iş ile ilgili sorumlulukların aile rollerinin yerine getirilmesine mani olması sonucu ortaya çıkan iş-aile çatışması, ikincisi ise aile sorumlulukları nedeniyle iş rollerinin yerine getirilememesiyle ortaya çıkan aile-iş çatışmasıdır. İyi bir eş, iyi bir anne, iyi bir kariyer üçgeni içinde rol beklentilerini üstlenen kadınlar çatışmaya bu noktada maruz kalabilmektedir.

İş-aile çatışması kadınların yaşam tatminleri üzerinde de etkilidir. Bireyin yaşamından duyduğu memnuniyet ve kaliteyi ifade eden yaşam tatmini kadınların yaşamakta olduğu iş-aile çatışması ile ilişkilidir.

Bu bağlamda çalışmanın amacı çalışan kadınların yaşadıkları iş-aile çatışmasının yaşam tatminleri üzerindeki ilişkisini ortaya koymak ve literatüre katkı sağlamaktır.

Üç bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde, çalışma kavramından, kadınların tarihsel süreçte iş yaşamına katılma süreçlerinden ve çalışma yaşamına katılmış olmalarından dolayı çalışma-aile yaşamında karşılaştıkları sorunlar detaylı bir şekilde ele alınmıştır. İkinci bölümde, iş-aile çatışması kavramı, süreci, türleri ve iş-aile çatışmasına neden olan faktörler açıklanmış, yaşam tatmini kavramı ele alınarak, iş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasındaki ilişki açıklanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise kadın çalışanların iş-aile çatışması ve yaşam tatmini ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma yer almaktadır. Veriler anket yoluyla toplanmış, toplanan bu veriler için Kruskal Wallis H testi, Mann Whitney U testi ve

korelasyon analizleri uygulanmıştır. Çalışmanın en son kısmında yer alan sonuç ve değerlendirme kısmında ise, araştırmanın sonuçları özetlenmiştir.



# BİRİNCİ BÖLÜM

## ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR

### 1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışma, her çağda ve toplulukta, bireylerin yaşamında önem arz eden, ihtiyaçlarının tatminini sağlayan önemli bir faaliyet olarak, tarihsel süreçte yerini almış bir kavramdır. Çalışma kavramının net tanımını yapmak son derece güç olup, neyin “çalışma” kabul edileceği, çalışmanın gerçekleştiği toplumsal şartlara göre farklılık gösterebilmektedir. Bireyin gerçekleştirdiği faaliyetin, çalışma ya da boş zaman sayılıp sayılmaması, var olan mekânsal, zamansal ve de kültürel koşullarla ilişkilidir (Keser, 2009: 2).

Lordoğlu ve Törüner (1995: 1) çalışmayı, kişinin kimlik, itibar, belirli bir çevreye ait olma hissinin oluşumu neticesinde ortaya çıkan bir kavram olarak tanımlar. Çalışmanın farklı amaçları vardır, temel amaç sadece hayatta kalmak için gelir elde etmek değildir, bunun için çalışmayı sadece ekonomik açıdan değerlendirmemek gerekmektedir. Fromm (1982: 195) çalışmayı, insanı doğanın tutsaklığından kurtarıp onu özgürleştiren bir şey olarak tanımlamaktadır. Aytaç (2001)’e göre çalışma, sadece gelir elde etme amacı taşımaz. Statü, kariyer, itibar, kimlik duygusu geliştirmek vb. sebeplerden ötürü kişinin hayatında önemli bir yer teşkil etmektedir.

K. Marx’ın (1844 el yazmalarında) yorumunda ,(Akt. Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 4):

*“...Çalışma bizzat çalışana haz ve hoşnutsuzluk vermeli, sadece ihtiyaçlarını karşılayan bir emek tüketimi değil, bunun nesnelleşmesi olmalıdır. Çalışma meta üretimi ve tüketimi halinde ortaya çıkar. Dolayısı ile ev içinde gerçekleşen beslenme, üretim, düzenleme ve bakım faaliyetleri farklı bir eylemdir...”*

Kapız (2001) çalışmayı, kişinin ruhsal, fiziksel, zihinsel enerji harcayarak maddi-manevi kâr karşılığı kendisi veya başka birileri için mal ve hizmet ürettiği devamlı sosyal faaliyet olarak tanımlamaktadır.

Çalışanların psikolojik, sosyal, ekonomik hayatlarını etkileyen, insan ömrünün sınırlı olduğunu göz önüne aldığımızda onların yaşamında zaman bakımından önemli bir pay

teşkil eden çalışma, genel hatlarıyla birey açısından şu anlamlara gelmektedir (Keser, 2009: 6; Edgar ve Sedgwick, 2007: 353; Sevil, 2002; Bozkurt,2006; 51; Lordoğlu ve Özkaplan, 2014; 3-4) :

- Çalışma, bireyin hayatını idame ettirebilmesi için iktisadi bir kaynaktır.
- Çalışma kişiye statü sağlar. Statü, toplum ya da topluluk içindeki belli mevki ve mesleklere halk tarafından atfedilen itibar, şeref ve makamı ifade etmektedir.
- Çalışma bireyin yaşamının düzene girmesini sağlar. Bireyin yaşamını belirli bir program çerçevesi dâhilinde yürütmesine yardımcı olur.
- Çalışma boş zamanın aksine bir amaç değil, belirli bir amaca yönelik araçtır.
- Çalışma, bireyin kişisel, maddi, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının tatmininin sağlanmasına yardımcı olur.
- Çalışırken başka insanlarla tanışılır, çalışma ortamında aynı seviyeden veya üst seviyeden iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler kurulur. İş yerinde iyi diyaloglar geliştirmek, iş stresinin azalması, motivasyonun artması, iş yükünün hafiflemesine aracılık eder. Kişinin iş içinde mutlu olması, iş dışı ortamda da mutlu olmasını sağlamaktadır.
- Çalışma eğer gönüllü bir çalışmaysa bireyin işiyle bütünleşmesini sağlar ve bireyin iç motivasyonunu artırır.
- Çalışma çoğu zaman kişilerin özel durumlarına göre farklılık göstermektedir. Temel amaç sadece hayatın sürekliliğini sağlayacak bir kazanç elde etmek değildir.

## 1.2. BİREYLERİN ÇALIŞMA NEDENİ

Çalışmak bir ihtiyaç mıdır? İnsan neden çalışmaktadır?Sadece para kazanmak için mi?Eğer öyleyse tüm ihtiyaçlarını karşılamak için elinde fazlasıyla maddi gücü olan insan niçin çalışmaktadır?Tüm bu sorulara net bir cevap vermek oldukça zordur. Kişilerin neden çalıştıkları, kimin için çalıştıkları onların tatmin durumlarına göre değişmektedir.

Çalışmaya ilişkin yaklaşımlara bakıldığında düşünürlerin de çalışma konusunda bir fikir birliği içinde olmadıkları görülmektedir. Kimi düşünürlere göre çalışma insan yaşamında olması gereken zorunlu bir kavram iken, kimi düşünürlere göre ise

çalışma,özgür bireyin çalışma gibi bağımlılık arz eden bir aktivitenin kölesi olamayacağı yönündedir.

Kant'a göre,“İnsan, çalışmak zorunda olan bir varlıktır.”(Akt. Ayas, 1982: 79 ).

Russell, ‘‘Aylaklığa övgü’’ adlı eserinde emek yoğun kapitalist çalışma sistemine reaksiyon olarak aylaklığın olumsuz bir değer içermediğini ve çalışmanın abartılmış bir erdem olduğunu vurgular ( Aytaç, 2002: 241)

Adam Smith, “Milletlerin Zenginliği” adlı eserinde bireyler ne kadar çok çalışırsa, üretimin gerçekleştirilmesi aşamasında işbölümü ve uzmanlaşma ne kadar artarsa, ülkelerin buna paralel olarak refah seviyesinin artıp, zengin olacağını ifade eder. Smith, çalışmayı gelişmenin olmazsa olmaz koşullarından biri olarak görmüştür (Keser ve Güler, 2016: 66).

Bireyleri çalışmaya yönlendiren faktörler Ekonomik, Sosyal ve Psikolojik olmak üzere 3 başlık altında incelenmiştir.

### **1.2.1. Ekonomik Nedenler**

Bireylerin iktisadi gelir elde etme hedefiyle çalışmasına dayanmaktadır. Bireyler yalnızca kendi ihtiyaçları için değil, bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ihtiyaçları içinde çalışmak ve gelir elde etmek zorundadırlar. Bu sebeple bireylerin zorunlu ihtiyaçlarının giderilmesi amacıyla çalışmaya yönelmesi mümkündür (Keser, 2009: 60).

### **1.2.2. Sosyal Nedenler**

Kişiler değişik derecelerde sosyalleşmek, bir gruba ait olmak, arkadaşlık ve dostluk kurma arzusu içindedir (Aytaç, 34: 1997), gün içinde zamanlarının büyük bölümünü işyerinde geçiren bireyler bu süre zarfında çalışırken veya boş vakitlerinde diğer insanlarla diyalog kurup, arkadaş edinirler. Bu ilişkiler onların hem çalışma isteğini artırır hem de sosyal açıdan tatmin olmalarını sağlar (Sabuncuoğlu 1984: 78).

Birey toplum içinde daha saygın, değer gören bir kişi olmak için maddi olarak hiç ihtiyacı olmasa bile çalışma hayatı içinde aktif olarak rol almak isteyebilir. Thorstein Veblen’in 20. Yüzyılda yayınlanan kitabı The Theory of the Leisure Class (Uğraşsız Sınıf Kuramı) temel olarak zenginlerin servetlerinden gelen üstünlük duygularını ele

alır. Herkesin çalıştığı dünyada, kişinin fiziksel ve fikirselle bir uğraşının olmaması, ona seçkinlik kazandırmaktaydı. Zenginlerin tek amacı servetlerinin özenli bir biçimde teşhir edilmesidir. Günümüz dünyasına baktığımızda ise seçkin olma kriteri büyük ölçüde değişmiştir. Servetin şaşalı bir şekilde teşhir edilmesi artık zenginliğin kendisine hizmet etmemektedir. Günümüz dünyasında artık itibar sağlama kriteri çağdaş zenginler için artık sadece para değil, herhangi bir alanda başarı sağlamaya çalışmaları zorunlu hale gelmiştir. Bu sebepten ötürü kişi toplum içindeki saygınlık gereksiniminin tatmini için çalışma hayatı içinde başarılı bir iş kadını/adamı rolüyle yer almak isteyebilir (Galbraith, 2011: 55-67).

### **1.2.3. Psikolojik Nedenler**

Bireyin yeterliliğinin farkında olması onu hoşnut eder (Tredgold, 1991: 103). Bireyin zamanını çalışma gibi faydalı bir meşguliyetle geçirmesi, çalışma esnasında birtakım başarılar elde etmesi kişinin kendine öz-saygısını pekiştirerek psikolojik açıdan tatmin olmasına neden olmaktadır.

## **1.3. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMI İÇİNDEKİ YERİ**

### **1.3.1. Tarihsel Süreç İçinde Kadın Çalışanlar**

Kadınlar tarih boyunca buldukları dönemin şartlarına paralel olarak üretim ilişkileri içinde yer almışlardır. İlkel toplum düzeninden sanayi devrimine kadar olan süreçte sahne arkasında pasif bir şekilde ekonomik faaliyetler içinde rol alan kadın, 18.yüzyılın ikinci yarısından itibaren Sanayi Devriminin farklı alanlarda yarattığı birçok değişimle beraber ücret karşılığında, etkin olarak çalışma sahnesinde rol almaya başlamıştır.

#### **1.3.1.1. Pre-Endüstriyel Toplumlarda Kadın Çalışanlar**

Pre-endüstriyel dönem, Endüstri Devrimi'nden önceki zaman dilimini kapsamaktadır. Pre-endüstriyel dönemde günümüzdeki gibi ücretli bir çalışmadan söz edilemez. Pre-modern insan Sombart'ın tabiriyle "doğal" insandır. Bu toplumlarda ekonomik faaliyetler yeterlilik ilkesine göre (sadece var olmak için) düzenlenir; insanlar çalışmaya, yalnızca geçimlerini sağlayacakları bir gözle bakarlar ve bunun daha fazlasını beklemezler. Onlar için yalnızca geçimlerini sağlamak kâfidir (Bozkurt, 2006: 51-52).

Pre-endüstriyel dönemde kadınların çalışma yaşamı içinde yer almadığı düşüncesi temel yanılgılardandır. Kadınlar pre-endüstriyel dönemde de çalışmışlardır ancak Endüstri Devrimi ile birlikte çalışma kavramı bir nevi boyut atlamış, kadınlar geleneksel çalışma şekline sınırlanarak, ücretli olmak şartıyla faal şekilde çalışma yaşamına katılmışlardır.

Kadınların sanıldığı gibi çalışma yaşamının dışında kalmadığı pre-endüstriyel dönemi kendi içinde üçe ayırmak mümkündür (Keser, 2009: 11).

- İlkel Toplum Düzeninde Çalışma
- Kölelik Düzeninde Çalışma
- Feodal Toplum Düzeninde Çalışma

Kadın gerek ilkel toplum döneminde gerek kölelik döneminde gerekse feodal dönemde farklı konumlarda çalışma yaşamı içinde yer almıştır.

İlkel toplumda üretim süreci oldukça yalındır. İlkel toplum düzeni içerisinde üretim süreci toplayıcılık, avcılık, balıkçılık vb. gibi doğanın sunduğu ürünlerin devşirilmesine dayanmıştır. Bu dönemde çalışma, insanların hayatta kalmak için yapmak zorunda oldukları bir eylemdir. Yaşam koşullarının çok güç, beslenme kaynaklarının kıt olması sebebiyle emeğin ortaklaşa kullanılması, kaynakların ortaklaşa tüketilmesi söz konusu olduğundan kadın ve erkek bütünleşme içindedir. Topluluk yapısı kadın ve erkeğin bütünleşmesinden oluşmuş bir aile şeklinde olduğundan (Sencer, 1987: 34) ilkel dönemde kadının aile içindeki sorumlulukları oldukça önemli bir yer teşkil etmektedir. Kadınlar, yetişkin erkeklerin avlanmak için sefere çıkmasından dolayı ailenin gıda ihtiyacını karşılamak için toprağı işlemiş, kendilerini ve çocuklarını vahşi hayvanlara karşı korumaya çalışmıştır. İlkel dönemde kadın üstlendiği sorumluluklar sebebiyle ailenin geçiminde hayati bir konuma sahiptir. Bu dönemde kadın, soyun yetiştirilmesi ve sürekliliğini sağlamakta önemli bir pozisyonda olduğu için anaerkil bir aile yapısının mevcut olduğu tahmin edilmektedir.

İlkel toplum düzeninde avcı ve toplayıcı toplumlar üzerinde yapılan antropolojik araştırmalara göre yetişkin erkek etkinliği olan avın düzenli bir besin kaynağı olmadığı bu sebepten ötürü grubun gıda ihtiyacını karşılamada yetersiz kaldığı; kadınların ise toplayıcılık sayesinde günlük gıda ihtiyacının yüzde 80'ini sağladıkları ortaya

konmuştur. Erkek avcılar yaşadıkları alandan uzak bölgelere avlanma seferlerini düzenleyebilmek için bitkiler hakkında ayrıntılı bilgiye sahip olan kadınların tohumlu bitkileri ekip biçmesi ile elde ettikleri besinlere ihtiyaç duymuşlardır (Karapehlivan Şenel, 2012: 248). Bir cinsin iki farklı parçası olan kadın ve erkeğin, tıpkı puzzle gibi birbirlerini eksik noktalarda tamamlamaları sayesinde avcı-toplayıcı toplumlarda cinsler arası ilk toplumsal iş bölümü gerçekleşmiştir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 8). Kadın ve erkek arasındaki ekonomik faaliyetlerdeki iş bölümü (erkeğin avlanma, kadının toplama işini yapması) sayesinde erkek ve kadının birbirlerine yaşamın doğal dengesi içinde olan biyolojik ve güvenlik gibi gereksinimlerine ek olarak ekonomik anlamda da birbirlerine olan gereksinimlerini artırmıştır. Bu da kadın ve erkek dayanışmasını pekiştirmiştir (Şenel, 1982: 59)

Avcılık ve toplayıcılıkla geçinen toplum, zamanla toprağı ekip biçmeyi öğrenip, tarımsal faaliyetleri geliştirmiş, üretim araçlarını buna göre geliştirmiş ve geçimini topraktan sağlamaya başlamış (Ünal, 2009: 128), zaman içinde göçebe hayat tarzını terk ederek yerleşik toplum düzenine geçmiştir. Yerleşik hayatla birlikte toplumların siyasal, sosyal, ekonomik yapılarında değişiklikler meydana gelmiştir. Fiziksel güç unsurları giderek önem kazanmıştır. Bunun sonucu olarak erkeğin biyolojik yapısının fiziksel güç unsurlarına daha uygun olmasından dolayı erkekler daha aktif hale gelerek madencilik, çobanlık, balıkçılık, askerlik gibi işlerle uğraşmıştır. Bu durum kadının ev içindeki görevlerinin artmasına sebebiyet vermiş, kadınlar da; yemek, bulaşık, temizlik, çocukların yetiştirilmesi, dikiş-nakış gibi geleneksel özellikler taşıyan daha çok ev eksenli çalışma içerisinde yer almışlardır. Yerleşik hayatla birlikte fiziksel olarak daha güçlü erkeğin daha aktif hale gelmesiyle anaerkil toplum düzeninden ataerkil düzene geçiş yaşanmıştır (Aytaç ve Seviktekin, 2002: 18).

İlkel toplum yapısında zamanla mülkiyet ilişkilerinin katılaşmaya başlaması ve üretim ilişkilerinde bu katı tutumun belirleyici rol oynaması köle emeğinin ortaya çıkışına neden olmuştur (Lordoğlu ve Törüner, 1995: 8). Köleci toplumlar hâkim sınıfın, çalışarak mal ve hizmet üretenlerin emeğini sömürmesi üzerine kurulmuştur. Köleci toplumun temeli insanın insanı sömürmesine dayanmıştır. Bu toplum düzeninde özgür insanların çalışma gibi zorunluluk arz eden bir kavramın kölesi olamayacağı

vurgulanmış bu yüzden de çalışma sadece kadın ve erkek kölelere özgü “aşâğılık” bir kavram olarak değerlendirilmiştir (Bozkurt, 2006: 52).

İlkçağlardan 10. yüzyıla kadar olan dönemi kapsayan kölelik müessesine birçok uygarlıkta rastlamak mümkündür. Sümerler, Hititler, Eski Mısır, Akadlar, Eski Yunan ve Roma’da kölelik müessesesi varolmuştur. Kadın köleler mal olarak görülmüş, pazarlarda alınıp-satılmışlar, takas edilmişler, rehin verilebilmişlerdir. Genellikle tarım ve ev eksenli işlerde kullanılmışlardır. Bu dönemde köle emeğine dayanan üretim mevcuttur, işgücünün büyük kısmı köleler tarafından sağlanmaktadır (Akyılmaz, 2005: 210). Eski toplumlarda kadın kölelerin durumuna bakıldığında Eski Mısır, Antik Yunan, Roma gibi çoğu uygarlıkta kadın kölelerin iktisadi bir araç olarak kullanıldığı ve emeklerinin sömürüldüğü görülmektedir.

Batı Romanın yıkılmasıyla kölelik düzeni yerini feodal düzene bırakmıştır. Feodal düzen, Batı Roma İmparatorluğu’nun insanın insanı sömürmesine dayalı köleci düzeninin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Ülgen, 2010: 3). Ortaçağ’ın siyasal, toplumsal, iktisadi, askeri, hukuki sistemini belirleyen bir düzen olan feodalitede toprak sosyal yapıyı belirleyen bir unsurdur. Toprağı elinde bulunduranlar siyasal gücün sahibidir (Köktürk, 2011: 79). 10. yüzyıldan 15. yüzyıla kadar süren feodal düzende üretim ilişkileri toprak etrafında toplanmıştır. Bu dönemde üretimin biricik temeli topraktır. Ekonomik, toplumsal, siyasi ve hukuki yapılanma bu temel ilişkiye bağlı olarak gelişmiştir. Üretim ve çalışma ilişkileri serfler ve senyörler arasında sürüp gidiyordu. Senyörler mutlak egemenliği elinde bulunduruyordu (Tuna, 1989: 203). Toplumsal yapının en altında bulunan serfler kölelerden farklı olarak bireysel değil, ailece ve toprağa bağlı olarak satılıyorlardı (Aydoğdu, 2015: 7). Çünkü feodal düzende tarımsal faaliyetler bağımlı üretici olan serflerin tüm aile fertleri tarafından gerçekleştirilmekteydi. Bu çalışma ilişkisi içerisinde kadının konumu incelendiğinde; kadınlar senyöre ait topraklarda tarımsal üretimde yoğun olarak çalışmanın yanında bir de senyörün malikânesinde hizmetçi olarak çalışmaktaydı. Bu tarz işler önceleri boğaz tokluğuna ücretsiz, sonraki yıllarda ise ücretli olarak yapılmıştır (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 19).

15 ve 18. Yüzyıllar arasında, kasabalarda, kentlerde ve küçük sanat kollarında meydana gelen mühim gelişmelerle beraber, esnaf ve zanaatkârların örgütlenerek

oluşturduğu meslek organizasyonu olan loncalar önem kazanmıştır. Lonca üretim düzeni içinde yoğun biçimde olmasa da bazı sanayi kollarında çalışan kadınlara rastlanmış sonraki senelerde sadece kadınların çalıştığı işkolları doğmuştur. Lonca düzeni içinde kadınlarda ustabaşı olabilmüş ve çırak yetiştirmişlerdir. Ortaçağda Avrupa'da fırıncılık, ayakkabıcılık, çamaşırcılık, terzilik kadınların yoğun olarak çalıştıkları meslek gruplarıdır (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 19; Zeybek, 2010: 13).

### 1.3.1.2. Endüstri Devrimi'nden Günümüze Kadın Çalışanlar

Endüstriyel dönem, 1768'de James Watt adlı bir İskoç'un buhar makinesini icadıyla başlayan, peşi sıra bir dizi teknolojik ilerlemeyi, kentleşme sürecini, sosyal, iktisadi, kültürel, siyasal kurumlaşmayı ve dönüşümü gerçekleştiren devire verilen isimdir (Ören ve Yüksel, 2012: 45).

Charles Dickens "İki Şehrin Hikâyesi" adlı eserinde Endüstri Devrimi'ni şu cümlelerle ifade etmiştir ( Dickens, 1988: 7):

*"Zamanların en iyisi, zamanların en kötüsüydü, akıl çağıydı, ahmaklık çağıydı, inanç dönemi, inanılmazlık dönemi, aydınlığın mevsimi, karanlığın mevsimiydi, hem umudun baharı, umutsuzluğun kışıydı. Hem yaşamak için her şeyimiz vardı, hem yaşamak için hiçbir şeyimiz yoktu..."*

Endüstri Devrimi, İnsanlık tarihini etkileyen en önemli olaylardan biridir (Allen, 2006: 1). Çoğu yazar 19. yüzyılı insanlık tarihinin "en çok değişen" yüzyılı olarak değerlendirmekle birlikte dünya tarihinin hiçbir döneminde 19. yüzyılda olduğu kadar kısa sürede değişikliklerin yaşanmadığını ifade etmişlerdir. Örneğin; Sezar ile Napolyon'un kullandığı savaş arabaları aynıdır. Atlı arabalar 4000 yıl boyunca önemli bir değişikliğe uğramamıştır. Ancak 1830 ile 1870 yılları arasında, geçmiş 4000 yıldan çok daha fazla değişiklik yaşanmıştır (Bozkurt, 2006: 7). Bu değişikliklerin en önemli sebebi insanlık tarihinin ikinci dönüm noktası olan Endüstri Devrimi'dir. Endüstri Devrimi 18. yüzyılın ikinci yarısında İngiltere'de doğmuş, zamanla diğer ülkelere de yayılmıştır. "Pamuğun buharla evliliği" olarak nitelendirilen devrim, altı dalga halinde ortaya çıkmıştır. Bunlar sırasıyla: dokuma, demir/çelik, ulaştırma, kimya, elektrik endüstrisi ve benzin motoru çağıdır (Yüksel, 2014: 266).



Toffler'e göre "Endüstri Devrimi yaşamı makinenin temposuna bağlamıştır." (Toffler, 1981: 307). Devrimle birlikte, hayvanların ve insanların fiziksel gücüne dayalı geleneksel üretim biçiminden, makinelerin gücünün egemen olduğu üretim biçimine geçilmiştir. Teknolojik gelişmelerle beraber el emeğinin yerini makineler almıştır (Küçükkalay, 1997: 52). Çalışma, modern çağda endüstri öncesi dönemden farklılık göstermiştir. Endüstri toplumunda geleneksel işyerleri (tarla, ev) artık işyeri olmaktan çıkmış, üretim fabrika gibi mekânlara taşınmıştır. Bu dönemde artık aile bir birim olarak çalışmayı bırakmış, aile ve iş birbirinden ayrılmıştır (Toffler, 1981: 52-53).

Günümüzdeki anlamıyla kadının çalışma yaşamına girmesi Endüstri Devrimi ile gerçekleşmiş ve II. Dünya savaşından sonra hız kazanmıştır. Sanayileşme ile birlikte çalışma niteliğinin değişmesi, iş sahasının genişlemesi ve yüksek oranda işgücü talebi kentlere göçü hızlandırmış, çalışma ortamının fabrikalara taşınmasıyla kadınlar erkeklerle birlikte çalışma hayatında yer almaya başlamıştır (Türkkahraman ve Şahin, 2010: 76).

Çalışma hayatında aktif olarak yer almaya başlayan kadın işgücü bu dönemde dokuma sektörünün önemli bir kısmını oluşturmaktaydı. Öyle ki 1850 yılında New England'daki tekstil atölyelerinde çalışan 92.000 işçinin üçte ikisi kadın işgücüdür. Bu dönemde işçi sınıfına mensup kadınların bir kısmı fabrika işçisi bir kısmı da ev işçisi olarak çalışırken, burjuva sınıfına mensup kadınlar için ise çalışma çok sık rastlanılan bir durum olmasa da içlerinde hemşirelik, toplumsal çalışma ve öğretmenlik gibi meslek alanlarında yer alanlar vardır (Çitçi, 1982: 17).

Sanayileşmenin ilk döneminde tekstil işkolunda çalışanların önemli bir kısmını oluşturan kadın işgücü çok düşük ücret (sefalet ücreti) karşılığında ve olumsuz çalışma şartlarında günde 12 saat çalıştırılmıştır. Bu dönemde İngiltere'de imalat sanayinde kadın çalışanların oranı 1841'de %35'lerden 1851'de %45'e yükselmiştir. Emek arzının emek talebini aşması sonucu imalat sanayinin yeterli istihdam yaratmaması nedeniyle kırsaldan kente göç eden kadın işgücünün %40'ı kentlerde hizmet sektöründe temizlikçi olarak çalıştırılmıştır (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 57). 1900'lü yıllarda kadın işçilerin ücreti erkek işçilerin ücretinin yarısı kadarken, tekstil sanayinde kadınlar, erkek işçilerin ücretlerinin üçte ikisini almaktaydı. 1930'lı yıllara gelindiğinde eşit ücret, erkek işçileri bir koruma şekliydi çünkü kadın işçiler, daha düşük ücretle çalıştırılması sebebiyle

işverenlerin tercihi olmuş bu da erkek işçilerin iş bulma imkânını azaltmıştır. (Peker ve Kubar, 2012: 174). Bu dönemde ‘‘Laissez faire laissez passser’’ (bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler) mottosu ile ifade edilen katı liberal politika, kadınların kötü çalışma koşullarında çok düşük ücretlerle uzun saatler boyunca çalıştırılmasına sebebiyet vermiş ve çalışanların haklarını koruyucu yasal düzenlemeler yapılana kadar kadın işgücü yoğun olarak sömürülmüştür(Aytaç ve Sevüktekin, 2012: 20).

I. Dünya Savaşı'nın yaşanması kadınların endüstri alanında yoğunluğunu artırmıştır. Kadınlar bu dönemde dokuma sektörünün yanı sıra savaş gereçleri sanayi, ordunun yardımcı hizmetleri ve kamu sektöründe de çalışmaya başlamışlardır. Savaşın sona ermesiyle sağ kalan erkek nüfusun cepheden çalışma hayatına geri dönmesi, kadınsı hizmet alanlarının dışında çalışan kadınların çalışma alanlarını ortadan kaldırmış ve savaş ekonomisine bağlı çalışmalarını sona erdirmiştir. Öte yandan 1929'da yaşanan Dünya Ekonomik Bunalımı sırasında kadın işgücünün çalışma yaşamını bırakıp evlerine dönmelerinin işsizliği azaltacağı görüşü gibi sebeplerden ötürü 1921- 1931 yılları arasında 200.000 kadın çalışan ev hizmetlerine geri dönmüştür (Çitçi, 1982: 21).

I. Dünya Savaşı'nın sona ermesi ve Ekonomik Buhran nedeniyle işsizlikten etkilenen kadınlar, II. Dünya Savaşı'nın çıkmasıyla yeniden çalışma sahnesinde yerlerini almışlardır. II. Dünya Savaşı, kadının işgücüne katılımını Sanayi Devrimi'nden daha fazla etkilemiştir. Savaş sırasında işgücüne katılan kadın sayısı hızla artmıştır. Emek talebi ve emek arzı bu artışın nedenlerindedir. Emek talebi açısından; erkeklerin savaşa katılmaları ekonomide işgücü talebini ve ücretleri yükseltmiş, bu da kadınların çalışmasını teşvik etmiştir. Emek arzı açısından bakıldığında ise; vatanseverlik temel güdü olmakla birlikte ailedeki erkeklerin savaşa katılmasından ötürü hane gelirinin azalması ve kadının ev içindeki iş yükünün hafiflemesi etkili olmuştur (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 58).Öte yandan 18 Aralık 1941'de çıkarılan kadınların zorunlu çalışmasına ilişkin yasanın yürürlüğe girmesi de kadınların işgücüne katılımını artırmıştır (Çitçi, 1982: 22).

II. Dünya Savaşı esnasında çalışmaya çağırılan yedek işgücünün, I. Dünya Savaşı'nın aksine, savaş sonrasında çalışma sahasını terk etmemeye karar vermesi sonucunda kadınların işgücü içindeki payını gitgide artırmıştır (Kılıç ve Öztürk, 2014: 110). Bu dönemde kadınların savaş sonrası çalışma sahasında kalmasını kolaylaştıran

etmenlerden biri ev aletleri teknolojisinin gelişmeye başlamasıdır. Birçok ev işinin makineler tarafından yapılmaya başlanması (elektrik süpürgesi, bulaşık makineleri, çamaşır makineleri, ütü) ev işlerini daha az emek yoğun hale getirmiştir ve ev işleri için ayrılan zamanda ciddi düşüş yaşanmasına yardım etmiştir. Yine bu dönemde doğum oranlarının düşmesi kadınların çalışma sahasında kalmasını etkileyen bir başka önemli nedendir (Giddens, 2005: 388).

Sanayi mallarının üretiminin yapıldığı Endüstri toplumu,1950’li yıllardan itibaren yerini yavaş yavaş bilgi toplumuna bırakmıştır. “Sanayi ötesi toplum”, “enformasyon toplumu”,“postmodernizm” gibi terimlerle eş anlamlı olarak kullanılan bilgi toplumu, dönüştürücü gücünü insan zihninden alan, insani gelişmişliğin sermayesine dayanan toplumsal bir transformasyon olarak şekillenmektedir (Tonta, 1999: 364; Meder, 2001: 73).

Mal ve ürün üretmek için makinelerin ve insan emeğinin uyumlu çalışması etrafında örgütlenen endüstri toplumunun aksine, post-endüstriyel toplum “sosyal kontrol, yenilik ve değişimin yönlendirilmesi için bilginin etrafında organize olmuştur.” (Ampuja ve Koivisto, 2014: 450). Fabrikalara dayalı mal üretiminin hâkim olduğu sanayi toplumundan hizmet ve bilgi üretiminin hâkim olduğu enformasyon toplumuna geçişle birlikte işçi profili büyük ölçüde değişmiştir. “Bilgi işçileri” olarak isimlendirilen bu yeni çalışanlar, bilgi üreticileri (doktor, mühendis, bilim kadını vb.), bilgi taşıyıcıları (kütüphaneciler, öğretmenler vb.), bilgi işlemcileri (büro işleri, sekreterlik, idari işler vb.) şeklinde geniş bir alanı kapsamaktadır (Bozkurt, 2006: 186-187). Bu dönemde diğer dönemlerden farklı olarak emeğin merkezinde “bilgi” yer almıştır (Yüksel, 2014: 268). 1950’den sonra gelişmiş ülkelerde yaşanan bu değişimler neticesinde hizmet sektörünün gelişmesi, kadın işgücünü tarım ve sanayi sektöründen hizmet sektörüne kaydırmıştır (Özer ve Biçerli, 2003-2004: 58). 1950 yılında 15-64 yaş aralığındaki kadın nüfusunun gelişmiş ülkelerde %47’si, gelişmekte olan ülkelerde %50’si ekonomik olarak aktif görünmektedir. Gelişmiş ülkelerde tarım sektöründe yer alan kadın oranı %47 iken, gelişmekte olan ülkelerde aktif olarak görünen kadınların oranı tarım sektöründe %87’dir. 1985 yılına gelindiğinde gelişmiş ülkelerde aktif kadın nüfusu %11 artarak %58 olurken, gelişmekte olan ülkelerde bu oran %1 azalarak %49 olmuştur. Bu aktif kadın nüfusunun %87’si tarım dışı sektörde yer almakta olup, bu

oran kadınların tarım dışı sektörlerde çalışmasının yaygınlaştığını göstermektedir (Koray, 1992: 93).

İş olanaklarının artması kadınların işgücüne katılımlarını etkileyen unsurlardan birisidir. Kadınların daha çok istihdam imkânı bulabildiği hizmetler sektörünün gelişmesi iş olanaklarını artırmış ve işgücünü etkileyen önemli bir unsur olmuştur (Biçerli, 2009: 67). Günümüzde kadınların işgücü sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanında, eğitim seviyesinin artması, yükselen ücretler, teknolojinin gelişmesi, doğum oranlarının azalması, kadınları koruyucu yasaların artması, standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve yaygınlaşması gibi sosyal, hukuki ve iktisadi sebepler etkili olmuştur (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 21-22).

Standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkmasıyla endüstriyel dönemde hayatın merkezi konumunda olan çalışma, post-modern topluma geçişle birlikte eski merkeziyetini yitirmiş ve çalışma orijinli yaşam yavaş yavaş terk edilmiştir. Çok çalışıp az tüketme ilkesi yerini püritan karşıtı hedonist anlayışa bırakmıştır. Hedonist anlayış daha az çalışıp, daha çok tüketme üzerine kuruludur (Bozkurt, 2000: 40). İnsanlar artık uzun saatler boyunca makine başında ağır koşullarda çalışmak yerine; kendilerine ve ailelerine daha çok zaman ayıracakları, çalışma saatlerinin daha kısa olduğu daha esnek koşullara sahip çalışma biçimlerini tercih etmektedirler. Çoğu insan artık işyerine gitmek yerine internet aracılığı ile evden ofise bağlanarak evde çalışma düzenini ya da bir işverenin hâkimiyeti altında çalışmak yerine kendi işlerini kurmayı tercih etmektedir. Bu çalışma biçimi, bireye daha az iş yükü daha fazla serbest zaman sağlaması sebebiyle kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Günümüzde kadınların ciddi bir kısmı aktif olarak çalışma hayatı içinde bizzat yer almakta, bir kısmı da internet üzerinden (instagram, facebook, youtube vb.) gerek el emeği ile yaptıkları ürünleri, gerekse bilgi ve tecrübelerini diğer insanlara sunarak evlerinden kazanç sağlamaktadır.

Toffler'e göre, post endüstriyel dönemde çalışmanın anlamı endüstri öncesi dönemlerde rastlanan birçok özelliğe sahiptir. Burada diyalektik bir dönüşe tanık olunmaktadır. Hızla ortaya çıkan post-modern toplumlarda, kırsal kesimde geçen geçmişe duyulan ilginin nedeninin işte bu "Ben bunu daha önce de görmüştüm." duygusudur (Toffler, 1981: 395-396).

İlkel toplumlardan günümüze dönemin koşulları, emeğin sarf edildiği mekân ve çalışmanın anlamı değişiklik gösterse de kadınlar farklı şekillerde işgücü içinde yer almışlardır, almaya da devam etmektedirler. Eğitim seviyesinin artması, kadının çalışmasına yönelik sosyal tutumun olumlu yönde değişmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi vb. sebeplerden ötürü geçmişten günümüze kadının çalışma içindeki payı gittikçe artmaktadır.

Çalışma hayatı çerçevesi içinde kadınlara; kendisine ve topluma fayda sağlayacak çalışma alanı yaratmak, onların çalışma yaşamı içindeki engellerini ortadan kaldırmak, huzurlu çalışma ortamları sunmak ve emeklerinin sömürülmesini önleyici düzenlemeleri daha da geliştirmek gerekmektedir.

### **1.3.1.3. Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Çalışanlar**

İngiltere’de 18. yüzyılın ikinci yarısında meydana gelen Sanayi Devrimi tüm dünyayı etkilediği gibi ülkemizi de etkilemiştir. Osmanlı İmparatorluğunda nesnel koşulları oluşmadığı için Endüstri Devrimi yaşanmamıştır. Ancak 19. yüzyılın ikinci yarısında ilk sanayileşme hareketlerinin başlamasıyla tarım, hayvancılık, ticaret, el sanatlarına dayalı ekonomik yaşamda birtakım değişiklikler yaşanmıştır (Altan, 2007: 65).

Osmanlı İmparatorluğunun kuruluşundan itibaren kadınlar çalışma yaşamı içinde bulunmuşlardır. İmparatorluk döneminde kadın çalışma yaşamında önemli bir yere sahiptir. Yabancı konsolosluklar tarafından yazılan raporlar ve şeriye sicilleri gibi farklı dönemlerdeki kaynaklar tetkik edildiğinde, Osmanlı kadınının çalışma yaşamında yer aldığı ve ticaretle uğraştığı tespit edilmiştir (Dulum, 2006: 54-55). Tarım sektörü bu dönemde kadının çalışma alanlarının başında gelmektedir. Mevsimlik çalışan ücretli tarım işçileri arasında azımsanmayacak derecede kadın işçi bulunmaktadır. Sınâî faaliyetler açısından bakıldığında hemen her evde bulunan dokuma tezgâhlarında yapılan faaliyetler kadınların en önemli çalışma alanlarıdır. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de dokumacılık kadın işgücünden en çok yararlanan alan olmuştur. Kadınlar evlerindeki bu tezgâhlarda halıcılık, dokumacılık faaliyetinde bulunmuş, piyasa için ücretli üretim yapmıştır (Makal, 2015: 37). Bu dönemde kadınlar hamamlarda çalışarak, giysi ve mücevherler satarak, çamaşır dükkânı işleterek ticari faaliyetlere de katılmışlardır (Dulum, 2006: 55).

1839 yılında başlayan Tanzimat döneminde kadınların fabrikalarda çalışmaya başlamasıyla ilk defa kadın işçiler ortaya çıkmıştır (Çitçi, 1982: 86). 1840'larda Rumeli'de gayrimüslim kadınlar fabrikalarda çalışmaya başlamıştır. Müslüman kadınların fabrikalarda çalışması ise ilk olarak Bursa İpek fabrikalarında 1860'lardan sonra başlamıştır (Makal, 2015: 37). Kadın işgücü içerisinde etnik köken ve din farklılıkları vardır. Önceleri kilim, halı, kumaş dokuma, nakış, iplik bükme gibi işlerde daha çok gayrimüslim kadın işgücünden yararlanılmıştır. Daha sonra müslüman kadınlar kundura fabrikaları, halı dokuma, kumaş dokuma, deri işleme, cam sanayinde, askeri dikimevlerinde çalışmaya başlamıştır (Altan, 2007: 219).

Kadınlar bu dönemde Avrupa'da olduğu gibi ilk olarak özel kesimde çalışma hayatına adım atmışlar, daha sonraki yıllarda kamu hizmetinde yer almışlardır (Aslan, 2006: 121). Kadınların kamu hizmetine girmesi ise kız öğretmen okullarının açılması ile öğretmenler, Tıbbiyelerde Avrupa'dan getirilen ebe kadınların ebelik eğitimi vermesi ile ebeler yetiştirilmiştir. Böylelikle kadınlar hemşirelik ve öğretmenlik alanında yalnızca kendi cinslerine hizmet etmek üzere kamuda çalışmaya başlamıştır (Çitçi, 1982: 84-85).

Dünyada olduğu gibi ülkemizde de kadınların işgücüne katılımında savaşların önemli etkisi olmuştur. Balkan Savaşı, I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları esnasında erkeklerin çoğunun cepheye sevk edilmesi nedeniyle kadınlar mecburi olarak işgücüne katılmışlardır (Berber ve Eser, 2008: 3). Bu dönemde Osmanlı Ticaret Nezaretince kadınlar için mecburi hizmet yasası yürürlüğe konmuştur. Savaş, sadece büyük kentler değil, büyük kentlerin dışında da kadınların çalışma hayatına atılmasına sebep olmuştur. Adana ve Urfa çorap fabrikalarında kadın işçilerin sayısı artmıştır. Savaş kentli orta sınıf kadınların, orduda ve hastane, postane (1918 yılında İstanbul postanesinde 90 kadın çalışan bulunmaktadır. Çalışan 90 kadının 85'i Müslüman Osmanlı Kadınıdır. Savaş nedeniyle çalışan Müslüman kadın sayısı da artış göstermiştir.) gibi devlet dairelerinde memur olarak çalışmasına da olanak sağlamıştır (Çitçi, 1982: 87; Dulum, 2006: 70). Kadın istihdamını artıran bir başka olay ise, savaş sonrası eşlerini kaybeden kadınlara ilişkindir. Aile fertlerinin geçimini sağlamak adına temizlikçilik, çamaşırcılık vb. işlerde çalışmışlardır. Tüm bunların sonucu olarak bu dönemde çalışan kadınların sayısı diğer dönemlere göre artış göstermiştir (Makal, 2015: 29).

Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadınlar, sosyal politika önlemleri alınmamasına rağmen 19. yüzyıl sonları, 20.yüzyıl başlarında çalışma yaşamında azımsanmayacak çoğunlukta dırlar (Makal, 2015: 41).

29 Ekim 1923'te Cumhuriyet'in kurulmasıyla ekonomik ve hukuksal alanda yapılan yenilikler ile birlikte, kadınlar çalışma yaşamında daha etkin şekilde yer almışlardır (Önder, 2013: 39).Cumhuriyet Dönemi'nde kadın işçilerin sayılarına ilişkin ilk önemli enformasyon kaynağı 1927 yılında yapılan Sanayi Sayımı'dır. Bu sayım ülkedeki tüm sanayi kuruluşlarını kapsamıştır. Sonuçlara göre 14 yaşından büyüklerde toplam 124 444 işçiden 29 533'ü kadındır, 14 yaşından küçüklerde toplam 22 684 işçiden 8 107'si kız çocuğudur. Sonuç olarak toplam 147 128 işçiden 37 640'si kadındır. Memur statüsünde çalışan kadınların sayısı ise 1 609'dur (7 817 memur içerisinde). Yine sonuçlara göre 10 941 işverenden 10 786'sı erkek, sadece 155' i kadındır (Makal, 2010: 21).

Bu dönemde kadınların çalışma yaşamında emeklerinin sömürülmemesi ve korunması adına çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. 1923' de İzmir'de yapılan Türkiye İktisat Kongresi'nde kadınların madenlerde çalıştırılmasının yasaklanması, doğum öncesi 8 ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık ücretli izin verilmesi, her ay 3 gün izin verilmesi kararları alınmıştır. 1930 yılında çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile kadın ve çocuk işçiler için çalışma yaşı, işin konusu, izin süresi ve diğer çalışma koşullarına ilişkin koruyucu önlemler alınmıştır. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile kadınların çalışma hayatına ilişkin koruyucu hükümler getirilmemiştir. 1945 yılında yürürlüğe giren sosyal sigortalarla ilgili ilk kanun 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kadın işçiler güvence altına alınmıştır, 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 sayılı iş kanunu ile eşit işe eşit ücret ilkesi mevzuata girmiştir (Önder, 2013: 39-40). 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununda ise işçiye cinsiyeti nedeniyle düşük ücret uygulanamayacağı ve işverenin işçiyi işe almada cinsiyet nedeniyle ayrımcılık yapmayacağı vurgulanmıştır.

Ülkemizde kadınlar 1950'li yıllarda daha etkin şekilde çalışma hayatında yer almışlardır. Bu dönemde kırsaldan kente göçün artmasıyla yaşanan kentleşme süreci, ekonomik zorluklar ve hızla büyüyen sanayileşmeye paralel olarak çalışma yaşamında

kadın işgününün sayısında artışa yol açmıştır. Kadınlar; dokuma, gıda, tütün, kimya gibi ağır olmayan hafif imalat sanayinde çalışmışlardır. Diğer yandan kadınların, göçün yaşandığı büyük şehirlerde, uzmanlık gerekmeyen, işgünün bolluğuna ve ucuzluğuna dayalı işlerde kayıt dışı çalıştırıldıkları da görülmektedir (Altan, 2007: 220-221). Bu dönemde gelişmeye başlayan hizmet sektörü, erkekler kadar olmasa da kadınlara da iş olanağı tanımış ve sunduğu imkânlar açısından kadınlar tarafından tercih edilen bir sektör olmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201).

1950’li yıllarda yaşanan “emek göçü” ülkemiz açısından önemli gelişmelerdendir. Türkiye’de 1950’li yılların ikinci yarısından itibaren isme dayalı davet almak suretiyle Almanya’ya emek göçü başlamıştır (Unat, 2015: 19). 30 Ekim 1961 yılında Türkiye ve Almanya arasında işgücü alımına ilişkin anlaşmanın imzalanmasıyla emek göçü hız kazanmıştır. Bu anlaşmanın Türkiye açısından amacı; iş piyasasının yükünü hafifletmek, ihtiyaç fazlası işgücünü süreli olarak yurtdışına göndererek gereksinim duyulan dövizin ülkeye girişi sağlamak ve ilerleyen zamanlarda Türkiye’ye kesin dönüş yapacak kalifiye işçilerin orada edindikleri teknik bilgi ve tecrübelerinden yararlanarak ülke ekonomisini geliştirmektir (Koçtürk, 2008). 1961’den sonra diğer Avrupa ülkeleri Avusturya, Hollanda, Belçika, Fransa ve Avusturya ile de bu tür ikili anlaşmalar imzalandı (Yıldırımoglu, 2005: 134). 1961- 1973 yılları arasında sadece Almanya’ya göç eden işçi sayısı 865 000’dir bu sayının çoğunu orta yaş erkekler oluşturmuştur, kadın nüfusu sonraki dönemlerde artış göstermiştir (Başkurt, 2009: 82). 1970 yılına kadar erkeklere özgü istihdam hareketinin 1970’ten sonra değişmesiyle kadın işçilere de ihtiyaç duyulmuştur. 1960 yılında Almanya’da çalışma iznine sahip kadın sayısı 173 iken, 1974 yılında 154 984’e kadar yükselmiştir. 1974 yılında Batı Almanya’da Türk kadın işgücü oranı %25,9 olarak açıklanmıştır (Unat, 2015: 19). Türkiye bu dönemde önemli sayıda kadın işgücünü yurtdışına göndermiştir.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları dönemlere göre değişiklik göstermiştir (Aytaç, 2017: 9). Tablo 1’de Türkiye’de 1990-2017 yılları arasında kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarındaki değişimler gösterilmektedir.



**Tablo 1: Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılım ve İstihdam Oranları (15+ yaş)  
(Bin Kişi)**

Yıllar	İşgücü	İşgücüne Katılım Oranı (%)	Toplam İstihdam	İstihdam Oranı (%)
1990	6.162	34.1	5.637	31
1995	6.428	30.9	5.958	29
2000	6.188	26.6	5.801	25
2001	6.451	27.1	5.969	25
2002	6.760	27.9	6.122	25
2003	6.555	26.6	5.891	24
2004	5.669	23.3	5.047	21
2005	5.750	23.3	5.108	21
2006	5.916	23.6	5.258	21
2007	6.016	23.6	5.356	21
2008	6.329	24.5	5.595	22
2009	6.851	26	5.871	22
2010	7.383	27.6	6.425	24
2011	7.859	28.8	6.973	25.6
2012	8.192	29.5	7.309	26.3
2013	8.674	30.8	7.641	27.1
2014	8.903	30.8	7.837	27.2
2015	9.487	32.4	8.299	28.3
2016	9.966	33.5	8.417	28.3
2017	10.470	34.5	8.907	29.4

Kaynak: TÜİK, <http://tuik.gov.tr> erişim tarihi: 28.01.2019.

Yıllara göre kadın istihdam oranlarına bakıldığında Türkiye’de 1990’lı yıllardan itibaren önemli bir artış görülmemektedir. 2009-2013 yılları arasında kadın istihdamında hızlı bir artış görülmektedir. Belirtilen bu yıllar kriz dönemini kapsadığı için kadınların iş piyasasına yönelmeleri ve hükümetin, girişimci kadınların sayısını artırmaya yönelik politikaları bu artışın nedenleri arasında gösterilebilir (Aytaç, 2017: 11).

Sektörlere yönelik bakıldığında bilindiği gibi tarım, sanayi ve hizmetler olmak üzere üç ana sektör bulunmaktadır. İşgücünün sektörel dağılımı o ülkenin gelişmişlik düzeyi hakkında bilgi verir. Ülkemizde kadın işgücünün sektörler itibariyle dağılımı Tablo 2’de gösterilmiştir.

**Tablo 2: Türkiye’de İşgücüne Katılan Kadınların Sektörlere Göre Dağılımı, (1955-2017)**

%	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990	2000	2005	2010	2015	2017
Tarım	95.6	95.0	94.1	89.5	88.4	87.3	86.5	82.1	75.6	51.6	42.4	31.4	20.3
Sanayi	2.3	2.7	1.5	5.2	4.3	4.6	4.6	6.9	6.9	15.0	15.9	16.1	26.5
Hizmet	1.6	1.9	2.6	5.3	7.3	8.1	8.9	11.1	17.4	33.3	41.7	52.5	53.1

Kaynak: Çitçi (1982:93); Murat (2006: 245-246); TÜİK, www.tuik.gov.tr, erişim tarihi: 28.01.2019.

Ülkemizde istihdamın sektörler itibariyle dağılımı, tarımdan sanayiye ve hizmetlere doğru bir gelişme göstermektedir. Ülkemiz sektörler itibariyle sanayi ve hizmetler alanında gelişme göstermesine rağmen hala gelişmekte olan ülke özelliği göstermektedir. Kadın istihdamının sektörler göre Tablo 2’deki dağılımına bakıldığında kadınların tarım sektöründeki payı her geçen yıl azalırken, sanayi sektöründe 2005 yılına kadar pek değişme göstermemiştir, hizmetler sektöründe ise sürekli bir artış gözlenmektedir (Murat, 2006: 246). Öyle ki, 2017 yılında hizmet sektörüne bakıldığında ülkemizde kadın istihdamının en fazla bu sektörde olduğu görülmektedir.

2017 yılında Türkiye nüfusunun %49,8’ini kadın nüfus oluşturmuştur. Ülkemizde 2016 yılında kadınların istihdam oranı erkeklerin istihdam oranının yarısından az olmuştur. 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı kadınlarda %28, erkeklerde ise bu oran %65,1 olmuştur. İşgücüne katılma oranına bakıldığında eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların, işgücüne daha fazla katıldıkları görülmüştür. Yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranları %71,3 iken okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılma oranı %15,2’dir.

Günümüz Türkiye'sinde çalışma hayatı içinde yer alan kadın sayısı önceki dönemlere nazaran artmıştır. Ülkemizde eğitim seviyesinin artması, kadınların çalışmasına yönelik bakış açısının olumlu yönde değişmesi, ailenin geçiminin sağlanması için artık sadece erkeğin çalışmasının yeterli olmaması vb. sebeplerden dolayı kadınlar çalışma hayatı içinde aktif olarak yer almışlar ve almaya da devam etmektedirler. Kadınların çalışma koşulları, izinleri (doğum izni, süt izni), çalışma saatleri, asgari alacakları ücret tutarı önceki dönemlere kıyasla daha iyi durumda olmakla beraber, koşulların daha da iyileştirilmesi adına çalışmalar yapılmaktadır.

#### **1.4. KADIN ÇALIŞANLARIN ÇALIŞMA VE AİLE YAŞAMINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR**

##### **1.4.1. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar**

Kadının çalışma yaşamına aktif olarak katılması zaten ilkçağlardan beri sorumlulukları bakımından hep bir adım önde olan kadının rol sayısını daha da artırarak sorumluluk yelpazesini genişletmiştir. Bir önceki kısımda bahsedildiği üzere, pre-endüstriyel toplumlarda üretim ve ev işlerinin yapıldığı mekân birbirinden ayrılmamıştır. Kadınlar bu dönemde çalışma yaşamında etkindir ancak üretim sürecine dâhil oldukları mekân genellikle hane halkının ikamet ettiği yer ile sınırlıdır. Endüstri Devrimi ile birlikte ev ve işin birbirinden ayrılmasıyla kadınlar da artık aktif olarak çalışma yaşamı içinde yer almaya başlamıştır. Günümüz dünyasında ise küreselleşmenin de etkisiyle yaşanan değişiklikler kadınların işgücü içindeki sayısını daha da artırmıştır. Kadınların çalışma yaşamında sayısının artması ve her alanda daha fazla yer alması çalışma yaşamında yaşayacakları birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir.

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlarının temelinde çoğu zaman cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır. Bunun için cinsiyet ayrımcılığından bahsetmek konunun anlaşılması adına faydalı olacaktır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, eşit niteliklere sahip bireylerin sadece cinsiyet farklılıklarından (dişi/er) dolayı farklı muamele görmeleridir (HRDC, 2012: 14). Cinsiyet ayrımcılığı, bireyin cinsiyetinden dolayı fırsat ve kaynaklara erişiminde, temel hizmetlerden yoksun olması, zorbalık (şiddet), kadınların iş yaşamı ve politikada değersiz görülmesi, erkek ve kadınlar arasındaki şahsi ilişkileri tanımlayan güç

dengesizlikleri gibi konularla yakından ilişkilidir (Gender Equality: PracticeNote, 2002: 6).

Toplum içerisinde bireye belirli bir cinsten (dişi/er) olması münasebetiyle biçilen roller ve ondan beklenen davranışlar vardır. Örneğin; kadın “toplum gözünde” öncelikle “anne”dir ve görevi, ailenin ihtiyaçlarını karşılamak, iyi bir anne ve eş olmaktır. Erkek ise “toplum gözünde” evin reisi, güç ve kuvvet sahibi kişilik, baba ve evin geçimini sağlayan kişi olarak algılanır. Hâlbuki kadının ev işlerini yapması görevi değil, ailesine karşı sevgiyle sunmuş olduğu bir ikramıdır. Evin içinde çalıştığı gibi evin dışında da çalışabilir. Erkek de keza aynı şekilde evin dışında çalıştığı gibi, ev içinde de eşine günlük rutin işlerde yardım edip, çocuklarla ilgilenebilir. Toplumun bireylere atfettiği roller ve beklenen davranış kalıpları çoğu zaman bireylerin bu roller ve kalıplara göre hareket etmesine neden olmaktadır. Rijit hale gelen bazı toplumsal tutumlar çoğu zaman kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı ayrımcılığına neden olmaktadır.

Bireyler arasında hiçbir ayırım, bireylerin biyolojik manada dişi ya da er oluşları kadar yaygın ve bariz değildir. Lakin cinsiyet yalnızca biyolojik özellikleri ifade etmemektedir. Cinsiyet, bireyler için hayata gözlerini açtığı andan itibaren toplumsal açıdan bir kategori olarak da anlam kazanmaya başlar. Biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet birbirinden ayrı tutulmaktadır. Ann Oakley, toplumsal cinsiyet (Gender) kavramını sosyolojiye kazandıran kişidir. 1972’de yayımlanan “*Sex, Genders and Society*”de Cinsiyet (sex) biyolojik perspektiften kadın/erkek ayırımını anlatırken, toplumsal cinsiyet (gender) toplumsal perspektiften kadınlık ve erkeklik arasındaki eşitsizliğe vurgu yapmaktadır (Vatandaş, 2007: 29-31).

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın nedenleri şu şekilde sıralanabilir (Sivakumar, 2008: 4) ;

- Örf ve adetler
- Eğitimde geri kalmışlık
- İşsizlik
- Kültür
- Toplum yapısı
- Düşük gelir

- Ailenin tutum ve davranışları
- Dini inançlar

Görüldüğü gibi toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın pek çok farklı nedeni bulunmaktadır. Bunlardan biri olan kültür, içinde bulunduğu toplumda bireyi eşitsizliğe uğramasına neden olan önemli faktörlerdendir. Kültür, bireylerin, ailelerin, toplumların ne olduklarını belirlemektedir. Her toplumun kendine ait bir kültürü mevcuttur (Barutçugil, 2010: 53). Geleneksel kültüre sahip toplumlar daha çok erkek egemen toplumlardır. Böyle toplumlarda “erkeklik” övülen, saygı gören bir kavramdır. Bu kültürlerde haklar bakımından kadın erkeğin daima gerisindedir bu da cinsiyet eşitsizliğine sebebiyet vermektedir (Temel ve diğerleri, 2006: 29). Ailenin tutum ve davranışlarına bakıldığında, çoğu ailede kız çocuklarına değer verme, sevgi gösterme, yetiştirilme şekilleri hususunda erkek çocuklarından farklı muamele uygulanmaktadır. Kız çocukları miras, evlenme ve boşanma konularında aile tarafından birtakım haksızlıklara uğrayabilmektedir (Yeşilorman, 2001: 275). Dini inançlar açısından bakıldığında ise “İslamiyet dışında din kitaplarına göre Havva, Âdem’in böğründen yaratılmıştır. Onun için kadın ikinci yaratık olmak zorundadır.” (Savcı 1973’den akt. Yeşilorman, 2001: 271). Biyolojik olarak kadının ikinci yaratılan canlı pozisyonuna düşmesi, erkeklerden farklı fiziksel niteliklere sahip olmasından kaynaklanmıştır ancak kadın ve erkeğin fiziksel yönden farklı olması onların haklar açısından eşit sayılmasına mani değildir. Sadece fiziksel değil başka noktalarda da birbirlerinden tezat olmaları onların birbirleri karşısında üstünlük belirtisi değil, birbirlerini bu sayede tamamlamalarına yardımcı faktörlerdir (Yeşilorman, 2001: 271).

Sosyal sorunlardan birisi olan cinsiyet ayrımcılığına hemen hemen her alanda maruz kalan kadınlar, çalışma hayatında da pek çok konuda cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Kadınlar yasalar önünde erkeklerle eşit konumda olsalar da iş yerinde eşit olmayan davranışlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Çalışma yaşamı ayrımcılığın en çok görüldüğü alanlardan biridir.

Çalışma yaşamında ayrımcılık, işgücü piyasasında benzer niteliklere sahip kişilere cinsiyet, ırk ve yaşa dayalı olarak farklı davranılmasıdır (Çolak ve Altan, 2003). Örgüt içerisindeki ayrımcılık sadece cinsiyet, yaş, ırk gibi demografik

özelliklerden değil buna ek olarak kıdem, hiyerarşik pozisyon gibi faktörlerden de kaynaklanabilmektedir (Kırel ve diğerleri, 2010: 5).

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı, iş performansı veya kişisel yeteneklerden ziyade cinsiyete göre yapılan farklı muameleyi içermektedir. Çalışma yaşamında ayrımcılık uygulamaları örtük ve açık olmak üzere iki şekilde görülmektedir. Örtülü cinsiyet ayrımcılığı, ayrımcılığı düşündürecek herhangi bir şüpheli durum olmamasına rağmen belirli bir cinsiyet grubunun uygulanan yaklaşımdan olumsuz etkilenmesidir. Açık cinsiyet ayrımcılığı ise çalışanların, benzer niteliklere sahip olmasına rağmen farklı cinsteki diğer kişiye imtiyazlı (ayrıcalıklı) davranılmasıdır. İşyerindeki bu tür ayrımcılıklar, çalışanların algılamalarına göre benzer veya farklı davranışlar sergilemelerine sebep olabilmektedir. İş ortamının kalitesi ve huzuru bakımından kadınların ve erkeklerin kendi cinslerine karşı yapılan ayrımcılığı algılamaları son derece önemlidir. Çünkü bu ve benzeri türde algılamalar erkek ve kadın çalışanların birbirlerine negatif davranışlar göstererek kutuplaşmalarına sebep olabilmektedir (Demir, 2011: 766).

Çalışma hayatındaki kadın cinsiyet faktörünün de etkisiyle çalışma yaşamında pek çok sorunla karşılaşmaktadır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar şöyle sıralanabilir:

- İş Bulmada Eşitsizlik
- Mobbing (Psikolojik taciz)
- Cinsel Taciz
- Ücretlendirmede eşitsizlik
- Yükseltimede ayrımcılık
- İş sağlığı ve güvenliğine uygun olmayan yerlerde çalıştırılma.
- Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik

#### **1.4.1.1. İş Bulmada Eşitsizlik**

Her örgütte birbirinden farklı pozisyon ve görevler bulunmaktadır. Birbirinden farklı her iş, nitelik ve statü yönünden farklı çalışanları gerektirmektedir. Bu konudaki temel amaç o göreve uygun yetenek ve bilgi seviyesine sahip çalışanların istihdam edilmesi olmalıdır. Bu amacı gerçekleştirmek için tedarik sürecine başvurulmaktadır

(Bingöl, 2006: 152). Çalışan tedariki sürecinde, herhangi bir pozisyon için aranan personelin o pozisyona uygunluğu, nitelikli olup olmamasına ve iyi bir performans gösterip gösteremeyeceği göz önüne alınıp bu kriterler doğrultusunda değerlendirilmeye alınmalıdır. Ancak çoğu kadın personel tedarik sürecinde bu kriterlerden ziyade cinsiyet açısından değerlendirilmekte ve kadınlar daha işe başlamadan ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar.

İşe giriş aşamasında cinsiyet ayrımcılığı, bireyin herhangi bir pozisyon için iş başvurusuna, sadece cinsiyet faktöründen kaynaklanan nedenden ötürü olumsuz dönüş yapılmasıdır (Arısoy ve Demir, 2007: 712).

4857 sayılı İş kanununun Madde 5'e göre; "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."

Kanun maddesinin aksine, işe alım aşamasında kadınların evlilik, annelik ve hamilelik durumları erkeklere göre dezavantajlı olmalarına ve ayrımcılığa maruz kalmalarına neden olmaktadır.

Kadınların önceki dönemlerden beri sürdürdüğü geleneksel ev işlerini (temizlik, yemek yapmak, hasta, yaşlı ve çocuk bakımı vb.) üstlenme sorumluluğu bu dönemde de devam etmektedir. Kadınların işgücüne katılmaları bu sorumluluklarını ortadan kaldırmamıştır (Başak ve diğerleri, 2013: 19-20). Bu yüzden işe alım sürecinde evli kadınların, ailelerine karşı yerine getirmesi gereken sorumluluklarından dolayı işlerine vakit ayıramayacakları, fazla mesailere kalamayacakları ve işlerine yeterince önem vermeyecekleri düşüncesinden ötürü tedarik sürecinde erkeklere göre dezavantajlıdırlar.

4857 sayılı İş kanunu Madde 5/ III' göre; "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz." (İş Kanunu m.5/ III).

Ancak çoğu işveren iş görüşmelerinde, adaya hamile kalmayı düşünüp düşünmediği veya hamile olup olmadığına dair özel soruları dahi sormaktadır Bu tarz sorular iş ilişkisi kurulduktan sonra adayın getireceği maddi külfetleri ölçmeye yönelik sorulardır

(Cengiz, 2009: 27). Çalışma yaşamında kadınların, hamilelik durumları ve doğum öncesi sekiz hafta, doğum sonrası sekiz hafta gibi bir süre doğum iznine gereksinim duymaları ve emziren kadınlara günlük 1,5 saatlik süt izni verilmesi işe alım sürecinde dışlanmalarına neden olan bir sebeptir

Sadece evli değil, bekâr kadınlar da işe alım aşamasında (evli kadınlar kadar olmasa da) ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Kadınların evlenince işi bırakabilecekleri, evleninceye kadar ihtiyaçlarını (para biriktirmek, çeyiz almak vs.) karşılamak için çalıştıkları önyargısı onların işe girişte ayrımcılık yaşamasına neden olmaktadır.

Genel olarak bakıldığında kadınlar işe alım sürecinde birtakım önyargılara maruz kalmaktadırlar. İşverenlerin işe alım aşamasında, kadınlardan ziyade erkekleri seçmelerine şu düşünceler hâkimdir (Gökkaya ve Kocacık, 2005: 209-210; Koç ve Kaya, 2007: 46) ;

- Kadınlar genellikle eşlerinin kariyer gereksinimlerine uyum göstermektedir.
- Ebeveynlik rolü açısından bakıldığında, kadınların annelik rolü, erkeklerin babalık rolüne kıyasla daha fazla emek ve zaman gerektirmektedir. Bu yüzden çocuk sahibi olmak kadınların kendilerini tamamıyla işlerine vermelerine mani olmaktadır.
- Pek çok kadın evlendiğinde ve çocuk sahibi olduğunda işini bırakmaktadır.
- Kadınların çalışma hayatı evlilik, bebek bakımı, hamilelik ve hasta bakımı gibi nedenlerden ötürü sıklıkla kesintiye uğrar.
- Kadınlar iş yaşamında erkekler gibi güvenilir değildir.
- Kadınlar iş yaşamında erkekler kadar çalışkan değildir.
- Kadınların işe bağlılıkları erkeklere göre daha azdır.

Bireyler dilediği meslek alanında çalışma hak ve özgürlüğüne sahiptir. İşe alımlarda kadınlara yönelik adil olmayan uygulamalar mevcuttur. Bu sebepten ötürü, işe alım aşamasında kadınlar erkeklere göre, evli kadınlar bekâr kadınlara göre, çocuklu ve hamile kadınlar çocuk sahibi olmayan kadınlara göre çok daha zor iş bulabilmektedirler. Personelin işe alım sürecinde cinsiyet ayrımı yapılmaksızın adil seçim kriterlerinin kullanılması gerekmektedir.



#### 1.4.1.2. İş Yerinde Psikolojik Tacize (Mobbing) Maruz Kalma

Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı problemlerden birisi de işyerinde maruz kaldığı psikolojik tacizdir.

İşyerinde duygusal taciz veya psikolojik terör olarak da bilinen mobbing, İngilizce “mob” kelimesinden türemiştir. Mob kelimesi çete, topluca saldırı olarak tercüme edilebilir (Divincová ve Siváková, 2014: 20).

İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing) kavramı, ilk defa 1961 yılında, hayvan davranışlarını gözlemleyen Konrad Lorenz tarafından bir grup küçük hayvanın, kendilerinden daha büyük ve tehdit edici bir hayvana karşı yaptıkları saldırıları tarif etmede kullanılmıştır. 1980’lerde Heinz Leymann, benzer davranışların insanlar arasında da olduğunu ifade etmiş ve psikolojik taciz (mobbing) kavramını çalışma ortamındaki şiddeti ifade etmek için kullanmıştır (Özen Çöl, 2012: 427).

İşyerinde mobbingi tanımlayan Leymann (1990: 120)’a göre mobbing veya ruhsal terör, bir ya da birden fazla kişinin bir başka kişiye sistematik (düzenli) bir şekilde yönelttiği düşmanca ve etik dışı iletişimidir.

Genel olarak psikolojik taciz (mobbing), çalışma ortamında bir ya da birden fazla kişiyi hedef alan ve o kişi ya da kişilere karşı sistematik olarak sürdürülen duygusal yıpratma hareketi olarak tanımlanmaktadır. İşyerinde çalışan kişiye, yöneticisi veya diğer mesai arkadaşları tarafından kasıtlı olarak gerçekleştirilen etik olmayan, rahatsız edici, sistematik söz ve davranışlardır (Tetik, 2010: 81).

İşyeri şiddeti, çalışma ortamında zarar verme amacı güden her türlü agresif davranışlardır. Bu davranışların kapsamı içine bireyi hor gören, küçümseyici, rencide edici sözler ve de tehditkâr tavırlar girmektedir (Özen Çöl, 2012: 425).

Mobbing kavramı çoğu zaman günlük iş çatışmalarıyla karıştırılmaktadır. İş yerinde psikolojik taciz sürecinin anlaşılabilir 5 temel özelliği bulunmaktadır (Vartia 2003; Einarsen 2000 den akt.Özler ve diğerleri, 2008);

- Mobbing düşmanca tutumların belirli zaman sürecinde sistemli olarak uygulanmasıyla oluşmaktadır.
- Mobbingi uygulayan ve mağdur kişi arasında güç farklılığı vardır.

- Bir kişiye, birden fazla kişiye, grup içinde veya gruplar tarafından bireylere uygulanmaktadır.
- Düşmanca ve etikten yoksun davranışların mağdur kişiye kasti olarak uygulanmasıdır.
- Cinsel ve fiziksel saldırıları değil, psikolojik saldırıları içermektedir.

Mobbingin amacı, duygusal olarak yıpratılmak istenen ya da örgüt içinde istenmeyen çalışanın hor görme, kinaye, suçlama, görmezden gelme, dedikodu, itibarını sarsma, küçük düşürme yoluyla direncini kırma ve sonuçta işten ayrılmasına sebep olmaktır (Tetik, 2010: 81).

Psikolojik taciz (mobbing) denen çok etkilenen kişi şüphesiz ki mağdurdur. Mobbing, bireyin anksiyete ve panik atak, davranış bozuklukları, motivasyon kaybı, erken emeklilik, işyerinde performans düşüklüğü, sosyal ve duygusal durumlara adapte olamama gibi sorunlar yaşamasına sebep olur (Constantinescu, 2014).

Mobbing, mağdurun cinsiyetine ve yaşına bağlı olmaksızın meydana gelebilmektedir. Ancak yapılan araştırma sonuçlarının oranlarına bakıldığında kadınların erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir. Avrupa Parlamentosu'nun işyeri tacizleri ile ilgili kararlarında açıklanan bu verilere göre, kadınlar erkeklere göre daha fazla yatay ve dikey olarak uygulanan psikolojik tacizlere maruz kalmaktadır (Önder, 2013: 55-56)

Ülkemizde mobbinge mücadele amaçlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170 hattı kurulmuştur. Bu hat üzerinden psikologlar çalışanlara destek vermekte ve yardım etmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170 Değerlendirme raporuna göre (2013), Alo 170 hattına 19 Mart 2011 ve 30 Haziran 2013 yılları arasında toplam 7.324 adet psikolojik taciz ile ilgili çağrı alınmıştır. Sektörel bazda mobbing başvurularına bakıldığında özel sektör çalışanlarının, kamuda çalışanlara göre daha fazla şikâyette bulunduğu görülmektedir. Mobbing başvuruları kamu sektöründe %32, özel sektöründe ise %68'dir. Kamu sektöründe başvuru dağılımına göre kadınlar %51, erkekler %49 oranında iken, özel sektörde kadınlar %42, erkekler %58 oranında mobbinge maruz kalmaktadır. Mobbing saldırılarında şikâyet edilenlerin cinsiyet dağılımına bakıldığında kadınlar %26.02, erkekler %73.98 oranında

mobbing uyguladıkları gerekçesiyle şikâyet edilmiştir. Şikâyet edilenin cinsiyetine göre şikâyetçinin cinsiyet dağılımına bakıldığında ise erkekleri şikâyet eden erkeklerin oranı %61.96, erkekleri şikâyet eden kadınların oranı %38.04'tür. Kadınları şikâyet eden kadınların oranı %63.27, kadınları şikâyet eden erkeklerin oranı ise %36.73'tür. Bu sonuçlara göre işyerinde hemcinslerin birbirlerine karşı daha çok mobbing uyguladıkları görülmektedir.

Hukuk sistemimizden dolayı olarak insanların itibarını, onurunu, manevi değerlerini koruyan düzenlemeler esasen anayasal düzeyde mevcuttur. Mobbing (psikolojik taciz) kavramı doğrudan 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun başlıklı 417. Maddesinde yer almaktadır. Söz konusu maddenin birinci fıkrasında “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kimliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” İfadesine yer verilmiştir. Ayrıca 19.03.2012 tarihinde “İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi (mobbing)” konulu Başbakanlık Genelgesi Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Önder, 2013: 56).

Çalışma hayatında psikolojik tacize (mobbing), maruz kalan çalışanların ruhsal sıhhatleri üzerinde ciddi ve derin etkileri bulunan örtük bir sosyal tehlikedir. Çalışma ortamlarında psikolojik taciz vakalarının artması bu açıdan tehlike arz etmektedir. Bu sebepten ötürü huzurlu, insan onuruna yaraşır çalışma ortamları yaratmak çalışanların sağlıkları ve güvenlikleri açısından son derece önemlidir (Özen Çöl, 2012:449).

#### **1.4.1.3. Cinsel Tacize Maruz Kalma**

ICFTU (Dünya Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu)’nun kadın komitesinin tanımına göre cinsel taciz, “İşyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle veya jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her söz”dür (İşseveroğlu, 2001).

Çalışma yaşamında cinsel taciz, bireyin çalışma ortamında istemediği halde bedensel veya sözlü olarak cinsel hareketlere maruz kalmasıdır.

Mağdurun, ruhsal ve bedensel sağlığını, ekonomik yaşamını, verimliliğini, sosyal yaşamını negatif yönde etkileyen cinsel taciz, çalışma hayatında kadınların yaşadığı ciddi sorunlardan biridir. Kadının çalışma yaşamından uzaklaşmasına neden olur. Sadece kadınlar değil, cinsel yönelimi farklı kişiler ve erkekler bile işyerinde cinsel tacize maruz kalabilmektedirler (Özkazanç, 2012: 18-19). Ancak çalışma ortamında çoğunluk olarak kadınların cinsel tacize maruz kaldığı bilinen bir gerçektir. Sosyal statüsü, yaşı, fiziki görünüşü, kariyeri, medeni durumu fark etmeksizin tüm kadınlar taciz vakasıyla karşı karşıya kalabilir (Baypınar, 2013).

İşyerinde cinsel taciz, çalışma arkadaşları, yönetici ya da müşteriler tarafından gerçekleşebilir. Sözler, tavırlar ve hareketlerle bir kişi veya bir grup tarafından uygulanabilir. Örnek olarak şu durumlar cinsel taciz kapsamına girmektedir; istenmeyen bedensel temaslar, tehditkâr tavırlarla yaklaşma çabaları, cinsel kimlik ile ilgili şakalar, çalışma arkadaşlarının görünüşleri ile ilgili kinayeli veya çift anlamlı ifadeler, mail yoluyla ahlaki değerlere uygun olmayan materyaller göndermek, çalışma arkadaşına rahatsız edici bakış, temas ve davranışlarda bulunmak, kişisel sınırları aşan cümleler kullanmak (<http://www.migesmedia.ch>).

İşyerinde gerçekleşen cinsel taciz, bireyi olduğu kadar, çalışma ortamını ve çalışma ilişkilerini de olumsuz yönde etkiler. Örgüt içinde kadın-erkek ilişkilerinin gerginleşmesine, performans düşüklüğüne, önlem alınmadığında çalışanların işlerine yabancılaşmasına neden olur (Özkazanç, 2012: 24).

Avrupa Birliği komisyonunun 1998 yılı raporuna göre, Avrupa'nın toplam 11 ülkesinde gerçekleştirilen 74 araştırmanın verileri üzerinden yapılan bir çalışma sonucunda Avrupa'da çalışma ortamında kadınların %40-%50 arasında, erkeklerin ise %10 civarında cinsel tacize uğradıkları görülmüştür (Solmuş, 2005: 3-4). 1990 tarihinde Avustralya Federal İnsan Hakları ve Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun yapmış olduğu araştırmada, 100'den az işçi istihdam eden işyerlerinde cinsel taciz vakalarının çoğunlukta olduğu ve şikâyet edenlerin genellikle genç kadın işçiler olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre cinsel tacizi şikâyet eden kadınların %75'i 20 yaşından küçüktür. 1988 yılında Fortune Çalışan Kadın Dergisinin 500 şirketin yer aldığı bir araştırmasında kadınların %50'sinin cinsel tacize maruz kalırken, yalnızca 1/3'ü taciz olayını yargıya taşımıştır. 1984 tarihinde Belçika İstihdam ve Çalışma

Komisyonunun yapmış olduğu araştırmaya göre 30 yaşın altında bekâr, eşinden ayrı yaşayan ya da boşanmış kadınların işyerinde cinsel tacizle daha çok karşılaştıkları saptanmıştır. Danimarka'da yapılan araştırmada kadın çalışanların %66'sının kendilerinden daha üst mevkilerdeki erkek çalışanlar tarafından cinsel tacize uğradıklarını %8'inin işinden ayrıldığını, %17'sinin işyerini değiştirdiğini, %45,5'inin ise bu konuda herhangi bir sonuç sağlayamadığı belirtilmiştir (Akgeyik, 1998: 217-218). Türkiye'de yapılan bazı araştırmalara göre ise kadın çalışanların %14' cinsel tacize maruz kalmaktadır. Hemşirelerin %41'i, gıda sektöründe çalışan kadınların %11'i, doktorların %23' eğitim sektöründe çalışan kadınların ise %15'i cinsel tacizle karşılaşmıştır (zkazan, 2012: 23).

Cinsel tacizin altında yatan ana dürtü otorite ve g kurma çabasıdır. Çoğu zaman yöneticiler ve çalışma arkadaşları tarafından yöneltilen bu tarz g ve otorite kurma çabalarına yönelik cinsel davranışlar, iş yaşamında özellikle kadın mağdurları incitir ve kadınların mesleki alanda yükselmelerini, kariyer yapmalarını engeller hatta birçok kadının işten ayrılıp kariyerini noktalanmasına dahi neden olmaktadır (<http://www.migesmedia.ch/>).

Çalışma hayatı içinde çoğu kadın cinsel tacize maruz kaldığı halde, bunun bir sonuca varmayacağı, tacizcinin cezalandırılmayacağı, tacizi dile getirdiğinde işyerinde diğerleri tarafından dışlanabileceği veya böyle bir durumu eşlerine anlattıklarında eşlerinin taciz suçunu işleyen kişiye karşı suç işleme eğilimine girmesinden çekindikleri için çoğu zaman şikâyette bulunmamaktadır (Akgeyik, 1998: 220).

alışan kadınlar cinsel tacizin anlamını ve sınırlarını iyi algılamalıdır. Böylelikle kendilerine yöneltilecek istenmeyen ima, tavır ve davranışların taciz olup olmadığına hüküm verebilirler. Kadın işyerinde böyle bir durumla karşılaştığı zaman bunu ailesinden, arkadaşlarından saklamayarak paylaşmalıdır. Öte yandan yöneticiyi de durumdan haberdar etmelidir. Cinsel tacize uğrayan kadın hukuksal yollara başvurarak; tacizciye karşı ceza davası, maddi ve manevi tazminat davası açabilir, işi yapmaktan kaçınma hakkını kullanabilir, hizmet sözleşmesinin haklı nedenle feshini isteyebilir (Akgeyik, 1998: 220-221; zkazan: 2012: 31).

#### 1.4.1.4. Ücretlendirmede Eşitsizlik

Endüstri Devrimi'nden bu yana iş yaşamında ücretli olarak yer alan kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlardan birisi de ücret konusundaki eşitsizliktir. 1951 yılında ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından kadın ve erkeklerin eşit iş için eşit ücret alması ilkesi kabul edilmiştir (Alparslan ve diğerleri, 2015: 70). Günümüzde kadın ve erkek arasındaki ücret farkının önüne hukuki düzenlemelerle geçilmeye çalışılmaktadır. İş kanunu Madde 5'te, "Aynı veya eşit değerdeki bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz." (İş Kanunu, Madde 5) ibaresi ile çalışanlar arasında eşitsizlik yapılması yasaklanmıştır. Yasalarla ücret eşitsizliği sorunu geçmişe nazaran azalmıştır ancak yine de kadınların aldıkları ücretler erkeklerin aldıkları ücretlerin altında kalmaktadır.

Ücretlendirmede ayrımcılık, ücretin belirlenmesinde işin niteliğinin değil, çalışanın cinsiyetinin baz alınması durumunda meydana gelmektedir.

1980 sonrasında ülkemizde yaşanan ekonomik kriz sonucu kadınların istihdama katılma oranı artmıştır. Kadınların işgücü piyasası içinde daha çok niteliksiz, emek yoğun, ücreti düşük işlerde yer aldığı görülmektedir. Kadınların bu tür işlerde yer alması onların ikincil işgücü özelliklerine sahip olduğunu gösteriyor olsa da, bu durum erkek ve kadın çalışanlar arasında eşitsizliğe yol açmaktadır (Aytaç ve Sevüktekin, 2012: 30).

Çalışma yaşamında kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret ayrımcılığını farklı nedenlerden kaynaklanmaktadır bunlar (Özkan ve Özkan, 2010: 9596);

- Kadınlar düşük ücretli iş ve kurumlarda çalışmalarından ötürü ücret ayrımcılığı yaşamaktadır. Bu tür ayrımcılığa dağılım ayrımcılığından kaynaklanan ücret ayrımcılığı denir.
- Benzer işi yapmalarına rağmen kadınlar, erkeklere oranla daha düşük ücret almaktadır. Bu tür ayrımcılığa işten kaynaklı ücret ayrımcılığı denir.
- Erkek egemen sektörlerde, işin gerektirdiği donanım ve yeterliliği sahip olmalarına rağmen kadınlar erkeklerden daha düşük ücret almaktadır. Bu ayrımcılık türüne de değersel ayrımcılık denir.

Erkekler ve kadınlar arasındaki ücret ayrımı, çalışılan sektör, işteki pozisyon ve öğrenim durumuna göre artmakta ya da azalmakta ancak genel kaide değişmemekte, kadınlar erkeklere oranla daha düşük ücret almaktadır. Kadın çalışanların ücret konusunda erkek çalışanların gerisinde kalması yalnızca kadınların işgücüne katılımları ile ilgili ciddi bir tespit değil, eş zamanda kadın çalışma yaşamına katılma kararlarına etki eden, çalışma yaşamında pozisyonlarını düşürücü bir durumdur. İşinde düşük ücret alacağını bilmek kadının iş doyumunu azaltabilir hatta kadını çalışma yaşamına katılmaktan alıkoymaya (Tan ve diğerleri, 2000: 166).

Çalışma dünyasında kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha düşük ücret alması hem mikro hem de makro araştırmalarla ispat edilmiştir. 1987 DİE Hane Halkı Gelir ve Tüketim Harcamaları anketine göre kadın çalışanlar ortalama olarak erkek çalışanların kazandıkları ücretlerin %60'ına ulaşabilmektedir, yani erkek ve kadın çalışanların saat ücretleri arasındaki fark %40'dır (Tan ve diğerleri, 2000: 167). 1971'de Amerika Birleşik Devletleri'nde kadın çalışanların yıllık ortalama kazançları, erkek çalışanların yıllık ortalama kazançlarının %40'ı idi. 1973'de Batı Avrupa ülkelerinin bir kısmında sanayi sektöründe saat başı ücretlere dair oranlara bakıldığında, kadın çalışanlar erkek çalışanların ücretlerinin İsviçre'de %65,4'ünü, Federal Almanya'da %70,2'sini, Hollanda'da %61,9'unu, Belçika'da %68,6'sını, Norveç'te %76,2'sini, Finlandiya'da %71,7'sini, İtalya'da %76,9'unu, İsveç'te %84,5'ini, Danimarka'da %82,3'ünü aldıkları görülmüştür (Çitçi, 1982: 33-38). Britanya'da 1970 yılında tam zamanlı çalışan kadınlar 63 pens alırken, tam zamanlı çalışan erkekler 1 pound kazanmaktaydı. 1999 yılında bu miktar 84 pens'e (İngiliz Sterlin'i madeni parası) yükselmiştir. Aradaki ücret farkını giderek kapatan bu eğilim, erkeklerle eşitliğin sağlanması açısından mühim bir adım olarak görülebilir (Giddens, 2005: 390) ancak günümüzde eşitsizlik hâlâ devam etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2 yılda bir hazırlanan 2018-2019 Küresel Ücret Raporu'na göre, dünya genelinde cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği %18.8 olarak gerçekleşmektedir. Türkiye'de ise bu oran %12 seviyesindedir (ILO, 2019).

Ücret eşitliği, çalışma hayatında kadının konumuna dair en mühim göstergelerden biridir. Çalışanların cinsiyet farklılıkları gözetilmeksizin eşit işe eşit ücret almaları gerekmektedir (Çitçi, 1982: 32).

#### 1.4.1.5. Yükseltirmede Eşitsizlik

Bugünün dünyasında, kadınların iş gücüne katılım oranı tüm zamanlara oranla çok daha fazladır, ancak hemen hemen tüm ülkelerde üst yöneticilik pozisyonlarını ellerinde tutanların çoğunluğunu erkekler oluşturmaktadır. Kadınlar genellikle daha alt yönetim pozisyonlarında kümelenmiş olup daha az yetki kullanma eğilimi içindedirler. Kadınlar hala şirketlerin insan kaynakları, kurumsal iletişim, halkla ilişkiler, pazarlama ve finans gibi “kadına mahsus” pozisyonlarında yer almaktadırlar. Bir bütün olarak bakıldığında kadınlar kariyer başarısına erkeklerden daha az önem vermelerine rağmen, kadınların önemli bir kısmı üst yöneticilik pozisyonları için çabalamakta ancak bu pozisyonları elde edememektedirler (Sposito, 2012).

Kadınların çalışma yaşamında artışlarına rağmen yükselmelerinde birtakım engellerle karşılaşabilmektedirler. Bu durum kariyer engeli olarak tanımlanmaktadır. Kariyer engeli, bireyin çalışma yaşamında belirli bir noktaya ulaşmak, kariyer ilerlemesini sağlamak daha fazla itibar, para, güç elde etme isteklerinin örgüt tarafından karşılanmaması ve türlü yollarla engellenmesidir (Aytaç, 2002).

Çalışma yaşamında bulunan kadınların belli bir aşamadan sonra engellere takılıp yükselememesi cam tavan sendromu (glass ceiling) kavramı ile açıklanmaktadır.

Cam tavan sendromu ilk olarak, The Wall Street Journal’ın 1986 tarihli bir sayısında Hymowitz ve Schellhardt tarafından üst düzey yönetim pozisyonlarında yer almak isteyen kadınların karşılaştıkları engelleri ifade etmek için ortaya atılmıştır (Lockwood, 2004).

Cam tavan, örgütlerin üst yönetim pozisyonuna ulaşmak isteyen kadınlara keyfi olarak konulan engellere denir. Cam tavan kadınların başarısına, o iş için uygunluğuna ve yeteneklerine bakmaksızın ilerlemelerine mani olan, açık bir şekilde görülmeyen ve de geçilemeyen bariyerlerdir (Aytaç ve Seviüktekin, 2002: 27).

Genel olarak bakıldığında, yüksek mevkilere terfi etmede kadınlar erkeklere göre daha dezavantajlıdır ve üst pozisyondaki kadınlar terfi konusunda alt pozisyondaki kadınlara göre daha fazla dezavantajla karşılaşmaktadırlar (Yap ve Alison, 2009: 594). Kadınların çalışma yaşamında karşı karşıya geldikleri cam tavan engeli 3 boyutta incelenmektedir (Aycan, 2004);



**Kişinin kendine koymuş olduğu engeller:** Kadınların kendi kişisel yeteneklerini ve becerilerini üst pozisyonlar için yeterli görmemeleri, özgüven eksikliği, ayrımcılığa uğrayacaklarını düşünerek belirli pozisyonlara başvuru yapmamaları kadınların kendilerine yarattıkları engellerdir (Sposito, 2012).

**Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller:** İş yaşamında erkek yöneticilerin kadınlara yönelik önyargıları (kadınların yöneticilik yapamayacağı, kadınlarla diyalog kurmanın ve uzlaşmanın zor olduğu vb. önyargılar) kadınların iş yaşamında ilerlemesine mani olmaktadır.

**Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller:** İş yaşamında kadınlar hemcinsleri tarafından da engellere maruz kalabilmektedirler. Kadın meslektaşlarını desteklemek yerine onlara karşı güç ve otoritesini kullanarak ayrımcılık yapan kadın yöneticileri tanımlamak için “kraliçe arı sendromu” terimi kullanılır (Place, 2011: 3). Kadın yöneticilerin üst mevkide tek olma arzusu, diğer kadın çalışanların üst mevkilere gelmesini istememesi, rakiplerini ortadan kaldırmak istemesi kadınların hemcinsleri tarafından işyerinde yükselmesine neden olan engellerdendir (Zel, 2002: 41-42). Öte yandan Powell ve Butterfield (1994)’ün çalışmalarına göre, adayın cinsiyetinin terfi kararı üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak bulunabilmekte, karar vericilerin cinsiyeti adayın cinsiyeti ile bağ kurmasına ve terfi kararına etki edebilmektedir (Powell ve Butterfield, 1994: 79-80).

2018 yılında Grant Thornton şirketinin 35 ülkeden 2.500 şirketin katılımıyla yaptığı araştırmaya göre dünya genelinde üst düzey yönetimde görev alan kadın oranı %24’tür. Ülkelere göre üst düzey yönetimde görev alan kadın oranları Tablo 3’te gösterilmiştir.

**Tablo 3: Ülkelere Göre Üst Düzey Görevlerde Yer Alan Kadın Oranları 2018 (İlk 15 ve Son 15 Ülke)**

Kadın Oranı (%)	Ülke	Kadın Oranı (%)	Ülke
47	Filipinler	27	Avusturya
43	Endonezya	27	Türkiye
42	Tayland	27	İspanya
41	Rusya	26	Yunanistan
36	Litvanya	26	Finlandiya
36	Estonya	25	Kanada
34	İtalya	23	Almanya
34	Meksika	23	Arjantin
34	Polonya	22	İngiltere
33	Botsvana	21	Amerika
33	Fransa	20	Hindistan
32	Ermenistan	19	Hollanda
32	İrlanda	18	Yeni Zelanda
31	Çin	15	Avustralya
30	Nijerya	5	Japonya

Kaynak: Grant Thornton Turkey, <http://www.gtturkey.com>, erişim tarihi: 03.02.2019.

Tabloda görüldüğü gibi Filipinler %47 kadın yönetici oranı ile ilk sırada yer almaktadır. Rusya'yı Endonezya ve Tayland takip etmektedir. Türkiye'de üst yönetimde görev alan kadın oranı %27'dir. Türkiye %27 oranı ile 35 ülke arasında 22. sırada yer almaktadır. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri kadınların üst yönetimde yer alıp almamalarını etkilememektedir Almanya %23, Japonya %5 ile bunun en açık örneğidir.

Günümüz çalışma dünyasında cam tavanın kadınlar üzerinde etkisi bilinmektedir. Çok az kadın bu cam tavanları aşip yöneticilik dünyasına adım atabilmektedir. İş yaşamında önüne ketler konulduğu için bir türlü hedeflediği noktalara varamayan kadınlar, ilerleme kat etmeden geçen yılların ardından iş tatmini, motivasyon, heves, üretkenliklerini kaybetmekte ve kariyer platosuna girmektedirler.

#### 1.4.1.6. İş Sağlığı ve Güvenliğine Uygun olmayan Yerlerde Çalıştırılma

Çalışanların meslek hastalıklarına yakalanmaması ve iş kazalarına maruz kalmamaları için yapılan çalışmalar iş sağlığı ve güvenliği olarak adlandırılmaktadır. İş sağlığı ve güvenliğinin amacı güvenli ve sağlıklı çalışma ortamları sağlamak, çalışanları oluşabilecek risklere karşı korumaktır (TMMOB Makine Mühendisleri Odası, 2016: 2).

İş kazaları ve meslek hastalığı neticesinde ölüm, sakat kalma oranları dünya genelinde korkutucu boyutlardadır (Aytaç ve diğerleri, 2018: 14). İş yerlerinde iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması açısından bir güvenlik kültürünün oluşturulması ve buna uyulması son derece önemlidir (Dursun, 2013: 63). Bu sebeple yöneticilerin, çalışanların, müşterilerin ve de halkın zararlı veya tehlikeli olarak kabul edilen koşullara maruz kalmasının en aza indirilmesine yönelik inançlar, tutumlar, normlar, roller, sosyal ve teknik uygulamalara önem verilmelidir (Cox ve Flin 1998: 191).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun verilerine göre (<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>);

- Dünyada her yıl iş kazası ve meslek hastalıkları nedeniyle 2,3 milyondan fazla insan hayatını kaybetmektedir.
- Her gün 6300 işçi iş kazası ya da meslek hastalıkları sebebiyle yaşamını yitirmektedir.
- Dünyada her 15 saniyede meslek hastalıkları ve iş kazaları nedeniyle 1 işçi hayatını kaybetmektedir.
- Her 15 saniyede 153 işçi iş kazasına maruz kalmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kültürü her işyerinde işçi ve işveren tarafından ciddiyetinin farkına varılmalı, benimsenmeli ve uygulanmalıdır.

Kadın ve erkeğin genetik ve biyolojik özellikleri arasında bir takım farklılıklar vardır. Biyolojik açıdan, kadınların fiziksel güç isteyen işlerde erkeklere oranla %30 daha az iş kapasitesi; genetik açıdan ise kadınlara özgü hamilelik, doğum, emzirme, dönemsel rahatsızlıklar çalışma yaşamlarını direkt olarak etkilemektedir. Bu faktörler nedeniyle kadınlar çalışma yaşamı içinde özel olarak korunmalıdırlar. Çalışma yönünden kadın için sakıncalı iş ortamları ve düzenlemeleri kadının (hamile ise doğacak

çocuğunun) güvenliği ve sağlığı açısından birtakım sakıncalar oluşturabilmektedir (Altan, 2007: 222- 223).Kadınlar gece vardiyasında kanun maddesinde yer aldığı üzere 7.5saatten fazla çalıştırılmamalıdır. Kadın çalışanların gebelik ve emzirme dönemlerinde anne ve bebeğin sağlığının korunması açısından iş güvenliği önlemleri daha fazla alınmalı bu dönemde kadın çalışanlar fazla gürültülü, ağır fiziksel ve kimyasal olarak yoğun olan işlerde çalıştırılmamalıdır.

Günümüzde birçok kadın iş yerinde iş sağlığı ve güvenliğine uygun olmayan mekânlarda çalışmaktadırlar. Kadınlar güvensiz ve sağlıksız ortamlarda çalışmamak için haklarını öğrenmeli ve bu hakları kullanmalıdırlar.

#### **1.4.1.7. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik**

Sosyal hakların oluşmasında, Endüstri Devrimi ile birlikte gelişen işçi sınıfının yaşamış olduğu trajik deneyimler etkili olmuştur. Günümüzde sosyal haklar, sadece işçi sınıfının değil, diğer dezavantajlı kesimlerin de (yaşlı, kadın, çocuk vb.) yaşama, korunma ve kendilerini gerçekleştirme haklarının yerine getirilmesi amacı taşımaktadır. Sosyal haklar temel hak ve özgürlüklerin ayrılmaz parçasıdır. Bu sebepten ötürü gerek uluslararası gerekse ulusal düzeyde pek çok belge ile güvence altına alınmıştır (Omay, 2011).

Sosyal haklar, içinde bulunulan toplumun standartları çerçevesinde sosyal güvenlik, çalışma hakkı, grev, sendikal örgütlenme vb. gibi pek çok geniş hakkı kapsamaktadır (Kara, 2008: 13). Sosyal hakların ilki çalışma hakkı ve özgürlüğü, ikincisi ise sosyal güvenlik hakkıdır. Sendika özgürlüğü ve grev hakkı gibi toplu sosyal haklar ise, çalışma ve sosyal güvenlik haklarının güvencesidir (Kaboğlu, 2001: 112).

Sosyal haklar kapsamında yer almakta olan sendikal faaliyetlere katılmada ülkeden ülkeye farklılık gösterse de genel olarak kadınlar erkeklerin gerisindedirler. Ülkemize baktığımızda, Disk'in Şubat 2019'da yayımladığı sendikalaşma araştırması sonuçlarına göre; Temmuz 2013'te kadın sendika üyesi 125 bin iken Temmuz 2018'de 337 bine ulaşmıştır. Erkek sendika üyesi ise Temmuz 2013'te 861 bin kişi iken, Temmuz 2018'de 1 milyon 406 bine yükselmiştir. Son 6 yılda kadınların sendikalaşmada artış oranı yüzde 150, erkeklerin ise yüzde 53 olarak gerçekleşmiştir. Temmuz 2013'te toplam sendikalı işçiler içinde kadın sendikalı işçilerin oranı yüzde 12,7 iken, bu oran

Temmuz 2018’de yüzde 19’u aşmıştır. Kadınların örgütlülük düzeyindeki artış oranı erkeklere göre daha yüksek oranda gerçekleşmiş olsa da kadınların sendikalaşma oranının hala düşük olduğu görülmektedir (DİSK, 2019: 22).

Türkiye’nin de 1985 yılında imzalamış olduğu, 1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesine Dair Sözleşme), kadınları maruz kaldığı ayrımcılıkları yasaklamıştır. Sözleşme’de yer alan 11. Maddeye göre, sözleşmeyi imzalayan devletler, istihdamda kadın ve erkek eşitliğini sağlamak, kadınlara karşı ayrımcılığı ortadan kaldırmak için kadınlara da aynı haklar vermek zorundadırlar. Ayrıca (m.11/1-e)’de kadınların işsizlik, malullük, emeklilik, hastalık, analık, iş görmezlik ve yaşlılık gibi durumlarda ücretli izin hakkı öngörülmekte ve sosyal güvenlik hakkı güvence altına alınmaktadır (Kara, 2008: 93).

Kadınlar ücret ve terfi konularında olduğu gibi sosyal güvenlik konusunda da erkeklerin gerisinde kalmaktadır.1989 Türkiye verilerine göre çalışan kadınların %83’ünün sosyal güvenlik kurumuna kaydı bulunmaz iken, bu oran 1999 yılında %75, 2008 yılında %58, 2009 yılında yine bu oran %58’dir. Erkeklerde ise bu oranın %38 olması kadınların erkeklere göre daha fazla kayıt dışı çalıştırıldığını göstermektedir (Türkiye ve Dünyada Kadın İstihdamı Raporu, 2010: 25). 2015 yılına gelindiğinde ise kadınların %46,1’inin sosyal güvenlik kurumuna kaydı bulunmamaktadır. Bunlarında %56,8’ini ücretsiz aile işçisi olarak çalışmakta olan kadınlar oluşturmaktadır. Kendi hesabına çalışan kadınların %84,7’si, yevmiyeli veya ücretli çalışan kadınların %20,1’i, işveren kadınların ise %9,5’inin herhangi bir sosyal güvenlik kurumu ile bağı bulunmamaktadır. Kayıt dışılık daha çok tarımsal alanda çalışanlarda bilhassa ücretsiz aile işçilerinde daha çok görülmektedir. Öyle ki tarım alanında faaliyet gösterenlerin %94’ü kayıt dışı çalışırken, tarım dışı alanlarda faaliyet gösterenlerin %24,2’si kayıt dışı çalışmaktadır (Türkiye’de Kadın, 2016).

Çalışanların kendilerini sigorta ile güvence altına almaları çalışma hayatında bir takım haklarını elde etmeleri açısından oldukça önemlidir. Hastalık, yaşlılık, iş görmezlik vb. yardımların yanında sigortalı kadınlara gebelik, doğum ve emzirme yardımları da yapılmaktadır. Ancak çalışma yaşamında çoğu işverenin kadın çalışanlar için “Evlilik, hamilelik, doğum vb. sebeplerle nasıl olsa işten çıkacak.” düşüncesiyle

sigorta yapmaya yanaşmaması ve çoğu kadının da gerek mecburiyetten gerekse sosyal güvencenin önemini bilmedikleri için sigortasız çalışmaya razı olmaktadır. Bu durum enformel işlerde çalışan kadınların sosyal güvenlik haklarından ve yasal korumadan yoksun olmasına neden olmaktadır.

#### **1.4.2. Çalışan Kadının Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar**

Kadınların çalışma hayatına atılması, onlara ekonomik, bireysel ve sosyal yönden pek çok avantaj sağlamıştır (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 32). Ancak bu avantajların yanında birtakım dezavantajlarda oluşmuştur. İş hayatındaki kadınlar, evli ve çocuk sahibi olduğunda ise bu dezavantajlar daha da artmaktadır. Çalışma hayatına giren kadınlar, gerek iş gerekse aile hayatlarında birçok sorunla mücadele etmek zorunda kalmışlardır. Bir yandan iş kadını diğer yandan ev kadını rolünü birlikte yürütmek zorunda olması, onların üzerindeki yükün artmasına sebep olmuştur. Hem iş hem de evlilik, annelik, çocuk bakımı, ev düzeni gibi konularla ilgilenmesi gereken kadın rol bölünmeleri yaşamaktadır. Sorumluluk yelpazesi genişleyen kadınlar iş ve aile yaşamında buna bağlı olarak bir takım sorunlar yaşamaktadır.

Çalışan kadınların aile yaşamından karşılaştığı sorunlar şöyle sıralanabilir;

- Ev işleri
- Çocuk bakımı
- Rol çatışması

##### **1.4.2.1. Ev İşleri**

Ev işleri sorunu, çalışan kadınların aile içinde karşılaştıkları önemli sorunlardan biridir. “Çalışan kadın” kimliği ile ev sınırları dışında faal olan kadının ev içinde de ailesine karşı görev ve sorumlulukları devam etmektedir. İşyerinde çalışma saatini dolduran kadınlar eve geldiklerinde de ev mesaisine devam etmekte, ev içinde yemek hazırlamak, temizlik yapmak vb. rutin işleri yetiştirmek zorundadırlar.

Günümüzdeki ekonomik ve sosyal şartlar, yaşam standartlarını yükseltmek, daha refah bir yaşam, çocukların geleceği vb. gibi konular göz önüne alındığında erkekler eş tercihinde çalışan, aile bütçesine katkı sağlayabilecek birini hayat arkadaşı olarak tercih etmektedirler. Ancak iş hane içi sorumluluk paylaşımına geldiğinde çoğu erkek ev

içinde görev dağılımına riayet etmemekte, çalışan eşlerine bu konuda destek olmamaktadır.

“Erkekler ev işi yapmaz” gibi toplumun kadın ve erkeğin aile içindeki rollerine attığı kalıplaşmış düşünceler eskiye oranla çok yaygın olmasa da ne yazık ki hâlâ mevcuttur. Günümüz dünyasında artık ev işlerinin paylaşımı koşullar dikkate alındığında zaruri ve gerekli hale gelmiştir. Evlilik kurumu sadece kadının görev ve sorumluluklarından ibaret değil, erkek ve kadının sorumlulukları alıp, birbirlerine karşı vazifelerini yerine getirmesi gereken bir kurumdur. Bu yüzden çalışan eşler birbirlerine ev işleri, çocuk bakımı gibi ailesel işlerde cinsiyet farkı gözetmeden destek olmalıdır. Ev içinde iş bölümü tayini konusunda ortak paydada buluşamayan çiftler ciddi sorunlar yaşamakta bu da evlilik kurumunu zedelemektedir. Öyle ki aile mahkemelerine başvurup “ev işlerinden ötürü” eşlerine boşanma davaları açanlar mevcuttur.

#### **1.4.2.2. Çocuk Bakımı Sorunu**

Aile, sevgi ve bakım tohumlarının ekildiği ve yetiştirildiği en temel birimdir. Her ailede annenin rolü çok önemlidir (Ramya R. 2014: 210). İlk çağlardan beri kadın olmak anne olmak ile özdeşleşmiştir. Annelik kadının en temel rolü olmuştur. Yüzlerce yıldır eşine, çocuklarına ve ailesine hizmet eden kadınlar iş hayatına atılarak aile sınırlarının dışında topluma da hizmet etmeye başlamıştır. Kadının iş hayatına atılmasıyla yaşadığı aile sorunları içinde çocuk bakımı önemli sorunlardandır.

Kadınların iş yaşamı ile biyolojik olarak anneliğe elverişli olduğu yaşlar paralellik göstermektedir. Doğum öncesi annenin sağlığı açısından, doğum sonrası da bebeğin sağlığı, beslenmesi, sevgi ihtiyacı ve bakımı gibi konulardan ötürü kadınlar doğum izni, ücretsiz izin gibi haklarını kullanmaktadır. Kariyerlerine ara veren anneler izin sürelerinin bitiminden sonra tekrar işe başladıkları vakit çocuklarına kimin bakacağı konusunda problemler yaşamaktadır.

Çalışan annelerin çocuk bakımı konusunda yaşadıkları en önemli sorunlar şöyle sıralanabilir (Kocar, 2010);

- Çocuk bakıcısı arayışı
- Suçluluk hissi

- Bedensel ve zihinsel yorgunluk

**Çocuk Bakıcısı Arayışı:** Doğum sonrası istirahat süreleri, kadınların gebelik sonrası süreci aşmaları ve annelik vasfına alışmaları açısından kifayetsiz olmamaktadır. Bebekler doğdukları andan itibaren fizyolojik ve psikolojik olarak fazlasıyla anneye muhtaçtır. Buna bağlı olarak istirahat sürelerinin azlığı anne ve bebek açısından önemli bir sorun teşkil etmektedir.

Annenin izin süresi sona erdiğinde bebeğini bir başkasına emanet etme zorunluluğu doğmakta, bebeğe kim, nerede, nasıl bakacak? Soruları anneyi önemli bir problemle karşı karşıya getirmektedir. Çocuklar annenin işte olduğu saatlerde bakımını üstlenmesi için 2 yaşından küçük çocukların bakımını üstlenen kreşler, anneanne, babaanne, komşu veya özel bakıcılara emanet edilmektedir. Ancak maddi olarak özel bakıcı ve kreş parasını karşılayamayan, çocuğunu emanet edebilecek bir ebeveyni olmayan kadınlar ise kariyerlerine uzun bir ara vermekte, hatta kariyerini sonlandırmaktadırlar (Kocar, 2010).

Çalışan annelere bu noktada yardımcı olmak, çalışan kadınların yaşadığı çocuk bakımı sorunlarını gidermek için devlet tarafından kadın istihdamına yönelik bir takım düzenlemeler yapılmaktadır.

Avrupa Birliği ile ortaklaşa yürütülen “Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi” ile çocuk bakımı dolayısıyla kadınların çalışma yaşamından kopmaması hedeflenmektedir. Proje kapsamında 2016 yılı için annelere aylık 1540 TL verilmektedir. Proje ilk olarak İzmir, Bursa, Antalya, İstanbul ve Ankara illerinde uygulanmaktadır. Projeden, 0-2 yaş arası, sigortalı ve asgari ücretin brütünün iki katından fazla maaş almayan çalışan kadınlar yararlanmaktadır (proje günümüzde uygulanmamaktadır) (SGK, 2016).

Kadın istihdamına yönelik bir başka yeni düzenleme ise doğum yapan annelerin, anneanne ve babaanne projeleriyle desteklenmesi olmuştur. Çalışan annelerin çalışma hayatına dönebilmesi için devlet torununa bakan büyükannelere asgari ücretin %30’u seviyesinde ücret vermeyi planlamaktadır. Uygulamadan yararlanmak için ailenin toplam gelirinin 3 asgari ücretten az olması kriteri aranmaktadır. Proje ilk olarak



aralarında İstanbul, Bursa, Ankara ve İzmir'in bulunduğu 10 pilot ilde uygulanmaktadır (proje günümüzde uygulanmamaktadır) (ÇSGB, 2017).

Devletin bu gibi projelerle çalışan kadınlara destek vermesi, çalışan anneler ve çocukları için çok olumlu gelişmelerdir. Ancak çalışan kadınların çocuk bakım sorunlarına yönelik daha kapsamlı projelerin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

**Suçluluk Hissi:** Çalışan anneler vakitlerinin çoğunu işyerinde geçirmeleri, mesai saatlerinden sonra da ev işleri ile ilgilenmelerinden ötürü çocuklarına yeteri kadar vakit ayıramadıkları, onların bakımlarıyla yeterince ilgilenemedikleri düşüncesiyle suçluluk duygusuna kapılmaktadır.

**Bedensel ve Zihinsel Yorgunluk:** İş yerinde yoğun mesai saatlerinin ardından bedensel ve zihinsel olarak yorulan kadınlar bir de aile içinde tüm sorumlulukları tek başına üstlendiğinde zihinsel ve bedensel olarak daha çok yıpranmaktadır. Gün sonunda kendini yorgun hisseden kadın çocuklarına hatta çoğu zaman kendine vakit ayırmakta zorlanmaktadır. Bu konuda erkeklere büyük sorumluluklar düşmektedir. Erkeklerin, kadınların üstündeki yükü hafifletmek adına çocuk bakımında eşine destek olması, kadının bedensel ve zihinsel yorgunluğunu atlatmasında oldukça yardımcı olmaktadır. Eşinin desteğiyle sorumlulukları hafifleyen kadınlar çocuklarıyla daha fazla ilgilenme imkânı bulmaktadır.

#### 1.4.2.3. Rol Çatışması

Rol çatışmasını anlamak için öncelikle rol kavramını açıklamak, konuyu anlamak adına daha faydalı olacaktır.

Rol davranışı, statüsü ve toplumsal pozisyonu belirli olan bireylerden yerine getirmesi beklenen hareketlerdir. Her fert sosyal yaşam içerisinde ne kadar sosyal gruba dâhil ise o kadar role sahip demektir (Eroğlu, 2000: 81).

Frone ve Rice (1987: 4)'a göre rol kavramı toplumda belirli bir statüyü işgal eden kişilerden beklenen davranışlardır. Rol çeşitlerini 3 gruba ayırmak mümkündür. Bunlar:

**1-Temel roller:** Cinsiyet (kadın/erkek) ve yaşa (bebeklik/çocukluk/yetişkinlik) bağlı yani biyolojik unsurlara dayanan rollerdir. Örneğin; kadın için annelik rolü (Eroğlu, 2000: 84).

**2-Genel Roller:** Bu roller toplumda yaşayanların yararınadır. Belirli sistem ve zamana göre işlerler. Örneğin; mesleki roller bu rol grubu içerisine girer. Bir hemşirenin sağlık hizmeti, bir polisin güvenlik hizmeti genel rol kapsamına giren topluma faydalı davranışlardır (Eroğlu, 2000: 84).

**3-Bağımsız Roller:** Bu roller genel rollerden farklı olarak kişiseldir. Kişilerin sadece kendi irade ve arzularına kalmış rollerdir. Örneğin; çini sanatıyla ilgilenmek ya da çalışma psikolojisi bölümünde yüksek lisans yapmak tamamen bireyin arzusuna bağlıdır (Eroğlu, 2000: 85).

Roller toplumdaki pozisyonumuzun gereği başkalarının bizden beklediği tavır, tutum ve eylemlerdir. Birey toplum içinde birden fazla rol üstlenebilir. Bir kadın meslek sisteminde doktor rolünü; aile sisteminde evlatlarının bakım, sevgi, ilgi, bilgi ihtiyaçlarını karşılayan, onları geleceğe hazırlayan annelik rolünü, ev işlerini ve bakımını kapsayan ev kadınlığı rolünü ve eş olma rolünü aynı anda üstlenebilir (Spence, 1980: 55).

Birden fazla rolün birbirlerinin beklentilerini karşılayamaması sonucu ortaya çıkan rol çatışması, kadınların yaşadığı sorunlardan biridir (Özen ve Uzun, 2005: 129). Genel olarak çalışma hayatında aktif olarak yer alan kadınların hayatındaki en önemli iki rol aile ve iş olarak sıralanabilir. Birden fazla rolü aynı zamanda yerine getirmek zorunda olan çalışan kadınlar annelik, eş ve iş üçgeni arasında rol çatışması yaşamaktadırlar.

Rol çatışması, bir kişi tarafından yerine getirilen iki veya daha fazla statü arasındaki rol çatışmasını ifade etmektedir (<https://www.boundless.com>).

Christine Oppong ve Katharine Abu (1987), "Seven Roles of Women: Impact of Education, Migration and Employment on Ghanaian Mothers" adlı çalışmalarında kadının yedi farklı rolüne değinmişlerdir. Bunlar; mesleki, akrabalık, ev kadınlığı, eş, annelik, bireylik ve topluluk rolleridir.

Çalışan kadınların günün belirli saatlerinde iş kadını rolüyle işlerine yoğunlaşmaları işten sonraki zaman diliminde ise ev kadını rolüyle ev işlerine (yemek yapmak, ütü yapmak, temizlik yapmak gibi) vakit harcamaları bunun yanında anne rolüyle çocuklarıyla ilgilenmeleri ve eş rolüyle eşlerine zaman ayırmaları gerekmektedir.

Rollerin birden fazla ve her birinin ayrı mesuliyetinin olması kadınların sorumluluklarını daha da artırmaktadır.

Rol teorisine göre, kişiler rol çatışması yaşadıkları durumlarda, rol çatışması yaşamadıkları döneme göre daha stresli ve memnuniyetsiz olurlar, etkinlikleri azalır (Rizzo ve diğerleri, 1970: 151).

Rol bölünmelerinden dolayı sorumluluğu altına girdiği rolleri yeteri seviyede gerçekleştiremediğini düşünen kadınlar, bu noktada dengeyi kuramadıkları endişesiyle kendilerini kötü hissetmektedirler. Rol çatışması sonucu, anksiyete, kendini işe yaramaz hissetme, moral düşüklüğü, hayal kırıklığı gibi psikolojik tepkiler ve iş motivasyonunun düşmesi, işe devamsızlık hatta işten ayrılma gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır.

Kadınların yaşadığı çatışmayı azaltan ögeler de bulunmaktadır. Kadının özellikle ailesinden alacağı sosyal destek yaşanmakta olan çatışmayı azaltan önemli unsurlardandır. Eşin ve diğer aile bireylerinin kişiye çatışma yaşadığı konuda destek olması kişiyi olumlu yönde etkileyerek çatışma yaşadığı konuyu aşmasında yardımcı olur.

## İKİNCİ BÖLÜM

### İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM TATMİNİ

#### 1.1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI VE SÜRECİ

Geçmiş zamanlarda ve günümüzde bir toplumun niteliklerini açıklarken, birbirleriyle yakından ilişkili, son derece önemli iki unsur görülmektedir: Biri, aile diğeri iştir (Russell, 1999: 5).

Aile ve iş, çoğu insanın günlük yaşamında meşgul olduğu, bu alanlarda uzun vadede doyum elde etmek ve mutlu olmak istedikleri önemli rollerdir. Ancak bu önemli iki rolün senkronik (eş zamanlı) olarak ortaya çıkan ihtiyaç ve talepleri, bilhassa çalışma hayatındaki kadınlar üzerinde baskılar oluşturabilmektedir. Aile ve işin talep ve ihtiyaçlarının çakışması kişiyi tercih yapmaya zorlamakta, böyle bir durumla karşı karşıya gelen bireyin çatışma yaşaması kaçınılmaz hale gelmektedir (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 33).

Sanayi devrimiyle birlikte aile ve iş yapısında meydana gelen demografik, sosyal, iktisadi değişimler sebebiyle iş- aile yaşamı olgusu önemi giderek artan araştırma alanı olmuştur. Özellikle kadınların çalışma hayatına atılmasıyla çift kariyerli ailelerin sayısındaki artış, iş yaşamında küçük çocuğu olan annelerin sayısının artması, erkek ve kadınların iş alanında benzerliklerinin artması, boşanma oranlarının hızla yükselişi sebebiyle tek ebeveynlerin artması, aile yapısındaki değişimler bu ilginin artmasına sebep olan etmenlerdir (Kapız, 2002: 139-141).

Globalleşme, politik, teknoloji, iktisadi ve kültürel alandaki hızlı değişimle birlikte bireylerin rolleri ile ilgili algıları da değişmektedir. Özellikle günümüzde kadınların iş hayatına girmesiyle birlikte çift kariyerli eşlerin sayısının artışı; aile ve iş rollerini değiştirerek yeni rol taleplerinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Aile ve iş hayatının mesuliyetlerini yerine getirebilmek ve bu rolleri dengeleyebilmek her zamankinden daha mühim hale gelmiştir. İş-aile yaşamı dengesinin sağlanması bireysel mutluluğun, toplumsal huzurun ve yaşam kalitesinin de sağlanabilmesi noktasında son derece önemlidir. Rol dengesinin sağlanamaması sonucu ise iki rol arasında iş-aile çatışmaları yaşanmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 154; Kapız, 2002: 141).

Literatür incelemesi yapıldığında iş-aile çatışması ile ilgili farklı tanımlara rastlanmaktadır. Bu tanımların bazıları şu şekildedir:

Greenhaus ve Beutell (1985: 77) açısından iş-aile çatışması, bireyin iş (aile) rolüne katılımın, aile (iş) rolüne katılımını güç hale getirmesidir.

Aytaç (2002: 33)'e göre, iş aile çatışması, hem aile hem de iş rollerinin birlikte üstlenilmesiyle ortaya çıkan çatışma türüdür.

Posig ve Kickul ( 2004: 375)'a göre iş-aile çatışması, bireyin iş alanı ile aile alanında uyumsuzluklar yaşaması neticesinde rolleri arasında çatışma yaşamasıyla meydana gelmektedir.

Higgins ve arkadaşları (1992: 53)'na göre iş-aile çatışması, iş ve aile alanlarındaki rol baskısının karşılıklı olarak uyumsuz olduğu çatışma biçimidir.

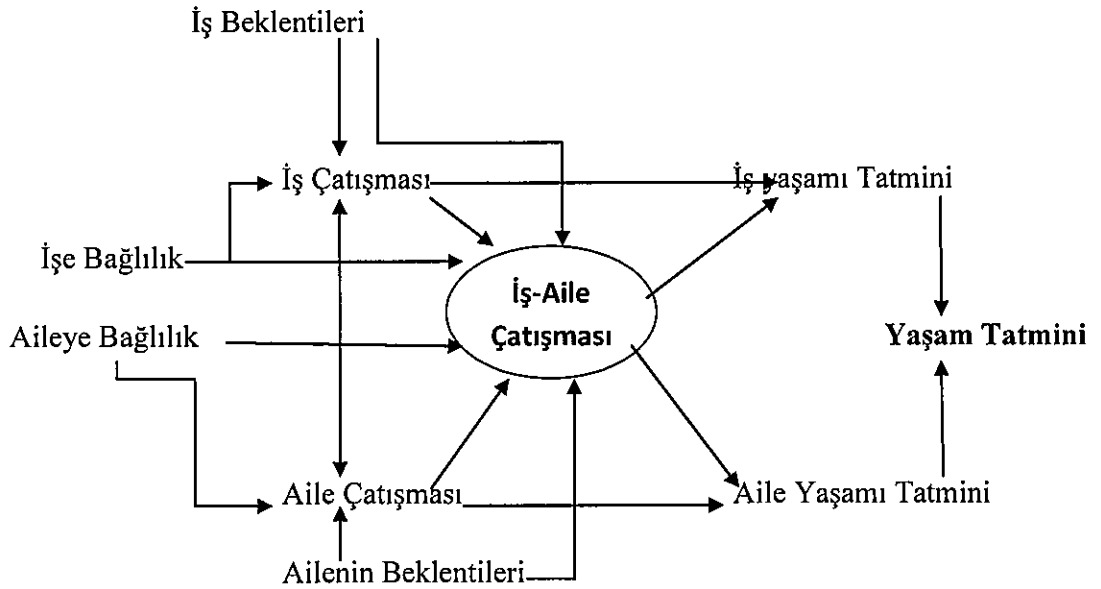
Pasaruman ve Simmers (2001: 556)'e göre ise iş ve aile yükümlülüklerinin aynı zamanda çakışmasıdır.

Aile ve iş kavramlarının birey için ne anlama geldiğini açıklamak iş-aile çatışmasının daha iyi anlaşılabilmesine katkı sağlayacaktır. Aile, bireyin dünyaya gözlerini açtığı andan itibaren katıldığı ilk sosyal bünye olmakla birlikte sosyolojik, psikolojik, biyolojik unsurlarıyla her dönem ve toplumda yerini almış evrensel bir kurumdur. Birey sahip olduğu tutum, davranış, inanç, duygu ve fikirleri aile kurumunda kazanır. Bir toplumun kültürel ve sosyal temelleri aile içinde beslenir. Aile, değişen kültürel ve sosyal koşullar içerisinde nesillerin devamını sağlamakla yükümlüdür (Eyce, 2000: 224). Bireyin yaşamında önem arz eden bir diğer kavram ise iş kavramıdır. İş hayatı, bireyin ekonomik ihtiyacını karşılamak, statü kazanmak, kendini gerçekleştirmek, topluma fayda sağlamak, vakit geçirmek vb. gibi maddi ve manevi amaçlarına hizmet eden bir araç olma özelliği taşımaktadır (Keser, 2009: 64-65).

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere aile ve iş yaşamı bireyler için son derece mühim bir konudur. Bireyin yaşamında önem teşkil eden bu iki konunun karşı karşıya kalması doğal olarak aile ve iş yaşamında problemlerin doğmasına sebebiyet verecektir. İş-aile çatışması; eş, ebeveyn ve çalışan gibi birden fazla rolün üstlenilmesiyle gerçekleşmektedir. Her bir rolün kendisine özel vakit yaratılmasını

istememesi, kimi zaman rollerin çakışmasına, bireyin rollerini karıştırmaya veya bir rolle meşgul olurken diğer rolü aksatması dolayısıyla rol yükümlülüklerinin altında ezilmesine yol açmaktadır (Aytaç, 2001a: 49). Çünkü bir role yüksek katılım, o role ayrılan zaman miktarını artıracığı için bireyin diğer rolün beklentilerine uymasını zorlaştırır. Birey fiziksel olarak ikinci rolü yerine getirmeye çalışsa bile, mental olarak birinci rolle meşgul olabilmektedir. Bu durum roller arası çatışmaya sebebiyet vermektedir (Frone ve Rice, 1987: 46). İş-aile çatışması kapsamlı bir süreçtir. Bireyin ailesine ve işine bağlılık seviyesi, aile ve işten kaynaklanan ihtiyaçlar, aile ve işte yaşanan problemler çatışmasının öncesini oluşturmaktadır. Bireyin yaşadığı çatışma sonucunda aile, iş ve yaşam memnuniyeti azalmaktadır (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 33).

İş-aile çatışma süreci, Duxburry ve Higgins'in "Gender Differences in Work-Family Conflict" adlı çalışmalarında aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.



**Şekil 1: İş-Aile Çatışması Süreci**

Kaynak: Duxburry ve Higgins, 1961: 61.

Şekilde görüldüğü üzere bireyin işinden ve ailesinden kaynaklanan problemler sebebiyle yaşadığı iş-aile çatışması; aile yaşamı tatminini, iş yaşamı tatminini ve sonuç olarak yaşam tatminini etkilemektedir.

### **1.1.1. İş-Aile Çatışması Yönleri**

İş-aile çatışması iki yönlü olarak kavramsallaştırılmıştır. İş-aile çatışması işin aile üzerindeki etkisini ele alırken, aile-iş çatışması ailenin çalışma faaliyetleri üzerindeki etkisini ele almaktadır (Leaptrott ve McDonald, 2010: 3-4).

#### **1.1.1.1. İş-Aile Çatışması**

İş-aile çatışması genellikle iş ile ilgili etkinliklerin ailevi mesuliyetler ile karışması sonucu ortaya çıkmaktadır. İş-aile çatışmasına sebep olan birçok etmen vardır. İş yükünün fazla olması, mesai saatlerinin fazlalığı, sorunlu iş ortamı, stresli ve yorucu işler vb. örnek gösterilebilir (Dursun ve İhtar, 2014: 213; Higgins, 1992: 60).

#### **1.1.1.2. Aile-İş Çatışması**

Netemeyer ve arkadaşlarına(1996: 401) göre aile-iş çatışması aileye özgü taleplerin iş ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesine engel olması durumunda meydana gelmektedir. Bireyin medeni durumu, aile özellikleri, ailede bakıma muhtaç yaşlı ve akrabalar, ailenin ve eşin yetersiz desteği, ailedeki çocuk sayısı ve küçük yaştaki çocuklar vb. etmenler aile-iş çatışmasına neden olmaktadır (Dursun ve İhtar, 2014: 213; Frone ve arkadaşları, 1997: 147; Kinnunen ve Mauno, 1998: 161).

## **1.2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI TÜRLERİ**

Greenhaus ve Beutell (1985: 77) iş-aile çatışmasını üç farklı grupta açıklamışlardır. Bunlar:

- Zaman Esasına Dayanan Çatışmalar
- Gerginlik Esasına Dayanan Çatışmalar
- Davranış Esasına Dayanan Çatışmalar

### **1.2.1. Zaman Esasına Dayanan Çatışmalar**

Zaman, insan hayatına ilişkin önemli ve değerli kavramlardan bir tanesidir. Bu sebeptendir ki; Sir Isaac Newton, Albert Einstein, Stephen Hawking gibi bilim insanları bu meseleye önem vermiş ve zamanla ilgili teoriler üretmişlerdir. Zaman kavramına bu denli değer atfedilmesinin temelinde onun sınırlı olması problemi vardır. Sınırlı olması “nasıl” ve “hangi amaçla” kullanılacağı, “hangi amaca ne kadar zaman ayrılması

gerektiği” gibi sorunlarını da beraberinde getirmektedir. Tüm bu sorunlar insan-zaman çatışmasını doğurmaktadır.

Zaman esaslı çatışmanın temel nedeni “vakit” sıkıntısıdır. Birey, sınırlı zamandan dolayı üstlendiği rollere yeterince vakit ayırmadığı veya bu rollere ayrılması gereken vakitler çakıştığı için zaman temelli çatışma yaşamaktadır.

Çalışma saatleri, evlilik, çocuklar ve eşin istihdamı, bireyin aile rolüne veya iş rolüne yoğun bir şekilde katılması için baskı oluşturabilir. Zaman esaslı çatışma, bu baskıların zaman açısından diğer rollerinin talepleriyle uyumlu olmadığına yaşanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80).

Netemeyer ve arkadaşlarına (1996: 401) göre zaman esaslı çatışma, iş (aile) rolüne ayrılmış zamanın, aile (iş) rolü ile ilgili sorumluluklara yeterince zaman ayrılmasına mani olduğu durumlarda meydana gelmektedir.

Zaman esaslı çatışmanın aileye ilişkin nedenleri, medeni durum (evli kişiler bekâr kişilere göre daha fazla zaman esaslı çatışma yaşamaktadır), ailedeki çocuk sayısı, ev işlerine ayrılan zamanın fazlalığı, eşlerin çift kariyerli olması (çift kariyerli eşlerin aile sorumluluğunda birçok problemle karşılaştıkları bilinmektedir), küçük çocuk sahibi olma (özellikle okul öncesi çocuklar), çalışan ebeveynler için hem zaman hem de enerji konusunda daha fazla bağlılık içermektedir. Bu sebeple küçük çocukları olan ebeveynler diğer ebeveynlere göre daha fazla zaman çatışması yaşayabilir (Aytaç, 1997: 224; Carlson, 1999: 244; Higgins ve arkadaşları, 1992: 57; Wallace, 1999: 803).

Zaman esaslı çatışmanın işe ilişkin nedenleri, uzun çalışma saatleri, sık mesai, zorlu işler ve esnek olmayan iş programları olabilir (Higgins ve arkadaşları, 1992: 60). Günümüzde teknolojinin de gelişmesiyle bilgisayarların, tabletlerin ve akıllı telefonların gittikçe artan kullanımı, çalışanlar için işi, evde, dışarıda, arabada veya bir uçakta kısacası her yerde yapılabilir hale getirmiştir (Perry-Jenkins ve arkadaşları, 2000: 981). Bu durum kişilerin iş ortamı dışında da vaktinin çoğunu çalışmaya ayırmasına neden olmakta, ailesine ayırdığı zamanın süresini kısaltmaktadır.

Aile ve işten kaynaklı zaman esaslı çatışma bir örnekle açıklanacak olursa, tatil gününde tüm zamanını ailesine ayırmak isteyen bir kişi, bu amaçla ailesi ile düzenlediği



doğa gezisi sırasında işyerinde meydana gelen acil bir durumdan dolayı işyerinden çağırıldığında, ailesini bırakıp işyerine giderse iş-aile çatışması; geziyi iptal etmez, tüm zamanını ailesiyle geçirmeye devam eder ise de aile-iş çatışması yaşayacaktır.

Zaman esaslı çatışmalara cinsiyet bazında bakıldığında, rasyonel teori cinsiyet-rol çatışması arasındaki bağı zaman temeli üzerine oturtmuştur. Kadınların aile ve iş rollerine erkeklere göre daha fazla vakit ayırmak zorunda kalması, erkeklere göre daha fazla zaman esaslı çatışma yaşamalarına neden olmaktadır (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 67).

### **1.2.2. Gerginlik Esasına Dayanan Çatışmalar**

Gerginlik esaslı çatışma, kişinin bir rolü yerine getirirken yaşadığı duyguların (yorgunluk, depresyon, kaygı, tükenmişlik, ilgisizlik, gerginlik vb.) diğer rolü yerine getirmesini negatif yönde etkilemesiyle ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80).

Kinnuen ve Mauno (1998: 158) gerilim esaslı çatışmayı, bir roldeki gerilim belirtilerinin diğer rolün verimliliğini etkilemesi şeklinde tanımlamaktadır.

Carlson (1999: 237)'a göre gerilim esaslı çatışma, bir roldeki gerginlik derecesinin diğer alandaki rolün taleplerine uymayı zorlaştırmasıdır.

Birey, çalışma veya aile içinde yaşadığı gerginlikleri, çalışma ve aile hayatında üstlendiği rollere aksettirebilir. Örneğin; çalışma yaşamında bireyin yaşadığı moral bozukluğu, aşırı iş yükünden kaynaklı yorgunluk, mobbing ve gerginlikler vb. aile sorumluluklarını yerine getirmesine engel olabilir. Aynı şekilde bireyin aile hayatında yaşamış olduğu eşi ve çocuklarıyla herhangi bir tartışma veya aile kurumu içindeki diğer sorunlar iş verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir (Özen ve Uzun, 2005: 132). Örneğin, birey çalışma ortamında iş arkadaşı yaşadığı tartışmadan kaynaklı moral bozukluğunu ev ortamına (eşine, çocuklarına, anne-baba veya kardeşlerine) ister istemez yansıtabilir.

Gerginlik esaslı çatışmaların aileye ilişkin nedenleri, eş desteğinin olmaması, ailede küçük çocuk sayısının fazla olması vb. şekilde sayılabilir. Buna karşın eşlerin birbirine olan destekleri onları iş-aile çatışmasına karşı korumaktadır (Carlson, 1999: 245; Greenhaus ve Beutell, 1985: 81). Leineweber ve arkadaşlarının (2013: 713) yapmış

oldukları araştırmanın bulgularına göre, kadınların erkeklere oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı görülmektedir. Bunun nedeni kadınlar üzerinde çocuk bakımı ve ev işleri konusunda eşit şekilde dağıtılmayan sorumluluklardır. Dolayısıyla aile içinde eşit dağıtılmayan sorumluluklar kadınların daha fazla stres yaşamasına sebep olmakta bunun sonucunda gerilime dayalı iş-aile çatışması yaşamasına neden olmaktadır. Nitekim Wallace'ın (1999) yaptığı araştırmanın neticesinde kadın çalışanların gerilime dayalı iş-aile çatışmasını erkeklere oranla daha fazla yaşadıkları görülmüştür.

Gerginlik esaslı çatışmaların işe ilişkin nedenlerine bakıldığında iş rolü içindeki çatışma veya belirsizliğin iş-aile çatışmasıyla pozitif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca düşük seviyede lider desteği, psikolojik ve fiziksel iş talepleri, işe bağlılık, iş rolünün karmaşıklığı, iletişimde stres gerginlik esaslı çatışmaları artırmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80- 81; Jones ve Butler, 1980).

### **1.2.3. Davranış Esasına Dayanan Çatışmalar**

Davranış esaslı çatışma, bir rolde geçerli olan davranış kalıplarının diğer roldeki davranış kalıplarına uymamasıdır (Kinnuen ve Mauno, 1998: 158). Bir roldeki davranış, diğer roldeki davranış modeline uyumlu olacak şekilde düzenlenmediğinde ortaya çıkmaktadır (Bruck ve arkadaşları, 2002: 337)

Üstlendiği rollerin gereklerini yerine getirmesi beklenen bireyin aile üyesi olarak sevecen, samimi, uyumlu olması beklenirken çalışan olarak kendine güvenen, girişken, objektif, duygularına ket vurabilme gibi özelliklere sahip olması beklenir. Örneğin, yönetici pozisyonunda çalışan bir annenin işyerinde sergilediği otoriter tavırları evinde aile fertlerine de sergilemesi ailesi ile arasında problem yaşamasına sebep olacaktır. Birey, birbirinden farklı beklentileri olan rol davranışları arasında geçiş sağlamayı başaramadığı takdirde davranış esaslı iş-aile çatışması yaşar (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81-82).

Çatışma seviyesi cinsiyet rollerine göre değişebilmektedir. Geleneksel cinsiyet rollerine göre kadınlar için aileleri, erkekler için mesuliyetleri daha önceliklidir. Bu nedenle iş niteliklerinden kaynaklanan iş-aile çatışması erkekler arasında, aile niteliklerinden kaynaklı iş-aile çatışması kadınlar arasında daha sık görülmektedir (Özen ve Uzun, 2005: 133).

### 1.3. İŞ-AİLE ÇATIŞMASINA NEDEN OLAN FAKTÖRLER

Aile, iş ve bireylerin kendisinden kaynaklı sorunlar iş-aile çatışması yaratma potansiyeline sahip faktörlerdir. İş-aile çatışmasına neden olan faktörler bu üç grupta incelenmektedir, bunlar; kişisel nedenlerden kaynaklanan faktörler, aile ile ilgili nedenlerden kaynaklanan faktörler ve işle ilgili nedenlerden kaynaklı faktörlerdir.

#### 1.3.1. Kişisel Nedenlerden Kaynaklanan Faktörler

Bireylerin yaşı, kişilik özellikleri, cinsiyeti çoğu zaman iş-aile çatışmasına yol açabilmektedir.

##### 1.3.1.1. Cinsiyet

Önceki bölümlerde ayrıntılı bir şekilde ele aldığımız üzere, tarihsel süreç içerisinde farklı şekillerde çalışma hayatı içinde yer alan kadının, Endüstri Devrimi ile geleneksel rollerinden sıyrılıp evinin sınırları dışındaki mekânlarda aktif olarak çalışma hayatına katılması, birçok avantajın yanında problemleri de beraberinde getirmiştir. Gerek iş yaşamında karşılaştığı terfide eşitsizlik, iş bulmada eşitsizlik, ücretlendirmede eşitsizlik vb. gibi cinsel ayrımcılıklar gerekse aile yaşamında karşılaştığı rol çatışması, ev işleri ve çocuk bakımı sorunları hemen hemen çalışan tüm kadınların karşısına engel olarak çıkmaktadır. Anne, eş, çalışan, ev hanımı gibi birden fazla rol üstlenmek zorunda kalan çalışan kadınların bu rollerin her birine yetişememesi rol çatışması yaşamasına neden olmaktadır. Neticede iş-aile yaşamında karşılaştığı tüm sorunlar ve rol çatışmaları kadınların iş-aile çatışmaları yaşamasına sebebiyet vermektedir.

Ádam (2008: 67) yapmış olduğu çalışmada kadınların erkeklere göre hem iş-aile çatışmasını hem de aile-iş çatışmasını daha fazla yaşadığı sonucu çıkmıştır.

Çarıkçı ve Avşar (2005: 67)'ye göre kadınlar aile ve iş rollerine erkeklere kıyasla daha çok vakit harcamak zorunda kalmaktadır. Bu sebeple kadınlar erkeklere kıyasla daha yüksek oranda çatışma yaşamaktadırlar.

Giray ve Ergin (2006: 95) yapmış oldukları araştırmada kadınların aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması düzeyinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Hall (1972: 472) kadınlar aile hayatında çocukların, eşin, evin; çalışma hayatında ise işin sorumluluklarını üstlenmek zorunda oldukları için birbiriyle rekabet halinde olan rol talepleriyle karşı karşıya kalma olasılıkları erkeklere oranla daha fazladır.

Leineweber ve arkadaşları(2013: 713)'nın6580 katılımcı üzerinde yapmış oldukları araştırmanın bulgularına göre, kadınların erkeklere oranla daha yaygın oranda iş-aile çatışması yaşadığı görülmektedir.

Parasuraman ve Simmer (2001: 565) yaptığı çalışmanın sonucuna göre kadınların iş ve aile rollerinin erkeklerden farklı olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyetin bireylerin iş ve aile rollerinin özellikleri üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Özen ve Uzun (2005: 143)'un yapmış olduğu çalışmada ise kadınlar, iş rolü yükümlülükleri sebebiyle aile rolünü yeteri kadar yerine getiremediğini düşünmektedirler. İş sebebiyle eşiyle, çocuklarıyla ve de ev işleriyle yeterince ilgilenemeyen kadınlar suçluluk hissine kapılmaktadırlar. Bu sebeple kadınlar erkeklere kıyasla daha yüksek oranda iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.

Watai ve arkadaşlarının (2008: 317-322) Japonya'da yapmış oldukları çalışmada ise erkeklerin zaman esaslı, davranış esaslı ve gerginlik esaslı iş-aile çatışmalarını kadınlara oranla daha fazla yaşadıkları sonucu çıkmıştır. Aynı çalışmada kadınların ise aile-iş çatışmasını erkeklere göre daha fazla yaşadığı sonucu çıkmıştır. Kadınların iş-aile çatışmasını erkeklere oranla daha az yaşamalarının sebebi Japonya'da özellikle küçük çocuğa sahip çalışanların desteklenmesine yönelik politikalarıdır.

Aile-iş çatışmaları ve iş-aile çatışmaları ile cinsiyet farklılıkları arasındaki bağı inceleyen birçok araştırma yapılmıştır zira bu konuya önem verilmiştir. Yapılan çalışmalarda erkekler ile kadınların iş-aile çatışmaları, aile-iş çatışmaları ve bu çatışmaların seviyeleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Bu farkların kaynağına ilişkin iki temel görüş vurgulanmaktadır. Bu görüşler (Giray ve Ergin, 2006: 86):

- Rasyonel görüş
- Cinsiyet rolü görüşüdür.

Rasyonel görüş, cinsiyet ve rol çatışması arasındaki bağı zaman temeli çerçevesinde açıklar (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 67). Rasyonel görüşe göre, kadınlar ve erkekler aile ya da iş yükümlülüklerine harcadığı vakitle ilişkili olarak aile-iş veya iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Bu görüş doğrultusunda, erkeklerin iş sorumlulukları ailesine karşı olan görevlerini yerine getirmelerini kadınlara oranla daha fazla engellemekte, kadınların ise ailevi sorumlulukları iş sorumluluklarını yerine getirmelerini erkeklere oranla daha fazla engellemektedir (Giray ve Ergin, 2006: 86). Nitekim farklı sebeplerle iş hayatına katılan kadınlar özellikle eş desteği de yoksa aile sorumlulukları tek başına yüklenmek zorunda kaldıkları için iş sorumluluklarını aksatabilmektedir.

Cinsiyet rolü görüşüne göre ise, ev kadınlara, iş ise erkeklere ilişkin alanlardır (Çarıkçı ve Avşar, 2005: 67). Kadın ve erkeklerin kendi alanlarına dair mesuliyetlere harcadıkları vakit çatışma yaratmazken, karşı cinsin alanı içine giren mesuliyetlere harcadıkları vakit çatışmaya sebebiyet vermektedir (Giray ve Ergin, 2006: 86). Kadınlarda çatışmanın yönü işten eve iken, erkeklerde bunun tersi olarak çatışmanın yönü evden işedir (Özen ve Uzun, 2005: 143).

### **1.3.1.2. Kişilik**

Kişilik, Latince 'persona' sözcüğünden türetilmiştir. Persona, Eski Roma devrinde tiyatro sanatçılarının yüzlerine taktıkları maskelere verilen addır. Tiyatrocular, bu maskeler aracılığıyla temsil ettikleri rolün özelliklerini ve kişiliğini canlandırmaktaydılar. Tiyatro sahnesinde, kişilik özelliklerini ifade eden maskeler sınırlı sayıda iken; reel hayatta insanların kişilik özellikleri bu maskelerin yetmeyeceği kadar fazladır. İnsandan insana çok çeşitli kişilik özellikleri mevcuttur neticede insan anlaşılması zor bir varlıktır (Aytaç, 2000: 153-154).

Kavram olarak kişilik, zamanın bireylere biyolojik, genetik ve sosyal nitelikler olarak yüklediği, bireyin anne rahmine düşmesinden başlayıp yaşamının son bulmasına kadar devam eden psikolojik tutumlardaki benzerlikleri ve farklılıkları belirleyen eğilimlerin tümüdür. Yani kişilik bireyin tüm özelliklerini yansıtmaktadır. Kişilik sayesinde, bireyin zihinsel, ruhsal ve fiziksel farklılıkları davranış şekline ve hayat tarzına akseder (Eroğlu, 2000: 138-139).

İş-aile çatışmasının bir başka potansiyel belirleyicisi bireyin kişiliğidir (Carlson, 236: 1999). A tipi ve B tipi kişilik olmak üzere iki tip kişilik modeli vardır. A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler, son derece rekabetçi, saldırgan, aceleci, sabırsız, iddialı ve güçlü tavırlar sergilerler. Çalışkandırlar, iş odaklıdırlar, işlerine fazlasıyla yoğunlaşırlar, kısa zamanda başarı için mücadele ederler, kendilerine yüksek kariyer hedefleri koyarlar, hedeflerine ulaşmak için yüksek performans sergilerler ve uzun saatler harcarlar (Fretwell ve arkadaşları, 2013: 60), işle ilgili strese karşı yatkındırlar. İşe ayrılan sürenin fazla olması aileye ayrılan süreyi sınırlandırır. Bu yüzden A tipi davranış sergileyen bireyler iş-aile çatışmasını yüksek düzeyde yaşamaktadırlar (Greenhaus ve Beutell, 1985: 83).

B tipi kişilik özelliklerine sahip olanlar ise, daha uysal, sevecen, sabırlı, esnek ve rahattırlar, zaman aciliyeti duymazlar ve boş vakitlerinin keyfini çıkarırlar, zaman ve insanlarla daha az çatışırlar, zamana karşı yarışmaktan ziyade sabit bir tempoda çalışırlar (Fretwell ve arkadaşları, 2013: 60). B tipi kişiler A tipi kişilere göre çalışmaya daha az vakit ayırırlar (Greenhaus ve Beutell, 1985: 83). B tipi kişilerin A tipi kişilere kıyasla daha esnek, stressiz olmaları, aşırı iş odaklı olmamaları ve işe gereğinden fazla zaman ayırmamalarından dolayı daha az oranda iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.

### 1.3.1.3. Yaş

Yaş, iş-aile çatışmasına neden olan bireysel faktörlerdendir. İş-aile ve bireylerin yaşları arasındaki bağı inceleyen araştırmaların sayısı oldukça azdır. Grandey ve Cropanzano 'nun 1999 yılında akademik personel üzerinde yaptıkları bir araştırmada iş-aile çatışması ve kişilerin yaşları arasında ters ilişki bulunmuştur. Yani kişilerin yaşları ilerledikçe daha az iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Öyle ki kişilerin yaşları ilerledikçe gerek iş yaşamında gerekse aile yaşamında tecrübe ve olgunluklarının artmasından dolayı olaylara karşı yaklaşımlarının çatışmadan ziyade daha problem çözme odaklı olması iş-aile çatışmalarını azaltmaktadır (Giray ve Ergin, 2006: 86).

Ortalama 15-20 yıllık yaş kategorilerini oluşturan nesiller açısından iş-aile çatışması ele alındığında, Beutell ve Wittig-Berman (2008: 509-510) yapmış oldukları bir çalışmada sessiz kuşak, bebek patlaması kuşağı, X kuşağı ve iş-aile çatışması arasındaki bağı incelemiştir. Buna göre geleneksel aile modeline sahip sessiz kuşak, diğer kuşaklara göre daha düşük düzeyde iş-aile çatışması yaşamıştır. Sessiz kuşağın

aksine, geleneksel aile modelinin dışında bir aile modeline sahip bebek patlaması kuşağı iş-aile çatışmasını yüksek derecede yaşamıştır. Ebeveynleri genellikle iş hayatında aktif ve yüksek boşanma oranları nedeniyle tek ebeveynli aileye sahip ilk kuşak olan X kuşağı ise çalışma yaşamına girdikten sonra çocukluklarında özledikleri güçlü aileleri kurmak istemişlerdir ancak ne yazık ki iş-aile çatışması yaşanmasının önüne geçememişleridir.

### **1.3.2. Ailevi Nedenlerden Kaynaklanan Faktörler**

Bireylerin medeni durumu (evli ise eşi ile olan problemleri, boşanmış ise tek başına yüklenmek zorunda olduğu sorumluluklar), aile tipi (çift kariyerli aile yapısı), ailedeki çocuk sayısı ve yaşı (çocuk sayısının artması, çocukların yaşlarının küçük ve birbirine yakın olması), aile içinde karşılaşılan problemler bireylerin iş-aile çatışmasına neden olan faktörlerdir.

#### **1.3.2.1. Medeni Durum**

Kişinin medeni durumu onun iş-aile çatışması yaşamasını etkileyen bir unsurdur. Tüm toplum ve kültürlerde kutsal bir kurum olarak kabul edilen evlilik, beraberinde birçok mesuliyeti de getirir. Kişiler evlendiklerinde eş ve ebeveyn rollerinin sorumluluklarını da üstlenmiş olurlar. Evlilik bireyin tüm yaşamına akseden bir hadise olduğundan bu durum iş yaşamına da yansımaktadır. Öte yandan bekâr bireylerin rol bölünmeleri ve yerine getirmeleri gereken sorumlulukları, evli bireylere göre daha azdır. Bu yüzden bekâr bireyler, evli bireylere göre aile ve iş yaşamlarında genellikle daha az çatışma yaşamaktadırlar.

Çalışma yaşamında kadınların bekâr oldukları dönem ile evli oldukları dönem arasındaki çalışma performanslarında fark bulunmaktadır. Kadınların çalışma performansları evlilik ve çocuk sahibi olma durumlarında düşebilmektedir. Evli kadın çalışanların mutlu ve sorunsuz ilerleyen evlilikleri çalışma performanslarını olumlu etkilerken; evlilikte yaşanan huzursuzluklar, çiftlerin boşanma aşamasına gelmesi veya boşanması ise bireylerin psikolojik olarak yıpranmasına neden olup işe odaklanmalarını zorlaştırmaktadır. Bu durum bireylerin çalışma performanslarında düşüş yaşanmasına dolayısıyla da çatışma yaşamlarına yol açmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 157).

Evli ve bekâr çalışanların yaşadığı iş-aile çatışmasını ele alan bazı araştırma sonuçları şöyledir:

Aras ve Karakiraz (2013: 6)'ın 112 araştırma görevlisi üzerinde yapmış oldukları araştırmada evli araştırma görevlilerin, bekâr araştırma görevlilerine göre daha fazla zaman esaslı iş-aile çatışması yaşadıklarını ortaya koymuştur.

Çarıkcı ve Çelikkol (2009: 165) 120 beyaz yakalı çalışan üzerinde yaptığı araştırmada, evli çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının bekâr çalışanlara göre daha yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

Ancak Dziak (2008: 15-24)'in Kanada'da 674 (236'sı bekâr ve 438'in eşi var) çalışan anne üzerinde yaptığı çalışmada bekâr annelerin, hayat arkadaşı olan annelere göre daha fazla oranda aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması yaşadığı görülmüştür. Bekârların her ne kadar evlilere oranla sorumluluğu daha az olsa da boşanmış veya eşini kaybetmiş kadınların, çocukların ve evin sorumluluğunu tek başına idare etmeye çalışması gibi istisnai durumlar bekâr kadınların evli kadınlara oranla daha fazla iş-aile veya aile-iş çatışmaları yaşamasına yol açabilmektedir.

Evli bireylerin, aile yaşamında (çocuk bakımı, ev işleri vb.) ve iş yaşamında (iş stresi, yoğun iş temposu, terfi alma vb.) birbirlerine destek olmaları, anlayış göstermeleri, problemleri tartışma yoluyla değil, karşılıklı konuşma ve anlaşma yoluyla çözmeye çalışmaları, sorumlulukları sadece eşlerden birinin yüklenmemesi, çiftler arasında eşit şekilde görev dağılımı iş-aile çatışmalarını azaltmaktadır. Neticede eş desteği çatışmaların önlenmesi ve aşılması açısından oldukça önemlidir.

### **1.3.2.2. Ailedeki Çocuk Sayısı ve Yaşı**

Çocuk sayısı ve yaşı yapılan araştırmalarda aile-iş çatışmasına neden olan faktörlerdendir.

Ailedeki çocuk sayısının artması ve çocukların yaşlarının küçülmesi ebeveynlerin çocuklarına ayırması gereken vakti artırmakla birlikte çocukların sorun ve ihtiyaçlarıyla ilişkili olarak kaygıların artmasına da sebep olmaktadır (Giray ve Ergin, 2006: 87).



Çocukların 0-6 yaş arası dönemde ilgi, bakım, aile eğitimi ve sevgiye daha çok muhtaç olması, kendi ihtiyaçlarını idame ettirememesinden ötürü bu dönemde anne babaya özellikle de anneye fazlasıyla ihtiyaç duymaktadır. Bu durum iş yaşamında ebeveynlerin işlerine odaklanamamasına ve de aksatmasına; aile yaşamında ise annelerin çocuklarına gün içinde yeteri kadar vakit ayıramamaktan ötürü iş dönüşü vakitlerinin tamamını çocuklarına harcamaya çalışması diğer ev işleri ve eşlerini ihmal etmelerine neden olabilmektedir. Gerek iş gerekse aile yaşamında karşılaşılan bu sorunlar kaçınılmaz olarak iş-aile çatışmalarına yol açmaktadır.

Carlson (1999: 244-246) araştırmasına göre ailedeki çocuk sayısı arttıkça ve çocukların yaşı küçüldükçe gerginlik, davranış ve zaman esaslı çatışmada artmaktadır. Çocuk sahibi olan ailelerde iş-aile çatışma seviyesi daha yüksektir.

Darcy ve McCarthy (2007: 544) yapmış oldukları çalışmada çocuklu ailelerin yaşamış oldukları iş-aile çatışmalarının statik olmadığını, çocukların yaşam süresince değiştiğini vurgulamışlardır. Buna göre; 0-5 yaş okul öncesi çocuklara sahip ebeveynlerin meslektaşlarının desteği ve iş-aile çatışması arasında negatif ilişki bulunmuştur. Buna göre ebeveynlerin bebeğin ihtiyaçlarını karşılamak için (tıbbi kontroller, aşı, hastalık vs.) izin alması gereken durumlarda meslektaşlarının desteği ve bu konuda esnek davranması son derece önemlidir. 6-12 yaş arasındaki çocukların ebeveynlerinin işe bağlılık ve iş-aile çatışması arasında pozitif ilişki bulunmuştur. 6-12 yaş arasındaki çocukların bakım yönünden anne-babaya ihtiyaç ve de bağlılığı azaldığı için ebeveynlerin işe katılımları artmakta, işlerine daha çok zaman ayırabilmektedirler. Ancak bu durum iş- aile çatışmasına sebebiyet vermektedir. 13 yaşından büyük çocuklara sahip ebeveynlerde ise iş stresi ve iş-aile çatışması ile işe bağlılık ve iş-aile çatışması arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Bu yaş grubunda da 6-12 yaş grubundaki çocuklara sahip ailelerin sebeplerine benzer sebeplerden ötürü iş-aile çatışması yaşanmaktadır.

### **1.3.2.3. Aile Kurumu İçerisinde Yaşanan Sorunlar**

Aile içerisinde çiftlerin birbirlerine gösterdikleri saygı, sevgi, olumlu iletişim, paylaşım ve destek onların evlilik doyumlarını sağlarken; sevgi ve saygıyı yitirme,

şiddet, eş desteğinden yoksun, kariyer ve diğer konularda eşler arası rekabet gibi durumlar ise tam tersi evliliğin noktalanmasına sebebiyet vermektedir.

Özellikle çalışan kadınlar, günlerinin büyük kısmını iş yaşamına harcamak zorunda kaldıklarından ister istemez ev yaşamını ihmal edebilmektedirler. Bu sebepten kaynaklı problemler evli çiftler arasında tartışmalara hatta boşanmalara neden olabilmektedir. Üçler ve Kızılkaya (2014: 39) yaptıkları analiz sonucunda Türkiye’de, çalışan kadınların iş ve ev dengesini sağlayamaması sonucu boşanmaların arttığı görülmektedir.

Aile içerisinde ebeveynler ve çocuklar arasındaki sevgi, saygı, ilgi, aile eğitimi, hoşgörü gibi paylaşımlar onların birbirlerine olan bağlarını artırmaktadır. Ancak çocukların doğumundan büyüme evresine kadar ki süreçte ebeveynler farklı sorunlar yaşayabilmektedir. Bebeklik ve çocukluk döneminde yaşanan sorunlar bebek bakımı, bakıcı arayışı, kreş bulma gibi; ergenlik dönemindeki çocukların iyi bir şekilde yönlendirilmesi, eğitimi, gelecek telaşı gibi kendine has sorunları olabilmektedir. Ebeveynlerin aile içinde yaşadığı çocuklardan kaynaklı problemler de iş hayatına yansımaktadır.

Bireylerin aile kurumu içindeki eş ve çocuk kaynaklı huzursuzluk, stres, öfke gibi problemlerinin çalışma ortamına yansması onların işyerinde de iş arkadaşları, yöneticileri ile çatışma yaşamasına sebebiyet verebilmekte, zihinleri evdeki problemlerle meşgul olduğu için iş performansları düşebilmektedir. Bireylerin içinde bulunduğu bu halet-i ruhiyeleri onların aile-iş çatışmaları yaşamasına yol açmaktadır.

#### **1.3.2.4. Çift Kariyerli Aile Modeli**

Çift kariyerli aile tanımı, eşlerin her ikisinin de çalışma hayatında olup, kariyer hedeflerine odaklanması, hedeflerine ulaşmak için mücadele etmesidir (Aytaç, 1997: 223)

Çift kariyerli aile modeli, sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan bir aile biçimidir. Kadınların eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte çalışma dünyası içinde yer almaları, işe bakış açılarının değişmesi ve kariyerlerine önem vermeye başlamaları çift kariyerli aile modelini ortaya çıkarmıştır (Kapız, 2002: 145). Çift kariyerli aile modelini ötekilerden ayıran fark, para kazanmanın ikinci planda olmasıdır yani bu aile modelinde

çalışmanın asıl nedeni gelir elde etme amacı değil, kariyer elde etme amacıdır (Karadoğan, 145: 2009).

Tablo 4'te hem kadının hem de erkeğin çalıştığı çift kariyerli ailelerin; aile, iş, eş ve çocuklarla olan ilişkileri gösterilmiştir. Aile kurumunun huzurlu ve sorunsuz bir şekilde devamı için çiftlerin bu ilişkiler arasındaki dengeyi sağlamaları gerekmektedir.

Çift kariyerli eşlerin aile ve iş sorumluluklarından dolayı birçok problemle karşı karşıya kalabilmektedirler. İş yaşamında kariyerlerinin yaşatmış olduğu stres, üzüntü ve diğer sorunların aile yaşamına yansması; aile yaşamında keza benzeri problemlerin kariyerlerine yansması eşler arasında uyum sorunu ve çatışmayı beraberinde getirmektedir. Özellikle kadınların iş ve aile ikileminde bocalaması, eşler arasında birbirlerinin kariyerlerine ket vurmaya çalışma, rekabet ve kıskançlık gibi duygular devreye girdiğinde evlilikler boşanmayla sonuçlanabilmektedir (Aytaç, 1997: 224-225).

**Tablo 4: Çift Kariyerli Aile Modelinin İçinde Bulunduğu İlişkiler**

<b>Çift Kariyerli Aileler</b>	
<b>Aileleri ile olan ilişkileri</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Çiftler kariyerleri için kendi ailelerinden her zaman destek görürler.</li><li>-Gebelik ve doğum sonrası dönemde bu destek kadının eve dönmesi doğrultusunda olur.</li><li>-Kadın eşin ailesi, herhangi bir anlaşmazlık veya boşanma durumunda kızlarının kariyerine devam etmesini desteklemektedir.</li><li>-Kariyere odaklanmaktan dolayı ailelerle ayrılan zaman azalmaktadır.</li></ul>
<b>Çiftlerin birleri ile olan ilişkileri</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Ailenin istikbalini eşlerin karşılıklı dengesi belirlemektedir.</li><li>-Çocuk bakımı ve ev işleri paylaşımının dengeli olmaması halinde eşler arasında çatışma yaşanabilmektedir.</li><li>-Çiftlerin birbirine zaman ayıramamaları önemli sorunlardan biridir.</li><li>-Çiftlerin hayatlarını birey olarak tek başına da sürdürebilecekleri inançları vardır.</li></ul>
<b>Çocuklarla olan ilişkileri</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Fazla çalışmaktan ötürü çocuklara yeterince zaman ayıramama sorunu ve bu sebeple oluşan suçluluk hissi.</li><li>-Çocukların sorumluluğu konusunda eşler arasında denge sağlanamaz ise çatışma yaşanabilmektedir.</li></ul>
<b>İş İlişkileri</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>-Çalışmanın amacı gelir elde etmekten ziyade kariyer hedeflidir. İş günün her saati geçerlidir.</li><li>-iş tatmini yüksektir. Kariyer hedeflerine ulaşamamak ya da işten ayrılmak aile fertlerini olumsuz etkiler.</li></ul>

Kaynak: Karadoğan, 141: 2009.

### **1.3.3. İş ile İlgili Faktörler**

Bireylerin işe ayırdığı zamanın fazla oluşu ve bu sürelerin standart olmayışı, aşırı iş yüküne maruz kalmaları, iş güvencesinin olmayışı, iş yerinin fiziksel şartlardan

yoksun oluşu, stresli çalışma ortamı, çalışma arkadaşları ile olan kötü diyaloglar, yönetici desteğinden yoksun olmak, otoriter örgüt yapısı çalışanların iş-aile çatışmaları yaşamalarına yol açmaktadır.

### **1.3.3.1. İşe Ayrılan Zamanın Fazlalığı ve Standart Olmayışı**

İşe ayrılan vaktin fazla olması, bir nevi aileye ayrılan zamanın kısalması demektir ve bu durum bireyin ailesiyle olan diyalogunu olumsuz etkilemektedir. İşyerinde harcanan uzun saatler, yorgunluk, stres, aile yaşamına yansiyarak gerginliğe sebep olabilmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001: 555). Dolayısıyla işe harcanan zamanın fazla olması iş-aile çatışmalarına neden olmaktadır (Darcy ve McCarthy, 2014: 534).

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 63. Maddesine göre çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Dolayısıyla 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılmaktadır. Fazla çalışmanın sık olması, esnek olmayan çalışma biçimleri, vardiyalı çalışma düzeni, çalışanların, çalışma saatlerinin fazlalığı ve standart olmayışından kaynaklı iş-aile çatışmasına neden olan önemli sorunlardır (Higgins ve arkadaşları, 1992: 60; Özen ve Uzun, 2005: 131).

İşe ayrılan sürenin bir standardının olmaması ve bu sürenin fazlalığı bireyin diğer yaşam alanlarına zaman ayıramamasına sebebiyet vermektedir. İş saatlerinin uzunluğu ve iş-aile çatışması arasında olumlu bir bağ vardır. İşe ayrılan süre azaldıkça bireyler aile ve iş dengesini daha kolay sağlayacaklardır. Öte yandan bireyin dinlenmesi gereken hafta tatilinde bile çalıştırılması iş yönlü çatışma yaşamasına sebep olacaktır. Özetle kadın/ erkek fark etmeksizin birey işe ayrılan zamanı dengeleyemez ise iş-aile çatışması yaşayacaktır (Baykal, 2014: 15-21).

Normal çalışma düzeninden farklı olan vardiyalı çalışma düzeni, çalışma yaşamında mal ve hizmet üretiminin aksamaması açısından öngörülmüş ve uzun yıllardan beri uygulanmakta olan nöbetleşe çalışma sistemidir. Kesintisiz hizmet vermesi gereken sağlık, emniyet, ulaşım gibi alanlarda ve üretimin sürekli olması gereken petro-kimya, madencilik gibi sanayi kollarında vardiyalı çalışma düzeni kaçınılmazdır. Normal çalışma düzenine sahip insanlar evlerinde istirahat ettiği sırada, vardiyalı çalışma sistemi içinde yer alan bireylerin çalışmak zorunda olması psiko-

sosyal ve fizyolojik tahriplere maruz kalmalarına yol açmaktadır. Tüm bu sorunlar ayrıca bireylerin aile hayatlarını da kısıtlamaktadır. Ailesi istirahatdayken işte olan bireyin, kendisi istirahatdayken ise okulda ve işte olan aile fertleri birbirlerine ayıracak ortak zaman bulamazlar. Dolayısıyla birey eş, anne, babalık rolünü yerine getirmekte zorlanır veya başarılı olamaz. Tüm bu sebepler bireyin iş-aile çatışması yaşamasına yol açmaktadır (Eroğlu, 2000: 324-325).

Teknolojinin hızla gelişmesi ve gelişen üretim teknikleri çalışma hayatında değişikliklerin yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Bilgi teknolojisinin artmasıyla birlikte bilgisayar, akıllı telefonlar diğer mobil olanaklar sayesinde gelinen noktada esnek çalışma biçimleri uygulanmakta, gelecekte ise şimdikinden daha fazla uygulanması beklenmektedir. Esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkmasında çalışanların talebinin de önemli bir etkisi olmuştur (Özgener, 2005: 75-76).

Çalışma süreleri bakımından esnek çalışma modelleri; normal çalışma süresinden daha az süreli çalışma olan kısmi süreli çalışma, kısmi süreli çalışmanın özel bir biçimi olan çağrı üzerine çalışma, tam zamanlı işin iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından yapılmasına dayanan iş paylaşımı vb.dir. İstihdam biçimleri bakımından esnek çalışma modelleri; işyerinden ve işyerindeki çalışanlardan uzak bir mekânda yapılan tele çalışma, işin tümünün veya bir parçasının evde tele veya geleneksel şekilde yapılmasına dayanan evde çalışma, ödünç iş ilişkisi, alt işverenlik vb.dir (Tozlu, 2011; 103-104).

Esnek çalışma modeli sayesinde bireyler vardiyalı çalışma sistemine kıyasla daha verimli zamanlarda işlerini yaptıkları için bu durum hem kendilerine hem de işlerine fayda sağlayacaktır. Esnek çalışma biçimi ve süreleri özellikle kadınların annelik, eş ve ev sorumluluklarını yerine getirebilmesini kolaylaştırabilmektedir. Birey bu sayede hem sosyal yaşantısına hem de aile yaşantısına daha fazla katılım sağlayabilir ve işlerini daha verimli bir şekilde yerine getirebildiği için gönlü ve zihni daha rahat olabilmektedir. Esnek çalışma biçimleri, işverenler tarafından kötüye kullanılmayıp, çalışanlara avantajlı yönünden sunulduğu vakit iş-aile çatışmalarının önüne önemli ölçüde geçilebilecektir.

### 1.3.3.2. Aşırı İş Yükü

Yapılmakta olan işin aşırı ya da ağır olması, kişiden kişiye değişen, izafi bir husustur. Aşırı iş yükü, bireyin yapması gereken iş için vakit sıkıntısı yaşamaması, belirli bir sürede yapılması gereken birden fazla işin olması ve bu işlerin zihinsel ve fiziksel olarak yorucu olmasıdır (Eroğlu, 2000: 322).

Fiziksel yorgunluk açısından iş yüküne bakıldığında, bireyin kas gücüne dayalı ağır işlerde çalışması bedenen yorulmasına sebebiyet vermektedir. Fiziki olarak ağır, yoğun ve yorucu işler akciğerlerin, kasların ve kalbin oksijen talebini artırdığı için daha çok enerji harcanır. Örneğin; maden, kimya, elektrik işleri ağır ve yorucu işlerdir ve çalışanların fiziksel olarak yorgun düşmesine sebebiyet vererek istirahat süresini uzatacağı için bireyin sosyal ve aile hayatına zaman ayırma süresi kısıtlanmaktadır (Eroğlu, 2000: 323).

Zihinsel yorgunluk açısından iş yüküne bakıldığında, günümüz iş dünyasında bilhassa ofis çalışanları “24 saat çalışma” gibi bir olguyla karşı karşıyadır. Bu çalışma stili günlük yaşamın tüm vaktini iş alanı olarak kabul eder. Birey ofiste olmadığı zamanlarda da evde, dışarıda hatta tatilde dahi mobil araçlar vasıtasıyla iş ile olan bağıni sürdürür. Teknolojik gelişmeler bireyin kendisine ve ailesine daha fazla zaman ayırma fırsatı sağlaması gerekirken tam tersi çalışanlar açısından bu hususta bir dezavantaj da yaratmıştır. Dolayısıyla bireyin işyeri dışında çalışmasına olanak sağlayan esnek çalışma biçimleri ona sunulan bir özgürlük gibi görünse de onu çalışmaya daha bağlı hale de getirebilmektedir (Keser, 2009: 143).

Zihinsel ve fiziksel olarak aşırı iş yükü baskısına maruz kalma bireyleri ruhen de yormakta üzerlerinde baskı, stres, yorgunluk ve öfke yaratmaktadır. Bu durum onların iş-aile çatışmaları yaşamamasına neden olan faktörlerdendir.

### 1.3.3.3. İş Güvencesizliği

Belirsizlik insanı tüm hayat alanında yoran bir unsurdur. Öyle ki, insanlar kimi durumlarda, bir şeyin belirsiz olmasından ziyade olumsuz olmasına bile razı olabilmektedirler. Tüm hayatında olduğu gibi iş hayatında da bireyin belirsizlik içinde olması aile yaşamını, sosyal yaşamını, verimliliğini ve yaşam tatminini etkilemektedir.

Kişiler iş hayatına katıldıktan sonra, hayatlarını da istikrara kavuşturmak isterler, öncelikle iktisadi bir gelir düzeyinin hayatlarını istikrara kavuşturacağına inanırlar. Bu sebeple iş hayatlarında belirsizlikten sıyrılıp güvence altında olmak isterler (Keser, 2009: 144). Çünkü iş hayatında güvence altında olmak isteyen bireyler için iş güvencesinin yokluğu veya belirsizliği aile, iş ve sosyal yaşamlarını etkileyen ciddi bir problemdir.

Özel sektörde çalışanlar için çalıştığı kurumun kapatılması veya işten çıkarılma endişesi, kendi işini yapan bireyler için kriz veya diğer öngörülemeyen sebeplerden dolayı işletmesini kapatma korkusu onların ekonomik yönden yarınlarına güvenle bakmasını engellemektedir. Ekonomik yönden kendilerini güvende hissetmeyen bireyler çoğu zaman kendilerinin, ailelerinin ihtiyaçlarını erteleme veya harcamalarını kısıtlama yoluna gitmek zorunda kalırlar.

Kendisinin ve aile fertlerinin geçimini sağlamak zorunda olan kadın/erkek için işsiz kalmak ise ciddi bir çatışma kaynağıdır. Gelir düzeyindeki bir azalış aile için huzursuzluklar ve tartışmalar yol açarak iş-aile çatışmalarına neden olabilmektedir. Günümüz evliliklerinde eşlerden birinin ya da her ikisinin de uzun dönemli işsiz kalması aile yapısında çözümlere dahi yol açmaktadır. Nitekim Aile Mahkemelerine bu sebeple dava açanlar mevcuttur.

#### **1.3.3.4. Çalışma Ortamı**

Çalışma ortamı, çoğu işyerinde dikkate alınmasa da çalışanlar için oldukça önem arz etmektedir. İşyerinin fiziksel şartlarının uygunsuz oluşu iş güvenliği önlemlerinin alınmaması, hijyenik olmayan çalışma koşulları, ergonomik koşulların uygunsuzluğu, iş ortamında sürekli gürültüye maruz kalmak, ısı, aydınlatma ve havalandırması yeterli olmayan ortamlarda çalışmak bireyin hayat kalitesini etkileyen önemli unsurlardır (Hayta, 2007: 22).

Çalışma ortamının güvenli ve sağlıklı olmaması iş kazalarına, meslek hastalıklarına, strese vb. sorunlara yol açmaktadır. Bunun bilincinde olan çalışanlar için böyle iş ortamlarında çalışmak zorunda olmak oldukça stresli ve yorucu bir durum olmaktadır. Günün önemli bir bölümünü iş yerinde bu şekilde geçirmek zorunda kalan çalışanlar ister istemez yaşadıkları stres ve yorgunluğunu eve yansıtacaklardır. Zira



bireyler kendilerini huzurlu ve rahat hissettikleri iş ortamında daha verimli çalışırlar, bu verim dolaylı olarak aile ve sosyal yaşantılarına da yansımaktadır. Özellikle kadınların böylesine yorucu ve kötü koşullara sahip iş ortamından sonra eve gidip çocuklarla ilgilenmesi, yemek, bulaşık gibi işlere de vakit ayırması zor olacağından iş-aile çatışmaları yaşanacaktır.

#### **1.3.3.5. Yönetici ve Çalışma Arkadaşları ile İlişkiler**

Çalışanlar iş ve kişisel hayatlarında, iş arkadaşlarının, yöneticilerinin ve ailenin sosyal desteğine ihtiyaç duymaktadırlar (Redman ve Snape, 2006: 168). İhtiyaç duyulan sosyal destek işyerinde üstlerden, astlardan ve buna ek olarak çalışma arkadaşlarından edinebilmektedir (Lindroff, 2001: 281).

Çalışanların iş ortamında birbirleri, üstleri ve astları ile olan sosyal ilişkileri ve iletişim dengesi örgüt ve çalışanlar açısından önemli bir unsurdur. Yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu ve desteği; çalışma arkadaşlarının birbirleri ile olan diyalogları, destekleri ve anlayışı çalışanların iş hayatlarında çok daha verimli olmasını sağlamaktadır.

Yönetici desteği, yöneticilerin örgüt içinde çalışanların teşvik etmesi, ihtiyaçlarını ve faydalarını önemsemesi ve onların yararlarını gözlemlemesidir (Powell ve arkadaşları, 2011). Yönetici desteğinin çalışan personelin davranış ve tutumlarına önemli katkısı bulunmaktadır. Çalışanların gözünde yönetici tarafından desteklenmek örgüt tarafından desteklenme anlamı taşımaktadır. Bu da çalışanın örgüte daha bağlanmasını, işini verimli şekilde yapmasını sağlar. Yöneticiler liderlik vasfını kullanarak personele yol gösterebilmeli, görevlerini suistimal etmemelidirler. Zira yapılan çalışmalarda yönetici desteği ile iş-aile çatışması arasında pozitif bir ilişki olduğu gözlenmiştir (Aksoy ve Arslan, 2016: 58).

Keza işyerinde çalışma arkadaşlarının birbirleriyle iyi bir iletişim halinde olması, iş arkadaşlarının yardımsever, vicdanlı, hoşgörü sahibi olmaları, birbirlerinin verimliliğini artırmalarına yardımcı olmaları, olumlu anlamda işbirliği yapmaları ve problemler karşısında yapıcı davranışlar sergileyen insanlar olması işyerinde çalışanların ve işyerinin huzuru sağlayan önemli bir etkidir. Aksi durumlarda çalışanların birbirlerine işyerinde duygusal ve fiziksel tacizde bulunmaları, ayırma

davranışları, diğer çalışanın din, ırk, giyiniş vb. özelliklerinden dolayı dışlanması iş yerinde çalışanları olumsuz etkilemektedir.

Çalışma yaşamında daha çok kadın çalışanlar yönetici ve iş arkadaşları tarafından ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Gerek işe alım aşamasında gerekse çalışma devresinde kadın çalışanlara yönelik yöneticiler tarafından yapılan işe almada eşit olmayan uygulamalar, erkek yöneticiler tarafından çalışan kadınlara yönelik önyargılar, kadın yöneticiler tarafından kadın çalışanlara konulan engeller; çalışma arkadaşları tarafından uygulanan mobbing, dışlama, cinsel taciz vb. durumlar kadınların çalışma yaşamında fazlasıyla yıpranmalarına neden olmaktadır. Yöneticiler ve çalışanlar tarafından yapılan bu tür kötü muameleler çalışanların aile ortamına da yansarak iş-aile çatışmalarına yol açabilmektedir.

#### **1.3.3.6. Örgütün Yapısı**

Çalışanların içinde bulunduğu kurumun yapısı çalışanlar için oldukça önemlidir. Hiyerarşik ve otoriter örgüt yapıları, çalışanların stresini artırıcı özelliğe sahiptirler. Çalışanların fikrine danışılmayan, kararların üst yönetim tarafından alınıp astlara dayatıldığı, çalışanların desteklenmediği, katılımcılıktan uzak yönetim şekli çalışanların, verimliliğini, örgütsel bağlılığı azaltmakta, stres ve iş-aile çatışmalarını artırmaktadır (Keser, 2014: 44-45). Bu noktada çalışanlarını destekleyen örgütler bireyler için oldukça önem taşımaktadır. Shaffera ve arkadaşlarının (2001:110-111) yaptıkları araştırmada örgütsel destek ile iş-aile çatışması arasında negatif ilişki bulunmuştur. Buna göre çalışanların örgütsel destek algısı azaldıkça iş-aile çatışması artmaktadır.

#### **1.4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI SONUÇLARI**

Nedenleri itibariyle bireylerin aile, iş ve kişisel yaşamları üzerinde etkili olan iş-aile çatışması, sonuçları itibariyle de yine aile, iş ve kişisel yaşamları üzerinde etkisini göstermektedir.

Madsen (2001: 8) çalışmasında iş-aile çatışmasının sonuçlarını şu şekilde sıralamıştır:

- Depresyon
- Psikolojik sorunlar
- İŒe Devamsızlık
- İŒ tatminsizliği
- YaŒam tatminsizliği
- Tükenme
- Stres düzeyinde artış
- İŒi aksatma
- İŒe saatinde gitmeme
- Kariyer amaçlarına ulaşamama
- İyi bir ebeveyn olmadığını düşünme
- Verimlilikte Düşüş
- Evlilik Tatminsizliği
- Mutsuzluk
- Alkol, sigara vb. maddeler tüketme
- Bedensel sağlık problemleri
- İŒten ayrılma düşüncesi
- Örgüte olan bağlılıkta azalma
- Örgütsel vatandaşlığın azalması
- YaŒam tatmininde azalma

Madsen, ayrıca iş-aile çatışmasına iş-aile seminerleri, çocuk bakım desteği, personele iş-aile çatışması gibi konularda eğitim verme, destek grupları, çalışanlara aile fertlerinin hastalık gibi durumlarda izin verme, katı örgüt kültürünü değiştirme vb. yöntemlerle müdahale edilebileceğini belirtmiştir (Madsen, 2001: 8).

Görüldüğü gibi iş-aile çatışmasının sonuçları bireylerin kişisel, aile ve iş yaşamlarını, ruhi ve fiziksel sıhhatlerini, genel olarak yaşam tatminlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle kadınlar, duygusal yapıları ve sorumluluk çemberlerinin genişliği dikkate alındığında bu sonuçlardan daha fazla etkilenebilmektedirler.

## 1.5. YAŞAM TATMİNİ KAVRAMI

İş-aile çatışması bireyin yaşam tatmini üzerinde de etkilidir. Bireyin hayatından duyduğu memnuniyeti ifade eden yaşam tatmini kavramını ilk kez 1961 yılında Neugarten ortaya atmıştır (Dursun ve İstar, 2014: 130).

Yaşam, bireyin çalışma yaşamında ve çalışma yaşamı dışında kendisi, ailesi ve sosyal çevresiyle geçirdiği vaktin tamamıdır. Kişi bu vakit zarfında çeşitli rollere bürünmek ve çeşitli tutumlar sergilemek zorunda kalacaktır. Büründüğü tüm roller bireyin yaşam tatmini seviyesini etkileyecektir. Kişiler nasıl ki işi, ailesi, sosyal çevresi vb. ile ilgili tatminsizlik veya tatmin yaşıyorsa bir bütün olarak yaşamından da tatminsizlik veya tatmin yaşarlar (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 77).

Yaşam tatminini tanımlamak için öncelikle “tatmin” kavramını açıklamak gerekir. Tatmin, ihtiyaç, istek, beklentilerin karşılanmasıdır. Yaşam tatmini ise bireyin elde etmek istediği şeyler ile sahip olduğu şeyleri karşılaştırmasıyla vardığı sonuçtur (Şener, 2009: 5). Literatürde yaşam tatmini hakkında pek çok tanım bulunmaktadır. Bunlardan bazıları:

Keser (2006: 182)'e göre yaşam tatmini, bireylerin yaşam kaliteleri hakkında ulaştıkları yargıları ifade etmektedir.

King (2005: 25)'e göre yaşam tatmini, hedefler, değerler, aile, iş, para, toplum gibi alanları içine alan kapsamlı bir kavramdır.

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007: 7)'a göre yaşam tatmini, bireyin beklentilerini mevcut reel durumuyla mukayese etmesiyle ortaya çıkan sonuçtur.

Thieme ve Dittrich (2015: 5)'e göre yaşam tatmini, çoğu insan tarafından yaygın olarak paylaşılan insanlık hedefidir.

Veenhoven (1996: 3)'a göre yaşam tatmini, yaşam kalitesi göstergelerinden biridir.

Yukarıda tanımlara bakılarak basit ve açık gibi görünen yaşam tatmini kavramının izah edilmesinde aslında birtakım güçlüklerle karşılaşmaktadır. Misal 1974 ve 1976 senelerinde yapılan iki ayrı çalışmada yaşam tatminine ait 800 farklı unsur sınanmıştır. İlk aşamada bu unsurlar 100'e; daha sonraki aşamada ise 30 unsura düşürülmüştür.

Başka bir çalışmada 6500 unsur sınanmış ve bu sayı 15 unsura düşürülerek daha yalın hale getirilmiştir. Bu 15 unsur şu şekilde sıralanmaktadır (Dikmen, 1995: 118);

- Sıhhat ve kişisel güven
- Ebeveyn, kardeş ve diğer akraba ilişkileri
- Bir çocuğa sahip olma ve onu yetiştirme
- Eş ilişkilerinde yakınlık
- Yakın dostlara sahip olma
- Diğer insanlara yardım etme ve gözetme
- Devletin yerel, ulusal ve halk etkinliklerine katılma
- Öğrenebiliyor olma
- Araçsal rahatlık
- Kendini tanıyabilme
- Kendini anlayabilme
- Bir işte çalışıyor olma
- Toplumsallaşma
- Müzik dinleme, kitap okuma, sinemaya gitmek, maç seyretmek vb.
- Eğlenceli faaliyetlere katılmak

Görüldüğü üzere yaşam tatminini türlü ögeler aracılığıyla bir tanımını yapmak zordur zira tek başına “yaşam” son derece geniş bir kavramdır (Dikmen, 1995: 118).

## **1.6. YAŞAM TATMİNİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR**

Aile ve iş hayatı, evlilik, sosyal ilişkiler, yaş, cinsiyet, gelir düzeyi, sağlık durumu, eğitim düzeyi gibi unsurlar bireylerin yaşam tatminini etkileyen unsurlardır.

### **1.6.1. Evlilik ve Aile Yaşantısı**

Aile kurumu bireyin hayatında önemli yer teşkil etmektedir. Aile kurumu içinde yaşanan sevinç, hüznün, sevgi, şiddet gibi olumlu veya olumsuz duygular bireyin sosyal yaşantısına, iş yaşamına, eğitim hayatına kısacası tüm yaşamına sirayet etmektedir.

Dolayısıyla evlilik ve aile ortamı bireylerin yaşam tatminini etkileyebilmektedir. Evliliği mutlu giden, aile yaşamında huzurlu olan bireylerin yaşam tatmini düzeyi, aile

içi çatışmalar yaşayan bireylere göre daha yüksek olabilmektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında;

Bonebright ve arkadaşları (2000) çift kariyerli eşlerin yaşam tatminine bakarken, evlilikte yaşanan iş-aile çatışmasının artmasıyla yaşam tatminin azaldığını bulmuşlardır.

Dikmen (1995: 135)'in yaptığı çalışmada, uzun zamandır evli olan çiftlerin bu süre zarfında birbirlerini daha iyi tanıdığı için aralarındaki çatışmaların azaldığı buna bağlı olarak da yaşam tatminlerinin arttığı sonucuna varmıştır.

Luhmann ve arkadaşları (2012: 604-605) çalışmalarında sorunlu, yıpratıcı ve boşanma noktasına gelen evli bireylerin boşanma öncesinde yaşam tatminlerinin oldukça düşük olduğunu; boşanma sonrası ise ilk etapta olumsuz olsa da sonraki zamanlarda bu bireylerin yaşam tatminlerinin eskisine oranla arttığını tespit etmişlerdir.

Perrewe ve arkadaşları (1999: 323-324) çalışmalarında yaşam tatminsizliğinin aile içinde yaşanan iş-aile çatışması ile ilişkili olduğunu bulmuşlardır.

Polatçı (2015: 38)'nin evli akademik personel üzerinde yaptığı çalışmaya göre evlilik tatmini, yaşam tatminini anlamlı ve pozitif bir şekilde etkilemektedir.

Soylu ve Kabasakal (2016: 219)'in evli kadınlar üzerinde yaptıkları çalışmalarında yaşam tatmini ve evlilik tatmini arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur, evlilik tatmini yüksek kadınların yaşam tatmini de yüksektir sonucuna ulaşmıştır.

Medeni durum itibarıyla bakıldığında Suhail ve Chaudry (2004: 362-368)'in Lahor'da (973 kişi) yaptıkları çalışmalarında evli bireylerin evli olmayan bireylere göre yaşam tatminlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Evlilik ve aile kurumu erkek ve kadınlar için farklı anlamlar ifade edebilmektedir. Çoğu zaman kadın ve erkeklerin evliliğe dair istekleri, beklentileri ve umutları farklılık gösterebilmekte bu durum evlilik, kadın ve erkek açısından farklı yaşam tatmini düzeyi oluşturabilmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda yaşam tatmini düzeyi evli erkek ve evli kadınlar için farklılık göstermiştir (Chipperfield ve Havens, 2001: 184).

### 1.6.2. Çalışma Yaşamı

Bireyin yaşamında önem arz eden iş yaşamı ve yaşam tatmini arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. İş, bireylere birçok yönden tatmin sağlamaktadır. Bir işe sahip olmak veya çalışmak bireyin yaşam tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bir diğer perspektiften bakıldığında, kişi bir işe sahip değilse, iş aradığı halde bulamıyorsa yaşama yönelik ümitsizlik, çaresizlik ve tatminsizlik yaşar. Yapılan çalışmalarda işsiz bireylerin, herhangi bir işte çalışan bireylere göre yaşam tatminlerinin düşük çıktığı görülmektedir (Keser, 2006: 186).

Çalışma yaşamının kalitesi ve iş ortamı çalışanların yaşam tatminleri artıran faktörlerdir. Zira işinde mutluluğu yakalayan bireylerin yaşam tatminlerinin yüksek olduğu gözlenmektedir (Keser, 2006: 187).

Çalışma yaşamı kalitesi açısından bakıldığında, birçok insan çalışmakta olduğu işe yalnızca para kazanmak, geçimini sağlamak açısından bakmaz. Yaptığı işin herkese faydalı olması duygusunu, gururunu, başarıma hissi ve tatminini de yaşamak ister. Bu da büyük ölçüde çalışma yaşamının kalitesine bağlıdır. Bireyin mesleğinden, işinden, işyerinden beklentilerinin karşılanması, yaşam tatmininin sağlanmasında çalışma yaşamı kalitesi önemli bir belirleyicidir (Türkay, 2015: 239-240).

Yapılan işin tüm yönlerini kapsayan çalışma yaşamının kalitesini oluşturan faktörler şu şekilde sıralanabilmektedir (Bayır Toplu, 1999: 226):

- Ergonomik yönden elverişli çalışma ortamı
- Çalışanlar ve yöneticiler arası ilişkiler
- Çalışanlar arası ilişkiler
- Çalışanların eğitilmesi
- Sosyal imkânlar (sağlık, kreş, ulaşım vb.)
- İş güvenliği
- Dengeli ücret dağılımı
- Katılımcı bir örgüt
- Teknolojik ilerlemelere uyum sağlama

Çalışma yaşamının kalitesini oluşturan tüm bu faktörler çalışanların memnuniyetlerin artmasına vesile olmaktadır.

İş ortamı açısından bakıldığında ise bireylerin içinde çalıştıkları doğal, fiziki ve coğrafi çevreyle ilgili birtakım faktörler, onların ruhsal ve fizyolojik balansları üzerinde etkilidir. İnsanların fiziki ve doğal çevreyle olan entegrasyonunu bozan değişkenler içinde öne çıkanlar, soğuk, sıcak, gürültü, nem oranı gibi çevre şartlarıdır. Bu şartların olumsuz olduğu koşullarda (aşırı sıcak, aşırı soğuk, fazla gürültülü vb.) çalışmak bireylerin yaşamlarını etkilemektedir (Eroğlu, 2000: 310-311). Öte yandan çalışma ortamında rol çatışmaları, rol belirsizlikleri, iş yükünün fazla olması, iş arkadaşları ile kötü diyaloglar bireyin sadece çalışma yaşamını olumsuz etkilemekle kalmaz, çalışma dışı yaşamını da etkiler. Bu sebeple çalışma ortamında mutsuz olan bireylerin yaşam tatmini de düşebilmektedir.

### 1.6.3. Kişilik Özellikleri

Bireyin kişilik özellikleri yaşama bakış açısıyla bağlantılıdır. Bu durum bireyin içinde bulunduğu olayları idrak etmesinde de oldukça etkilidir (Keser, 2006: 191). İnsanlar aile yapısı, çevresel ve genetik faktörlerin etkisiyle farklı kişilik özelliklerine sahiptirler bu sebeple her insanın karşılaştığı yaşamsal olaylara verdiği tepkiler kişilik özellikleri çerçevesinde değişmektedir.

Donovan ve Halpem (2002: 14)'a göre yaşam tatmini ile güçlü bir şekilde ilişkisi olduğu tespit edilen kişilik faktörleri şunlardır:

- İyimserlik
- Dışadönüklük
- Sosyallik
- Öz saygı
- Nevrotizm
- Organize ve plan yapma yeteneğidir.

Sosyal, sevecen, sorumluluk sahibi, duygularını dengeli bir şekilde yaşayan, stresle başa çıkabilen, özgüvenli, dışadönük, iyimser kişiliğe sahip olan insanlar yaşama karşı daha pozitif bir tutum sergiledikleri için yaşam tatmini düzeyleri yüksek



olabilmektedir. Hırlak ve arkadaşları (2017: 111) yaşam tatmini ve iyimserlik algısı arasında ilişki olup olmadığına dair yaptıkları araştırmada iyimser bakış açısına sahip bireylerin yaşam tatmin düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varmışlardır.

Donovan ve Halpem (2002: 14)'in yaşam tatmini ile güçlü bir şekilde ilişkisi olduğu tespit edilen kişilik faktörlerinden hareketle, kötümser, kendine güveni olmayan, nevroitik, asosyal, duygusal dengesizlikler yaşayan kişiler yaşama karşı genellikle negatif bir tutum sergiledikleri için yaşam tatmini düzeyleri düşük olabilmektedir yorumu yapılabilir.

Kişilik bireyin bir parçası olduğu için hayatının her kategorisinde bireye eşlik ederek onun yaşam tatminini etkilemektedir. Örneğin, birey kişilik özellikleriyle örtüşen bir işte çalıştığı takdirde iş yaşamında daha huzurlu olur ve bu durum genel yaşamına da yansır dolayısıyla kişinin yaşam tatmini düzeyi olumlu etkilenir. Benzer şekilde birey olumlu kişilik özelliklerine uygun veya kötü olarak adlandırılacak kişilik özelliklerini tolere edebilecek bir hayat arkadaşı seçtiğinde evliliği daha mutlu olacak dolayısıyla da yaşam tatmin düzeyleri olumlu yönde etkilenecektir.

#### **1.6.4. Sosyal Etkileşim**

İnsan sosyal bir varlıktır. Anne karnındayken bir kordon ile anneye; dünyaya gözlerini açtığı anda ise anne, baba, kardeşler, akrabalar, arkadaş çevresine çeşitli sebeplerle bağlı olur ve bağlı olduğu bu insanlar tarafından sevgi görmeye, mutlu edilmeye, diyalog kurup sosyalleşmeye, ilgi görmeye ve desteklenmeye gereksinim duymaktadır.

Bireylerin ailesi, dostları ve arkadaşlarıyla saygıya, sevgiye dayalı olumlu ilişkisi yaşamlarına güzellik katmakta ve yaşam tatminlerini artırmaktadır.

Andrews ve Withey (1976)'in yapmış olduğu araştırmada bireylerin samimi arkadaşlık bağlarının ve onlarla yapılan etkinliklerin yaşam tatminlerini olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir(Akt. Özmete, 1997: 64).

Bireylerin arkadaşları veya aile fertleri arasında samimi bir bağının olmaması onların kendilerini yalnız ve güvensiz hissetmelerine neden olabilir. Bireylerin zor zamanlarında her daim ona destek çıkacak birilerin olduğunu bilmesi ise onların daha

huzurlu, mutlu ve güvenli hissetmelerine sebep olmaktadır. Bireyin çevresiyle kurduğu bu tür olumlu ilişkiler onların yaşam tatminlerini artırmada birer araçtır.

#### **1.6.5. Yaş**

Bireylerinin yaşlarının onların yaşam tatminleri üzerinde etkili olup olmadığı hakkında kesin bir yargıda bulunmak doğru olmayacaktır. Bireylerin gençlik, orta yaş ve ihtiyarlık dönemlerinde yaşam tatmini düzeyleri birbirinden farklı olabilmektedir. Bu durum bireylerin yaşadığı çevre, psikolojik durumu, eğitim durumu, ekonomik durumu, kültür vb. sebeplerle değişebilir. Misal, genç bir bireyin yaşam tatmini düzeyi düşükken, yaşlı bir bireyin yaşam tatmini düzeyi yüksek olabilmektedir. Özetle bazı durumlarda yaş sadece birer sayıdan ibaret kalabilmektedir. Nitekim yaşın yaşam tatminini etkileyip etkilemediğine dair yapılan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bu konuda yapılan bazı araştırmalara bakıldığında:

Charles ve arkadaşları (2001: 136)'na göre yaş ile birlikte bireylerin yaşam tatmini seviyesinde artış olmaktadır.

Çevik ve Korkmaz (2014: 136-138)'in araştırmasında yaşlanma ile birlikte yaşam tatmininin azaldığı sonucu ortaya çıkmıştır. 18 yaş üstü bireyler üzerinde yapılan bu araştırmada, 45-64 yaş arası dönemde bireylerin yaşam tatmininin en düşük olduğu saptanmıştır.

Özdevecioğlu (2003: 703)'nun yaptığı araştırmada bireylerin yaşam tatmini belli bir yaşa kadar artmakta (15-50 yaş aralığında), daha sonra (51 yaş ve üstü) düşüş göstermektedir.

Araştırma sonuçlarında da görüldüğü gibi yaş ve yaşam tatmini arasında ilişkiye dair net bir yargıya varılamamaktadır. Yaş ve yaşam tatmini arasındaki ilişki diğer faktörlere bağlı olarak kişiden kişiye değişebilir.

#### **1.6.6. Cinsiyet**

Yaşam tatmini açısından cinsiyet değişkeni ele alındığında kadın ve erkeklerde farklı sonuçlar elde edilebilmektedir.

Dikmen (1995: 134-135)'in yapmış olduğu çalışmada kadınların yaşam tatmini düzeylerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dikmen bunun sebebini iş hayatına katılan kadının, ekonomik yönden kendini güvence altına almasıyla açıklamaktadır.

Aşan ve Erenler (2008: 213)'in yapmış olduğu çalışmada kadın ve erkek çalışanların yaşam tatminleri ve iş tatminleri algıları ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir ilişki bulunamamışlardır.

Polatçı (2015: 39)'nın yapmış olduğu çalışmada kadınların yaşam tatmini seviyesinin erkeklere oranla daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özdevecioğlu (2003: 701)'un yapmış olduğu çalışmada da kadınların yaşam ve iş tatmini seviyesinin erkeklerden daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Ünüvar ve Tagay (2000: 31)'in araştırmalarında yaşam tatmini ile cinsiyet (erkek, kadın) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Sonuçların farklı olmasının sebebi biyolojik açıdan cinsiyet farklılığından ziyade cinsiyet rollerini şekillendiren kadın veya erkeğin içinde bulunduğu kültür, yaşadığı toplumun cinsiyete bakış açısı, eğitim, aile yaşamı, psikolojik durum, kadın/erkeğin genel olarak yaşama bakış açılarının ve beklentilerinin farklı olması vb. şeklinde sıralanabilir.

#### **1.6.7. Eğitim Düzeyi**

Bireyin doğumundan itibaren başlayan eğitim insan hayatında çok önemli bir yer kaplamaktadır. Bireyler eğitim sayesinde dünyaya, ülkesine, içinde yaşadığı çevreye, ailesine ve de kendisine daha faydalı olmaktadır. Birey eğitim aracılığıyla yeteneklerinin farkına varma ve geliştirme, fayda orijinli bir kimlik edinme, kendisine olan saygısını ve toplum içindeki itibarını artırma fırsatı yakalamaktadır. Aldığı eğitim ekonomik ve sosyal yaşamını, meslek seçimini, maddi kazancını, eş seçimini ve evliliğini etkileyerek yaşamını şekillendirmektedir. Yaşamın her alanına sirayet eden eğitim bireyin yaşam tatminini de etkileyebilmektedir.

Eğitim düzeyi bireyin yaşam tatminini artıran bir faktör olabilir nitekim Yiğit ve arkadaşları (2011: 9) yaptıkları çalışmada eğitim seviyesi yükseldikçe bireylerin

yaşam tatmini düzeylerinde de artış görüldüğü sonucuna varmıştır. Ancak eğitim düzeyi yüksek bireylerin yaşam tatmini yüksek ya da eğitim seviyesi düşük bireylerin yaşam tatminleri düşüktür şeklinde net bir ifade kullanmak doğru olmayacaktır nitekim bazı araştırmalarda eğitimin yaşam tatmini üzerinde düşük bir etkisinin olduğu sonucu çıkmıştır (Michalos, 2007: 13).

Öte yanda yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler aldıkları eğitime bağlı olarak daha yüksek beklenti içine girebilmektedir. Yüksek beklenti içine girmeleri neticesinde istediklerini elde edememe, beklentilerinin karşılanmaması ve hayal kırıklıklarından dolayı bu bireyler üzerinde düşük yaşam tatmin düzeylerinden bahsedilebilir (Keser, 2006: 200).

#### **1.6.8. Sağlık Durumu**

Bireyin sağlık durumu yaşam tatmini ile ilişkilidir. Kronik hastalıklar, olumsuz sağlık koşulları veya bireyin sağlıklı ve zinde oluşu yaşam tatminini etkilemektedir. Obezite, sigara içmek, fazla içki tüketimi, astım, şeker hastalığı, eklem rahatsızlıkları, fiziksel hareketsizlik, depresyon, kanser, kalp rahatsızlığı vb. gibi sağlığı olumsuz yönde etkileyen faktörler yaşam tatmini düzeyini düşürebilmektedir (Strine ve arkadaşları, 2008: 45-47).

Bireyin sağlık durumu ile yaşam tatmini arasındaki bağ şöyle özetlenebilir (Nordenfelt, 1993: 167-168'den Akt. Keser, 2006: 202-203):

- Sağlık durumu direk olarak yaşam tatmini ile bağlantılıdır. Kişinin sağlığının iyi veya kötü olması tüm yaşamını etkilemektedir.
- İnsanlar bir hastalığa yakalandığı zaman kendisini kötü hissetmekte ve yaşamdan aldığı keyif azalmaktadır.
- Gelecek yaşantısında olumsuz bir sağlık sorunu yaşayacağını biliyorsa yaşam tatmini olumsuz etkilenmektedir.
- Bireyin kronik bir sağlık sorunu varsa yaşam tatmini düşüktür.
- Sağlık problemi kişinin yaşamında adeta merkezi bir konum olarak yaşam tatminini azaltmaktadır.

Görüldüğü gibi bireyin sağlık durumu tüm hayatını etkileyerek yaşam tatmini düzeyini artırıcı veya azaltıcı etkiye sahiptir. Bireyin sağlıklı olması yaşam tatmini düzeyini artırırken; sağlık durumunun iyi olmaması yaşam tatmini düzeyini düşürmektedir.

#### **1.6.9. Gelir Düzeyi**

Maddiyat bireyin yaşamsal ihtiyaçlarını karşılaması için bir araçtır. Günümüzde insanlar temel ihtiyaçlarını karşılamak için dahi belli bir kazançta ihtiyaç duymaktadırlar. Özellikle tüketim toplumu içinde maddiyat diğer dönemlere kıyasla çok daha önemli hale gelmiştir. Zaman içinde tüketim taleplerinin de değişmesiyle birlikte, insanlar sisteme ayak uydurmak için sürekli tüketim yapmak zorunda bırakılmıştır ve bırakılmaya devam edilmektedir. Durum böyle olunca gelir düzeyi bireyin yaşamında çok daha önemli bir hale gelmiştir.

Pekel ve arkadaşlarının (2016: 390-391) yaptıkları araştırmada kişilerin yaşam tatminleri ve gelir düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kişilerin gelir düzeyi arttıkça yaşam tatminleri de artmaktadır. Bunun nedeni olarak kişilerin kazançları doğrultusunda hayatlarını kanalize etmeleri ve gelir düzeyine bağlı bir hayat oluşturmalarından kaynaklı olduğu düşünülmüştür.

#### **1.6.10. İnanç**

Bireylerin inançları ve yaşam tatmini arasında bir ilişki bulunmaktadır. Tüm dinlerin (İslam, Musevilik, Hıristiyanlık, Budizm vb.) insanları iyiye ve doğruya ulaştırmak için koyduğu kurallar vardır (iyi bir insan olmak, topluma faydalı olmak, ahlaklı olmak, yalan söylememek gibi). İnanan kişiler bu kuralları yerine getirdiğinde kendilerini daha iyi hissedebilmektedirler.

Yapılan araştırmalarda yaşam tatmini ve dini inanç ölçümleri arasında (bir mabede gitme, dua etme gibi) anlamlı pozitif bir bağ bulunmuştur. Yani dini inanca sahip olan ve dininin gereklerini yerine getiren bireylerin yaşam tatminlerinin daha fazla olduğu saptanmıştır. Dini inançlarına bağlı olan bireyler kendilerini üzen, sıkıntı veren, negatif hayat olayları karşısında daha düşük seviyede negatif ruhsal tepki vermektedir (Cirhinlioğlu ve Ok, 2010: 3-5).

## 1.7. YAŞAM TATMİNİ SONUÇLARI

Bireyin yaşam tatmininin sağlaması veya sağlayamaması onun aile yaşamını, çalışma yaşamını, sosyal yaşamını, kısacası genel yaşamını olumlu veya olumsuz şekilde etkileyebilmektedir.

Aile yaşamı açısından bakıldığında bireyin yaşam tatmini düzeyi, anne, baba, kardeşler, eş ve çocukları ile olan diyaloglarına da yansiyabilmektedir. Yaşam tatmini yüksek olan bireyler aile fertleriyle daha kaliteli zaman geçirecekleri için evliliklerinde daha mutlu, çocuklarına karşı daha ilgili ve aile sorumlularının üstesinden gelebilecek güçte olabilirler. Yaşam tatmin düzeyi düşük olan bireyler ise ailesine karşı ayırdığı zamanı düşürebilmekte ve aile yaşamı içinde çatışmalar yaşayabilmektedirler.

Çalışma yaşamı açısından bakıldığında bireyin yaşam tatmini düzeyi, çalışma performansını, işlerinden duydukları memnuniyeti, iş arkadaşları ile olan diyaloglarını etkileyebilir. Yaşam tatmin düzeyi yüksek olan bireylerin çalışma performansı, gayreti, çalışma azmi yüksek ve çalışma arkadaşları ile olan ilişkisi daha pozitif olabilirken, yaşam tatmini düşük bireyler bunun zıttı yönünde davranışlarda bulunabilmektedirler.

Yaşam tatmini düzeyi kişilerin iş, aile, eğitim, sosyal, ekonomik yaşamını etkileyebilmektedir. Ancak buradan yaşam tatmini düşük olan bireyler iş, aile, sosyal yaşamlarında sürekli “mutsuz” olur şeklinde bir anlam çıkarılmaması gerekir. Çünkü yaşam tatmini ve mutluluk birbirinden farklı kavramlardır. Dikmen (1995: 119), mutluluğun kişinin geleceğe yönelik umudundan kaynaklandığını ve kişinin yaşam tatmini düşük olsa da yaşam tatmini düşüklüğünün onun mutlu olmasına engel olmadığını ifade eder. Yaşam tatmin düzeyi düşük bireyin iş yaşamında her zaman mutsuz olacağı bundan dolayı düşük performans göstereceği veya aile yaşamında sürekli mutsuz olacağı anlamı çıkarılmamalıdır. Bireyin yaşam tatmini düzeyi düşük olsa da aile yaşamında mutlu olabilir veya iş yaşamında yüksek performans sergileyebilir.

Sonuç olarak bireyler yaşam tatmini/tatminsizliklerini aile ve iş hayatına yansıtabilirler veya yansıtmazlar. Bu durumun bireyin kişilik özellikleri, psikolojik durumları, mesleki özellikleri ile alakalı olabilmektedir.

## 1.8. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM TATMINİ İLİŞKİSİ

İş-aile çatışması birey üzerinde depresyon, tükenme, psikolojik sorunlar, evlilik tatminsizliği, iş tatminsizliği vb. sorunlara neden olmaktadır bu sebeplerden ötürü bireyin yaşam tatminini de etkileyebilmektedir. Bireylerin iş-aile çatışması artıkça yaşam tatmini düzeyleri düşmektedir. Literatürde bunu destekleyen pek çok araştırma mevcuttur. Bu araştırmalardan bazıları;

Dursun ve İftar (2014: 132-133)'ın kadın çalışanlar üzerindeki yaptıkları araştırmada, iş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuca göre kadın çalışanların iş-aile çatışmasının artması yaşam tatminlerini azaltmaktadır.

Kim ve Ling (2001: 211-214)'in Singapur'daki girişimci kadınlar üzerinde yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasında negatif ilişki bulmuşlardır.

Mazerolle ve arkadaşları (2008:516) 324'ü erkek, 263 'ü kadın olmak üzere toplam 587 atletizm antrenörü üzerinde yaptıkları araştırmada kişilerin yaşam tatmininin iş-aile çatışması tarafından olumsuz etkilendiğini sonucuna varmışlardır.

Netemeyer ve arkadaşları (1996: 406) iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam tatmini arasında negatif bir bağ bulmuşlardır.

Özdevecioğlu ve Çakmak (2009: 87) araştırmasında iş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasında olumsuz ve de çok güçlü olmayan bir bağ bulmuşlardır. Araştırmaya göre iş-aile çatışmasının şiddeti yükseldikçe yaşam tatmini düşmektedir.

Parasuman ve Simmers (2001: 560)'ın çalışmasında iş-aile çatışması bireyin yaşam tatminini azaltmaktadır.

Perrewe ve arkadaşları (1999: 323-324) araştırmalarında iş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasında negatif bir ilişki bulmuşlardır.

Aile, bireyin tüm yaşamına etki eden bir kurumdur. Bireyin anne ve babası ile olan diyalogları, aile bütünlüğü, eşin özellikleri, eş ile geçinebilme, çocuklar ile ilişkiler ister istemez bireyin iş yaşamına, sosyal yaşamına, genel yaşamına yansiyacaktır. Aynı

şekilde iş yaşamında işten memnuniyet, yöneticiler ve iş arkadaşları ile ilişkiler bireyin aile yaşamına, ekonomik yaşamına ve genel yaşamına yansıtacaktır.

Ailede meydana gelen çatışmalar iş yaşamına yansıdığı vakit aile-iş çatışmaları, iş yaşamındaki problemler aileye aksettığı vakit ise iş-aile çatışmaları yaşanmaktadır. İş ve aile yaşamının bireyin yaşamında çok önemli bir yeri olduğu düşünülürse yaşam tatmini seviyesi de bireyin iş ve aile yaşamından tatmin olması ya da olmaması ölçüsünde etkileyecektir.

Bu çalışmada da çalışan kadınların iş ve aile yaşamında karşılaştığı zorluklar neticesinde yaşadıkları iş-aile çatışmalarının yaşam tatminlerini nasıl etkilediği incelenecektir. Çalışan kadınların iş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasındaki ilişki araştırılacaktır.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

#### 1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, kadın çalışanların iş-aile ve aile-iş çatışmaları ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu bağlamda iş-aile çatışması ile iş sorumluluklarının, aile-iş çatışması ile aile sorumluluklarının kadın çalışanların yaşam tatminlerini ne yönde etkilediği araştırılmıştır. Bununla birlikte iş-aile çatışması ve yaşam tatmini ilişkisinin medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, ev işlerine ayrılan zaman diliminde eş desteği alıp almama şekline göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

Günümüzde yaşanan ekonomik, kültürel, sosyal gelişme ve ilerlemeler sebebiyle kadınlar artan bir şekilde çalışma yaşamına katılmaya başlamıştır. Kadınların çalışma yaşamına katılmakla birlikte sorumluluk yelpazesi genişlemiş ve kadınlar bir yandan iş diğer yandan ev kadını rolünü birlikte yürütmek zorunda kalmıştır. Hem iş hem aile hayatı (annelik, çocuk bakımı, ev düzeni vs.) gibi konularla ilgilenmesi gereken kadınlar rol bölünmeleri yaşamaktadır. İş ve aileleri arasında bu balansı sağlayamayanlar iş-aile çatışmaları yaşamakta hayatın akışı içerisinde huzursuzluk yaratan tüm bu stresörler çalışan kadınların yaşam tatminini de etkilemektedir. Kadınların iş hayatında; örgütlerle çalışma arkadaşlarıyla olan diyaloglarında ve aile yaşamında da aile kurumunun temel taşı olarak önemli rol aldığı düşünülürse; yaşanan iş-aile çatışmalarının yaşam tatminlerini ne yönde etkilediği önem taşımaktadır.

Bu çalışmada, hem işin aileyi etkileyiş biçimi hem de ailenin işi etkileyiş biçimi her iki yönüyle de dikkate alınması sebebiyle kadın çalışanların yaşamakta olduğu iş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Yapılan bu çalışmanın kadın çalışanların aile ve iş yaşamında yaşadıkları sıkıntıların gündeme gelmesi, çözüm yollarına ışık tutması ve de benzer alanda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara fayda sağlaması açısından önemli olacağı ümit edilmektedir.

## 1.2.ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmaya yönelik hipotezler aşağıda sıralanmıştır:

H<sub>1</sub>: İş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönde bir ilişki vardır

H<sub>2</sub>: Aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönde bir ilişki vardır.

H<sub>3</sub>: Yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, çalışılan sektör, aile sorumluluklarına ayrılan zaman, eşin aile sorumluluklarına desteği ile iş-aile çatışması düzeyi anlamlı bir farklılık göstermektedir

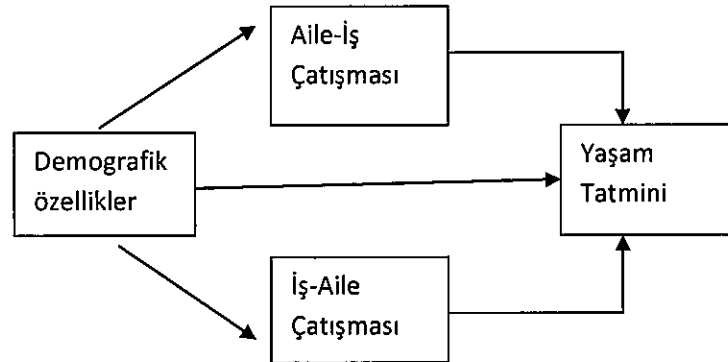
H<sub>4</sub>: Yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, çalışılan sektör, aile sorumluluklarına ayrılan zaman, eşin aile sorumluluklarına desteği ile aile-iş çatışması düzeyi anlamlı bir farklılık göstermektedir

H<sub>5</sub>: Yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, çalışılan sektör, aile sorumluluklarına ayrılan zaman, eşin aile sorumluluklarına desteği ile yaşam tatmini düzeyi anlamlı bir farklılık göstermektedir.

## 1.3. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE YÖNTEMİ

Bu araştırmada, kadın çalışanların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeyleri ile yaşam tatmini arasındaki ilişki incelenecektir.

Araştırma modelinde iş-aile yaşam çatışmasının bir diğer ölçeği olan aile-iş çatışması ve yaşam tatmini çizilerek gösterilmiştir. Model üzerinde iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının yaşam tatmini üzerinde etkisi olduğu düşünülerek Şekil 2’de gösterilen araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 2: Araştırma Modeli

#### **1.4. EVREN VE ÖRNEKLEM**

Bursa'da farklı sektörlerde çalışan kadınlar araştırmanın evreni olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini ise, Orhangazi ilçesinde kamu ve özel kesimde eğitim, sağlık, hizmet sektöründe çalışan kadınlar arasından tesadüfî örneklem yöntemi ile seçilen 250 kadın çalışan oluşturmaktadır. Kadın çalışanlara dağıtılan 250 anket formundan 218 tanesi cevaplanmış ve toplamda elde edilen 218 adet anket formu üzerinden değerlendirme ve analiz yapılmıştır (geri dönüş oranı, %87,2'dir).

#### **1.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

İş-aile çatışmasının yaşam tatmini üzerine etkilerini ölçmeyi amaçlayan tez çalışması, anketin uygulandığı evrenle sınırlıdır. Araştırma yalnızca Bursa'nın Orhangazi ilçesinde çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren kadın çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiş olması araştırmanın uygulama alanı bakımından sınırlılığını belirlemiştir.

#### **1.6. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Araştırmanın amacına yönelik olarak elde edilmek istenen verilerin elde edilmesinde "anket" tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın verileri, 218 kadına İş-Aile Yaşam Çatışması ve Yaşam Tatmini Ölçeği'nin uygulanması yoluyla elde edilmiştir. Bununla beraber, anket formunda demografik bilgilere ulaşmaya yönelik 10 soru yer almaktadır. Bu kısımda ankete katılanların yaş, eğitim durumu, aylık gelir, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, ev işlerine ayrılan zaman, ev işlerinde eş desteği hakkındaki bilgilere ulaşılmak istenmiştir. Katılımcılara yöneltilen sorulardan ikisi hariç tümü kapalı uçludur.

Araştırmada kullanılan ölçekler:

##### **1) İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği**

Araştırmada kullanılan İş-Aile Yaşam Çatışması ölçeği, Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilmiş olup Efeoğlu (2006) tarafından dilimize uyarlanmış geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ile aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi hedefleyen iki alt ölçekten oluşur.

Ölçekte toplam 10 ifade yer almaktadır. Çatışmanın yönünün belirleyebilmek için İlk beş soru ile "iş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor." şeklinde iş-aile çatışmasını, son beş soru ile de "Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor." şeklinde aile-iş çatışmasını ölçen ifadeler bulunmaktadır. Ayrıca "kesinlikle katılıyorum"dan "kesinlikle katılmıyorum"a kadar olan beşli Likert ölçeği kullanılmıştır (Kesinlikle Katılmıyorum=1, Katılmıyorum=2, Kararsızım=3, Katılıyorum=4, Kesinlikle Katılıyorum=5). 1'e yaklaşan değerler düşük iş-aile yaşam çatışmasını, 5'e yaklaşan değerler ise yüksek iş-aile çatışması düzeyini göstermektedir.

## **2) Yaşam Tatmini Ölçeği**

Yaşam tatminini ölçmek için, Diener ve diğerlerinin (1985) geliştirmiş olduğu yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır. Köker (1991) tarafından Türkçeye uyarlanıp güvenilirlik ve geçerliliği test edilmiştir. Ölçekte toplam 5 ifade yer almaktadır. Bu ifadelerden ilki "Yaşamım birçok yönden, idealimdeki yaşama yakındır." Beşincisi "Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim." şeklindedir. Yaşam tatmini ölçeği de "kesinlikle katılıyorum"dan "kesinlikle katılmıyorum"a kadar olan beşli Likert ölçeği kullanılmıştır.

## **1.7. VERİ ANALİZİ**

Anket uygulaması sonucu elde edilen veriler "SPSS 15.0For Windows" programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde, demografik özelliklere ait tanımlayıcı tablolar, güvenilirlik analizi yapılmıştır. Daha sonra araştırmada uygulanacak analizler için normallik dağılım testi yapılmıştır. Test sonucunda verilerin normal dağılıma sahip olmadığı sonucuna varıldığı için non-parametrik testler olan Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Ölçek değişkenleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için ise Spearman korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

## **1.8.ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLANMASI**

### **1.8.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri**

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 5'de gösterilmiştir.

**Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özellikleri**

	N	%
<b>Yaş</b>	20-25	33 15,1
	26-30	58 26,6
	31-35	56 25,7
	36-40	20 9,2
	41-45	28 12,8
	45 Üstü	23 10,6
<b>Eğitim Durumu</b>	İlköğretim	15 6,9
	Lise	19 8,7
	Lisans	155 71,1
	Yüksek Lisans	15 6,9
	Doktora Ve Üzeri	14 6,4
<b>Aylık Gelir</b>	1000-1499 TL	17 7,8
	1500-1999 TL	30 13,8
	2000-2999 TL	52 23,9
	3000-3999 TL	84 38,5
	4000 TL Ve Üstü	35 16,1
<b>Çalışılan Sektör</b>	Kamu Sektörü	127 58,3
	Özel Sektör	87 39,9
	Kendi İşim	4 1,8
<b>Medeni Durum</b>	Evli Çocuğu Var	124 56,9
	Evli Çocuğu Yok	34 15,6
	Dul Çocuksuz	2 0,9
	Dul Çocuğu Kendi Yanında	5 2,3
	Bekâr	53 24,3
<b>Sahip Olunan Çocuk Sayısı</b>	Hiç Yok	89 40,8
	1 Çocuk	50 22,9
	2 Çocuk	68 31,2
	3 Çocuk	11 5,0
<b>Çocuğunuz Varsa Siz Çalışırken Çocuğa Kim Bakıyor?</b>	Aile Büyükleri	51 23,4
	Ücretli Bakıcı	18 8,3
	Kreş	24 11,0
	Diğer	36 16,5
	Çocuk Yok	89 40,8
<b>Ailevi Sorumluluklar İçin Haftalık Kaç Saat Ayırıyorsunuz?</b>	5 Saatten Az	45 20,6
	6-10 Saat	78 35,8
	11-15 Saat	43 19,7
	16 Ve Üzeri	52 23,9
<b>Aile Sorumluluklarında Eşinizin Desteği Oluyor Mu? (Evli olanlar için).</b>	Evet	60 27,5
	Kısmen	59 27,1
	Hayır	39 17,9

Tablo 5’de gösterildiği gibi kadınların yaş dağılımlarına baktığımızda; 20-25 yaş arasında olan 33 (%15,1), 26-30 yaş arasında olan 58 (%26,6), 31-35 yaş arasında olan 56 (%25,7), 36-40 yaş arasında olan 20 (%9,2), 41-45 yaş arasında olan 28 (%12,8), 45 yaş ve üstünde olan 23 (%10,6) kadın araştırmaya katılmıştır. İlköğretim mezunu olan 15 (%6,9), lise mezunu olan 19 (%8,7), lisans mezunu olan 155 (%71,1), yüksek lisans mezunu olan 15 (%6,9), doktora ve üzerinde eğitimi olan 14 (%6,4) kadın araştırmaya katılmıştır.

Aylık 1000-1499TL geliri olan 17 (%7,8), 1500-1999TL geliri olan 30 (%13,8), 2000-2999TL geliri olan 52 (%23,9), 3000-3999TL geliri olan 84 (%38,5), 4000TL ve üzerinde geliri olan 35 (%16,1) kadın vardır.

Kamu sektöründe çalışan 127 (%58,3), özel sektörde çalışan 87 (%39,9) ve kendi işinde çalışan 4 (%8) kadın araştırmaya katılmıştır. Medeni durumlarına baktığımızda; evli çocuğu olan 124 (%56,9), evli çocuğu olmayan 34 (%15,6), dul çocuksuz olan 2 (%0,9), dul çocuğu kendi yanında olan 5 (%2,3) ve bekâr olan 53 (%24,3) kadın araştırmaya katılmıştır.

Kadınların sahip oldukları çocuk sayılarına baktığımızda, çocuğu olmayan 89 (%40,8), 1 çocuğu olan 50 (%22,9) , 2 çocuğu olan 68 (%31,2), 3 çocuğu olan 11 (%5,0) kadın vardır.

Kadınların çalışırken çocuklarına aile büyükleri bakan 51 (%23,4), ücretli bakıcısı olan 18 (%8,3), kreşe gönderen 24 (%11,0), diğer cevabını veren 36 (%16,5) kadın vardır.

Ailevi sorumluluklar için haftalık 5 saatten az vakit ayıran 45 (%20,6), 6-10 saat vakit ayıran 78 (%35,8), 11-15 saat vakit ayıran 43 (%19,7), 16 saat ve üzerinde vakit ayıran 52 (%23,9) kadın vardır.

Aile sorumluluklarında eşinden destek alan 60 (%27,5), eşinden kısmen destek alan 59 (%27,1), eşinden destek alamayan 39 (%17,9) kadın vardır.

### **1.8.2. Araştırma Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistik Bulguları**

İş-aile, aile-iş çatışması ve yaşam tatmin ölçek değerlerine ilişkin istatistikî sonuçlara Tablo 6’de yer verilmiştir.

**Tablo 6: İş-Aile, Aile-İş Çatışması Ve Yaşam Tatmin Ölçek Değerlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler**

Ölçekler	N	Madde Sayısı	Ort.	S Sapma
İş-Aile Çatışması	218	5	3,39	1,04
Aile-İş Çatışması	218	5	2,63	0,95
Yaşam Tatmini	218	5	2,96	0,95

Çalışan kadınların iş-aile çatışması ortalamasının 3,39 olduğu, aile-iş çatışması ortalamasının 2,63 olduğu ve yaşam tatmin ortalamasının 2,96 olduğu gözlenmiştir.

### 1.8.3. Araştırma Ölçeğinin Güvenilirlik Analiz Bulguları

Güvenilirlik, araştırma katılımcılarının ölçek maddelerine verdikleri cevaplar arasındaki içsel tutarlılığı incelemek amacıyla kullanılmaktadır. Güvenilirlik analizlerinde yaygın olarak kullanılan yöntemlerden birisi olan Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı yöntemidir. Bu yöntemle göre Cronbach Alpha katsayısı 0.70 ve üzeri seviyesindeki değerler ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2017: 182-183).

Tablo 7’de araştırmada kullanılan iş-aile yaşam çatışması ve yaşam tatmini ölçekleri için güvenilirlik analizi uygulanmıştır. İş-aile yaşam çatışması ölçeğine uygulanan güvenilirlik analizinin sonucunda Cronbach’s Alpha değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır. İş-aile yaşam çatışması alt ölçeklerine uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda ise iş-aile çatışması için 0,92; aile-iş çatışması için 0,89 bulunmuştur.

Araştırmada kullanılan yaşam tatmini ölçeğine uygulanan güvenilirlik analiz sonucunda Cronbach’s Alpha değeri 0,88 olarak hesaplanmıştır.

İki ölçek için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach’s Alpha değeri 0,70’in üzerinde olup sosyal bilimler için kabul edilebilir değerler olmaktadır. Bu durum, ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir.

**Tablo 7: Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Ölçekler	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
İş-Aile Yaşam Çatışması	10	0,90
Yaşam Tatmini	5	0,88
İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeğinin Alt Boyutları		
İş-Aile Çatışması	5	0,92
Aile-İş Çatışması	5	0,89

#### 1.8.4. Araştırmanın Normal Dağılım Testi Bulguları

Araştırma ölçeğine uygulanacak analizlerin kararını vermeden önce normallik dağılım testi yapılmalıdır. Ölçek verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğini saptayabilmek için sıklıkla başvurulan Kolmogorov-Smirnov testi ve Shapiro-Wilk testidir. Örneklem 50'den küçük olması durumlarında Shapiro-Wilk testi; 50'den büyük olması durumunda ise Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmaktadır. Ayrıca %95 güven düzeyinde sig.>0,05 ise verilerin normal dağıldığı, sig.<0,05 ise verilerin normal dağılmadığı sonucuna varılır (Kul, 2014: 28).

Normal dağılım test sonuçları Tablo 8'te gösterilmiştir.

**Tablo 8: Araştırmanın Normallik Dağılımını Gösteren Kolmogorov-Smirnov Testi Bulguları**

Ölçekler	Kolmogorov-Smirnov		
	İstatistik	Serbestlik Derecesi	Sig.
İş-Aile Çatışması	0,263	218	,000
Aile- İş Çatışması	0,263	218	,000
Yaşam Tatmini	0,197	218	,000

\*0,05 anlamlılık düzeyi

Tablo 8'de gösterildiği üzere örneklem büyüklüğü (N)>50 olduğu için Kolmogorov-Smirnov testi sonuçlarına göre değerlendirme yapılmıştır. Bu testin sonucuna göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam tatmini unsurları için sig.



<0,05 olarak hesaplanmıştır. Bu durum verilerin normal dağılıma uygun olmadığını göstermektedir ve bu sebeple verilere parametrik olmayan testler ile analiz uygulanacaktır.

### **1.8.5.Araştırma Ölçeklerinin Analiz Bulguları**

Kadın çalışanlarda iş-aile çatışması ve yaşam tatmini ilişkisi ölçeğine uygulanacak analizlerin belirlenmesinde verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu sebeple iş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasında farklılık olup olmadığını belirleyebilmek için parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis H Testi uygulanmıştır. İş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasında ilişki olup olmadığını tespit edebilmek için spearman korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

#### **1.8.5.1. İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışması Ve Yaşam Tatmin Ölçeği, Aile-İş Çatışması ile Yaşam Tatmin Ölçeği Arasındaki Korelasyon**

Korelasyon analizi, ölçek değişkenleri arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için kullanılır. Verilerin normal dağılmaması durumunda Spearman korelasyon katsayısı hesaplanır. Bu katsayı değişkenin yönü ve gücü hakkında bilgi verir ve +1 ile -1 arasında bir değer alır. 0,40 ve 0,60 arası çıkan oranlar için orta düzey ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Karagöz, 2016:727).

Kadınların iş-aile çatışma ortalama değerleri ile aile-iş çatışması ve yaşam tatmin ölçek değerleri, aile-iş çatışma ortalama değerleri ile yaşam tatmin ölçek değerleri arasındaki korelasyon sonuçları Tablo 9'da yer almaktadır.

**Tablo 9: İş-Aile Çatışması ile Aile-İş Çatışması Ve Yaşam Tatmin Ölçeği, Aile-İş Çatışması ile Yaşam Tatmin Ölçeği Arasındaki Korelasyon**

Spearman Korelasyon Katsayısı ( r )	Ölçekler	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	Yaşam Tatmini
	İş-Aile Çatışması ( r )	1,00	0,46**	-0,40**
	Sig.	.	0,00	0,00
	N	218	218	218
	Aile-İş Çatışması ( r )		1,00	-0,43**
	Sig.		.	0,00
	N			218
	Yaşam Tatmini ( r )			1,00
	Sig.			.
	N			218

\*Korelasyon  $p < 0,05$  düzeyinde anlamlıdır. \*\*Korelasyon  $p < 0,01$  düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 9 incelediğinde ankete katılan kadınların, iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu ( $r=0,46; P<0,01$ ), iş-aile çatışması ile yaşam tatmin arasında negatif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=-0,40; P<0,01$ ), aile-iş çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=-0,43; P<0,01$ ). Bu durumda ‘‘İş-aile çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönde bir ilişki vardır.’’ ve ‘‘Aile-İş çatışması ile yaşam tatmini arasında negatif yönde bir ilişki vardır.’’ şeklinde belirtilen  $H_1$  ve  $H_2$  hipotezleri kabul edilmiştir.

#### 1.8.5.2. Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması Ve Yaşam Tatmini için Kruskal Wallis H Testi

Kruskal Wallis H Testi, ölçek verilerinin normal dağılmadığı durumlarda ilişkisiz iki veya daha fazla örneklem grubunun ortalamaları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için kullanılan parametrik olmayan analizlerdendir (Büyüköztürk, 2017: 168).

Kadınların yaş değişkenlerine göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışma ve yaşam tatmini arasındaki farklılıkları belirleyebilmek için uygulanan Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 10’da yer almaktadır.

**Tablo 10: Katılımcıların Yaş Değişkenine Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini Arasındaki Farklılık**

N=218	Yaş	n	Ort.	Sıra Ort.	$\chi^2$	p	Grup	p
İş-Aile Çatışması	1. 20-25	33	2,82	80,74	18,885	0,00*	1-3	0,01*
							1-4	0,03*
	2. 26-30	58	3,34	107,41			-	-
	3. 31-35	56	3,68	125,93			3-1	0,01*
	4. 36-40	20	3,80	133,70			4-1	0,03*
	5. 41-45	28	3,04	89,13			-	-
	6. 45 yaş ve üzeri	23	3,57	119,80	-	-		
Aile-İş Çatışması	1. 20-25	33	2,15	81,64	20,881	0,00*	1-3	0,00*
							-	-
	2. 26-30	58	2,72	114,34			3-1	0,00*
	3. 31-35	56	3,04	134,64			3-5	0,01*
	4. 36-40	20	2,35	92,70			-	-
	5. 41-45	28	2,32	93,98			5-3	0,01*
	6. 45 yaş ve üzeri	23	2,61	109,54	-	-		
Yaşam Tatmini	1. 20-25	33	3,15	119,86	6,603	0,25	-	-
							-	-
	2. 26-30	58	3,05	115,25			-	-
	3. 31-35	56	2,75	94,04			-	-
	4. 36-40	20	3,20	121,63			-	-
	5. 41-45	28	3,07	114,57			-	-
	6. 45 yaş ve üzeri	23	2,83	101,04	-	-		

\*P<0,05: Kruskal Wallis H Testi

Kadınların yaş değişkenine göre iş-aile, aile-iş çatışma ortalama değerleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir (P<0,05). Yaş değişkeni ve yaşam tatmini arasında ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (P>0,05). Bu durumda, H<sub>3</sub> ve H<sub>4</sub> hipotezleri yaş değişkenine göre kabul edilirken H<sub>5</sub> hipotezi yaş değişkenine göre reddedilmiştir.

Farklılıkların hangi yaş aralıklarında olduğunu belirleyebilmek için Games-Howell çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Tablo 10 incelendiğinde 20-25 ile 31-35 yaş aralığındaki kadınlar ve 20-25 ile 36-40 yaş aralığındaki kadınların iş-aile çatışmaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir 20-25 yaş aralığındaki kadınların iş-aile çatışması ortalama değerlerinin 31-35 ve 36-40 yaş aralığındaki kadınlara oranla daha az olduğu görülmektedir. 36-40 yaş aralığındaki kadınların iş-aile çatışması ortalamalarının diğerlerine oranla daha yüksek olmasının nedeni bu yaş aralığında kariyerlerinin olgunlaşma safhasında olmaları sebebiyle öğrenen durumundan öğreten durumuna geçerek terfi almaları ile iş sorumluluklarının artması gösterilebilir. Aile-iş çatışması açısından incelendiğinde 20-25 ve 31-35 yaş aralığındaki kadınlar ile 31-35 ve 41-45 yaş aralığındaki kadınlar arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. 31-35 yaş aralığındaki kadınların aile-iş çatışması ortalama değerlerinin diğer kadınlara oranla yüksek olduğu görülmektedir.

### 1.8.5.3.Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması Ve Yaşam Tatmini için Kruskal Wallis H Testi

Kadınların medeni durumlarına göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışma ve yaşam tatmini arasındaki farklılıkları belirleyebilmek için uygulanan Kruskal Wallis H testi sonuçları Tablo 11’de yer almaktadır.

**Tablo 11: Medeni Duruma Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini Arasındaki Farklılık**

N=218	Medeni Durum	n	Ort.	Sıra Ort.	$\chi^2$	p	Grup	p
İş-Aile Çatışması	1-Evli Çocuğu Var	124	3,65	125,04	19,399	0,00*	1-3	0,00*
	2-Evli Çocuğu Yok	34	3,26	100,60			-	-
	3-Bekâr/Dul	60	2,93	82,42			3-1	0,00*
Aile-İş Çatışması	1-Evli Çocuğu Var	124	2,79	119,98	9,319	0,01*	1-3	0,00*
	2-Evli Çocuğu Yok	34	2,55	105,51			-	-
	3-Bekâr/Dul	60	2,34	90,10			3-1	0,00*
Yaşam Tatmini	1-Evli Çocuğu Var	124	2,90	105,71	4,093	0,13	-	-
	2-Evli Çocuğu Yok	34	2,85	99,44			-	-
	3-Bekâr/Dul	60	3,14	123,02			-	-

\*P<0,05:Kruskal Wallis H Testi

Tablo 11 incelendiğinde evli ve çocuğu olan kadınların iş-aile çatışma ve aile-iş çatışma ortalama değerlerinin diğer kadınlara oranla daha yüksek ve kadınların medeni durumlarına göre iş-aile, aile-iş çatışma ortalama değerleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir ( $P<0,05$ ). Bekâr/dul olan kadınların yaşam tatmini ortalama değerlerinin daha yüksek olduğu ve kadınların medeni durumlarına göre yaşam tatmin ortalama değerleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir ( $P>0,05$ ). Buna göre,  $H_3$  ve  $H_4$  hipotezleri medeni durum değişkenine göre kabul edilirken,  $H_5$  hipotezi medeni durum değişkenine göre reddedilmiştir.

Farklılıkların hangi medeni durumlar arasında olduğunu belirleyebilmek için Games-Howell çoklu karşılaştırma testlerine başvurulmuştur. Tablo 11 incelendiğinde evli ve çocuğu olan kadınlar ile bekâr/dul olan kadınların iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ortalama değerleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir ( $P<0,05$ ). Dolayısıyla evli ve çocuğu olan kadınların iş-aile çatışma, aile-iş çatışması ortalama değerlerinin bekâr/dul olan kadınlara göre anlamlı derecede yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

#### **1.8.5.4. Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini İçin Mann Whitney U Testi**

Mann Whitney U Testi, ölçek verilerinin normal dağılmadığı durumlarda iki ilişkisiz örneklem grubunun ortalamaları arasında anlamlı farklılık olup olmadığını tespit etmek için kullanılan parametrik olmayan analizlerden biridir (Büyüköztürk, 2017: 165).

Kadınların çocuk sahibi olma durumlarına göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışma ve yaşam tatminleri arasındaki farklılıklar Tablo 12’de yer almaktadır.

**Tablo 12: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini Arasındaki Farklılık**

N=218	Çocuk Sahibi Olma Durumu	n	Ort.	Sıra Ort.	Z	P
İş-Aile Çatışması	Yok	89	3,06	89,54	-3,894	0,00*
	Var	129	3,62	123,27		
Aile-İş Çatışması	Yok	89	2,38	93,02	-3,218	0,00*
	Var	129	2,80	120,87		
Yaşam Tatmini	Yok	89	3,01	112,81	-0,645	0,52
	Var	129	2,92	107,22		

\*P<0,05: Mann Whitney U Testi

Tablo 12 incelendiğinde çocuğu olan kadınların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmalarının diğer kadınlara oranla daha yüksek olduğu ve kadınların çocuk sahibi olma durumlarına göre iş-aile, aile-iş çatışması arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir (P<0,05). Çocuğu olmayan kadınların yaşam tatmini ortalama değerlerinin daha yüksek olduğu ve kadınların çocuk sahibi olma durumlarına göre yaşam tatmin ortalama değerleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı gözlenmiştir (P>0,05).

Bu durumda, H<sub>3</sub> ve H<sub>4</sub> hipotezleri çocuk sahibi olma değişkenine göre kabul edilirken H<sub>5</sub> hipotezi çocuk sahibi olma değişkenine göre reddedilmiştir.

#### **1.8.5.4. Katılımcıların Çalıştıkları Sektöre Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini İçin Kruskal Wallis H Testi**

Kadınların çalıştıkları sektöre göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışma ve yaşam tatmini arasındaki farklılıklar Tablo 13'de yer almaktadır.

**Tablo 13: Çalışılan Sektöre Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini Arasındaki Farklılık**

N=218	Çalışılan Sektör	N	Ort.	Sıra Ort.	$\chi^2$	p	Grup	p
İş-Aile Çatışması	1- Kamu Sektörü	127	3,38	108,34	0,409	0,82	-	-
	2- Özel Sektör	87	3,36	110,39			-	-
	3- Kendi işi	4	3,75	127,13			-	-
Aile-İş Çatışması	1- Kamu Sektörü	127	2,61	108,98	1,668	0,43	-	-
	2- Özel Sektör	87	2,60	108,49			-	-
	3- Kendi işi	4	3,25	147,75			-	-
Yaşam Tatmini	1- Kamu Sektörü	127	3,24	124,13	18,736	0,00*	1-2	0,00*
	2- Özel Sektör	87	2,64	90,38			2-1	0,00*
	3- Kendi işi	4	2,25	60,75			-	-

\*P<0,05: Kruskal Wallis H Testi

Çalışılan sektör ile iş-aile çatışması, aile-iş çatışma ve yaşam tatmini arasındaki farklılıklar Tablo 13’de yer almaktadır. Kadınların çalıştıkları sektöre göre iş-aile, aile-iş çatışması ortalama değerleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (P>0,05). Çalışılan sektör ve yaşam tatmini arasında ise anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir (P<0,05). Buna göre, H<sub>3</sub> ve H<sub>4</sub> hipotezleri çalışılan sektör değişkenine göre reddedilirken, H<sub>5</sub> hipotezi çalışılan sektör değişkenine göre kabul edilmiştir.

Farklılıkların arasında olduğunu belirleyebilmek için Games-Howell çoklu karşılaştırma testine başvurulmuştur. Test sonucunda anlamlı farklılıkların kamu sektörü ve özel sektörde çalışan kadınların ortalama değerleri arasında olduğu saptanmıştır. Buna göre kamu sektöründe çalışan kadınların, özel sektörde çalışan kadınlara oranla yaşam tatminlerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılabilir.

**1.8.5.5. Katılımcıların Aile Sorumluluklarına Ayırdıkları Haftalık Zamana Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini İçin Kruskal Wallis H Testi**

Kadınların aile sorumluluklarına ayırmış oldukları haftalık zamana göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışma ve yaşam tatmini arasındaki farklılıklar Tablo 14’de yer almaktadır.

**Tablo 14: Aile Sorumluluklarına Ayrılan Haftalık Zamana Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini Arasındaki Farklılık**

N=218	Aile Sorumluluklarına Haftalık Ayrılan Zaman	n	Ort.	Sıra Ort.	$\chi^2$	P	Grup	p
İş-Aile Çatışması	1. 5 saatten az	45	3,42	111,09	8,242	0,04	-	-
	2. 6-10 saat	78	3,08	94,68			-	-
	3. 11-15 saat	43	3,63	122,67			-	-
	4. 16 saat ve üzeri	52	3,58	119,46			-	-
Aile-İş Çatışması	1. 5 saatten az	45	2,51	102,63	9,322	0,03*	-	-
	2. 6-10 saat	78	2,50	102,26			2-3	0,03*
	3. 11-15 saat	43	3,05	134,30			3-2	0,03*
	4. 16 saat ve üzeri	52	2,54	105,80			-	-
Yaşam Tatmini	1. 5 saatten az	45	2,82	100,44	4,593	0,20	-	-
	2. 6-10 saat	78	3,01	112,12			-	-
	3. 11-15 saat	43	2,84	99,21			-	-
	4. 16 saat ve üzeri	52	3,19	121,91			-	-

\*P<0,05:Kruskal Wallis H Testi

Kadınların aile sorumluluklarına ayırdıkları zaman ve iş-aile, aile-iş çatışması ortalama değerleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir (P<0,05). Games-Howell çoklu karşılaştırma testi sonucunda anlamlı farklılığın aile sorumluluklarına 6-10 ve 11-15 saat ayıran kadınların aile-iş çatışmaları arasında olduğu görülmektedir. Aile sorumluluklarına haftalık 11-15 saat ayıran kadınların aile-iş çatışması ortalama değeri diğerlerine oranla daha yüksektir. Aile sorumluluklarına ayrılan zaman arttıkça iş sorumluluklarına ayrılan zamanın azalması bu durumun nedenlerinden biri olabilmektedir.



Aile sorumluluklarına ayrılan zaman ve yaşam tatmini arasında ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $P>0,05$ ).

Bu durumda,  $H_3$  ve  $H_4$  hipotezleri aile sorumluluklarına ayrılan zaman değişkenine göre kabul edilirken,  $H_5$  hipotezi aile sorumluluklarına ayrılan zaman değişkenine göre reddedilmiştir.

#### 1.8.5.6. Eşin (Varsa) Aile Sorumluluklarına Desteğine Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini İçin Kruskal Wallis H Testi

Kadınların eşlerinin aile sorumluluklarına yardımcı olma durumlarına göre iş-aile çatışması, aile-iş çatışma ve yaşam tatmini arasındaki farklılıklar Tablo 15’de yer almaktadır.

**Tablo 15: Eşin Aile Sorumluluklarına Desteğine Göre İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışma Ve Yaşam Tatmini Arasındaki Farklılık**

N=158	Eşin (varsa) aile sorumluluklarına yardımı	n	Ort.	Sıra Ort.	$\chi^2$	p	Grup	p
İş-Aile Çatışması	1-Evet	60	3,57	78,12	2,61	0,27	-	-
	2-Kısmen	59	3,44	74,75			-	-
	3-Hayır	39	3,77	88,81			-	-
Aile-İş Çatışması	1-Evet	60	2,70	76,72	4,77	0,09	-	-
	2-Kısmen	59	2,61	73,75			-	-
	3-Hayır	39	3,03	92,46			-	-
Yaşam Tatmini	1-Evet	60	3,12	88,61	7,88	0,02*	1-3	0,00*
	2-Kısmen	59	2,97	80,87			-	-
	3-Hayır	39	2,54	63,41			3-1	0,00*

\* $P<0,05$ : Kruskal Wallis H Testi

Tablo 15’e göre eşi aile sorumluluklarına yardımcı olmayan kadınların iş-aile çatışma ve aile-iş çatışması ortalama değerlerinin diğer kadınlara oranla daha yüksek olduğu ve eşi aile sorumluluklarında yardımcı olan kadınların iş-aile, aile-iş çatışma ortalama değerleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ( $P>0,05$ ). Ancak eşi yardımcı olan kadınların yaşam tatminlerinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir

( $P < 0,05$ ). Anlamli farklilik eşi yardımcı olanlar ve olmayanlar arasında çıkmıştır. Eşi aile sorumluluklarında yardımcı olan kadınların yaşam tatmini ortalama değerleri yardımcı olmayanlara oranla daha yüksektir.

Bu durumda,  $H_3$  ve  $H_4$  hipotezleri Eş desteği değişkenine göre reddedilirken,  $H_5$  hipotezi eş desteği değişkenine göre kabul edilmiştir.

## SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

*“Hayattaki tek güçlük seçmektir”* der George Edward Moore. İnsan yaşamının iki önemli unsuru olan iş ve aile arasında bir seçim yapmanın mukayesesi düşünülecek olursa zor olduğu muhtemeldir.

Birey dünyaya gözlerini açtığından itibaren beslenme, şefkat, sevgi, ilgi, bilgi vb. tüm ihtiyaçlarını aile kurumunda karşılamaya başlar. Hayatı keşfetmeye başladığı yer ilk olarak ailedir. İş hayatı, bireyin dış dünyaya açılıp kendini gerçekleştirilmeye çalıştığı maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşıladığı önemli platformdur. Yaşam ise aile ve işin bir araya gelmesidir. Teşbih yapılacak olursa; aile Dünya, iş hayatı Ay'a, yaşam ise bir evrene benzetilebilir. Fark, gök cisimleri belirli bir ritimde ve ölçüde hareket edip belirli bir formül doğrultusunda ekseninde dönerken, insanın böyle bir formülünün olmamasıdır. Bu sebeptir ki bazen insan hayatında dengeler karışabilmektedir.

Kadın çalışanların yaşamında aile ve iş dengesini ayarlamaları oldukça meşakkatli bir eylemdir. İş kadını rolü ile ev kadını rolü ortak bir paydada buluşmaya çalışırken birtakım çatışmalara sebebiyet vermektedir. İşi dolayısıyla ev hayatını (ya da tam tersi) ihmal ettiğini düşünen kadınlar aile hayatında çatışmalar yaşamakta bu çatışmalar genel yaşama da sirayet ederek strese, kendini yetersiz hissetmeye ve mutsuzluğa davetiye çıkarmaktadır.

Anket yöntemi uygulanarak yapılan bu çalışmada, araştırmada kullanılan ölçeklere uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeklerin yüksek güvenilirlik sağladığı görülmüştür. Verilerin normal dağılım göstermemesi sebebi ile parametrik olmayan testlerden Kruskal Wallis H ve Mann Whitney U ile analizler yapılmıştır. Analiz sonuçlarına elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılım gösteren kadın çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasından daha fazla olduğu görülmektedir. Bu konuda yapılan diğer araştırmaların birçoğunda da bu noktada benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca çalışan kadınların yaşamış oldukları iş-aile çatışmasının yaşam tatminleri arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılan araştırmada, iş-aile/aile-iş çatışması ve yaşam tatmini arasında negatif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç Kim ve Ling (2001: 211-214)'in girişimci kadınlar üzerinde yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması ve yaşam tatmini arasında negatif ilişki buldukları çalışma ile benzerlik göstermektedir. Araştırma sonuçları kadın çalışanlar

üzerinde yapılan literatürdeki diğer benzer çalışma sonuçlarını da destekler niteliktedir (Karaca ve Dede, 2017: 155). Dursun ve İştar'ın yapmış oldukları çalışmada da iş-aile çatışmasının her iki yönü (iş-aile/aile-iş ve yaşam tatmini arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu sonucuna ulaşılmıştır (Dursun ve İştar, 2014: 213). Buna göre, çalışan kadınların yaşamakta oldukları iş-aile ve aile-iş çatışmaları onların yaşamdan aldıkları memnuniyet seviyelerini olumsuz biçimde etkilemektedir. Ayrıca çalışmada iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması arasında da pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur. Bu sebeple iş-aile çatışması azaldıkça aile-iş çatışması da azalacaktır.

Analiz sonuçlarına göre yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, aile sorumluluklarına ayrılan haftalık zaman değişkenleri ile iş-aile çatışması arasında anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna varılmıştır ( $P<0,05$ ). Aralarında anlamlı bir farklılık bulunan analiz sonuçlarına yaş değişkeni açısından bakıldığında, 36-40 yaş aralığındaki kadınların iş-aile çatışması ortalamala değerlerinin diğerlerine oranla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu yaş aralığında kariyerlerinin olgunlaşma safhasında olmaları sebebiyle öğrenen durumundan öğreten durumuna geçerek terfi almaları ile iş sorumluluklarının artması bunun nedeni olarak düşünülmektedir. Literatürde yaş ve iş-aile çatışması arasında anlamlı farklılıklar bulunan araştırmalara rastlanmaktadır (Doğan ve arkadaşları, 2017: 726; Mjoli ve diğerleri, 2013: 41). Medeni durum değişkeni açısından bakıldığında çalışmada evli ve çocuğı olan kadınların iş-aile çatışma, aile-iş çatışma ortalama değerlerinin bekâr/dul olan kadınlara göre yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu konuda yapılan literatür araştırmasında bu sonucu destekleyen çalışmalara rastlanmıştır (Anafarta ve Kuruüzüm, 2012: 152; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 165). Çalışmada olduğu gibi evli kadınların daha fazla aile-iş çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılan araştırmalar da mevcuttur (Patel ve arkadaşları, 2006: 43). Analiz sonuçlarına çocuk sahibi olma açısından bakıldığında çocuk sahibi kadınların iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olan diğer kadınlara oranla daha yüksek olduğu ve kadınların çocuk sahibi olma durumlarına göre iş-aile, aile-iş çatışma arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Bragger ve arkadaşlarının (2005: 313-314) yaptığı araştırmada da çocuk sahibi ebeveynlerin, olmayanlara oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadınlar üzerinde yapılan benzer araştırmalarda çocuk sahibi olma ve iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Mjoli ve diğerleri, 2013: 40). Aile-iş çatışması ve çocuk sahibi olma

arasında anlamlı bir ilişki olduğuna dair araştırmalar da mevcuttur (Grandey ve Cropanzano, 1999: 362-363). Aile sorumluluklarına ayrılan haftalık zaman süresi arttıkça iş-aile çatışmalarının da arttığı gözlenmiştir. Bunun sebebi olarak aile sorumluluklarına ayrılan zaman arttıkça işe ayrılan zamanın azalması olarak düşünülmektedir.

Araştırmada çalışılan sektör ve iş-aile çatışması arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Literatürde bakıldığında çalışılan sektör ve iş-aile çatışması arasında anlamlı bir farklılık bulunmayan çalışmalar mevcuttur (Yıldırım ve arkadaşları, 2014: 177). Araştırmada eşin aile sorumluluklarına desteğine göre iş-aile çatışması arasında da anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Literatürde araştırmamızın aksine aile içi sorumluluklarında eşinin desteğini alan kadın çalışanların, iş aile çatışması yaşamayacağı; ailevi sorumlulukları tek başına yüklenen kadınların ise çatışma yaşayacağı görüşünde olan çalışmalar mevcuttur (Dursun ve İstar, 2014: 130).

Bu çalışmada çalışılan sektör ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır ( $P<0,05$ ). Buna göre kamu sektöründe çalışan kadınların yaşam tatmini ortalama değerlerinin diğerlerine oranla yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada eşin aile sorumluluklarına desteğine göre yaşam tatmini arasında da anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır ( $P<0,05$ ). Benzer araştırmalarda çocuk bakımı, ev işleri gibi konularda eş desteği alan kadınlar ailesine ve işine daha çok zaman ayırabilmektedir. Bu sayede çalışan kadınların yaşam tatminlerinin artmasını sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Ünüvar ve Tagay, 2015: 38).

Araştırmanın sonuçlarına göre medeni durum, çocuk sahibi olma, yaş, aile sorumluluklarına haftalık ayrılan zaman değişkenleri ile yaşam tatmini arasında ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çalışmaya paralel olarak Sümer (2018: 111)'in kadın girişimciler üzerinde yaptığı araştırmasında da medeni durum ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Benzer şekilde Yıldırım ve Arkadaşları (2014: 176)'nın kadın hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada çocuk sahibi olma ve yaşam tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırmamızın aksine yaş ve yaşam tatmini arasında anlamlı ilişki bulunan araştırmalar da bulunmaktadır (Sümer, 2018: 110).

Yapılan çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışmanın ilk sınırlılığı Bursa'nın ilçelerinden biri olan Orhangazi'de yapılmış olmasıdır. Bu durum daha fazla kadın çalışana ulaşamamasından ötürü çalışmanın alanını daraltmıştır. Bu şekilde yapılmasının sebebi de zaman ve maliyet gibi etmenlerden ötürüdür.

Araştırma için ikinci sınırlılık, yüz yüze görüşme tekniğinin uygulanamamış olmasıdır. Bunun nedeni "yüz yüze görüşme tekniği"nin uygulanması sırasında bireyin aile ve iş yaşamına yönelik özel bilgilerini paylaşmak istememesi, bu sebeple görüşmeden kaçınması veya görüşme sırasında şeffaf olmaması, ankete katılanların vakit yetersizliği vb.dir.

Bu çalışma sonrası yapılacak araştırmalarda ülke düzeyinde hem nicel hem de nitel yöntemler kullanılabilir. Ankete katılan kadın çalışanlarla yüz yüze görüşme tekniğiyle daha derinlemesine araştırmalar yapılarak ülkemizde kadın çalışanların iş-aile çatışmalarının çözülmesi ve yaşam tatminlerinin sağlanmasına yönelik daha faydalı çalışmalar yapılabilir.

Bu sonuçlar doğrultusunda kadın çalışanların aile/iş yaşamı balansını koruması ve yaşam tatmininin artırılabilmesi için birtakım destekler verilmesi mümkündür. Kadınların aile içi görev yükünün azaltılması adına eş desteği, çocuk bakımı hususunda ise devletin ve işverenlerin bu yöndeki politikaları faydalı olabilmektedir. Devletin ve özel şirketlerin kadın çalışanlara yönelik esnek çalışma saatleri, izin konusunda tolerans tanımaları kadınların ailelerine karşı sorumluluklarını yerine getirebilme, iş aile dengesini sağlama ve yaşam tatminlerinin artırılması hususunda faydalı olacaktır.

## KAYNAKÇA

- ÁDAM Szilvia, “*Work-Family Conflict among Female and Male Physician in Hungary: Prevalence, Stressor Predictors and Potential Consequences on Physicians’ Well-Being*”, (Unpublished doctoral dissertation), Budapest: Semmelweis University, 2008.
- AKGEYİK Tekin, “*İşyerinde Cinsel Taciz*”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 41-42, 1998, ss. 215-223.
- AKSOY Cenk, ARSLAN Vakkas, “*Çalışan-Yönetici İlişkisi Bağlamında Önemli Bir Paradigma: Yönetici Desteği*”, International Journal of Academia, C. 1, S. 1, 2016, ss. 56-67.
- AKYILMAZ Gül, “*Osmanlı Hukukunda Köleliğin Sona Ermesi ile ilgili Düzenlemeler ve Tanzimat Fermanı’nın İlanından Sonra Kölelik Müessesesi*”, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 9, S. 1-2, 2005, ss. 209-235.
- ALLEN C. Robert, “*The British Industrial Revolution in Global Perspective: How Commerce Created The Industrial Revolution and Modern Economic Growth*”, <https://www.nuffield.ox.ac.uk/users/allen/unpublished/econinvent-3.pdf>, (08.09.2016).
- ALPARSLAN A.Murat, BOZKURT Çetinkaya Özlem, ÖZGÖZ Ayşe, “*İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları*”, MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 3, 2015, ss. 66-81.
- ALTAN Ömer Zühtü, *Sosyal Politika*, Eskişehir: Anadolu üniversitesi, Yayın no: 1744, 2007.
- AMPUJA Marko, KOIVISTO Juha, “*From ‘Post-Industrial’ to ‘Network Society’ and Beyond: The Political Conjunctures and Current Crisis of Information Society Theory*”, TripleC- Journal for a Global Sustainable Information Society, Vol: 12, No. 2, 2014, pp. 447-463.
- ANAFARTA Nilgün, KURUÜZÜM Ayşe, “*Demographic Predictors of Work-Family Conflict for Men and Women: Turkish Case*”, International Journal of Business and Management, Vol. 7, No. 13, 2012, pp. 145-158.

- ARAS Mustafa, KARAKİRAZ Ahmet, "Zaman Temelli İş Aile Çatışması Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma", Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, C. 1, S. 4, 2013, ss. 1-14.
- ARISOY İ. Alper, DEMİR Nesrin, "Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Eşitliği", Ege Akademik Bakış Dergisi, C. 7, S. 2, 2007, ss. 707-725.
- ASLAN, Onur Ender, "Cumhuriyet ve Kadın Memurlar", Amme İdaresi Dergisi, C. 39, S. 4, 2006, ss. 117-149.
- AŞAN Öznur, ERENLER Esra, "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 13, S. 2, 2008, ss.203-216.
- AYAS Mehmet Rami, "Çalışma Kavramı Hakkında", İslam İlimleri Enstitüsü Dergisi, S. 5, 1982, ss. 79-87.
- AYCAN Zeynep, "Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim, Kime, Neden Engel Oluyor?", <http://medic.blogcu.com/kadin-kariyer-gelisiminin-onundeki-engeller/906179http://>, (11.12.2016).
- AYDOĞDU Murat, "Ortaçağ Feodal Mülkiyet Anlayışı ve Osmanlı Hukukundaki Toprak Sisteminin Türk Hukukundaki Tarımsal İşletmelerin Mirasçılara Özgülenmesi Etkileri", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 17, S. 2, 2015, ss. 1-26.
- AYTAÇ Ömer, "Boş Zaman Üzerine Kurumsal Yaklaşımlar", Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.12, S. 1, 2002, ss. 231-260.
- AYTAÇ Serpil, *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1997.
- AYTAÇ Serpil, *İnsanı Anlama Çabası: Psikolojiye Giriş*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 2000.
- AYTAÇ Serpil, *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayıncılık, 2001a.
- AYTAÇ Serpil, "Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 3, S. 1, 2001b.



- AYTAÇ Serpil, "İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 4, S. 1, 2002.
- AYTAÇ Serpil, SEVÜKTEKİN Mustafa, *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2002.
- AYTAÇ Serpil, "Çalışma Yaşamında Kadınlar", *Çalışma Yaşamında Özel Gruplar*, ed. Salih Dursun-Serpil Aytaç, Bursa: Ekin Yayınevi, 2017, ss.1-57.
- AYTAÇ S., ÖZOK A. F., YAMANKARADENİZ N., ÇANKAYA O., AKALP G., GÖKÇE A., & TÜFEKÇİ U., *Metal Sanayiinde Çalışan Kadınların Sağlık ve Güvenlik Açısından Risk faktörleri*, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, 2018.
- BARUTÇUGİL İsmet, "Kültürlerarası Farklılıklar ve İnsan Kaynakları Yönetimi", *Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları*, ed. Atilla Yelboğa, Ankara: Turhan Kitapevi, 2010, ss. 51-83.
- BAŞAK Suna, KINGİR Sevgi, YAŞAR Şehnaz, "Kadının Görünmeyen Emeği: İkinci Vardiya", Anka Kadın Araştırma Merkezi, Rapor No: 2013/01, Kasım 2013.
- BAŞKURT İrfan, "Almanya'da Yaşayan Türk Göçmenlerin Kimlik Problemi", Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 12, 2009, ss. 81-94.
- BAYIR TOPLU Dilek, "Çalışma Yaşamının Kalitesinin Geliştirilmesi: Türkiye'deki Kamu Kurum Arşivleri Örneği", Türk Kütüphaneciliği, C. 13, S. 3, 1999, ss. 223-251.
- BAYKAL Beril, "Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, C. 5, S. 2, 2014, ss.10-23.
- BAYPINAR Başar, "İşyerinde Cinsel Taciz", İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 5, S. 2, 2003.
- BERBER Metin, ESER YILMAZ Burçin, "Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz", İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 10, S. 2, 2008.
- BEUTELL Nicholas J., WITTING-BERMAN Ursula, "Work-Family Conflict and Work-Family Synergy for Generation X, Baby Boomers and Matures", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 23, No. 5, 2008, pp. 507-523.

- BİÇERLİ Kemal, *Çalışma Ekonomisi*, 5.b., İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2009.
- BİNGÖL Dursun, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 6.b., Denizli: Arıkan Basım Yayım Dağıtım, 2006.
- BONEBRIGHT C.A, CLAY D.L., ANKENMANN R.D., "The Relationship of Workaholism with Work-Life Conflict, Life Satisfaction, and Purpose in Life", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 47, 2000, pp. 469-477.
- BOZKURT Veysel, *Püritanizmden Hedonizme Yeni Çalışma Etiği*, Bursa: Alesta Basım Yayın, Bursa, 2000.
- BOZKURT Veysel, "Bilgi Toplumu'nun Getirdikleri ve Türkiye", *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C. 5, S. 2, 2003.
- BOZKURT Veysel, *Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm*, Bursa: Ekin Kitabevi, 2006.
- BRAGGER J. D., RODRIGUEZ-SREDNICKI O., KUTCHER E. J., INDOVINO L. & ROSNERE., 'Work-Family Conflict, Work-Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior among Teachers', *Journal of Business and Psychology*, Vol. 20, No. 2, 2005, ss. 303-324.
- BRUCK Caly S., ALLEN Tammy D., SPECTOR Paul E., "The Relation between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 60, No. 3, 2002, pp. 336-353.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener, *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem Akademi, 2017.
- CARLSON Dawn S., "Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 55 No. 2, 1999, pp. 236-253.
- CENGİZ Urhanoğlu İştari, "Kadın İşçilerin Hamilelik ve Analık Durumlarının İş Sözleşmesine Etkisi", *Kamu-İş Dergisi*, C. 10, S. 4, 2009, ss. 21- 53.
- CHARLES Turk Susan, REYNOLDS Chandra A., GATZ Margaret, "Age-Related Differences and Change in Positive and Negative Affect Over 23 Years", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 80, No. 1, 2001, pp. 136-151.
- CHIPPERFIELD Judith G., HAVENS Betty, "Gender Differences in the Relationship Between Marital Status Transitions and Life Satisfaction in Later Life", *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, Vol. 56, No. 3, 2001, pp. 176-186.

- CİRHİNLİOĞLU Fatma Gül, OK Üzeyir, "İnanç ya da Dünya Görüşü Biçimleri ile İntihara Yönelik Tutum, Depresyon ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkiler", Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 1, C. 34, 2010, ss. 1-8.
- CONSTANTINESCU Viorel, "Mobbing: Psychological Terror In The Workplace", International Conference of Scientific Paper AFASES, 2014, <http://www.afahc.ro/ro/afases/2014/socio/Constantinescu%20Viorel.pdf>, (29.11.2016).
- COX Sue, FLIN Rhona, "Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw?", *Work and Stress*, Vol. 12, No. 3, 1998, pp. 189-201.
- Çalışanlar İçin Kılavuz, 2013, <http://www.migesmedia.ch>, (01.02.2018).
- ÇARIKÇI İlker, AVŞAR Nilüfer, "Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme ve Politikalara Etkileri", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 3, S. 1, 2005, ss. 65-78.
- ÇARIKÇI İlker H., ÇELİKKOL Özlem, "İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 9, 2009, ss. 153-170.
- ÇEVİK Kırıcı Nüket, KORKMAZ Oya, "Türkiye'de Yaşam Doyumu ve İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İki Değişkenli Sıralı Probit Model Analizi", *Niğde Üniversitesi Dergisi*, C. 7, S. 1, 2014, ss. 126-145.
- ÇSGB, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 Değerlendirme Raporu, 2013.
- ÇSGB, Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Uygulama Rehberi, 2017.
- ÇİTÇİ Oya, *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, 1982.
- ÇOLAK Ömer Faruk, ALTAN Şenol, "Sex Discrimination In The Banking Sector: The Case Of Turkey", *Kamu-İş*, C. 7, S. 2, 2003, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/7215.pdf>, (24.11.2016).
- DARCY Colette, McCARTY Alma, "Work- Family Conflict: An Exploration of the Differential Effects of a Depent Child's Age on Working Parents", *Journal of European Industrial Training*, Vol. 31, No. 7, 2001, pp. 530-549.

- DEMİR Mahmut, "İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, C. 8, S. 1, 2011, ss. 760-784.
- DIVINCOVÁ Alexadra, SIVÁKOVÁ Bernadeta, "Mobbing at Workplace and Its Impact On Employee Performance", Human Resources Management & Ergonomics, Vol. 9, No. 2, 2014, pp. 20-34.
- DICKENS Charles, *İki Şehrin Hikâyesi*, 8.b., çev. Gönül Suveren, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, 1988.
- DİKMEN Ahmet Alpay, "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Turan Güneş'e Armağan, C. 50, S. 3-4, Haziran- Aralık 1995, ss. 115-140.
- DİSK, Sendikalaşma Araştırması, İstanbul, Şubat 2019.
- DOĞAN Altan, BOZKURT Serdar, DEMİRBAŞ H. TALHA, "İş-aile Çatışması, Aile-iş Çatışması ile Özyeterlilik İnancı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, S. 10, 2017, ss. 718-729.
- DONOVAN Nick, HALPERN David, "Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications for Government." 2002, <http://tidsverkstaden.se/filarkiv/file/Life%20satisfaction.pdf>, (22.03.2017).
- DULUM Sibel, *Osmanlı Devletinde Kadının Statüsü, Eğitimi ve Çalışma Hayatı (1839-1918)*, (Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- DURSUN Salih, "İş Güvenliği Kültürünün Çalışanların Güvenli Davranışları Üzerine Etkisi", Sosyal Güvenlik Dergisi, C. 3, S. 2, 2013, ss. 61-75.
- DURSUN, Salih, İŞTAR, Emel, "Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 28, S. 3, 2014, ss.127-137.
- DUXBURY Linda, HIGGINS Christoper, "Gender Differences in Work-Family Conflict", Journal of Applied Psychology, Vol. 76, No. 1, 1991, pp. 60-74.
- DZIAK Ewelina, "Psychosocial Work Quality, Work-Family Conflict, and Psychological Distress: A Comparison of Single and Partnered Mothers", University of Saskatchewan, 2008.
- EDGAR Ed Andrew, SEDGWICK Peter, *Kültürel Kuramda Anahtar Kavramlar*, çev. Mesut Kardeşhan, İstanbul: Açılım Kitap, 2007.

- EFEÖĞLU, İbrahim Efe, *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- EROĞLU Feyzullah, *Davranış Bilimleri*, 5.b., İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2000.
- EYCE Berrin, "Tarihten Günümüze Türk Aile Yapısı", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi, S. 4, 2000, ss. 223-244.
- FRETWELL Cherie E., LEWIS Carmen C., HANNAY Maureen, "Myers-Briggs Type Indicator, A/B Personality Types, and Locus of Control: Where Do They Intersect?", *American Journal of Management*, Vol. 13, No. 3, 2013, pp. 57-66.
- FROMM Erich, *Sağlıklı Toplum*, çev. Yurdanur Salman, Zeynep Tanrıseven, İstanbul: Payel Yayınevi, 1982.
- FRONE Michael R., RICE Robert W., "Work-Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol. 8, 1987, pp. 45-53.
- GALBRAITH J.K, *Kuşku Çağı*, 4.b., çev. Reşit Aşçıoğlu, Nilgün Himmetoğlu, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, 2011.
- GrantThorntonTurkey 2018, [http://www.gtturkey.com/default.asp? PG=020901TR & MK L00 CODE = GMKLTR &MKL01\\_CODE=GM040, \(03.02.2019\).](http://www.gtturkey.com/default.asp? PG=020901TR & MK L00 CODE = GMKLTR &MKL01_CODE=GM040, (03.02.2019).)
- GRANDEY Alicia A., CROPANZANO Russell, "The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain" *Journal of Vocational Behavior*, V. 54, 1999, pp. 350-370.
- GREENHAUS Jeffrey H., BEUTEL Nicholas J., "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1, 1985, pp. 76-88.
- Gender Equality: Practice Note, November 2002, [http://iknowpolitics.org/sites/default/files/gender20equality20practice20note20-20undp.pdf, \(16.12.2016\).](http://iknowpolitics.org/sites/default/files/gender20equality20practice20note20-20undp.pdf, (16.12.2016).)
- GİDDENS Anthony, *Sosyoloji*, 4.b., çev. Cemal Güzel, Ankara: Ayraç Yayınevi, 2005.
- GİRAY Deniz M., ERGİN Canan, "Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi", *Türk Psikoloji Dergisi*, C. 21, S. 57, 2006, ss. 83-101.

- HAYTA Ateş Beyazıt, "Çalışma Ortamı Koşullarının İşletme Verimliliği Üzerine Etkisi", Ticaret ve Turizm Fakültesi Dergisi, S. 1, 2007, ss. 21-41.
- HALL Douglas T., "A Model of Coping with Role Conflict: The Role Behavior of College Educated Women", Administrative Science Quarterly, Vol. 17, No. 4, 1972, pp. 471-486.
- HIGGINS Christopher A., DUXBURY Linda E., IRVING Richard H., "Work-Family Conflict in the Dual-Career Family", Organizational Behavior and Human Decision Processes, Vol. 51, No. 1, 1992, pp. 51-75.
- HRDC, Gender Equality in the Labour Market- Lesson Learned (Final Report), Human Resources Development Canada, Evaluation and Data Development Strategic Policy, 2002.
- ILO, "Safety and Health at Work", <http://ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>, (25.12.2016).
- ILO, "Küresel Ücret Raporu", [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_666562.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_666562.pdf), (07.04.2019).
- İŞSEVEROĞLU Gülsün, "Meslek Ahlakı", İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi", C. 3, S. 1, 2001.
- JONES Allan P., BUTLER Mark C., "A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally Induced Family Role Disruption", Journal of Marriage and Family, Vol. 42, No. 2, 1980, pp. 367- 376.
- KABOĞLU İbrahim, "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar", Uluslararası Anayasa Kurultayı, Ankara: TBB Yayın No: 12, 9-13 Ocak 2011.
- KAPIZ ÖZEN Serap, "İşin Değişen Anlamı ve Birey Yaşamında Önemi", İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 3, S. 2, 2001.
- KAPIZ ÖZEN Serap, "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 4, S. 3, 2002.
- KARA Bülent, "Sosyal Haklar ve Özel Olarak Korunması Gereken Kişiler", (Doktora Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümü, 2008.
- KARACA Arzu, DEDE Nurten, "Kamu Kurumlarındaki Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışma Düzeyleri ile Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki: Tunceli Örneği", Balkan ve Yakın Doğu Sosyal bilimler Dergisi, C. 2 S. 3, ss. 150-158, 2017.

- KARADOĞAN Emirali, “*Mesleksel Gelişimi Hedefleyen Eşler*”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 4, S. 64, 2009,ss.137-152.
- KARAGÖZ Yalçın,SPSS 23 ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2016.
- KARAPEHLİVAN ŞENEL, Funda, “*Tarihsel ve Toplumsal Süreçte Kadın*”, Toplum ve Hekim Dergisi, C. 27, S. 4, 2012, ss. 246-255.
- KESER Aşkın, *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, Bursa: Alfa Aktüel Yayınları, 2006.
- KESER Aşkın, *Çalışma Psikolojisi*, Bursa: Ekin Yayınevi, 2009.
- KESER Aşkın, *İş Stresi Kaynakları Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla*, Ankara: TürkMetal Yayınları, 2014.
- KESER Aşkın, KÜMBÜL GÜLER Burcu, *Çalışma Psikolojisi*, İstanbul: Umuttepe Yayınları, 2016.
- KILIÇ Dilek, ÖZTÜRK Selcen, “*Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama*”, Amme İdaresi Dergisi, C. 47, S. 1, 2014, ss. 107-130.
- KING Jennifer J., “*Gender Ideology: Impact on Dual-Career Couples Role Strain, Marital Satisfaction, and Life Satisfaction*”, Doctor of Philosophy, Texas A&M University, 2005.
- KINNUNEN Ulla, MAUNO Saija, “*Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland*”, Human Relations, Vol. 51, No. 2, 1998, pp. 157-177.
- KİM J.L. Siew, LİNG C. Seow, “*Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore*”, Women in Menagement Review, Vol. 16, No. 5, pp. 204-221, 2001.
- KOCACIK Faruk, GÖKKAYA Veda B., “*Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları*”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 6, S. 1, 2005, ss. 195-219.
- KOCAR Canan, “*Çalışan Annelerin En Önemli Sorunları*”,2010, <http://www.aktuelpsikoloji.com/calisan-annelerin-en-onemli-sorunlari-4865h.htm>, (17.12.2016).
- KOÇ Esra, KAYA Ayşegül, *Kadının El Kitabı Yasalardaki Hakkımız*,2.b., İstanbul: Çağın Basım, 2007.
- KOÇTÜRK Milazım, “*Almanya’ya Göçün Tarihi*”, Die Gaste, S. 2, 2008.

- KORAY Meryem, "Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri", Amme İdaresi Dergisi, C. 25, S. 1, 1992, ss. 93-122.
- KÖKER, Süreyya; "Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması", (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1991.
- KÖKTÜRK Abdullah, "Modern Öncesi Dönemin Yönetim Anlayışı", Güven Stratejileri Dergisi, S. 13, 2011, ss. 73-98.
- KUL Seval, *Uygun İstatistiksel Tez Seçim Kılavuzu*, İstatistik Köşesi, 2014, ss. 26-29.
- KÜÇÜKKALAY Mesut Agam, "Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, S. 2, 1997, ss. 51-68.
- KÜÇÜKÖZKAN Yasemin, "Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kurumsal Bir Çerçeve", Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, C. 1, S. 2, 2015, ss. 86-115.
- LEAPTROTT John, McDOLAND J. Michael, "The Conflict Between Work and Family Roles: The Effects on Managers Reliance on Information Sources in Dealing With Significant Workplace Events", Journal of Behavioral Studies in Business, Vol. 2, 2010, pp. 1-12.
- LEINEWEBER C., BALTZER M., HANSON L.L.M., WESTERLUND H. "Work-Family Conflict and Health in Swedish Working Women and Men: A 2-Year Prospective Analysis (The SOLOSH Study)", European Journal of Public Health, Vol: 23, No. 4, 2013, pp. 710- 716.
- LEYMANN Heinz, "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", Violence and Victims, Vol. 5, No. 2, 1990, pp. 119-126.
- LİNDROFF Margaret, "Are They Lonely at The Top? Social Relationships and Social Support Among Australian Managers", Work & Stress, Vol. 15, No. 3, 2001, pp. 274-282.
- LOCKWOOD R. Nancy, "The Glass Ceiling: Domestic And International Perspectives", 2004, <http://citeseerx.ist.psu.edu/>, (10.12.2016).
- LORDOĞLU Kuvvet, ÖZKAPLAN Nurcan, *Çalışma İktisadı*, 4.b., İstanbul: Der Yayınları, 2014.
- LORDOĞLU Kuvvet, TÖRÜNER Mete, *Çalışma Ekonomisi*, 2.b., İstanbul: Beta Basım, 1995.



- LUHMANN Maike, HOFMANN Wilhelm, EID Michael, LUCAS Richard E., "Subjective Well- Being and Adaptation to Life Events: A Meta-Analysis", Journal of Personality Psychology, Vol. 102, No. 3, 2012, pp.592-615.
- MAZEROLLE Stephanie M., BREUENING Jennifer E., DOUGLAS J. Casa, 'Work-Family Conflict, Part II: Job and Life Satisfaction in National Collegiate Athletic Association Division I-A Certified Athletic Trainers', Journal of Athletic Training, Vol. 43, No. 5, 2008, ss. 513-522.
- MADSEN Susan R., "Work and Family Conflict: A Review of the Theory and Literature", Academy of Human Resource Development Conference Proceedings (Symposium 22), Tulsa-Oklahoma, 2001.
- MAKAL Ahmet, "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi", Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 2, S. 25, 2010, ss. 13-39.
- MAKAL Ahmet, "Türkiye'de Kadın Emeginin Tarihsel Kökenleri: 1920-1960", Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emegi, ed. Ahmet Makal-Gülay Toksöz, Ankara: İmge Kitabevi, 2015, ss. 35-97,
- MEDER Mehmet, "Bilgi Toplumu ve Toplumsal Değişimi", Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, S. 9, 2001, ss. 72-81.
- MICHALOS Alex, "Education, Happiness and Wellbeing", Social Indicators Research, Vol. 87, No. 3, 2008, pp. 347-366.
- MJOLI Themba, DYWILI Mtutuzeli, DODD Nicole, 'Demographic Determinants of Work-Family Conflict among Female Factory Workers in South Africa', Journal of Economics, Business and Management, V. 1, No. 1, 2013, ss. 39-41.
- MURAT Sedat, *Dünden Bugüne İstanbul'un Nüfus ve Demografik Yapısı*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2006-49, 2006.
- NETEMEYER Richard G., McMURRIAN Robert, BOLES James S., "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", Journal of Applied Psychology, Vol. 81, No. 4, 1996, pp. 400-410.
- OMAY Umut, *Sosyal Haklar*, 1.b., İstanbul: Beta Yayınları, 2011.
- OPPONG Christine, ABU Katharine, "Seven Roles of Women: Impact of Education, Migration and Employment on Ghanaian Mothers", Women, Work and Development No. 13, International Labour Office, Geneva, 1987.
- ÖNDER Nurcan, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü", ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, C. 1, S. 1, 2013, ss. 35-61.

- ÖREN Kenan, YÜKSEL Hasan, "Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı", Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 1, S. 1, 2012, ss. 34-59.
- ÖZEN ÇÖL Serap, "İşyerinde Psikolojik Şiddet", *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar*, ed. Aşkın Keser-Gözde Yılmaz-Senay Yürür, Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 2012, ss. 423-453.
- ÖZEN Serap, UZUN Turgay, "İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 7, S. 3, 2005, ss.128-147.
- ÖZER Mustafa, BİÇERLİ Kemal, "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 3, S. 1, 2003-2004, ss. 55-86.
- ÖZDEVECİOĞLU Mahmut, "İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Afyon: 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 22-24 Mayıs 2003, ss. 695-710.
- ÖZDEVECİOĞLU Mahmut, AKTAŞ Aylin, "Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 28, 2007, ss. 1-20.
- ÖZDEVECİOĞLU Mahmut, DORUK Çakmak Nihal, "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S. 33, 2009, ss. 69-99.
- ÖZGENER Şevki, "Çalışma Hayatında Esnekliğin İşletme Verimliliği Üzerine Etkileri: Karşılaştırılmalı Bir Çalışma", Amme İdaresi Dergisi, C. 38, S. 2005, ss. 51-79.
- ÖZKAN Sayar Gökçen, ÖZKAN Bülent, "Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma", Çalışma ve Toplum Dergisi, C.1, S. 24, 2010, ss. 91-104.
- ÖZKAZANÇ Alev, "İşyerinde Şiddet: Psikolojik ve Cinsel Taciz El Kitabı", ILO Yayınları, 2012.
- ÖZLER E. Derya, ATALAY G. Ceren, ŞAHİN D. Meltem, "Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 22, 2008.

- ÖZMETE Emine, "Değerlerin Yaşam Kalitesi Üzerindeki Rolü Tokat Örneği", (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, 1997.
- PARASURAMAN Saroj, SIMMERS Claire A., "Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study", Journal of Organizational Behavior, Vol. 22, No. 5, 2001, pp. 551- 568.
- PATEL CynthiaJ., GOVENDERVasanth, PARUK Zubeda, RAMGOON Sarojini, "Working Mothers: Family-Work Conflict, Job Performance and Family/Work Variables" South African Journal of Industrial Psychology, Vol. 32, No.2, 2006, pp. 39-45.
- PEKEL Aydın, KARAOĞLU Barış, ÖZDEMİR Atar, "Üniversite Yöneticilerinin Yaşam Tatmini İle Çalışma Performanslarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, S. 29, 2016, ss. 384-393.
- PEKER Esra, KUBAR Yeşim, "Türkiye'de Kırsal Kesimde Kadın İstihdamına Genel Bir Bakış", Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 14, S. 2, 2012, ss.173-188.
- PERRY-JENKINS Maureen, REPETTI Rena L., CROUTER Ann C., "Work and Family in the 1990s", Journal of Marriage and the Family, Vol. 62, 2000, pp. 981-998.
- PERREWE Pamela L., HOCHWARTER Wayne A., KIEWITZ Christian, "Value Attainment: An Explanatory Model for the Negative Effects of Work-Family Conflict and Job and Life Satisfaction", Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 4, No. 4, 1999, pp. 318-326.
- POLATÇI Sema, "Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracılık Rolü", Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, C. 11, S. 2, 2015, ss.25-44.
- POWELL N. Gary, BUTTERFIELD D. Anthony, "Investigating the 'Glass Ceiling' Phenomenon: An Empirical Study Of Actual Promotions To Top Management", Academy Of Management Journal, Vol. 37, No. 1, 1994, pp. 68-86.
- POWELL Thomas C., LOVALLO Dan, FOX Craig R., "Behavioral Strategy", Strategic Management Journal, Vol. 32, 2011, pp. 1369-1386.

- PLACE R. Katie, "Power and Gender of the Crossroads: Aqualitative Examination of the Rexus of Power and Gender in Public Relation", Prism Vol. 8, No. 1, 2011, [http://www.prismjournal.org/fileadmin/8\\_1/Place.pdf](http://www.prismjournal.org/fileadmin/8_1/Place.pdf), (11.12.2016).
- POSIG Margaret, KICKUL Jill, "Work-Role Expectations and Work-Family Conflict: Gender Differences in Emotional Exhaustion", Women in Management Review, Vol. 19, No. 7, 2004, pp. 373-386.
- RAMYA R. "Allocation of Time of Working Women in Kerala; A Comparative Study Across Occupations", 2014, [http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/24421/16/16\\_chapter7.pdf](http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/24421/16/16_chapter7.pdf), (17.12.2016).
- REDMAN Tom, SNAPE Ed, "The Consequences of Perceived Age Discrimination Amongst Older Police Officers: Is Social Support a Buffer?", British Journal of Management, Vol. 17, pp. 167-175, 2006.
- RIZZO John R., HOUSE Robert J, LIRTZMAN Sidney I. , "Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations", Administrative Science Quarterly, Vol. 15, 1970, pp. 150-163.
- Role Confilict, <https://www.boundless.com/sociology/textbooks/boundless-sociology-textbook/social-interaction-5/elements-of-social-interaction-52/role-conflict-328-7748/>, (21.12.2016).
- RUSSELL Bertrand, "Evlilik ve Ahlak", İstanbul: Cem Yayınevi, 1999.
- SABUNCUOĞLU Zeyyad, *Çalışma Psikolojisi*, 2.b., Bursa: Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa, 1984.
- SENCER Mustafa, "Toplumların Evrimi", Amme İdaresi Dergisi, S. 1, C. 20, 1987, ss. 33-58.
- SHAFFERA Margaret A., HARRISON David A., GILLEY Matthew K., LUK Dora M. "Struggling for Balance Amid Turbulence on International Assignments: Work-Family Conflict, Support and Commitment", Journal of Management, Vol. 27, 2001, pp. 99-121.
- SGK, Evde Çocuk Bakım Hizmetleri Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamını Desteklenmesi Projesi Tanıtım Broşürü, 2016.
- SPENLE M. Rocheblave, "Kadın Rolü- Erkek Rolü", çev. Bekir Onur, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, C. 13, S. 1, 1980.

- SEVİL İdil Demren, “Zorlamadan ve Zorlanmadan Yaşamak; Sevdiğiniz İşi Yapın”, Kaynak Dergisi, S. 11, 2002.
- SIVAKUMAR Marimuthu, “Gender Discrimination and Women's Development in India”, MPRA Paper, No: 10901, Munich Personal Repec Archive, 2008.
- SPOSITO A. Cansu, “Career Barriers For Women Executives And The Glass Ceiling Syndrome: The Case Study Comparison Between French And Turkish Women Executives”, 2nd. International Conference on Leadership, Technology and Innovation Management, İstanbul, 2012.
- SOLMUŞ Tarık, “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)”, İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 7, S. 2, 2005.
- SOYLU Yağmur, KABASAKAL Zekâvet, “Evli Kadınların Yaşam Doyumunun Evlilik Doyumu ve Çalışma Durumu ile İlişkilerinin İncelenmesi”, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, C. 5, S. 4, 2016.
- STRİNE Tara W., CHAPMAN Daniel P., BALLUZ Lina S., MORIARTY David G., MOKDAD Ali H., “The Associations Between Life Satisfaction and Health-Related Quality of Life, Chronic Illness and Health Behaviors among U.S. Community-Dwelling Adults.”, Journal of Community Health, Vol. 33, 2008, pp. 40-50.
- SUHAIL Kausar, CHAUDHRY Haroon Rashid, “Predictors of Subjective Well-Being in An Eastern Muslim Culture” Journal of Social and Clinical Psychology, Vol. 23, No. 3, 2004, pp. 359-376.
- SÜMER Elif, “Kadın Girişimcilerin İş ve Yaşam Doyumunun İncelenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.
- ŞENEL Alaaddin, “İlkel Toplumdan Uygarlık Toplumuna Geçiş”, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayınları, 1982.
- ŞENEL Karapehlivan Funda, “Tarihsel ve Toplumsal Süreçte Kadın”, Toplum ve Hekim Dergisi, C. 27, S. 4, 2012, ss. 246-255.
- ŞENER Arzu, “Yaşlılık, Yaşam Doyumu ve Boş Zaman Faaliyetleri”, Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar e-Dergisi, 2009, <http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/yasamdoyumu.pdf>, (29.03.2017).

- TAN Mine, ECEVİT Yıldız, SANCAR Serpil, “*Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*”, TÜSİAD, İstanbul, 2000.
- TEMEL Ayşen, YAKIN Mehmet, MİSCİ Sema, “*Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması*”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, C. 13, S. 1, 2006, ss. 27-38.
- TETİK Semra, “*Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi*”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C. 12, S. 18, 2010, ss. 81-89.
- THIEME Paula, DITTRICH A.V. Dennis, “*A Life-Span Perspective on Life Satisfaction*”, The German Socio-Economic Panel Study at DIW Berlin, 2015, pp. 1-29.
- TMMOB Makine Mühendisleri Odası, “*İş Sağlığı ve İş Güvenliği Oda Raporu*”, 6.b., Ankara: Yayın No: MMO/660, Şubat 2016.
- TREDGOLD R.F, *Çağdaş Çalışma Düzeninde Kişiler Arası İlişkiler*, çev. Cevdet Aykan, 3.b., İstanbul: Mert Yayıncılık, 1991.
- TOFFLER Alvin, *Üçüncü Dalga*, çev, Ali Seden, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi, 1981.
- TONTA Yaşar, “*Bilgi Toplumu ve Bilgi Teknolojisi*”, Türk Kütüphaneciliği Dergisi, C. 3, S. 4, 1999, ss. 363-375.
- TOZLU Emine, “*Genel Olarak Esnek Çalışma Sistemleri ve Tele Çalışma ve Sıkıştırılmış İş Haftasının Karşılaştırılması*”, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, C. 3, S. 4, 2011, ss. 99-116.
- TÜRKAY Oğuz, “*Çalışma Yaşamı Kalitesinin İş Memnuniyeti ve Bağlılık Üzerine Etkileri: Seyahat Acenteleri Üzerine Bir Araştırma*”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, C. 22, S. 1, 2015, ss. 239-256.
- Türkiye ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu, Ankara, 2010.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), İstatistiklerle Kadın 2017, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21519> , (28.01.2019).
- Türkiye’de Kadın Raporu, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara, 2016.
- TÜRKKAHRAMAN Mimar, ŞAHİN Kamil, “*Kadın ve Kariyer*”, Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 1, 2010, ss. 75-88.

- TUNA Korkut, "Feodalizm Tartışmalarında Yeni Bir Ele Alış Denemesi: Feodal Düzen ve Şehir", *Sosyoloji Dergisi*, C. 3, S. 1, 1989, ss. 197-222.
- UNAT Abadan Nermin, "Türkiye'den Göç Hareketleri ve Kadın Emeği", *Geçmişten Günümüze Kadın Emeği*, ed. Ahmet Makal-Gülay Toksöz, Ankara: İmge Kitabevi, 2015, ss. 19-33.
- ÜÇLER Gülbahar, KIZILKAYA Oktay, "Kadın İstihdamının Boşanma ve Doğurganlık Üzerine Etkileri: Türkiye Üzerine Bölgesel Panel Veri Analizi", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 2, S. 2/2, 2014, ss. 28-43.
- ÜLGEN Pınar, "Ortaçağ Avrupa'sında Feodal Sisteme Genel Bakış", *Mukaddime Dergisi*, S. 1, 2010, ss.1-17.
- ÜNAL Yenal, "Bilgi Toplumunun Tarihçesi", *Tarih Okulu Dergisi*, S. 5, 2009, ss. 123-144.
- ÜNÜVAR Perihan, TAGAY Özlem, "Çalışan Evli Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Yaşam, İş Doyumu ve Evlilik Uyumlarının İncelenmesi", *Kadın/ Woman* 2000, C. 1, S. 16, 2015, pp. 21-44.
- VATANDAŞ Celalettin, "Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı", *İstanbul Üniversitesi Sosyoloji Konferansları Dergisi*, S. 35, 2007, ss. 29-56.
- VEENHOVEN Ruut, "The Study of Life Satisfaction" In: W. E Saris, Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds). *A Comparative Study of Satisfaction with Life in Europe*, Eötvös University, 1996, pp. 11-48.
- WALLACE Jean E., "Work-to-Nonwork Conflict Among Married Male and Female Lawyers", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 20, 1999, pp. 797-816.
- WATAI Izumi, NISHIKIDO Noriko, MURASHIMA Sachiyo, "Gender Difference in Work-Family Conflict among Japanese Information Technology Engineers with Preschool Children", *Journal of Occupational Health*, Vol. 50, 2008, pp. 317-327.
- YAP Margaret, ALİSON M. Konrad, "Gender and Racial Differentials in Promotions: Is There a Sticky Floor, a Mid-Level Bottleneck, or a Glass Ceiling?", *Industrial Relations*, Vol. 64 No. 4, 2009, pp. 593-619.
- YEŞİLORMAN Mehtap, "Toplumsal Eşitlikte Kör Nokta: Kadın Eşitsizliğine Genel Bir Bakış", *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 11, S. 2, 2001, ss. 269-280.

- YILDIRIMALP Sinem, ÖNER Mert, YENİHAN Bora, “Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri: Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, C. 2, S. 3, 2014, ss. 165-182.
- YILDIRIMOĞLU Hakan, “*Uluslararası Emek Göçü, Almanya’ya Türk Emek Göçü*”, *Kamu-İş*, Cilt. 8, Sayı. 1, 2005, ss. 129-153.
- YİĞİT Ruhi, DİLMAÇ Bülent, DENİZ Engin, “*İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması*”, *Polis Bilimleri Dergisi*, C. 13, S. 3, 2011, ss.1-18.
- YÜKSEL Hasan, “*Emek Kavramının Ortaya Çıkışında Rol Oynayan Tarihi Dönüm Noktalarının Süreç Merkezli Değerlendirilmesi*”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C. 19, S. 2, 2014, ss. 257-273.
- ZEL Uğur, “*İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu*”, *Amme İdare Dergisi*, C. 35, S. 2, 2002, ss. 39-47.



**EK-1: ANKET FORMU**

**ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ VE İNSAN KAYNAKLARI BİLİMDALI**  
**İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI VE YAŞAM TATMİNİ ANKETİ**

Sayın katılımcı,

Bu çalışma Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Yüksek Lisans Programı çerçevesinde, hazırlanmakta olan “Kadın Çalışanlarda İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezi için veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Bu anket formundan elde edilecek olan bilgiler araştırmaya büyük katkı sağlayacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve anketi cevaplamak için harcadığınız değerli vakitten dolayı teşekkürler.

Saygılarımızla,

Esra ORUÇ

Prof. Dr. Serpil AYTAÇ

Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Programı  
Yüksek Lisans Öğrencisi

Tez Danışmanı

Aşağıdaki sorularda size uygun olan seçeneği önündeki parantezin içine “X” işareti koyarak belirtiniz.

1.Yaşınız?

( ) 20-25

( ) 26-30

( ) 31-35

( ) 36-40

( ) 41-45

( ) +45

2.Eğitim Durumunuz?

İlköğretim

Lise

Lisans

Yüksek Lisans

Doktora ve üzeri

3. Aylık geliriniz?

1000- 1499 TL

1500- 1999 TL

2000- 2999TL

3000- 3999 TL

4000 TL ve üzeri

4. Çalıştığınız Sektör?

Kamu Sektörü

Özel Sektör

Kendi İşim

5. Halen yaptığınız iş? Belirtiniz (.....)

6. Medeni Durumunuz?

Evli Çocuğu Var

Evli Çocuğu Yok

Dul Çocuksuz

Dul Çocuğu Kendi Yanında

Dul çocuğu Eşinin yanında

Bekâr

7. Sahip olduğunuz çocuk sayısı?

Hiç Yok

1

2

3

4 ve daha fazla

8. Çocuğunuz varsa siz çalışırken çocuğunuza kim bakıyor? Çocuğunuz yoksa bu soruyu atlayınız.

( ) Aile Büyükleri ( ) Ücretli Bakıcı ( ) Kreş Diğer(.....)

9. Ailevi sorumluluklar (ev işleri, yemek, bulaşık, çocuk bakımı vs) için haftalık kaç saat ayırıyorsunuz?

( ) 5 saatten az ( ) 6-10 saat ( ) 11-15 saat ( ) 16 ve üzeri

10. Aile sorumluluklarında (ev işleri, yemek, bulaşık, çocuk bakımı vs) eşinizin desteği oluyor mu? Evli değilseniz bu soruyu atlayınız.

( ) Evet ( ) Kısmen ( ) Hayır

Aşağıdaki ifadelerden her birine ne derecede katıldığınızı uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

Kesinlikle Katılmıyorum : "1" Kararsızım : "3" Katılıyorum : "4" Katılmıyorum : "2" Kesinlikle Katılıyorum : "5"

İFADELER:		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
<b>İş-Aile Çatışması</b>						
1	İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
2	İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor	1	2	3	4	5
3	İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	1	2	3	4	5
4	İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum	1	2	3	4	5
5	İş sorumluluklarım nedeniyle aile yaşantımla ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum	1	2	3	4	5

<b>Aile-İş Çatışması</b>						
1	Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor	1	2	3	4	5
2	Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
3	Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
4	Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor	1	2	3	4	5
5	Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	1	2	3	4	5
<b>Yaşam Tatmini</b>						
1	Yaşamım birçok yönden, idealimdeki yaşama yakındır.	1	2	3	4	5
2	Yaşam koşullarım çok iyi.	1	2	3	4	5
3	Yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5
4	Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim.	1	2	3	4	5
5	Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımda hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5

## ÖZGEÇMİŞ

**Adı Soyadı** : Esra ORUÇ

**Doğum Yeri** : Samsun

**Doğum Tarihi** : 15.10.1991

**Mail** : esraoruc@windowslive.com

### Eğitim Bilgileri

- **Lise** : Orhangazi Ç.P.L. (2005 - 2009)
- **Lisans** : Karadeniz Teknik Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (09.2009 - 06.2013)
- **Yüksek Lisans** :Uludağ Üniversitesi Çalışma Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Bölümü (09.2015 – 04.2019)

### İş Tecrübeleri

**Kurum İsmi** : A101 Orhangazi Bölge Müdürlüğü (2018-Halen)

**Pozisyon** : İnsan Kaynakları Personeli

**Kurum İsmi** : A101 Bursa Bölge Müdürlüğü (2017-2018)

**Pozisyon** : Muhasebe Personeli

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

TEZ ÇOĞALTMA VE ELEKTRONİK YAYIMLAMA İZİN FORMU

Yazar Adı Soyadı	ESRA ORUÇ
Tez Adı	KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA
Enstitü	SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Anabilim Dalı	ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
Tez Türü	YÜKSEK LİSANS
Tez Danışman(lar)ı	PROF. DR. SERPİL AYTAÇ
Çoğaltma (Fotokopi Çekim) İzni Kısıtlama	<input type="checkbox"/> Patent Kısıt (2 yıl) <input type="checkbox"/> Genel Kısıt (6 ay) <input checked="" type="checkbox"/> Tezimin elektronik ortamda yayımlanmasına izin veriyorum.

Hazırlamış olduğum tezimin belirttiğim hususlar dikkate alınarak, fikri mülkiyet haklarım saklı kalmak üzere Bursa Uludağ Üniversitesi Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tarafından hizmete sunulmasına izin verdiğimi beyan ederim.

Tarih: 20/03/2019

İmza: