



**T.C.  
GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**DOKTORA  
TEZİ**

**İŞ VE AİLE YAŞAMI ARASINDAKİ  
ÇATIŞMA DÜZEYİNİN KADIN  
ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK, SOSYAL  
VE KÜLTÜREL YAŞAMLARI  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**BERİL BAYKAL**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**NİSAN 2015**

**İŞ VE AİLE YAŞAMI ARASINDAKİ ÇATIŞMA DÜZEYİNİN KADIN  
ÇALIŞANLARIN PSİKOLOJİK, SOSYAL VE KÜLTÜREL YAŞAMLARI  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**Beril BAYKAL**

**DOKTORA TEZİ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI  
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

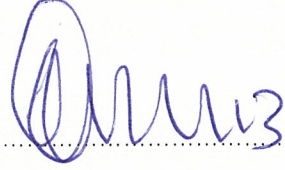
**NİSAN 2015**

Beril BAYKAL tarafından hazırlanan “İş Ve Aile Yaşamı Arasındaki Çatışma Düzeyinin Kadın Çalışanların Psikolojik, Sosyal Ve Kültürel Yaşamları Üzerindeki Etkisi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Danışman :** Doç. Dr. Bülent BAYAT

Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri, Gazi Üniversitesi

Bu tezin. kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum .....



**Başkan :** Prof. Dr. Aydın BAŞBUĞ

Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri, Gazi Üniversitesi

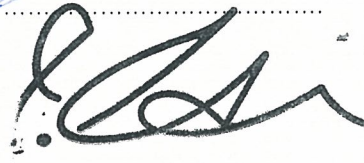
Bu tezin. kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum .....



**Üye :** Prof. Dr. Tevfik ERDEM

Kamu Yönetimi, Gazi Üniversitesi

Bu tezin. kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum .....



**Üye :** Doç. Dr. Türker TOPALHAN

Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri, Gazi Üniversitesi

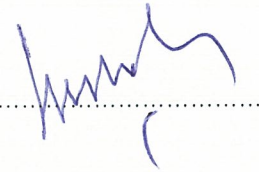
Bu tezin. kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum .....



**Üye :** Doç. Dr. Abdulkadir ŞENKAL

Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri, Kocaeli Üniversitesi

Bu tezin. kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum .....



Tez Savunma Tarihi: 02/04/2015

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Doktora Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Prof. Dr. Suna BAŞAK  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



## ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Beril BAYKAL

02.04.2015

İŞ VE AİLE YAŞAMI ARASINDAKİ ÇATIŞMA DÜZEYİNİN KADIN ÇALIŞANLARIN  
PSİKOLOJİK, SOSYAL VE KÜLTÜREL YAŞAMLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ  
(Doktora Tezi)

Beril BAYKAL

GAZİ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Nisan 2015

ÖZET

İş ve aile yaşamı arasındaki çatışma düzeyinin kadın çalışanların psikolojik, sosyal ve kültürel yaşamları üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla Ankara ilinde 410 çalışan ile gerçekleştirilen tez çalışmasında öncelikle literatür taraması yapılarak iş – aile çatışması ve toplumsal cinsiyet ekseninde kavramsal çerçeve oluşturulmuş; iş – aile çatışması kavramı türleri, nedenleri ve sonuçları ile ayrıntılı olarak anlatılmış; toplumsal cinsiyet kavramı, ilgili teoriler, iş – aile çatışması toplumsal cinsiyet ilişkisi, toplumsal cinsiyet ekseninde kadınlara yüklenen rollerden bahsedilmiştir. Daha sonra tezin amacına uygun olarak soru formu hazırlanmış ve uluslararası literatürde kabul gören iş – aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Hazırlanan soru formu 218 kadın 192 erkek çalışana uygulanmıştır. Tezin ilk aşamasında sadece kadınlara uygulanması planlanan soru formu, karşılaştırma yapabilmek adına erkek çalışanlara da uygulanmıştır. Tez çalışmasının sonunda iş – aile çatışmasında belirleyici olarak düşünülen yaş, gelir, çalışma düzeni, çalışma saati, fazla mesai, hafta tatilinde çalışma, iş aile önceliği, eşlik sorumluluğu, mesleki sorumluluk, eş desteği gibi değişkenlerin kadın çalışanlar açısından belirleyici olmadığı; çocuk sayısı, çocuk bakımında yardım alma, annelik sorumluluğu, ev kadını sorumluluğu, çalışma nedeni değişkenlerinin ise belirleyici olduğu görülmüştür. Erkek çalışanlar açısından ise; yaş, çalışma düzeni, fazla mesai, çocuk sayısı, iş aile önceliği, babalık sorumluluğu, eşlik sorumluluğu, mesleki sorumluluk değişkenlerinin belirleyici olmadığı; buna karşılık gelir, çalışma saati, hafta tatilinde çalışma değişkenlerinin belirleyici olduğu görülmüştür. Kadınların erkeklere nazaran daha fazla çatışma yaşamaları beklense de; sonuçlar kadınların beklenildiği gibi erkeklerden daha çok çatışma yaşamadığını göstermiştir. Hem kadın hem erkek çalışanlar için artan iş – aile çatışması düzeyinin psikolojik, sosyal ve kültürel sorunlara neden olduğu görülmüştür. Ancak kadınların yaşadığı psikolojik sorunların erkeklere oranla daha fazla olduğu, sosyo-kültürel yaşama etkinin hem kadın hem erkek çalışanlar için aynı oranda olduğu ortaya çıkmıştır.

Bilim Kodu : 2.016  
Anahtar Kelimeler : İş – aile çatışması, toplumsal cinsiyet, psikolojik ve sosyo-kültürel etki  
Sayfa Adedi : 213  
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Bülent BAYAT

THE EFFECT OF CONFLICT LEVEL BETWEEN WORK AND FAMILY LIFE ON  
PSYCHOLOGICAL, SOCIAL AND CULTURAL LIFE OF FEMALE WORKERS

(Ph. D. Thesis)

Beril BAYKAL

GAZI UNIVERSITY

INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

April 2015

ABSTRACT

In this thesis study, 410 workers in the city of Ankara was surveyed, to measure the effect of conflict level between work and family life on psychological, social and cultural life of female workers, a conceptual framework considering work-family conflict and gender was established by principally making a literature review; work-family conflict types, causes and outcomes are thoroughly explained; social gender, relevant theories, work-family conflict and social gender relationship, roles that are imposed to women in consideration of social gender are indicated. A questionnaire relevant to the thesis was prepared and universally approved work-family conflict scale was used. The questionnaire was conducted on 218 women and 192 men. In the first phase of thesis study, it was planned to be conducted on only women, however, to be able to make a comparison it was conducted on men as well. As a result of the thesis study age, income, working order, working hour, overtime, working at weekends, work-family preference, wife responsibility, professional responsibility and spouse support, which are thought to be the determinant variable of work-family conflict, are not determinative for women workers; number of children, getting help for childcare, motherhood responsibility, housewife responsibility, reason to work are determinative for women. As for men workers; age, working order, overtime, number of children, work-family preference, fatherhood responsibility, husband responsibility, professional responsibility variables are not determinative; on the contrary income, work hour and working at weekends are determinative. As it was expected that women experience work family conflict more than men, results showed that women not experience work family conflict more than men. Also it can be seen that increasing work-family conflict level causes psychological, social and cultural problems for both women and men workers. Nevertheless, it appears that psychological problems that women face are more than men face, the effect on socio-cultural life is evenly for women and men workers.

Science Code : 2.016  
Key Words : work – family conflict, gender, psychological and socio-cultural effect  
Page Number : 213  
Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Bülent BAYAT

## TEŞEKKÜR

Tez alıőmamda beni ynlendiren ve bana destek olan tez danıőmanım Do. Dr. Bülent BAYAT'a, bana her konuda destek olan aileme, manevi desteğini benden esirgemeyen dostlarım zge ÖZEL ÖZTÜRK ve İrep BAYAT'a teşekkür ederim.

Ankara, 2015

Beril Baykal

## İÇİNDEKİLER

ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
TEŞEKKÜR .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
ÇİZELGELER LİSTESİ .....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xvi
KISALTMALAR .....	xvii
GİRİŞ .....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

<b>1. İŞ – AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI .....</b>	<b>5</b>
1.1. İş ve İş İle İlişkili Diğer Kavramlar ve Tanımları .....	5
1.1.1. Çalışma Kavramı .....	5
1.1.2. İş Kavramı .....	7
1.1.3. Meslek Kavramı .....	8
1.2. Çatışma Kavramı .....	10
1.2.1. Tanım .....	10
1.2.2. Çatışma Türleri .....	12
1.2.2.1. Bireyin kendisiyle çatışması .....	12
1.2.2.1.1. Engellenmenin oluşturduğu çatışma .....	13
1.2.2.1.2. Hedef çatışması .....	14
1.2.2.1.3. Rol çatışması .....	15
1.2.2.2. Bireyler arası çatışma .....	16
1.2.2.3. Gruplar arası çatışma .....	17
1.2.2.4. Örgütsel çatışma .....	18
1.2.3. Çatışmanın Sonuçları .....	19
1.3. İş – Aile Çatışması Kavramı ve Tanımları .....	21
1.3.1. İş – Aile Çatışması Tanımları .....	21
1.3.2. İş – Aile Çatışması Türleri .....	23
1.3.2.1. Zaman esaslı çatışma .....	24
1.3.2.2. Davranış esaslı çatışma .....	25
1.3.2.3. Gerginlik esaslı çatışma .....	25
1.3.3. İş – Aile Çatışmasının Nedenleri .....	26
1.3.3.1. Bireysel faktörler .....	26
1.3.3.1.1. Kişilik .....	26
1.3.3.1.2. Cinsiyet .....	29
1.3.3.1.3. Yaşam değerleri .....	31
1.3.3.1.4. Denetim odağı .....	34
1.3.3.1.5. Mükemmeliyetçilik .....	35
1.3.3.2. İş ile ilgili faktörler .....	36
1.3.3.2.1. Çalışma saati fazlalığı/standart olmayan çalışma saatleri .....	36
1.3.3.2.2. İşin türü .....	37
1.3.3.2.3. İşin esnekliği .....	39



1.3.3.2.4. İşe bağlılık.....	40
1.3.3.2.5. Rol yükü.....	41
1.3.3.2.6. İş yükü.....	42
1.3.3.2.7. Yönetici tutumu.....	42
1.3.3.3. Aile ile ilgili faktörler.....	44
1.3.3.3.1. Çocuk sayısı ve yaşı.....	44
1.3.3.3.2. Yaşam döngüsü.....	45
1.3.3.3.3. Ailenin işlevselliği.....	46
1.3.3.3.4. Aile tipleri.....	47
1.3.3.3.5. Çocuk bakım düzeni.....	49
1.3.3.3.6. Eşin/ailenin desteği.....	50
1.3.3.3.7. Aileye bağlılık.....	50
1.3.4. İş – Aile Çatışmasının Sonuçları.....	51
1.3.4.1. Bireysel sonuçlar.....	51
1.3.4.1.1. Psikolojik ve fiziksel sağlığın bozulması.....	51
1.3.4.1.2. Stres.....	52
1.3.4.1.3. Düşük yaşam tatmini.....	53
1.3.4.1.4. Tükenmişlik.....	55
1.3.4.2. Örgütsel sonuçlar.....	56
1.3.4.2.1. Performans düşüklüğü.....	56
1.3.4.2.2. Düşük iş tatmini.....	57
1.3.4.2.3. Örgütsel bağlılığın azalması.....	58
1.3.4.2.4. İşe devamsızlık.....	59
1.3.4.3. Ailesel sonuçlar.....	61
1.3.4.3.1. Evlilik tatmininin azalması.....	61
1.3.4.3.2. Aile krizleri ve boşanma.....	61
1.3.4.3.3. Çocuklarla ilgili problemler.....	62
<b>2. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI.....</b>	<b>63</b>
2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	63
2.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Kuramsal Açıklamalar.....	67
2.2.1. Psikanalitik Kuram.....	67
2.2.2. Biyolojik Kuram.....	69
2.2.3. Sosyal Öğrenme Kuramı.....	71
2.2.4. Sosyal Rol Kuramı.....	72
2.2.5. Bilişsel Gelişim Kuramı.....	72
2.2.6. Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı.....	74
2.2.7. Etkileşimsel Model.....	75
2.2.8. Sosyal Baskınlık Kuramı.....	76
<b>3. İŞ VE AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASI İLE TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....</b>	<b>78</b>
3.1. İş ve Aile Yaşamı Arasındaki İlişki.....	78
3.1.1. Ayırma Teorisi.....	78
3.1.2. Tazmin/Telafi Kuramı.....	79
3.1.3. Katkı Kuramı.....	79
3.1.4. Taşma Kuramı.....	80

3.1.5.	Çatışma Kuramı .....	80
3.1.6.	Sınır Teorisi.....	81
3.1.7.	Uygunluk Teorisi .....	83
3.1.8.	İş Aile Zenginleştirme Teorisi .....	83
3.2.	İş –Aile Çatışması ile Toplumsal Cinsiyet İlişkisi .....	84
3.2.1.	Rasyonel Model .....	84
3.2.2.	Toplumsal Cinsiyet Rolü Beklentileri Modeli .....	85
3.2.3.	İş Baskısı/Zorlaması Modeli .....	86
3.3.	Toplumsal Cinsiyet Ekseninde Kadına Yüklenen Roller.....	86
4.	<b>İŞ – AİLE ÇATIŞMASI İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR</b> .....	91

## İKİNCİ BÖLÜM ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

1.	<b>PROBLEM</b> .....	101
2.	<b>AMAÇ</b> .....	102
3.	<b>ÖNEM</b> .....	103
4.	<b>MODEL</b> .....	104
5.	<b>SAYILTILAR</b> .....	105
6.	<b>EVREN VE ÖRNEKLEM</b> .....	105
7.	<b>KAPSAM VE SINIRLILIKLAR</b> .....	106
8.	<b>ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI</b> .....	106
9.	<b>ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI</b> .....	106
10.	<b>ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİSTİKSEL TEKNİKLER</b> .....	110

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR

1.	<b>OLGUSAL DEĞİŞKENLERİN YÜZDE DAĞILIMLARI</b> .....	113
1.1.	Cinsiyet.....	113
1.2.	Yaş .....	113
1.3.	Eğitim Düzeyi.....	114
1.4.	Meslek .....	114
1.5.	Görev/pozisyon.....	115
1.6.	Hanehalkı Gelir Düzeyi .....	116
1.7.	Çalışma Düzeni .....	116
1.8.	Çalışma Saati .....	117
1.9.	Fazla Mesai .....	117
1.10.	Hafta Tatilinde Çalışma .....	117
1.11.	Çocuk Sayısı.....	118
1.12.	Annelik/Babalık Sorumluluğu .....	118
1.13.	Mesleki Sorumluluk.....	119
1.14.	İş – Aile Çatışması Düzeyi .....	119
1.15.	İş – Aile Çatışmasının Psikolojik Etkisi .....	120
1.16.	İş – Aile Çatışmasının Sosyo-kültürel Etkisi.....	120

<b>2. KADIN ÇALIŞANLAR İLE İLGİLİ BULGULAR</b> .....	121
2.1. İş – Aile Çatışması İlişkileri .....	121
2.1.1. Yaş Değişkeni.....	121
2.1.2. Hanehalkı Geliri Değişkeni.....	123
2.1.3. Çalışma Düzeni Değişkeni.....	125
2.1.4. Çalışma Saati Değişkeni.....	127
2.1.5. Fazla Mesai Değişkeni.....	128
2.1.6. Hafta Tatilinde Çalışma Değişkeni.....	129
2.1.7. Çocuk Sayısı Değişkeni .....	131
2.1.8. Çocuk Bakımında Yardım Değişkeni .....	132
2.1.9. Ev İşlerinde Yardım Alma Değişkeni.....	133
2.1.10. İş Aile Önceliği Değişkeni .....	135
2.1.11. Annelik Sorumluluğu Değişkeni .....	135
2.1.12. Eşlik Sorumluluğu Değişkeni .....	137
2.1.13. Ev Kadını Sorumluluğu Değişkeni .....	138
2.1.14. Mesleki Sorumluluk Değişkeni .....	140
2.1.15. Eş Yardımı Değişkeni .....	141
2.1.16. Çalışma Nedeni Değişkeni.....	142
2.1.17. Eşin Kadının Çalışması İle İlgili Düşüncesi Değişkeni .....	143
2.2. İş – Aile Çatışmasının Sonuçları.....	144
2.2.1. İş – Aile Çatışması – Psikolojik Etki ve Sorun.....	144
2.2.1.1. İş yönlü çatışma – psikolojik etki ve sorun .....	144
2.2.1.2. Aile yönlü çatışma – psikolojik etki ve sorun .....	145
2.2.1.3. İş – aile çatışması – psikolojik etki ve sorun .....	146
2.2.2. İş – Aile Çatışması – Sosyo-kültürel Etki ve Sorun .....	147
2.2.2.1. İş yönlü çatışma – sosyo-kültürel etki ve sorun.....	147
2.2.2.2. Aile yönlü çatışma – sosyo-kültürel etki ve sorun .....	148
2.2.2.3. İş – aile çatışması – sosyo- kültürel etki ve sorun.....	149
<b>3. ERKEK ÇALIŞANLAR İLE İLGİLİ BULGULAR</b> .....	151
3.1. İş – Aile Çatışması İlişkileri .....	151
3.1.1. Yaş Değişkeni.....	151
3.1.2. Hanehalkı Geliri Değişkeni.....	153
3.1.3. Çalışma Düzeni Değişkeni.....	155
3.1.4. Çalışma Saati Değişkeni.....	156
3.1.5. Fazla Mesai Değişkeni.....	158
3.1.6. Hafta Tatilinde Çalışma Değişkeni.....	159
3.1.7. Çocuk Sayısı Değişkeni .....	161
3.1.8. İş Aile Önceliği Değişkeni .....	162
3.1.9. Babalık Sorumluluğu Değişkeni .....	163
3.1.10. Eşlik Sorumluluğu Değişkeni .....	165
3.1.11. Mesleki Sorumluluk Değişkeni .....	166
3.2. İş – Aile Çatışmasının Sonuçları.....	168
3.2.1. İş – Aile Çatışması – Psikolojik Etki ve Sorun.....	168
3.2.1.1. İş yönlü çatışma – psikolojik etki ve sorun .....	168

3.2.1.2. Aile yönlü çatışma – psikolojik etki ve sorun.....	169
3.2.1.3. İş – aile çatışması – psikolojik etki ve sorun .....	170
3.2.2. İş – Aile Çatışması – Sosyo-kültürel Etki ve Sorun.....	171
3.2.2.1. İş yönlü çatışma – sosyo-kültürel etki ve sorun .....	171
3.2.2.2. Aile yönlü çatışma – sosyo-kültürel etki ve sorun .....	172
3.2.2.3. İş – aile çatışması – sosyo- kültürel etki ve sorun.....	173
<b>4. KADIN VE ERKEK ÇALIŞANLARIN İŞ – AİLE ÇATIŞMASI DÜZEYLERİ VE PSİKOLOJİK VE SOSYO-KÜLTÜREL SONUÇLARININ KARŞILAŞTIRILMASI.....</b>	<b>174</b>
4.1. Kadın ve Erkek Çalışanların İş – Aile Çatışması Düzeyleri .....	174
4.2 Kadın ve Erkek Çalışanların Psikolojik Etki ve Sorunları .....	176
4.3 Kadın ve Erkek Çalışanların Sosyo-kültürel Etki ve Sorunları .....	177
<b>SONUÇ .....</b>	<b>179</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>189</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>205</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>212</b>

## ÇİZELGELER LİSTESİ

<b>Çizelge</b>	<b>Sayfa</b>
Çizelge 1.1 İş ve aile alanı kaynaklı gerginlikler .....	26
Çizelge 1.2 İş aile çatışmasının nedenleri .....	26
Çizelge 1.3 Temel değerler çizelgesi.....	33
Çizelge 1.4 Duval'in aile yaşam döngüsü düzeyleri.....	46
Çizelge 1.5 Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki farklar .....	64
Çizelge 3.1 Cinsiyet yüzde dağılımı.....	113
Çizelge 3.2 Yaş yüzde dağılımı .....	113
Çizelge 3.3 Eğitim düzeyi yüzde dağılımı .....	114
Çizelge 3.4 Meslek yüzde dağılımı .....	114
Çizelge 3.5 Görev yüzde dağılımı .....	115
Çizelge 3.6 Hanehalkı gelir düzeyi yüzde dağılımı .....	116
Çizelge 3.7 Çalışma düzeni yüzde dağılımı.....	116
Çizelge 3.8 Çalışma saati yüzde dağılımı.....	117
Çizelge 3.9 Fazla mesai yüzde dağılımı .....	117
Çizelge 3.10 Hafta tatilinde çalışma yüzde dağılımı .....	117
Çizelge 3.11 Çocuk sayısı yüzde dağılımı.....	118
Çizelge 3.12 Annelik/Babalık sorumluluğu yüzde dağılımı .....	118
Çizelge 3.13 Mesleki sorumluluk yüzde dağılımı .....	119
Çizelge 3.14 İş aile çatışması düzeyi yüzde dağılımı .....	119
Çizelge 3.15 İş aile çatışmasının psikolojik etkisi yüzde dağılımı .....	120
Çizelge 3.16 İş aile çatışmasının sosyo-kültürel etkisi yüzde dağılımı.....	120
Çizelge 3.17 Yaş ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	122
Çizelge 3.18 Gelir düzeyi ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi .....	124

<b>Çizelge</b>	<b>Sayfa</b>
Çizelge 3.19 Çalışma düzeni ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	126
Çizelge 3.20 Çalışma saati ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	127
Çizelge 3.21 Fazla mesai ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi . .....	129
Çizelge 3.22 Hafta tatilinde çalışma ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	130
Çizelge 3.23 Çocuk sayısı ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi .....	131
Çizelge 3.24 Çocuk bakımında yardım ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	133
Çizelge 3.25 Ev işlerinde yardım alma ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	134
Çizelge 3.26 İş aile önceliği ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	135
Çizelge 3.27 Annelik sorumluluğu ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	136
Çizelge 3.28 Eşlik sorumluluğu ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	138
Çizelge 3.29 Ev kadını sorumluluğu ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	139
Çizelge 3.30 Mesleki sorumluluk ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	141
Çizelge 3.31 Eş yardımı ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi. .....	142
Çizelge 3.32 Çalışma nedeni ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	142
Çizelge 3.33 Eşin düşüncesi ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	143



<b>Çizelge</b>	<b>Sayfa</b>
Çizelge 3.34 İş yönlü çatışma ve psikolojik etki çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	144
Çizelge 3.35 Aile yönlü çatışma ve psikolojik etki çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	145
Çizelge 3.36 İş aile çatışması ve psikolojik etki çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	146
Çizelge 3.37 İş yönlü çatışma ve sosyo-kültürel etki çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	148
Çizelge 3.38 Aile yönlü çatışma ve sosyo-kültürel etki çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	149
Çizelge 3.39 İş aile çatışması ve sosyo-kültürel etki çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	150
Çizelge 3.40 Yaş ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	152
Çizelge 3.41 Gelir düzeyi ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi .. .....	154
Çizelge 3.42 Çalışma düzeni ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	156
Çizelge 3.43 Çalışma saati ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	157
Çizelge 3.44 Fazla mesai ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi . .....	158
Çizelge 3.45 Hafta tatilinde çalışma ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	160
Çizelge 3.46 Çocuk sayısı ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi .....	162
Çizelge 3.47 İş aile önceliği ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	162
Çizelge 3.48 Babalık sorumluluğu ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	164
Çizelge 3.49 Eşlik sorumluluğu ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	166

<b>Çizelge</b>	<b>Sayfa</b>
Çizelge 3.50 Mesleki sorumluluk ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	167
Çizelge 3.51 İş yönlü çatışma ve psikolojik etki çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	168
Çizelge 3.52 Aile yönlü çatışma ve psikolojik etki çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	169
Çizelge 3.53 İş aile çatışması ve psikolojik etki çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	170
Çizelge 3.54 İş yönlü çatışma ve sosyo-kültürel etki çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	171
Çizelge 3.55 Aile yönlü çatışma ve sosyo-kültürel etki çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	172
Çizelge 3.56 İş aile çatışması ve sosyo-kültürel etki çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi.....	173
Çizelge 3.57 Cinsiyet ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi ..	175
Çizelge 3.58 Cinsiyet ve psikolojik etki çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi .....	176
Çizelge 3.59 Cinsiyet ve sosyo-kültürel etki çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi .....	177

**ŞEKİLLER LİSTESİ**

<b>Şekil</b>	<b>Sayfa</b>
Şekil 1.1 İş aile çatışması türleri .....	24

## KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış bazı simgeler ve kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

<b>Kısaltmalar</b>	<b>Açıklama</b>
<b>ABD</b> :	Amerika Birleşik Devletleri
<b>Akt</b> :	Aktaran
<b>AYÇ</b> :	Aile Yönlü Çatışma
<b>Bkz</b> :	Bakınız
<b>BM</b> :	Birleşmiş Milletler
<b>İAÇ</b> :	İş Aile Çatışması
<b>İYÇ</b> :	İş Yönlü Çatışma
<b>SPSS</b> :	Statistical Package for the Social Sciences
<b>TÜİK</b> :	Türkiye İstatistik Kurumu
<b>Vb</b> :	ve benzeri

## GİRİŞ

Aile yaşamı ve iş yaşamı bireylerin yaşamlarının merkezinde olan ve bireylerin yaşamında en çok zaman ve enerji ayırdıkları alanlardır. Bireyler gerek aile yaşamına gerek iş yaşamına zaman ve enerji harcar; bu iki alandaki sorumluluk ve yükümlülüklerini yerine getirmeye çalışırlar. Ancak bireylerin zaman ve enerjileri kısıtlıdır; dolayısıyla her iki alana da gereken zamanı ve enerjiyi vermek; iş ve aile alanını dengelemek zor olabilir. Bu iki alanın karşı karşıya gelmesi, bir alanın diğer alana girmesi, bir alandaki sorumlulukların ve yükümlülüklerin diğer alanın sorumluluk ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini engellemesi, bir alandaki rolün diğer alandaki rolle uyuşmaması/çatışması kısaca iki alan arasındaki dengenin bozulması iş aile çatışması olarak karşımıza çıkar. İş – aile çatışmasının iş yönlü çatışma ve aile yönlü çatışma olmak üzere iki yönü bulunur. İş yönlü çatışma iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını engellemesi iken, aile yönlü çatışma aile sorumluluklarının iş sorumluluklarını engellemesidir.

İş – aile çatışmasının yaşanmasında kişilik, cinsiyet, denetim odağı gibi bireysel faktörler etkili olduğu kadar; çalışma saatleri, iş ve rol yükü, işin esnekliği, yönetici tutumu gibi iş ile ilgili faktörler de etkilidir. Bunun yanında çocuk sayısı ve yaşı ile çocukların bakım düzeni, ailenin tipi, eş desteği gibi ailesel faktörlerin de iş – aile çatışması üzerindeki etkisi yadsınamaz.

İş – aile çatışması psikolojik ve fiziksel sağlığın bozulması, stres, tükenmişlik, düşük yaşam tatmini, performans düşüklüğü, düşük iş tatmini, devamsızlık, evlilik tatmininin azalması ve boşanma gibi sonuçlar doğurduğu için hem birey için, hem ailesi için, hem de örgüt için büyük sorun teşkil eden bir olgudur.

İş ve aile yaşamı üzerine odaklanan yazılar ve araştırmalar iş ve aile yaşamındaki deneyimler açısından toplumsal cinsiyet farklılıklarını ortaya koyar. Toplumsal cinsiyet erkek ve kadın arasındaki toplumsal ve kültürel farklılıklardır. Toplumsal cinsiyet kavramında toplumun kadın ve erkeği nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmasını beklediği ile ilgili değerler, beklentiler, yargılar ve roller ön plana çıkar. Burada toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyet

kalıpyargıları önemlidir. Toplumsal cinsiyet rolü kültürel olarak kadına ve erkeğe uygun görülen kişilik özellikleri, davranışlar ve rollerdir. Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları ise toplumun bir grup olarak kadınların ve bir grup olarak erkeklerin göstermelerini beklediği özelliklerdir.

İş ve aile yaşamı açısından baktığımızda kadınların toplumsal cinsiyet rolleri önem kazanmaktadır. Toplumsal cinsiyet ekseninde kadınlara yüklenen roller; annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, topluluk, mesleki ve bireylik rolleridir. Geleneksel olarak kadınlar çoğunlukla bir aile kurmak ve iyi bir eş olmak görüşüne inanarak toplumsallaşır; ekonomik bağımsızlık, meslek sahibi olmak ve kariyer yapmak ise kadınlar için daha çok ikinci sırada yer alır. Toplumsal cinsiyet rollerini küçük yaşlardan itibaren benimseyen kadınlar, önceliği çocuk bakımı ve ev işlerine vererek; çalışma yaşamlarını ve işlerini ikinci plana atarlar. Çünkü ister çalışsın isterse çalışmasın kadınların yaşamlarındaki en önemli ve ön planda olan faktörler çocuk ve eştir. Kadın çalışma hayatında olsa dahi öncelikle aile sorumluluklarını yerine getirmek için uğraşır; hatta çoğu zaman kendisini unutarak, kendisine bile zaman ayıramaz.

Sosyo – ekonomik hayattaki değişimin en belirgin etkilerinden birisi kadınlar üzerinde ortaya çıkar. Küreselleşme, sürekli değişim ve gelişim süreci ile birlikte günümüzde tüm dünyada kadınların çalışma yaşamına katılımı artmaktadır. Kadının çalışma hayatına katılımı ile kadının geleneksel olarak üstlendiği bir takım roller ortadan kalkmamaktadır. Aksine kadının çalışma yaşamında varlığı arttıkça kadına çalışan kadın olarak yeni roller de yüklenmektedir. Kadınların çalışma yaşamına katılmasıyla değişen ve artan rolleri neticesinde ise kadınlar yeni sorunlarla karşı karşıya kalır. Ortaya çıkan sorunların temel nedeni, kadının çalışmasıyla birlikte ev ya da aile sorumluluğunda bir değişimin olmaması ve kadına yeni sorumluluklar yüklenmesidir. Bu durum kadının iş ve aile yaşamını karşı karşıya getirerek çatışmaya neden olabilir.

Çalışan kadınların en çok zorlandıkları konuların başında "iş – eş – çocuk – ben" dengesini kurmak gelir. Bu dengeyi kurmak konusunda üzerinde baskı hisseden kadın, aile yaşamında iyi bir eş ve anne olmak için çabalarken, iş yaşamında bazı



statü ve yükselme fırsatlarını kaçırabilir. Ya da tam tersi şekilde iş yaşamında yükselebilmek için çabalarken ailesini ihmal edebilir. Bu durum çatışmaya neden olarak çalışan kadınların ya ailelerine daha az zaman ayırmasına, ya işinde yeteri kadar başarılı olamamasına, ya da kendilerine zaman ayıramamasına neden olabilir. Ayrıca bu çatışma durumu kadınların psikolojik, sosyal ve kültürel yaşamları üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde iş – aile çatışması ile ilgili dünyada ve Türkiye’de birçok araştırma gerçekleştirildiği görülmektedir. Yapılan araştırmalarda genellikle iş – aile çatışmasının örgütsel performans, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş davranışları vb. ile ilişkisi incelendiği; iş – aile çatışmasının özellikle kadınların psikolojik, sosyal ve kültürel yaşamlarına etkisinin ise literatür taraması düzeyinde bırakıldığı görülmektedir. Bu alanda yeteri kadar çalışma yapılmamış olması nedeniyle tez çalışması önem kazanmaktadır.

Tez çalışmasının amacı kadın çalışanların iş ve aile yaşamı arasındaki çatışma düzeyinin kadınların psikolojik, sosyal ve kültürel yaşamları üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Bu amaca ulaşmak üzere tasarlanan araştırma, bir çatışmanın var olup olmadığını eğer varsa erkek ve kadınlar arasında yaşanan çatışma düzeyi bakımından kadınlar aleyhine bir farklılığın olup olmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca kadın çalışanların demografik ve ailevi özelliklerini, iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın varlığını ve düzeyini, erkek ve kadın çalışanlar arasında çatışma düzeyi bakımından bir farklılık olup olmadığını, çatışma düzeyi ile aile ve kadının sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişkileri, çatışma düzeyi ile ailenin temel yapısal özellikleri arasındaki ilişkileri belirlemek amaçlanmaktadır.

Üç bölümden olan tez çalışmasının birinci bölümü kavramsal çerçeve başlığı taşımaktadır. Bölüm dört alt başlığa ayrılmıştır. Birinci başlıkta iş ile ilgili kavramlar, iş – aile çatışması kavramı, iş – aile çatışması türleri, iş – aile çatışmasının nedenleri, iş – aile çatışmasının sonuçlarına yer verilmektedir. İkinci başlıkta toplumsal cinsiyet kavramı ve toplumsal cinsiyet teorilerinden bahsedilmektedir. Üçüncü başlıkta iş – aile etkileşimi ile ilgili teoriler, iş – aile çatışması ve toplumsal cinsiyet ilişkisi ile ilgili teoriler ve toplumsal cinsiyet ekseninde kadına yüklenen

rollerden bahsedilmektedir. Birinci bölümde son olarak iş – aile çatışması ile ilgili daha önce yapılan araştırmalara yer verilmektedir.

Yöntem başlığını taşıyan ikinci bölümde; araştırmanın problemi, amacı, önemi, modeli, sayıltıları, evren ve örnekleme, kapsam ve sınırlılıkları, uygulanması hakkında bilgiler verilmekte; araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve kullanılan istatistiksel teknikler anlatılmaktadır.

Üçüncü ve son bölümde ise kadın ve erkek çalışanlara uygulanan soru formunun analiz edilmesi sonucu elde edilen bulgular tablo/çizelge şeklinde gösterilmekte ve tabloların/çizelgelerin yorumlarına yer verilmektedir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE

#### 1. İŞ – AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI

##### 1.1. İş ve İş İle İlişkili Diğer Kavramlar ve Tanımları

###### 1.1.1. Çalışma Kavramı

Yaşamın sürekliliğini sağlayan sosyal bir faaliyet olan çalışma; statü, ekonomik ödül, kendini gerçekleştirme sağlaması nedeniyle insan yaşamının en merkezi alanlarından biridir (Grint, 2005: 1). Çalışma ile birey çalışıp gelir elde ederek hem kendi fiziksel/biyolojik ihtiyaçlarını tatmin eder, hem de toplumsal alanda statü ve saygınlık elde ederek sosyal ihtiyaçlarını tatmin eder. Bu nedenle çalışma hem psikolojik hem de sosyal açıdan önemli bir kavram olarak kabul edilir (Kumaş ve Fidan, 2007: 509).

Çalışma kavramı ile ilgili tanımların ortak noktası insan faaliyetidir. En genel anlamıyla çalışma; bir işi ya da görevi gerçekleştirmek için birey tarafından harcanan zamandır (Sabil ve Marican, 2011: 206).

Grint' göre çalışma; doğayı dönüştüren ve sosyal ortamda gerçekleştirilen bir insan faaliyetidir (Grint, 2005: 6). Yine Grint'e göre boş zamanın karşılığı olarak görülen çalışma; zamanın üretici faaliyetlerle doldurulmasıdır (Grint, 2005: 10).

Giddens'e göre çalışma; *zihinsel ya da fiziksel çabanın harcanmasını gerektiren, insan gereksinimlerini karşılayan mal ve hizmetlerin üretimini hedef alan ödevlerin yerine getirilmesidir* (Giddens, 2011: 886).

Fox ve Hesse-Biber'e göre çalışma "*diğer insanlara değer ve hizmet üretmek için harcanan enerji ya da faaliyet ve bireylerin kendi temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal ve hizmetlerin elde edilmesi faaliyetidir*" (Akt: Tüfekçi, 2011: 5).

Yine başka bir tanıma göre çalışma, *insanın bedensel ya da zihinsel güçlerini ve yeteneklerini belli bir ücret karşılığında ulaşılmak istenen bir amaca yönelik olarak planlı bir şekilde kullanabilme faaliyetidir* (Ören, 2013: 18)

Kapız'a göre çalışma; "*bedensel, zihinsel ve ruhsal bir çaba ile bireyin kendisi ya da başkaları için değer ifade eden mal ve hizmetleri üretme faaliyeti*"dir (Kapız, 2002(b): 212).

Anlaşıldığı üzere çalışma amacı olmayan bir eylem değildir; çünkü çalışan bireyler; bir şey yapmak, bir şey elde etmek, bir düşünce ya da davranışı gerçekleştirmek için emek verip güç harcarlar ve buna zaman ayırırlar.

Çalışma kavramı ekonomik, örgütsel, psikolojik ve sosyal olmak üzere dört boyutta incelenebilir. Ekonomik anlamda çalışma, bireyin yaşamını sürdürebilmesi için gelir elde etmesidir. Örgütsel anlamda çalışma, üretilen malın ya da hizmetin değeri ile ilgili iken; psikolojik anlamda çalışma, birey ve görevi arasındaki ilişki ile ilgilidir. Bireysel özellikler ve çalışma ortamı arasındaki uyum burada önemlidir. Yaptığı işi sevmesi, sahip olduğu nitelikleriyle uygun işte çalışması gibi faktörler çalışan bireyi psikolojik yönden etkileyen faktörlerdir. Sosyal anlamda çalışma ise, bireyin sosyal uyum düzeyi ile örgüt düzenini karşı karşıya getirir ve takım çalışması gibi unsurlar içerir (Çalık ve Ereş, 2006: 30; Ören, 2013: 19 – 20).

Çalışmanın bireye sağladığı faydalar şu şekildedir (Ören, 2013: 21);

- ❖ Çalışma emek sahibinin yaşamını devam ettirebilmesini sağlar
- ❖ Çalışma bireye statü ve prestij sağlar
- ❖ Çalışma bireyin toplumda kabul görmesini ve bireyde aidiyet duygusu oluşmasını sağlar
- ❖ Çalışma dayanışma ve işbirliği gibi sosyal birliktelikleri geliştirerek bireyin sosyal yeteneklerinin gelişmesini sağlar
- ❖ Çalışma bireyin yaşamına anlam katarak, bireyin hem kimliğini hem de kişiliğini geliştirir.

### 1.1.2. İş Kavramı

İş kavramı, çalışma kavramından bağımsız bir kavram değildir. İşin üretilebilmesi için çalışma eyleminin varolması gerekir; yani işin varolabilmesi için çalışma zorunluluğu bulunur (Çalık ve Ereş, 2006: 30).

Çalışma kavramı "belirli bir üretimi amaçlayan fiziksel ve zihinsel insan faaliyetlerinin toplamı" olarak tanımlanırken, bu faaliyet gelir sağlama amacıyla yapıldığında "iş" kavramından söz edilir (Kapız, 2002(b): 214). Çalışma, yani "diğer insanlar için değer ve hizmet üretmek"; genel bir kavram iken; iş; "bir bireyin bir işveren ya da kendisi için, çalışma faaliyetini bir amaca yönelik olarak belirli zaman diliminde gerçekleştirmesidir (Silah, 2001: 9).

İş ile ilgili yapılan tanımlamalara baktığımızda karşımıza birden fazla tanım çıkar. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre iş, bir işveren için ya da kendi hesabına bir birey tarafından yerine getirilen ya da getirilmesi düşünülen görev ve yükümlülüklerdir (ILO, 2012: 11).

*İş; bedensel, zihinsel ve ruhsal enerji harcayarak maddi bir ücret geliri karşılığında bir örgüte bağlı ya da serbest olarak, bireyin başkaları ya da kendisi için değer taşıyan mal ve hizmetler ürettiği amaçlı ve sürekli bir faaliyettir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 77).*

*İş; bireylerin yaşamlarını sürdürme, ekonomik gelir elde etme, topluma katkıda bulunma gibi amaçlarla bilgi, beceri ve yeteneklerini çalışma yaşamının gerekleri doğrultusunda fiziksel ve zihinsel faaliyetlerini kullanarak gerçekleştirdiği bir etkinlik ve üretim sürecidir (Akt: Çalık ve Ereş, 2006: 29).*

*İş, mal ve hizmet üretimi için, düzenli olarak konulmuş bir fonksiyonlar silsilesinin bu fonksiyonları yerine getirmeyi yüklenmiş bir bireyin göstereceği performans oranında gerçekleşmiş durumudur (Kaynak, 1995: 114).*

İş kavramı fiziksel, ekonomik, psikolojik ve sosyal olmak üzere dört boyutta da tanımlanabilir. Fiziksel anlamda iş, *bir nesneyi dışsal bir güç ile belirli bir yönde ve mesafede hareket ettirmek için uygulanan enerji transferinin ölçüsüdür* (Sabuncuoğlu, 1997: 15). Ekonomik anlamda iş, *bireyin yararlı ve değerli bir hedefe ulaşmak ve yaşamını sürdürmek için giriştiği bedensel ve zihinsel çalışmadır*. Yani fayda sağlayan bir faaliyettir. Bu faaliyetin temel amacı ekonomik bir değer yaratmak, yani mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında ücret elde etmektir (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2003: 4). Psikolojik açıdan iş, *"istenen amacı etkin ve etkili şekilde başarmak için iç ve dış çevrelerin becerili bir biçimde örgütlenmesi, değiştirilmesi ve kontrolü"* şeklinde tanımlanır (Baysal, 1993: 6). Toplumsal anlamda iş ise, *çalışma yaşamında başkalarıyla ilişki kurarak onlarla birlikte yaşama çabasıdır* (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2003: 4). Toplumsal anlamda iş bireyin içinde yaşadığı toplum için ne hissettiğiyle ilgilidir. Birey işi sayesinde hem yaşadığı toplum için ortaya bir şeyler koyar hem de toplumun yarattığı değerlerden kendine yarayacak olanı alır (Kaynak, 1995: 115).

Anlaşıldığı üzere; iş hem gelir kaynağı; hem de toplumsal, psikolojik, fizyolojik başarıların kaynağıdır. Hem bireye hem topluma fayda sağlayan iş; anlamlı, önemli ve değerli bir etkinliktir.

### **1.1.3. Meslek Kavramı**

Toplumsal yapının kurucu öğelerinden olan "meslek", toplumların işleyişinde hayati rol oynar. Meslek, genelde yaşam boyu süren bir proje olarak benimsendiği için yaşam tarzının belirlenmesinde de önemlidir. Meslek bireysel yaşamı sadece ekonomik yönden değil, diğer yönlerden de etkiler. Ekonomik kazanımlarının yanı sıra; statü kaynağı olması, bireyin bedensel ve zihinsel gelişimini etkilemesi, anlam üretiminin temel bir mekanizması olması, hayata bakış açısını, tutum ve davranışlarını biçimlendirmesi, topluma katılımını ve toplumla bütünleşmesini sağlayan işlev görmesi; mesleği bireyin yaşamının merkezine koyar (İlhan, 2008: 314).



Türk Dil Kurumu'na göre meslek *“belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş”* olarak tanımlanır ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)).

ILO'ya göre meslek; *temel görev ve sorumlulukların yüksek derece benzerliklere göre karakterize edildiği işler setidir* (ILO, 2012: 11).

Silah'a göre meslek; *bir insanın hayatını kazanmak amacıyla gerçekleştirdiği faaliyetlerin tümüdür*. Bu kavram içine bilgi, eğitim, deneyim, yetenek ve beceri gibi kişisel nitelikler de girer (Silah, 2001: 9).

Başka bir tanıma göre ise meslek; *“bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, diğer insanlara yararlı bir hizmet ya da ürün sağlamaya yönelik olan, kuralları belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünüdür* (Akt: Yeşilyaprak, 2011: 6).

Bir diğer tanıma göre meslek, *toplumdaki sosyal, ekonomik ve teknolojik yapının gerektirdiği bir iş bölümü sonucu ortaya çıkan, bireyin ilgi ve kabiliyeti ile sosyal etkinliklere katılma gereksinimi ve toplumun bireyden sosyal ve ekonomik yaşamda sorumluluk yüklenmesi talebi sonucu ortaya çıkmış olan bir yaşamsal etkinlik olgusudur* (Akt: Tutkun ve Koç, 2008: 263).

Kuzgun'a göre ise meslek sadece bir para kazanma/geçim sağlama aracı değil, aynı zamanda bireyin kendini ifade etme ve gerçekleştirme yoludur. Kuzgun'a göre meslek *“kişinin kimliğinin en önemli kaynağı olup, bireyin etraftan saygı görmesine, başkaları ile ilişki kurmasına, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına imkan veren bir faaliyet alanıdır”* (Kuzgun, 2006: 1 – 2).

Literatüre göre uğraşların/faaliyetlerin meslek sayılabilmesi için bazı genel özellikleri taşıması gerekir. Bu genel özellikler şu şekildedir (Akt: Yeşilyaprak, 2012: 5 – 6):

- ❖ Meslek toplumda kaçınılmaz olan bir ihtiyacı karşılar ve birey ihtiyaçları açısından gerekli hizmetleri sunar.
- ❖ Meslek sadece bireyin doyumu/tatmini için değil, başkalarının yararı için de yapılan bir faaliyettir
- ❖ Meslek eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır. Bir mesleği icra edebilmek için o meslek için gerekli bilgi ve becerileri kazanmış olmak gerekir
- ❖ Meslek araştırma ve deneyim ile geliştirilir
- ❖ Mesleklerin toplumca kabul edilen etik değerleri ve ilkeleri bulunur
- ❖ Mesleğe alınacak bireyler seçilirken ve mesleğe giren bireyler yetiştirilirken belli standartlar uygulanır
- ❖ Meslek yasal olarak tanınmalı, mesleği oluşturan iş gruplarının adları ve tanımları belirginlik kazanmış olmalıdır.

## **1.2. Çatışma Kavramı**

### **1.2.1. Tanım**

Çatışma kavramı bünyesinde savaş, mücadele, rekabet, başkasından hoşlanmama gibi durum ve olayları barındırdığı için sosyoloji, psikoloji, ekonomi, yönetim gibi birçok değişik bilim dalında ele alınan ve her bilim dalına göre çeşitli tanımları olan bir kavramdır.

Çatışma kavramı genel olarak duygu, düşünce ve davranışlarda gerçekleşen psikolojik ve sosyal engellenme haliyle ilgili olup farklılaşan amaç, istek ve beklentilerin zıtlaşması ve mücadele etmesi anlamına gelir (Aydınalp, 2010: 189).

Çatışma, bireylerin içinde buldukları ortamda istemedikleri bir durumla ya da sorunla karşı karşıya kaldıkları ve sonuç için çözüm üretemedikleri durumda yaşadıkları duygusal gerilim ve gerçekleştirdikleri davranışlardır (Bakan, Eytmiş, Erşahan, Doğan ve Bulunmaz, 2011: 2).

Erdoğan'a göre çatışma, *kişinin içinde bulunduğu sosyal ortam ve zaman diliminde istemedikleri ile karşı karşıya kalması ve bir sonuç için zorlanması halinde gerçekleştirdiği davranış, ulaştığı duygusal yapıdır* (Erdoğan, 1999: 146).

Bir başka tanıma göre çatışma, *aynı ya da karşıt olan iki veya daha fazla seçenekten birisini tercih etmek zorunda kalan bireylerde görülen kararsızlık, uyuşmazlık halidir* (Akçakaya, 2003:2).

Psikolojik açıdan çatışma, *“aynı derecede güdüleyici kuvvete sahip fakat birbirleriyle ters yönde çatışma halinde olan iki dürtünün bireyi sokmuş olduğu çıkmaz”* olarak tanımlanabilir (Silah, 2001: 236). Psikolojik açıdan çatışma *aynı zaman dilimi içerisinde benzer iki durumdan birini tercih etmek zorunda kalan bireylerde ortaya çıkan kararsızlık ve uyuşmazlık durumu* olarak da tanımlanabilir (Bayat, 2008: 210).

Sosyal açıdan bakıldığında ise en genel anlamıyla çatışma *iki veya daha fazla kişi ya da grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık* olarak tanımlanabilir (Koçel, 2005: 664). Daha geniş ifade edersek; *kişiler ya da gruplar arasındaki ilgi alanlarının, amaçlarının, tercihlerinin, değer yargıları ve algılarının farklı olması nedeniyle ortaya çıkan, taraflardan birinin kazanması diğerinin kaybetmesine neden olan, huzursuzluk, sıkıntı, stres, düşmanlık ve kavga gibi olumsuz davranışlara neden olan sosyal bir olgudur* (Akkirman, 1998: 2).

Bireysel bakımdan çatışma *“fizyolojik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçların doyurulmasına engel olan içsel ve dışsal bazı faktörlerin varlığı karşısında yaşanan gerginlik durumu* olarak ifade edilirken; örgütsel bakımdan çatışma *birey ve grupların birlikte çalışmasından kaynaklanan bir sonuç olarak, örgütün normal süreçlerinin aksamasına ya da durmasına neden olan durumlar* olarak ifade edilir (Eren, 1998: 445).

## 1.2.2. Çatışma Türleri

Çatışmanın genel olarak duygu, düşünce ve davranışlarda gerçekleşen psikolojik ve sosyal engellenme haliyle ilgili olduğunu ve farklılaşan amaç, istek ve beklentilerin zıtlaşması ve mücadele etmesi olduğunu belirtmiştik. Bu noktada dört çatışma türü karşımıza çıkar:

- ❖ Bireyin kendisiyle çatışması (iç çatışma),
- ❖ Bireyler arası çatışma,
- ❖ Gruplar arası çatışma,
- ❖ Örgütsel çatışma.

### 1.2.2.1. Bireyin kendisiyle çatışması

Bireyin kendisiyle çatışması bireyin kendisinden ne istenildiği ya da beklenildiğinden emin olmadığı çelişkili durumlarda ortaya çıkar (Bayat, 2008: 210). Bu çatışma bireyin uygun gördüğü iki alternatif arasından bir seçim yapmak durumunda kaldığı zaman meydana gelen bir kararsızlık durumu şeklinde tanımlanabileceği gibi, bireyin uygun görmediği iki alternatiften birini seçmek zorunda kaldığı durumlarda ortaya çıkan bireyi strese sokan durum olarak da tanımlanabilir (Aksoy, 2005: 354).

Koçel'e (2005: 667) göre bireyin kendisiyle çatışması; *bireyin kendisinden ne beklediğinden emin olmadığı ya da kendisinden farklı ve çelişkili davranışlar/kararlar vb beklediği ya da kendisinden yapabileceğinden fazlası beklediği durumlarda ortaya çıkan ve bireyi rahatsızlığa, kızgınlığa ve baskı altında kalmaya iten çatışmadır.*

Bu çatışma nedenlerine göre incelendiğinde engellenmenin oluşturduğu çatışma, hedef çatışması ve rol çatışması olmak üzere üçe ayrılabilir.

### 1.2.2.1.1. Engellenmenin oluşturduğu çatışma

İnsanlar yaşamları boyunca içten ve dıştan gelen birçok dürtü ve güdünün etkisi altındadır. Birey bunlar arasında bir seçim yapmak durumundadır ve seçimlerinden dolayı bir engellenme yaşar. En genel tanımıyla engellenme *insanların ihtiyaçlarının tatmininde birtakım engellerle karşılaşmasıdır* (Eroğlu, 2009: 67).

Engellenme bireyin ihtiyacının, isteğinin karşılanmasının durdurulması ya da beklediği seviyeden aşağı kalmasıdır. Engellenmede bir isteği karşılanmaması ya da istenilen seviyenin altında olması ve bir amaca ulaşmanın önlenmesi durumu söz konusudur (Güney, 2008: 277)

Engellenmenin kaynaklarını fiziksel, sosyal, psikolojik ve biyolojik olmak üzere dört grupta toplamak mümkündür. Fiziki engeller havanın kötü olması gibi fiziki çevre özellikleri ya da paranın yetmemesi gibi maddi güçlüklerdir. Sosyal engeller ise toplumdaki gelenek, görenek, kural ve yasaklarla ilgilidir. Örneğin “kadının yeri evidir” düşüncesi kadın çalışmasının önünde bir engel oluşturur. Psikolojik engeller ise aynı anda birden çok ihtiyaç ve isteğin çıkması ile ilgilidir. Örneğin bir kadın hem evde kalıp çocuğuna bakmak hem de çalışmak isteyebilir. Bu durumda bir isteği tatmin ettiğinde diğer isteğini engellemiş olur. Biyolojik engeller ise biyolojik açıdan imkanların sınırlı olması ile ilgilidir. Biyolojik olarak gücümüz her şeye yetemez. Bu durumda iş yaşamında uzun saatler çalışmak zorunda olan kadının aile rolü için yeterli gücü kalmaz ve aile rolü engellenmiş olur (Eroğlu, 2009: 68; Güney, 2008: 278-279).

Birey ihtiyaç karşısındaki davranışlarını, ihtiyacı giderecek davranışlara göre düzenler. Bireyin bazı durumlarda amacına ulaşması bu engellere takılabilir. Engellenmenin oluşturduğu çatışma da bu noktada ortaya çıkar (Aksoy, 2005: 356).

Engellenmenin oluşturduğu çatışma teşvik edilen güdü ile arzulanan amaç arasında engeller olduğu zaman çatışma ortaya çıkar; çünkü bu engellerle karşılaşan birey bir dengesizlik yaşar ve oluşan yeni duruma uyum sağlamaya

çalışır. Yani karşılayamadığı ihtiyaçlarını tatmin etmek ve gerçekleştiremediği amaçlarını gerçekleştirmek için başka yollara yönelir (Aksoy, 2005: 356). Ayrıca engellenme yaşayan birey isteklerine ulaşamayınca ve ihtiyaçlarını tatmin edemeyince hayal kırıklığı ve gerginlik yaşayabilir (Güney, 2008: 281).

#### **1.2.2.1.2. Hedef çatışması**

Bireyin gerçekleştirmek istediği olumlu ya da olumsuz birçok hedef olabilir. Bu hedefler birbirine rakip de olabilir. Birey hedeflerden hangisini seçeceğine karar veremediğinde çatışma ortaya çıkar (Silah, 2001: 236).

Hedef çatışmasında hedeflerin olumlu ya da olumsuzluk niteliğine göre üç tür çatışmadan söz edilebilir (Baysal ve Tekarlan, 1996: 295):

- ❖ Yaklaşma Yaklaşma Çatışması
- ❖ Kaçma Kaçma Çatışması
- ❖ Yaklaşma Kaçma Çatışması

Yaklaşma yaklaşma çatışması birey davranışı üzerinde en az etkiye sahip olan çatışma türüdür. Bu çatışma türünde birey birbirini engelleyen iki cazip amaçtan birisine karar vermede zorlanır ve çatışma yaşar. Bir miktar parası olan bireyin spor araba ya da yazlık arabadan hangisini alacağına karar verememesi bu tür çatışmaya örnek teşkil edebilir (Baysal ve Tekarlan, 1996: 295).

Kaçma kaçma çatışmasında bireyin kaçınmak istediği ancak tercih etme zorunluluğu olduğu iki durum söz konusudur. Örneğin işsiz kalma korkusuyla kendini sevmediği işte çalışmak zorunda hisseden bireyin durumu bu tür çatışmaya örnektir (Eroğlu, 2009: 70).

Yaklaşma kaçma çatışmasında birey hem olumlu hem olumsuz özelliklere sahip iki amaç karşısında kararsız kalır. Maddi açıdan ödülü fazla olan fazla mesaiye kalma, aile yaşamından ödün vermeyi gerektirdiği durum bu çatışma türünün iyi bir örneğidir. Birey hem maddi ödülleri arzuluyorsa hem de aile yaşamından taviz



vermek istemiyorsa çatışma yaşaması kuvvetle muhtemeldir (Baysal ve Tekarslan, 1996: 297).

### 1.2.2.1.3. Rol çatışması

Rol kavramını sosyal bilimler sözlüğüne kazandıran bilim adamı Linton'dur. Linton rol kavramını statü ile ilişkilendirerek rolü; statünün dinamik yönü olarak tanımlar. Linton'a göre rol "*bireyin belirli sosyal grup içerisindeki hakları ve yükümlülükleri*"dir (Akt: Erdoğan, 2007: 187).

Kocacık'a (2003: 102) göre rol; *belirli bir sosyal mevki işgal eden bireyden beklenen o mevkiye özgü eylem, davranış ve tutumlardır.*

Rol, belirli bir toplumsal duruma ilişkin olarak beklenen davranışlar olarak tanımlanabileceği gibi; belirli bir toplumsal duruma ilişkin gerçek davranış kalıpları ya da beklenen davranış kalıpları şeklinde de tanımlanabilir. Anlaşıldığı üzere tanımlar toplumun bireyden istediği davranışa vurgu yapar (Güney, 2008: 78; Vatandaş, 2007: 33).

Toplumların gelişmelerine paralel olarak bireylerin rolleri de artar. Örneğin bir birey üniversitede öğretim üyesi, bir aile mensubu olarak baba, eş, kardeş vb. ya da herhangi bir derneğin üyesi olabilir. Bireyler bazen bu rollerin yerini karıştırabilir ve bunun sonucunda da rol çatışması gerçekleşebilir (Kocacık, 2003: 104).

Katz ve Kahn'a göre rol çatışması *aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmek durumunda olan bireyin, rol gereklerinden birisine diğerine oranla daha fazla uymasıdır.* Yani bireyin birde fazla rolü aynı andan üstlenmesi ve bu rollerin gerektirdiği davranışlardan birine daha fazla önem vermesi rol çatışması olarak görülür (Akt: Erdoğan, 2007: 194).

Başka bir tanıma göre rol çatışması; "*iki ya da daha fazla gönderilen rol olması durumunda bir role uymanın diğerine uymayı zorlaştığında ortaya çıkan durum*"dur. (Erkenekli, Tabak ve Polat, 2008: 53). Yani bireyin üstlendiği rollerden

birisinin gereği olan tutum ve davranışlar, üstlendiği diğer rol ya da rollerin gereği olan tutum ve davranışlarla uyum göstermeyebilir ve bu uyumsuzluk bireyde baskı/gerilim yaratabilir. Bu baskı da roller arası çatışmaya neden olabilir (Çakınberk, 2012: 167).

Kocacık'a göre (2003: 104) rol çatışması; *bir bireyin üyesi olduğu grupta yerine getirdiği rolünün diğer gruptaki rolü ile bağdaştırılmasının imkansız olduğu durumdur.*

Bireyin aynı anda birden fazla rolü gerçekleştirmesi ve bu durumun yarattığı uyumsuzluğu sonucu ortaya çıkan rol çatışması, roller arası ilişki çatışması olarak da adlandırılabilir (Erdoğan, 2007: 194).

Rol çatışması sadece bireyin aynı anda birden fazla rol üstlenmesi ile ortaya çıkmaz. Bazen birey rol uyumsuzluğu ya da bireyin rolünü benimsememesi durumlarında da ortaya çıkabilir. Bu çatışmanın nedeni başkalarının bireyden beklentilerinin farklı olmasıdır. Örneğin bir sınıf başkanından öğretmen çalışmayanları ve yaramazlık yapanları kendisine bildirmesini isterken, arkadaşları kendilerini korumasını ve öğretmene bildirmemesini ister. Bu ikilemde kalan birey bu rollerden birini benimser ve rol çatışması yaşar. Ya iyi bir başkan kötü arkadaş ya da kötü bir başkan iyi bir arkadaş olur (Güney, 2008: 80).

Bireyin davranış ortamı değişmesine rağmen bireyin rol davranışını aynı sürede değiştirememesi de bir rol çatışmasıdır. Değişik rolleri arka arkaya oynayan birey bazen rollerini karıştırabilir. Örneğin evinde ılımlı ve sevecen baba rolünü oynayan birey, işyerinde astlarına karşı da aynı şekilde davranırsa rol çatışması ortaya çıkar. Bu çatışmanın nedeni aile davranış ortamındaki rol davranışının işyeri ortamına taşınmasıdır (Eroğlu, 2009: 112).

#### **1.2.2.2. Bireyler arası çatışma**

Genel anlamıyla bireyler arası çatışma, *iki ya da daha fazla birey arasında meydana gelen bir çatışma türüdür ve etkileşim halinde bulunan iki ya da daha*

*fazla bireyin fikir, duygu ve görüş ayrılıklarına düşmeleri* olarak tanımlanabilir. Bireyler arası çatışma; bireylerin amaçları, planları ve davranış biçimleri üzerindeki anlaşmazlıkları ve öfke, güvensizlik, korku, reddetme, gücenme gibi olumsuz duygusal sorunları kapsar (Topaloğlu ve Boylu, 2006).

Bireyler arası çatışmada etkili olan faktörler; bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere ikiye ayrılır. Bireysel faktörler; kişilik, demografik özellikler, eğitim ve deneyim, ihtiyaçlar, hedefler, örgüt içindeki pozisyonudur. Örgütsel faktörler ise; örgüt büyüklüğü, heterojenlik, yönetici desteği, iş arkadaşlarının tutumu, zaman baskısı, örgüt kültürü ve örgüt iklimidir (Barki ve Hartwick, 2001: 197).

Bireyler arası çatışma bireylerin duygularını etkilemesi nedeniyle ciddi bir problemdir. Birey kendi imaj ve değerini diğerlerine karşı koruma gereği hisseder. Bu bireysel değerler tehdit altında olduğu zaman birey ciddi üzüntü yaşar ve ilişkiler bozulur. Bazı durumlarda bireylerin karakterleri ve mizaçları çatışabilir. Ya da iletişim aksaklığı ve algıda farklılık gibi sebeplerden çatışma yaşanabilir (Newstorm ve Davis, 1993: 393).

### **1.2.2.3. Gruplar arası çatışma**

Grup en basit haliyle bir insan topluluğudur; ancak rasgele toplanmış her insan topluluğu grup sayılmaz. Bir topluluğun grup sayılabilmesi için iki ya da daha fazla bireyden oluşması, üyeleri arasında etkileşim bulunması, üyeleri arasında ortak amaç ve çıkarlar bulunması, her üyenin grup içindeki yerlerinin ve rollerinin belli olması, bir bilinci taşıması, bireyler topluluğunun sürekliliği olması ve insan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla biraraya gelmesi gerekir. Grubun üyeleri arasındaki ilişkilerde bir düzen bulunur. Grup üyeleri; grubun varlığından ve kendilerinin de o grubun üyesi olduğundan haberdardır (Kocacık, 2003: 94).

Gruplar arası çatışma, *grup üyesi bireylerin birbirleriyle, grup norm ve kurallarıyla, gruptaki rolleriyle olan uyumsuzlukları ve grupların birbirleriyle çatışmaları* durumudur (Bakan ve Diğerleri, 2011: 5).

Başka bir tanıma göre ise gruplar arası çatışma, *benzer fiziki ya da sosyal ortamda bulunan ve birbirleri ile etkileşim içinde olan, iki veya daha fazla grubun çatışmasıdır* (Topaloğlu ve Boylu, 2006).

#### 1.2.2.4. Örgütsel çatışma

Bir örgütü oluşturan ve farklı nitelik, bilgi, beceri vb sahip bireyler; örgütün belirlenen amaçlara ulaşabilmesi ve varlığını sürdürebilmesi için çaba harcarlar. Bunun yanında örgüt yapıları, üretim ve pazarlama teknikleri, rekabet ortamı ve sürekli artan ve değişen müşteri istekleri; örgüt içindeki bu farklılıklara sahip grupların ve bireylerin birbirlerine bağımlı olarak çalışmalarını zorunlu kılar. Örgüt içindeki bu karşılıklı bağımlılık örgütün amaçlarına ulaşması için gereklidir. Örgütü oluşturan bireyler arasındaki farklılıkları da ortadan kaldırmak mümkün değildir. Bu nedenle örgütsel çatışma örgütsel yaşamın her zaman hissedilebilen ve ortaya çıkabilen bir gerçeğidir. Kısaca örgütlerde çatışmalar kaçınılmazdır (Akkirman, 1998: 2).

Şerif Şimsek'e göre örgütsel çatışma, "*örgütte iki veya daha fazla kişi veya grup arasında kıt kaynakların paylaşılması veya faaliyetlerin tahsisi ile yine bu kişi veya gruplar arasındaki statü, amaç, değer ya da algı farklılıklarından kaynaklanan anlaşmazlık ya da uyuşmazlık*" olarak tanımlanabilir (Akt: Şahin ve Örselli, 2010 :45).

Örgütlerde çatışma dört aşamada gerçekleşir. İlk aşama çatışma yaratacak nedenlerin varlığıdır. Bu nedenler doğrudan çatışmaya yönelik olmasa da çatışmanın varlığı için gereklidir. Bunlar iletişim, yapı ve kişilik değişkenleridir. İletişim ile ilgili nedenler anlam güçlükleri, yanlış anlama ve gürültü gibi nedenlerdir. Yapısal nedenler büyüklük, uzmanlaşma derecesi, yetki alanlarının belirginlik durumu, önderlik tarzı, ödül sistemleri, karşılıklı bağımlılık derecesi ve kişilerin amaç uyuşmazlıkları gibi nedenlerdir. Kişilik ile ilgili nedenler ise bireylerin değer sistemlerinde yatar. Çatışma sürecinin ikinci aşaması, potansiyel nedenlerin anlaşılması, benimsenmesi ve kişiselleştirilmesidir. Birinci aşamadaki nedenler hayal kırıklığına neden olduysa, potansiyel uyuşmazlık gerçek düzeyine çıkmış

olur. Çatışmanın üçüncü aşaması ise davranış aşamasıdır. Bu aşamada rekabet, işbirliği, uzlaşma, kaçınma ve uyarlanma gibi davranışlar ortaya çıkar. Son aşama ise çatışmanın sonuçları ile ilgilidir. Bu sonuçlar grup başarısını arttırabilir ya da düşürebilir (Akçakaya, 2003: 6 – 7)

Örgütsel çatışma nedenlerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Koçel, 2005: 669 - 672);

- ❖ İşbölümü
- ❖ İşlevsel Bağımlılık
- ❖ Ortak Karar Verme
- ❖ Sınırlı Kaynaklar
- ❖ Yeni Uzmanlıklar
- ❖ İletişim Sistemi
- ❖ Örgüt Büyüklüğü
- ❖ Kişisel Farklılıklar
- ❖ Amaç Farklılıkları
- ❖ Yetki Ve Sorumluluğun Belirgin Olmaması
- ❖ Yönetim, Denetim Ve Değerlendirme Sistemi
- ❖ Bireysel Davranış
- ❖ Algı Farklılıkları
- ❖ Güç Mücadelesi

### 1.2.3. Çatışmanın Sonuçları

Çatışmayı sakıncalı gören yaklaşımların yanı sıra yararlı olduğunu öne süren görüşler de vardır. Bu nedenle çatışmanın hem olumlu hem de olumsuz sonuçlarından söz etmek mümkündür.

Çatışmanın olumlu sonuçları şunlardır (Baysal ve Tekarslan, 1996: 316 – 317; Karip, 2010: 36 – 38; Şahin ve Örselli, 2010: 46 – 47):

- ❖ Çatışma belirli durumlarda karşı taraflar arasında bir yakınlaşma doğurup daha iyi ilişkilerin gelişmesini sağlayabilir.

- ❖ Bireylerin başkalarının düşüncelerini ve bakış açılarını dinleyebilmelerine, bunları kabul edebilmelerine ve daha az benmerkezci olmalarına yardımcı olarak psikolojik olgunluk sağlar.
- ❖ Problemlerin farkına varılmasını ve çözüm üretilmesini sağlar.
- ❖ Çatışma sonucunda eski liderlerin yetersizliği ortaya çıkarak yeni liderlik biçimleri gelişebilir.
- ❖ Çatışma sonucunda eski amaçlar yerlerini yeni amaçlara bırakabilir.
- ❖ Gruplar arası çatışmalar görevin başarılması için gerekli enerji ve motivasyonu sağlayabilir.
- ❖ Çatışma farklı görüşlerin çoğalmasına ve ortaya konmasına izin vererek, yenilik ve yaratıcılığı geliştirebilir.
- ❖ Çatışma birey ve grupların kendi güçlerinin farkına varmalarını ve kendilerine saygı duymalarını sağlar.
- ❖ Bireysel gelişim sağlar.
- ❖ Monotonluk ve durgunluğu önleyerek yenileşme sağlayabilir.
- ❖ En iyi çözümlerin bulunmasını sağlayarak etkinlik ve verimliliği arttırabilir.

Çatışmanın olumsuz sonuçları ise şunlardır (Baysal ve Tekarslan, 1996: 317; Karip, 2010: 40 – 41; Şahin ve Örselli, 2010: 47 – 48):

- ❖ Çatışmanın bireyler üzerinde yarattığı stres, davranış bozukluklarına ve ciddi sağlık problemlerine neden olabilir.
- ❖ İletişimin azalmasına ve bozulmasına yol açabilir.
- ❖ Güvensizlik ve şüpheliğe neden olabilir.
- ❖ Çatışma düşmanlık hislerine ve saldırganlık davranışlarına neden olabilir.
- ❖ Çatışma zaman, para ve enerjinin boşa gitmesine neden olur.
- ❖ Çatışma moral ve tatmini olumsuz etkileyerek verimi düşürebilir.
- ❖ Çatışma güven duygusunun yitirilmesine ve kaderciliğe neden olabilir.
- ❖ Çatışma iş kazalarını arttırabilir.
- ❖ İşten ayrılmaları ve işe devamsızlıkları arttırabilir.

Çatışmanın sonuçları bireysel sonuçlar ve örgütsel sonuçlar olarak da incelenebilir. Çatışmanın bireysel sonuçlarını olumlu ve olumsuz sonuçlar olarak ayırmak mümkündür. Bireyler açısından olumlu sonuçlar; bireylerin zihinsel

çabalarını arttırarak yaratıcılıklarının güçlenmesi, bireylerin çabalarını daha iyi sonuç elde edebilecekleri alanlara yoğunlaştırarak verimliliklerinin ve etkinliklerinin arttırılması; olumsuz sonuçlar ise zaman ve emek israfı, stres ve bıkkınlık, bireysel performansın düşmesi, moral ve güvenin azalması olarak sayılabilir. Örgütler açısından olumlu sonuçlar ise örgüt kaynaklarının daha etkin ve dengeli dağıtılması, amaçların sorgulanarak yeniden belirlenmesi, çatışmaya yol açan sorunların ortadan kaldırılarak örgütün bütünleştirilebilmesi, çalışan motivasyonu sağlayarak örgüt performansını arttırması iken olumsuz sonuçlar örgütte iletişimin azalması ve iletişimde bozukluk yaşanması, örgütte güvensizlik ve şüpheliğin hakim olduğu bir havanın oluşması, örgüte bağlılık ve adanmışlığın azalması olarak sayılabilir (Kocaman, Kocaman ve Çakır, 2012: 171 – 172).

### **1.3. İş – Aile Çatışması Kavramı**

#### **1.3.1. İş – Aile Çatışması Tanımları**

İş ve aile insanların günlük hayatlarının büyük bölümünü kaplayan ve uzun dönemde başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istedikleri önemli rolleri kapsayan alanlardır. İşin ve ailenin eş zamanlı ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları insan yaşamı açısından çok önemli olan bu iki alanı karşı karşıya getirerek çatışmaya neden olabilir. Bu eş zamanlı ortaya çıkan talep ve ihtiyaçlar neticesinde insanlar birden çok rol oynamak zorunda kalır ve iş – aile çatışması ortaya çıkar. Çünkü insanların belirli ve sınırlı bir zamanı ve enerjisi vardır. Bu sınırlı zaman ve enerji içerisinde birden çok role bürünüldüğü zaman bu roller kişiyi tüketir, strese sürükler ya da çatışmaya neden olur (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya; 2010: 54 – 55; Fuß, Nübling, Hasselhorn, Schwappach ve Rieger, 2008).

İş ve aile alanı açısından bakıldığında çalışanların bir rolü aile içi sorumlulukları yerine getirmekken, diğer bir rolü de işinin gereklerini yerine getirmektir. Çatışma ise tam bu noktada, bir örgüt üyesi olarak benimsenen rol ile bir aile üyesi olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluk var olunca ortaya çıkar. İş ve aile yaşamı gereği benimsenen rollerin uyumsuz olması sonucu kişi üzerinde baskı arttıkça iş

– aile dengesinin bozulması ve iş – aile çatışması yaşaması beklenir (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya; 2010: 55).

Kahn ve arkadaşlarına göre iş – aile çatışması; *iki ya da daha fazla alanın baskılarının aynı anda ortaya çıkması durumunda bir alanın sorumluluklarına karşılık vermenin diğer alana karşılık vermeyi zorlaştırması durumunu anlatan roller arası bir çatışmadır* (Akt: Ahmad, 1999: 2).

Kahn ve arkadaşlarının tanımlamalarından yola çıkarak Greenhaus ve Beutel tarafından yapılan ve konuyla ilgili yapılan araştırmalarda temel alınan tanımlamaya göre iş – aile çatışması; *iş ve aile alanının rol baskılarının bazı hususlarda karşılıklı bağdaşmaması sonucu ortaya çıkan bir roller arası çatışmadır* (Greenhaus ve Beutel, 1985: 77).

Voydanoff'un bu tanımdan yola çıkarak yaptığı tanıma göre ise iş – aile çatışması; *iş ve aile rollerinin karşı karşıya gelmesi ve bir role ağırlık verirken diğer rolün gereksinimlerini yerine getirmenin zorlaştığı roller arası bir çatışma şeklidir* (Voydanoff, 2005: 667).

Parasuraman ve Simmers'a göre iş – aile çatışması; *iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak ortaya çıkması nedeniyle yaşanan uyumsuzluk durumudur* (Akt: Çakınberk, 2012: 166).

Netemeyer ve arkadaşlarına göre (1996: 400) iş – aile çatışması; *iş faaliyetleri ve aile sorumluluklarının birbirine karışmasıdır*.

Başka bir tanıma göre iş – aile çatışması; *iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbirleriyle uyumsuz olması durumudur* (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 71).

Duxburry ve Higgins'e (2003: 2) göre; bireyler günlük hayatlarında çalışan, yönetici, eş, arkadaş, ebeveyn olmak üzere birçok rol oynar. Bütün bu rollerin zaman, enerji ve bağlılık gerektiren talepleri vardır. İş – aile çatışması bu farklı



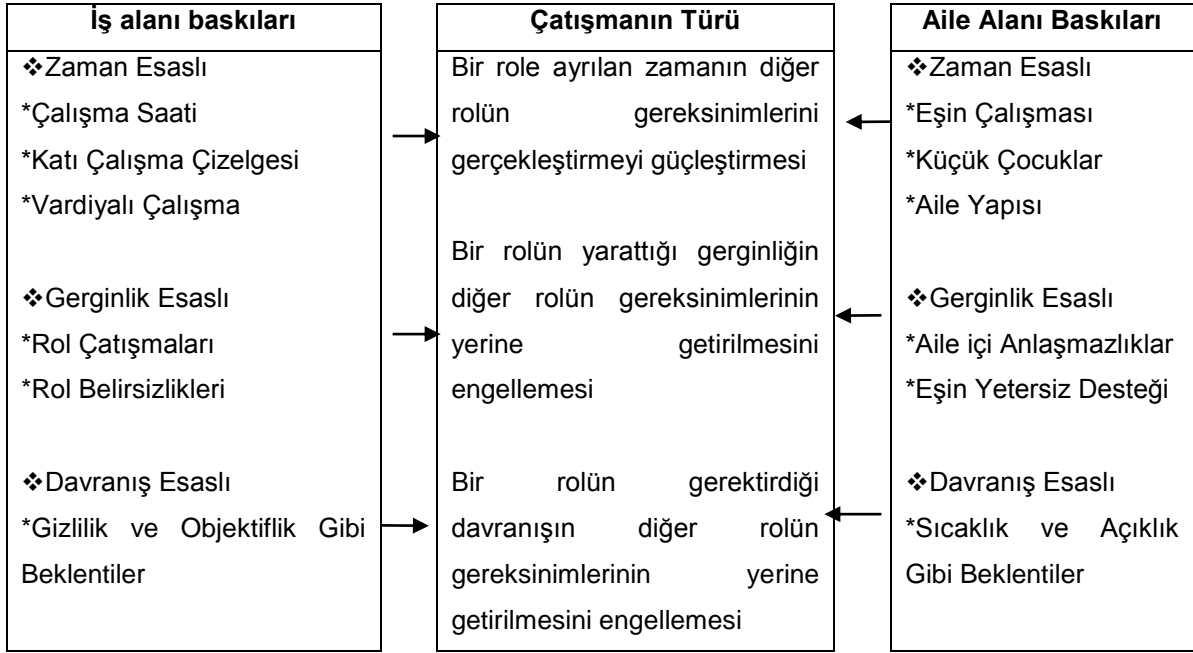
rollerin taleplerinin karşı karşıya gelmesi ve bir role ağırlık vermenin diğer rolü olumsuz etkilemesidir.

Görüldüğü üzere; iş ve aile alanın karşı karşıya gelmesi, iş alanın aile alanına ya da aile alanının iş alanına girmesi, iş alanındaki sorumlulukların ve yükümlülüklerin aile alanının sorumluluk ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini engellemesi ya da aile alanındaki sorumlulukların iş alanının sorumluluklarının yerine getirilmesini engellemesi, iş alandaki rolün aile alanındaki rolle ya da aile alanındaki rolün iş alanındaki rolle uyuşmaması/çatışması kısaca iki alan arasındaki dengenin bozulması iş – aile çatışması olarak karşımıza çıkar.

İş – aile çatışması iş – aile ve aile – iş çatışması olmak üzere iki yönlü gerçekleşir. İş yönlü çatışma; iş ile ilgili rolün aile rolünü engellemesi sonucu ortaya çıkarken, aile yönlü çatışma; aile ile ilgili rolün iş rolünü engellemesi durumunda ortaya çıkar (Voydanoff, 2005: 667). Aile yönlü çatışma aile sorumluluklarının iş sorumlulukları ile karışması olarak ifade edilir. Aile yönlü çatışma, bireyin aile rolünden iş rolüne negatif karışma ya da bozucu etki yapması durumu olarak tanımlanabilir. Aile yönlü çatışmada, bireyin ailesel talepleri iş sorumlulukları ile çatışabilir. Örneğin, çocukların bakımı ya da hastalıkları işe yeterince zaman ayırmayı ya da iş ile yeterince ilgilenmeyi engelleyebilir (Yüksel, 2005: 304). İş yönlü çatışmanın aile yönlü çatışmadan yaklaşık üç kat daha fazla gerçekleştiği düşünülür (Çakınberk, 2012: 170).

### **1.3.2. İş – Aile Çatışması Türleri**

Greenhaus ve Beutell (1985) iş – aile çatışmasını çatışmanın kaynağına dayanarak sınıflandırarak zaman esaslı çatışma, gerginlik esaslı çatışma ve davranış esaslı çatışma olmak üzere üç gruba ayırırlar. Çalışan bireyler bu çatışmalardan yalnızca birini yaşayabileceği gibi, içinde bulunduğu koşullara bağlı olarak aynı anda hepsini de yaşayabilir. BKZ (Şekil 1.1).



Şekil 1.1: İş – Aile Çatışması Türleri (Greenhaus ve Beutell, 1985:78)

### 1.3.2.1. Zaman esaslı çatışma

Zaman esaslı çatışma bir rolün gereksinimlerine harcanan zamanın diğer rolün gereksinimlerini yerine getirmeyi güçleştirmesidir (Fuß ve Diğerleri, 2008). Zaman esaslı çatışmada temel ve belirleyici unsur zamandır ve çatışmanın nedeni zamanın sınırlı bir kaynak olmasıdır. Kişi sahip olduğu rollerin gereklerini gün içerisinde yerine getirmelidir. Üstlenilen her yeni rol diğer rollere ayrılan zamanı azaltır. Zaman azaldıkça rolün gereklerinin tam olarak yerine getirilmesini güçleştirir ve birey zaman esaslı çatışma yaşar (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 72).

Zaman esaslı çatışmanın işten kaynaklı nedenleri çalışma saatleri, fazla çalışma, vardiyalı çalışma ve esnek çalışma imkanlarının olmamasıdır. Zaman esaslı çatışmanın aile kaynaklı nedenleri ise evlilik ya da beraber yaşama, küçük çocukların sorumluluğu, çocuk bakım saatleri ve eşin çalışmasıdır (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya; 2010: 55; Fuß ve Diğerleri, 2008; Özen ve Uzun, 2005: 131).

Kariyerine odaklanmış bir erkeğin aile sorumluluklarına ayırması gereken zamanı kariyerine ayırması sonucunda erkeğin yükümlülüklerini de üstlenen kadının sorumlulukları artar ve bu durum kadında zaman baskısı yaratarak iş aile çatışmasını olası hale getirir (Çakınberk, 2012: 169).

### 1.3.2.2. Davranış esaslı çatışma

Davranış esaslı çatışma bireyin üstlendiği farklı rollerin ve sorumlulukların beklentileri arasında farklılık ve zıtlık olduğunda ortaya çıkar; yani bir rolde talep edilen davranışlar diğer rolle çatışabilir. Davranış esaslı çatışma bir rolde gerçekleştirilen davranış biçimlerinin diğer rolün beklenen davranışlarıyla uyuşmamasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Örneğin; iş yaşamında saldırgan, girişimci ve hırslı olması beklenen bireyden; aile yaşamında naif, uyumlu ve destekleyici olması beklenir (Efeoğlu, 2006: 18; Özen ve Uzun, 2005: 130 – 133).

### 1.3.2.3. Gerginlik esaslı çatışma

İş ve aile stres kaynaklarının kaygı, depresyon, sinirlilik, yorgunluk gibi gerginlik yarattığı bilinir. Pleck tarafından teşhis edilen gerginlik esaslı çatışma bireyin bir rolde yaşadığı gerginliğin diğer rol performansını etkilemesiyle ortaya çıkar. Yani gerginlik esaslı çatışma bir rolün yarattığı gerginliğin diğer rolün gereksinimlerinin yerine getirilmesini engellemesi durumudur (Akt: Özen ve Uzun, 2005: 132).

Örneğin, birey akşama kadar işinde karşı karşıya kaldığı birçok olumsuzluk nedeniyle yorgun, gergin, sinirli ya da endişeli olarak eve döndüğünde, bu durum onun ailesi ile ilgili birtakım sorumluluklarını yerine getirmesini engellerse çatışma olur. Benzer şekilde evinde eşi ile tartışan ya da çocuğu ile ilgili olarak çok sinirlenen bir kişinin bu durumu işine, yöneticisine ya da iş arkadaşlarına yansıtması aile rolünün iş rolüne engel olması anlamına gelir. İki durumda da bir alanda meydana gelen olumsuzluk ve gerginlikler diğer alana taşınır ve diğer alanla ilgili rolün performansı düşer (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 73).

İş ve aile alanından kaynaklanan gerginlikler farklıdır (BKZ Çizelge 1.1).

<b>İş alanından kaynaklanan gerginlikler</b>	<b>Aile alanından kaynaklanan gerginlikler</b>
Rol çatışması	Yetersiz eş desteği
Rol belirsizliği	Aile içi anlaşmazlıklar
Düşük görev özerkliği ve çeşitliliği	Aile içi taahhütler
Yetersiz lider ve takım arkadaşları desteği	Aile içi talepler
Örgütsel kültür desteğinin azlığı	
İş baskısı	
Fiziksel ve zihinsel iş talepleri	
İşe bağlılık	

Çizelge 1.1: İş ve aile alanı kaynaklı gerginlikler (Fuß ve Diğerleri, 2008).

### 1.3.3. İş – Aile Çatışmasının Nedenleri

İş – aile çatışmasının nedenlerine baktığımızda üç faktör ön plana çıkar. Bunlar (BKZ Çizelge 1.2);

- ❖ Bireysel faktörler
- ❖ İş ile ilgili faktörler
- ❖ Aile ile ilgili faktörler

<b>Bireysel faktörler</b>	<b>İş ile ilgili faktörler</b>	<b>Aile ile ilgili Faktörler</b>
Kişilik	Çalışma Saatleri	Çocuk Sayısı ve Yaşı
Cinsiyet	İşin Türü	Yaşam Döngüsü
Yaşam Değerleri	İşin Esnekliği	Ailenin İşlevselliği
Kontrol Odağı	İşe Bağlılık	Aile Tipi
Mükemmeliyetçilik	Rol Yüğü	Çocuk Bakımı Düzeni
	İş yükü	Eşin/Ailenin desteği
	Yönetici tutumu	Aileye Bağlılık

Çizelge 1.2: İş – aile çatışmasını nedenleri (Ahmad, 2008: 60'den uyarlanarak/zenginleştirilerek oluşturulmuştur).

#### 1.3.3.1. Bireysel faktörler

##### 1.3.3.1.1. Kişilik

Bireylerin düşünce ve davranışları, duyguları, yetenekleri, olayları algılama biçimleri ve olaylara karşı gelişen tepkileri farklıdır. Bu farklılıkların nedeni

genellikle kişilik özellikleridir. Aynı olay karşısında farklı kişilerin farklı tepkiler göstermesinin temelinde kişilik yatar. Kişilik insanların sosyal ilişkilerini etkileyen, duyu ve davranışlarına yön veren önemli bir etkidir. Peki, nedir kişilik?

Kişilik kavramının Latince “persona” kavramından geldiği ve Roma tiyatrosu ile ilgili olduğu ileri sürülür. Klasik Roma tiyatrosunda oyuncular yüzlerine temsil ettikleri karakterin özelliğini yansıtan maskeler takıyor ve bu maskelere “persona” diyorlardı. Persona kavramı ile kişiler arasındaki farklılıklar yani bireyin karakteristik özellikleri anlatılmak isteniyordu (Erdoğan, 2007: 335).

Allport’a göre kişilik; *“bireyin çevresine özgün ve farklı bir biçimde uyumunu belirleyen psiko – fiziksel sistemlerin dinamik bir bütünleşmesidir”* (Akt: Güney, 2008: 185).

Erdoğan kişiliği, *“belirli bir bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıklar ve bu farklılıkların kişinin davranış ve düşüncelerine yansımış biçimi”* olarak tanımlar (Erdoğan, 2007: 336).

Başka bir tanıma göre ise kişilik; *bireylerin düşünce, duyu ve davranış gibi psikolojik tepkilerindeki farklılıkları belirleyen sadece yaşanan an içinde bulunan biyolojik durum veya sosyal ortam ile açıklanamayan biçimde süreklilik gösteren özellikler ve eğilimlerdir* (Akt: Taymur ve Türkçapar, 2012: 155).

Meyer Friedman ve Ray Roseman kişilik tiplerini A tipi kişilik ve B tipi kişilik olmak üzere ikiye ayırır (Akt: Güney, 2008: 329). A tipi kişiliğe sahip bireyler; hırslı, rekabetçi, sabırsız, saldırgan özelliklere sahiptir. Bu tip kişiliğe sahip bireyler mümkün olduğu kadar kısa sürede ve mümkün olduğu kadar başarılı olmak ister. Zaman baskısından hoşlanır ve aceleci davranarak kendini sürekli bir şeyler yapmak zorunda hisseder. Ancak bu bireyler zamanını çok iyi yönettiği söylenemez (Bruck ve Allen, 2003: 459; Durna, 2005: 277). A tipi bireylerin davranış özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Gordon, 1996: 76):

- ❖ Diğer insanlar konuşurken acele etmek
- ❖ Hızlı yemek

- ❖ Zamanı boşa harcamaktan hoşlanmamak
- ❖ Zamanın elverdiğinden daha fazla etkinlikle dolu bir programa sahip olmak
- ❖ Aynı anda birçok şeyi yapmaya çalışmak
- ❖ Çok yavaş insanlara karşı sabırsızlık
- ❖ Dinlenme, aile ve dostluk ya da zevk verici şeyler için çok az zaman ayırmak

Bu belirtilen özelliklere daha az sahip olan sabırlı, uysal ve rahat bireyler ise B tipi kişiliğe sahiptir. Bu bireyler daha az rekabet ederler ve boş zaman etkinliklerine daha çok fırsat tanırırlar. B tipi bireyler katı kurallardan arınmış ve esnektir; başarı konusunda da aşırı hırslı değildir. Kolay sinirlenmez ve tedirgin olmazlar. Yaptıkları işten zevk almayı bilirler. İşlerinde rahattırlar; sakin ve düzenli çalışırlar (Bruck ve Allen, 2003: 459; Durna, 2005: 278; Gordon, 1996: 76).

Son zamanlarda A ve B tipi kişiliklerin yanında C ve D tipi kişiliklerden söz edilir. C tipi kişiliğe sahip bireyler yeni şeyleri keşfetmeyi seven, etrafındaki şeylerin performansını ve uygulamasını bilen, detaylara önem veren, sakin gözükken, karşısındakini domine etmeyi sevmeyen, kendi inançlarını başkalarına empoze etmeye alışkın olmayan, içe dönük, pragmatist görünen bireylerdir. Bu tip kişiliğe sahip bireyler sıklıkla depresyon ve ruhsal strese yatkın bireylerdir. Başka bireylerle çalışmak yerine kendi başlarına çalışmayı severler. Bağımsız ve akıllı olan bu bireyler kariyer yapma yetisine sahiptirler. D tipi kişiliğe sahip bireyler ise; ruhsal depresyona en yatkın bireylerdir. Diğer bireylere göre daha stresli olup, daha çabuk sinirlenirler. Başkalarıyla birlikte rahat edemezler ve kendilerine güvenleri azdır. Sosyal olan bu bireyler iletişim kurmayı sever ancak davranışlarının diğer bireyler tarafından kabul edilmemesinden korkarlar. Bu korku onları kalıcı olarak tehdit eder (Ansari, Homapour, Azaditalab, Sadatmazloomi, Shomali ve Vakilian, 2013: 1004).

A tipi kişiliğe sahip kişilerin kişilik özellikleri nedeniyle özellikle gerginlik ve zamana dayalı iş – aile çatışmasını daha çok yaşadığı düşünülebilir.

Son yıllarda ise kişilik özelliklerini düzenlemek için yararlı ve anlamlı bir sınıflandırma olan beş faktör modeli öne çıkar. Beş faktör modeli kişilik özelliklerinin beş ölçüye göre hiyerarşik olarak düzenlendiği modeldir. Bu beş ölçü bireylerin davranış farklılıklarını açıklamada kullanılır (Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004: 111). Bu beş ölçü şu şekildedir (Akt: Taymur ve Türkçapar, 2012: 159);

- ❖ Dışa dönüklük (aktif, sosyal, arkadaş çevresi geniş, sempatik),
- ❖ Geçimlilik (kuşku duymayan, alçak gönüllü, yumuşak başlı, yardım sever, kolayca yararlanılabilir),
- ❖ Vicdanlılık (organize olma, güvenilir olma, mükemmeliyetçi),
- ❖ Nörotizm (anksiyöz, kaygılı, kötümser, kendine güvende eksiklik),
- ❖ Deneyimlere açıklık (meraklı, yeni fikirleri eğlenceli görme)

Dışadönük bireyler olumlu ve enerjik olması sebebiyle daha az gerginlik hisseder ve daha az zaman baskısı yaşar. Bu nedenle bu bireylerin iş aile çatışması yaşama olasılığının az olduğu düşünülür. Geçimli bireylerin de kişilik özellikleri nedeniyle çatışma yaşaması daha olası görülür. Vicdanlılık skoru yüksek bireyler iş ve aile zamanını, sorumluluklarını ve görevlerini iyi planladıkları ve organize ettikleri için çatışma yaşama olasılıkları azalır. Nörotizm skoru yüksek bireyler endişe, korku, güvensiz ve stresli bireylerdir ve bu kişilerin çatışma yaşama olasılığı daha yüksektir. Deneyimlere açık bireyler ise çatışma ortaya çıktığında yeni beceri ve davranışlar geliştirerek çatışmayı azaltabilen kişilerdir (Bruck ve Allen, 2003: 461 – 462; Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004: 112-113).

### **1.3.3.1.2. Cinsiyet**

Cinsiyet ve cinsiyet rolleri toplumsal cinsiyet bölümünde ayrıntılı olarak ele alınacağı için burada genel anlatılacaktır.

Kadınların işgücü piyasalarına katılımlarının giderek artmasıyla işgücü piyasalarının görünümü değişir. Ancak, kadınların işgücü piyasalarına aktif katılımı sonucunda kadınlar tarafından üstlenilen ailevi sorumlulukların kim tarafından yerine getirileceği ve söz konusu sorumluluklarla iş yaşamının sorumlulukları

arasında çatışma yaşanmadan nasıl bir denge kurulacağı konusu problem haline gelir. Bu nedenle iş – aile çatışması üzerindeki etkisi ve iş – aile çatışmaları ile ilişkisi en çok araştırılan ve incelenen faktörlerin başında cinsiyet gelir.

İş – aile çatışması düzeyine bakıldığında kadınların erkeklere oranla daha fazla çatışma yaşadıkları düşünülür. Bunun ilk nedeni de cinsiyet rolleridir. Geleneksel olarak Batılı toplumlarda bile erkeğin rolü çalışıp evi geçindirmek iken, kadınların rolü evlilik ve aile içidir. Kadınların çalışma yaşamına girmesi kadının geleneksel rollerini ortadan kaldırmadığı gibi, üstüne iş rolü gibi yeni roller de yükler (Cinamon ve Rich, 2002: 533).

Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine göre erkeklerin öncelikli sorumlulukları çalışıp para kazanmaktır. Kadınlar ise çoğunlukla bir aile kurmak ve eş olmak gerektiği görüşüne inanarak toplumsallaşırlar. Kadınlar için ekonomik bağımsızlık, meslek sahibi olmak ve kariyer yapmak daha çok ikinci sırada yer alır. Kadınlar çalışmak ya da kariyer yapmak isteseler bile erkeklere nazaran ev ve aile ile ilgili sorumluluklara daha fazla zaman harcarlar (Özmete ve Eker, 2012: 4).

Kadınların evli ve çocuk sahibi olmaları, ev ve aile ile ilgili işlere daha fazla zaman ayırmaları iş – aile yaşamı çatışmasına yaşamalarına neden olarak gösterilir. Aile ile ilgili sorumlulukları nedeniyle işle ilgili sorumluluklarını yerine getiremeyen kadın çalışanların oranının erkek çalışanlardan daha fazla olduğu düşünülür. Çalışan kadın hem iş hem de aileye ilişkin sorumluluklarını yerine getirebilmek için üzerinde baskı hisseder; iyi bir eş ve anne olmak için çaba harcarken, işte statü ve yükselme fırsatlarını kaçırabilir. Evde duygulu, ılımlı, yumuşak davranması istenen kadından; iş ortamında hırslı, aktif ve girişken olması beklenir. Aile yaşamında adaletli bir iş bölümünün sağlanamamış olması, aile ile ilgili işlere ayrılan zamanın çokluğu ve çocuklar ile ilgilenme zorunluluğu da kadınların çoğunlukla stres ve çatışma yaşamalarına neden olur. Sonuçta kadın tüm bu çelişki ve çatışmaların yarattığı iş – aile çatışması yaşar (Özmete ve Eker, 2012: 5 – 6).



### 1.3.3.1.3. Yaşam değerleri

Değerler düşünce ve davranışlarımızı etkileyen, onlara yön veren zihinsel olgulardır. Her davranışın temelinde değer ya da değerler bulunur. Değerler davranışlarımıza rehberlik yaparak eylemlerimizi, yargılarımızı, anlık hedeflerimizi daha üst hedeflere taşıyarak nasıl olmamız, nasıl davranmamız gerektiğini bize gösterir (Uyguç, 2003: 93).

Bireysel değerler sosyal ortamda geliştiği için sosyal sistemin ya da kültürün ürünüdür. Birey, doğumundan ölümüne kadar ebeveynlerinin, arkadaşlarının, önem verdiği ve sevdiği kişilerin, yaşamındaki önemli değişikliklerin, yasaların, gelenek ve göreneklerin, dinin, eğitimin ve medyanın etkisi sayesinde değerleri öğrenir. Yani bireyin değerleri; sosyalleşme süreçleri ile erken çocukluk döneminde gelişir, kültürel ve sosyal etkileşim ile bireyin bilişsel ve zihinsel yapısının bir parçası haline gelir (Uyguç, 2003: 93).

Değerler hem bireyin hem de toplumun önemli bir parçasını oluştururlar, toplumlara ve zamana göre değişiklik gösterirler. Değerlerin değişmesi mümkündür ancak bu, zaman alıcı ve zordur. Zamanla ortaya çıkan yeni durumlar ve kültürler bazı değerleri önemsiz hale getirebilir, yeni değerlerin oluşumuna sebep olabilir. Kişisel tecrübeler de değerleri şekillendirir ya da değiştirir (Demircioğlu ve Tokdemir, 2008: 71).

Değerlerin temel özellikleri şu şekildedir (Schwartz, 2009: 2):

- ❖ Değerler duygulara bağlanan inanışlardır. Değerler aktif hale geldiğinde duygularla harmanlanırlar. Örneğin bağımsızlığın önemli bir değer olduğu kişiler için; bağımsızlıkları tehlikeye girdiğinde bu değer uyanışa geçer ya da bağımsız oldukları zaman da bunun keyfini sürerler.
- ❖ Değerler davranışı motive eden arzu edilen amaçlardır. Örneğin sosyal düzen, adalet ve yardımseverliğe önem veren kişiler için, değerler bu amaçlara ulaşma doğrultusunda motive edilir.

- ❖ Değerler, spesifik davranışların ve durumların üzerinde bir kavramdır. Normlar ve tavırlar spesifik durumlara özgü iken; değerler norm ve tavırlardan farklıdır ve onlardan üstündür.
- ❖ Değerler standartlar ve kriterler olarak iş görür. Hareketlerin, kişilerin olayların seçilmesi ve değerlendirilmesinde rehberlik eder.
- ❖ Değerler, bir durumun diğerine karşı nisbi önemliliğine göre sıralanır. Bu sıralama değer önceliklerinin oluşmasını sağlar.
- ❖ Değer sıralamasındaki öncelik eyleme rehberlik eder. Birbirleriyle alakalı ya da çatışan değerler arasındaki denge tavra ve davranışa rehberlik eder.

Değerler üzerinde yapılan çalışmalarda en çok kabul gören çalışmalardan biri Milton Rokeach'a aittir. Rokeach çalışmasında değerleri amaçsal ve araçsal değerler olmak üzere iki temel kategoriye ayırır. Amaçsal değerler; bireyin yaşamı boyunca başarmayı amaçladığı değerlere ilişkin tercihleridir. Bunlar; *aile güvenliği, ahiret selameti, barış içinde bir dünya, başarı hissi, bilgelik, eşitlik, gerçek dostluk, güzellikler dünyası, heyecanlı bir yaşam, iç huzur, kendine saygı, mutluluk, olgun sevgi, özgürlük, rahat bir yaşam, sosyal onay, ulusal güvenlik, zevk* şeklindedir. Araçsal değerler ise; başarılması istenen hedefler için kullanılan araçları ifade eder. Bunlar; hırs, dürüstlük, cesaret vb. gibi değerlerdir (Akt: Çalışkur, Demirhan ve Bozkurt, 2012: 222).

Spranger bireyleri bireysel değerlerine, kişiliğin baskın ve belirgin değerlerine göre sınıflar ve bireyleri; "kuramsal, ekonomik, estetik, toplumsal, politik, dinsel" olmak üzere altı gruba ayırır. *Kuramsal bireyler*, gerçeğe, bilgiye ve eleştirel düşünceye önem veren bireylerdir. Bilgiye değer veren bu bireyler akılcıdır ve bilgilerini sistemleştirmek isterler. *Ekonomik bireyler*, fayda ve pratikliğe önem verir. Yapılacak faaliyetin fayda sağlayıp sağlamaması önemlidir. *Estetik bireyler*; biçim ve uyuma önem verir. Yaşamını zarafet, simetri ve uygunluk açısından değerlendirir. Bireycidir ve kendine yetme arzusundadır. *Toplumsal bireyler*; yardımseverdir ve başkalarını da severler. Bencil değillerdir. *Politik bireyler*; etkili, güçlü ve kuvvetli olmak isterler. *Dinsel bireyler*, evreni bir bütün olarak algılar ve kendini de o bütünün bir parçası olarak görür. Mistik konu ve yaşamlara ilgi duyar (Akt: Kuvan, 2007: 121 – 122).

Schwartz' göre ise 10 temel değer vardır. Bunlar; güç, başarı, hedonizm, harekete geçirme, kendini yönetme, evrensellik, iyilikseverlik, gelenek, uyum ve güvenlidir. Bu değerler bireyi motive etme amacına göre sınıflandırılır (Bkz Çizelge 1.3)

GÜÇ	Sosyal statü, prestij, insanlar üzerinde hakimiyet kurma
BAŞARI	Kişisel başarı
HEDONİZM	Mutluluk, zevk
HAREKETE GEÇİRME	Yaşamdaki heyecan ve yenilikler
KENDİNİ YÖNETME	Bağımsız düşünme ve hareket etme
EVRENSELLİK	Doğanın ve tüm insanların refahını anlama ve saygı gösterme
İYİLİKSEVERLİK	İnsanların refahının korunması ve artırılması
GELENEK	Geleneksel kültürlere ve dinlere saygı gösterme
UYUM	Başkalarına zarar veren, onları üzen davranışlardan kaçınma
GÜVENLİK	Aile güvenliği, ulusal güvenlik, toplumsal düzen,

Çizelge 1.3: Temel Değerler Çizelgesi (Bilsky ve Schwartz, 1994: 167).

Schwartz'ın bireysel değerler modeli temel alınarak yapılan araştırmaya göre; güç değerine önem veren bireyler iş – aile çatışması yaşamaya daha yatkın bireylerdir. Ancak bu bireyler domine edebilme eğilimleri nedeniyle kendi yaşamları üzerinde daha çok kontrol kurabildikleri için çatışmayla başa çıkma stratejileri geliştirebilir. Bunun yanında gelenek, güvenlik ve uyum değerleri iş – aile çatışmasını etkilemez. İyilikseverlik değerine önem veren bireyler çalışma arkadaşlarının ihtiyaçlarına daha çok cevap verdiği için aile ihtiyaçlarına daha az zaman ayırır ve bu durum iş – aile çatışması yaratır. Hedonizm ve iş – aile çatışması arasında ise negatif ilişki vardır. Yaşamında zevk ve eğlenceye önem vermeyen bireyler daha çok çalışır ve iş – aile çatışması artar (Cohen, 2009: 828 – 829).

Cinsiyet ve değerler açısından baktığımızda ise, erkek ve kadınlar farklı değerlere sahiptir. Erkekler bağımsızlık, erillik, ataklık gibi bireysel değerlerle; kadınlar ise dişil, toplulukçu, insanilik gibi hizmete ya da bakıma yönelik sosyalleştiği için erkekler daha bireysel, kadınlar ise daha toplulukçu değerler sistemine sahiptir. Bunun yanında çalışma yaşamında da kadınların ve erkeklerin değerleri farklılık gösterir. Buna göre; erkekler işe, kadınlar ise ilişkiye yönelik davranışlar gösterir (Uyguç, 2003: 94).

#### 1.3.3.1.4. Denetim odağı

Bir durum üzerinde ne kadar kontrole sahip olduğumuzla ilgili his denetim odağı olarak ifade edilir (Plotnik, 2009: 495). Kontrol odağı “*bireyin iyi ya da kötü olarak kendisini etkileyen olayları; kendi yetenekleri, özellikleri, kaderi ya da güçlü olan başka insanlar gibi değişkenlere bağlama eğilimidir*” (Akbolat, Işık ve Uğurluoğlu, 2011: 25).

Bazı bireyler olayları kendi davranışlarına bağlarken, bazı bireyler dışsal değişkenlere bağlama eğilimindedir. Olayları kendi davranışlarına bağlayan bireyler iç denetim odağına sahip, dış olaylara bağlayan bireyler ise dış denetim odağına sahip bireylerdir (Şahin, Basım ve Çetin, 2009: 155).

Dış denetim odağına sahip bireyler, çevre üzerinde denetimlerinin olmadığını düşünürler ve bu bireyler daha pasif ve kendilerine ve diğerlerine daha az güvenen bireylerdir. Kendine güveni olmayan bu bireyler, genel anlamda kendilerini yetersiz hisseder, edilgen, kuşkucudur ve sonuçta bu bireylerin anksiyete, stres ve depresyon seviyeleri daha yüksek olur (Şahin, Basım ve Çetin, 2009: 155).

Kendi yaşamlarını daha çok kendilerinin kontrol edebileceklerine inanan iç denetim odağına sahip bireyler ise, şimdiki ve gelecekteki davranışları üzerinde daha etkili olur. Bu tip kişiler, çevresel koşulları değiştirme konusunda daha istekli davranır ve başarı veya başarısızlıklarına daha fazla önem verir. Bu bireyler başarılı, etkili, atılgan, girişimci, güvenli ve bağımsız kişilerdir. Ayrıca, iç kontrol odaklı kişilerin bireylerin, özsaygı algıları da yüksektir (Akbolat, Işık ve Uğurluoğlu, 2011: 26).

Çatışma açısından bakıldığında; iç denetim odaklı bireylerin bütünleştirici; dış denetim odaklı bireylerin ise kaçınmacı yaklaşım sergiledikleri gözlemlenir (Şahin, Basım ve Çetin, 2009: 156).

İş – aile çatışması açısından ise denetim odağının çatışma üzerinde doğrudan etkisi olduğunu gösteren araştırmalar bulunur. Araştırmalara göre hayatında gerçekleşen olayların nedenini kendinden çok başkalarına bağlayan dış denetim

odağına sahip bireyler iş – aile yaşamı çatışmasını daha yoğun yaşar. İç denetim odağına sahip bireylerde ise çatışma gözlenmez (Ahmad ve Ngah, 2011: 1108; Plotnik, 2009: 495). Dış denetim odağına sahip bireylerin kişilik özellikleri göz önüne alındığında bu kişilerin iş – aile çatışmasını daha yoğun yaşamaları olası bir durumdur.

### 1.3.3.1.5. Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçiliği ilk tanımlayanlar arasında bulunan Freud'a göre abartılmış süper egonun bir özelliği olan mükemmeliyetçilik "*yüksek başarı için katı standartlar belirleme*" durumudur (Akt: Tuncer ve Acar, 2006: 2).

Holender'a göre mükemmeliyetçilik, *bireyin kendisi ya da diğerleri için aşırı yüksek standartlar belirlemesidir*. Holender, mükemmeliyetçi bireylerin mükemmele ulaşma isteklerinin altında "yeteri kadar iyi değilim, daha iyisini yapmalıyım" düşüncesinin yattığını söyler (Akt: Altun ve Yazıcı, 2010: 534).

Mükemmeliyetçilik eğilimi büyük ölçüde sevgi, kabul görme/reddedilmeme ve onaylanma gereksinimi ile başlar. Mükemmeliyetçi bireyleri yönlendiren, düşük düzeydeki benlik saygılarıdır. Mükemmeliyetçiler, sevgi ve onaylanma gereksinimleri bağlamında, diğer bireylerin bakış açıları, istek ve gereksinimlerine karşı duyarlılık gösteremezler. Benmerkezci düşünce biçimleri nedeniyle değişimin diğer bireyler tarafından gerçekleştirilmesini beklerler. Bu özellikleri nedeniyle mükemmeliyetçiler kişiler arası ilişki ve iletişim becerisi geliştiremez ve içinden çıkmaz bir durum oluştururlar (Tuncer ve Acar, 2006: 2-3).

Hewitt ve Flett mükemmeliyetçiliği kendine yönelik, diğerlerine yönelik ve sosyal kaynaklı olmak üzere çok boyutlu inceler. Buna göre kendine yönelik mükemmeliyetçilik kişinin kendine yüksek düzeyde ya da ulaşılması imkansız standartlar belirlemesidir. Burada birey kendine yönelik eleştirileri kabul etmez ve kendini suçlama eğiliminde değildir. Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik, bireyin başkaları için yüksek standartlar belirlemesi ve başkalarının bunlara uymasını beklemesidir. Burada birey diğerlerini suçlama eğilimindedir, güven eksikliği

hisseder ve diğerlerine karşı düşmanlık besler. Bu durum özellikle aile ve evlilikteki bireyler arası ilişkileri etkileyerek hayal kırıklığı ve yalnızlık yaratabilir. Son olarak sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilikte birey başkalarının kendinden ulaşılması güç beklentileri olduğuna inanır ve bu yönde baskı hisseder. Bu tip mükemmeliyetçiliğin de negatif etkiler bulunur. Diğerleri tarafından belirlenen standartlar aşırı ve kontrol edilemez olduğu için başarısız olma ihtimali yüksektir ve bu başarısızlık endişe ve depresyon yaratabilir. Birey başkaları tarafından kabul edilmek için kendini paralar (Hewitt ve Flett, 1991: 457).

Mükemmeliyetçiliğin uyumlu ve uyumsuz olmak üzere iki yönü vardır. Eğer bireyin kendine belirlediği standartlar kapasitesinin çok üzerinde ise mükemmeliyetçilik olumsuz özellik taşır ve depresyon, stres, endişe, kaygı, intihar meyili gibi bireyi rahatsız edecek sonuçlar doğurur. Bunun dışında, bireyin kendine yüksek standartlar belirlemesi ve bunlara ulaşmak için belli bir düzen içerisinde çalışması ise kişiyi başarıya ulaştıran olumlu bir faktördür. Uyumlu mükemmeliyetçilik yüksek performans, yaşam tatmini, dayanıklılık gibi pozitif sonuçlar doğurur (Altun ve Yazıcı, 2006: 536; Blackler, 2011: 5 – 6).

İş – aile çatışması açısından bakıldığında ise mükemmeliyetçiliğin iş – aile çatışması üzerinde rol oynadığı düşünülür. Araştırmalara göre uyumsuz mükemmeliyetçilik ve iş – aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunur. Buna göre uyumsuz mükemmeliyetçi özelliğe sahip bireylerde ailenin iş alanına etkisi gerginlik ve zamana dayalı şekilde gerçekleşirken, işin aile alanına etkisi davranışa dayalı şekilde gerçekleşir (Ahmad ve Ngah, 2011: 1108).

### **1.3.3.2. İş ile ilgili faktörler**

#### **1.3.3.2.1. Çalışma saati fazlalığı/Standart olmayan çalışma saatleri**

Günümüz değişen dünyasında standart olmayan çalışma zamanları yaygındır. Standart çalışma zamanı sabah 8 akşam 5 iken, standart olmayan çalışma zamanı akşam çalışma, gece çalışma, rotasyon, değişken saatler ve hafta sonu çalışma gibi çizelgeleri içerir (Liu, Wang, Keesler ve Schneider, 2011: 474).

Çalışma saatlerinin standart olmaması ve uzun olması çalışanları hem fiziksel hem de psikolojik açıdan yorar ve yaşamlarının diğer alanlarına ayrılan zamanı azaltır (Güney, 2008: 322). Çalışma saatlerinin standart olmaması ve uzunluğu ile iş aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu varsayılır ve çalışma saatlerinin standart olmaması ve uzunluğu iş aile çatışması düzeyini etkilediği düşünülür. İşine fazla zaman ayıran birey, aile rolüne ayırdığı zamanı azaltır ve bu durum iş aile dengesini bozar. Bunun yanında çalışma saatlerinin uzunluğu stres, depresyon, yorgunluk, uyku bozukluğuna neden olabileceği gibi kronik sağlık sorunlarına da neden olabilir (Sabil ve Marican, 2011: 206-207).

Çalışma saatlerinin uzun olması sebebiyle zaten kısıtlı bir kaynak olan zamanın çoğunu iş alanına ayıran bir bireyin aile rolüne ayıracağı zaman azalacağı için iş – aile çatışmasını daha yoğun yaşaması ve bunun sonucunda sağlık sorunları yaşaması olasıdır.

#### **1.3.3.2.2. İşin türü**

İşin türü; işin yöneticilik, profesyonel meslek olması ya da teknik, üretim ve büro işi olması ile ilgilidir.

Yöneticilik/yönetim işi; örgütün amaçlarına ulaşabilmesi için çalışanları ve örgütün diğer kaynaklarını kullanma işidir. Yönetici ise, *kar ve riski başkalarına ait olmak üzere üretim faktörlerini tedarik ederek, mal ve hizmet üretimi için bunları yöneten kişidir*. Yöneticiler üç kademe şeklinde gruplandırılır. Bunlar üst kademe, orta kademe ve alt kademe yöneticilerdir. Üst kademe yöneticiler en fazla yetki ve güce sahip yöneticilerdir ve tüm işletmenin yönetim sorumluluğunu taşırlar. Bunlar yönetim kurulu başkan ve yardımcıları, genel müdür ve yardımcıları vb.dir. Orta kademe yöneticiler üst yönetimce belirlenen amaçları gerçekleştirmeye yönelik planlar geliştiren, alt kademe çalışanlarını koordine eden yöneticilerdir. Bunlar bölüm müdürleri, fabrika müdürleri vb.dir. Alt kademe yöneticiler ise günlük faaliyetleri gerçekleştiren işçilerin, teknik ya da büro personelinin gözetiminden sorumlu kişilerdir. Bunlar da şef, amir, ustabaşı vb.dir (Kıngır ve Şahin, 2005: 400; Mucuk, 1999: 141 – 142).

Profesyonel meslek; *toplumun herhangi bir kategorisinin talep ettiği, çoğu insan için ulaştırılması, anlaşılması ve kullanılması güç olan belirli bir bilgi çeşidini, yüksek düzeyde bir eğitim almak ve hayat boyu öğrenim bilincini kazanmak koşuluyla, üretmek ve bunu uygulamak konusunda, ayrıcalıklı bir yer edindiği piyasada belirli bir kontrol düzeyine sahip olan, öznel ve nesnel açılardan geçerliliği kanıtlanmış ve bilgisi sayesinde elde ettiği bir mesleki statüsü yanında yüksek düzeydeki maddi ödülleri de bulunan, kişisel boyutta bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci gibi bazı hisleri içinde barındıran ve bütün bu özelliklerinden dolayı diğer iş ve mesleklerden farklılığını ortaya koyan kendine özgü bir yaşam tarzı olan meslektir* (Seçer, 2009: 253). Bir mesleğin profesyonel meslek sayılması için şu dört özelliğe sahip olması gerekir (Macionis, 2012: 422):

- ❖ Kuramsal bilgi
- ❖ Kendi kendini düzenleyen uygulama
- ❖ Müşteriler üzerinde otorite
- ❖ Toplum odaklı olma

Teknik işler mal ve hizmetin üretim sürecinde izlenen yol ve yöntemlerle ilgilidir. Teknik personel de; yöneticiler dışında kalan ve teknik işlerde çalışan mühendisler, teknikerler ve ustabaşılardan oluşan gruptur. Bunlar üretimle ilgili faaliyetlerde nezaretçi durumunda görev yaparlar (Mucuk, 1999: 342).

Üretim işleri üretim süreci ile ilgilidir. Üretim personeli ise; üretim sürecinde bedensel güçlerini kullanan personeldir. Bunlar kalifiye ve kalifiye olmayan işçilerdir. Kalifiye işçiler mesleki yetenekleri gelişmiş deneyimli işçiler iken, kalifiye olmayan işçiler mesleki yetenekleri yeterince gelişmemiş deneyimsiz işçilerdir (Mucuk, 1999: 342).

Büro işleri; bilişim ve iletişim teknolojilerini bürolarda kullanma ile ilgilidir. Büro faaliyetleri bilgisayar kullanma, iletişim kurma, yazışma ve dosyalama, muhasebe ve finansman gibi faaliyetlerdir. Bu faaliyetleri gerçekleştiren kişiler sahip kişiler büro personelidir. Bu kişiler büro memuru, sekreter/yönetici asistanıdır (Çakmak, Çöğür, Duman ve Delen, 2011: 66 – 67).



Duxburry ve Higgins'e göre (2003: 72) yöneticiler ve profesyonel meslek sahipleri iş ve aile dengesini kurmada daha çok zorluk çeker. Bu kişilerde rol yükü fazladır, bu yük ise iş aile yaşamını daha çok etkiler ve bu etki genelde olumsuzdur. Ayrıca bu kişiler işlerine daha çok yatırım yapan ve işlerinde kariyer yapmak isteyen kişilerdir. Bu nedenle işlerine öncelik vererek işlerine ailelerinden daha çok zaman ve enerji ayırırlar.

### **1.3.3.2.3. İşin esnekliği**

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler, ekonomideki konjonktürel dalgalanmalar, rekabet artışı örgütlerin yaşanan değişimlere uyumunu zorunlu hale getirir. Bu zorunluluk neticesinde çalışma yaşamında istihdam yapıları, üretim biçimi, üretim süresi vb. değişir; klasik istihdam ve üretim biçimlerinden uzaklaşarak esneklik uygulamalarına başlanır.

İş yaşamında esneklik, örgüt bakımından işgücünün örgüt içerisinde gerekli zaman ve sayıda kullanılmasını ifade ederken; çalışan bakımından ise çalışma süresinin, kendisinin ve işyerinin anlaşması sonucunda çalışan koşullarına uygun hale getirilmesidir. İş yaşamında esnekliğin sayısal esneklik, zamana göre esneklik, fonksiyonel esneklik, ücret esnekliği ve ulaştırma stratejileri olmak üzere beş boyutu bulunur. Sayısal esneklik, değişen ekonomik ve teknolojik şartlar ile talep miktarına göre işgücü miktarı ve niteliğinin değiştirilebilmesidir. Zamana göre esneklik ise çalışanların iş zamanını diledikleri gibi düzenleyebilme olanağıdır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 13 – 14). Fonksiyonel esneklik, işgücünün işletme içerisinde değişik alanlarda görev ve sorumluluk üstlenebilmesini ifade eder. Ücret esnekliği ise çalışanların ücretlerinin artırılması ya da azaltılması hususunda örgütlerin esnek davranabilme durumudur (Uyanık, 2003: 8 - 9). Hizmetin ya da üretimin işletme dışındaki başka işyerlerinde ya da işletme içindeki başka işçiler tarafından yapılması da uzaklaştırma stratejileridir. En yaygın kullanılan esnek çalışma modeli ise part – time/yarı zamanlı çalışmadır. Bunun yanında evde çalışma, tele çalışma vb. gibi esnek çalışma modelleri de vardır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 13 – 14).

İş yükü, çalışma saatlerinin fazlalığı vb. iş aile çatışmasını arttıran önemli etmenlerden biriyken; esnek çalışma modelleri uygulaması bu çatışmayı azaltır. Uzun saatler boyunca çalışmalarına rağmen çalışma saatleri üzerinde kontrolleri olan bireylerin, daha az çalışan ama kontrolleri olmayan çalışanlara kıyasla daha düşük seviyede iş aile çatışması yaşadıklarını gösteren araştırmalar vardır. Esnek çalışma saatleri uygulaması, çalışma saatleri uzun olmasına rağmen, bireyin bu saatleri kendi koşullarına göre düzenleyebilmesine fırsat verir ve bireylerin iş aile çatışması yaratan taleplerin üstesinden gelebilmesine yardım eder (Akt: Turgut, 2011: 161).

Bunun yanında bazı araştırmalar part-time/yarı zamanlı çalışmanın rol yükünü hafifleterek iş – aile çatışmasını azalttığını belirtirken, bazı araştırmalar da part-time/yarı zamanlı çalışmanın rol yükünü arttırarak iş – aile çatışmasını arttırdığını gösterir (Higgins, Duxburry ve Johnson, 2000: 20; Liberman, 2012: 48 – 49).

#### **1.3.3.2.4. İşe bağlılık**

İşe bağlılık; çalışanların yaptıkları işlerden duydukları zevk ve bu işi yapmayı sürdürmeye olan istekleri şeklinde tanımlanır. İşlerine bağlı bireyler, başka faaliyetlerden çok kendi işleriyle ilgilenme eğilimindedir (Çakar ve Ceylan, 2005: 57).

İşe bağlılıkla ilgili çalışmalar incelendiğinde işe bağlılık kavramında dört unsur öne çıkar. Bu unsurlar şu şekildedir (Duygulu, Çıraklar ve Mohan, 2008: 111);

- ❖ Yaşamın merkezi olarak iş
- ❖ İşe aktif katılım
- ❖ Özsaygı merkezi olarak performans
- ❖ Çalışanın varlığı ile tutarlı performans

İşe bağlılığı ölçen araştırmalarda ise Kanungo'nun işe bağlılık ölçeği kullanılır. Kanungo ölçeğinde işe bağlılığı, çalışanların işe yönelik inanış ve değerlerin bilişsel bir durumu şeklinde ele alır. Ölçekte işe bağlılığı ölçmek için kullanılan ifadeler şu şekildedir (Akt: Öztürk, Koçyiğit ve Bal, 2011: 93):

- ❖ Bu işte çalışıyor olmak başıma gelen en güzel şeydir
- ❖ İşimin bütün ayrıntılarıyla yakından ilgilenirim
- ❖ İşimle yaşıyorum; işim benim için yemek yemek nefes almak kadar önemlidir
- ❖ İlgili alanlarımda çoğu işim üzerinde yoğunlaşıyorum
- ❖ İşime çok bağlıyım
- ❖ Kişisel yaşam hedeflerimin çoğu işime odaklanmıştır
- ❖ Yaşamımdaki en önemli unsur işimdir
- ❖ Zamanımın büyük kısmında işimle meşgul olmaktan hoşlanırım.

İşe bağlılık iş – aile çatışması ilişkisine baktığımızda; işine yüksek düzeyde bağlı olan bir bireyin iş rolünün yükümlülüklerini yerine getirmek için işine daha çok zaman ayırması ve bu nedenle aile rolünü gerektiği şekilde yerine getirememesi beklenir ve bu durumda bireyin iş – aile çatışması yaşanması kaçınılmaz hale gelebilir.

#### 1.3.3.2.5. Rol yükü

Daha önce de belirttiğimiz gibi rol; bireyden beklenen faaliyet kalıplarındır ve bireyin sosyal sistem içindeki pozisyonunu belirler (Newstorm and Davis, 1993: 52). Rol yükü ise; çoklu rollerin düzenlenmiş faaliyetlerinin zaman ve enerji taleplerinin fazla olması nedeniyle bireyin rolleri rahatça gerçekleştirmesini engellediği zaman ortaya çıkar (Higgins, Duxburry and Johnson, 2000: 19). Burada birey kendisine yönelik beklenti ve talepleri varolan zaman ve nitelik sınırları içerisinde başarmasının mümkün olmayacağını hisseder. Bu durumda birey rol yükünü çatışma olarak algılar ve hangi beklentileri gerçekleştirip hangisini gerçekleştirmeyeceği konusunda karar verme durumunda kalır. İş ve aile yaşamında her iki taraftan olan beklentilerden kaçmak mümkün olmadığı için birey yetenek ve kapasite sınırlarını zorlamak durumunda kalır (Baysal ve Tekarslan, 1996: 299).

Burada önemli olan bir kavram da rol belirsizliğidir. Rollerin gerektiği gibi tanımlanmadığı ve bilinmediği durumlarda rol belirsizliği ortaya çıkar. Rol

belirsizliği çalışanların kendi iş rolleri hakkında yeterince bilgi sahibi olmaması durumudur. Burada birey kendi iş rolleri ve sorumlulukları ile çalışma arkadaşlarının rol ve sorumluluklarının sınırları hakkında tam anlamıyla bilgi sahibi değildir. Eğer birey bu bilgilere tam sahip olursa kendisinden beklenenleri ve nasıl davranması gerektiğini bilir. Ancak rol belirsizliği durumunda bireyde güvensizlik, tatminsizlik, öfke ve gerginlik gibi problemler ortaya çıkabilir (Eroğlu, 2009: 488; Newstorm ve Davis, 1993: 54 – 55).

#### **1.3.3.2.6. İş yükü**

İş yükü iş aile çatışmasını arttıran önemli faktörlerden biridir. İş yükü yapılması gereken iş miktarının çok olması ve işin birey üzerinde zaman baskısı yaratmasıdır (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 36). Mesailere kalma, hafta sonları çalışma, teslim tarihleri, zaman baskısı, bilgi fazlalığı, ilgilenilen insan sayısının fazlalığı iş yükünü belirleyen çeşitli etkenlerdir.

Günümüz iş dünyasını düşündüğümüzde özellikle özel sektörde, bireylerin haftada ortalama 50-60 saat çalıştıkları göz önüne alındığında, zaman temelli iş aile çatışmasının yaşandığı tahmin edilebilir. İşten aileye dönük yaşanan zaman temelli çatışmanın en önemli belirleyicisinin iş yükü olduğu düşünülür. Ayrıca, iş yükünün sadece zaman temelli değil, her iki cinsiyet için de gerginlik temelli çatışma yaşanmasına da neden olduğu düşünülür. Uzun alışma saatleri, çok sayıdaki görevle uğraşılmasının yarattığı yorgunluk, gerilim ve sıkıntı aile rollerine verilecek fiziksel ve psikolojik enerjiyi olumsuz yönde etkiler ve işin aile yaşamını kötü etkilediği duygusu oluşur (Akt: Turgut, 2011: 160).

#### **1.3.3.2.7. Yönetici tutumu**

Örgütlerin/yöneticilerin iş ve aile yaşamına bakış açıları üç aşamada ele alınabilir (arıkı, 2001: 128):

- İşi aileden ayrı tutmak,
- İşi aile ile bütünleştirmek
- İşin aileye saygı duyması.

Yöneticilerin iş ve aile ile ilgili ilk yaklaşımları iş ve aileyi birbirinden ayrı tutmaktır. Bu dönem erkeklerin işgücü piyasasında daha çok yer aldığı dönemdir. Bu dönemde çalışanların iş yaşamı dışındaki yaşamları önemsenmez. Bu yaklaşıma göre yöneticiler çalışanların iş yaşamı dışında başka yaşamı yokmuş gibi hareket eder ve iş sorumluluklarının ne derece yerine getirildiği ile ilgilenir. İş ve aile yaşamı arasındaki sınır kesin çizilmiştir ve bu iki alan birbirinden tamamen ayrılır (Çarıkçı, 2001: 128).

İnsanların örgüt için öneminin artmasıyla birlikte örgütlerin ve yöneticilerin iş ve aile yaşamına ilişkin yaklaşımları da değişmeye başlar. Bütünleştirme yaklaşımı da bunlardan biridir. Bütünleştirme yaklaşımına göre iş ve aile birbirlerini etkileyen alanlardır ve bu iki alan arasında yaşanan bir çatışma çalışan bireyin verimini etkileyeceğinden yöneticiler çalışanların aile yaşamından da sorumludur. Bu yaklaşımda yöneticiler çalışanlarının iş ve aile yaşamlarını bütünleştirme çabasına girerler ve aile dostu politikalar uygularlar (MacDermid, 2005: 31 - 32).

Saygı yaklaşımında ise çalışanlara ve onların özel yaşamlarına saygı duyulur. Yaklaşıma göre iş ve aile birbirini olumlu etkileyen ve tamamlayan alanlardır. Burada yöneticiler çalışanlarının iş dışındaki yaşamlarını da değerli görür ve çalışanların aile sorunlarını çözmede katkıda bulunur. Ancak bunu yaparken iş ve aile sınırını yok edecek şekilde davranmaz ve çok müdahaleci olmaz (Çarıkçı, 2001: 129).

Bütün bu yaklaşımlar neticesinde "aile dostu" örgütler ortaya çıkar. Bu örgütlerdeki yöneticiler de iş aile etkileşimine duyarlıdır. Bu duyarlılık iki şekilde ortaya çıkar. İlk olarak yöneticiler çalışanların sorunlarını anlamaya ve onlara duygusal destek vermeye çalışırlar. İkinci olarak yöneticiler çalışanların spesifik ihtiyaçlarını karşılayabilecek şekilde işinde yardımcı olurlar ya da tavsiyede bulunurlar (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 81). Örgütün aile dostu politikaları olmasa da yöneticiler çalışanlara esneklik tanıyabilirler ya da örgüt aile dostu olduğu halde yöneticiler aile dostu politikaları uygulayamayabilir. Kısaca yönetici duyarlılığı iş – aile çatışmasını azaltan bir etkidir. Ancak bu duyarlılık olmadığı zaman iş – aile çatışması artabilir.

### 1.3.3.3. Aile ile ilgili faktörler

#### 1.3.3.3.1. Çocuk sayısı ve yaşı

Çocuk sayısı ve yaşı iş aile çatışmasında önemli bir faktördür. Ailedeki çocuk sayısı arttıkça bu çocukların bakımı daha fazla zaman ve enerji gerektirir. Çocuk sayısının fazla olması bireyin çocuklara ayırması gereken zamanı arttırmasının yanı sıra çocuklarla ilgili ihtiyaç ve problemlere bağlı olarak endişelerin de artmasına neden olur. Daha fazla çocuk daha fazla talep demektir ve bu da diğer alanlara daha çok müdahale anlamına gelir. Carlson tarafından yapılan araştırmada çocuk sayısı arttıkça bireyin yaşadığı zamana, gerginliğe ve davranışa bağlı çatışma düzeyinin de arttığı görülür. Bu durumda iş – aile çatışması ve çocuk sayısı arasında pozitif bir ilişki olduğu söylenebilir; yani çocuk sayısı arttıkça iş – aile çatışması artar (Akt: Giray ve Ergin, 2006: 87).

Çocukların yaşı da bir diğer faktördür; hatta çocuk sayısından daha önemli olduğu düşünülür. Duxbury ve Higgins 2005 yılında Kanada’da iş – aile çatışması ile ilgili yaptıkları araştırmada çocuk yaşının etkisini üç grupta inceler (Duxbury ve Higgins, 2005: 12):

- ❖ Okul öncesi: 5 yaşından küçük ve evde yaşayan olan çocuklar
- ❖ Okul çağındaki çocuklar: 5 – 12 yaş arası çocuklar
- ❖ Gençler: 13 – 19 yaş arası çocuklar

Çalışanların çocuklarının yaşları; özellikle de okul öncesi dönemde olan bir çocuğa sahip olmasının, önemli bir çatışma nedeni olduğu vurgulanır. Çocuğun küçük olması ve bakıma muhtaç olması sebebiyle günlük ihtiyaçlardan kaynaklanan problemlere, eğitim ve sağlık problemlerine daha fazla rastlanır. Bu durumda anne ve babalar işe geç gitme ya da işe gidememe ve işlerine yoğunlaşamama gibi olumsuzluklar yaşayabilir. Yapılan araştırmalar da (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 102; Duxbury ve Higgins, 2005; Giray ve Ergin, 2006: 87), küçük çocuğu olan çalışan kadınların iş ve aile yaşamı arasında büyük çatışma yaşadığını gösterir. Kısacası çocuğun yaşı ile iş – aile çatışması arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve çocuğun yaşı büyüdükçe iş – aile çatışmasının azalacağı söylenebilir.

### 1.3.3.3.2. Yaşam döngüsü

Yaşam döngüsü kavramı yetişkinlik döneminde karşılaşılan iş ve aile rolü taleplerinin çeşitliliğini göz önüne almak için kullanılan bir kavramdır (Duxburry ve Higgins, 2005: 9). Yaşam döngüsünde evlenmek, çocuk sahibi olmak gibi bireyin hayatında değişiklik yaratan yaşam olayları bulunur. Yaşam olayları, bireylerin çok sık karşılaşmadığı ancak yaşamlarında önemli etkisi olan ve iz bırakan temel olaylardır. Evlenmek, çocuk sahibi olmak olumlu yaşam olayları iken; büyük parasal kayıplar ya da ekonomik sıkıntılar olumsuz yaşam olaylarıdır (Giray ve Ergin, 2006: 88).

Duvall yaşam döngüsünü yaşam olaylarından olan evlilik çerçevesinde sekiz döneme ayırmaktadır (Bkz Çizelge 1.4). Duvall'in yaşam döngüsü modeli geçmişte, bugün ve gelecekte evliliğin ve ailenin gelişimsel olarak her aşamada nasıl tanımlanabileceğini belirtir (Akt: Çelik, 2006).

İş – aile çatışması ile yaşam döngüsü arasındaki ilişkiyi doğrudan inceleyen araştırmalara pek rastlanmasa da bireyin başından geçen yaşam olaylarının çatışma yaşanmasına neden olabileceği düşünülür (Giray ve Ergin, 2006: 88). Duxburry ve Higgins'in araştırması yaşam döngüsünün çocuk bakımı evresi üzerinde yoğunlaşır ve çocuğun yaşının önemine değinir. Burada önemli nokta yaşam döngüsündeki rol yüküdür. Buna göre 5 yaşından daha küçük çocuğa sahip ebeveynlerde rol yükü fazladır. Çocuk büyüdükçe ise rol yükü azalır. Hatta çocuk 18 yaşına geldiğinde ebeveynin rol yükü çocuksuz bir çalışanla aynı seviyeye gelir. Kısaca küçük çocuğu olan ebeveynlerinin aile talepleri ve buna bağlı olarak rol yükü daha fazla olduğu için iş – aile çatışmasının bu ailelerde daha çok yaşandığı gözlenir (Duxburry ve Higgins, 2005: 9 – 12).

Yaşam döngüsü düzeyi	Ailedeki pozisyon	Aile görevi
Çocuksuz evli çiftler	Karı-Koca	Uyumlu ve doyum sağlayan bir evlilik
Çocuklu aileler (30 aylık bebeğe sahip)	Karı-anne Koca-baba Erkek ya da kız çocuk	Çocuğun gelişimi için çocuğu cesaretlendirmek
Okul öncesi çocuğu olan aileler (30 ay ve 6 yaş)	Karı-anne Koca-baba Kız çocuk- kız kardeş Erkek çocuk-erkek kardeş	Çocuğun ilgi ve ihtiyaçlarını karşılamak
Okula giden çocukları olan aileler (6 – 13 yaş)	Karı-anne Koca-baba Kız çocuk- kız kardeş Erkek çocuk-erkek kardeş	Okul başarısı için çocuğu cesaretlendirme
Ergenlik çağında çocuğu olan aileler (13 – 20 yaş)	Karı-anne Koca-baba Kız çocuk- kız kardeş Erkek çocuk-erkek kardeş	Yetişen çocukların ebeveynleri olarak ilgi ve kariyer oluşturmalarını sağlama, sorumlu bir özgürlük anlayışı oluşturma
Değişen aile yapısı (ilk çocuk evden ayrılmış, son çocuk ayrılıyor)	Karı-anne-büyükanne Koca-baba-büyükbaba Kız çocuk- kız kardeş- hala/teyze Erkek çocuk-erkek kardeş- amca/dayı	Okul, askerlik, evlilik ve iş için gençleri destekleme
Orta yaşlı ebeveynler (boş yuva ve emeklilik)	Karı-anne-büyükanne Koca-baba-büyükbaba	Evlilik ilişkisini yeniden düzenlemek, soy bağlarını devam ettirmek
Aile üyelerinin yaşlılığı (eşlerden birinin ölümü)	Dul erkek- dul bayan Karı-anne-büyükanne Koca-baba-büyükbaba	Yalnız yaşamaya alışma ve emekliliğe uyum sağlama, yaşlılıkta ihtiyaçlarını giderebilme

Çizelge 1.4 : Duval'in Aile Yaşam Döngüsü Düzeyleri (Akt: Çelik, 2006: 3 - 4)

### 1.3.3.3. Ailenin işlevselliği

Aile toplumla ilgili en küçük sosyal birimdir. Bütün toplumlarda aile birey için hayat merkezi, bireyin içinde bulunduğu en önemli ve vazgeçilmez temel sosyal gruptur. Aile; *insan türünün devamlılığını sağlayan; toplumsallaşma sürecinin başladığı; insan ilişkilerini ve öğrenilmişlikleri kuşaktan kuşağa aktaran; psikolojik, ekonomik ve toplumsal bir birimdir* (Tokuroğlu, 2015: 195).



Lewis, Beavers, Gosselt ve Philips işlevlerini beklenen düzeyde yerine getiren aileleri fonksiyonel aile, işlevlerini yerine getiremeyen aileleri de fonksiyonel olmayan aileler olarak tanımlarlar. Fonksiyonel aile “sağlıklı aile”, fonksiyonel olmayan aile ise “sağlıksız aile” olarak değerlendirilebilir. Fonksiyonel olan aile, üyeleri arasında iletişimin açık olduğu, bireysel fikirlere ve kişisel farklılıklara saygı duyulan, üyelerinin birlikte olmaktan zevk aldıkları, birbirlerini destekledikleri, katı kuralların, aşırı kontrol ve üstünlüğün bulunmadığı aile yapısıdır. Sağlıklı ailede eşler evlilik rollerinde uyum içindedir ve birbirlerini olduğu gibi kabul ederek birbirlerine saygı duyarlar. Sağlıklı ailenin göstergeleri, karşılıklı saygı, işbirliği, eve ve çocuklara karşı sorumlu davranmadır. Sağlıklı ailede bir sorun olması ya da çatışma çıkması halinde bireyler çözüm için işbirliği içine girerler (Işiloğlu, 2006: 10).

Fonksiyonel olmayan aile ise, üyelerinde egoizmin hâkim olduğu, iletişimin yetersiz olduğu, açık ve net etkileşimin bulunmadığı, davranışların sahte olduğu aile yapılarıdır. Sağlıksız ailenin en önemli özellikleri ise üyeleri arasında iletişimin bozuk, ilişkilerin kopuk ve katı kurallara bağlı olmasıdır. Bu tip ailelerde bireyler benmerkezcidir, birbirlerine gerçek bir yakınlık duymaz, birbirlerine karşı olumsuz duygu besler ve olumsuz davranış sergilerler. Bu yapıdaki ailede bireysel doyumsuzluklar ön plandadır (Alacahan, 2010: 291; Işiloğlu, 2006: 11).

İş – aile çatışması açısından baktığımızda sağlıklı ailelerde karşılıklı saygı, işbirliği, birbirine destek olma gibi davranışların olası bir iş – aile çatışmasını engelleyici ya da iş – aile çatışması düzeyini azaltıcı etkisi olduğu söylenebilir.

#### **1.3.3.3.4. Aile tipleri**

Aile tipi hem kadın hem erkek için iş – aile çatışmasında önemli bir faktördür.

Duxbury ve Higgins'e göre aile tipleri şu şekildedir (2005: 13):

- ❖ Bekar: evli olmayan, kimseyle yaşamayan ve bağımlı kimsesi olmayan
- ❖ Bekar ve Bağımlı kimsesi olan: evli olmayan ama biriyle yaşayan, haftada bir ya da daha fazla saat çocuk, yaşlı ya da her ikisine birden bakım sağlayan

- ❖ Çift gelirli, bağımlı kimsesi olmayan: Evli, biriyle birlikte yaşayan, bağımlı kimsesi olmayan
- ❖ Çift gelirli ebeveynler: evli, biriyle birlikte yaşayan, haftada en az bir saat çocuk bakımı üstlenen
- ❖ Çift gelirli, hem çocuk hem yaşlı bakımı üstlenen: evli, biriyle birlikte yaşayan, hem çocuk hem yaşlı bakımını üstlenen
- ❖ Çift gelirli yaşlı bakımı üstlenen: evli, biriyle birlikte yaşayan, haftada en az bir saat yaşlı bakımı üstlenen, çocuk bakım sorumluluğu olmayan
- ❖ Eşlerden birinin çalıştığı diğerinin evde oturduğu aile: bireylerden biri tam zamanlı olarak çalışır, diğeri ise bir işte çalışmaz ve haftada en az bir saat çocuk bakımı ya da yaşlı bakımı üstlenir. Bu grup kendi içinde geleneksel ve geleneksel olmayan aile olarak ikiye ayrılır. Geleneksel ailelerde erkek çalışır kadın ev sorumluluklarını üstlenir. Geleneksel olmayan ailelerde ise kadın bir işte çalışır, erkek ev sorumluluklarını üstlenir.

Duxburry ve Higgins'e göre (2005: 15 – 16); çift gelirli ve çocuk ya da yaşlı bakım sorumluluğu olan ve evli olmayan ama çocuk ya da yaşlı bakımı sorumluluğu olan aile tiplerinde erkekler rol yükü nedeniyle iş – aile çatışması yaşar. Kadınlarda ise aile rollerinin çokluğu rol yüküne neden olur ve iş – aile çatışması yaşanır.

- ❖ Çift gelirli hem çocuk hem yaşlı bakım sorumluluğu olan ailelerdeki kadınlar, çift gelirli ya çocuk ya yaşlı bakım sorumluluğu olanlara göre;
- ❖ Çift gelirli ya çocuk ya yaşlı bakım sorumluluğu olan kadınlar, geleneksel olmayan ailelerdeki kadınlara göre,
- ❖ Geleneksel olmayan ailelerdeki kadınlar çift gelirli ailelerdeki çocuk bakım sorumluluğu olmayan ailelerdeki kadınlara göre
- ❖ Çift gelirli çocuk bakım sorumluluğu olmayan ailelerdeki kadınlar ise bakım sorumluluğu olmayan bekar kadınlara göre daha çok rol yükü vardır ve bu nedenle daha çok iş – aile çatışması yaşar.

Parasuraman ve Greenhaus ise aile tiplerini şu şekilde kategorize eder (Akt: Gahan ve Abeysekera, 2000):

- ❖ Geleneksel aile
- ❖ Modern 1

- ❖ Modern 2
- ❖ Modern 3
- ❖ Modern 4

Geleneksel ailelerde eşlerin iş ve aile rolleri geleneksel rollere göre belirlenir. Modern 1 tipli ailelerde her iki eş de aile yaşamına büyük önem gösterir ve iş rollerini ikinci sıraya koyar. Modern 2 tipli ailelerde her iki eş de hem aileye hem işe eşit değer vermeye çalışarak denge sağlamaya çalışır. Modern 3 tipli ailelerde her iki eş de iş rollerine daha çok önem verir ve aile rollerini ikinci plana atar. Modern 4 tipli ailelerde geleneksel aile tipinin tersi olarak kadın iş merkezli, erkek ev merkezlidir. Bu temel kategorilere iki kategori daha eklenebilir. İlk kategoride her iki eş de ne iş ne aile merkezlidir. İkinci kategoride ise her iki eş de hem işe hem aileye eşit derecede yüksek önem verir (Gahan ve Abeysekera, 2000)

Kadınların iş yaşamına katılımı arttıkça çift kariyerli/gelirli aileler artar ve aile tipleri iş – aile çatışmasını etkileyen bir değişken haline gelir.

#### **1.3.3.3.4. Çocuk bakım düzeni**

Çocuk bakımının sorumluluğu ailelerin zaman talebini arttıran bir durum olduğundan iş – aile çatışmasının ortaya çıkmasına neden olabilir. Özellikle kadınlarda işgücüne katılımını etkileyen faktörlerden biri bakmakla yükümlü çocuğunun olup olmamasıdır. Çalışan kadın çocuk sahibi olmaya karar vermeden önce çocuk bakımında kendisine kimin yardımcı olacağını düşünmek zorundadır. İş – aile çatışması yaşamak istemeyen kadın ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumluluklarını başka birine devrederek olası çatışmaların önüne geçmek ister. Ancak çalışan annenin temel sorunu çocuğunun bakımını kime devredeceğidir. Bu durumlarda tercih edilen kişiler varsa büyükanne ya da yakın akrabalardır. Bunun yanında anaokulları ve kreşler de çözüm olabilir (<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=102>).

#### **1.3.3.3.5. Eşin/Ailenin desteği**

Eş desteği, bir eşin diğerine gösterdiği yardım, tavsiye ve anlayış olarak tanımlanabilir. Bu destek duygusal destek ve iş paylaşımı olarak ikiye ayrılır. Duygusal destek; eş ile empati kurma, anlayış gösterme, eş ile ilgilenme iken; iş paylaşımı ev işleri ve çocuk bakımı konusunda yardım etmedir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 85).

Aile/eş desteği çatışmanın azaltılmasında en önemli faktör kabul edilebilir. Bu destek kişinin sevgi, ait olma, güven duygusu gibi temel sosyal ihtiyaçlarının giderilmesinde önemlidir. Aile üyeleri ve eş ile iyi ilişkiler ruhsal ve fiziksel sağlığı olumlu etkiler; dolayısıyla çalışan bireylerin streslerini ve çatışmalarını azaltmaya yardımcı olur. Aile desteği gerilimli olayların ortaya çıkma ihtimalini azaltabilir, gerilimli olay ortaya çıktığında aile desteği ile gerilimli olayı algılama şekli değişebilir (Özen ve Uzun, 2005: 133).

#### **1.3.3.3.6. Aileye bağlılık**

Aileye bağlılık, bir bireyin ailevi değerlere inanması, bağlı kalmayı sürdürmesi ve ailesini yaşamının merkezine yerleştirmesidir. Bireylerin genellikle yüksek değer verdikleri rollere daha fazla zaman ve enerji ayıracakları varsayılır; çünkü zaman ve enerji gibi kaynaklar sınırlıdır. Bu durumda bireyin aile rolüne olan bağlılığının derecesi, o rol için harcamak istediği zaman ve enerji miktarını etkiler. Ailesine yüksek düzeyde bağlı olan birinin iş rolünü tam olarak yerine getirememesi beklenir. Bir bireyin hem ailesine, hem işine yüksek düzeyde bağlı olması güçtür ve bu durum genellikle çatışma yaratır (Benligiray ve Sönmez, 2011: 31 – 32).

### **1.3.4. İş – Aile Çatışmasının Sonuçları**

#### **1.3.4.1. Bireysel sonuçlar**

##### **1.3.4.1.1. Psikolojik ve fiziksel sağlığın bozulması**

İş – aile çatışması ve sağlık arasındaki ilişkiye baktığımızda; yüksek seviyede iş – aile çatışması yaşayan bireylerde fiziksel ve zihinsel sağlığın bozulduğu, moralin düştüğü, stresin arttığı ve depresyon yaşandığı gözlenir.

Psikolojik sağlık açısından bakıldığında iş ve aile rollerinin çatışması üç yöntemle incelenir. Bu yöntemlerden ilki çatışma - gerilim yaklaşımıdır. Burada iş – aile çatışması psikolojik gerilimin kaynağı olarak görülür ve çalışanların zihinsel kaynaklarını tehdit eden ve tüketen bir faktör olarak kabul edilir. İkinci yöntem gerilim - çatışma yaklaşımıdır. Bu yöntemde de iş – aile çatışmasının yüksek düzeyde gerilime neden olduğu kabul edilir ve gerilim nedeniyle sıkıntı çeken çalışanların iş ve aile rollerini yürütecek yeterlilikte zihinsel gücünün kalmayabileceği kabul edilir. Son yöntem ise karşılıklılık yaklaşımıdır. Bu yöntemde ise iş stresi iş – aile çatışmasının öncülü, aile – iş çatışmasının ardılı olarak görülür ve aileden kaynaklanan stres aile – iş çatışmasının sebebi, iş – aile çatışmasının sonucu olarak kabul edilir. Yapılan araştırmalar da yüksek düzeyde iş – aile çatışması yaşayan bireylerin psikolojik sağlığının olumsuz etkilendiğini; depresyon, huzursuzluk, suçluluk duygusu, yalnızlık hissi gibi olumsuz sonuçların ortaya çıktığını gösterir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 47; Çelik ve Turunç, 2011: 234; Kinnunen, Vermulst, Gerris ve Makikangas, 2003: 1671).

Fiziksel sağlık açısından baktığımızda psikosomatik sıkıntılar öne çıkar; yani psikolojik nedenler sonucunda ortaya çıkan fiziksel sıkıntılar. Bunlar kalp ve damar rahatsızlıkları (yüksek tansiyon, ritim bozukluğu vb), mide ve bağırsak rahatsızlıkları (ülser vb) ve kas ve iskelet rahatsızlıkları (sırt ağrısı vb) şeklinde gruplanabilir. Birçok araştırma da iş – aile çatışmasının fiziksel sonuçları üzerinde durur. Özellikle Frone ve arkadaşlarının yaptıkları araştırma iş – aile çatışmasının bireylerin fiziksel sağlığı üzerinde sürekli etkileri olduğunu ortaya çıkarır (Aycan,

Eskin ve Yavuz, 2007: 53; Frone, Russell ve Cooper, 1997). Bir diğ er araştırma da iş – aile çatışmasının yüksek tansiyon, yüksek kolestrol, kalp damar ve mide bağırsak rahatsızlıklarına neden olduğunu ve iştahsızlık, gerginlik, yorgunluk gibi psikosomatik sıkıntılara yol açtığını belirtir (Akt: St-Amour, Laverdure, Devault, Manseau ve Jacob, 2007: 13)

#### 1.3.4.1.2. Stres

Stres kavramı tıp, biyoloji, psikoloji, yönetim ve davranış bilimleri gibi alanlarda sıkça kullanılır. Stres; Latince gerginlik kavramını ifade eden 'stringere' kelimesinden gelir. Stresi modern anlamda ifade eden ise 'stresin babası' olarak ifade edilen Hans Selye'dir. Selye'ye göre stres '*vücutta zihni ya da fiziksel etkisi olan her ihtiyacın doğurduğu spesifik (yani yaygın) olmayan sonuçlardır* (Akt: Kaya, 2008: 255).

Ivancevich ve Matteson'a göre ise stres; *birey üzerinde özel fiziksel ve/veya psikolojik etkiler yaratan herhangi bir dış faaliyet, durum ya da olay sonucu olan ve bireysel nitelikler ve/veya psikolojik süreçlerle ortaya konan bir uyum tepkisidir* (Akt: Güney, 2006: 316).

Tanımlardan anlaşılacağı üzere stres birey ve çevresel etkenlerin etkileşimden ortaya çıkar. Bu çevresel etkenler psikolojik ya da sosyo-psikolojik olabilir (Riggio, 2003: 247).

Stres bireysel açıdan saldırganlık, depresyon gibi sonuçlar doğurabilirken; örgütsel açıdan işten ayrılma, işe devamsızlık, performans düşüklüğü gibi sonuçlar doğurabilir (Eroğlu, 2009: 494 – 501).

Stres ve çalışma yaşamı ilişkisine baktığımızda psikolojik ve fizyolojik dengeleri bozarak strese yol açan faktörlerin önemli bir kısmının çalışma yaşamından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Aşırı iş yükü, rol çatışmalar ve rol belirsizliği, uzun çalışma saatleri, çalışan sorumluluğun çok otoritesinin az olması, çalışan ve örgüt değerlerinin farklı olması, yönetici desteğinin az olması, izin,

sosyal yardım vb gibi çalışma şartları strese etki eder (Eroğlu, 2009: 486-490; Güney, 2006: 321 – 325; Newstrom ve Davis, 1993: 461).

Stres ve birey ilişkisine baktığımızda ise kişinin üstlendiği rolün, kişilik özelliklerinin stres yaratmada etkisi büyüktür. Bilindiği gibi bireylerin gerçekleştirmek zorunda oldukları çeşitli roller vardır: ailevi rolleri mesleki roller vb gibi. Bu roller farklı beklentiler içerdiğinden çatışmalara yol açabilir ve bu durum strese neden olabilir. Aynı şekilde bireyin kişilik özellikleri; yani A tipi ya da B tipi kişiliğe sahip olması; strese etki eder (Güney, 2006: 329 – 331). Daha önce de belirttiğimiz üzere A tipi kişiliğe sahip bireyler; hırslı, rekabetçi, sabırsız, saldırgan özelliklere sahiptir. Bu tip kişiliğe sahip bireyler mümkün olduğu kadar kısa sürede ve mümkün olduğu kadar başarılı olmak ister. Zaman baskısından hoşlanır ve aceleci davranarak kendini sürekli bir şeyler yapmak zorunda hisseder (Bruck ve Allen, 2003: 459; Durna, 2005: 277). Bu özelliklere daha az sahip olan sabırlı, uysal ve rahat bireyler ise B tipi kişiliğe sahiptir. Bu bireyler daha az rekabet ederler ve boş zaman etkinliklerine daha çok fırsat tanırırlar. B tipi bireyler katı kurallardan arınmış ve esnektir; başarı konusunda da aşırı hırslı değildir. Kolay sinirlenmez ve tedirgin olmazlar. Yaptıkları işten zevk almayı bilirler. İşlerinde rahattırlar; sakin ve düzenli çalışırırlar (Bruck ve Allen, 2003: 459; Durna, 2005: 278; Gordon, 1996: 76). Bu nedenle A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin daha çok stres yaşadığını söylemek mümkündür.

Görüldüğu gibi stres ve çalışma yaşamı – stres ve bireysel özellikler ilişkisinde etkili olan faktörler aynı zamanda iş – aile yaşamı çatışmasının nedenlerindedir. Dolayısıyla iş – aile yaşamı çatışması ve stres arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

#### **1.3.4.1.3. Düşük yaşam tatmini**

Yaşam, kişinin iş ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamıdır. İş bir ücret karşılığı bireyin gelir elde etmek için gerçekleştirdiği bir faaliyettir. İş dışı zaman ise boş zaman ve diğer zaman olmak üzere ikiye ayrılabilir. Boş zaman bireyin sadece kendisi için ve kendi sevdiği faaliyetleri gerçekleştirmek için ayrabildiği zamandır.

Ancak bireyler genellikle iş dışı zamanın tamamını boş zaman olarak geçiremezler. Evi, ailesi, dostları, arkadaşları için yapması gerekenler faaliyetler de vardır. Yani diğer zaman evlilik ve toplumsal uyum için ayrılan zaman olarak tanımlanabilir. Birey bu iş dışı zamanlarda da değişik roller oynamak zorunda kalır ve bu roller bireyin yaşam tatminini etkiler. Yaşam tatminini bireyin iş dışı zaman hakkındaki duygusal tepkisi şeklinde tanımlayabileceğimiz gibi, bireyin yaşamından duyduğu memnuniyet olarak da tanımlayabiliriz (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 77).

Yaşam tatminine etki eden faktörler şu şekildedir (Dikmen, 1995: 118; Dündar, 1993: 51 – 54):

- ❖ Sağlık ve kişisel yaşam
- ❖ Aile ve akrabalarla ilişkiler
- ❖ Bir çocuk sahibi olma ve onu büyütme
- ❖ Karı koca ilişkisinde yakınlık
- ❖ Yakın arkadaşlara sahip olma
- ❖ Başkalarına yardım etme ve başkalarını gözetme
- ❖ Öğrenme
- ❖ Kendini anlama
- ❖ Bir işte çalışma
- ❖ Kendini tanımlama
- ❖ Toplumsallaşma
- ❖ Kitap okuma, müzik dinleme, sinemaya gitme vb
- ❖ Eğlenceli etkinliklere katılma

İş – aile çatışması yaşam tatmini ilişkisine baktığımızda; iş – aile çatışmasının bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığını olumsuz etkilediği, bireyi strese soktuğu düşünülürse iş – aile çatışmasının yaşam tatminini azalttığı düşünülebilir. Yaşam tatmini faktörleri düşünüldüğünde birey işi ile ilgili sorumlulukları gereği ailesine, etkinliklere, kendine vb. yeterince zaman ayıramayabilir; dolayısıyla da yaşam tatmini azalabilir.



#### 1.3.4.1.4. Tükenmişlik

Çatışma, görev ve sorumlulukların artması, iş yükünün artması bireylerde tükenmişlik yaratabilir.

İlk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından “*başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı ya da karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu*” olarak tanımlanan tükenmişlik kavramının en bilinen tanımı 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından yapılır (Akt: Budak ve Sürgevil, 2005: 96). Buna göre tükenmişlik “*insanlarla iletişim gerektiren işlerde çalışanlarda kendini işe karşı duyarsızlaşma/sinik tutum geliştirme ve duygusal yönden tükenmiş hissetme olarak gösteren bir sendrom*” dur. Maslach ve Jackson daha sonra bu tanımı genişleterek tükenmişliği sadece insanlarla muhatap olunan işlerde görülen bir durum olarak değil; işte karşılaşılan her türlü olumsuz durumun sonucu olarak ifade eder (Akt: Tayfur ve Arslan, 2012: 150). Tükenmişliğin en belirgin özellikleri enerji kaybı, motivasyon eksikliği, diğerlerine karşı olumsuz tutum ve geri çekilmedir (Çakınberk, 2012: 217). Tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının düşmesi olmak üzere üç boyutu bulunur (Riggio, 2003: 264).

Duygusal tükenme; tükenmişliğin içsel boyutudur ve bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı ifade eder. Duygusal tükenmişliği yaşayan birey hizmet verdiği bireylere geçmişteki kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünür. Bunun sonucunda gerginlik ve engellenmişlik duygularına kapılan birey ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu karşısında büyük bir endişe duyar (Arı ve Bal, 2008: 133).

Duyarsızlaşma, bireyin çalışma ilişkisinde olduğu ya da hizmet sunduğu kişileri nesne gibi algılayıp, onlara eşya gibi davranması şeklinde tanımlanabilir. Bu durumda birey diğer bireylere alaycı, umursamaz ve küçültücü davranır (Silah, 2001: 163).

Kişisel başarının düşmesi boyutunda birey kendini olumsuz değerlendirme eğilimindedir. Bireyler hayal kırıklığı ve çaresizlik hissetmeye başlar. Çabalarının istenilen sonuçlara ulaşmada yetersiz kalacağına inanmaya başlarlar ve çabalamaktan vazgeçebilirler. Bu durum bireyin özsaygısını kaybetmesine neden olabilir (Çakınberk, 2012: 219; Riggio, 2003: 264).

İş ve aile yaşamı arasındaki çatışması düzeyi arttıkça gerginlik, hayal kırıklığı, çaresizlik gibi duygular ortaya çıkabilir ve ortaya çıkan bu duygular neticesinde tükenmişlik düzeyinin de arttığı düşünülebilir.

### **1.3.4.2. Örgütsel sonuçlar**

#### **1.3.4.2.1. Performans düşüklüğü**

*Performans bir işi yapan bireyin ya da bir grubun amaçlanan hedefe ne kadar varabildiğinin, yani neyi sağlayabildiğinin nicel ve nitel olarak anlatımı* olarak tanımlanabilir (Örücü ve Kanbur, 2008: 88).

Örgüt açısından performans belirli bir zamanda üretilen mal ya da hizmetin miktarı olarak tanımlanırken, birey açısından performans hedefe ulaşma konusunda gösterilen bireysel “verimlilik” ve “etkinlik” düzeyidir (Tutar ve Altınöz, 2010: 201).

Birey performansını etkileyen faktörler kişisel ve örgütsel olmak üzere sınıflandırılabilir. Kişisel faktörler; yaş, cinsiyet, eğitim, yetenek, bilgi, deneyim, kişilik, inanç ve değerler, tutum ve beklentilerdir. Örgütsel faktörler ise; yönetim politikası, çalışma koşulları, üstler ve çalışma arkadaşları ile ilişkilerdir (Özdemir, 2007: 4).

İş – aile çatışması performans ilişkisine baktığımızda iş – aile çatışmasının bir sonucu da bireyin performansında meydana gelen düşüştür. Yapılan araştırmaların bazıları iş – aile çatışması ve performans düşüklüğü arasında pozitif ilişki olduğunu gösterirken, bazı araştırmalar böyle bir ilişkinin olmadığını gösterir (Akt: Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 71 – 72). Ancak birey performansını etkileyen

faktörlerden bazılarının (kişilik, cinsiyet, inanç ve değerler, yönetim politikası, çalışma koşulları) iş – aile çatışmasının da belirleyicileri olduğunu düşünürsek iş – aile çatışması ve performans arasında pozitif bir ilişki olduğunu söylenebilir. Bunun yanında iş – aile çatışmasının yarattığı iş tatmininde azalma, işe devamsızlık, örgütsel bağlılığın azalması gibi sonuçlara bakıldığında performansın düşmesi de olasıdır. Ayrıca çatışma yaşayan bir bireyin, işini gerektiği gibi yapmak için istek, özen ve çaba göstermemesi, birey performansında sıkıntı yaratabilir

#### 1.3.4.2.2. Düşük iş tatmini

İş tatmini kavramı ilk kez 1920'lerde ortaya çıkmış olup asıl önemi 1930 ve 1940'lı yıllarda anlaşılır. O yıllardan beri iş tatmini üzerine yapılan çalışmalar konuyu farklı açılardan ele alır ve bu konu üzerinde birçok araştırma yapılır. Bu araştırmalar sonucunda iş tatminine yönelik birçok tanım ortaya çıkar (Bakan ve Diğerleri, 2011: 9).

En genel anlamıyla iş tatmini bireyin işiyle ilgili duygu ve tavırlarıdır (Riggio, 2003: 214). Daha geniş çerçevede iş tatmini *bir bireyin beklediği ya da arzu ettiği çıktılarla gerçekleşen çıktılar arasında yaptığı karşılaştırma sonucunda işine karşı beslediği duygusal tepki* (Deniz, 2005: 311) olarak tanımlanabileceği gibi, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk şeklinde de tanımlanabilir (Eslami ve Gharakhani, 2012: 87).

Erdoğan'a göre iş tatmini, *bireyin işine karşı genel tutumudur ve işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır* (Erdoğan, 1999: 232).

Başka bir tanıma göre ise iş tatmini çalışanların işleri ve çalışma şartları, çalışma çevresi ve iş arkadaşları ile ilişkileri gibi işlerin bileşenleri ile ilgili duygu ve tavır olarak tanımlanabilir (Eslami ve Gharakhani, 2012: 87).

Bireylerde iş tatmini önemlidir, çünkü (Kaynak, 1995: 116 – 117);

- ❖ Bireyler kişisel beceri ve yeteneklerini ortaya koymak isterler.
- ❖ İş tatmini elde edemeyenler psikolojik olgunluğa erişemezler.

- ❖ İş tatmini elde edememek bireyleri hayal kırıklığına uğratar.
- ❖ Birey açısından bir işin olmaması psikolojik sağlığın düşük düzeyde kalmasına neden olur.
- ❖ İş tatmini elde edemeyenler işten soğuma, moralin ve verimliliğin düşmesi gibi sorunlara neden olur.

Yüksek iş tatmini bireyi örgüte bağlar, fiziksel ve ruhsal sağlığı korur, iş dışındaki yaşam kalitesini de artırır. İş tatminsizliği ise bireyin işten ayrılmasına, işgücü devrine, şikayetlere ve olumsuz bir örgütsel iklime neden olur (Deniz, 2005: 311).

İş tatmini işyerinde olduğu kadar aile yaşamında da önemlidir. İş tatmini yüksek olan birey hem iş yaşamında hem de aile yaşamında olumlu davranışlar sergiler. Buna karşılık iş tatmini düşük olan bireyler bu tatminsizliği ailesine de yansıtır ve mutsuz olur. Bu durumu iş – aile çatışması açısından incelediğimizde iki etki karşımıza çıkar. Bunlardan ilki iş – aile çatışması yaşayan bireylerin iş tatmininin düşmesidir. İkincisi ise işinden tatmin olmayan bireylerin bunu aile yaşamına yansıtarak iş – aile çatışması yaşamasıdır (Deniz, 2005: 312; Yüksel, 2005: 306).

#### **1.3.4.2.3. Örgütsel bağlılığın azalması**

Literatürde örgütsel bağlılık kavramıyla ilgili pek çok tanım bulunmakta, bu kavram farklı şekillerde değerlendirilmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramını ilk olarak ortaya atan Porter, Steers ve Mowday'e göre örgütsel bağlılık; bir işgörenin organizasyonun içinde amaç ve değerlerini kabul etmesini, bu doğrultuda çaba sarf etmesini ve örgütteki varlığını korumak için güçlü isteğini gösterir (Akt: Bakan ve Diğerleri, 2011: 10).

Meyer ve Allen'e göre ise *örgütsel bağlılık, çalışanın örgütle olan ilişkisini açıklayan ve çalışanın örgütün bir üyesi olarak kalma kararını içeren psikolojik bir durumdur* (Akt: Küçükusta, 2007: 251)

Çalışanın örgüte psikolojik olarak bağlanmasını ifade eden örgütsel bağlılık, çalışanın örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi olarak tanımlanabilir (Oğuz ve İplik, 2009: 173).

Örgütsel bağlılık; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç şekilde ortaya çıkar. Duygusal bağlılık, çalışanın örgütle duygusal bağ kurması ve kendini örgütle bir tanımlamasıdır. Devamlılık bağlılığı, çalışanın örgütten kazandığı faydalar ve örgütten ayrılması durumunda katlanacağı maliyet algısına göre bağlılık durumudur. Normatif bağlılık ise, çalışanın kendini örgütte çalışmaya zorunlu hissetmesidir. Bağlılık bir nevi örgüte sadık olma durumudur. Eğer çalışanın çalıştığı örgüte örgütsel bağlılığı yüksek seviyede ise, örgüt için fazladan emek harcamaya veya örgütte kalmaya hazırdır (Küçükusta, 2007: 252; Rehman ve Waheed, 2012: 23).

Örgütsel bağlılıkta kıdem, iş tasarımı, yönetici davranışı gibi faktörler etkili olmaktadır. Ayrıca iş güvenliği, kararlara katılabilme imkanı, işte sorumluluk ve özerkliğe sahip olma ve olumlu örgüt iklimi gibi unsurlar da, çalışanların örgüte bağlılığı üzerinde büyük ölçüde etkili olur (Oğuz ve İplik, 2009: 173).

İş – aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir negatif ilişki bulunduğu düşünülür. Yani iş ve aile yaşamı arasındaki çatışma düzeyi arttıkça örgüte bağlılık azalır (Küçükusta, 2007: 252). Duygusal bağlılık açısından bakarsak; iş – aile çatışması yaşayan birey bu durumdan örgütü sorumlu tutabilir ve örgüt değerleriyle kendi değerlerinin örtüşmediğini düşünebilir; yani bireyin örgüte bağlılığı azalabilir. Devamlılık bağlılığı açısından bakarsak; birey yaşadığı çatışmayı daha da arttırmamak ve elde ettiği geliri de kaybetmemek adına örgütte çalışmaya devam edebilir; yani örgütsel bağlılık artabilir. Ancak normatif bağlılık ve iş – aile çatışmasının ilişkili olmadığı düşünülür (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 68).

#### **1.3.4.2.4. İşe devamsızlık**

Devamsızlık örgüt için olduğu kadar birey için de önemli bir konudur. Devamsızlık en genel tanımıyla *çalışanın çalışma programına göre çalışması planlanan*

*zamanlarda işe gelmemesi durumudur* (Eren, 1998: 202). İşe devamsızlık; çalışanın bir mazereti olmaksızın, işverene ya da yöneticiye bilgi vermeden işe gelmemesi durumudur (Bacak ve Yiğit, 2010: 30).

İşe devamsızlık gönüllü ya da zorunlu olabilir. Gönüllü devamsızlıkta birey işten başka bir şey yapmak istediği için işe gelmez. Örneğin birey alışverişe gitmek ya da tatile gitmek için hastalık izni alır. Zorunlu devamsızlıkta bireyin işe gelmemesi için hastalık gibi yasal bir durumu vardır (Riggio, 2003: 227).

İşe devamsızlığın nedenlerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Deniz, 2005: 331):

- ❖ İşe bağlı ortaya çıkan stres ya da gerilim
- ❖ Motivasyon eksikliği
- ❖ Hastalık
- ❖ İş tatminsizliği
- ❖ Düşük ücret
- ❖ Aşırı iş yükü
- ❖ Yöneticilerle ve iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler
- ❖ Kadın çalışanların ev ve aile sorumlulukları

Aile ve kişisel alandaki talepleri zamanında ve gerektiği kadar karşılayamayan bireyler doğal olarak iş saatlerini kullanma durumunda kalır. Birey aile ya da kişisel alanındaki talepleri karşılamak için devamsızlık davranışına başvurabilir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 64). Özellikle kadınlar, evin ekonomik sorumluluğunu erkeklere oranla daha az yüklenmeleri ve işlerini kaybetme korkularının daha az olması nedeniyle, daha fazla devamsızlık yaparlar. Ayrıca, bekar kadınlar ile ailenin ekonomik sorumluluğunu yüklenmiş kadınlarda devamsızlık oranı, evli ve özellikle çocuklu kadınlara oranla daha azdır (Bacak ve Yiğit, 2010: 32).

### 1.3.4.3. Ailesel sonuçlar

#### 1.3.4.3.1. Evlilik tatmininin azalması

İş – aile çatışmasının ailesel sonuçlarından en önemlisi evlilik tatmininde azalmadır. Evlilik tatmini; *evlilik kurumu içinde eşlerin birbirlerine karşı gösterdikleri sevgi biçimi, cinsel doyum, iletişim biçimi gibi kişisel boyutlardan ve verilen kararlarda eşitlik, kazanç, çalışma ve problemleri paylaşma gibi çevresel boyutlardan elde edilen psikolojik tatmindir*. Literatürde evlilik doyumunu etkileyen birçok değişken bulunur. Bunlar; eşe bağlılık, güçlü manevi değerler, eşe saygı duymak, iyi bir eş olmaya istekli olmak, eşi desteklemeye ve memnun etmeye istekli olmak, eş için iyi bir arkadaş olmaktır. Bunun yanında bazı yazarlara göre evlilik doyumunda eşlerin sorumluluk alma, açık iletişim kurma, empati kurma gibi sağlıklı kişilik özelliklerine sahip olması da önemlidir. Bazı yazarlar ise evlilik doyumunu arttıran beş evlilik etkileşimi tanımlar. Bunlar; çatışmanın kontrolü, karar vermede ortaklık, iletişim kalitesi, cinsel ve psikolojik yakınlık ve güven, saygı ve empatidir (Çağ ve Yıldırım, 2013: 14).

İş – aile çatışması evlilik tatmini ilişkisine baktığımızda ise; iş – aile çatışması yaşayan bireylerde evlilik tatmininin azaldığı söylenebilir. İşyerinde yaşanan iş yoğunluğu ve zaman baskısı stres yaratarak evlilik içi ilişkileri bozabilir, eşler arasındaki destek ve yakınlığı azaltabilir ve evlilik kalitesini düşürebilir. Bunun yanında işin esnek olmaması işi daha talepkar hale getirerek evliliğe ayrılan zamanı azaltarak bireyin evlilik/aile taleplerini karşılamaını engelleyebilir. Bunun sonucunda da eşler arasında problemler yaşanabilir (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 57 – 58).

#### 1.3.4.3.2. Aile krizleri ve boşanma

*Taraflardan birinin ya da her ikisinin kendi arzusuyla evlilik birliğini sona erdirmesi olan boşanma* (Özkalp, 1998: 158); aile birliğini sona erdiren önemli bir karar ve toplumsal bir olgudur. Boşanmanın sosyal, kültürel, ekonomik ve psikolojik nedenleri bulunur. İşsizlik, dar gelirlilik, geçim sıkıntısı boşanmanın ekonomik

boyutudur. Toplumsal cinsiyet rollerinin ayrışması ve kadının toplumdaki konumu sosyal ve kültürel boyut ile ilgilidir. Psikolojik boyut ise; “ben” ve “sen”in “bize” dönüştürülmesi ile ilgilidir. Bu dönüşüm kadın ve erkeğin aile yapısı içinde buldukları duruma uygun rolü benimsemeleri, gerekli iletişimi gerçekleştirmelerine bağlıdır (Günindi Ersöz, 2011: 257).

Bireylerin iş – aile çatışması yaşamasının evlilik içi bazı sorunlara yol açtığını belirtmiştik. Çalışma yaşamının baskısı ve talepleri evliliğe zaman ve enerji ayırmayı zorlaştırarak, eşler arasında sorunlara neden olabilir. Eşlerin işleri dolayısıyla evlilik sorumluluklarını gerçekleştirmemesi, işteki sorunların eve yansıtılması, olumsuzlukların bireyler üzerinde baskı yaratması ve evlilik içi iletişimin zayıf olması gibi nedenlerle bireyler evlilik hayatını bitirmek isteyebilir ve boşanmalar yaşanabilir (Çakınberk, 2012: 172).

Zor iş koşullarda çalışan bireylerin eşlerine karşı daha düşmanca davranması, daha az yakınlık göstermesi ve daha az destek vermesi mümkündür. Bu durum eşlerin evlilik ilişkilerinin kalitesi ve devamlılığı ile ilgili algıları etkiler ve boşanmaya neden olabilir.

#### **1.3.4.3.3. Çocuklarla ilgili problemler**

İş – aile çatışması çocuklarla ilgili problemlere sebep olabilir. Esasen iş – aile çatışmasının çocuklarla ilişkilere etkisini inceleyen bir çalışma bulunmaz, ancak ebeveynlerin çalışmasının çocuklara etkisi ile ilgili çalışmalardan yola çıkarak çatışma yaşayan bireylerin çocuklarla ilgili problemler yaşadığı söylenebilir. Araştırmalar bireyin işinden dolayı sürekli yorgun olması, çocuklarıyla vakit geçirmek için zaman ve enerjisinin olmaması durumunda çocukların okul problemleri gibi problemler yaşadığını gösterir. Bilindiği gibi çocuklarla zaman geçirmek çocuğun psikolojik gelişimine katkı sağlar; çocuklara zaman ayıramamak ise çocukların sorunlu davranışlar geliştirmesine neden olur. Bir başka araştırmada ise çalışma saatleri fazla olan ve fazla mesai yapan annelerin çocuklarının dil gelişiminin daha yavaş olduğu gözlenir (Akt: Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 59 – 60).



Stewart ve Barling'e göre annelerin çalışıyor olmasından ziyade ebeveynlerin çalışma koşulları çocukların davranışlarını etkiler. Anne ve babaların işte yaşadıkları stres ergenlik öncesi ve ergenlikteki çocukları ile iletişimi etkiler ve dolayısıyla bu durum çocukların davranışlarını etkiler. İşte stresle karşılaşan ve görevlerinden/sorumluluklarından bunalan kadınlar/anneler çocuklarına daha az yakınlık gösterir. Aynı durumla karşılaşan babalar/erkekler de çocuklarına daha az yakınlık gösterir ve çocuklarıyla çatışma yaşamaya daha yatkın olurlar. Belirli çalışma koşulları olan babalar (karar verme gücü ve İAÇ açısından) çocuklarının davranışlarını (Akademik yetenek ve davranış problemleri) dolaylı etkiler; çünkü bu çalışma koşulları babaların duygusal durumlarını etkiler ve bu durum da babaların ebeveyn davranışlarını etkiler. Galambos, Sears, Akmeida ve Koleric'e göre ebeveynleri işte stres yaşayan büyüme çağındaki çocukların kendilerine güveni azalır ve bu çocuklar davranış problemleri gösterir. Cook ve Hertzman'e göre de çocukla geçirilen kaliteli zamanın çocuğun davranışları ve akademik performansı üzerinde beraber geçirilen zamandan daha belirleyici etkisi bulunur (Akt: St-Amour ve Diğerleri, 2007: 16).

## **2. TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI**

### **2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı**

Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet kavramları zaman zaman birbirleri yerine kullanılır ancak bu iki kavram birbirinden farklıdır. (BKZ Çizelge 1.5). Özellikle 1970'lerden itibaren, kadınlar sosyolojide araştırma konusu olarak görülmeye başlandıktan sonra "toplumsal cinsiyet" terimi ön plana çıkar.

Toplumsal cinsiyet, kavram olarak ilk defa 1968 yılında Robert Stoller tarafından toplumsal cinsiyetin biyolojik cinsiyetten farklı olabileceğini göstermek amacıyla ortaya atılmıştır. Toplumsal cinsiyet biyolojik çağrışımlardan çok psikolojik ya da kültürel bir kavramdır. Cinsiyet ile ilgili kavramlar kadın ve erkek iken, toplumsal cinsiyet ile ilgili kavramlar maskülen ve feminenidir. Stoller'a göre toplumsal cinsiyet bireyde bulunan maskülenlik ve feminenlik miktarıdır (Stoller, 1984: 9).

Toplumsal cinsiyet (gender) kavramını sosyolojiye dahil eden Ann Oakley'e göre ise cinsiyet (sex) kavramı kadın ve erkeği ayırt eden biyolojik bir kavram iken toplumsal cinsiyet (gender) kavramı ise kadınlık ve erkeklik arasındaki toplumsal eşitsizlikle ilgilidir (Akt: Moser, 1993: 249).

Cinsiyet	Toplumsal cinsiyet
Doğaldır	İnsan icadıdır
Biyolojiktir	Sosyo-kültürelidir
Değişmez, her yerde aynıdır	Değişkendir, zaman ve kültüre göre değişir

Çizelge 1.5: Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Arasındaki Farklar (Çakınberk, 2012: 75)

Sosyologlara göre cinsiyet bedenin erkek ya da dişi olarak tanımlanmasına neden olan fizyolojik ve anatomik farklılıklar iken, toplumsal cinsiyet erkek ve kadın arasındaki toplumsal ve kültürel farklılıklardır. Yani kadın ve erkek arasındaki farklılıkların toplumsal boyutuna dikkat çeker (Giddens, 2011: 601). Giddens'a göre (2011: 601);

*“Cinsiyet” biyolojik bir terimdir, “toplumsal cinsiyet” ise psikolojik ve kültürel bir terimdir. Genel inanişaya göre kadın erkek ayırımında iki farklı anlayış vardır ve yine genel inanişaya göre cinsiyeti kadın olan kişi toplumsal cinsiyet açısından da kadın olarak algılanmaktadır. Gerçekte bu böyle değildir. Erkek ya da kadın olmak, erkek ya da kız çocuğu olmak; daha çok kıyafet, hareket, uğraş, sosyal ağ ve kişilikle ilgilidir.*

Dökmen de “sex” için cinsiyet, “gender” için “toplumsal cinsiyet” kavramlarını kullanır; cinsiyeti, bireyin biyolojisine göre belirlenen demografik bir kategori, toplumsal cinsiyeti ise kadın ya da erkek olmaya yönelik toplumun ya da kültürün yüklediği anlamları ve beklentileri ifade ettiğini söyler. Biyolojik farklılıkları cinsiyet farklılığı ile bir tutarak bunu doğuştan gelen yapısal ve fiziksel özelliklerle açıklar. Kadın ve erkeğin kromozom yapısını, hormonlarını, üreme fonksiyonlarındaki farklılıkları ve vücudun genel yapısındaki farklılıkları bu kapsamda değerlendirir. Toplumsal cinsiyet farklılıklarını ise doğuştan gelmediğini kazanıldığını, kültürlerin cinsiyetlere çocukluk döneminden itibaren uygun bulduğu duygu, tutum, davranış

ve roller arasındaki farklılıklar olarak ele alır (Dökmen, 2010: 19 – 20; Ersoy, 2009: 210 – 211).

Toplumsal cinsiyet kavramı kadınlık ve erkeklik tanımlarını toplumun belirlediği anlamlara göre oluşturur. Buna göre toplumsal cinsiyet kadın ve erkeğin biyolojik farklılaşmasına kültürler tarafından yüklenen anlam ve değerler ya da kadın ve erkek için toplumsal olarak oluşturulmuş roller ve beklentiler olarak tanımlanabilir (Vatandaş, 2007: 31).

Toplumsal cinsiyet bir toplumdaki kadınlar ve erkekler arasında roller, davranışlar, zihinsel ve duygusal özellikler bakımından ayrışmadır (Çakınberk, 2012: 75). Toplumsal cinsiyet kavramında toplumun kadın ve erkeği nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü ve nasıl davranmasını beklediği ile ilgili değerler, beklentiler, yargılar ve roller önemlidir.

Toplumsal cinsiyet kavramı içinde iki kavram barındırır: toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları.

### Toplumsal cinsiyet rolleri

Cinsiyetin kültürel anlamları toplumsal cinsiyet rolü olarak görülür. Toplumsal cinsiyet rolü kadınlığın ve erkekliğin sosyal ortamlarda ifade edilidir. Toplumsal cinsiyet rolü kültürel olarak kadına ve erkeğe uygun görülen kişilik özellikleri ve davranışlar/rollerdir (Dökmen, 2010: 30). Toplumsal cinsiyet rolü “kadın ve erkeğin iş ve aile sorumluluğu alanındaki olağan rollerine ilişkin birey inanışları” ya da “kadın ve erkek için uygun görülen normatif düşünceler” olarak da tanımlanabilir (Ahmad, 1999: 2).

Toplumsal cinsiyet rolü çerçevesinde bir erkek için uygun olduğu düşünülen roller maskülen/erkeksi, kadınlar için uygun olduğu düşünülen roller ise feminen/kadınsı roller olarak adlandırılır (Dökmen, 2010: 31). Feminen özellikler; şefkat, merhamet, sadakat, yumuşak huyluluk, anlayışlı ve nazik olma, sempatiklik, empati, duygusallık, neşe, sıcakkanlılık vb.dir. Maskülen özellikler ise liderlik, saldırganlık, hırs, bilimsellik ve analitiklik, rekabet, baskınlık, bağımsızlık, bireysellik, riske

açıklık, kendine güven, nesnel davranma, duygusal olmama ve duygularını gizleme vb.dir (Prentice ve Carranza, 2002: 269; Yağcı ve İlarıslan, 2010: 139).

### Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları

Kalıp yargı terimi ile ön yargı terimi sık sık karıştırılır. Ancak bu iki kavram birbirinden farklıdır. En genel çerçevede kalıp yargı; bir grup hakkında sabit, ve süregelen fikir olarak tanımlanabilir. Önyargı ise; ırk, etnik köken, cinsiyet vb. temel alınarak bir kişi ya da grubun olumsuz özelliklere sahip olduğu ya da yetersiz olduğu hakkındaki inançtır (Karabayev ve Tutkun, 2001: 5).

Kalıp yargı etimolojik olarak stereos (katı) ve typos (nitelik) sözcüklerinden oluşan; kafamızdaki imajları belirtmek üzere Lippmann tarafından ortaya atılan bir terimdir. Kalıp yargı bir gruba ilişkin bilgi, inanç ve beklentilerimizi içeren bilişsel yapılardır (Dökmen, 2010: 32).

Kalıp yargıların özellikleri şu şekildedir (Karabayev ve Tutkun, 2001: 5):

- ❖ Kalıp yargılar ayırıcı niteliğe sahip bireyleri içine alır. Sıradan bilgiye dayandıklarından sözlü kültüre dahillerdir. Çeşitli gruplarca konuşularak edinilir, yayılır ve bu şekilde davranış haline gelirler.
- ❖ Tahmini ya da duygusal bir durumu ifade eder ve değer yargısı niteliğindedir.
- ❖ Kalıp yargılar toplumdan, gelenek ve göreneklerden ya da kişisel eğilimlerimizden oluşur ve basmakalıp değer yargıları biçiminde inanışlar yaratırlar.
- ❖ Yaratılan inanışlar genelde yanlış önyargılardır. Örneğin; Savaşçı İrlandalılar, Duygusuz İsveçliler, Haylaz Zenciler, Açgözlü Yahudiler gibi ifadeler birer kalıp yargıdır.
- ❖ Olumlu ya da olumsuz olabilirler. Örneğin "Amerikan zencileri cahil insanlardır." dendiğinde, olumsuz nitelikte bir kalıp yargıdan bahsedebiliriz. "Fransız kadınları entelektüeldir" dendiğinde ise olumlu bir kalıp yargı söz konusudur.

❖ Kalıp yargılar kısmen basit bilgilerdir. Tartışma konusu olan sorun hakkında bilgi edinilmesini ve kişisel bir kanaat oluşturulmasını kolaylaştırırlar. Bunun yanında toplumda bulunan peşin yargıları beslerler.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ise toplumun bir grup olarak kadınların ve bir grup olarak erkeklerin göstermelerini beklediği özelliklerdir (Dökmen, 2010: 32). Birçok toplumda erkekler güçlü, bağımsız gibi daha güçlü benlikleri yansıtan ve istenen kalıp yargılarla; kadınlar ise bağımlı, pasif gibi daha zayıf benlikleri yansıtan kalıp yargılarla tanımlanır. Kalıp yargılarla ilgili yapılan araştırmalar da kadınları daha insancıl ve dayanışmacı, erkeklerin ise daha hırslı, rekabetçi ve özgüvenli olduklarının düşünüldüğünü ortaya koyar (Çakınberk, 2012: 77).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarında iki unsur öne çıkar. İlk olarak toplumsal cinsiyet kalıp yargıları geleneksel sosyal rollere ve kadın erkek arasındaki eşitsizlikle alakalıdır. İkinci olarak toplumsal cinsiyete aykırı hareket edilmesi halinde çeşitli ceza ve değersiz görülme ile karşılaşılır (Prentice ve Carranza, 2002: 269).

## **2.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Kuramsal Açıklamalar**

Toplumsal cinsiyet ve rol ilişkisine baktığımızda ise her zaman iki cinsiyet rolü vardır: kadın rolü ve erkek rolü. Toplumsal cinsiyet rolü kadına ve erkeğe uygun görülen kişilik özellikleri ve davranışlar/rollerdir. Toplumsal cinsiyet rollerinin gelişimini açıklayan birçok kuram vardır. Bu bölümde bu kuramlar ele alınacaktır.

### **2.2.1. Psikanalitik Kuram**

Freud'un görüşlerine dayanan psikanalitik yaklaşım, toplumsal cinsiyetin gelişimine ilişkin olarak getirilen ilk kuramsal açıklamalardan biridir. Freud'un psikoseksüel gelişim kuramına göre; bireyler şu beş dönemde gelişimini tamamlar (Akt: Gündüz Kalan, 2010: 78):

- ❖ Oral dönem: 0-18 ay: ilgi ağız bölgesindedir
- ❖ Anal dönem: 1,5-3,5 yaş: ilgi anüstedir yani dışkılama süreci önemlidir

- ❖ Fallik dönem: 3-5 yaş: yetişkinlik düzeyinde olmamakla birlikte ilgi cinsel organa yönelir.
- ❖ Latent dönem: 5-13 yaş: cinsel ilgi ve güdüler azalır hatta yok olur.
- ❖ Genital dönem: 12-13 yaş: cinsel dürtüler yeniden cinsel organ odaklı hale gelir ve yetişkin cinselliği anlamında ortaya çıkar.

Kurama göre toplumsal cinsiyet rollerinin kazanılmasında üç dönem söz konusudur (Dökmen, 2010):

- ❖ Çocukların cinsiyet farklılığının farkında olmadıkları dönem
- ❖ Farklılıkları anlamaya başladıkları dönem
- ❖ Ödüpal dönem

Oral ve anal dönemi içeren ilk dönem yani çocukların cinsiyet farklılığının farkında olmadıkları dönemde; doğumdan itibaren erkek ve kız çocukların cinsiyet ve toplumsal cinsiyet deneyimleri aynıdır. Erkek çocuklar erkek anatomisi ile yaşama başlar ve libidoları da erkektir. Kız çocukları ise çift cinsiyetlidir; hem dişilik hem erkeklik organları vardır. Yaşamın başında kız çocuklarının libidoları erkektir. Kısaca ilk dönemde kız çocukların da erkek çocukların da cinsiyetleri erkektir, toplumsal cinsiyetleri de erkeksidir. Oral dönemde çocuk annesinin kendinden ayrı olduğunun farkında değildir ve annesinin göğsünü kendi parçası sanır. Bu nedenle beslenmenin ne zaman ne kadar süre olacağı konusunda anne çocuk arasında bir çatışma yaşanır. Anal dönemde ise tuvaletin ne zaman ve nereye yapılacağı konusunda yeni bir çatışma ortaya çıkar (Dökmen, 2010: 43).

İkinci dönem olan çocukların farklılıkları anlamaya başladığı döneme kadar kız çocuk ve erkek çocuk aynı evrelerden geçer ve aynı zevkleri tadar. Bu dönem kız çocuğu ve erkek çocuğunun dişilik ve erillik özelliklerini edineceği dönemdir. Freud'a göre bu dönemde toplumsal cinsiyet kimliğinin öğrenilmesinin temelinde erkek cinsiyet organının varlığı ve yokluğu yatar. Freud'a göre buradaki sorun sadece anatomik ayrılıklar değildir ve erkeklik organının varlığı ya da yokluğu erkeklik ya da kadınlık için bir simge olarak kabul edilmektedir. Ayrıca bu dönemde annenin verici ve şefkatli olması, babanın ise otoriter ve mesafeli olması çocukları anneye iter ve hem kız çocuğu hem de erkek çocuğu anneye yakınlık duyar ve

anneyle özdeşleşmek ister. Kız çocuğun işi daha kolay olmakla birlikte, erkek çocuk için bu durum zordur. Çünkü erkek çocuk anne ile özdeşleşmekten kaçınıp baba ile özdeşleşmelidir ancak bu dönemde bu kolay değildir (Giddens, 2011: 293).

Son dönem olan ödipal dönemde anneleri için babalarıyla erkeklik yarışına giren erkek çocuklar, hadım edilme korkusuyla babalarıyla olan çekişmelerinden ve annelerine olan cinsel yönelimlerinden vazgeçerek, babalarıyla özdeşleşirler. Böylece toplumda erkek olarak kendilerine uygun yeri alırlar. Kız çocuklar ise, bu dönemde babalarıyla yeni ilişkilerinde önce babalarının onlara istedikleri organı vereceğini umarlar. Ancak daha sonra bu istekten vazgeçip babalarıyla pasif bir ilişkiye geçip ondan bebek sahibi olmayı istemeye başlarlar. Kız çocuklarında erkeklerde olduğu gibi hadım edilme korkusu yoktur (Dökmen, 2010: 44 – 45).

Başka bir psikanalist olan Chodorow ise kendisini erkek ya da kadın olarak görmeyi öğrenmenin bebeğin erken yaşta anne babasına bağlanmasıyla ortaya çıktığını ileri sürer. Babanın yerine anneyi daha çok vurgular. Bir çocuk ilk dönemlerinde annenin etkisinin fazla olması nedeniyle ilk dönemlerde anneye duygusal olarak bağlanma eğilimindedir. Bu bağlanmanın ayrı bir benlik olabilmek adına bir noktada kopması gerekir. Chodorow'a göre bu kopuş erkek ve kız çocuklarında ayrı yollardan gerçekleşir. Kız çocukları annelerine yakın olmayı sürdürürler ve tam kopuş gerçekleşmediği için anne ile bağlantılı bir benlik duygusu geliştirirler. Bu nedenle kadının bir başkasının benliğiyle kaynaşmış ya da onunkine bağımlı olma olasılığı fazladır: ilk olarak annesine daha sonra da erkeğe. Erkek çocuklar ise başlangıçtaki anneye yakınlıklarını kökten yadsıyarak benlik duygusu geliştirirler (Giddens, 2011: 294).

### **2.2.2. Biyolojik Kuram**

Kadın ve erkek arasında gözlenen farklılıklara tarih boyunca farklı açıklamalar getirilir. Biyologlara göre, bu farklılıkların kaynağı kadın ve erkeğin biyolojik özellikleri nedeniyle üstlendikleri rollerdir. Rollerini farklılaştıran; kadınların çocuk doğurabilmeleri, erkeklerin bunu yapamamasıdır. Bunun sonucunda insanlar

topluluk olarak yaşamaya başladığından beri erkekler dış çevre ile mücadeleden sorumluyken, kadınlar ev ile ilgili işlerden sorumludur. “Biyolojik kaderdir” fikrine göre, biyolojik yapı sosyal koşullanma doğrultusundan ortaya çıkar ve annelik rolü sadece biyolojik olarak getirilen özellikler sonucunda değil aynı zamanda sosyalleşme süreciyle edinilir. Kadınlar da geleneksel cinsiyet rollerini; yani annelik, çocuk bakma ve büyütme, aile hizmetinde olma olarak kabul eder (Güldü ve Ersoy-Kart, 2009: 101) .

Kadın ve erkek arasındaki farklılıkları biyolojik etkenlere bağlayan kuramcılar bu durumu beynin yapısı ve hormonlara dayandırarak açıklamaya çalışırlar. Beyni temel alan açıklamalar kadın ve erkeğin beyin yapılarının farklı olduğunu ve bu farklılaşmanın da bilişsel işlevleri de farklılaştırdığını ileri sürer. Buna göre kadınların sözel yetenekleri erkeklere göre daha gelişmiş iken, erkeklerin de mekansal işlemlerde kadınlara göre daha yetenekli olduğu söylenebilir. Hormonları temel alan açıklamalar ise hayvanlar üzerinde yapılan deneylerden ve insanlarla ilgili klinik gözlemlerden türetilir. Hayvanlarda yapılan deneylere göre dişilerde erkeklik hormonu arttırılınca dövüşkenlik davranışında artış gözlenir. İnsanlar üzerinde yapılan klinik deneylerde ise androjenlik düzeyi yüksek kız çocuklarının daha erkeksi davranışlar gösterdikleri, erkeklerle oynamayı tercih ettiği, ev işleri yerine mesleklere yöneldiği, bebeklere ilgi göstermedikleri gözlenir (Dökmen, 2010: 49 – 51).

Eagly'e göre ise, kadınlar ve erkekler sadece biyolojik olarak değil, psikolojik olarak da farklıdır. Bu psikolojik farklılıkların nedeni kadın ve erkeğin evrim tarihi boyunca farklı uyum sorunlarıyla karşılaşmış olmasıdır. Tarih boyunca kadınlar her zaman erkeklere göre çocuğa daha fazla yatırım yapmıştır; çünkü çocuğun büyütülmesi görevi kadına aittir. Ayrıca bu görevi yerine getirirken gerekli gıdaların sağlanması, güvenliğinin sağlanması gibi ihtiyaçları olmuştur. Bu nedenle kadınlar kendilerine gereksindikleri kaynakları sağlayan ve kendilerinin güvenliğini sağlayan erkekleri eş olarak seçmiştir. Erkekler de bir kadınla beraber olabilmek için yiyecek ve para gibi kaynaklarını ve sosyal statülerini arttırma sorunuyla karşı karşıya kalmış ve bunu yaparken diğer erkeklerle fiziksel bir mücadeleye girmek durumunda kalmıştır. Bu sürecin sonucu olarak farklı uyum sorunlarıyla karşı



karşıya kalan kadınların ve erkeklerin psikolojik olarak aynı olmaları mümkün değildir (Akt: Güldü ve Ersoy-Kart, 2009: 101 – 102).

### **2.2.3. Sosyal Öğrenme Kuramı**

Kuram Bandura tarafından geliştirilmiş ancak toplumsal cinsiyet rolleri davranışının gelişiminin sosyal öğrenme yaklaşımına göre açıklanması Mischel tarafından yapılır. Mischel toplumsal cinsiyetin gelişiminde çevresel faktörlerin önemine dikkat çeker.

Sosyal öğrenme kuramına göre cinsiyet rollerinin öğrenilmesi iki şekilde gerçekleşir. Bunlardan ilki pekiştirme ve cezalandırmadır. Çocuklar cinsiyetlerine uygun davranışlar sergilediklerinde anne-babaları ya da toplum tarafından bu davranışlar pekiştirilirken, çocuklar cinsiyetlerine uymayan davranışlar sergilediklerinde bu davranışlar için cezalandırılırlar. Ödüllendirilen davranış tekrarlanır, ödüllendirilmeyen davranış tekrarlanmaz ve o davranıştan kaçınılır. Örneğin bir erkek çocuk oyuncak araba ile oynadığında anne baba bu seçimden memnun olur ve bu davranışı pekiştirir ve ödüllendirir. Ancak erkek çocuk bebekle oynamayı seçtiğinde anne baba ceza verebilir, bebeği uzaklaştırabilir yani bu davranışı pekiştirmek istemez. Bunun sonucunda çocuk “erkek davranışı sergilediğimde ödüllendirildim demek ki “ben erkeğim” der ve nasıl davranması gerektiğini öğrenir (Martin, Ruble ve Szkrybalo, 2002: 904; Vatandaş, 2007: 34).

Taklit de cinsiyet rollerinin öğrenilmesinde önemli role sahiptir. Çocuklarda başka insanları taklit etme eğilimi çok güçlüdür. Sosyal öğrenme kuramına göre çocuklar kendisiyle aynı cinsten olan anne babayı daha uygun model olarak görür. Ama bunun yanında gözlenen öğretmen, televizyondaki biri, beğenilen herhangi bir kişi gibi taklit edebilecekleri başka modeller de vardır. Burada çocuklar bu figürlerin davranışlarını taklit ederler. Genellikle kız çocukları annelerini, erkek çocuklar babalarını model alırlar ve taklit ederler (Dökmen, 2010: 60).

#### **2.2.4. Sosyal Rol Kuramı**

Sosyal rol toplum tarafından tanımlanan, bir sosyal kategorideki bireylerin hepsinden beklenen, öğrenilmiş tepkilerdir. Bütün toplumlarda da kadın ve erkeklerden beklenen sosyal roller ve bu beklentilere uygun farklı davranışlar vardır (Dökmen, 2010: 82).

Sosyal Rol Kuramı kadınlar ve erkeklerin davranış ve tutumlarında gözlenen farklılıklarının erkek ve kadınların farklı sosyal roller üstlenmesinden kaynaklandığını ileri sürer (Güldü ve Ersoy-Kart, 2009: 102). Bu farklılaşma özellikle işgücünün bölünmesi ile ilgilidir. Tarihsel olarak kadın ve erkeğe fiziksel özelliklerine uyumlu iş görevleri verilir. Erkek fiziksel olarak daha iri ve güçlü olduğu için erkeklere hız, güç gibi gereklilikleri olan görevler verilirken, kadınlara ev ve aile ile ilgili görevler verilir. Farklılaşan sosyal roller sonucunda, toplumsal cinsiyet rolleri kadın ve erkek davranışları ile ilgili beklentileri geliştirir. Böylece erkeklerden maskülen toplumsal cinsiyet rolleri gerçekleştirmesi beklenir, kadınlardan da feminen toplumsal cinsiyet rolleri gerçekleştirmesi beklenir. Erkek ücret getiren beceriler öğrenirken, kadın ev işi, çocuk bakımı gibi beceriler öğrenir (Dökmen, 2010: 84; Harrison ve Lynch, 2005: 227).

Sosyal rol teorisine göre anne babalar da erkek ve kız çocuklarının davranışlarına farklı karşılık vererek ve ödüllendirerek cinsiyet rollerini geliştirir. Örneğin anne babalar erkek çocuklarına spor malzeme ve araba alırken, kız çocuklarına bebek alır. Erkek çocuklarıyla oynayan babalar baskın ve güçlü örnek teşkil ederken, kız çocuklarıyla oynayan anneler ilgili ve yetiştirici bir örnek teşkil eder. Erkek çocukların geleneksel oyunlar oynaması teşvik edilirken, kız çocukların bağımlı olmaları ve geleneksel ev işleri yapmaları teşvik edilir (Plotnik, 2009: 395).

#### **2.2.5. Bilişsel Gelişim Kuramı**

Bilişsel gelişim kuramı çocukların zihinsel beceriler geliştirirken ve çevreleriyle etkileşime girerken erkek davranışları için ayrı bir grup kural öğrendiği, kız davranışları için ise başka bir grup kural öğrendiğini ileri sürer (Plotnik, 2009: 395).

Kohlberg tarafından geliştirilen kurama göre çocuk cinsiyet kimliğini öğrenirken pasif değildir, tam tersine sürecin içinde aktif şekilde yer alır. Cinsiyet kimliğini başkalarına değil kendi isteğine göre kazanır. Kohlberg'e göre çocuk toplumsal cinsiyet kategorilerini doğasını anlayarak büyür. Bu anlayış belli bir bilince eriştiği zaman diğer davranışları gözlemleyerek hangi davranışın kendi için uygun olduğu arayışına girer. Çocuğun edindiği bu bilince göre de davranışları vuku bulur. Örneğin "ben bir erkek çocuğuyum ve bu nedenle o şekilde davranmalıyım" (Akt: Martin, 2000: 93).

Kohlberg'e göre, çocukların cinsiyet rol gelişimleri cinsiyet etiketleme, cinsiyetin kararlılığı ve cinsiyetin değişmezliği olmak üzere üç dönemde gerçekleşir (Akt: Ruble, Taylor, Cyphers, Greulich, Lurye ve Shrout, 2007: 1121). Etiketleme döneminde çocuklar iki cinsiyetten birine ait olduklarını yavaş yavaş anlamaya başlarlar. Ancak ilk başlarda kız ya da erkek olmak bir isim sahibi olmaktan farklı değildir. Yine de kendilerinin kız ya da erkek olduklarını bilirler ve cinsiyetlerini doğru etiketleyebilirler. Bu dönemde çocuklar cinsiyetlerinin kalıcılığını ve değişmezliğini henüz kavrayamaz ve bir kız çocuğu büyüyünce baba olacağını söyleyebilir (Dökmen, 2010: 66 – 67). Cinsiyetin kararlılığı döneminde çocuk cinsiyetinin sürekliliğini öğrenmeye başlar. Son dönem olan cinsiyetin değişmezliği döneminde ise cinsiyetin görünüm ya da faaliyetlerdeki dönüşüm nedeniyle değişmeyen sabit bir özellik olduğunu öğrenir. Yani bir erkek çocuk saçını uzatıp elbise giyse de yine bir erkek çocuk olacaktır (Ruble ve Diğerleri, 2007: 1121).

Bussey ve Bandura 1999 yılında sosyal öğrenme teorisini bilişsel düzeye çevirerek sosyal bilişsel gelişim teorisini geliştirir. Teoride toplumsal cinsiyet kimliği rolü çocuğun toplumsal cinsiyetini öğrenmesinde temel belirleyici olarak varsayılır. Toplumsal cinsiyet rolünün öğrenilmesinde ise sadece çevresel faktörler etkili değildir. Çevresel faktörlerin yanında kişisel faktörler ve davranış örnekleri de toplumsal cinsiyet rolünün şekillenmesinde etkilidir. Örneğin çocuğun duygusal durumu, model deneyimleri, kişisel standartları, beklenen sonuçlar, geçmiş başarı ya da başarısızlıklar toplumsal cinsiyet eksenli davranışlar geliştirmede önemli rol oynar. Kısaca çocuk çevresinde gördüğü ve işittiği şeylerden toplumsal cinsiyet

kalıpyargıları geliştirir. Toplumsal cinsiyetini sabitleştirdiği zaman; yani kendi toplumsal cinsiyetlerini sabitlenip değişmez olduğu inancını geliştirdiği zaman; kendi toplumsal cinsiyet kimliğini olumlu olarak değerlendirir ve o cinsiyetin gerektirdiği şekilde davranır (Bussey ve Bandura, 1999: 678 – 679).

Sosyal bilişsel gelişim teorisinde dört süreç vardır. Bunlar dikkat, hafıza, taklit ve güdülenmedir. Çocuk model aldığı kişinin davranışlarına dikkat eder, gözlemlediği davranışları hafızasına kaydeder, hafızadaki davranışı gerektiği zaman ortaya çıkarır ve hareketini yönlendirerek taklit eder ve davranış doğrultusunda güdülenir (Plotnik, 2009: 225).

### **2.2.6. Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı**

Sandra Bem tarafından geliştirilen “Toplumsal cinsiyet şema Kuramı”na göre büyüyen bir çocuk cinsiyet ile ilgili belirli davranış ve vasıflarla ilgili bilgileri öğrenir. Ancak bundan daha fazlası vardır. Bu öğrendiklerinin yanında bir çocuk, yeni bilgiyi değerlendirebilmek ve özümseyebilmek için cinsiyet ile ilgili heterojen ilişki ağına da başvurmayı öğrenir. Yani çocuk gelişen toplumsal cinsiyet şeması çerçevesinde bilgiyi işleme koymayı öğrenir. Toplumsal cinsiyet temelli bu şema cinsiyet modelinin belirlenmesinde belirleyicidir (Bem, 1981: 354 – 355).

Cinsiyet şeması erkek ya da kadınların ne şekilde düşünmesi ve davranması gerektiğiyle ilgili belirlenmiş bilgi ve kurallardır (Plotnik, 2009: 395). Burada kültür öne çıkar. Eğer bir kültür erkek ve kadın arasındaki ayrımı vurguluyorsa, çocuklar kültürün kendilerine ve diğer insanlara dair bilgi sürecini ve cinsiyetleriyle bağlantılı olan şeyleri öğrenerek büyürler (Güldü ve Ersoy-Kart, 2009: 105).

Cinsiyet tipleştirme sürecinde çocuk toplumun cinsiyet şemasını içselleştirir ve hangi davranışın kendisiyle bağlantılı olduğunu öğrenir. Bilgileri cinsiyet şemasına göre algılar, kodlar ve örgütler. Ayrıca çocuk cinsiyet şeması seçiciliğini kendine uygulayarak insan kişiliği içinden kendi cinsiyetine uygun olanları kendilik kavramına dahil etmeyi öğrenir. Çocuk bu şema aracılığıyla kendisinin yeterliğini değerlendirmeyi, tercih tutum ve davranışlarını bu şemadaki prototipe göre

oluşturmayı da öğrenir. Böylece cinsiyetleri tipleştiren bir birey olur (Bem, 1981: 354). Cinsiyeti tipleştiren bireyler özelliklerin cinsiyetle ilgili çağrışımlarını önemseyerek kendilerini tanımlarlar. Örneğin cinsiyetleri tipleştiren bir erkek; erkeklerin ağlamaması, soğukkanlı ve sert olması gerektiği görüşünü benimsediği için kendinden ve başka erkeklerden de böyle davranmasını bekler (Dökmen, 2010: 70).

### Androjenlik Kavramı

Bazı araştırmacılara göre androjenlik kavramının köklerini eski Yunan edebiyatına götürmek mümkündür. Eski bir Yunan kelimesi olan androjen; andro “erkek” ve jen “kadın” sözcüklerinin birleştirilmesinden oluşur (Dökmen, 2010: 74).

Bem’e göre androjen kavramı geleneksel cinsiyet rollerine bir karşı çıkışın ifadesidir. Bem, kadınsılığın ve erkeksiliğin bireyde aynı anda bulunabileceğini ifade eder ve buna göre androjen kavramını tanımlar. Androjen bireyler hem kadınsı ve erkeksi özellikleri bir arada ve eşit miktarda gösteren hem de her iki cinsiyete özgü özellikleri farklı oranlarda da taşıyan bireylerdir (Bem, 1981)

### **2.2.7. Etkileşimsel Model**

Deaux ve Major tarafından geliştirilen modele göre, toplumsal cinsiyetle ilgili davranışlar bireyin kişisel seçimleri, diğer kişilerin davranışları ve ortam tarafından belirlenir. Modelde toplumsal cinsiyet davranışını etkileyen dört faktör göze çarpar. Bunlar; algılayıcıların toplumsal cinsiyet inanç sistemi, cinsiyetle ilgili şemanın harekete geçirilmesi, bireyin davranışı ve ortam baskılarıdır (Deaux ve Major, 1987).

Algılayıcının toplumsal cinsiyet inanç sistemi kadın ve erkek davranışları ile ilgili bir dizi inançtır. Bunların en göze çarpanı toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıdır; yani kadın ve erkek davranışları ile ilgili “kadın ev hanımıdır, erkek çalışır” gibi kalıplaşmış yargılardır. Birey bu yerleşmiş kalıp yargılara göre içinde bulunduğu

duruma göre cinsiyet şemasını harekete geçirir ve davranışını sergiler (Deaux ve Major, 1987).

Modelde dışsal güçlerden çok içsel güçler üzerinde durulur. Modele göre dışsal güçler kadın ve erkek davranışlarını şekillendiremez. Ancak yine de dışsal faktörleri tamamen göz ardı etmez. Paylaşılan kültürel yaşamlar, kadın ve erkek davranışlarına ilişkin inançlar geliştirebilir, cinsiyet kimliğini farklı olarak yapılandırabilir ve alışılmışın dışında olan davranış ve tercihlerin ortaya konmasına neden olabilir. Ayrıca biyolojik faktörler kadın ve erkeklerin çevresel koşullara karşı gösterdiği tepkiler farklı eğilimler de yaratabilir. Bu dışsal güçler, kadın ve erkek davranışlarına değişmezlik ve farklılık getirir. Sonuç olarak model, sosyalleşme süreci gibi dışsal faktörlerin durağan ve ayırt edici etkilerini ortaya koyarak cinsiyetle ilgili davranışların esnek olduğunu ve durumsal faktörlerden etkilendiğini de göz önünde bulundurur. Dolayısıyla cinsiyetle ilgili davranışların kazanımı yerine sergilenişi üzerinde durur. Modelin temel ilgi odağı kişinin yaptığı seçimler doğrultusunda ortaya çıkan toplumsal davranışlarıdır (Deaux ve Major, 1987).

### **2.2.8. Sosyal Baskınlık Kuramı**

Sosyal baskınlık kuramı, grup temelli baskıların çeşitli formlarına katkıda bulunan bireysel ve yapısal faktörler üzerinde durur. Teori grup temelli baskıların bütün alışılmış şekillerini (sınıfçılık, cinsiyetçilik, ırkçılık vb) gösterir. Neden ayrımcılık, neden ırkçılık, neden önyargı gibi sorular yerine; sosyal baskınlık teorisi toplumların neden grup temelli hiyerarşiye göre organize olduğu sorusunu sorar (Sidanius, Pratto, Van Laar ve Levin, 2004: 846 – 847). Ayrıca bu grup temelli sosyal hiyerarşinin nasıl oluşturulduğu ve devam ettirildiğini sorgular. Sosyal baskınlık teorisi önyargı ve ayrımcılığı yaratan ve devam ettiren süreçleri anlamamız gerektiği varsayar. Teoriye göre bu süreçler kültürel ideoloji ve politikalarda, kurumsal uygulamalarda, bireyler arası ilişkilerde, psikolojik eğilimlerde, kadın ve erkek ilişkileri boyutuyla analiz edilmelidir (Pratto, Sidanius ve Levin, 2006: 272).

Teori istikrarlı ekonomik fazla veren ülkelerin grup temelli hiyerarşide üç kesin sisteme sahip olduğu söyler. Bu sistemler yetişkinlerin çocuklar üzerinde orantısız sosyal güce sahip olduğu yaş sistemi, erkeklerin kadınlar üzerinde orantısız sosyal, politik ve askeri güce sahip olduğu toplumsal cinsiyet sistemi ve grupların ırk, etnisite, dine göre sosyal güç sahip olduğu ihtiyari sistemdir. Bu sistemler toplumlar açısından farklılık gösterebileceği gibi, toplum içinde de değişebilir. Örneğin hangi yaşların çocukluk dönemine gireceği konusunda farklı toplumlarda farklı fikirler mevcuttur. Ayrıca toplumsal cinsiyet eşitsizliği de farklı toplumlarda kendini farklı şekilde gösterir. Örneğin Sharia'da kadınlar bazı faaliyetlerinde dolayı recmedilirken, İsveç'te kadınlar politik ve ekonomik olarak erkeklerle eşit görülür (Pratto, Sidanius ve Levin, 2006: 273).

Toplumsal cinsiyet sistemine göre; grup baskınlığı farklı değerlere sahip oldukları için erkek ve kadının hiyerarşik rolleri de farklıdır. Erkeklerin sosyal baskınlık yönelimi kadınlardan daha fazladır. Erkekler için statü, prestij, yüksek gelirli iş, eşitsizlik, ayrımcılık, ulusalcılık, muhafazakarlık, baskıcılık önemlidir. Kadınlar ise özveri, eşitlik, yardımseverliğe değer verir (Pratto, Stallworth, Sidanius ve Siers, 1997: 39).

Roller ve değerler açısından baktığımızda Trivers'in Ebeveynlik Yatırımı Kuramına göre, kadınlar nispeten çocuk sayısı ile sınırlanırlar; çünkü zaman ve enerjilerini hamilelik, emzirme ve bakım için çocuklarına harcamak zorundadırlar. Bu durumda kadınların doğaya direnmeyi başarması için, hem kendilerinin hem de çocuklarının sosyal ve ekonomik gereksinimlerini giderecek erkekleri seçmesi gereklidir. Erkeklerin başarısı ise çok sayıda çocuk sahibi olmak ancak bunu kaynaklarını en az miktarda harcamakla gerçekleştirmektir. Bu nedenle erkeklerin kadınlara göre daha yüksek sosyal baskınlık yönelim düzeyine sahip oldukları düşünülür; çünkü erkeğin cinsiyet rolü başarısı doğrudan doğruya güç elde etmeye ve yüksek sosyal statü ile bu gücü korumaya, sürdürmeye bağlıdır (Akt: Güldü ve Ersoy-Kart, 2009: 107).

### **3. İŞ VE AİLE YAŞAMI ARASINDAKİ ÇATIŞMA İLE TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

#### **3.1. İş ve Aile Yaşamı Arasındaki İlişki**

İş ve aile yaşam alanının etkileşim içerisinde bulunduğu varsayımına dayanan araştırmalar incelendiğinde bu konuda farklı kuramların var olduğu görülür. Çalışmanın bu bölümünde bu kuramlara değinilecektir.

##### **3.1.1. Ayırma Teorisi**

Ayırma teorisine göre iş rolü ve aile rolü arasında sistematik bir ilişki yoktur ve bu iki rol birbirini etkilemez (Rothbard ve Dumas, 2006: 74). Kanter de iş ve aile yaşamını “ayrı dünyalar” olarak ele almış ve çalışan bireyin iş yaşamı dışında başka ilgi ve ilişkilerin olmadığını varsayar. Kanter’in bu varsayımı kadının ev ve aile ile ilgili sorumlulukları yerine getirme görüşüne dayanan geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri görüşünü de destekler (Eagle, Miles ve Icenogle, 1997: 171; Özmete ve Eker, 2012: 6-7). Kanter, çalışma yaşamında farklı iş durumlarının farklı talepleri olduğunu ileri sürerek, bunların çalışanlar ve aileleri üzerindeki etkilerini inceler. Kanter’e göre işverenler ya da yöneticiler, örgüte bağlı çalışan ister ve bu nedenle çalışanlarına “buradaysan başka yaşamın yokmuş gibi davranmalısın” şeklinde baskı kurar. İşverenlerin ya da yöneticilerin bu talepleri de çalışanların çalışma yaşamını ve aile yaşamını ayrı tutma davranışını pekiştirir (Akt: Savcı, 1999: 161).

Toplumsal cinsiyet temelli görüşlere göre kadın ve erkekten beklentiler farklı olduğu için kadın ve erkeğin rolleri farklıdır. Kadından iyi bir anne ve ev hanımı olması beklenirken, erkekten ise aile için çalışması beklenir. Bu rol beklentisi sonucunda ayırma teorisi, iş ve aileyi birbirinden bağımsız alanlar olarak görür ve bu iki alana da dahil olmanın birbirini etkilemediğini belirtir. Ayrıca teori bireylerin bu iki alanı zaman, duygu, davranış ve psikolojik olarak ayırabileceğini belirtir (Xu, 2009: 229).



### 3.1.2. Tazmin/Telafi Kuramı

Telafi kuramına göre iş ve iş dışı yaşam arasında karşılıklı bir ilişki mevcuttur. İki yaşam alanından birinden beklentiler düşük düzeyde gerçekleşip düşük düzeyde tatmine neden oluyorsa, kişiler bu olumsuzluğu dengelemek amacıyla diğer yaşam alanındaki beklentilerini gerçekleştirmek için çabalar ve bu alandaki tatmin düzeylerini yükseltmeye çalışır (Savcı, 1999: 155).

Kişiler hayatlarını daha anlamlı ve tatminkar yaşamak için iş ve aile yaşamlarında da bir diğerinde eksik olan şeyleri telafi etme çabası içerisine girerler. Yani işinden ya da kariyerinden yeteri kadar tatmin sağlayamayan birey, aile yaşamından duyduğu tatmini daha fazla önemseme eğilimine girer ve bu tatmini artırma çabasına girer. Ya da tam tersi şekilde aile yaşamında yeteri kadar tatmin sağlayamayan birey, iş yaşamındaki tatmine daha fazla ağırlık vererek bunu artırma çabasına girer. Bu çabaya giren birey hangi yaşam alanında tatminini arttırmak istiyorsa o alana daha fazla zaman ayırır ve bu da bireyin zaman dengesinin bozulmasına neden olur. Böylece çatışma kaçınılmaz olur (Clark, 2000: 749; Efeoğlu, 2006: 15).

### 3.1.3. Katkı Kuramı

Katkı kuramına göre, bireyin aile yaşamından sağladığı doyum ve iş yaşamından sağladığı doyum düzeyi genel olarak bireyin yaşam doyumuyla ilişkilidir. Bu nedenle, bireysel ve örgütsel unsurlar birbirleri üzerinde etkili olarak bireyin genel yaşam doyum düzeyini ve iyi olma durumunu etkiler (Efeoğlu, 2006: 16)

Zedeck ve Mosier'e göre, bireyin bir yaşam alanında başarılı olması diğer yaşam alanında da başarılı ve katılımcı olmasını sağlayabilir (Akt: Keser, 2005: 907).

Katkı kuramı ile ilgili çalışmalarda iş ve aile yaşamındaki stresin çalışan birey üzerinde yarattığı psikolojik ve fiziksel sonuçlar üzerinde durulur. Duxburry ve Higgins'in araştırmasına göre; bireyin yaşamından tatmin olması ve iş ve aile yaşamındaki tatmine bağlıdır. Rice, Frone ve McFarlin'in araştırmasına göre ise; iş

aile çatışması ile genel yaşam kalitesi arasında negatif yönlü bir ilişki vardır; yani iş aile çatışması yaşayan bireylerin genel yaşam kalitesi düşer (Akt: Efeoğlu, 2006: 16).

#### **3.1.4. Taşma Kuramı**

Taşma kavram olarak bir alandan diğer alana geçiş anlamına gelir. Taşma teorisi de *bir yaşam alanında örneğin çalışma yaşamında gösterilen bir tutum, davranış ya da tecrübelerin diğer yaşam alanına (aile, çalışma dışı yaşam alanı) geçtiğini* ifade eder (Akt: Keser, 2005: 903).

Teoriye göre, iki yaşam alanından birinde yaşanan bir deneyim, beklenti ve bunların sonuçları; diğer yaşam alanındaki deneyim ve beklentileri aynı yönde etkiler. Örneğin çalışma yaşamındaki beklentilerin gerçekleşme düzeyi düşükse, bunun sonucundaki düşük tatmin düzeyi, aile yaşamındaki beklenti düzeyini ve tatmin düzeyini aynı yönde etkiler (Keser, 2005: 903).

Taşma teorisine göre çalışma ve aile alanları kesin olarak ilişkili olduğu için; çalışma ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen gelişmeler diğer alanı etkiler. Yani; bireyin iş rolündeki deneyimi, beklentileri vb. aile rolünün performansını etkiler (Duxburry ve Higgins, 2003: 2).

Taşma bir rol deneyimlerinin diğer rolün deneyimlerini etkilediği bir süreçtir. Model iş ve iş dışı deneyimler arasında pozitif bir ilişki olduğunda desteklenir. Taşma pozitif ve negatif olmak üzere iki şekilde olabilir. Pozitif taşmada iş yaşamında yüksek derecede tatmin olan birinin aile yaşamında da yüksek düzeyde tatmin olması söz konusudur. Negatif taşmada ise ağır iş yükü, iş tatminsizliği gibi durumlar bireyin aile yaşamını olumsuz etkiler (Rothbard ve Dumas, 2006: 73).

#### **3.1.5. Çatışma Kuramı**

Çatışma kuramına göre; çalışma ve aile yaşamı arasında uzlaştırılması mümkün olmayan bir çatışma vardır. Teori bireylerin sınırlı zaman ve enerjiye sahip olduğu

düşüncesinden hareket eder. Birey bu sınırlı zaman ve enerjisini bazen bir yaşam alanı için harcar ve diğer yaşam alanına yönelik bir istismar ortaya çıkar. Bu durumda çatışma çıkması olasıdır (Keser, 2005: 907)

Çatışma teorisi, çalışanın iş ve aile yaşam alanlarında üstlendiği roller arasında ortaya çıkan bir tür rol çatışması durumuna dayanarak iş aile yaşamı çatışmasını açıklamayı amaçlar. Teoriye göre, bir bireyin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışmaya yol açmaz, çatışmaya yol açan bu rollerin gereği olarak bireylerin üstlendiği sorumluluk ve yükümlülüklerinin birey üzerinde birbirleriyle uyumsuz talepler yaratmasıdır (Efeoğlu, 2006). Bu iki ayrı alanın farklı sorumlulukları ve talepleri olması bir alanın diğer alanı fuzuli olarak işgal etmesine neden olur (Byron, 2005: 171).

Teoriye göre birey birden fazla rol yüklendiğinde bu durum roller arasında çatışmaya yol açar. Eğer bir rolün sorumluluk ve yükümlülükleri diğer bir rol için ayrılan zamanı ya da bireyin o role katılımını etkiliyorsa bu durum iki rol arasında çatışmaya yol açar. Liberman'a göre bu çatışmanın nedeni de bireyin zamanının kısıtlı olması neticesinde ortaya çıkan zaman baskısıdır (Liberman, 2012: 15 – 16).

Eğer birey işi nedeniyle aile yaşamına ilişkin rollerinden fedakarlık yapmışsa; örneğin oğluna onunla maç izleyeceğine dair söz vermişse ama mesai yapacağı için bu sözünü yerine getiremiyorsa birey çatışmayı hissetmeye başlar. Hatta bu durumdan dolayı kendini suçlayabilir. (Keser, 2005: 907 – 908)

Çatışma teorisine göre; alternatif iş çizelgeleri gibi iş özellikleri ve aile iklimi gibi ailevi özellikler iş ve aile alanı arasındaki çatışmayı etkiler. Örneğin; alternatif iş çizelgeleri sunan bir örgüt aile alanına daha uygun bir iş çevresi yaratarak iş aile yaşamı çatışmasını azaltabilir (Michel ve Diğerleri, 2011: 698).

### **3.1.6. Sınır Teorisi**

“Sınır teorisi” önceki teorilere eleştiri getirmek ve önceki teorilerin boşluklarını gidermek için Sue Clark tarafından geliştirilmiş yeni bir teoridir. Teori bireylerin iş

ve aile alanını nasıl yönetip karşılaştırdığını ve denge sağlamak için bu iki alan arasında nasıl sınır çizilmesi gerektiğini açıklar. Teoriye göre iş ve aile birbirini etkileyen iki farklı alandır. Bireyler de iki alan arasında geçişler yapan sınır geçicilerdir. Bireyler içinde yaşadıkları alanları, bu alanlar arasındaki sınırları biçimlendirerek, sınır geçicinin o alan ve o alanın üyeleri ile ilişkilerini belirleyerek şekillendirir. Bunu yaparken birey çevreden de etkilenir. Teori de sınır geçici olan bireyler ve onların iş ve aile yaşamları arasındaki bu karmaşık etkileşimi açıklamaya çalışır (Clark, 2000: 748 – 751).

Clark tarafından dile getirilmemiş olsa da; sınır teorisi sistem yaklaşımından yola çıkarak iş ve aileyi toplumsal sistemin alt sistemleri olarak görür. Böylece bu iki alt sistem karşılıklı olarak birbirini etkiler ve birindeki değişim diğerini etkiler. Sistem yaklaşımında çevre de dikkate alınır; yani her sistem çevresiyle etkileşim halindedir (Kapız, 2002 (a): 147).

Sınır teorisinin en temel kavramı sınırlardır. Sınırlar alanlar arasındaki sınırı belirleyen; alanla ilişkili davranışın başladığı ve bittiği noktayı belirleyen çizgilerdir. Fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere üç tür sınır bulunur. Fiziksel sınır davranışın meydana geldiği yer ile ilgilidir. Zamansal sınırlar çalışma saatleri gibi iş ve aileyi ayıran sınırlardır. Psikolojik sınırlar ise bireyin kendine yarattığı kurallardır (Kapız, 2002 (a): 148; Perlow, 1998).

Sınırlar geçirgenlik, esneklik, bütünleşme, dayanıklılık ile anlatılır. (Clark, 2000: 751). Geçirgenlik; bir alandaki psikolojik ya da davranışsal olayın diğer alana girebilmesidir. Örneğin bir çağrı merkezi operatörünün işyerinde kişisel çağrı ve ziyaretçi kabul edememesi halinde iş rolü sınırları kesin çizilir ve aile alanının iş alanına girmesine izin verilmez. Esneklik bir alanın taleplerine bağlı olarak sınırların daralma ve genişleme derecesidir. Örneğin eğer bireyler çalışma saatlerinde esnekliğe sahip olursa iş ve aile zamanlarında da esnek olabilir (Kapız, 2002(a): 148; Glavin ve Schieman, 2012: 74). Esneklik yetenek-esneklik ve gönüllü-esneklik olmak üzere ikiye ayrılır. Yetenek esneklik bireyin bir alandan diğerine geçiş becerisinin derecesidir. Bu esnekliğin derecesi yüksek ise kişinin bir alandan diğer alana geçişi kolay olur. Gönüllü esneklik ise bireyin bir alandan diğer

alana geçiş yapma isteğinin derecesidir (Winkel ve Clayton, 2010: 337). Geçirgenlik ve esneklik önemli ölçüde olduğunda kaynaşma meydana gelir. Eğer iki alan birbirinden çok farklı ise kaynaşma zorlaşabilir; ancak alanlar benzerse uyum ve kaynaşma daha kolaylaşır. Sınırların bu üç özelliği sınırın dayanıklılığını belirler. Geçirgen, esnek olmayan ve bütünlüşmeye izin vermeyen sınırlar güçlüdür; esnek ve bütünlüşmeye açık sınırlar ise zayıftır. Birey hangi alana ağırlık veriyorsa o alandaki sınırları daha güçlüdür (Kapız, 2002(a): 148; Desrochers ve Sargent, 2004: 41).

### **3.1.7. Uygunluk teorisi**

Uygunluk teorisi (Congruence Theory) iş ya da aile alanları dışında üçüncü bir değişkeni de etkileşime katmaktadır (Byron, 2005: 191). Teoriye göre bu üçüncü değişken kişilik, davranış şekli, genetik faktörler, sosyal-kültürel bağlam gibi değişkenlerdir ve bu değişkenlerin iş ve aile ortamlarına etkisi önemlidir. Örneğin, eğitim düzeyi ya da zeka gibi iş ya da aile ile ilgisi olmayan değişkenler her iki alanı da olumlu yönde etkileyebilir. İşyerinde yaşanan bir olumsuz durum, her çalışanları farklı şekilde etkileyebilir. Kimi alışan bu olayı çok önemseyerek moralini bozabilir ve bu olumsuz ruh halini aile yaşamına yansıtabilir. Kimi alışan ise bu olaya önem vermez ve dolayısıyla olaydan etkilenmez. Ayrıca kadın çalışanlarla erkek çalışanların işyerindeki olup bitenlerle ilgili algıları ve tepkileri de farklı olabilir. Kısaca iş aile etkileşimi duruma ya da kişiye göre değişecektir (Mustafayeva, 2013: 40 – 41).

### **3.1.8. İş Aile Zenginleşirme Teorisi**

İlk kez Greenhaus ve Powell tarafından ortaya atılan iş aile zenginleşirmesi kavramı; bir roldeki deneyimlerin diğer roldeki yaşamın kalitesini iyileştirme derecesi olarak tanımlanır. Kaliteli yaşamdan kasıt yüksek performans ve olumlu duygulardır. Teoriye göre iş rolündeki deneyimler/kaynaklar aile rolündeki performansı yükseltir ve aile yaşamında olumlu duygular yaratır. Teoride zenginleşirmenin duygusal ve araçsal olmak üzere iki yönünden bahsedilir. Araçsal zenginleşirmede bir rolde oluşan kaynak ya da deneyimler doğrudan diğer

roldeki performansı yükseltir. Duygusal zenginleşme ise olumlu duygular oluşması ile ortaya çıkar. Örneğin, birey başarılı bir iş gününden sonra evde olumlu duygular paylaşabilir ya da ailesiyle güzel bir hafta sonu geçiren birey bu olumlu duygularını işine de yansıtabilir (Mustafayeva, 2013: 53 – 54) .

### **3.2. İş – Aile Çatışması İle Toplumsal Cinsiyet İlişkisi**

İş – aile çatışması ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkiyi anlamak için üç modelden söz etmek mümkündür. Bunlar; rasyonel model, toplumsal cinsiyet rolü beklentileri modeli ve iş baskısı/zorlanması modelidir (Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004: 22).

#### **3.2.1. Rasyonel Model**

Rasyonel model hem iş hem de aile rollerine ayrılan zamanın artması ile birlikte çatışmaların da artacağına dair fikirlerin analiz edilmesini sağlar. Modele göre birey iş ve aile sorumluluklarına harcadığı zamana bağlı olarak iş – aile çatışması yaşar.

Zamanın sınırlı bir kavram olması nedeniyle bir alana ayrılan zaman artınca diğer alana ayrılan zaman azalır. İki alandan birine ayrılan zaman fazla olunca dengenin sürdürülmesi zorlaşır ve dengenin bozulması kaçınılmaz hale gelir (Efeoğlu, 2006: 14). Yani birey aile yaşamına daha fazla yoğunlaşmışsa ve zamanının çoğunu o alandaki işlere ayırıyorsa; aile yaşamı bireyin iş yaşamını etkiler. Tam tersi olarak iş yerindeki sorumlulukları bireyin zamanının çoğunu alıyorsa; iş yaşamı aile yaşamını etkiliyor demektir. Kadın ve erkek cinsiyet farkı olmaksızın iş ve aile yaşamına ayrılan zamanı dengeleyemeyen ve bir alana daha fazla ağırlık veren bireyler iş – aile çatışması yaşar.

Yapılan araştırmalar gösterir ki; çalışan kadınlar ailenin günlük talepleri için çalışan erkeklerden daha fazla zaman harcar. Pleck (1979), Voydanoff (1988), Piotrkowski (1987) ve diğer araştırmacıların yaptıkları araştırmalar da çalışan kadınların iş ve aile sorumluluklarına harcadıkları zamanın çalışan erkeklerden daha fazla

olduğunu belirtir. Ayrıca çalışan kadınların mutfak, giyim, konut, sosyal ayşam ve boş zamanın düzenlenmesi, annelik sorumlulukları gibi faaliyetleri de ağırlıklı olarak gerçekleştirdikleri bilinir. Çalışan erkekler çalışan kadınların yarısı kadar ev işlerine, 2/3ü kadar çocuk bakımına zaman harcar (Akt: Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004: 22 – 23).

### 3.2.2. Toplumsal Cinsiyet Rolü Beklentileri Modeli

Toplumsal cinsiyet rolü kadına ve erkeğe uygun görülen kişilik özellikleri ve davranışlar/rollerdir. Toplumsal cinsiyet rolü toplumda kadına ve erkeğe uygun görülen özellikleri ve davranışları belirler. Erkek için uygun olduğu düşünülen davranış ve roller maskülen, kadınlar için uygun olduğu düşünülen davranış ve roller ise feminen cinsiyet rolleri olarak ifade edilir (Dökmen, 2010: 31).

Geçmişten günümüze hemen tüm toplumlarda varolan ataerkil toplum kültürü; kadın ve erkeğe değişik roller ve sorumluluklar yükler ve bunlar kalıp yargılara ve beklentilere dönüştürülür. Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri ile ilgili kalıp yargıları ve kadınlardan beklenenler çalışma yaşamı, ev yaşamı ve toplumsal yaşam gibi alanlara ayrılabilir. Çalışma yaşamına ilişkin kalıp yargı ve beklentilere bakıldığında; kadınlara statüsü ve ücreti daha düşük işlerde çalışma, çalışmak için eşlerinden izin alma gibi roller uygun görülür. Toplumsal yaşam açısından bakıldığında; akşamları tek başına sokağa çıkmama, yalnız yaşamama gibi kalıp yargılar bulunur. Aile yaşamında ise ev içinde çocuk/yaşlı bakımı, temizlik, diğer ev işleri gibi işlerle ilgilenmeleri beklenir (Vefikuluçay, Zeyneloğlu, Kocaöz, Kısa, Taşkın ve Eroğlu, 2009: 777).

Gutek ve arkadaşlarına göre; bir alanda daha fazla zaman harcanması çatışmaya neden olmaktadır. Bu teoriye göre; erkekler işte daha fazla zaman harcamaları nedeniyle kadınlardan daha çok iş yönlü çatışma yaşarken; kadınlar evde daha fazla zaman harcamaları nedeniyle daha çok aile yönlü çatışma yaşar. Başka bir teoride Pleck'in toplumsal cinsiyet rolü teorisidir. Pleck'e göre aile talepleri kadınların iş rollerini etkilerken, iş talepleri de erkeklerin aile yaşamını etkiler. Bu etki kadın ve erkeklerin rollerine verdikleri öneme bağlıdır. Bu önem kadın ve

erkeklerin iş yönlü çatışma ve aile yönlü çatışma algılarını etkiler ve böylece asıl önem verilen alanda (Kadın için aile, erkek için iş) geçirilen daha çok zaman yük olarak görülmez (Rajadhyaksha, Korabik ve Aycan, 2015: 102).

### 3.2.3. İş Baskısı/Zorlanması Modeli

Bireyin iş ve aile yaşamının talepleri ile bu talepleri kontrol edebilmesi iş – aile çatışmasını algılama düzeyini belirler. Kadınların iş ve aile rollerine ilişkin talepler fazla iken; erkeklerin zaman dağılımı üzerindeki kontrolü fazladır. Bu nedenler erkekler hem iş hem aile beklentilerini yerine getirirken daha kolay tatmin olur. Kadınlar ise erkekler kadar zamanlarını kontrol edememeleri ve rol taleplerinin fazla olması nedeniyle iş – aile çatışmasını daha çok yaşar.

Kadınlar için çalışma yaşamı ile aile yaşamındaki çoklu rollerin bütün taleplerinin yerine getirilmeye çalışılması iki tür baskıya neden olur. Bunlar rol yükü ve taleplerin örtüşmesidir. Kadın, iş ve evdeki günlük faaliyetlerine ilişkin sorumlulukları yerine getirmek için zamanla yarışır. Rol yükü, *rolleri yeteri kadar ve tam olarak yerine getirmek için bütün zaman ve enerji gerektiren taleplerin bir arada olmasıdır*. Taleplerin örtüşmesi ise birden çok iş ve aile sorumluluğunun aynı zamanda ancak farklı mekanlarda yerine getirilmesi zorunluluğudur. Bu iki durum aile sorumluluklarının iş performansını engellemesi, iş sorumluluklarının aile faaliyetlerini kısıtlaması biçiminde görülür (Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004: 24 – 25).

### 3.3. Toplumsal Cinsiyet Ekseninde Kadına Yüklenen Roller

Daha önce belirttiğimiz gibi toplumsal cinsiyet rolü kadına ve erkeğe uygun görülen kişilik özellikleri ve davranışlar/rollerdir. Geleneksel olarak kadının rolü ev işleri ve anneliktir. Ancak kadınların çalışma yaşamına girmesiyle kadınlara yüklenen roller artar.



C. Oppong “A Synopsis of Seven Roles and Status of Women” adlı çalışmasında kadınlar için yedi temel rol olduğunu vurgular. Bunlar; annelik/ebeveynlik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, topluluk, mesleki ve bireylik rolleridir (Oppong, 1980: 12).

Kadın her şeyden önce annedir ve doğurgandır. Kadının ebeveynlik ya da annelik rolü çocuğun dünyaya getirilmesi, bakımı, yetiştirilmesi, kişiliğinin oluşturulması ve sosyalleşmesi gibi kadın etkinlikleri üzerinde yoğunlaşır; çünkü bu konularda annenin/kadının etkisi büyüktür. Ayrıca aile planlamasında etkili yöntemler, bebek hijyeni ve beslenme konularında kadının bilgilenmesi hem kendisi hem de çocukları için önem teşkil eder. Doğumlarını hangi aralıklarla yapacağına, çocuklarına nasıl bakacağına, çocuklarını nasıl bir eğitimden geçireceklerine karar verme gibi konularda denetim gücü de son derece önemlidir. Kısaca annelik çocuk belli bir yaşa gelinceye kadar başkasına devredilemeyecek bir sorumluluktur. (İştar, 2013: 988; Kasapoğlu, 1994: 223,225). Toplum da kadından bu sorumluluğun bilincinde olmasını ve “iyi bir anne” olmasını bekler. Toplumsallaşma sürecinde kadın, bu rolü en iyi biçimde gerçekleştirmesi gerektiğini öğrendiği için bu rolü oynamaya hazırdır. Kadın her ne kadar bu rolden zevk alsa da; rolün çok talepkar bir rol olması kadın için bir stres kaynağıdır (Gönüllü ve İçli, 2001: 85; Milkie ve Peltola, 1999: 477). Kadının çocuğuna bakarken aynı anda iş yaşamında aktif rol alması kolay değildir. Çalışan kadınlarda ise çalışma saatlerinde çocuğa bir başkasının bakması gerekir (Çakınberk, 2012: 194). Çalışan kadın toplumsal olarak desteklenmediğinde iş ve aile yaşamı arasında dengeyi kuramayarak güçsüz kalır ve annelik rolünü gereği gibi yerine getiremez (İştar, 2013: 988; Tuskan, 2011: 86).

Eşlik rolü kadının kocasına karşı oynadığı roldür. Kadın toplumsallaşma süreci içinde evlendiği erkeği mutlu etmesini ve ona sadık kalması gerektiğini öğrenir ve evlendiği zaman da bu rolü oynamaya hazırdır (Gönüllü ve İçli, 2001: 85). Bu rol, çocuk doğurma, ev işi yapma, parasal/maddi destek, ekonomik işbirliği, eşlik etme gibi faaliyetleri de kapsar (Kasapoğlu, 1994: 225).

Ev kadınlığı rolü kadının aile grubu içinde, evde oynadığı roldür. Evin idaresi kadının sorumluluğundadır (Tuskan, 2011: 86). Kadının ev kadınlığı rolleri yemek

pişirme, temizlik, çocuklara bakma, ev için alışveriş yapma gibi faaliyetleri olan rollerdir. Bu faaliyetlerde kadın esnekliğe sahip değildir; yani kadının yemek pişirme, temizlik yapma, çocuklara bakma görevi beklemez. Kadın evlenmemiş bile olsa, yine de ev işleriyle, evin bakımıyla, evin düzeniyle ilgilenmesi beklenir (Eken, 2006: 253; Milkie ve Peltola, 1999: 478).

Akrabalık rolü kadının akrabalık pozisyonu içinde oynadığı rollerin toplamıdır. Akrabalık rolü davranışları evlilik, nişan, nikah, düğün, sünnetten, cenaze törenlerine kadar geniş alanı kapsar. Kadınlar bu rolü, kız evlat, kız kardeş, anneanne ya da babaanne, hala, teyze vb. olarak oynarlar. Aile ve akrabalık ilişkilerinin sıkı olduğu toplumlarda bu rollere ilişkin beklenen rol kalıpları daha katıdır (Gönüllü ve İçli, 2001: 86; Kasapoğlu, 1994: 226).

Mesleki rol çalışılan yer, etkinlik ve işlevler açısından tanımlanabilir. Kadının çalıştığı yer verimli ve gelir getirici faaliyeti gerçekleştirdiği herhangi bir yerdir. Mesleki rolünü de gerektiği şekilde yerine getirebilmesi kısmen de olsa çalıştığı yere, yaptığı işin esnekliğine ve çalıştığı sektörün formel ya da informel sektör olmasına bağlıdır. Üretim araçlarına, makinelere sahip olması ya da bunları kullanma yetkisine sahip olması ya da bunlar üzerinde denetim hakkının olması kadına önemli avantajlar sağlar. Burada önemli nokta annelik sorumluluğu ve faaliyeti ile, gelir getirici ve verimli bir çalışmanın birbiriyle nasıl uyum sağlayacağıdır (Oppong, 1980: 15).

Topluluk rolü kadının aile ve meslek alanı dışında kalan alanlardaki rolüdür (Gönüllü ve İçli, 2001: 86). Dini cemaat, siyasal partiler, gönüllü örgütler, kalkınma ve kredi kooperatifi gibi örgütlerdeki üyelikler ortak rollerdir. Ayrıca yıllık, mevsimlik ve ara sıra olan festivaller, kutlamalar, politik etkinlikler, oy kullanma, vergi ödemeleri, törenler vb. gibi faaliyetlerde bulunma da bu tür roller arasında sayılabilir (Kasapoğlu, 1994: 226).

Birey olma rolü kadının kişisel gelişimi, kendini ortaya koyması, tekil bir birey olduğunun farkına varması ve birey olarak hayata katılması sürecinde sergilediği davranışlardır. Kadının arkadaşlık ilişkileri, özel yaşamı, kendini gerçekleştirmek

için yaptığı faaliyetler, boş zaman faaliyetleri bireylik rolü alanlarıdır. Bireylik rolünün oynanması zaman ve enerji ve gerektirmesi nedeniyle, kadının diğer rolleri için zararlı olabilir. Özellikle evli ve çocuk sahibi kadının zamanının ve enerjisinin bir kısmını kendi için harcamasını gerektirir. Dolayısıyla bu rol diğer rollerle en fazla çatışma yaratabilecek rol olarak görülebilir (Eken, 2006: 254; Oppong, 1980: 17).

Caroline Moser'a göre ise toplumsal cinsiyet ekseninde kadınların üç rolü bulunur. Bu roller şu şekildedir (Moser, 1989; Moser, 1993);

- ❖ Üretim rolü,
- ❖ Yeniden üretim rolü
- ❖ Topluluk idaresi rolü

Kadınların üretim rolü, kadınların aynı ya da nakdi ödeme karşılığı yaptığı işlerdir. Değişim değeri olan piyasa üretimini, kullanım değeri ve aynı zamanda potansiyel değişim değeri olan ev içi üretimi de kapsar. Kırsal kesimde/tarımda çalışan kadınlar için bu rol, bağımsız çiftçilik, rençper eşi ve ücretli çalışanları içerir (Moser, 1993: 31). Kentsel kesimde ise kadının bu rolü enformel sektör, formel sektör ya da aile şirketlerinde ücretsiz çalışsa dahi üretim işi kapsamındadır (Moser, 1989: 1818).

Kadınların yeniden üretim rolü çocuk doğurma ve yetiştirme sorumluluğu yanında kadın tarafından yapılan ev işlerini kapsar. Bu rol sadece biyolojik yeniden üretimi değil; eş, çalışan çocuklar, bebekler ve okula giden çocukların da bakımını da kapsar. Bunun yanında yaşlı ve hasta bakımı da kadınların yeniden üretim rolüne girer (Moser, 1993: 29).

Topluluk idaresi rolü yeniden üretim rolünün uzantısı olarak topluluk düzeyinde birincil olarak kadın tarafından gerçekleştirilen faaliyetleri kapsar. Bu rol su, sağlık ve eğitim gibi toplu tüketimin kıt kaynaklarının tedarik edilmesini, idamesini ve optimum dağılımını sağlamaktır. Bu rol kadınların ücretsiz ve gönüllü olarak "boş zaman"larında üstlendikleri roldür. Bu rol ayrı bir rol gibi değil, yeniden üretim rolünün bir parçası gibi görülür. Yeniden üretim rolü gibi bu rol de

“şüphesiz/doğuştan” kadının rolü olarak görülür. Kadın evini, kendi hakimiyet alanı ve ailenin tüketim ihtiyaçlarının tedarik edilmesini birincil sorumluluğu üstlendiği alan olarak görür. Kadınlar bu rolü sadece hanehalkı tüketimi açısından değil, sosyal ilişkileri gereği topluluk açısından da benimser (Moser, 1989: 1801; Moser, 1993: 34).

Kadının üretim işi rolü mübadele değeri olduğu zaman değerli görülürken; yeniden üretim rolü ve topluluk rolü mübadele değeri olmadığı için değersiz görülür (Moser, 1989: 1801).

Kadınların kendilerine yüklenen roller ve iş aile yaşamına ilişkin ilgili algılarına baktığımızda ise üç kadın tipi öne çıkar (Adak, 2007: 144):

- ❖ Birinci tip kadınlar için kadının öncelikli işi evi ve erkeğidir. Bu gruptaki kadınlar kadının ev dışında çalışmasına karşıdır. Kadınların ev dışında çalışmasının kadınların asıl rollerini gerçekleştirmelerine engel olduğunu düşünürler.
- ❖ İkinci tip kadınlar için kadın ve erkek bir bütünün parçasıdır. Bu gruptaki kadınlar, erkeğin ve kadının farklı olduğunu ve bu farklılıkların birbirini bütünleştirici özelliğe sahip olduğunu savunurlar. Kadın ve erkeğin birlikteliği ortaklaşa çalışma ve paylaşımı beraberinde getirir. Bu paylaşımda kadının rolü ev işleri ile ilgili iken, erkeğin rolü ev dışı işlerle ilgilidir.
- ❖ Üçüncü tip kadınlar için paylaşımcı yaşam önemlidir. Bu gruptaki kadınlar, kadının bir işte çalışabileceğini, kadın ve erkeğin evin geçimini paylaştığını savunurlar. Ayrıca ev ile ilgili rol ve sorumlulukların da paylaşılabilirliğini savunurlar

#### 4. İŞ – AİLE ÇATIŞMASI İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

İş – aile çatışması alanında uluslararası ve ulusal alanda birçok araştırma yapılmıştır. Burada bu araştırmalardan öne çıkanlara yer verilecektir.

Bedeian, Burke ve Moffett'in 1988 yılında 423 erkek, 335 kadın muhasebe çalışanı üzerinde iş – aile çatışması ve yaşam tatmini ilişkisini incelemek amacıyla yaptığı araştırma sonuçlarına göre (486 – 488);

- ❖ İş rolü stresi hem iş tatminine hem de evlilik tatminine etki etmektedir.
- ❖ İş finansal, sosyal ve duygusal olarak tatmin edici olduğu için hayatın önemli bir parçası olarak görülmektedir. Ayrıca iş hayatı bireyin zamanının büyük bölümünü almaktadır. Bu nedenle iş hayatına daha çok katılan bireylerde iş hayatı evlilik hayatının önüne geçmektedir.
- ❖ Ebeveynlik sorumlulukları yaşam tatmini ile ilişkili olmasa da, evlilik tatmini doğrudan yaşam tatmini ile ilişkilidir.
- ❖ Evlilik yaşamındaki ve iş yaşamındaki tatminsizlik yaşam kalitesini etkilemektedir.
- ❖ Bu sonuçlar kadın ve erkek açısından farklılaşmamıştır.
- ❖ Çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukların düzenlenmesinin kadının yaşam tatmini üzerinde önemli etkisi bulunmaktadır. Ebeveynlik sorumlulukları kadın ve erkek açısından farklı görüldüğü için erkekler açısından böyle bir etki yoktur.
- ❖ Çalışan anne ve babalar ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluklarını eşit paylaşmamaktadır.
- ❖ Çalışan kadınlar eşlerinin işlerini desteklemek durumunda (seyahat, iş toplantıları vb) kalırken, erkekler için bu durum geçerli değildir.

Frone, Russell ve Cooper'ın 1989 ve 1993 yılları arasında 267 çalışan ebeveyn üzerinde gerçekleştirdiği iş – aile çatışması ve aile – iş çatışmasının sağlık üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre (Frone, Russell ve Cooper, 1997: 330);

- ❖ Aile – iş çatışması uzun vadede depresyona ve sağlığın bozulmasına ve sonuç olarak hipertansiyona neden olmaktadır.
- ❖ İş – aile çatışması ise ciddi boyutta alkol tüketimine neden olmaktadır.

- ❖ İş – aile çatışmasının etkileri daha kısa zamanda ortaya çıkmaktadır.

Duxbury ve Higgins'in 1991 ve 2001 yılında Kanada'da yaptıkları araştırmaların sonuçlarına göre (Duxbury ve Higgins, 2003);

- ❖ Annelik rol yükü nedeniyle babalığa göre daha stresli olmaya devam etmekte bu nedenle anneler daha çok çatışma yaşamaktadır. Çalışan kadınlar ebeveyn olmasa dahi erkek çalışanlardan daha çok stres ve depresyon yaşamaktadır.
- ❖ Çalışan anneler ebeveyn olmayan çalışan kadınlara göre daha yüksek derecede stres ve depresyon yaşamaktadır.
- ❖ Ebeveyn olmanın erkekler üzerindeki etkisi düşüktür
- ❖ Yüksek derecede iş yükü ve yüksek derecede iş aile etkileşimi yaşayanlar işverenlerine daha az bağlı olmakta ve iş tatminleri düşük olmaktadır. Bunun yanında çalışanların iş stresi artmakta ve çalışanlar işe devamsızlık yapmakta ve işten ayrılma niyeti ciddi anlamda artmaktadır.
- ❖ İş yükü fazla olan çalışanlar ve işe aileden daha fazla zaman ayıran çalışanlar ev hayatında sorunlar yaşamaktadır. Olumsuz taşma teorisinin de belirttiği gibi; aile tatmini azalmakta ve aile aktivitelerine ayırabildikleri zaman azalmaktadır.
- ❖ İş yükü fazlalığı aile kurma düşüncesini etkilediği gibi çocuk sahibi olma düşüncesini ve çocuk sayısını da etkilemektedir.
- ❖ Yüksek düzeyde iş – aile çatışması yaşayan çalışanlar yüksek derecede stres, tükenmişlik ve düşük yaşam tatmini yaşamaktadır ve ruhsal ve fiziksel olarak sağlıkları etkilendiği için iş taleplerine cevap verememektedir.
- ❖ Çalışanın ne kadar çok rolü varsa rol yükü de o kadar artmaktadır. Çocuk ve yaşlı bakımı sorumluluğu olan evli çalışanların rol yükü fazladır.
- ❖ Her ebeveynin rol yükü aynı değildir. Yaşam döngüsünün safhalarına göre rol yükü değişmektedir. 5 yaşından daha küçük çocuğa sahip ebeveynlerde rol yükü fazladır. Çocuk büyüdükçe rol yükü azalmaktadır. Hatta çocuk 18 yaşına geldiğinde ebeveynin rol yükü çocuksuz bir çalışanla aynı seviyeye gelmektedir.
- ❖ İş aile etkileşiminde aile tipi de önemli bir etkidir. Geleneksel ailelerde çalışan kişi evin erkeği olduğu için İAÇyi erkekler yaşamaktadır. Hem erkeğin hem kadının çalıştığı ancak eşit şartlarda çalışmadığı ailelerde iki tarafta da çatışma

yaşanmaktadır. Bu ailelerde de erkek ev sorumluluklarına yardım ettiği için iş hayatında daha çok baskı hissetmektedir. Çift kariyerli ailelerde çalışanlar profesyonel pozisyonda değilse iş – aile etkileşimi/çatışması azalmaktadır.

IBM'in 1996 yılında 6451 çalışanı ile iş hayatındaki esnekliğin iş aile dengesine etkisini ölçmek amacıyla yaptıkları araştırma sonuçlarına göre (Akt: Hill, Hawkins, Ferris ve Weitzman, 2001: 55 – 56) ;

- ❖ İş hayatında esnekliğe sahip olmak iş aile dengesi için önemli bir unsurdur.
- ❖ Esnek işyeri uygulaması iş aile dengesine yardımcı bir unsurdur. Örneğin; birey işinin bağlı olduğu departman New York'da olmasına rağmen bilişim teknolojilerini kullanarak Logan Utah'da ikamet edebilmekte ve buradan çalışma hayatına katılmaktadır.
- ❖ Esnek zaman uygulamaları da ailelerin çalışma saatlerini çocuklarının okul zamanına göre ayarlayabilmesini sağlamaktadır. Çocuklarla ilgili bir sorun olduğunda da o sorunla ilgilenmesine imkan tanımaktadır.
- ❖ Esnek uygulamalar aynı zamanda kişinin hem iş hem aile hayatındaki geçirdiği zamanın kalitesini arttırmaktadır.

Eagle, Miles ve Icenogle'nin 1997 yılında ABD'de toplumsal cinsiyet ve iş – aile çatışması ilişkisini ortaya çıkarmak amacıyla 393 üniversite çalışan ile gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre (Eagle, Miles ve Icenogle, 1997);

- ❖ İş – aile çatışması aile – iş çatışmasından daha sık görülmektedir.
- ❖ İş ve aile sınırlarının geçirgenliği göz önüne alındığında toplumsal cinsiyet ve iş – aile çatışması arasında ilişki bulunmamaktadır. Bunun nedeni eşlerin birbirlerine empati ile yaklaşmasıdır.

Grant – Vallone ve Ensher'in 2001 yılında iş – aile çatışması, aile – iş çatışması ve örgütsel desteğin göçmen çalışanların zihinsel sağlığı üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla; BM'in İsveç Cenova'daki uluslararası ajansında çalışan 118 kişiyle yaptığı araştırmaya göre;

- ❖ İş – aile çatışması, aile – iş çatışmasından daha çok yaşanmaktadır

- ❖ Örgütsel destek çerçevesinden düşünüldüğünde; çalışanların neredeyse yarısı örgütlerinin; çalışanlarının iş ve özel hayat sorunlarına karşı duyarlı olduğunu düşünmektedir.
- ❖ Çalışma saatleri, iş seyahatleri ve iş sorumlulukları çalışanların özel hayatlarını ve aile hayatlarını olumsuz etkilemektedir.
- ❖ İş ve özel hayatın birbirine geçmesi çalışanların zihinsel sağlığı üzerinde ciddi etkiler yaratmaktadır. Yüksek düzeyde iş – aile çatışması yaşayanlar depresyon ve anksiyete yaşarken, aile – iş çatışması yaşayanlar sağlık sorunları yaşamaktadır.
- ❖ Örgütsel destek alan çalışanlar daha az depresyon, anksiyete, sağlıkları için endişe ve iş – aile çatışması yaşamaktadır.

Duxbury ve Higgins'in 1991 ve 2001 yılında gerçekleştirdikleri araştırmalardan yola çıkarak 2003 yılında Kanada'da 31571 çalışan ile iş – aile çatışmasının etkilerini incelemek amacıyla gerçekleştirdiği araştırmanın sonuçlarına göre (2003);

- ❖ Fazla rol yükü, bireylerin iş stresini arttırmakta, duygusal, fiziksel ve ruhsal yorgunluk, çocuk bakımı problemleri ve sağlık problemleri nedeniyle işe devamsızlığını arttırmakta; işten ayrılma eğilimine neden olmaktadır. Düşük düzeyde rol yükü ise bireylerin işverenine bağlılığını arttırmakta, işvereni hakkında olumlu düşüncelere neden olmakta ve iş tatminini arttırmaktadır.
- ❖ Fazla rol yükünün aileler üzerindeki etkisi açısından ise; tükenmişlik, stres, depresyon, fiziksel sağlığın bozulması gibi etkiler ortaya çıkmaktadır.
- ❖ İş – aile çatışması; iş stresi, işten ayrılma eğilimi, duygusal fiziksel ve ruhsal yorgunluğa bağlı devamsızlık, sağlık problemleri nedeniyle devamsızlık, iş tatmininin azalmasına neden olmaktadır. İş – aile çatışması yaşayanların iş tatmininin azalmasının nedenleri; iş yükü, çalışma saatleri, çalışma çizelgesi, kariyer hedeflerine ulaşılabilme yetisi, kariyer gelişiminden duyulan memnuniyetsizliktir. İşten ayrılma eğiliminin nedenleri ise; aileyle daha çok vakit geçirme isteği, işten beklentilerinin gerçek dışı olması, iş ortamının destekleyici olmaması, çabalarının takdir görmediğinin düşünülmesi ve de işteki kişilik çatışmalarıdır.



- ❖ İş – aile çatışmasının aileler üzerindeki etkisi ise; düşük düzeyde çatışma yaşayan bireyler, aileleriyle daha çok bütünleşmekte, “*well being/psikolojik sağlık ve mutluluk durumu*” düzeyleri yükselmekte, aile hayatı tatmini artmakta, ebeveyn becerileri açısından tatmin yaşamaktadırlar. Yüksek düzeyde çatışma yaşayan bireyler ise; tükenmişlik, depresyon, sağlık problemleri, stres, yaşam tatminin azalması gibi sonuçlar yaşamaktadır.
- ❖ Kadınların ev ve iş nedeniyle daha çok rolü olduğu için rol yükleri daha fazladır. İş – aile çatışması açısından ise iş ortamı, iş talepleri ve iş çizelgesi kadın çalışanlarda çatışmaya neden olmaktadır. Kadının boş zamanından ya da ailesine ayırdığı zamandan çalan iş talepleri vb kadında çatışma yaşanmasına neden olmaktadır.
- ❖ Kadınların üst düzey yönetici ya da profesyonel meslek sahibi olması durumunda iş hayatının aile hayatına taşmasının etkileri negatif olmaktadır.

Bruck, Allen ve Spector'un (2002: 336) iş – aile çatışması ve iş tatmini ilişkisini incelemek amacıyla ABD'de 160 hastane çalışanı ile yaptıkları araştırma sonuçlarına göre; özellikle davranış temelli iş – aile çatışması iş tatmini ile doğrudan ilişkilidir; iş – aile çatışması arttıkça iş tatmini azalmaktadır.

Cinamon ve Rich'in (2002) Tel Aviv'de toplumsal cinsiyetin iş – aile çatışması üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla 213 çalışan (126 evli erkek, 87 evli kadın) üzerinde yaptığı araştırmaya göre;

- ❖ Erkekler iş rolüne daha çok önem verirken, kadınlar aile rolüne daha çok önem vermektedir. Hem aile hem iş rolüne aynı derecede önem veren çalışanlarda toplumsal cinsiyet açısından bir fark görülmemiştir.
- ❖ Kadınların ebeveynlik değerleri erkeklere göre daha yüksektir. Aynı zamanda iş değerleri de erkeklere göre yüksektir.
- ❖ Kadınlar iş – aile çatışması derecesi, önemi ve sıklığında erkeklerden daha yüksek sonuçlar almıştır.

Greenhaus, Collins ve Shaw'un 2002 yılında iş aile dengesi ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla AICPA (American Institute Of Certified

Public Accountants)'da 353 (232 erkek, 121 kadın) çalışan üzerinde yaptığı araştırmaya göre (Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003);

- ❖ Çalışanlar işlerine ailelerinden daha çok zaman ayırmaktadır
- ❖ İş ve aile hayatında bireyin zamanı, katılımı ve tatmini sınırlı olduğu düşünüldüğünde iş aile hayatında dengeyi sağladığını düşünen birey ile bu dengeyi sağlayamayan birey arasında fark bulunmamaktadır.
- ❖ İş ve aile hayatında bireyin zamanı, katılımı ve tatmini yüksek düzey olduğunda ise; iş aile dengesine bağlı olarak bireyin hayat kalitesi yükselmektedir.
- ❖ Aile hayatında daha çok tatmin olan ve aile hayatıyla daha çok ilgilenen bireylerin hayat kalitesi daha yüksektir.
- ❖ Aile hayatını dengeleyemeyen bireyler daha düşük iş – aile çatışması ve stres yaşamaktayken, iş hayatını dengeleyemeyen bireyler daha yüksek iş – aile çatışması ve stres yaşamaktadır. Bu hayatları dengeleyenler ise değerlendirmede orta sıralarda yer almaktadır. Örneğin; aile hayatına iş hayatından daha çok zaman ayıran ve katılım gösteren bireyler, daha düşük düzeyde iş – aile çatışması yaşamaktadır. Çünkü iş hayatına sınırlı katılım gösteren bu bireyler iş baskısını daha az hissettikleri için iş – aile çatışması ve stres engellenmiş olmaktadır. Buna karşılık iş hayatına daha çok katılım gösteren bireyler ise yüksek düzeyde iş – aile çatışması ve stres yaşamaktadır.
- ❖ İş hayatındaki dengesizliğin yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etkisi vardır. Bu olumsuz etkinin nedeni iş – aile çatışması ve strestir.

İsviçre Hanehalkı Paneli'nin 2004 yılında zaman ve gerginlik esaslı iş – aile çatışmasının fiziksel ve ruhsal sağlığa etkilerini araştırmak amacıyla 4371 çalışan ile gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre (Hämning, Gutzwiller ve Bauer, 2009);

- ❖ Sekiz kişiden biri yüksek ya da çok yüksek düzeyde iş – aile çatışması yaşamaktadır
- ❖ Yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanlar, yönetim pozisyonunda olanlar, tam zamanlı çalışanlar, fazla mesaide çalışanlar daha yüksek düzeyde iş – aile çatışması yaşamaktadır. Fazla çalışan ve yönetici pozisyonunda olan erkekler daha yüksek düzeyde iş – aile çatışması yaşamaktadır.

- ❖ İş – aile çatışması hem erkeklerde hem kadınlarda fiziksel ve ruhsal sağlık problemlerine yol açmaktadır. Yüksek ya da çok yüksek düzeyde iş – aile çatışması anksiyete, depresyon, enerji düşüklüğü, kötümserlik, ciddi sırt ve baş ağrıları, uyku düzensizliği ve yorgunluğa neden olmaktadır.
- ❖ Genellikle iş – aile çatışması kadınlarda daha çok yaşanmaktadır. Dolayısıyla sağlık sorunları da kadınlarda daha çok görülmektedir.

Montgomery, Panagopolou, De Wildt ve Meenks'in (2005: 36) duygusal sergileme kuralları/iş odaklı işgücü, iş aile etkileşimi ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemek için Alman Federal Kurumlarında 174 çalışan ile gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre; duygusal sergileme kuralları ve iş odaklı işgücü tükenmişlik ve psikosomatik şikayetler ile doğrudan ilişkilidir. Olumsuz duyguları saklama ihtiyacı ve bundan doğan sahte tavırlar çalışmada olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. İş aile etkileşimi de olumsuz duyguları saklama ve tükenmişlik/psikosomatik şikayetlerden etkilenmektedir.

Fuß ve arkadaşlarının çalışma koşulları ve iş – aile çatışmasının fizyoterapistler üzerindeki psikolojik ve örgütsel etkisini araştırmak amacıyla, Alman hastanelerinde 296 fizyoterapist üzerinde yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre (Fuß ve Diğerleri, 2008: 11 – 15);

- ❖ İş yükünün çokluğu fizyoterapistlerin psikolojik sağlığına zarar veren etkenlerden biridir.
- ❖ Çalışma çizelgesindeki öngörülemeyen değişiklikler iş aile etkileşimini arttırmaktadır.
- ❖ Genç fizyoterapistlerin yaşlı ya da daha tecrübeli fizyoterapistlere göre daha çok iş – aile çatışması yaşadığı gözlenmiştir.
- ❖ İş aile etkileşimi ve tükenmişlik arasında pozitif ilişki bulunmaktadır. Kadın fizyoterapistlerin daha çok tükenmişlik yaşadığı gözlenmiştir.
- ❖ Yüksek düzeyde iş aile etkileşimi işten ayrılma eğilimini arttırmaktadır
- ❖ Yüksek düzeyde iş aile etkileşimi iş tatminini düşürmektedir.

Rittipant ve arkadaşlarının 2011 yılında Tayland'da 514 sağlık çalışanı üzerinde yaptığı araştırmaya göre (Rittipant, Tongkong, Thamma-Apiroam ve Mingariyamark, 2011);

❖ İş – aile çatışması iş faktörleri (iş yükü, iş esnekliği, iş otonomisi, iş güvenliği, ödül ve kazanç, yönetici ve iş arkadaşı desteği), aile faktörleri (eş desteği, aile rolü çatışması, çocuk ve bağımlı kişi sayısı, eşin çalışma durumu) ve kişisel faktörler(cinsiyet, yaş, unvan, evlilik durumu ve aylık gelir) açısından incelenmiştir

❖ İş – aile çatışması açısından hem iş hem aile faktörleri belirleyicidir. Özellikle iş yükü ve aile rol çatışması iş – aile çatışması ile doğrudan ilişkilidir. Bunun yanında iş esnekliği iş – aile çatışması ile ters orantılıdır

Blanch ve Aluja'nın 2012 yılında İspanya'da 343 çalışan üzerinde sosyal destek, tükenmişlik, toplumsal cinsiyet ve iş – aile çatışması arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya göre (Blanch ve Aluja, 2012: 823 – 824);

❖ Süpervizör desteği kadınların tükenmişliğini azaltırken, aile desteği erkeklerin tükenmişliğini azaltmaktadır.

❖ Bakmakla yükümlü olunan çocuk iş – aile çatışması açısından bir risk faktörüdür.

❖ İş yaşamında kadından beklenen roller erkeklerden beklenen roller kadar olsa dahi, kadının aile yaşamında beklenen rolleri değişmemektedir. Bu nedenle kadınlar destekleyici bir iş çevresinden daha çok fayda sağlamaktadır.

Ülkemizde de öne çıkan bazı araştırmalar vardır. Bunlardan ilki; Fatma Fidan'ın kadınlarda iş – aile çatışması yaşanmasına kaynaklık eden faktörleri ve etki düzeyini tespit edebilmek için İstanbul'da 300 kadın üzerinde yaptığı araştırmadır. Araştırmanın sonuçlarına göre (Fidan, 2005: 199);

❖ Temel sorumluluk alanını ev (aile) olarak değerlendiren kadınlar, ev işleri ile ilgili tek sorumlu olarak kendilerini görmekte, iş çıkışı hemen ev işlerine yönelmektedirler. Ayrıca ev işlerinde bir aksama olduğunda eşlerinden gelen tepkiyi de haklı olarak değerlendirmektedir.

❖ Ev ve iş sorumluluğunun kadını olumsuz etkilemesi, ilk ve asıl sorumluluk alanını aile olarak görenlerde artmaktadır. Burada sorunun kaynağı “çalışma”

faaliyettir. Çalışma yaşamı kadının ailevi sorumluluklarını engelleyen bir durum olarak görülmekte ve kadını aşırı yükü karşı karşıya bıraktığı için sıkıntı kaynağı olarak algılanmaktadır. Çalışma yaşamı yerine aileyi temel sorumluluk alanı olarak değerlendiren kadınlar çalışma yaşamını genellikle sıkıntılı olarak ele almaktadırlar.

Emine Gönen, Şengül Hablemitoğlu ve Emine Özmete'nin iş ve aile yaşamının dengelenmesine ilişkin sorunları belirlemek amacıyla Ankara devlet üniversitelerinde çalışan 161 kadın akademisyen ile gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre kadın akademisyenlerin (Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004: 53 – 54);

- ❖ % 81,9'u ailelerinde destek almaktan hoşlanmakta, %80,75'i işlerinde yeterli olduğunu düşünmekte ve %80,13'ü yaşamlarının stresle dolu olduğunu belirtmektedir.
- ❖ % 77'si iş ve aile alanını ilgilendiren bir problemle karşılaştıklarında üstesinden gelebildiğini belirtmiştir.
- ❖ % 72'si iş ve aile rollerini dengelediklerini düşünmektedir.
- ❖ % 67'si yaşamlarını tatmin edici bulmaktadır.
- ❖ Yaklaşık % 60'ı iş ve aile sorumluluklarına ilişkin zaman kullanımı ile ilgili problem yaşamaktadır.

İlker Çarıkçı ve Özlem Çelikkol'un iş – aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini belirleme amacına yönelik olarak Denizli'de 112 kadın 190 erkek üzerinde yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 165 – 166);

- ❖ İş – aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişki vardır. Çatışma arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır.
- ❖ Evli çalışanlar bekarlara nazaran daha yüksek düzeyde iş – aile çatışması yaşamaktadır.

İlker Hüseyin Çarıkçı, Münire Çiftçi ve Seher Derya'nın insanların iş ve aile rollerine ayırdıkları zamanı dengelememesi sonucu ortaya çıkan çatışma kaynaklarını ve sorunlarını analiz etmek üzere Türkiye'deki erkek ve kadın toplam

330 yöneticiye uygulanan araştırmanın sonuçlarına göre; kadın ve erkeğin yöneticilerin iş – aile çatışması yaşamadığı tespit edilmiştir. Araştırmaya göre erkeklerin çatışma yaşamama nedeni aile alanındaki rollerinin büyük kısmını kadına aktarmasıdır. Kadının çatışma yaşamama nedeni ise çalışan kadınların artan sorumluluklarının üstesinden gelebilmek ve ev ile aile sorumluluklarını dengelemek için sorumluluklarının bir kısmını ücretli tuttuğu birine ya da yakınlarına (anne, kardeş) yüklemesidir (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010: 64).

Mustafa Arslan'ın iş – aile ve aile – iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi incelemek amacıyla Malatya'da 93 kadınla gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre (Arslan, 2012: 107 – 108);

❖ Kadın çalışanların aile ve iş alanındaki çatışma ve gerilimleri birbirini etkilemektedir. İş – aile çatışması arttıkça aile – iş çatışması artmakta ya da tersi söz konusu olmaktadır

❖ Kadın çalışanların iş – aile çatışması arttıkça iş tatminleri azalmaktadır.

❖ Kadın çalışanların aile – iş çatışması arttıkça iş tatmini azalmaktadır.

Mustafa Aras ve Ahmet Karakiraz'ın zaman temelli iş – aile çatışması düzeyi, kişisel başarı hissi ve iş tatmini düzeyini ölçmek ve demografik değişkenler açısından bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla 112 araştırma görevlisiyle yaptığı araştırma sonuçlarına göre (Aras ve Karakiraz, 2013: 8 – 9);

❖ Zaman temelli iş – aile çatışması medeni duruma göre farklılık göstermekte ve evli olanlar bekarlara nazaran daha fazla çatışma yaşamaktadır.

❖ Zaman temelli iş – aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki vardır.

❖ Düşük başarı hissi ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### 1. PROBLEM

Sosyo – ekonomik hayattaki değişimin en belirgin etkilerinden birisi kadınlar üzerinde ortaya çıkar. Tarih boyunca kadınlar çocuk doğurmak, ev işleri yapmak, eşe yardım etmek gibi görevleri yerine getirmiştir. Yani kadınlar ev dışında önemli bir görev üstlenmemiş, ailesine ve topluma ekonomik bir katkıda bulunmamıştır. Sanayileşme ile birlikte bu durum değişmeye başlar ve kadınlar artık ailelerine ikincil bir gelir sağlayan bireyler olarak düşünölmeye başlanır. Bu durum artmaya başladıkça kadınlar toplum içerisinde daha çok yer almaya ve kadınların rolleri ve sorumlulukları da değişmeye başlar. Anne sütü yerine geçen yiyeceklerin çıkması, teknolojik gelişmeler neticesinde kadınların ev işlerine harcadığı zamanın azalması kadını zorunlu olarak evde kalmaktan kurtarır; kadınlar daha fazla boş zamana ve özgürlüğe kavuşur (Özkalp, 1998: 171 - 174).

Bu değişim ile birlikte rolleri ve sorumluluklarında değişim meydana gelen kadınlar, aile hayatının aktif, sosyo – ekonomik hayatın pasif üyesi olmaktan çıkarak hayatın bütününde aktif olarak yer almaya başlar. Ancak kadınlar, çalışma yaşamında varlıklarının artmasıyla birlikte yeni sorunlarla karşı karşıya kalır. Ortaya çıkan sorunların temel kaynağı, kadının çalışmasıyla birlikte ev ve aile sorumluluğunda bir değişimin olmaması ve kadına yeni sorumluluklar yüklenmesidir. Bu durum, çalışan kadın açısından ev iş ikilemini ve çelişkisini doğurur (Fidan, 2005: 186).

İş ve aile yaşamı üzerine odaklanan araştırmalar iş ve aile yaşamındaki deneyimler açısından toplumsal cinsiyet farklılıklarını ortaya koymaktadır. Kadınlar çoğunlukla bir aile kurmak ve iyi bir eş olmak gerektiği görüşüne inanarak toplumsallaşırlar; ekonomik bağımsızlık, meslek sahibi olmak ve kariyer yapmak ise kadınlar için daha çok ikinci sırada yer alır. Toplumsal cinsiyet rollerini küçük yaşlardan itibaren içselleştiren kadınlar, kendilerinden beklenenlere cevap

verebilmek adına önceliği çocuk bakımı ve ev işlerine vererek; çalışma yaşamlarını ve işlerini ikinci plana atmaktadırlar. Çünkü ister çalışsın isterse çalışmasın kadınların hayatlarındaki en önemli ve ön planda olan faktörler çocuk ve eştir. Çalışan kadın öncelikle aile sorumluluklarına zaman ayırmak için uğraşır. Hatta çoğu zaman kendisini unutarak, kendisine bile zaman ayıramaz. Kadınlar kariyer, başarı ve yükselme gibi durumlarda çekimser kalabilir; hatta evlilik ya da doğum gibi nedenlerden dolayı çalışma yaşamını da yarıda bırakabilir

Kadınlar erkeklere kıyasla ev ile ilgili sorumluluklara daha fazla zaman harcarlar. Evlenirken de ev ile ilgili ilk sorumluluğun kadında olduğu düşünülür. Kadınların işgücüne katılımı artarken, erkeklerin ev işlerine katılımı aynı oranda artmaz. Kadınlar hem ücretli işini hem de ücretsiz olarak gerçekleştirdiği ev işlerini dengelemek durumunda kalır (European Commission, 2004: 5). Bu durumda çalışan kadın hem iş hem de aileye ilişkin sorumluluklarını yerine getirebilmek için üzerinde baskı hissedebilir, aile yaşamında iyi bir eş ve anne olmak için çabalarken, iş yaşamında bazı statü ve yükselme fırsatlarını kaçırabilir. Evde duygulu, yumuşak çoğu zaman ikinci planda kalması beklenen kadından iş ortamında ön planda olması ve hırslı, aktif ve girişken olması beklenir. Sonuçta kadınların tüm bu çelişki ve çatışmaların yarattığı iş aile gerilimini erkeklere nazaran daha çok yaşadığı düşünülür.

## 2. AMAÇ

Tez çalışmasının esas amacı “kadın çalışanların iş ve aile yaşamı arasındaki çatışma düzeyinin kadınların psikolojik, sosyal ve kültürel yaşamları üzerindeki etkilerini tespit etmektir”.

Bu amaca ulaşmak üzere tasarladığımız araştırma bir çatışmanın var olup olmadığını eğer varsa erkek ve kadınlar arasında yaşanan çatışma düzeyi bakımından kadınlar aleyhine bir farklılığın olup olmadığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle araştırmanın kapsamına erkek çalışanlar da dâhil edilmiştir. Böylece eğer yaşanıyorsa bu yaşanan çatışmanın kadınlarda belirgin biçimde farklı ve etkileyici olduğunu ortaya çıkarmak daha kolaylaşacaktır.



Bu çerçevede tez çalışmasında ulaşılmaması planlanan alt amaçlar ise şu şekildedir;

- ❖ Kadın çalışanların demografik özelliklerini belirlemek
- ❖ Kadın çalışanların aile özelliklerini belirlemek
- ❖ İş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın varlığını ve düzeyini belirlemek
- ❖ Erkek ve kadın çalışanlar arasında çatışma düzeyi bakımından bir farklılık olup olmadığını belirlemek,
- ❖ Çatışma düzeyi ile aile ve kadının sosyo-demografik özellikleri arasındaki ilişkileri belirlemek
- ❖ Çatışma düzeyi ile ailenin temel yapısal özellikleri arasındaki ilişkileri belirlemek
- ❖ Çatışma düzeyi ile stres, kaygı, gerginlik, huzursuzluk gibi psikolojik sonuçlar arasındaki ilişkileri belirlemek
- ❖ Çatışma düzeyi ile aile ilişkileri, arkadaş ilişkileri gibi sosyal sonuçlar arasındaki ilişkileri belirlemek
- ❖ Çatışma düzeyi ile kültürel hayata katılım arasındaki ilişkiyi belirlemek

### 3. ÖNEM

Küreselleşme, sürekli değişim ve gelişim süreci ile birlikte günümüzde tüm dünyada kadınların çalışma yaşamına katılımı artmaktadır. Kadının işgücüne katılımı aile içi ilişkilerini etkilemektedir; çünkü kadının çalışma yaşamına katılmasıyla kadının geleneksel olarak üstlendiği bir takım roller tamamen ortadan kalkmamaktadır. Aksine kadının çalışma yaşamında varlığı arttıkça kadına annelik, ev kadınlığı gibi geleneksel rollerinin yanında çalışan kadın olarak yeni roller de yüklenmektedir. Kadına yüklenen bu rollerde kadının medeni durumu, çocuk sahibi olup olmadığı, aile içi ilişkileri, ailenin kadının çalışmasına bakışı, kadının elde ettiği gelir, işyerinde kadının konumu gibi faktörler etkili olmaktadır.

Kadınların çalışma yaşamına katılmasıyla artan rolleri kadının iş ve aile yaşamını karşı karşıya getirmektedir. Kadına yüklenen geleneksel rollerin iş rolleri ile çatışması "iş – aile çatışması" olarak karşımıza çıkmakta ve yaşanılan bu çatışmanın kadının yaşam dengesini ve sonuçta bütün ara değişkenlerle birlikte yaşam koşullarını ve kalitesini de olumsuz etkilediği düşünülmektedir.

Çalışan kadın hem iş hem de aileye ilişkin sorumluluklarını yerine getirebilmek için üzerinde baskı hissetmekte, iyi bir eş ve anne olmak için çabalarken, işte bazı statü ve yükselme fırsatlarını kaçırabilmektedir. Ya da tam tersi şekilde işte yükselebilmek için çabalarken ailesini ihmal edebilmektedir. Kısaca; gerçekleşen bu çatışma neticesinde çalışan kadınlar ya ailelerine daha az zaman ayırmakta, ya işinde yeteri kadar başarılı olamamakta, ya kendilerine zaman ayıramamaktadır. Bunun yanında evde duygulu, yumuşak davranması istenen kadından iş ortamında bazen hırslı ve aktif, bazen saldırgan ve girişken olması beklenmektedir. Sonuçta kadın tüm bu çelişki ve çatışmaların yarattığı iş aile gerilimini yaşamaktadır. Bu durum da kadınların psikolojik, sosyal ve kültürel yaşamları üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu olumsuz etkiler kadını yıpratıp, sağlığını olumsuz etkilediği gibi; çalışma yaşamındaki başarısını ve performansını da olumsuz etkilemektedir.

Bu noktada iş – aile çatışması hem kadın için, hem ailesi için, hem de örgüt için büyük sorun teşkil etmektedir. Nitekim bu sorunu tespit etmek ve etkilerini analiz etmek için dünyada ve Türkiye’de birçok araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmalarda genellikle iş – aile çatışmasının örgütsel performans, örgütsel bağlılık, iş tatmini, iş davranışları ile ilişkisi incelenmiş; iş – aile çatışmasının kadınların psikolojik, sosyal ve kültürel yaşamlarına etkileri ise literatür taraması düzeyinde bırakılmış; buna ilişkin araştırmalar gerçekleştirilmemiştir. Bu alanda yeteri kadar çalışma yapılmamış olması tez çalışmasının önemi artmaktadır.

#### **4. ARAŞTIRMANIN MODELİ**

Tez kapsamında yer alan araştırma “tarama modeli” bir araştırmadır. Bu modelin amacımıza uygun olan “survey/inceleme araştırması” tekniği seçilmiştir.

Araştırmamızda “konumuza uygun olarak” bazı değişkenler arasındaki ilişkilerin araştırılması planlanmıştır. Yani gerek kadınlara ait ve gerekse erkeklere ait “sosyo-demografik kategoriler” esas kabul edilerek bazı istatistiksel “anlamlı farklılık” sınamaları gerçekleştirilecektir. Buna ek olarak kadın ve erkeklerin

karşılaştırılmasında da istatistiksel anlamlılık testleri kullanılacaktır. Bu testler verilerin çözümlenmesi kısmında ele alınmıştır.

## 5. SAYILTILAR

Araştırmanın temel varsayımları/sayıltıları şunlardır;

- ❖ Seçilen örneklem grubunun evreni temsil edecek nitelikte olacağı,
- ❖ Ölçü aracının kadın ve erkek çalışanların iş – aile çatışmasının düzeyini ölçeceği,
- ❖ Ölçü aracının iş ve aile yaşamı çatışma düzeyinin kadın ve erkek çalışanların psikolojik, sosyo-kültürel yaşamları üzerindeki etkilerini ortaya koyacağıdır.

## 6. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma sonuçlarının genellenmek istendiği elemanlar bütünü olan evren, genel ve çalışma evreni olarak ikiye ayrılabilir. Genel evren soyuttur; tanımlanması kolay ancak ulaşılması çoğunlukla imkansızdır. Bu nedenle araştırmacılar tarafından çalışma evreni kullanılır. Çalışma evreni ulaşılabildiği için somuttur. Çalışma evreni araştırmacıların ya doğrudan gözleyerek ya da ondan seçilmiş bir örnek küme üzerinde yapılan gözlemlerden yararlanarak hakkında görüş bildirebileceği evrendir. Bu nedenle çalışma evrenini belirlemek amacıyla sınırlamalar ve tanımlamalar yapılır (Karasar, 1998: 109-110)

Araştırmanın evrenini Ankara ilinde çalışan kadın ve erkekler oluşturmaktadır. Bu sayı 2013 TÜİK verilerine göre (Ankara ilinde hizmet sektöründe istihdam edilenlerin toplamı) 1.196.000 kişidir. Bunların 815.000'i erkek, 381.000'i kadındır ( [www.tuik.gov.tr](http://www.tuik.gov.tr) ).

Örneklem, belirli bir evrenden, belirli kuralla göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği olan küçük kümelerdir. Mali yetersizlikler, kontrol güçlükleri ve zaman problemi nedeni ile örneklem üzerinde çalışma tercih edilir. Örneklem üzerinde çalışmak araştırmacılara zaman, enerji ve para tasarrufu sağlar. Bütün üzerinde

çalışmak kontrol sağlamayı zorlaştırır, küçük kümeler üzerinde denetim kurmak ise daha kolaydır. Araştırmalarda amaç çok veri toplamak değil, geçerli ve güvenilir veri toplamaktır. Örneğin özellikleri çok iyi bilinen küçük bir kümeden toplanan veriler, özellikleri tam bilinmeyen bir evrenden toplanan verilerden daha yararlı olacaktır. Bu gibi nedenlerle araştırmacılar örneklem üzerinde çalışmak durumunda kalır (Karasar, 1998: 111).

Araştırmanın örnekleme ise, % 5 tolerans düzeyine göre tesadüfi olarak belirlenecektir. TÜİK 2013 verilerine göre araştırmanın evreni 1.196.000 çalışan olduğu için; % 5 tolerans düzeyine göre örneklem büyüklüğünün en az 384 olması gerekmektedir.

## **7. KAPSAM VE SINIRLILIKLAR**

Araştırmanın kapsamı “Ankara ilinde hizmet sektöründe çalışan kadınlar ve erkekler” olarak planlanmıştır. Tarım ve sanayi sektöründe çalışan kadınlar ve erkekler kapsam dışı bırakılacaktır. Ayrıca evli olmayan çalışanlar da kapsam dışı bırakılacaktır.

## **8. ARAŞTIRMANIN UYGULANMASI**

Bu çalışmada 200 kadın 200 erkek olmak üzere 400 evli ve çalışan anket formu uygulanması planlanmış ve yüzyüze görüşmeler yapılmıştır. Eğitim ve gelir düzeyi dağılımına uyulmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak 218 kadın 192 erkek olmak üzere toplam 410 anket uygulanmıştır.

## **9. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Araştırmada kullanılan soru formu üç bölümden oluşmaktadır. Soru formunun birinci bölümünde demografik özellikler ve iş – aile çatışması belirleyicileri ile ilgili 38 soru, ikinci bölümde iş – aile çatışmasının düzeyini ölçmek için 18 soru, üçüncü

ve son bölümde ise iş – aile çatışmasının psikolojik etkilerini ölçmek için 11 soru ve sosyo-kültürel etkilerini ölçmek için 6 soru sorulmuştur.

Soru formunun ilk bölümünde yaş, cinsiyet, eğitim, meslek, çalışma durumu, görev/pozisyon, gelir düzeyi, çalışılan yıl, çalışma düzeni, çalışma saati, fazla mesai, hafta tatilinde çalışma, çocuk sayısı ve yaşı, çocuk bakımında yardım alınıp alınmadığı alınıyorsa kimlerden alındığı, yaşlı bakım sorumluluğu olup olmadığı varsa bu sorumluluk için yardım alınıp alınmadığı alınıyorsa kimlerden alındığı, ev işlerinde yardım alınıp alınmadığı alınıyorsa ne sıklıkla ve kimlerden alındığı, kişilik özellikleri, kontrol odağı, iş aile önceliği, yönetici desteği, kadın ve erkeklerin rolleri ile ilgili sorumlulukları, aile yapısı, eş yardımı, çalışma nedeni, eşlerin çalışma ile ilgili düşüncesi ile ilgili sorular bulunmaktadır. Ev işlerinde yardım ile ilgili sorular, çalışma nedeni ve eşlerin çalışma ile ilgili düşüncesi soruları sadece kadın çalışanlara sorulmuştur.

Soru formunun ikinci bölümünde iş – aile çatışması düzeyini ölçmek üzere Carlson, Kacmar ve Williams (2000) tarafından geliştirilen iş – aile çatışması ölçeği kullanılmıştır. Carlson ve arkadaşlarının ölçeği, geçerlik ve güvenilirlikleri yüksek, iş – aile çatışması konusunda uluslararası yaygınlığa sahip bir ölçektir. Ölçeğin “iş yönlü çatışma” ve “aile yönlü çatışma” olmak üzere iki alt testten ve 18 ifadeden oluşmaktadır. Her iki alt testin de zaman temelli çatışma, gerginlik temelli çatışma ve davranış temelli çatışma olmak üzere üçer boyutu bulunmaktadır.

İş yönlü çatışma alt test soruları şu şekildedir;

- ❖ İşim beni katılmak istediğim aile faaliyetlerinden alıkoyuyor
- ❖ İşime ayırmam gereken zaman evdeki yükümlülöklere ve faaliyetlere eşit derecede zaman ayırmama engel oluyor
- ❖ İş yükümlölüklerime ayırmak zorunda olduğum zaman aile aktivitelerimi kaçırmama neden oluyor.
- ❖ İşten eve geldiğimde sıklıkla aile aktivitelerine katılamayacak kadar ve yükümlölüklerimi yerine getiremeyecek kadar yorgun oluyorum
- ❖ İşten eve geldiğimde bazen aileme katkıda bulunamayacak kadar duygusal olarak tükenmiş oluyorum

- ❖ İşteki stres yüzünden bazen eve geldiğimde yapmak istediğim hobilerimi yapamayacak kadar stresli oluyorum
- ❖ İşimde kullandığım problem çözme becerilerim evde etkili olmuyor
- ❖ İşimde etkili ve gerekli olan davranışlar evde ters etki yaratıyor
- ❖ İşimde daha verimli olmamı sağlayan davranışlar, daha iyi bir eş ve ebeveyn olmama yardımcı olmuyor

Aile yönlü çatışma alt test soruları ise şu şekildedir;

- ❖ Aile yükümlülüklerime ayırdığım zaman iş yükümlülüklerime ayırdığım zamanı etkiliyor
- ❖ Ailemle geçirdiğim zaman kariyerimi ilerletmeme yardımcı olacak iş aktivitelerine ayırmam gereken zamanı ayırmama engel oluyor
- ❖ Aile yükümlülüklerime ayırmak zorunda olduğum zaman iş aktivitelerimi kaçırmama neden oluyor
- ❖ Evdeki strese bağlı olarak işte sıklıkla aile meseleleriyle meşgul oluyorum
- ❖ Evdeki strese bağlı olarak sıklıkla işime konsantre olmakta zorlanıyorum
- ❖ Aile yaşamındaki gerilim ve anksiyete sıklıkla işimi yapmama engel oluyor
- ❖ Evde etkili olan davranışlarım işte etkili olmuyor
- ❖ Evde etkili ve gerekli olan davranışlar işte ters etki yaratıyor
- ❖ Evde kullandığım problem çözme becerileri işte kullanışlı olmuyor.

Ölçekte katılımcılardan “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir. Seçeneklerin puanlaması şu şekildedir;

Kesinlikle katılmıyorum	:	1
Katılmıyorum	:	2
Kararsızım	:	3
Katılıyorum	:	4
Kesinlikle katılıyorum	:	5

İş yönlü çatışma alt testi, aile yönlü çatışma alt testi ve toplam iş – aile çatışması puanları ayrı ayrı hesaplanmış ve düşük, orta ve yüksek düzey olmak üzere üç

düzeğe ayrılmıştır. Puan aralıkları ve düzeyler belirlenmiştir. İş yönlü çatışma alt testi ve aile yönlü çatışma alt testi puan aralıkları ve düzeyleri şu şekildedir;

- ❖ 0 – 14,50 : Düşük düzeyde çatışma
- ❖ 14,51 – 29,50 : Orta düzeyde çatışma
- ❖ 29,51 – 45 : Yüksek düzeyde çatışma

Toplam iş – aile çatışması puan aralıkları ve düzeyleri ise şu şekildedir;

- ❖ 0 – 29,50 : Düşük düzeyde çatışma
- ❖ 29,51 – 59,50 : Orta düzeyde çatışma
- ❖ 59,51 – 90 : Yüksek düzeyde çatışma

Soru formunun son bölümünde ise psikolojik etki ve sorunları ve sosyo-kültürel etki ve sorunları ölçmek üzere tarafımızdan bir ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçekte de katılımcılardan “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiştir. Seçeneklerin puanlaması şu şekildedir;

Kesinlikle katılmıyorum	:	1
Katılmıyorum	:	2
Kararsızım	:	3
Katılıyorum	:	4
Kesinlikle katılıyorum	:	5

Psikolojik etkileri belirlemek için sorulan sorular “Durumluk ve Sürekli Kaygı Ölçeği”nden uyarlanarak hazırlanmıştır ve şu şekildedir;

- ❖ İş ve aile yaşantım arasında denge kuramamaktan kaygı duyuyorum
- ❖ İş ve aile yaşantım arasında denge kuramamaktan suçluluk duyuyorum
- ❖ İş ve aile sorumluluklarım nedeniyle bıkkınlık hissediyorum
- ❖ İş ve aile yaşantım arasında denge kuramamaktan endişeliyim
- ❖ İş ve aile yaşantım arasında denge kuramadığım için umutsuzum
- ❖ İş ve aile yaşantım arasında denge kuramamak hayal kırıklığına neden oluyor
- ❖ İş ve aile yaşantım arasında denge kuramamaktan korkuyorum
- ❖ İş ve aile sorumluluklarım uyku düzenimi bozuyor.

- ❖ İş ve aile yaşantım arasında denge kuramamak sinir/öfke yaratıyor
- ❖ İş ve aile sorumluluklarım baş ağrısı/mide ağrısı vb gibi sağlık sorunları yaratıyor.
- ❖ İş ve aile yaşantım arasında denge kuramamaktan üzüntü duyuyorum.

Psikolojik etki ölçeğinin puan aralığı ve düzeyleri şu şekildedir;

- ❖ 0 – 18,30 : Düşük düzeyde etki ve sorun
- ❖ 18,31 – 36,60 : Orta düzeyde etki ve sorun
- ❖ 36,61 – 55 : Yüksek düzeyde etki ve sorun

Sosyo-kültürel etkileri belirlemek için sorulan sorular ise;

- ❖ İş ve aile sorumluluklarım nedeniyle akraba ziyaretlerini (gereği gibi/yeterince) yapamıyoruz.
- ❖ İş ve aile sorumluluklarım nedeniyle kitap, şiir vb okuyamıyorum.
- ❖ İş ve aile sorumluluklarım nedeniyle arkadaşlarıma zaman ayıramıyorum
- ❖ İş ve aile sorumluluklarım nedeniyle hafta sonları ya da boş zamanlarımda parkta dolaşmak vb gibi gezintiler yapamıyorum.
- ❖ İş ve aile sorumluluklarım nedeniyle sinema, tiyatro vb gibi kültürel etkinliklere katılamıyorum.
- ❖ İşimden dolayı ailemle ilgili (birlikte) dinlenme, tatil gibi planlarımı çoğunlukla ertelemek veya değiştirmek zorunda kalıyorum.

Sosyo-kültürel etki ölçeğinin puan aralığı ve düzeyleri şu şekildedir;

- ❖ 0 – 9,50 : Düşük düzeyde etki ve sorun
- ❖ 9,51 – 19,50 : Orta düzeyde etki ve sorun
- ❖ 19,51 – 30 : Yüksek düzeyde etki ve sorun

## 10. ARAŞTIRMADA KULLANILAN İSTATİSTİKSEL TEKNİKLER

Hazırlanmış olan anket formu yoluyla elde edilen veriler kodlanarak veri tabanına girmeye uygun hale getirilmiş ve SPSS 20.0 programında oluşturulan veri tabanına aktarılmıştır.



Araştırmada öncelikle frekans analizi yapılmış; değişkenler arası ilişkilerin analizi için önce çapraz analiz (crosstabulation) yapılmış daha sonra bu ilişkilerin anlamlılık açısından incelenebilmesi için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Kruskal Wallis testi gruplar arası tek yönlü varyans analizinin nonparametrik alternatifidir. Analiz sonucu ortaya çıkan anlamlılık düzeyi 0,05'den daha düşük bir düzey ise değişkenler arası ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir (Demirgil, 2010: 106 – 108).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

#### 1. OLGUSAL DEĞİŞKENLERE İLİŞKİN BULGULAR; FREKANS DEĞERLERİ

##### 1.1. Cinsiyet

CİNSİYET	Frekans	Geçerli Yüzde
Kadın	218	53,2
Erkek	192	46,8
Toplam	410	100

Çizelge 3.1: Cinsiyet Yüzde Dağılımı

Çizelge 3.1’de araştırmaya katılan çalışanların cinsiyetlerinin yüzde dağılımı gösterilmektedir. Buna göre araştırmaya katılan çalışanların %53,2’si kadın, %46,8’i erkektir.

##### 1.2. Yaş

YAŞ	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
18 – 25	4,1	2,1
26 – 33	32,6	18,2
34 – 41	42,2	36,5
42 – 49	17,4	29,2
50 ve üzeri	3,7	14,1
Toplam	100	100

Çizelge 3.2: Yaş Yüzde Dağılımı

Çizelge 3.2’de araştırmaya katılan kadın ve erkek çalışanların yaşlarının yüzde dağılımı gösterilmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların %4,1’i “18-25” yaş, %32,6’sı “26-33” yaş, %42,2’si “34-41” yaş, %17,4’ü “42-49” yaş aralığında, %3,7’si ise “50 yaş ve üzeri”ndedir. Ankete katılan erkek çalışanların çalışanların ise %2,1’i “18-25” yaş, %18,2’si “26-33” yaş, %36,5’i “34-41” yaş, %29,2’si “42-49” yaş aralığında, %14,1’i ise “50 yaş ve üzeri”ndedir. **Görüldüğü gibi araştırmaya katılanların çoğunluğu 34 – 41 yaş aralığındadır.**

### 1.3. Eğitim Düzeyi

EĞİTİM DÜZEYİ	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
İlköğretim ve altı	19,3	22,4
Lise ve dengi	34,4	26
Yüksekokul/üniversite	42,7	42,7
Lisans üstü	3,7	8,9
Toplam	100	100

Çizelge 3.3: Eğitim düzeyleri yüzde dağılımı

Çizelge 3.3'de katılan araştırmaya katılan kadın ve erkek çalışanların eğitim düzeylerinin yüzde dağılımı gösterilmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların %19,3'ünün eğitim düzeyi ilköğretim ve altı, %34,4'ünün eğitim düzeyi lise ve dengi, %42,7'sinin eğitim düzeyi yüksekokul ve üniversite, %3,7'sinin eğitim düzeyi ise lisansüstü seviyesindedir. Araştırmaya katılan erkek çalışanların %22,4'ünün eğitim düzeyi ilköğretim ve altı, %26'sının eğitim düzeyi lise ve dengi, %42,7'sinin eğitim düzeyi yüksekokul ve üniversite, %8,9'unun eğitim düzeyi ise lisansüstü seviyesindedir. **Görüldüğü üzere hem kadın hem erkek çalışanların çoğu yüksekokul/üniversite seviyesindedir.**

### 1.4. Meslek

MESLEK	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Üst düzey yöneticiler ve müdürler	1,8	4,7
Profesyonel meslek mensupları	37,6	42,7
Yardımcı profesyonel meslek mensupları	7,8	5,7
Büro ve müşteri hizmetlerinde çalışanlar	6,9	3,1
Hizmet ve satış elemanları	28,9	14,6
Zanaatkarlar	2,3	6,3
Makine operatörleri	0,9	2,1
Nitelik gerektirmeyen işler	13,8	16,1
Toplam	100	100

Çizelge 3.4: Meslek yüzde dağılımları

Çizelge 3.4'de araştırmaya katılan kadın ve erkek çalışanların meslek grupları yüzde dağılımı gösterilmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların %1,8'i üst düzey yönetici ve müdür meslek grubunda iken; %37,6'sı profesyonel mesleklerde, %7,8'si yardımcı profesyonel mesleklerde, %6,9'u büro işleri ya da müşteri hizmetleri, %28,9'u hizmet ya da satış elemanı meslek grubundadır.

%2,3'ü zanaatkar, %0,9'u makine operatörü, %13,8'i ise nitelik gerektirmeyen meslek gruplarında çalışmaktadır. Araştırmaya katılan erkek çalışanların ise %4,7'si üst düzey yönetici ve müdür meslek grubunda iken; %42,7'si profesyonel mesleklerde, %5,7'si yardımcı profesyonel mesleklerde, %3,1'i büro işleri ya da müşteri hizmetlerinde, %14,6'sı hizmet ya da satış elemanı meslek grubundadır. %6,3'ü zanaatkar, %2,1'i makine operatörü, %16,1'i ise nitelik gerektirmeyen meslek gruplarında çalışmaktadır. **Görüldüğü üzere kadın ve erkek çalışanların çoğu profesyonel meslek mensubudur.**

### 1.5. Görev/Pozisyon

GÖREV/POZİSYON	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Yönetici	5	12
Profesyonel meslek	22,5	19,3
Teknik personel	2,8	9,9
Üretim personeli	1,8	1,6
Büro personeli	37,2	13,5
İşveren	3,7	8,3
Nitelik gerektirmeyen işler	6,1	18,8
Kendi hesabına çalışan	11	16,7
Toplam	100	100

Çizelge 3.5: Görev yüzde dağılımları

Çizelge 3.5'de araştırmaya katılan çalışanların işyerlerindeki görevlerinin yüzde dağılımı gösterilmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların %5'i yönetici, %22,5'i profesyonel meslek, %2,8'i teknik personel, %1,8'i üretim personeli, %37,2'si büro personeli, %3,7'si işveren, %11'i kendi hesabına çalışan olarak, %6,1'i nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. Araştırmaya katılan erkek çalışanların %12'si yönetici, %19,3'ü profesyonel meslek, %9,9'u teknik personel, %1,6'sı üretim personeli, %13,5'i büro personeli, %8,3'ü işveren, %16,7'si kendi hesabına çalışan olarak, %18,8'i nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. **Kadınlar çoğunlukla büro personeli olarak çalışmakta iken; erkeklerde dağılım daha düzenli olup çoğunluk profesyonel mesleklerde çalışmaktadır.**

### 1.6. Hanehalkı Gelir Düzeyi

HANEHALKI GELİR DÜZEYİ	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Cevap yok	1,4	3,6
0 – 891	0	1
892 – 1782	13,3	10,4
1783 – 2673	24,3	25
2674 – 3564	17,4	14,1
3565 – 4455	10,6	8,3
4456 – 5346	10,6	13
5347 – 6237	6	3,6
6238 – 7128	5,5	4,7
7129 – 8019	3,2	2,1
8020 – 8910	1,8	1
8911 ve üzeri	6	13
Toplam	100	100

Çizelge 3.6: Hanehalkı gelir düzeyi yüzde dağılımı

Çizelge 3.6'da araştırmaya katılan çalışanların hanehalkı gelir düzeyleri yüzde dağılımı gösterilmektedir. Araştırmaya katılan kadın ve erkek çalışanların hanehalkı gelir düzeylerine baktığımızda yoğunlaşmanın 4456 – 5346 TL düzeyinin altında olduğunu görülmektedir. Bu gelir düzeyinin altındaki yığılma 1783 – 2673 TL gelir düzeyindedir (Kadın çalışanlarda %24,3; erkek çalışanlarda %25).

### 1.7. Çalışma Düzeni

ÇALIŞMA DÜZENİ	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Tam zamanlı	97,2	96,9
Yarı zamanlı	2,3	1,6
Mevsimlik/geçici	0,5	1,6
Toplam	100	100

Çizelge 3.7: Çalışma düzeni yüzde dağılımı

Çizelge 3.7'de araştırmaya katılan çalışanların çalışma düzeni yüzde dağılımı gösterilmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların %97,2'si tam zamanlı, %2,3'ü yarı zamanlı, %0,5'i ise mevsimlik/geçici çalışmaktadır. Araştırmaya katılan erkek çalışanların %96,9'u tam zamanlı, %1,6'sı yarı zamanlı, %1,6'sı mevsimlik/geçici çalışmaktadır.

### 1.8. Çalışma Saati

ÇALIŞMA SAATİ	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
7 saat ve altı	9,6	3,6
8 – 9 saat	60,1	57,3
10 saat ve üzeri	30,3	39,1
Toplam	100	100

Çizelge 3.8: Çalışma saati yüzde dağılımı

Çizelge 3.8’de araştırmaya katılan çalışanların çalışma saati yüzde dağılımı gösterilmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların %9,6’sı 7 saat ve altı, %60,1’i 8 – 9 saat, %30,3’ü 10 saat ve üzeri çalışmaktadır. Araştırmaya katılan erkek çalışanların %3,6’sı 7 saat ve altı, %57,3’ü 8 – 9 saat, %39,1’i 10 saat ve üzeri çalışmaktadır. **Burada araştırmaya katılan kadın (%60,1) ve erkeklerin (%57,3) çoğunluğunun 8 – 9 saat çalıştığı görülmektedir.**

### 1.9. Fazla Mesai

FAZLA MESAI	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Hayır	59,2	51
Evet	40,8	49
Toplam	100	100

Çizelge 3.9: Fazla mesai yüzde dağılımı

Çizelge 3.9’ da araştırmaya katılan çalışanların fazla mesai düzeni gösterilmektedir. Katılımcıların %59,2’sinin fazla mesai yapmadığı, %40,8’inin fazla mesai yaptığı görülmektedir. Araştırmaya katılan erkek çalışanların ise %51’i fazla mesai yapmazken, %49’u fazla mesai yapmaktadır.

### 1.10. Hafta Tatilinde Çalışma

HAFTA TATİLLERİNDE ÇALIŞMA	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Çalışmıyor	58,3	53,6
Düzenli/belirli	32,1	25,5
Düzensiz/belirsiz	9,6	20,8
Toplam	100	100

Çizelge 3.10: Hafta tatilinde çalışma durumu yüzde dağılımı

Çizelge 3.10'da araştırmaya katılan çalışanların hafta tatillerinde çalışma durumuna ilişkin değerler gösterilmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların %58,3'ü hafta tatillerinde çalışmamakta, %32,1'i düzenli bir şekilde hafta tatillerinde çalışmakta iken, %9,6'nın hafta tatillerinde çalışma durumu düzensiz ve belirsizdir. Araştırmaya katılan erkek çalışanların ise %53,6'sı hafta tatillerinde çalışmamakta, %25,5'i düzenli bir şekilde hafta tatillerinde çalışmakta iken, %20,8'inin hafta tatillerinde çalışma durumu düzensiz ve belirsizdir.

### 1.11. Çocuk Sayısı

ÇOCUK SAYISI	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Yok	14,2	11,5
Bir	32,6	29,2
İki	42,2	31,3
Üç	11	22,4
Dört	0	4,7
Beş	0	1
Toplam	100	100

Çizelge 3.11: Çocuk sayısı yüzde dağılımı

Çizelge 3.11'de araştırmaya katılan çalışanların çocuk sayısı yüzde dağılımı gösterilmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların %14,2'sinin çocuğu yoktur; %32,6'sı bir çocuk, %42,2'si iki çocuk, %11'i üç çocuk sahibidir. Araştırmaya katılan erkek çalışanların %11,5'inin çocuğu yoktur; %29,2'si bir çocuk, %31,3'ü iki çocuk, %22,4'ü üç çocuk, %4,7'si dört çocuk, %1'i beş çocuk sahibidir. **Görüldüğü üzere hem kadın hem erkek çalışanların çoğunluğu iki çocuk sahibidir (kadın %42,2 – erkek %31,3).**

### 1.12. Annelik/Babalık Sorumluluğu

ANNELİK / BABALIK SORUMLULUĞU	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Çok ağır	27,1	25,5
Ağır	50,9	43,2
Ağır değil	7,3	13,5
Hiç ağır değil	0,5	6,3
Böyle bir sorumluluğum yok	14,2	11,5
Toplam	100	100

Çizelge 3.12: Annelik/babalık sorumluluğu yüzde dağılımı



Çizelge 3.12'de araştırmaya katılan çalışanların annelik ve babalık sorumluluğuna ilişkin değerler gösterilmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların %14,2'sinin çocuğu olmadığı için annelik sorumluluğu da bulunmamaktadır. Kadın çalışanların %78'i annelik sorumluluğunu ağır ve çok ağır olarak; %7,8'i ise annelik sorumluluğunun ağır olmadığını belirtmiştir. Araştırmaya katılan erkek çalışanların ise %11,5'inin çocuğu olmadığı için babalık sorumluluğu da bulunmamaktadır. Erkek çalışanların %68,7'si babalık sorumluluğunu ağır ve çok ağır olarak; %19,8'i ise babalık sorumluluğunun ağır olmadığını belirtmiştir. **Görüldüğü üzere kadın çalışanların çoğunluğu annelik sorumluluğunu, erkek çalışanların çoğunluğu babalık sorumluluğunu ağır olarak görmektedir.**

### 1.13. Mesleki Sorumluluk

MESLEKİ SORUMLULUĞU	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Çok ağır	5,5	7,3
Ağır	28,9	25,5
Ağır değil	45	39,1
Hiç ağır değil	20,6	28,1
Toplam	100	100

Çizelge 3.13: Mesleki sorumluluk yüzde dağılımı

Çizelge 3.13'de araştırmaya katılan çalışanların mesleki sorumluluklarına ilişkin değerler gösterilmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların %34,4'ü mesleki sorumluluklarını çok ağır ve ağır olarak belirtirken, %65,6'sı ise ağır olmadığını belirtmiştir. Erkek çalışanların %32,8'i mesleki sorumluluklarını çok ağır ve ağır olarak belirtmiştir, %67,2'si ise ağır olmadığını belirtmiştir. **Görüldüğü üzere kadın ve erkek çalışanların çoğunluğu mesleki sorumluluklarını ağır olarak görmemektedir.**

### 1.14. İş – Aile Çatışması Düzeyi

İŞ – AİLE ÇATIŞMASI TOPLAM DÜZEYİ	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Düşük düzeyde çatışma	17,4	15,6
Orta düzeyde çatışma	69,3	74,5
Yüksek düzeyde çatışma	13,3	9,9
Toplam	100	100

Çizelge 3.14: İş – aile çatışması düzeyleri yüzde dağılımı

Çizelge 3.14'de araştırmaya katılan çalışanların toplam iş – aile çatışması düzeyleri gösterilmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların %16,4'ü düşük düzeyde, %69,3'ü orta düzeyde, %13,3'ü ise yüksek düzeyde iş – aile çatışması yaşamaktadır. Araştırmaya katılan erkek çalışanların ise %15,6'sı düşük düzeyde, %74,5'i orta düzeyde, %9,9'u ise yüksek düzeyde çatışma yaşamaktadır. **Verilere göre hem kadın hem erkek çalışanlar çoğunlukla orta düzeyde iş – aile çatışması yaşamaktadır.**

### 1.15. İş – Aile Çatışmasının Psikolojik Etkisi

ÇATIŞMANIN PSİKOLOJİK ETKİSİ	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Düşük düzeyde etki ve sorun	20,6	42,7
Orta düzeyde etki ve sorun	37,2	31,8
Yüksek düzeyde etki ve sorun	42,2	25,5
Toplam	100	100

Çizelge 3.15: Çatışmanın psikolojik etkisi yüzde dağılımı

Çizelge 3.15 iş – aile çatışmasının psikolojik etkisine ait değerleri göstermektedir. Buna göre kadın çalışanların %20,6'sı düşük düzeyde etki ve sorun, %37,2'si orta düzeyde etki ve sorun, %42,2'si yüksek düzeyde etki ve sorun yaşamaktadır. Erkek çalışanların ise %42,7'si düşük düzeyde etki ve sorun, %31,8'i orta düzeyde etki ve sorun, %25,5'i ise yüksek düzeyde etki ve sorun yaşamaktadır. **Verilere göre kadın çalışanlarda psikolojik etki düzeyi artarken, erkek çalışanlarda psikolojik etki düzeyi düşmektedir.**

### 1.16. İş – Aile Çatışmasının Sosyo-Kültürel Etkisi

ÇATIŞMANIN SOSYO-KÜLTÜREL ETKİSİ	KADIN	ERKEK
	Geçerli Yüzde	Geçerli Yüzde
Düşük düzeyde etki ve sorun	16,5	23,4
Orta düzeyde etki ve sorun	54,1	50
Yüksek düzeyde etki ve sorun	29,4	26,6
Toplam	100	100

Çizelge 3.16: Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi yüzde dağılımı

Çizelge 3.16 iş – aile çatışmasının sosyo-kültürel etkisine ait değerleri göstermektedir. Buna göre kadın çalışanların %16,5'i düşük düzeyde etki ve sorun, %54,1'i orta düzeyde etki ve sorun, %29,4'ü yüksek düzeyde etki ve sorun

yaşamaktadır. Erkek çalışanların ise %23,4'ü düşük düzeyde etki ve sorun, %50'si orta düzeyde etki ve sorun, %26,6'sı ise yüksek düzeyde etki ve sorun yaşamaktadır. **Görüldüğü üzere hem kadın hem erkek çalışanlarda sosyo-kültürel etki orta düzeyde yoğunlaşmaktadır.**

## 2. KADIN ÇALIŞANLAR İLE İLGİLİ BULGULAR

### 2.1. İş – Aile Çatışması İlişkileri

#### 2.1.1. Yaş Değişkeni

Yaş	İş Yönlü Çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
18 – 25	33,3	33,3	33,3	100
26 – 33	25,4	46,5	28,2	100
34 – 41	21,7	58,7	19,6	100
42 – 49	18,4	50	31,6	100
50 ve üzeri	37,5	62,5	0	100
<b>Toplam (%)</b>	23,4	52,3	24,3	100

Yaş	Aile Yönlü Çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
18 – 25	44,4	44,4	11,1	100
26 – 33	26,8	60,6	12,7	100
34 – 41	33,7	60,9	5,4	100
42 – 49	21,1	65,8	13,2	100
50 ve üzeri	37,5	62,5	0	100
<b>Toplam (%)</b>	29,8	61	9,2	100

Yaş	İş Aile Çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
18 – 25	33,3	33,3	33,3	100
26 – 33	11,3	71,8	16,9	100
34 – 41	21,7	70,7	7,6	100
42 – 49	15,8	65,8	18,4	100
50 ve üzeri	25	75	0	100
<b>Toplam (%)</b>	17,9	68,8	13,3	218

	Yaş	N	Mean Rank
İYÇ	18-25	9	108,83
	26-33	71	111,11
	34-41	92	106,90
	42-49	38	119,67
	50+	8	77,56
	Toplam	218	
AYÇ	18-25	9	96,50
	26-33	71	115,20
	34-41	92	102,80
	42-49	38	121,22
	50+	8	94,88
	Toplam	218	
İAÇ	18-25	9	112,83
	26-33	71	118,98
	34-41	92	100,77
	42-49	38	116,07
	50+	8	90,88
	Toplam	218	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	3,907	5,021	6,758
df	4	4	4
Asymp. Sig.	,419	,285	,149
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Yaş			

Çizelge 3.17: Yaş ve İş Aile Çatışması Çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Yaş değişkeni esasında elde ettiğimiz veriler tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşıyor olarak gözlenen kadınların sayıları ise tüm yaş kategorileri için birbirine yakın olarak belirmiş ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. Bu farklılıkların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını araştırmak için gerçekleştirdiğimiz “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,419 > 0,05$ ;  $,285 > 0,05$  ve  $,149 > 0,05$ ) yaş değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Yani yaş değişkeni iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışmasını etkileyen bir faktör değildir.

Kadınların yaşı arttıkça toplumsal cinsiyet sorumluluklarının azalması, evlilik ve aile yaşamı ile ilgili beklentilerin ve algıların oturması, iş ile ilgili başarımların tamamlanması gibi nedenlerle iş – aile çatışması düzeyinin düşmesi düşünülebilir. Ancak elde edilen verilerden çıkan sonuçlar bunu doğrulamamış ve kadınların yaşının iş – aile çatışmasında belirleyici olmadığını göstermiştir. Bu; yaş değişkeni dışında kalan eğitim düzeyi, hanehalkı gelir düzeyi, eş ve aile desteği gibi nedenlerden kaynaklanabilir.

## 2.1.2. Hanehalkı Geliri Değişkeni

Hanehalkı Geliri	İş Yönlü Çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
892 – 1782	37,9	41,4	20,7	100
1783 – 2673	24,5	50,9	24,5	100
2674 – 3564	23,7	47,4	28,9	100
3565 – 4455	21,7	43,5	34,8	100
4456 – 5346	21,7	65,2	13	100
5347 – 6237	23,1	38,5	38,5	100
6238 – 7128	8,3	91,7	0	100
7129 – 8019	0	57,1	42,9	100
8020 – 8910	50	50	0	100
8911 ve üzeri	7,7	61,5	30,8	100
Cevap yok	33,3	66,7	0	100
<b>Toplam (%)</b>	<b>23,4</b>	<b>52,3</b>	<b>24,3</b>	<b>100</b>

Hanehalkı Geliri	Aile Yönlü Çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
892 – 1782	34,5	58,6	6,9	100
1783 – 2673	32,1	64,2	3,8	100
2674 – 3564	36,8	47,4	15,8	100
3565 – 4455	26,1	65,2	8,7	100
4456 – 5346	34,8	65,2	0	100
5347 – 6237	23,1	69,2	7,7	100
6238 – 7128	8,3	83,3	8,3	100
7129 – 8019	14,3	57,1	28,6	100
8020 – 8910	0	100	0	100
8911 ve üzeri	23,1	46,2	30,8	100
Cevap yok	66,7	33,3	0	100
<b>Toplam (%)</b>	<b>29,8</b>	<b>61</b>	<b>9,2</b>	<b>100</b>

Hanehalkı Geliri	İş Aile Çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
892 – 1782	24,1	65,5	10,3	100
1783 – 2673	22,6	64,2	13,2	100
2674 – 3564	21,1	60,5	18,4	100
3565 – 4455	17,4	65,2	17,4	100
4456 – 5346	13	87	0	100
5347 – 6237	7,7	76,9	15,4	100
6238 – 7128	8,3	91,7	0	100
7129 – 8019	0	71,4	28,6	100
8020 – 8910	0	100	0	100
8911 ve üzeri	7,7	61,5	30,8	100
Cevap yok	66,7	33,3	0	100
<b>Toplam (%)</b>	<b>17,9</b>	<b>68,8</b>	<b>13,3</b>	<b>100</b>

	Hanehalkı gelir düzeyi	N	Mean Rank
<b>İş yönlü çatışma</b>	892-1782	29	94,48
	1783-2673	53	108,75
	2674-3564	38	113,13
	3565-4455	23	119,61
	4456-5346	23	101,46
	5347-6237	13	121,58
	6238-7128	12	101,63
	7129-8019	7	144,29
	8020-8910	4	67,25
	8911 ve üzeri	13	127,85
	Cevap yok	3	81,00
	Toplam	218	
<b>Aile yönlü çatışma</b>	892-1782	29	103,14
	1783-2673	53	103,13
	2674-3564	38	107,61
	3565-4455	23	112,83
	4456-5346	23	97,57
	5347-6237	13	115,04
	6238-7128	12	130,13
	7129-8019	7	139,71
	8020-8910	4	132,00
	8911 ve üzeri	13	132,69
	Cevap yok	3	66,00
	Toplam	218	
<b>İş aile çatışması</b>	892-1782	29	100,95
	1783-2673	53	104,92
	2674-3564	38	111,09
	3565-4455	23	113,63
	4456-5346	23	102,17
	5347-6237	13	121,00
	6238-7128	12	106,63
	7129-8019	7	140,07
	8020-8910	4	114,50
	8911 ve üzeri	13	134,77
	Cevap yok	3	51,50
	Toplam	218	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İYÇ	AYÇ	İAÇ
Chi-Square	10,896	11,319	12,001
df	10	10	10
Asymp. Sig.	,366	,333	,285
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Hanehalkı gelir düzeyi			

Çizelge 3.18: Gelir düzeyi ve İş Aile Çatışması Çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Hanehalkı gelir düzeyi değişkeni esasında elde ettiğimiz veriler tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının yaşandığını göstermektedir. Düşük ve yüksek

düzeyde çatışma yaşadığı görülen kadınların sayıları ise tüm gelir kategorileri için birbirine yakın olup aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verilerine göre ( $,366 > 0,05$ ,  $,333 > 0,05$  ve  $,285 > 0,05$ ) gelir düzeyi değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Hanehalkı gelir düzeyi arttıkça kadınlar çocuk ve ev ile ilgili sorumluluklarını ücret karşılığı başkalarına devrederek üzerlerindeki rol yüklerini azaltabilir ve bunun neticesinde iş aile dengesini kurabilir ve çatışma yaşamayabilir. Ancak elde edilen verilere göre gelir düzeyi ne olursa olsun orta düzeyde bir çatışma yaşanmakta ve hanehalkı gelir düzeyi arttıkça iş – aile çatışması düzeyi düşmemektedir. Bu durum kadınların rolleri ile ilgili sorumluluklarının ağır olması, çalışma saatlerinin fazla ve düzensiz olması, eş ve aile desteğinin az olması gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Sonuç olarak hanehalkı gelir düzeyi iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışmasında belirleyici bir faktör değildir.

### 2.1.3. Çalışma Düzeni Değişkeni

Çalışma düzeni	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Tam zamanlı	23,6	51,9	24,5	100
Yarı zamanlı	20	60	20	100
Mevsimlik/geçici	0	100	0	100
<b>Toplam (%)</b>	<b>23,4</b>	<b>52,3</b>	<b>24,3</b>	<b>100</b>

Çalışma düzeni	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Tam zamanlı	30,2	60,8	9	100
Yarı zamanlı	20	60	20	100
Mevsimlik/geçici	0	100	0	100
<b>Toplam (%)</b>	<b>29,8</b>	<b>61</b>	<b>9,2</b>	<b>100</b>

Çalışma düzeni	İş aile çatışması			Toplam
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Tam zamanlı	18,4	68,4	13,2	100
Yarı zamanlı	0	80	20	100
Mevsimlik/geçici	0	100	0	100
<b>Toplam</b>	<b>17,9</b>	<b>68,8</b>	<b>13,3</b>	<b>100</b>

	Çalışma düzeni	N	Mean Rank
İYÇ	Tam zamanlı	212	109,52
	Yarı zamanlı	5	108,70
	Mevsimlik/geçici	1	108,50
	Toplam	218	
AYÇ	Tam zamanlı	212	108,97
	Yarı zamanlı	5	127,50
	Mevsimlik/geçici	1	132,00
	Toplam	218	
İAÇ	Tam zamanlı	212	108,94
	Yarı zamanlı	5	132,40
	Mevsimlik/geçici	1	114,50
	Toplam	218	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	,001	,737	1,024
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,999	,692	,599
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Çalışma düzeni			

Çizelge 3.19: Çalışma Düzeni ve İş Aile Çatışması Çapraz analiz ve anlamlılık çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Çalışma düzeni değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşadığı gözlenen kadınların sayıları ise tüm çalışma düzeni kategorileri için birbirine yakındır ve aralarında küçük farklılıklar vardır. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,999 > 0,05$ ,  $,692 > 0,05$  ve  $,599 > 0,05$ ) çalışma düzeni değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında oluşan farklılıkların anlamlı olmadığını göstermektedir.

Yarı zamanlı çalışmanın tam zamanlı çalışmaya oranla kadın çalışanlara esneklik sağlayarak üzerlerindeki zaman baskısını azaltması ve iş aile yaşamını dengelemede yardımcı olması beklenir. Ancak elde ettiğimiz veriler sonucunda kadınlar ister tam zamanlı ister yarı zamanlı çalışsın orta düzeyde iş – aile çatışması yaşamaktadır ve yarı zamanlı çalışmanın kadınların iş – aile çatışması düzeyini azaltmadığı görülmektedir. Bunun nedeni rol sorumluluklarının/rol yükünün ağır olması, hanehalkı gelir düzeyinin rol yükünü hafifletmek için yetersiz olması, eş ve aile desteğinin az olması olabilir. Kısaca kadının çalışma düzeni iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından belirleyici olmadığı görülmüştür.



### 2.1.4. Çalışma Saati Değişkeni

Çalışma saati	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
7 saat ve altı	23,8	66,7	9,5	100
8 – 9 saat	18,3	55,7	26	100
10 saat ve üzeri	33,3	40,9	25,8	100
<b>Toplam (%)</b>	23,4	52,3	24,3	100

Çalışma saati	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
7 saat ve altı	38,1	57,1	4,8	100
8 – 9 saat	28,2	61,1	10,7	100
10 saat ve üzeri	30,3	62,1	7,6	100
<b>Toplam (%)</b>	29,8	61	9,2	100

Çalışma saati	İş Aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
7 saat ve altı	14,3	76,2	9,5	100
8 – 9 saat	14,5	68,7	16,8	100
10 saat ve üzeri	25,8	66,7	7,6	100
<b>Toplam (%)</b>	17,9	68,8	13,3	100

	Çalışma saati (günlük)	N	Mean Rank
İYÇ	7 saat ve altı	21	96,81
	8 - 9 saat	131	115,06
	10 saat ve üzeri	66	102,51
	Toplam	218	
AYÇ	7 saat ve altı	21	97,93
	8 - 9 saat	131	112,21
	10 saat ve üzeri	66	107,80
	Toplam	218	
İAÇ	7 saat ve altı	21	109,52
	8 - 9 saat	131	115,82
	10 saat ve üzeri	66	96,94
	Toplam	218	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	3,227	1,338	5,906
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,199	,512	,052
a. Kruskal Wallis Test			
2.2. Grouping Variable: Çalışma saati (günlük)			

Çizelge 3.20: Çalışma Saati ve İş Aile Çatışması Çapraz analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Çalışma saati değişkeni esasında elde ettiğimiz veriler tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşadığı gözlenen kadınların sayıları tüm çalışma saati kategorileri için birbirine yakındır ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,199 > 0,05$ ,  $,512 > 0,05$  ve  $,052 > 0,05$ ) çalışma saati değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması

bakımından kadın grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Çalışma saatleri arttıkça kadınlar üzerindeki zaman baskısı artar. Çalışma saati azaldıkça da bu zaman baskısı azalır ve kadınları iş ve aile yaşamını dengelemeleri kolaylaştırır. Ancak elde edilen veriler ister 7 – 8 saat, ister 10 saat ve üzeri çalışılsın çoğunlukla orta düzeyde iş – aile çatışması yaşandığını ve çalışma saatinin iş – aile çatışmasında belirleyici olmadığını göstermektedir. Bunun nedeni kadın çalışanların rol yükünün ağır olmaması ya da rol sorumluluklarını başkalarına devretmesi, eş ve ailenin desteği olabilir.

### 2.1.5. Fazla Mesai Değişkeni

Fazla mesai	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Fazla mesai yok	21,7	55,8	22,5	100
Fazla mesai var	25,8	47,2	27	100
<b>Toplam (%)</b>	<b>23,4</b>	<b>52,3</b>	<b>24,3</b>	<b>100</b>

Fazla mesai	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Fazla mesai yok	31	59,7	9,3	100
Fazla mesai var	28,1	62,9	9	100
<b>Toplam (%)</b>	<b>29,8</b>	<b>61</b>	<b>9,2</b>	<b>100</b>

Fazla mesai	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Fazla mesai yok	17,8	68,2	14	100
Fazla mesai var	18	69,7	12,4	100
<b>Toplam (%)</b>	<b>17,9</b>	<b>68,8</b>	<b>13,3</b>	<b>100</b>

Fazla mesai değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışması yaşandığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşadığı gözlenen kadınların sayıları tüm fazla mesai kategorileri için birbirine yakın olarak belirmiş ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,967 > 0,05$ ;  $,724 > 0,05$  ve  $,825 > 0,05$ ) fazla mesai değişkenine göre oluşan bu farklılıkların iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında anlamlı olmadığını göstermektedir.

	Fazla mesai	N	Mean Rank
İYÇ	Hayır	129	109,36
	Evet	89	109,70
	Toplam	218	
AYÇ	Hayır	129	108,42
	Evet	89	111,07
	Toplam	218	
İAÇ	Hayır	129	110,14
	Evet	89	108,57
	Toplam	218	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İYÇ	AYÇ	İAÇ
Chi-Square	,002	,125	,049
df	1	1	1
Asymp. Sig.	,967	,724	,825
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Fazla mesai			

Çizelge 3.21: Fazla Mesai ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Fazla mesai kadınlar üzerindeki zaman baskısını arttırdığı gibi iş ile ilgili rol yükünü de artırarak iş – aile çatışmasına neden olur. Ancak araştırmada elde edilen veriler ve anlamlılık testi neticesinde fazla mesaiye kalmayan kadınlar da en az fazla mesaiye katılan kadınlar kadar çatışma yaşamaktadır dolayısıyla fazla mesai değişkeni belirleyici değildir. Bunun nedeni kadın çalışanların rol yükünün ağır olmaması ya da rol sorumluluklarını başkalarına devretmesi, kadın fazla mesaiye kalırken eşinin evde kadının sorumluluklarını devralması, eş ve ailenin desteği olabilir.

### 2.1.6. Hafta Tatilinde Çalışma Değişkeni

Hafta tatilinde çalışma	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çalışmıyor	22,8	54,3	22,8	100
Düzenli/belirli	18,6	52,9	28,6	100
Düzensiz/belirsiz	42,9	38,1	19	100
Toplam (%)	23,4	52,3	24,3	100

Hafta tatilinde çalışma	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çalışmıyor	30,7	60,6	8,7	100
Düzenli/belirli	22,9	67,1	10	100
Düzensiz/belirsiz	47,6	47,9	9,5	100
Toplam (%)	29,8	61	9,2	100

Hafta tatilinde çalışma	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çalışmıyor	18,9	67,7	13,4	100
Düzenli/belirli	11,4	75,7	12,9	100
Düzensiz/belirsiz	33,3	52,4	14,3	100
<b>Toplam (%)</b>	17,9	68,8	13,3	100

	Hafta tatillerinde çalışma	N	Mean Rank
İYÇ	Çalışmıyor	127	108,73
	Düzenli	70	117,04
	Düzensiz/belirsiz	21	89,05
	Toplam	218	
AYÇ	Çalışmıyor	127	108,22
	Düzenli	70	117,02
	Düzensiz/belirsiz	21	92,14
	Toplam	218	
İAÇ	Çalışmıyor	127	108,62
	Düzenli	70	115,21
	Düzensiz/belirsiz	21	95,79
	Toplam	218	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	3,888	3,537	2,387
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,143	,171	,303
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Hafta tatillerinde çalışma			

Çizelge 3.22: Hafta Tatillerinde Çalışma ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Hafta tatilinde çalışma değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşıyor olarak gözlenen kadınların sayıları tüm fazla mesai kategorileri için birbirine yakın olup aralarında küçük farklılıklar gözlenmiştir. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,143 > 0,05$ ,  $,171 > 0,05$  ve  $,303 > 0,05$ ) hafta tatilinde çalışma değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında oluşan bu farklılıkların anlamlı olmadığını göstermektedir. Yani, kadın hafta tatilinde çalışsa da çalışmasa da orta düzeyde bir çatışma yaşamaktadır ve hafta tatilinde çalışma durumu çatışma düzeyinde belirleyici olmamaktadır.

### 2.1.7. Çocuk Sayısı Değişkeni

Çocuk sayısı	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Yok	41,9	45,2	12,9	100
Bir	22,5	49,3	28,2	100
İki	16,3	56,5	27,2	100
Üç	29,2	54,2	16,7	100
<b>Toplam (%)</b>	23,4	52,3	24,3	100

Çocuk sayısı	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Yok	35,5	64,5	0	100
Bir	32,4	52,1	15,5	100
İki	23,9	67,4	8,7	100
Üç	37,5	58,3	4,2	100
<b>Toplam (%)</b>	29,8	61	9,2	100

Çocuk sayısı	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Yok	19,4	74,2	6,5	100
Bir	18,3	62	19,7	100
İki	15,2	72,8	12	100
Üç	25	66,7	8,3	100
<b>Toplam (%)</b>	17,9	68,8	13,3	100

	Çocuk sayısı	N	Mean Rank
İYÇ	Yok	31	84,68
	Bir	71	113,43
	İki	92	117,74
	Üç	24	98,35
	Toplam	218	
AYÇ	Yok	31	96,87
	Bir	71	111,78
	İki	92	114,98
	Üç	24	98,06
	Toplam	218	
İAÇ	Yok	31	101,98
	Bir	71	114,85
	İki	92	110,82
	Üç	24	98,33
	Toplam	218	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	8,912	3,780	2,616
df	3	3	3
Asymp. Sig.	,030	,286	,455
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Çocuk sayısı			

Çizelge 3.23: Çocuk Sayısı ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Çocuk sayısı değişkeni esasında elde ettiğimiz veriler tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşadığı gözlenen kadınların sayıları tüm çocuk sayısı

kategorileri için birbirine yakın olarak belirmiş ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,030 < 0,05$ ) çocuk sayısı değişkenine göre iş yönlü çatışma bakımından kadın grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu; ( $,286 > 0,05$  ve  $,455 > 0,05$ ) çocuk sayısı değişkenine göre aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Çocuk sayısı arttıkça kadın çalışanların özellikle aile yönlü çatışma yaşayacağı düşünülmektedir. Ancak veriler kadınların yaşadığı özellikle iş yönlü çatışmada çocuk sayısının belirleyici olduğunu göstermiştir. Aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından çocuk sayısı belirleyici değildir. Bunun nedeni kadınların çalışma saatinin fazla olması, fazla mesai yapması ya da hafta tatilinde çalışması, mesleki sorumluluğunun ağır olması olabilir.

#### 2.1.8. Çocuk Bakımında Yardım Değişkeni

Çocuk bakımında yardım	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Hayır	24	52	24	100
Evet	16,1	55,2	28,7	100
<b>Toplam (%)</b>	20,3	53,5	26,2	100

Çocuk bakımında yardım	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Hayır	26	67	7	100
Evet	32,2	52,9	14,9	100
<b>Toplam (%)</b>	28,9	60,4	10,7	100

Çocuk bakımında yardım	İş aile çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Hayır	21	69	10	100
Evet	13,8	66,7	19,5	100
<b>Toplam (%)</b>	17,6	67,9	14,4	100

Çocuk bakımında yardım değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının yaşandığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşayan kadınların sayıları tüm çocuk bakımında yardım kategorileri için birbirine yakın olup aralarında küçük farklılıklar vardır. “Kruskal Wallis” testi verileri

(,045<0,05) çocuk bakımında yardım değişkenine göre toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında oluşan bu farklılığın anlamlı bir farklılık olduğunu; (,211>0,05 ve ,986>0,05) iş yönlü çatışma ve aile yönlü çatışma bakımından anlamlı olmadığını göstermektedir.

	Çocuk bakımında yardım	N	Mean Rank
İYÇ	Hayır	100	89,82
	Evet	87	98,80
	Toplam	187	
AYÇ	Hayır	100	93,95
	Evet	87	94,06
	Toplam	187	
İAÇ	Hayır	100	87,90
	Evet	87	101,01
	Toplam	187	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	1,562	,000	4,025
df	1	1	1
Asymp. Sig.	,211	,986	,045
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Çocuk bakımında yardım			

Çizelge 3.24: Çocuk Bakımında Yardım ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Çocuk bakımı sorumluluğunu başkalarına devreden kadınlarda iş – aile çatışması düzeyi düşmektedir. Her ne kadar her iki kategori için de çatışma düzeyi orta düzeyde yoğunlaşmış olsa da; bu sorumluluk için yardım alınmasaydı yükselecek olan toplam çatışma düzeyi; bu sorumluluk konusunda yardım alındığı için orta ve düşük düzeyde kalmıştır. Bu nedenle iş yönlü çatışma ve aile yönlü çatışma açısından bu değişken belirleyici olmasa da, toplam iş – aile çatışması açısından belirleyici bir faktördür.

### 2.1.9. Ev İşlerinde Yardım Alma Değişkeni

Ev işlerinde yardım alma	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Yardım almıyor	25,4	54,6	20	100
Yardım alıyor	20,5	48,9	30,7	100
Toplam (%)	23,4	52,3	24,3	100

Ev işlerinde yardım alma	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Yardım almıyor	32,3	59,2	8,5	100
Yardım alıyor	26,1	63,6	10,2	100
Toplam (%)	29,8	61	9,2	100

Ev işlerinde yardım alma	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Yardım almıyor	21,5	66,2	12,3	100
Yardım alıyor	12,5	72,7	14,8	100
Toplam (%)	17,9	68,8	13,3	100

	Ev işlerinde yardım alma	N	Mean Rank
İYÇ	Hayır	130	104,26
	Evet	88	117,24
	Toplam	218	
AYÇ	Hayır	130	106,49
	Evet	88	113,95
	Toplam	218	
İAÇ	Hayır	130	105,16
	Evet	88	115,91
	Toplam	218	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	2,681	,985	2,287
df	1	1	1
Asymp. Sig.	,102	,321	,130
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Ev işlerinde yardım alma			

Çizelge 3.25: Ev işlerinde yardım alma ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Ev işlerinde yardım alma değişkeni esasında elde ettiğimiz veriler tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşıyor olarak gözlenen kadınların sayıları tüm ev işlerinde yardım alma kategorileri için birbirine yakın olarak belirmiş ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,102 > 0,05$ ;  $,321 > 0,05$  ve  $,130 > 0,05$ ) ev işlerinde yardım alma değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

Kadınları toplumsal cinsiyet rollerinden olarak görülen ev işleri kadınların rol yükünü arttırdığından önemli bir değişkendir. Ancak eğer bu işler konusunda kadına yardımcı olan birileri varsa kadınların rol yükü hafifler; bu da çatışma düzeyini etkileyebilir. Verilere toplam iş – aile çatışması açısından baktığımızda; ev işi sorumluluğunu başkalarına devreden kadınlar da bu sorumluluğu başkalarına devretmeyen kadınlar kadar çatışma yaşamaktadır. Yani ev işlerini başkalarına devretme iş – aile çatışması bakımından belirleyici değildir. Bunun



nedeni ev işi sorumluluğu dışında kalan diğer sorumlulukların ağır olması, fazla mesai, eş ve ailenin desteğinin az olması olabilir.

### 2.1.10. İş Aile Önceliği Değişkeni

İş – aile önceliği	İş Aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
İşim önceliklidir	25	75	0	100
Ailem önceliklidir	17,6	68,6	13,8	100
<b>Toplam (%)</b>	17,9	68,8	13,3	100

	İş aile önceliği	N	Mean rank
İAÇ	İşim önceliklidir	8	90,88
	Ailem önceliklidir	210	110,21
	Toplam	218	

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>	
	İş aile çatışması
Chi-Square	1,087
df	1
Asymp. Sig.	,297
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: İş aile önceliği	

Çizelge 3.26: İş Aile Önceliği ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

İş aile önceliği değişkeni esasında elde ettiğimiz veriler tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışması yaşandığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşayan kadınların sayıları tüm iş aile önceliği kategorileri için birbirine yakındır ve aralarında küçük farklılıklar vardır. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,297 > 0,05$ ) iş aile önceliği değişkenine göre oluşan farklılıkların toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında anlamlı olmadığını göstermektedir.

### 2.1.11. Annelik Sorumluluğu Değişkeni

Annelik sorumluluğu	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
<b>Çok ağır</b>	27,1	54,2	18,6	100
<b>Ağır</b>	18	54,1	27,9	100
<b>Ağır değil</b>	6,2	50	43,8	100
<b>Hiç ağır değil</b>	100	0	0	100
<b>Böyle bir sorumluluğu yok</b>	41,9	45,2	12,9	100
<b>Toplam (%)</b>	23,4	52,3	24,3	100

Annelik sorumluluğu	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	37,3	50,8	11,9	100
Ağır	25,2	67,6	7,2	100
Ağır değil	18,8	50	31,2	100
Hiç ağır değil	100	0	0	100
Böyle bir sorumluluğu yok	35,5	64,5	0	100
Toplam (%)	29,8	61	9,2	100

Annelik sorumluluğu	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	25,4	66,1	8,5	100
Ağır	14,4	71,2	14,4	100
Ağır değil	6,2	56,2	37,5	100
Hiç ağır değil	100	0	0	100
Böyle bir sorumluluğu yok	19,4	74,2	6,5	100
Toplam (%)	17,9	68,8	13,3	100

	Annelik sorumluluğu	N	Mean rank
İYÇ	Çok ağır	59	101,69
	Ağır	111	116,95
	Ağır değil	16	139,88
	Hiç ağır değil	1	26,00
	Böyle bir sorumluluğum yok	31	84,68
	Toplam	218	
AYÇ	Çok ağır	59	104,16
	Ağır	111	112,54
	Ağır değil	16	137,34
	Hiç ağır değil	1	33,00
	Böyle bir sorumluluğum yok	31	96,87
	Toplam	218	
İAÇ	Çok ağır	59	98,06
	Ağır	111	113,78
	Ağır değil	16	142,16
	Hiç ağır değil	1	20,00
	Böyle bir sorumluluğum yok	31	101,98
	Toplam	218	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	15,326	8,734	13,802
df	4	4	4
Asymp. Sig.	,004	,068	,008
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Annelik sorumluluğu			

Çizelge 3.27: Annelik Sorumluluğu ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Annelik sorumluluğu değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşadığı gözlenen kadınların sayıları tüm annelik sorumluluğu kategorileri için birbirine yakın olarak belirmiş ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,004 < 0,05$ ;  $,008 < 0,05$ ) annelik sorumluluğu değişkenine göre iş yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında anlamlı

bir farklılığın olduğunu; ( $,068 > 0,05$ ) ise aile yönlü çatışma bakımından anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Kadının annelik sorumluluğunun ağırlığı iş – aile çatışması açısından önemli bir değişkendir. Her ne kadar orta düzeyde çatışmada yoğunlaşma görülse de; annelik sorumluluğunun çok ağır ya da ağır olarak belirten kadınların iş yönlü çatışma düzeyleri ve toplam iş – aile çatışması düzeyleri de beklenildiği gibi orta ve yüksek düzeydedir. Aile yönlü çatışmada da annelik sorumluluğu ağırlaştıkça çatışma düzeyinin yükselmesi beklenir; çünkü annelik sorumluluğunun ağırlığının iş yaşamı alanına müdahale edebileceği ve kadının iş ile ilgili sorumluluklarını aksatabileceği düşünülür. Ancak veriler aile yönlü çatışma açısından böyle bir durumun yaşanmadığını göstermektedir. Bunun nedeni özellikle eş ve aile desteği olabilir.

#### 2.1.12. Eşlik Sorumluluğu Değişkeni

Eşlik sorumluluğu	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	30	46,7	23,3	100
Ağır	20,8	52,1	27,1	100
Ağır değil	19,7	55,3	25	100
Hiç ağır değil	43,8	50	6,2	100
Toplam (%)	23,4	52,3	24,3	100

Eşlik sorumluluğu	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	40	53,3	6,7	100
Ağır	24	67,7	8,3	100
Ağır değil	30,3	56,6	13,2	100
Hiç ağır değil	43,8	56,2	0	100
Toplam (%)	29,8	61	9,2	100

Eşlik sorumluluğu	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	23,3	70	6,7	100
Ağır	15,6	70,8	13,5	100
Ağır değil	17,1	65,8	17,1	100
Hiç ağır değil	25	68,8	6,2	100
Toplam (%)	17,9	68,8	13,3	100

	Eşlik sorumluluğu	N	Mean Rank
İYÇ	Çok ağır	30	103,23
	Ağır	96	113,93
	Ağır değil	76	113,09
	Hiç ağır değil	16	77,63
	Toplam	218	
AYÇ	Çok ağır	30	97,50
	Ağır	96	114,66
	Ağır değil	76	112,11
	Hiç ağır değil	16	88,69
	Toplam	218	
İAÇ	Çok ağır	30	98,42
	Ağır	96	111,85
	Ağır değil	76	113,64
	Hiç ağır değil	16	96,47
	Toplam	218	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	6,148	4,827	3,109
df	3	3	3
Asymp. Sig.	,105	,185	,375
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Eşlik sorumluluğu			

Çizelge 3.28: Eşlik Sorumluluğu ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Eşlik sorumluluğu değişkeni esasında elde ettiğimiz veriler tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının yaşandığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşadığı gözlenen kadınların sayıları tüm eşlik sorumluluğu kategorileri için birbirine yakın olup ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,105 > 0,05$ ;  $,185 > 0,05$  ve  $,375 > 0,05$ ) eşlik sorumluluğu değişkenine göre oluşan bu farklılıkların iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Yani eşlik sorumluluğu iş – aile çatışması bakımından belirleyici bir faktör değildir.

### 2.1.13. Ev Kadını Sorumluluğu Değişkeni

Ev kadını sorumluluğu	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	29,4	50	20,6	100
Ağır	23,1	51,6	25,3	100
Ağır değil	16,2	56,2	27,5	100
Hiç ağır değil	53,8	38,5	7,7	100
Toplam (%)	23,4	52,3	24,3	100

Ev kadını sorumluluğu	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	41,2	47,1	11,8	100
Ağır	19,8	73,6	6,6	100
Ağır değil	31,2	56,2	12,5	100
Hiç ağır değil	61,5	38,5	0	100
Toplam (%)	29,8	61	9,2	100

Ev kadını sorumluluğu	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	26,5	64,7	8,8	100
Ağır	15,4	71,4	13,2	100
Ağır değil	13,8	70	16,2	100
Hiç ağır değil	38,5	53,8	7,7	100
Toplam (%)	17,9	68,8	13,3	100

	Ev kadını sorumluluğu	N	Mean Rank
İYÇ	Çok ağır	34	101,43
	Ağır	91	110,57
	Ağır değil	80	118,06
	Hiç ağır değil	13	70,50
	Toplam	218	
AYÇ	Çok ağır	34	100,24
	Ağır	91	117,46
	Ağır değil	80	110,63
	Hiç ağır değil	13	71,08
	Toplam	218	
İAÇ	Çok ağır	34	97,38
	Ağır	91	111,76
	Ağır değil	80	116,05
	Hiç ağır değil	13	85,04
	Toplam	218	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	8,466	9,432	6,290
df	3	3	3
Asymp. Sig.	,037	,024	,098
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Ev kadını sorumluluğu			

Çizelge 3.29: Ev Kadını Sorumluluğu ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Ev kadını sorumluluğu değişkeni esasında elde ettiğimiz veriler tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşıyor olarak gözlenen kadınların sayıları tüm ev kadını sorumluluğu kategorileri için birbirine yakın olarak belirmiş ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,037 < 0,05$ ;  $,024 < 0,05$ ) ev kadını sorumluluğu değişkenine göre iş yönlü çatışma ve aile yönlü çatışma bakımından kadın grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu; ( $,098 > 0,05$ ) ise toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Ev kadını sorumluluğu kadının evde aile yaşamında oynadığı yemek pişirme, temizlik, ev için alışveriş yapma gibi faaliyetleri olan roldür. Bu faaliyetlerde kadının esnekliğe sahip olmadığı düşünülür; yani kadının yemek pişirme, temizlik yapma gibi görevleri beklemez. Bu nedenle bu sorumluluğu çok ağır ve ağır olarak belirten kadınların da iş yönlü ve aile yönlü çatışma yaşamaları ve çatışma düzeyinin orta düzeyde yoğunlaşması olasıdır. Veriler de bunu doğrulamaktadır. Toplam iş – aile çatışması bakımından da durumun böyle gerçekleşmesi beklenmiş ancak ev kadını sorumluluğunun toplam iş – aile çatışması bakımından belirleyici olmadığı görülmüştür. Sorumluluğunu çok ağır ya da ağır olarak belirtse dahi, kadın bu rolü için yardım alıyor olabilir ya da eşinin bu konudaki yardımı etkili olabilir.

#### 2.1.14. Mesleki Sorumluluk Değişkeni

Mesleki sorumluluk	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	33,3	33,3	33,3	100
Ağır	23,8	55,6	20,6	100
Ağır değil	18,4	52	29,6	100
Hiç ağır değil	31,1	53,3	15,6	100
Toplam (%)	23,4	52,3	24,3	100

Mesleki sorumluluk	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	58,3	33,3	8,3	100
Ağır	27	68,3	4,8	100
Ağır değil	27,6	58,2	14,3	100
Hiç ağır değil	31,1	64,4	4,4	100
Toplam (%)	29,8	61	9,2	100

Mesleki sorumluluk	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	50	33,3	16,7	100
Ağır	15,9	74,6	9,5	100
Ağır değil	15,3	69,4	15,3	100
Hiç ağır değil	17,8	68,9	13,3	100
Toplam (%)	17,9	68,8	13,3	100

	Mesleki sorumluluk	N	Mean Rank
İYÇ	Çok ağır	12	108,83
	Ağır	63	106,09
	Ağır değil	98	118,06
	Hiç ağır değil	45	95,82
	Toplam	218	
AYÇ	Çok ağır	12	80,63
	Ağır	63	108,93
	Ağır değil	98	115,65
	Hiç ağır değil	45	104,60
	Toplam	218	
İAÇ	Çok ağır	12	82,17
	Ağır	63	108,02
	Ağır değil	98	113,73
	Hiç ağır değil	45	109,63
	Toplam	218	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	4,947	4,994	4,098
df	3	3	3
Asymp. Sig.	,176	,172	,251
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Mesleki sorumluluk			

Çizelge 3.30: Mesleki Sorumluluk ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp. Sig= anlamlılık düzeyi)

Mesleki sorumluluk değişkeni esasında elde ettiğimiz veriler tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşadığı gözlenen kadınların sayıları tüm mesleki sorumluluk kategorileri için birbirine yakın olarak belirmiş ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,176 > 0,05$ ;  $,172 > 0,05$  ve  $,251 > 0,05$ ) mesleki sorumluluk değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Yani mesleki sorumluluk çok ağır ya da ağır da olsa bu durum iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması düzeyi bakımından belirleyici değildir.

### 2.1.15. Eş Yardımı Değişkeni

Eş yardımı	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Eşim yardımcısıdır	20,9	64,9	14,2	100
Eşim yardımcısı değildir	13,1	75	11,9	100
Toplam (%)	17,9	68,8	13,3	100

	Eş yardımı	N	Mean Rank
İAÇ	Eşim yardımcıdır	134	107,44
	Eşim yardımcı değildir	84	112,78
	Toplam	218	

Çizelge 3.31: Eş Yardımı ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>	
	İş aile çatışması
Chi-Square	,555
df	1
Asymp. Sig.	,456
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: Eş yardımı	

Eş yardımı değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışması yaşandığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşayan kadınların sayıları tüm eş yardımı kategorileri için birbirine yakındır ve aralarında küçük farklılıklar vardır. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,456 > 0,05$ ;) eş yardımı değişkenine göre toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Eşi yardım eden kadınlar da yardım etmeyen kadınlar da en çok orta seviyede iş – aile çatışması yaşamaktadır; dolayısıyla eş yardımı iş – aile çatışması bakımından belirleyici bir değişken değildir.

### 2.1.16. Çalışma Nedeni Değişkeni

Çalışma nedeni	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Hanehalkı gelirin katkı	24,4	68,9	6,7	100
Ekonomik bağımsızlık	17,5	69,8	12,7	100
Diğer nedenler	9,2	67,7	23,1	100
Toplam (%)	17,9	68,8	13,3	100

	Çalışma nedeni	N	Mean Rank
İş aile çatışması	Hanehalkı gelirin katkı	90	97,37
	Ekonomik bağımsızlık	63	109,37
	Diğer nedenler	65	126,43
	Toplam	218	

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>	
	İş aile çatışması
Chi-Square	12,030
df	2
Asymp. Sig.	,002
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: Çalışma nedeni	

Çizelge 3.32: Çalışma Nedeni ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Çalışma nedeni değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşıyor olarak gözlenen kadınların sayıları tüm çalışma nedeni kategorileri için birbirine



yakın olarak belirmiş ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,002 < 0,05$ ) çalışma nedeni değişkenine göre toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir.

Kadınlar hanehalkı gelirine katkı sağlamak için çalışıyorsa yani çalışması bir zorunluluk gereği ise yüksek düzeyde çatışmayı yaşamaması gerekir ki çalışmaya devam edebilsin. Yüksek düzeyde çatışma yaşamaması kadınların çalışma hayatından vazgeçmesini gerektirebilir ki çalışma zorunluluğu olan kadınlar bunu tolere edemez. Bu nedenle mümkün olduğu kadar rolleriyle ilgili algıları kadar çatışma algılarını da düşürürler. Ekonomik bağımsızlık için çalışan kadınlar da kendi istekleriyle çalışırlar bu nedenle rollerini buna uygun şekilde uyumlaştırmaya ve çatışma yaşamamaya çalışır. Bu durum kadınların çatışma seviyelerinin çok yükselmemesini; düşük ve orta seviyede kalmasını sağlar. Sonuç olarak çalışma nedeni değişkeni iş – aile çatışması bakımından belirleyici bir değişkendir.

### 2.1.17. Eşin Kadının Çalışması İle İlgili Düşüncesi Değişkeni

Eşin çalışma ile ilgili düşüncesi	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Eşim çalışmamı destekliyor	17,8	69,2	13	100
Eşim çalışmamı desteklemiyor	18,4	67,3	14,3	100
<b>Toplam (%)</b>	17,9	68,8	13,3	100

	Eşin çalışma ile ilgili düşüncesi	N	Mean Rank
İş aile çatışması	Eşim çalışmamı destekliyor	169	109,38
	Eşim çalışmamı desteklemiyor	49	109,93
	Toplam	218	

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>	
	İş aile çatışması
Chi-Square	,004
df	1
Asymp. Sig.	,947
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: Eşin çalışma ile ilgili düşüncesi	

Çizelge 3.33: Eşin düşüncesi ve İş Aile Çatışması Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Eşin çalışma ile ilgili düşüncesi değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının yaşandığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde

çatışma yaşayan kadınların sayıları tüm eş düşüncesi kategorileri için birbirine yakın olup aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,947 > 0,05$ ) eş düşüncesi değişkenine göre toplam iş – aile çatışması bakımından kadın grupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir.

Kadınların eşi kadının çalışma hayatında olmasını destekliorsa kadınların çatışma yaşamayacağı ya da çatışma düzeyinin düşeceği düşünülebilir. Tam tersi kadınların eşi kadının çalışma hayatında olmasını desteklemiyorsa kadınların çatışma yaşayacağı düşünülebilir. Ancak verilere göre eşin bu desteği iş – aile çatışması bakımından belirleyici bir faktör değildir.

## 2.2. İş – Aile Çatışmasının Sonuçları

### 2.2.1. İş – Aile Çatışması - Psikolojik Etki Ve Sorun

#### 2.2.1.1. İş yönlü çatışma – psikolojik etki ve sorun

İş yönlü çatışma	Çatışmanın psikolojik etkisi (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde etki ve sorun	Orta Düzeyde etki ve sorun	Yüksek Düzeyde etki ve sorun	
Düşük düzeyde çatışma	45,1	27,5	27,5	100
Orta düzeyde çatışma	15,8	49,1	35,1	100
Yüksek düzeyde çatışma	9,4	17	73,6	100
<b>Toplam (%)</b>	21,1	36,2	42,7	100

	İş yönlü çatışma	N	Anlam derecesi
<b>Çatışmanın psikolojik etkisi</b>	Düşük düzeyde çatışma	51	81,42
	Orta düzeyde çatışma	114	106,31
	Yüksek düzeyde çatışma	53	143,39
	Toplam	218	

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>	
	Çatışmanın psikolojik etkisi
Chi-Square	29,693
df	2
Asymp. Sig.	,000
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: İş yönlü çatışma	

Çizelge 3.34: İş Yönlü Çatışma ve Psikolojik Etki Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Çizelge 3.34 verilerini incelediğimizde düşük düzeyde iş yönlü çatışma yaşayan kadın sayısının azalmasına bağlı olarak “psikolojik sorunlar” yaşayan grupta bir

azalma olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek düzeyde iş yönlü çatışma yaşayan grupta da benzer bir sonuç gözlenmiştir. Yani, çatışma düzeyinin artışına uygun olarak psikolojik sorun yaşayan kadın sayısı da artmıştır. Farklı bir durum ise orta düzeyde iş yönlü çatışma yaşayan grupta gözlenmiştir. Burada beklentimiz düşük düzeyde psikolojik sorun yaşantısından yüksek düzeyde psikolojik sorun yaşantısına doğru bir artış gerçekleşmesi biçiminde olmasına rağmen bu durumun tersi gözlenmektedir. Buna karşılık bütün değişkenleri birlikte ele alarak inceleyen Kruskal Wallis anlamlılık testi verileri bu iki değişken arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ( $0,05 > 0,000$ ) ortaya koymaktadır. Yani; gruplar arasında psikolojik sorun yaşanma düzeyi bakımından ortaya çıkan farklılıklar anlamlıdır (kısmi bir birlikte değişme ilişkisi). Kısaca iş yönlü çatışma düzeyi arttıkça psikolojik etki ve sorunlar da artmaktadır.

### 2.2.1.2. Aile yönlü çatışma – psikolojik etki ve sorun

Aile yönlü çatışma	Çatışmanın psikolojik etkisi (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde etki ve sorun	Orta Düzeyde etki ve sorun	Yüksek Düzeyde etki ve sorun	
Düşük düzeyde çatışma	47,7	26,2	26,2	100
Orta düzeyde çatışma	11,3	45,9	42,9	100
Yüksek düzeyde çatışma	0	5	95	100
<b>Toplam (%)</b>	21,1	36,2	42,7	100

	Aile yönlü çatışma	N	Anlam derecesi
Çatışmanın psikolojik etkisi	Düşük düzeyde çatışma	65	78,68
	Orta düzeyde çatışma	133	115,81
	Yüksek düzeyde çatışma	20	167,70
	Toplam	218	

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>	
	Çatışmanın psikolojik etkisi
Chi-Square	39,141
df	2
Asymp. Sig.	,000
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: Aile yönlü çatışma	

Çizelge 3.35: Aile Yönlü Çatışma ve Psikolojik Etki Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Çizelge 3.35 verilerini incelediğimizde düşük düzeyde aile yönlü çatışma yaşayan kadın sayısının azalmasına bağlı olarak “psikolojik sorunlar” yaşayan grupta bir

azalma olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek düzeyde aile yönlü çatışma yaşayan grupta da benzer bir sonuç gözlenmiştir. Yani, çatışma yaşantısının artışına uygun olarak psikolojik sorun yaşayan kadın sayısı da artmıştır. Orta düzeyde aile yönlü çatışma yaşayan grupta ise durum farklıdır. Burada beklenti düşük düzeyde psikolojik sorun yaşantısından yüksek düzeyde psikolojik sorun yaşantısına doğru bir artış gerçekleşmesi biçiminde olmasına rağmen bu durumun tersi gözlenmektedir. Ancak Kruskal Wallis anlamlılık testi verileri bu iki değişken arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ( $0,05 > 0,000$ ) ortaya koymaktadır. Yani; gruplar arasında psikolojik sorun yaşanma düzeyi bakımından ortaya çıkan farklılıklar anlamlıdır (kısmi bir birlikte değişme ilişkisi). Kısaca, aile yönlü çatışma düzeyi arttıkça psikolojik etki ve sorun düzeyi de artmaktadır.

### 2.2.1.3. İş – aile çatışması – psikolojik etki ve sorun

İş aile çatışması	Çatışmanın psikolojik etkisi (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde etki ve sorun	Orta Düzeyde etki ve sorun	Yüksek Düzeyde etki ve sorun	
Düşük düzeyde çatışma	64,1	20,5	15,4	100
Orta düzeyde çatışma	12,7	45,3	42	100
Yüksek düzeyde çatışma	6,9	10,3	82,8	100
<b>Toplam (%)</b>	21,1	36,2	42,7	100

	İş aile çatışması düzeyi	N	Anlam derecesi
Çatışmanın psikolojik etkisi	Düşük düzeyde çatışma	39	59,17
	Orta düzeyde çatışma	150	114,20
	Yüksek düzeyde çatışma	29	152,86
	Toplam	218	

Çizelge 3.36: İş Aile Çatışması ve Psikolojik Etki Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>	
	Çatışmanın psikolojik etkisi
Chi-Square	45,499
df	2
Asymp. Sig.	,000
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: İş aile çatışması düzeyi	

Çizelge 3.36 verilerini incelediğimizde düşük düzeyde iş – aile çatışması yaşayan kadın sayısının azalmasına bağlı olarak “psikolojik sorunlar” yaşayan grupta azalma olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek düzeyde iş – aile çatışması yaşayan grupta da benzer bir sonuç gözlenmiştir. Yani, iş – aile çatışma düzeyinin artışına uygun olarak psikolojik sorun yaşayan kadın sayısı da artmıştır. Orta düzeyde iş –

aile çatışması yaşayan grupta ise durum farklıdır. Burada beklenti düşük düzeyde psikolojik sorun yaşantısından yüksek düzeyde psikolojik sorun yaşantısına doğru bir artış gerçekleşmesi iken; bu durumun tersi gözlenmektedir. Kruskal Wallis testi verileri bu iki değişken arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ( $0,05 > 0,000$ ) ortaya koymaktadır. Yani; gruplar arasında psikolojik sorun yaşanma düzeyi bakımından ortaya çıkan farklılıklar anlamlıdır (kısmi bir birlikte değişme ilişkisi). Kısaca iş – aile çatışması düzeyi arttıkça kadınların psikolojik sorunları da artmaktadır.

Bilindiği gibi toplumsal cinsiyet kalıpyargıları dahilinde kadınlara atfedilen feminen özellikler; yumuşak bir dil kullanma, anlayışlı ve nazik olma, empati kurabilme, alışkanlıklarında düzenli olma, güvenlik ihtiyacı yüksek düzeyde olma, duygularını kolayca ifade edebilme, içe yönelimli ve duygusal olma gibi özelliklerdir. Her ne kadar kadınların çalışma hayatına girmesi ile bağımsızlık, nesnel davranabilme, kolay etkilenmeme, bilimsel olma, mantıklı olma, rekabetçi olma, lider gibi davranabilme, kendine güvenli olma, kriz anlarında kolay heyecanlanmama gibi maskülen özellikleri artsa da, kadınlar feminen özelliklerini özellikle aile yaşamında hala korumaktadır. Bu nedenle kadınlarda iş – aile çatışması düzeyi arttıkça psikolojik etki ve sorunlar da artmaktadır.

## 2.2.2. İş – Aile Çatışması – Sosyo-Kültürel Etki Ve Sorun

### 2.2.2.1. İş yönlü çatışma – sosyo-kültürel etki ve sorun

İş yönlü çatışma	Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde etki ve sorun	Orta Düzeyde etki ve sorun	Yüksek Düzeyde etki ve sorun	
Düşük düzeyde çatışma	41,2	43,1	15,7	100
Orta düzeyde çatışma	10,5	65,8	23,7	100
Yüksek düzeyde çatışma	5,7	37,7	56,6	100
<b>Toplam</b>	16,5	53,7	29,8	100

Çizelge 3.37 verilerini incelediğimizde düşük düzeyde iş yönlü çatışma yaşayan kadın sayısının azalmasına bağlı olarak “sosyo-kültürel sorunlar” yaşayan grupta azalma olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek düzeyde iş yönlü çatışma yaşayan grupta da benzer bir sonuç gözlenmiştir. Yani, iş yönlü çatışma düzeyinin artışına uygun olarak sosyo-kültürel sorunlar yaşayan kadın sayısı da artmıştır. Orta

düzeyde iş yönlü çatışma yaşayan grupta ise durum farklıdır. Burada beklenti düşük düzeyde sosyo-kültürel sorun yaşantısından yüksek düzeyde sosyo-kültürel sorun yaşantısına doğru bir artış gerçekleşmesi biçiminde iken; bu durumun tersi gözlenmektedir. Ancak Kruskal Wallis anlamlılık testi verileri bu iki değişken arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ( $0,05 > 0,000$ ) ortaya koymaktadır. Yani; gruplar arasında sosyo-kültürel sorun yaşanma düzeyi bakımından ortaya çıkan farklılıklar anlamlıdır (kısmi bir birlikte değişme ilişkisi). Kadınlarda yaşanan iş yönlü çatışma düzeyi arttıkça sosyo-kültürel etki ve sorunlar da artmaktadır. Kadınların çatışma düzeylerine bağlı olarak sosyo-kültürel hayata katılımları etkilenmektedir. Yüksek düzeyde çatışma yaşayan kadınların sosyo-kültürel hayata katılımları sınırlanmakta, düşük düzeyde çatışma yaşayan kadınların ise sosyo-kültürel hayata katılımları çok etkilenmemektedir.

	İş yönlü çatışma	N	Anlam derecesi
Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi	Düşük düzeyde çatışma	51	77,77
	Orta düzeyde çatışma	114	108,50
	Yüksek düzeyde çatışma	53	142,18
	Toplam	218	

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>	
	Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi
Chi-Square	33,346
df	2
Asymp. Sig.	,000
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: İş yönlü çatışma	

Çizelge 3.37: İş Yönlü Çatışma ve Sosyo-kültürel Etki Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

#### 2.2.2.2. Aile yönlü çatışma – sosyo-kültürel etki ve sorun

Aile yönlü çatışma	Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde etki ve sorun	Orta Düzeyde etki ve sorun	Yüksek Düzeyde etki ve sorun	
Düşük düzeyde çatışma	43,1	49,2	7,7	100
Orta düzeyde çatışma	6	61,7	32,3	100
Yüksek düzeyde çatışma	0	15	85	100
Toplam (%)	16,5	53,7	29,8	100

	Aile yönlü çatışma	N	Anlam derecesi
<b>Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi</b>	Düşük düzeyde çatışma	65	69,05
	Orta düzeyde çatışma	133	119,82
	Yüksek düzeyde çatışma	20	172,35
	Toplam	218	

Çizelge 3.38: Aile Yönlü Çatışma ve Sosyo-kültürel Etki Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>	
	Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi
Chi-Square	61,583
df	2
Asymp. Sig.	,000
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: Aile yönlü çatışma	

Çizelge 3.38 verilerini incelediğimizde düşük düzeyde aile yönlü çatışma yaşayan kadın sayısının azalmasına bağlı olarak “sosyo-kültürel sorunlar” yaşayan grupta azalma olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek düzeyde aile yönlü çatışma yaşayan grupta da benzer bir sonuç gözlenmiştir. Yani, aile yönlü çatışma düzeyinin artışına uygun olarak sosyo-kültürel sorunlar yaşayan kadın sayısı da artmıştır. Orta düzeyde aile yönlü çatışma yaşayan grupta ise farklı bir durum gözlenmiştir. Burada beklenti düşük düzeyde sosyo-kültürel sorun yaşantısından yüksek düzeyde sosyo-kültürel sorun yaşantısına doğru bir artış gerçekleşmesi biçiminde olmasına rağmen bu durumun tersi gözlenmektedir. Ancak bütün değişkenleri birlikte ele alarak inceleyen Kruskal Wallis anlamlılık testi verileri bu iki değişken arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu (0,05>0,000) ortaya koymaktadır. Yani; gruplar arasında sosyo-kültürel sorun yaşanma düzeyi bakımından ortaya çıkan farklılıklar anlamlıdır (kısmi bir birlikte değişme ilişkisi). Kadınlarda yaşanan aile yönlü çatışma düzeyi arttıkça sosyo-kültürel etki ve sorunlar da artmaktadır. Kadınların çatışma düzeylerine bağlı olarak sosyo-kültüre hayata katılımları etkilenmektedir. Yüksek düzeyde çatışma kadınların sosyo-kültürel hayata katılımlarını engellemektedir.

### 2.2.2.3. İş – aile çatışması – sosyo-kültürel etki ve sorun

İş aile çatışması	Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde etki ve sorun	Orta Düzeyde etki ve sorun	Yüksek Düzeyde etki ve sorun	
Düşük düzeyde çatışma	53,8	33,3	12,8	100
Orta düzeyde çatışma	10	64,7	25,3	100
Yüksek düzeyde çatışma	0	24,1	75,9	100
Toplam (%)	16,5	53,7	29,8	100

	İş aile çatışması düzeyi	N	Anlam derecesi
<b>Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi</b>	Düşük düzeyde çatışma	39	65,47
	Orta düzeyde çatışma	150	110,40
	Yüksek düzeyde çatışma	29	164,03
	Toplam	218	

Çizelge 3.39: İş Aile Çatışması ve Sosyo-kültürel Etki Çapraz Analiz ve Anlamlılık Çizelgesi (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>	
	Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi
Chi-Square	49,986
df	2
Asymp. Sig.	,000
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: İş aile çatışması düzeyi	

Çizelge 3.39 verileri düşük düzeyde iş – aile çatışması yaşayan kadın sayısının azalmasına bağlı olarak “sosyo-kültürel sorunlar” yaşayan grupta azalma olduğunu çıktığını ortaya koymaktadır. Yüksek düzeyde iş – aile çatışması yaşayan grupta da benzer bir sonuç gözlenmiştir. Yani, iş – aile çatışması düzeyinin artışına uygun olarak sosyo-kültürel sorunlar yaşayan kadın sayısı da artmıştır. Orta düzeyde iş – aile çatışması yaşayan grupta ise farklı bir durum gözlenmiştir. Burada beklenti düşük düzeyde sosyo-kültürel sorun yaşantısından yüksek düzeyde sosyo-kültürel sorun yaşantısına doğru bir artış gerçekleşmesi biçiminde olmasına rağmen; bu durumun tersi gözlenmektedir. Ancak Kruskal Wallis anlamlılık testi verileri bu iki değişken arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ( $0,05 > 0,000$ ) ortaya koymaktadır. Yani; gruplar arasında sosyo-kültürel sorun yaşanma düzeyi bakımından ortaya çıkan farklılıklar anlamlıdır (kısmi bir birlikte değişme ilişkisi). Kısaca iş – aile çatışması düzeyi arttıkça sosyo-kültürel etki ve sorunlar da artmaktadır. Kadınların çatışma düzeylerine bağlı olarak sosyo-kültüre hayata katılımları etkilenmektedir. Yüksek düzeyde çatışma yaşayan kadınların sosyo-kültürel hayata katılımları sınırlanmakta, düşük düzeyde çatışma yaşayan kadınların ise sosyo-kültürel hayata katılımları engellenmemektedir. Var olan zamanını iş ve aile sorumluluklarına ayıran kadının akraba ziyareti, sinema, spor, dinlenme gibi faaliyetlere zaman ayıramaması olağan bir durumdur.



### 3. ERKEK ÇALIŞANLAR İLE İLGİLİ BULGULAR

#### 3.1. İş – Aile Çatışması İlişkileri

##### 3.1.1. Yaş Değişkeni

Yaş	İş Yönlü Çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
18 – 25	25	50	25	100
26 – 33	14,3	54,3	31,4	100
34 – 41	17,1	51,4	31,4	100
42 – 49	17,9	62,5	19,6	100
50 ve üzeri	33,3	51,9	14,8	100
<b>Toplam (%)</b>	19,3	55,2	25,5	100

Yaş	Aile Yönlü Çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
18 – 25	25	75	0	100
26 – 33	28,6	65,7	5,7	100
34 – 41	34,3	61,4	4,3	100
42 – 49	28,6	62,5	8,9	100
50 ve üzeri	33,3	66,7	0	100
<b>Toplam (%)</b>	31,2	63,5	5,2	100

Yaş	İş Aile Çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
18 – 25	25	75	0	100
26 – 33	11,4	74,3	14,3	100
34 – 41	12,9	75,7	11,4	100
42 – 49	14,3	76,8	8,9	100
50 ve üzeri	29,6	66,7	3,7	100
<b>Toplam (%)</b>	15,6	74,5	9,9	100

Yaş değişkeni esasında elde ettiğimiz veriler tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşıyor olarak gözlenen erkeklerin sayıları ise tüm yaş kategorileri için birbirine yakın olarak belirmiş ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,204 > 0,05$ ;  $,835 > 0,05$  ve  $,164 > 0,05$ ) yaş değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından erkek grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

	Yaş	N	Mean Rank
İYÇ	18-25	4	92,00
	26-33	35	104,64
	34-41	70	102,60
	42-49	56	92,96
	50+	27	78,15
	Toplam	192	
AYÇ	18-25	4	98,75
	26-33	35	99,27
	34-41	70	93,13
	42-49	56	101,39
	50+	27	91,17
	Toplam	192	
İAÇ	18-25	4	80,38
	26-33	35	103,69
	34-41	70	100,14
	42-49	56	96,88
	50+	27	79,37
	Toplam	192	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	5,933	1,451	6,511
df	4	4	4
Asymp. Sig.	,204	,835	,164
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Yaş			

Çizelge 3.40: Yaş ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Kadın çalışanlarda olduğu gibi erkek çalışanlarda da yaş arttıkça toplumsal cinsiyete ilişkin rol sorumluluklarının azalması, evlilik ve aile yaşamı ile ilgili beklentilerin ve algıların oturması, iş ile ilgili başarımların tamamlanması gibi nedenlerle iş – aile çatışması düzeyinin düşmesi düşünülebilir. Tablo 3.40 verilerinde de erkeklerin yüksek düzeyde iş yönlü çatışma yaşayan erkeklerin oranı yüksek düzeyde aile yönlü çatışma yaşayan erkeklerden fazladır. Ancak toplam iş – aile çatışması açısından bakıldığında erkekler çoğunlukla orta düzeyde çatışma yaşamaktadır. Yaş arttıkça çatışma düzeyi azalmamıştır; dolayısıyla yaş iş – aile çatışmasında belirleyici değildir. Yaş değişkeni dışında kalan eğitim düzeyi, hanehalkı gelir düzeyi, eş ve aile desteği gibi nedenler bunun nedeni olabilir.

### 3.1.2. Hanehalkı Geliri Değişkeni

Hanehalkı Geliri	İş Yönlü Çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
0 – 891	0	100	0	100
892 – 1782	25	50	25	100
1783 – 2673	16,7	47,9	35,4	100
2674 – 3564	14,8	66,7	18,5	100
3565 – 4455	6,2	68,8	25	100
4456 – 5346	20	56	24	100
5347 – 6237	14,3	57,1	28,6	100
6238 – 7128	11,1	55,6	33,3	100
7129 – 8019	25	50	25	100
8020 – 8910	100	0	0	100
8911 ve üzeri	32	52	16	100
Cevap yok	14,3	57,1	28,6	100
<b>Toplam (%)</b>	<b>19,3</b>	<b>55,2</b>	<b>25,5</b>	<b>100</b>

Hanehalkı Geliri	Aile Yönlü Çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
0 - 891	100	0	0	100
892 – 1782	45	45	10	100
1783 – 2673	25	64,6	10,4	100
2674 – 3564	33,3	66,7	0	100
3565 – 4455	18,8	68,8	12,5	100
4456 – 5346	12	88	0	100
5347 – 6237	28,6	71,4	0	100
6238 – 7128	22,2	66,7	11,1	100
7129 – 8019	100	0	0	100
8020 – 8910	50	50	0	100
8911 ve üzeri	44	56	0	100
Cevap yok	28,6	71,4	0	100
<b>Toplam (%)</b>	<b>31,2</b>	<b>63,5</b>	<b>5,2</b>	<b>100</b>

Hanehalkı Geliri	İş Aile Çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
0 - 891	0	100	0	100
892 – 1782	25	65	10	100
1783 – 2673	14,6	70,8	14,6	100
2674 – 3564	11,1	74,1	14,8	100
3565 – 4455	6,2	87,5	6,2	100
4456 – 5346	8	88	4	100
5347 – 6237	14,3	71,4	14,3	100
6238 – 7128	11,1	66,7	22,2	100
7129 – 8019	25	75	0	100
8020 – 8910	100	0	0	100
8911 ve üzeri	24	72	4	100
Cevap yok	14,3	85,7	0	100
<b>Toplam (%)</b>	<b>15,6</b>	<b>74,5</b>	<b>9,9</b>	<b>100</b>

	Hanehalkı gelir düzeyiniz	N	Mean Rank
<b>İş yönlü çatışma</b>	0-891	2	90,50
	892-1782	20	92,00
	1783-2673	48	106,03
	2674-3564	27	94,26
	3565-4455	16	105,41
	4456-5346	25	94,80
	5347-6237	7	102,43
	6238-7128	9	108,39
	7129-8019	4	92,00
	8020-8910	2	19,00
	8911 ve üzeri	25	80,02
	Cevap yok	7	102,43
	Toplam	192	
<b>Aile yönlü çatışma</b>	0-891	2	30,50
	892-1782	20	87,15
	1783-2673	48	105,63
	2674-3564	27	91,17
	3565-4455	16	112,69
	4456-5346	25	110,58
	5347-6237	7	95,50
	6238-7128	9	108,61
	7129-8019	4	30,50
	8020-8910	2	76,00
	8911 ve üzeri	25	81,46
	Cevap yok	7	95,50
	Toplam	192	
<b>İş aile çatışması</b>	0-891	2	102,00
	892-1782	20	88,48
	1783-2673	48	101,20
	2674-3564	27	104,39
	3565-4455	16	101,66
	4456-5346	25	98,32
	5347-6237	7	101,21
	6238-7128	9	110,39
	7129-8019	4	80,38
	8020-8910	2	15,50
	8911 ve üzeri	25	84,48
	Cevap yok	7	89,64
	Toplam	192	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	10,806	22,546	13,681
df	11	11	11
Asymp. Sig.	,460	,020	,251
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Hanehalkı gelir düzeyi			

Çizelge 3.41: Gelir düzeyi ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Gelir düzeyi değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının yaşandığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşıyor olarak gözlenen erkeklerin sayıları ise tüm gelir düzeyi kategorileri için birbirine yakın olarak belirmiş ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,020 < 0,05$ ) gelir düzeyi değişkenine göre aile yönlü çatışma bakımından anlamlı bir farklılık olduğunu; ( $,460 > 0,05$  ve  $,251 > 0,05$ ) iş yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Yani; hanehalkı gelir düzeyi aile yönlü çatışma bakımından belirleyici iken; iş yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından belirleyici değildir.

### 3.1.3. Çalışma Düzeni Değişkeni

Çalışma düzeni	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Tam zamanlı	19,9	55,4	24,7	100
Yarı zamanlı	0	66,7	33,3	100
Mevsimlik/geçici	0	33,3	66,7	100
Toplam (%)	19,3	55,2	25,5	100

Çalışma düzeni	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Tam zamanlı	31,2	64	4,8	100
Yarı zamanlı	33,3	66,7	0	100
Mevsimlik/geçici	33,3	33,3	33,3	100
Toplam (%)	31,2	63,5	5,2	100

Çalışma düzeni	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Tam zamanlı	15,6	74,7	9,7	100
Yarı zamanlı	33,3	66,7	0	100
Mevsimlik/geçici	0	66,7	33,3	100
Toplam (%)	15,6	74,5	9,9	100

Çalışma düzeni değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşadığı gözlenen erkeklerin sayıları ise tüm çalışma düzeni kategorilerinde küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,216 > 0,05$ ;  $,811 > 0,05$  ve  $,263 > 0,05$ ) çalışma düzeni değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma

ve toplam iş – aile çatışması bakımından erkek grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

	Çalışma düzeni	N	Mean Rank
İYÇ	Tam zamanlı	186	95,44
	Yarı zamanlı	3	116,33
	Mevsimlik/geçici	3	142,17
	Toplam	192	
AYÇ	Tam zamanlı	186	96,32
	Yarı zamanlı	3	91,17
	Mevsimlik/geçici	3	113,17
	Toplam	192	
İAÇ	Tam zamanlı	186	96,35
	Yarı zamanlı	3	73,17
	Mevsimlik/geçici	3	129,00
	Toplam	192	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	3,064	,420	2,674
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,216	,811	,263
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Çalışma düzeni			

Çizelge 3.42: Çalışma düzeni ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Yarı zamanlı çalışmanın tam zamanlı çalışmaya oranla esneklik sağlayarak çalışanlar üzerindeki zaman baskısını azaltması ve iş aile yaşamını dengelemede yardımcı olması beklenir. Ancak elde ettiğimiz veriler sonucunda erkekler ister tam zamanlı ister yarı zamanlı çalışsın orta düzeyde iş – aile çatışması yaşamaktadır ve yarı zamanlı çalışmanın iş – aile çatışması düzeyini azaltmadığı görülmektedir. Bunun nedeni rol sorumluluklarının/rol yükünün ağır olması, eş ve aile desteğinin az olması olabilir. Kısaca çalışma düzeni iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından belirleyici değildir.

### 3.1.4. Çalışma Saati Değişkeni

Çalışma saati	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
7 saat ve altı	14,3	57,1	28,6	100
8 – 9 saat	20,9	60	19,1	100
10 saat ve üzeri	17,3	48	34,7	100
Toplam (%)	19,3	55,2	25,5	100

Çalışma saati	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
7 saat ve altı	28,6	57,1	14,3	100
8 – 9 saat	34,5	61,8	3,6	100
10 saat ve üzeri	26,7	66,7	6,7	100
<b>Toplam (%)</b>	31,2	63,5	5,2	100

Çalışma saati	İş Aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
7 saat ve altı	0	71,4	28,6	100
8 – 9 saat	18,2	77,3	4,5	100
10 saat ve üzeri	13,3	70,7	16	100
<b>Toplam (%)</b>	15,6	74,5	9,9	100

	Çalışma saati (günlük)	N	Mean Rank
İYÇ	7 saat ve altı	7	102,43
	8 - 9 saat	110	90,35
	10 saat ve üzeri	75	104,97
	Toplam	192	
AYÇ	7 saat ve altı	7	104,93
	8 - 9 saat	110	92,46
	10 saat ve üzeri	75	101,63
	Toplam	192	
İAÇ	7 saat ve altı	7	125,14
	8 - 9 saat	110	89,95
	10 saat ve üzeri	75	103,43
	Toplam	192	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	3,927	1,938	7,819
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,140	,379	,020
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Çalışma saati (günlük)			

Çizelge 3.43: Çalışma saati ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Çalışma saati değişkenine göre tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışması bulunmaktadır. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşayan erkeklerin sayıları ise tüm çalışma saati kategorileri için birbirine yakın olup aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,020 < 0,05$ ) çalışma saati değişkenine göre toplam iş – aile çatışması bakımından erkek grupları arasında oluşan bu farklılığın anlamlı bir farklılık olduğunu; ( $,140 > 0,05$  ve  $,379 > 0,05$ ) iş yönlü çatışma ve aile yönlü çatışma bakımından ise anlamlı olmadığını göstermektedir. Çalışma saati değişkeni iş yönlü çatışma ve aile yönlü çatışma bakımından belirleyici olmasa da; toplam iş – aile çatışması bakımından belirleyicidir.

### 3.1.5. Fazla Mesai Değişkeni

Fazla mesai	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Fazla mesai yok	19,4	61,2	19,4	100
Fazla mesai var	19,1	48,9	31,9	100
<b>Toplam (%)</b>	19,3	55,2	25,5	100

Fazla mesai	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Fazla mesai yok	31,6	62,2	6,1	100
Fazla mesai var	30,9	64,9	4,3	100
<b>Toplam (%)</b>	31,2	63,5	5,2	100

Fazla mesai	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Fazla mesai yok	16,3	74,5	9,2	100
Fazla mesai var	14,9	74,5	10,6	100
<b>Toplam (%)</b>	15,6	74,5	9,9	100

	Fazla mesai	N	Mean Rank
İYÇ	Hayır	98	91,66
	Evet	94	101,54
	Toplam	192	
AYÇ	Hayır	98	96,76
	Evet	94	96,23
	Toplam	192	
İAÇ	Hayır	98	95,32
	Evet	94	97,73
	Toplam	192	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	1,877	,006	,156
df	1	1	1
Asymp. Sig.	,171	,939	,693
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Fazla mesai			

Çizelge 3.44: Fazla mesai ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Fazla mesai değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşadığı gözlenen erkeklerin sayıları ise tüm fazla mesai kategorileri için birbirine yakın olup aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri de ( $,171 > 0,05$ ;  $,939 > 0,05$  ve  $,693 > 0,05$ ) fazla mesai değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından bu farklılıkların anlamlı olmadığını göstermektedir.



Fazla mesai yapan çalışanlarda iş – aile çatışması düzeyinin artması beklenir. Verilere baktığımızda fazla mesai yapan erkek çalışanlarda özellikle iş yönlü çatışma bakımından orta ve yüksek düzeyde çatışmanın yaşandığı görülmektedir. Fazla mesai yapmayan çalışanlarda çoğunlukla orta düzeyde iş yönlü çatışma yapmaktadır. Aile yönlü çatışmada yüksek düzeyde çatışma yaşayanların oranı oldukça düşüktür. Toplam iş – aile çatışması açısından baktığımızda fazla mesai yapan çalışanlar da fazla mesai yapmayan çalışanlar da aynı oranda ve orta düzeyde çatışma yaşamaktadır. Yani fazla mesaiye kalma durumu belirleyici değildir. Bunun nedeni özellikle fazla mesai yapmayan çalışanlar açısından mesleki sorumluluk dışındaki sorumlulukların ağır olması, eşin çalışması ve bu nedenle erkeğin rol sorumluluklarını hafifletememesi olabilir.

### 3.1.6. Hafta Tatilinde Çalışma Değişkeni

Hafta tatilinde çalışma	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çalışmıyor	19,4	62,1	18,4	100
Düzenli/belirli	8,2	57,1	34,7	100
Düzensiz/belirsiz	32,5	35	32,5	100
<b>Toplam (%)</b>	19,3	55,2	25,5	100

Hafta tatilinde çalışma	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çalışmıyor	29,1	66	4,9	100
Düzenli/belirli	26,5	71,4	2	100
Düzensiz/belirsiz	42,5	47,5	10	100
<b>Toplam (%)</b>	31,2	63,5	5,2	100

Hafta tatilinde çalışma	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çalışmıyor	15,5	76,7	7,8	100
Düzenli/belirli	4,1	89,8	6,1	100
Düzensiz/belirsiz	30	50	20	100
<b>Toplam (%)</b>	15,6	74,5	9,9	100

Hafta tatilinde çalışma değişkeni esasında elde ettiğimiz verilere göre tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışması yaşanmaktadır. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşayan erkeklerin sayıları ise tüm hafta tatilinde çalışma kategorileri için birbirine yakın olarak belirmiş ve aralarında küçük farklılıklar

bulunmuştur “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,050 = 0,05$ ) hafta tatilinde çalışma değişkenine göre iş yönlü çatışma bakımından erkek grupları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu; ( $,562 > 0,05$  ve  $,393 > 0,05$ ) hafta tatilinde çalışma değişkenine göre aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından erkek grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

	Hafta tatilinde çalışma	N	Mean Rank
İYÇ	Çalışmıyor	103	90,91
	Düzenli	49	111,55
	Düzensiz/belirsiz	40	92,45
	Toplam	192	
AYÇ	Çalışmıyor	103	98,20
	Düzenli	49	98,70
	Düzensiz/belirsiz	40	89,43
	Toplam	192	
İAÇ	Çalışmıyor	103	94,85
	Düzenli	49	103,43
	Düzensiz/belirsiz	40	92,25
	Toplam	192	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	6,001	1,153	1,866
df	2	2	2
Asymp. Sig.	,050	,562	,393
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Hafta tatillerinde çalışma			

Çizelge 3.45: Hafta tatilinde çalışma ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Verilere göre hafta tatilinde çalışma durumu erkek çalışanların iş yönlü çatışma yaşamasına neden olmaktadır; yani hafta tatilinde çalışanlarda iş – aile çatışması düzeyi artmaktadır. Hafta tatilinde çalışan erkekler iş alanına aile alanından daha fazla zaman ve enerji ayıracak ve bu durumda iş yönlü çatışma yaşanması kaçınılmaz olacaktır. Çıkan sonuçlar da bunu doğrulamaktadır. Ancak aile yönlü çatışma ve dolayısıyla toplam iş – aile çatışması açısından aynı durum geçerli değildir. Aile yönlü çatışmanın daha düşük düzeyde yaşanması toplam iş – aile çatışması düzeyini etkileyerek hafta tatilinde çalışmanın bu iki çatışma türü bakımından belirleyici olmamasına neden olmuştur. Bu durum eşin çalışmaması ya da hafta tatilinde çalışmaması, erkeğin sorumluluklarını devralmasından kaynaklanabilir.

### 3.1.7. Çocuk Sayısı Değişkeni

Çocuk sayısı	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Yok	27,3	63,6	9,1	100
Bir	19,6	50	30,4	100
İki	16,7	51,7	31,7	100
Üç	18,6	55,8	25,6	100
Dört	22,2	77,8	0	100
Beş	0	100	0	100
<b>Toplam (%)</b>	19,3	55,2	25,5	100

Çocuk sayısı	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Yok	45,5	54,5	0	100
Bir	23,2	67,9	8,9	100
İki	30	66,7	3,3	100
Üç	27,9	65,1	7	100
Dört	66,7	33,3	0	100
Beş	50	50	0	100
<b>Toplam (%)</b>	31,2	63,5	5,2	100

Çocuk sayısı	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Yok	22,7	77,3	0	100
Bir	17,9	64,3	17,9	100
İki	13,3	78,3	8,3	100
Üç	11,6	79,1	9,3	100
Dört	22,2	77,8	0	100
Beş	0	100	0	100
<b>Toplam (%)</b>	15,6	74,5	9,9	100

Çocuk sayısı değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışması yaşandığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşadığı gözlenen erkeklerin sayıları ise tüm çocuk sayısı kategorileri için birbirine yakındır ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,297 > 0,05$ ;  $,051 > 0,05$  ve  $,508 > 0,05$ ) çocuk sayısı değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından erkek grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Verilere göre çocuk sayısı iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından belirleyici değildir. Bunun nedeni eşin çalışmaması, çocuk ile ilgili sorumlulukların eşe devredilmesi, babalık sorumluluğunun ağır olmaması olabilir.

	Çocuk sayısı	N	Mean Rank
İYÇ	Yok	22	78,05
	Bir	56	99,98
	İki	60	103,13
	Üç	43	97,02
	Dört	9	74,61
	Beş	2	90,50
	Toplam	192	
AYÇ	Yok	22	80,14
	Bir	56	106,27
	İki	60	96,40
	Üç	43	100,71
	Dört	9	60,83
	Beş	2	76,00
	Toplam	192	
İAÇ	Yok	22	82,34
	Bir	56	101,02
	İki	60	97,22
	Üç	43	99,48
	Dört	9	82,78
	Beş	2	102,00
	Toplam	192	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	6,093	11,033	4,295
df	5	5	5
Asymp. Sig.	,297	,051	,508
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Çocuk sayısı			

Çizelge 3.46: Çocuk sayısı ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

### 3.1.8. İş Aile Önceliği Değişkeni

İş – aile önceliği	İş Aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
İşim önceliklidir	22,2	61,1	16,7	100
Ailem önceliklidir	14,9	75,9	9,2	100
Toplam (%)	15,6	74,5	9,9	100

	İş aile önceliği	N	Mean Rank
İAÇ	İşim önceliklidir	18	90,88
	Ailem önceliklidir	174	110,21
	Toplam	192	

Çizelge 3.47: İş aile önceliği ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>	
	İş aile çatışması
Chi-Square	,001
df	1
Asymp. Sig.	,981
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: İş aile önceliği	

İş aile önceliği değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşıyor olarak gözlenen erkeklerin sayıları ise tüm iş aile önceliği kategorileri için birbirine yakın olarak belirmiş ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis”

testi verileri ( $,981 > 0,05$ ) iş aile önceliği değişkenine göre toplam iş – aile çatışması bakımından oluşan bu farklılığın anlamlı olmadığını göstermektedir. Yani iş aile önceliği iş – aile çatışması bakımından belirleyici değildir.

### 3.1.9. Babalık Sorumluluğu Değişkeni

Babalık sorumluluğu	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	18,4	53,1	28,6	100
Ağır	16,9	50,6	32,5	100
Ağır değil	23,1	53,8	23,1	100
Hiç ağır değil	16,7	83,3	0	100
Böyle bir sorumluluğu yok	27,3	63,6	9,1	100
Toplam (%)	19,3	55,2	25,5	100

Babalık sorumluluğu	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	24,5	67,3	8,2	100
Ağır	26,5	67,5	6	100
Ağır değil	42,3	57,7	0	100
Hiç ağır değil	41,7	50	8,3	100
Böyle bir sorumluluğu yok	45,5	54,5	0	100
Toplam (%)	31,2	63,5	5,2	100

Babalık sorumluluğu	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	8,2	77,6	14,3	100
Ağır	14,5	73,5	12	100
Ağır değil	23,1	69,2	7,7	100
Hiç ağır değil	25	75	0	100
Böyle bir sorumluluğu yok	22,7	77,3	0	100
Toplam (%)	15,6	74,5	9,9	100

Babalık sorumluluğu verilerine göre tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışması yaşanmaktadır. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşayan erkeklerin sayıları ise tüm babalık sorumluluğu kategorileri için aralarında küçük farklılıklar olmasına rağmen birbirine yakın olarak belirlenmiştir. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,156 > 0,05$ ;  $,113 > 0,05$  ve  $,083 > 0,05$ ) babalık sorumluluğu değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından erkek grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

	Babalık sorumluluğu	N	Mean Rank
İYÇ	Çok ağır	49	99,51
	Ağır	83	103,65
	Ağır değil	26	91,88
	Hiç ağır değil	12	78,58
	Böyle bir sorumluluğum yok	22	78,05
	Toplam	192	
AYÇ	Çok ağır	49	104,60
	Ağır	83	101,36
	Ağır değil	26	83,00
	Hiç ağır değil	12	89,08
	Böyle bir sorumluluğum yok	22	80,14
	Toplam	192	
İAÇ	Çok ağır	49	106,51
	Ağır	83	99,25
	Ağır değil	26	88,27
	Hiç ağır değil	12	80,38
	Böyle bir sorumluluğum yok	22	82,34
	Toplam	192	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	6,648	7,479	8,251
df	4	4	4
Asymp. Sig.	,156	,113	,083
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Babalık sorumluluğu			

Çizelge 3.48: Babalık sorumluluğu ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Kadının annelik sorumluluğunun ağırlığı iş – aile çatışması açısından önemli bir değişkendir. Erkeklerde de babalık sorumluluğunun önemli bir değişken olduğu düşünülür. Ancak veriler annelik sorumluluğunun aksine (annelik sorumluluğunu çok ağır ya da ağır olarak belirten kadınların iş yönlü çatışma düzeyleri ve toplam iş – aile çatışması düzeylerinin orta ve yüksek düzeyde olması); babalık sorumluluğu kategorilerinde çoğunlukla düşük ve orta düzey çatışma yaşandığını; yüksek düzeyde çatışma yaşayanların oranının oldukça düşük olduğu göstermektedir. Yani babalık sorumluluğunun yükü çatışma düzeyi açısından belirleyici değildir. Eşin çalışmaması, çocuk ile ilgili sorumlulukların eşe devredilmesi bu durumu açıklayabilir.

### 3.1.10. Eşlik Sorumluluğu Değişkeni

Eşlik sorumluluğu	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	14,3	64,3	21,4	100
Ağır	14,7	54,7	30,7	100
Ağır değil	23,5	48,5	27,9	100
Hiç ağır değil	28,6	66,7	4,8	100
Toplam (%)	29,3	55,2	25,5	100

Eşlik sorumluluğu	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	32,1	64,3	3,6	100
Ağır	30,7	60	9,3	100
Ağır değil	30,9	67,6	1,5	100
Hiç ağır değil	33,3	61,9	4,8	100
Toplam (%)	31,2	63,5	5,2	100

Eşlik sorumluluğu	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	3,6	92,9	3,6	100
Ağır	14,7	72	13,3	100
Ağır değil	19,1	69,1	11,8	100
Hiç ağır değil	23,8	76,2	0	100
Toplam (%)	15,6	74,5	9,9	100

Eşlik sorumluluğu değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşadığı gözlenen erkeklerin sayıları ise tüm eşlik sorumluluğu kategorileri için birbirine yakın olup aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,112 > 0,05$ ;  $,898 > 0,05$  ve  $,292 > 0,05$ ) eşlik sorumluluğu değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından erkek grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Yani eşlik sorumluluğu iş – aile çatışması bakımından belirleyici değildir.

	Eşlik sorumluluğu	N	Mean Rank
İYÇ	Çok ağır	28	96,89
	Ağır	75	103,78
	Ağır değil	68	95,33
	Hiç ağır değil	21	73,76
	Toplam	192	
AYÇ	Çok ağır	28	94,61
	Ağır	75	99,75
	Ağır değil	68	94,37
	Hiç ağır değil	21	94,31
	Toplam	192	
İAÇ	Çok ağır	28	101,80
	Ağır	75	100,11
	Ağır değil	68	94,99
	Hiç ağır değil	21	81,40
	Toplam	192	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	5,984	,592	3,731
df	3	3	3
Asymp. Sig.	,112	,898	,292
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Eşlik sorumluluğu			

Çizelge 3.49: Eşlik sorumluluğu ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

### 3.1.11. Mesleki Sorumluluk Değişkeni

Mesleki sorumluluk	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	0	64,3	35,7	100
Ağır	22,4	51	26,5	100
Ağır değil	20	50,7	29,3	100
Hiç ağır değil	20,4	63	16,7	100
Toplam (%)	19,3	55,2	25,5	100

Mesleki sorumluluk	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	28,6	64,3	7,1	100
Ağır	34,7	59,2	6,1	100
Ağır değil	32	61,3	6,7	100
Hiç ağır değil	27,8	70,4	1,9	100
Toplam (%)	31,2	63,5	5,2	100

Mesleki sorumluluk	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde Çatışma	Orta Düzeyde Çatışma	Yüksek Düzeyde Çatışma	
Çok ağır	0	78,6	21,4	100
Ağır	18,4	73,5	8,2	100
Ağır değil	16	77,3	6,7	100
Hiç ağır değil	16,7	70,4	13	100
Toplam (%)	15,6	74,5	9,9	100



Mesleki sorumluluk değişkeni verileri tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşıyor olarak gözlenen erkeklerin sayıları ise tüm mesleki sorumluluk kategorileri için birbirine yakın olarak belirmiş ve aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,248 > 0,05$ ;  $,968 > 0,05$  ve  $,180 > 0,05$ ) mesleki sorumluluk değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından erkek grupları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.

	Mesleki sorumluluk	N	Mean Rank
İYÇ	Çok ağır	14	118,18
	Ağır	49	95,01
	Ağır değil	75	98,93
	Hiç ağır değil	54	88,85
	Toplam	192	
AYÇ	Çok ağır	14	100,21
	Ağır	49	93,97
	Ağır değil	75	96,78
	Hiç ağır değil	54	97,44
	Toplam	192	
İAÇ	Çok ağır	14	119,36
	Ağır	49	92,72
	Ağır değil	75	93,56
	Hiç ağır değil	54	98,08
	Toplam	192	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	4,125	,255	4,894
df	3	3	3
Asymp. Sig.	,248	,968	,180
a. Kruskal Wallis Test			
b. Grouping Variable: Mesleki sorumluluk			

Çizelge 3.50: Mesleki sorumluluk ve iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Verilere göre erkek çalışanların çoğunluğu mesleki sorumluluklarının ağır olmadığını belirtmiştir. Bu durumda yüksek düzeyde çatışma yaşanmaması, çatışma düzeyinin orta düzeyde yoğunlaşması olağandır. Ancak iş yönlü çatışmada, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışmasına oranla yüksek düzeyde çatışma yaşayanların oranı daha fazladır. Bu durumun nedeni mesleki sorumluluk ağır olmasa dahi işte harcanan fazla zaman ve enerji nedeniyle iş alanının aile alanına müdahalesi olabilir. Yine de çalışanların çoğunun mesleki sorumluluklarını hafif olarak belirtmesi bu değişkeni çatışma düzeyi bakımından belirleyici olmaktan çıkarmıştır.

### 3.2. İş – Aile Çatışması Sonuçları

#### 3.2.1. İş – Aile Çatışması – Psikolojik Etki Ve Sorun

##### 3.2.1.1. İş yönlü çatışma – psikolojik etki ve sorun

İş yönlü çatışma	Çatışmanın psikolojik etkisi (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde etki ve sorun	Orta Düzeyde etki ve sorun	Yüksek Düzeyde etki ve sorun	
Düşük düzeyde çatışma	62,2	27	10,8	100
Orta düzeyde çatışma	44,3	34,9	20,8	100
Yüksek düzeyde çatışma	24,5	28,6	46,9	100
Toplam (%)	42,7	31,8	25,5	100

	İş yönlü çatışma	N	Mean Rank
Çatışmanın psikolojik etkisi	Düşük düzeyde çatışma	37	74,50
	Orta düzeyde çatışma	106	92,71
	Yüksek düzeyde çatışma	49	121,31
	Toplam	192	

Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	Çatışmanın psikolojik etkisi
Chi-Square	18,383
df	2
Asymp. Sig.	,000
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: İş yönlü çatışma	

Çizelge 3.51: İş yönlü çatışma ve psikolojik etki çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Çizelge 3.51 verileri çok belirgin biçimde, düşük düzeyde iş yönlü çatışma yaşayan erkek sayısının azalmasına bağlı olarak “psikolojik sorunlar” yaşayan grupta bir azalma olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek düzeyde iş yönlü çatışma yaşayan grupta da benzer bir sonuç gözlenmiştir. Yani, çatışma düzeyi artışına uygun olarak psikolojik sorun yaşayan sayısı da artmıştır. Farklı bir durum ise orta düzeyde iş yönlü çatışma yaşayan grupta gözlenmiştir. Burada beklentimiz düşük düzeyde psikolojik sorun yaşantısından yüksek düzeyde psikolojik sorun yaşantısına doğru bir artış gerçekleşmesi biçiminde olmasına rağmen bu durumun tersi gözlenmektedir. Kruskal Wallis anlamlılık testi verileri bu iki değişken arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ( $0,05 > 0,000$ ) ortaya koymaktadır. Yani; gruplar arasında psikolojik sorun yaşanma düzeyi bakımından ortaya çıkan farklılıklar anlamlıdır (kısmi bir birlikte değişme ilişkisi).

### 3.2.1.2. Aile yönlü çatışma – psikolojik etki ve sorun

Aile yönlü çatışma	Çatışmanın psikolojik etkisi (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde etki ve sorun	Orta Düzeyde etki ve sorun	Yüksek Düzeyde etki ve sorun	
Düşük düzeyde çatışma	55	26,7	18,3	100
Orta düzeyde çatışma	39,3	34,4	26,2	100
Yüksek düzeyde çatışma	10	30	60	100
<b>Toplam (%)</b>	42,7	31,8	25,5	100

	Aile yönlü çatışma	N	Mean Rank
Çatışmanın psikolojik etkisi	Düşük düzeyde çatışma	60	83,76
	Orta düzeyde çatışma	122	99,30
	Yüksek düzeyde çatışma	10	138,85
	Toplam	192	

Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	Çatışmanın psikolojik etkisi
Chi-Square	10,615
df	2
Asymp. Sig.	,005
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: Aile yönlü çatışma	

Çizelge 3.52: Aile yönlü çatışma ve psikolojik etki çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Çizelge 3.52 verileri belirgin biçimde, düşük düzeyde aile yönlü çatışma yaşayan erkek sayısının azalmasına bağlı olarak “psikolojik sorunlar” yaşayan grupta bir azalma olduğunu ortaya koymaktadır. Yüksek düzeyde aile yönlü çatışma yaşayan grupta da benzer bir sonuç gözlenmiştir. Yani, çatışma düzeyi artışına uygun olarak psikolojik sorun yaşayan sayısı da artmıştır. Orta düzeyde aile yönlü çatışma yaşayan grupta ise farklı bir durum gözlenmiştir. Burada beklenti düşük düzeyde psikolojik sorun yaşantısından yüksek düzeyde psikolojik sorun yaşantısına doğru bir artış gerçekleşmesi iken; bu durumun tersi gözlenmektedir. Kruskal Wallis anlamlılık testi verileri bu iki değişken arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ( $0,05 > 0,005$ ) ortaya koymaktadır. Yani; gruplar arasında psikolojik sorun yaşanma düzeyi bakımından ortaya çıkan farklılıklar anlamlıdır (kısmi bir birlikte değişme ilişkisi).

### 3.2.1.3. İş – aile çatışması – psikolojik etki ve sorun

İş aile çatışması	Çatışmanın psikolojik etkisi (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde etki ve sorun	Orta Düzeyde etki ve sorun	Yüksek Düzeyde etki ve sorun	
Düşük düzeyde çatışma	80	16,7	3,3	100
Orta düzeyde çatışma	37,1	34,3	28,7	100
Yüksek düzeyde çatışma	26,3	36,8	36,8	100
<b>Toplam (%)</b>	42,7	31,8	25,5	100

	İş aile çatışması düzeyi	N	Mean Rank
<b>Çatışmanın psikolojik etkisi</b>	Düşük düzeyde çatışma	30	57,63
	Orta düzeyde çatışma	143	102,27
	Yüksek düzeyde çatışma	19	114,45
	Toplam	192	

Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	<b>Çatışmanın psikolojik etkisi</b>
Chi-Square	20,836
df	2
Asymp. Sig.	,000
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: İş aile çatışması düzeyi	

Çizelge 3.53: İş Aile çatışması ve psikolojik etki çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Çizelge 3.53 verileri çok belirgin biçimde, düşük düzeyde iş – aile çatışması yaşayan erkek sayısının azalmasına bağlı olarak “psikolojik sorunlar” yaşayan grupta bir azalma ortaya çıktığını ortaya koymaktadır. Orta ve yüksek düzeyde iş – aile çatışması yaşayan grupta da benzer bir sonuç gözlenmiştir. Yani, çatışma yaşantısının artmasına uygun olarak psikolojik sorun yaşayan sayısı da artmıştır. Kruskal Wallis anlamlılık testi verileri bu iki değişken arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ( $0,05 > 0,000$ ) ortaya koymaktadır. Yani; gruplar arasında psikolojik sorun yaşanma düzeyi bakımından ortaya çıkan farklılıklar anlamlıdır (kısmi bir birlikte değişme ilişkisi).

Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları çerçevesinde erkeklere atfedilen özellikler maskülen özelliklerdir. Erkekler için bağımsızlık, rasyonel olma, duygusal olmama ve duygularını gizleme, nesnel davranabilme, kolay etkilenmeme, bilimsel olma, mantıklı olma, kolay incinmeme, rekabetçi olma, lider gibi davranabilme, kendine güvenli olma, kriz anlarında kolay heyecanlanmama gibi özellikler önemlidir. Her ne kadar bu özellikler erkeklere atfedilse de, neticesinde insan korkuları, endişeleri, kaygıları, heyecanları olan psikolojik bir varlıktır. Erkekler duygusal

özelliklerini gizlemeye çalışsa dahi yaşadıkları olumsuz olaylardan etkilenmektedir. İş – aile çatışması da insan yaşantısında olumsuz bir olay olup; endişe, kaygı, stres, bıkkınlık gibi psikolojik sonuçlara yol açmaktadır. Kadınlar kadar erkekler de bu çatışmadan olumsuz etkilenmektedir.

### 3.2.2. İş – Aile Çatışması – Sosyo-Kültürel Etki Ve Sorun

#### 3.2.2.1. İş yönlü çatışma – sosyo-kültürel etki ve sorun

İş yönlü çatışma	Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde etki ve sorun	Orta Düzeyde etki ve sorun	Yüksek Düzeyde etki ve sorun	
Düşük düzeyde çatışma	48,6	35,1	16,2	100
Orta düzeyde çatışma	17	61,3	21,7	100
Yüksek düzeyde çatışma	18,4	36,7	44,9	100
<b>Toplam (%)</b>	23,4	50	26,6	100

	İş yönlü çatışma	N	Mean Rank
Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi	Düşük düzeyde çatışma	37	71,12
	Orta düzeyde çatışma	106	97,48
	Yüksek düzeyde çatışma	49	113,55
	Toplam	192	

Çizelge 3.54: İş Yönlü çatışma ve sosyo-kültürel etki çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>	
	Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi
Chi-Square	14,659
df	2
Asymp. Sig.	,001
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: İş yönlü çatışma	

Çizelge 3.54 verileri, yüksek düzeyde iş yönlü çatışma yaşayan erkek sayısının artmasına bağlı olarak “sosyo-kültürel sorunlar” yaşayan grupta bir artma olduğunu ortaya koymaktadır. Yani, çatışma düzeyinin artışına uygun olarak sosyo-kültürel sorun yaşayan sayısı da artmıştır. Düşük ve orta düzeyde iş yönlü çatışma yaşayan grupta ise farklı bir durum gözlenmiştir. Kruskal Wallis testi verileri bu iki değişken arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu (0,05>0,01) ortaya koymaktadır. Yani; gruplar arasında sosyo-kültürel sorun yaşanma düzeyi bakımından ortaya çıkan farklılıklar anlamlıdır (kısmi bir birlikte değişme ilişkisi). Kısaca; çatışmanın düzeyine bağlı olarak erkeklerin sosyo-kültürel hayata

katılımları etkilenmektedir. İş yönlü çatışma düzeyi arttıkça sosyo-kültürel etki ve sorunlar da artmaktadır.

### 3.2.2.2. Aile yönlü çatışma – sosyo-kültürel etki ve sorun

Aile yönlü çatışma	Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde etki ve sorun	Orta Düzeyde etki ve sorun	Yüksek Düzeyde etki ve sorun	
Düşük düzeyde çatışma	51,7	41,7	6,7	100
Orta düzeyde çatışma	10,7	55,7	33,6	100
Yüksek düzeyde çatışma	10	30	60	100
Toplam (%)	23,4	50	26,6	100

	Aile yönlü çatışma	N	Mean Rank
Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi	Düşük düzeyde çatışma	60	61,98
	Orta düzeyde çatışma	122	110,69
	Yüksek düzeyde çatışma	10	130,55
	Toplam	192	

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>	
	Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi
Chi-Square	41,342
df	2
Asymp. Sig.	,000
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: Aile yönlü çatışma	

Çizelge 3.55: Aile Yönlü çatışma ve sosyo-kültürel etki çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Çizelge 3.55 verileri, yüksek düzeyde aile yönlü çatışma yaşayan erkek sayısının artmasına bağlı olarak “sosyo-kültürel sorunlar” yaşayan grupta bir artma ortaya çıktığını ortaya koymaktadır. Yani, çatışma düzeyinin artışına uygun olarak sosyo-kültürel sorun yaşayan sayısı da artmıştır. Düşük düzeyde de bu durumun tersi geçerlidir. Orta düzeyde aile yönlü çatışma yaşayan grupta ise farklı bir durum gözlenmiştir. Burada beklenti düşük düzeyde sosyo-kültürel sorun yaşantısından yüksek düzeyde sosyo-kültürel sorun yaşantısına doğru bir artış gerçekleşmesi biçiminde olmasına rağmen bu durumun tersi gözlenmektedir. Buna karşılık bütün değişkenleri birlikte ele alarak inceleyen Kruskal Wallis anlamlılık testi verileri bu iki değişken arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu ( $0,05 > 0,00$ ) ortaya koymaktadır. Yani; gruplar arasında sosyo-kültürel sorun yaşanma düzeyi bakımından ortaya çıkan farklılıklar anlamlıdır (kısmi bir birlikte değişme ilişkisi). Kısaca, aile yönlü çatışma düzeyi arttıkça sosyo-kültürel etki ve sorunlar da artmaktadır.

### 3.2.2.3. İş – aile çatışması – sosyo-kültürel etki ve sorun

İş aile çatışması	Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi (%)			Toplam (%)
	Düşük Düzeyde etki ve sorun	Orta Düzeyde etki ve sorun	Yüksek Düzeyde etki ve sorun	
Düşük düzeyde çatışma	60	30	10	100
Orta düzeyde çatışma	18,2	58	23,8	100
Yüksek düzeyde çatışma	5,3	21,1	73,7	100
<b>Toplam (%)</b>	23,4	50	26,6	100

	İş aile çatışması düzeyi	N	Mean Rank
<b>Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi</b>	Düşük düzeyde çatışma	30	58,55
	Orta düzeyde çatışma	143	98,16
	Yüksek düzeyde çatışma	19	143,95
	Toplam	192	

Test İstatistiği <sup>a,b</sup>	
	Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi
Chi-Square	33,164
df	2
Asymp. Sig.	,000
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: İş aile çatışması düzeyi	

Çizelge 3.56: İş Aile çatışması ve sosyo-kültürel etki çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Çizelge 3.56 verileri, yüksek düzeyde iş – aile çatışması yaşayan erkek sayısının artmasına bağlı olarak “sosyo-kültürel sorunlar” yaşayan grupta bir artma olduğunu ortaya koymaktadır. Yani, çatışma düzeyi artışına uygun olarak sosyo-kültürel sorun yaşayan sayısı da artmıştır. Düşük düzeyde ise bu durumun tersi geçerlidir. Orta düzeyde iş – aile çatışması yaşayan grupta ise farklı bir durum gözlenmiştir. Burada beklenti düşük düzeyde sosyo-kültürel sorun yaşantısından yüksek düzeyde sosyo-kültürel sorun yaşantısına doğru bir artış gerçekleşmesi iken; bu durumun tersi gözlenmektedir. Kruskal Wallis anlamlılık testi verileri bu iki değişken arasındaki ilişkilerin anlamlı olduğunu (0,05>0,00) ortaya koymaktadır. Yani; gruplar arasında sosyo-kültürel sorun yaşanma düzeyi bakımından ortaya çıkan farklılıklar anlamlıdır (kısmi bir birlikte değişme ilişkisi).

Erkeklerin iş – aile çatışması düzeyine bağlı olarak sosyo-kültüre hayata katılımları etkilenmektedir. Yüksek düzeyde çatışma yaşayan erkeklerin sosyo-kültürel hayata katılımları sınırlanmakta, düşük düzeyde çatışma yaşayan erkeklerin ise

sosyo-kültürel hayata katılımları engellenmemektedir. Var olan zamanını iş ve aile sorumluluklarına erkeğin akraba ziyareti, sinema, spor, dinlenme gibi faaliyetlere zaman ayıramaması olağan bir durumdur.

#### 4. KADIN VE ERKEK ÇALIŞANLARIN ÇATIŞMA DÜZEYLERİ VE PSİKOLOJİK VE SOSYO-KÜLTÜREL SONUÇLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

##### 4.1. Kadın ve Erkeklerin İş – Aile Çatışması Düzeyleri

Cinsiyet	İş yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük düzeyde çatışma	Orta düzeyde çatışma	Yüksek düzeyde çatışma	
Kadın	23,4	52,3	24,3	100
Erkek	19,3	55,2	25,5	100
Toplam (%)	21,5	53,7	24,9	100

Cinsiyet	Aile yönlü çatışma (%)			Toplam (%)
	Düşük düzeyde çatışma	Orta düzeyde çatışma	Yüksek düzeyde çatışma	
Kadın	29,8	61	9,2	100
Erkek	31,2	63,5	5,2	100
Toplam (%)	30,5	62,2	7,3	100

Cinsiyet	İş aile çatışması (%)			Toplam (%)
	Düşük düzeyde çatışma	Orta düzeyde çatışma	Yüksek düzeyde çatışma	
Kadın	17,9	68,8	13,3	100
Erkek	15,6	74,5	9,9	100
Toplam (%)	16,8	71,5	11,7	100

Çizelge 3.57 cinsiyet değişkeni esasında tüm kategorilerde “orta düzeyde” iş – aile çatışmasının varlığını göstermektedir. Düşük ve yüksek düzeyde çatışma yaşadığı gözlenen katılımcıların sayıları ise tüm cinsiyet kategorileri için birbirine yakın olup aralarında küçük farklılıklar bulunmuştur. “Kruskal Wallis” testi verileri ( $,435 > 0,05$ ;  $,403 > 0,05$  ve  $,854 > 0,05$ ) cinsiyet değişkenine göre iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından kadın ve erkek arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını göstermektedir.



	Cinsiyet	N	Mean Rank
<b>İYÇ</b>	Kadın	218	201,61
	Erkek	192	209,91
	Toplam	410	
<b>AYÇ</b>	Kadın	218	209,42
	Erkek	192	201,05
	Toplam	410	
<b>İAÇ</b>	Kadın	218	206,30
	Erkek	192	204,59
	Toplam	410	

Test Statistics <sup>a,b</sup>			
	İş yönlü çatışma	Aile yönlü çatışma	İş aile çatışması
Chi-Square	,610	,698	,034
df	1	1	1
Asymp. Sig.	,435	,403	,854
a. Kruskal Wallis Testi			
b. Grouping Variable: Cinsiyet			

Çizelge 3.57: Cinsiyet - iş aile çatışması çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

Burada beklenti kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla iş – aile çatışması yaşaması şeklinde idi. Ancak veriler iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından kadın ve erkek arasında bir fark olmadığını göstermiştir. Verilere göre hem kadın hem erkek çalışanlar çoğunlukla orta düzeyde çatışma yaşamaktadır.

Değişimlerin sürekli hale geldiği günümüzde kadınların iş hayatına katılımlarının ve dolayısıyla toplumsal hayata katılımlarının artması, evde daha az zaman harcamaları vb birçok yenilik kadınların maskülen özellikler kazanmasında etkili olur. Kadınların maskülen özelliklerindeki artışın nedeni sosyo-ekonomik statüyle açıklanabilir. Geleneksel toplumsal cinsiyet kalıpyargılarında görülen toplumsal cinsiyet rolü ayrımları da sosyo-ekonomik statü kavramı ile açıklanabilir. Eğitim ve meslek durumlarının belirleyici olduğu sosyo-ekonomik statü (Yağcı ve İlarıslan, 2010: 141) düzeyinde artış oldukça toplumsal cinsiyet rol farklılaşmalarının da azalması beklenir. Aile alanı ile ilgili terk edemediği rolleri olsa da, kadın edindiği maskülen özellikler ve artan sosyo-ekonomik statüsü ile toplumsal cinsiyet kalıpyargılarının dışına çıkar. Yani toplumsal cinsiyet rolleri ve bu rollerle ilgili kalıpyargılar iş – aile çatışmasında belirleyici olmaktan çıkar.

#### 4.2. Kadın Ve Erkek Çalışanların Psikolojik Etki Ve Sorunları

Cinsiyet	Çatışmanın psikolojik etkisi (%)			Toplam (%)
	Düşük düzeyde etki ve sorun	Orta düzeyde etki ve sorun	Yüksek düzeyde etki ve sorun	
Kadın	21,1	36,7	42,2	100
Erkek	42,7	31,8	25,5	100
Toplam (%)	31,2	34,4	34,4	100

	Cinsiyet	N	Mean Rank
Çatışmanın psikolojik etkisi	Kadın	218	230,12
	Erkek	192	177,54
	Toplam	410	

Test Statistics <sup>a,b</sup>	
	Çatışmanın psikolojik etkisi
Chi-Square	22,630
df	1
Asymp. Sig.	,000
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: Cinsiyet	

Çizelge 3.58: Cinsiyet – psikolojik etki çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

İş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın “psikolojik etkileri” bakımından incelendiği Çizelge 3.58 verileri kadın ve erkek çalışanlar arasında iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın yol açtığı “psikolojik etki ve sorunlar” bakımından kadınlar aleyhine çok önemli bir farklılığın ortaya çıktığını göstermektedir. Yapılan istatistiksel sınama (Kruskal Wallis testi) bu aradaki farkın çok anlamlı olduğunu ( $0,05 > 0,000$ ) göstermektedir. Yani, iş ve aile yaşamı arasındaki çatışma yaşantısı kadın çalışanlar üzerinde olumsuz yönde ve şiddetli biçimde etkili olmakta ve önemli psikolojik sorunlara yol açmaktadır.

Kadınların iş hayatına katılmalarıyla maskülen özellikleri artsa da; kadınlar özellikle aile hayatında hala anlayışlı ve nazik olma, empati kurabilme, duygularını kolayca ifade edebilme, içe yönelimli ve duygusal olma gibi özelliklerini korumaktadır. Buna karşılık erkeklerin sahip oldukları feminen özellikleri saklamaları yönündeki eğilimleri iş – aile çatışması açısından psikolojik etkinin daha çok kadınlarda görülmesine neden olabilir.

### 4.3. Kadın ve Erkek Çalışanların Sosyo-Kültürel Etki Ve Sorunları

Cinsiyet (%)	Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi (%)			Toplam (%)
	Düşük düzeyde etki ve sorun	Orta düzeyde etki ve sorun	Yüksek düzeyde etki ve sorun	
Kadın	16,5	53,7	29,8	100
Erkek	23,4	50	26,6	100
Toplam	19,8	52	28,3	410

	Cinsiyet	N	Mean Rank
Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi	Kadın	218	212,77
	Erkek	192	197,24
	Toplam	410	

Test Statistics <sup>a,b</sup>	
Çatışmanın sosyo-kültürel etkisi	
Chi-Square	2,114
df	1
Asymp. Sig.	,146
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: Cinsiyet	

Çizelge 3.59: : Cinsiyet – sosyo-kültürel etki çapraz analiz ve anlamlılık tablosu (df= serbestlik derecesi, Asymp.Sig= anlamlılık düzeyi)

İş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın “sosyo-kültürel etkileri” bakımından incelendiği Çizelge 3.59 verileri; sosyo-kültürel etki ve sorunlar bakımından kadın ve erkek çalışanlar arasında bir farklılığın olmadığını göstermektedir. Kruskal Wallis testi de “0,146>0,05” kadın ve erkek çalışanlar arasında gözlenen farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını doğrulamaktadır. Yani iş – aile çatışmasının sosyo-kültürel sonuçlarına kadın ve erkekler birlikte katlanmaktadır/birlikte etkilenmektedir.

Sosyo-kültürel sonuçlar daha çok sosyo-kültürel hayata katılım ile ilgilidir. İş – aile çatışmasının yarattığı zaman baskısı hem kadının hem erkeğin sosyo-kültürel hayata katılımını etkiler. İş ve aile sorumluluklarına ayrılan zamanın ve enerjinin fazla olması hem kadın çalışanların hem erkek çalışanların sosyo-kültürel hayata katılımını engeller. Bu zaman baskısı azaldıkça sosyo-kültürel hayata katılım artar.



## SONUÇ

İş ve aile yaşamı arasındaki çatışma bireylerin oynamak zorunda olduğu çoklu roller ve oynanan bu çoklu roller neticesinde artan sorumluluklar nedeniyle ortaya çıkar. Bir yandan iş yaşamında çalışan rolüne ilişkin sorumluluklarını yerine getiren/getirmeye çalışan bireyler; diğer yandan da aile yaşamında annelik/babalık, eşlik vb. rollerine ilişkin sorumluluklarını yerine getirmeye çalışır. İşte bu durumda bireylerin çatışma yaşaması kaçınılmazdır.

Toplumsal cinsiyet ekseninde düşünüldüğünde, erkekler gelir getirici bir işte çalışmaları, evlerini/ailelerini geçindirmek üzere para kazanması gerektiğine inanarak toplumsallaşırken, kadınlar bir aile kurmak ve iyi bir eş ve anne olmak gerektiği görüşüne inanarak toplumsallaşır. Yani geleneksel olarak, erkekler için meslek sahibi olmak ve gelir getirici işte çalışmak birinci sırada yer alırken, kadınlar için aile birinci sırada gelir; ekonomik bağımsızlık, meslek sahibi olmak ve kariyer yapmak ise ikinci sırada gelir. Ancak yaşanan değişim ve gelişim süreci ile kadınların iş hayatına katılımı artmış ve kadınlara toplumsal cinsiyet ekseninde yüklenen eşlik, annelik gibi ev rollerine ek olarak iş hayatı rolleri yüklenmiştir. Bu değişim sonucunda çoklu roller üstlenen kadının erkeklere oranla daha çok iş – aile çatışması yaşayacağı düşünülmektedir.

Kadınların erkeklere oranla daha çok iş – aile çatışması yaşayacağı düşüncesinden hareketle gerçekleştirilen tez çalışmasının amacı iş ve aile yaşamı arasındaki çatışma düzeyinin kadın çalışanların psikolojik, sosyal ve kültürel yaşamları üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Tarama modeli olarak tasarlanan araştırmada survey tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evreni Ankara olarak, örneklem ise %5 tolerans düzeyine göre 385 çalışan olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede tesadüfi örnekleme yöntemiyle 218 kadın ve 192 erkek çalışana tezin amacına uygun olarak hazırlanan anket formu uygulanmıştır.

Tez çalışmasında kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Formun birinci bölümünde demografik özellikler ve iş – aile çatışması belirleyicileri ile ilgili 38 soru, ikinci bölümde iş – aile çatışmasının düzeyini ölçmek için 18 soru, üçüncü

ve son bölümde ise iş – aile çatışmasının psikolojik etkilerini ölçmek için 11 soru ve sosyo-kültürel etkilerini ölçmek için 6 soru sorulmuştur. İş – aile çatışması düzeyini ölçmek için kullanılan ölçek Carlson, Kacmar ve Willams (2000) tarafından geliştirilen iş – aile çatışması ölçeğidir. Carlson ve arkadaşlarının ölçeği, geçerlik ve güvenilirlikleri yüksek, iş – aile çatışması konusunda uluslararası yaygınlığa sahip bir ölçektir. Ölçek “iş yönlü çatışma” ve “aile yönlü çatışma” olmak üzere iki alt testten ve 18 ifadeden oluşmaktadır. İş – aile çatışmasının psikolojik yaşama etkilerini ölçmek için “Durumluk ve Sürekli Kaygı Ölçeği”nden uyarlanarak 11 soru hazırlanmıştır. İş – aile çatışmasının sosyo-kültürel yaşama etkilerini ölçmek için ise tarafımızdan 6 soru hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerde katılımcılardan “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmiş ve bu doğrultuda ölçeklerin puanlamaları yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler kodlanarak veri tabanına girmeye uygun hale getirilmiş ve SPSS 20.0 programında oluşturulan veri tabanına aktarılmıştır. Araştırmada öncelikle frekans analizi yapılmış; değişkenler arası ilişkilerin analizi için çapraz analiz yapılmış daha sonra bu ilişkilerin anlamlılık açısından incelenebilmesi için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Analiz sonucu ortaya çıkan anlamlılık düzeyi 0,05’den daha düşük bir düzey ise değişkenler arası ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu kabul edilmiştir.

Araştırma sonunda elde edilen bulgulara bakacak olursak öncelikle katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine ilişkin sonuçlar şu şekildedir;

- ❖ Araştırmaya 218 kadın, 192 erkek katılmıştır.
- ❖ Katılımcıların çoğu 34 – 41 yaş aralığındadır.
- ❖ Katılımcıların çoğunun eğitim düzeyi yüksekokul/üniversite seviyesindedir.
- ❖ Katılımcıların çoğu profesyonel meslek sahibidir.
- ❖ Katılımcıların hanehalkı gelir düzeyleri 4456 – 5346 TL düzeyinin altında yoğunlaşmaktadır.
- ❖ Katılımcıların çoğu 8-9 saat çalışmaktadır.
- ❖ Katılımcıların çoğu iki çocuk sahibidir

Kadın çalışanlara yönelik bulgulara baktığımızda bazı değişkenlerin iş – aile çatışmasında belirleyici olmadığı görülmüştür. Bu değişkenler şunlardır;

❖ Yaş: Kadınların yaşı arttıkça toplumsal cinsiyet sorumluluklarının azalması, evlilik ve aile yaşamı ile ilgili beklentilerin ve algıların oturması, iş ile ilgili başarımların tamamlanması gibi nedenlerle iş – aile çatışması düzeyinin düşmesi beklenir. Ancak elde edilen veriler kadınların yaşının iş – aile çatışmasında belirleyici olmadığını göstermiştir. Bu durum yaş değişkeni dışında kalan eğitim düzeyi, hanehalkı gelir düzeyi, eş ve aile desteği gibi nedenlerden kaynaklanabilir.

❖ Gelir: Hanehalkı gelir düzeyi arttıkça kadınlar çocuk ve ev ile ilgili sorumluluklarını ücret karşılığı başkalarına devrederek üzerlerindeki rol yüklerini azaltabilir ve bunun neticesinde iş aile dengesini kurabilir ve çatışma yaşamayabilir. Ancak elde edilen verilere göre hanehalkı gelir düzeyi arttıkça iş – aile çatışması düzeyi düşmemektedir. Bu durum kadınların rolleri ile ilgili sorumluluklarının (özellikle annelik) ağır olması, çalışma saatlerinin fazla ve düzensiz olması, eş ve aile desteğinin az olması gibi nedenlerden kaynaklanabilir.

❖ Çalışma düzeni: Yarı zamanlı çalışmanın tam zamanlı çalışmaya oranla kadın çalışanlara esneklik sağlayarak kadınların üzerindeki zaman baskısını azaltması ve iş aile yaşamını dengelemede yardımcı olması beklenir. Ancak elde ettiğimiz veriler sonucunda yarı zamanlı çalışmanın kadınların iş – aile çatışması düzeyini azaltmadığı görülmektedir. Bunun nedeni rol sorumluluklarının/rol yükünün ağır olması, hanehalkı gelir düzeyinin rol yükünü hafifletmek için yetersiz olması, eş ve aile desteğinin az olması olabilir.

❖ Çalışma saati: Çalışma saatleri arttıkça kadınlar üzerindeki zaman baskısı artar. Çalışma saati azaldıkça da bu zaman baskısı azalır ve kadınları iş ve aile yaşamını dengelemeleri kolaylaştırır. Ancak elde edilen veriler ister çalışma saatinin iş – aile çatışmasında belirleyici olmadığını göstermektedir. Bunun nedeni kadın çalışanların rol sorumluluklarını başkalarına devretmesi, eş ve ailenin desteği olabilir.

❖ Fazla mesai: Fazla mesai kadınlar üzerindeki zaman baskısını arttırdığı gibi iş ile ilgili rol yükünü de arttırarak iş – aile çatışmasına neden olur. Ancak araştırmada elde edilen verilere göre fazla mesai değişkeni belirleyici değildir. Bunun nedeni kadın çalışanların rol sorumluluklarını başkalarına devretmesi,

kadın fazla mesaiye kalırken eşinin evde kadının sorumluluklarını devralması, eş ve ailenin desteği olabilir.

❖ Hafta tatilinde çalışma: Kadınlar hafta tatilinde çalışsa da çalışmasa da orta düzeyde bir çatışma yaşamaktadır ve hafta tatilinde çalışma durumu çatışma düzeyinde belirleyici değildir. :

❖ Mesleki sorumluluk: Araştırmaya katılan kadın çalışanların çoğu mesleki sorumluluklarının ağır olmadığını belirtmiştir. Bu nedenle mesleki sorumluluk iş – aile çatışmasında belirleyici değildir.

❖ Eş desteği: Araştırma sonucu elde edilen verilere göre eşi yardım eden kadınlar da yardım etmeyen kadınlar da en çok orta seviyede iş – aile çatışması yaşamaktadır; dolayısıyla eş desteği/yardımları iş – aile çatışması bakımından belirleyici bir değişken değildir

Kadın çalışanlara yönelik bulgulara baktığımızda bazı değişkenlerin ise iş – aile çatışmasında belirleyici olduğu görülmüştür. Bu değişkenler şunlardır;

❖ Çocuk sayısı: Çocuk sayısı arttıkça kadın çalışanların özellikle aile yönlü çatışma yaşayacağı düşünülmektedir. Ancak veriler özellikle iş yönlü çatışmada çocuk sayısının belirleyici olduğunu göstermiştir.

❖ Çocuk bakımında yardım alma: Çocuk bakımı sorumluluğunu başkalarına devreden kadınlarda iş – aile çatışması düzeyi düşmektedir. Her ne kadar çocuk bakımında yardım alanlar ve almayanlar için de çatışma düzeyi orta düzeyde yoğunlaşmış olsa da; bu sorumluluk için yardım alınmasaydı yükselecek olan toplam iş – aile çatışması düzeyi; bu sorumluluk konusunda yardım alındığı için orta ve düşük düzeyde kalmıştır.

❖ Annelik sorumluluğu: Kadının annelik sorumluluğunun ağırlığı iş – aile çatışması açısından önemli bir değişkendir. Özellikle annelik sorumluluğunu çok ağır ya da ağır olarak belirten kadınların iş yönlü çatışma düzeyleri ve toplam iş – aile çatışması düzeyleri de beklenildiği gibi orta ve yüksek düzeydedir.

❖ Çalışma nedeni: Kadınların çalışması bir zorunluluk gereği ise kadının yüksek düzeyde çatışma yaşamaması gerekir ki çalışmaya devam edebilsin. Yüksek düzeyde çatışma yaşamaması kadınların çalışma hayatından vazgeçmesini gerektirebilir ki çalışma zorunluluğu olan kadınların bunu tolere etmesi beklenemez. Bu nedenle mümkün olduğu kadar rolleriyle ilgili algıları kadar



çatışma algılarını da düşürmeye çalışırlar. Ekonomik bağımsızlık için çalışan kadınlar da kendi istekleriyle çalışırlar bu nedenle rollerini buna uygun şekilde uyumlaştırmaya ve çatışma yaşamamaya çalışır. Bu durum kadınların çatışma seviyelerinin çok yükselmemesini; düşük ve orta seviyede kalmasını sağlar.

Kadın çalışanlara ilişkin psikolojik sonuçlara baktığımızda iş – aile çatışması düzeyi arttıkça psikolojik sorunların arttığı görülmüştür. Bilindiği gibi toplumsal cinsiyet kalıpyargıları dahilinde kadınlara atfedilen feminen özellikler; yumuşak bir dil kullanma, anlayışlı ve nazik olma, empati kurabilme, alışkanlıklarında düzenli olma, güvenlik ihtiyacı yüksek düzeyde olma, duygularını kolayca ifade edebilme, içe yönelimli ve duygusal olma gibi özelliklerdir. Her ne kadar kadınların çalışma hayatına girmesi ile bağımsızlık, nesnel davranabilme, kolay etkilenmeme, bilimsel olma, mantıklı olma, rekabetçi olma, lider gibi davranabilme, kendine güvenli olma, kriz anlarında kolay heyecanlanmama gibi maskülen özellikleri artsa da, kadınlar feminen özelliklerini özellikle aile yaşamında hala korumaktadır. Bu nedenle kadınlarda iş – aile çatışması düzeyi arttıkça psikolojik etki ve sorunlar da artmaktadır.

Kadın çalışanlara ilişkin sosyal ve kültürel sonuçlara baktığımızda ise iş – aile çatışması düzeyi arttıkça sosyal ve kültürel sorunların da arttığı görülmüştür. Yüksek düzeyde çatışma yaşayan kadınların sosyo-kültürel hayata katılımları sınırlanmakta, düşük düzeyde çatışma yaşayan kadınların ise sosyo-kültürel hayata katılımları engellenmemektedir. Var olan zamanını iş ve aile sorumluluklarına ayıran kadının akraba ziyareti, sinema, spor, dinlenme gibi faaliyetlere zaman ayıramaması olağan bir durumdur.

Erkek çalışanlara ilişkin bulgulara baktığımızda ise bazı değişkenlerin iş – aile çatışmasında belirleyici olmadığı görülmüştür. Bu değişkenler şunlardır;

❖ Yaş: Kadın çalışanlarda olduğu gibi erkek çalışanlarda da yaş arttıkça toplumsal cinsiyete ilişkin rol sorumluluklarının azalması, evlilik ve aile yaşamı ile ilgili beklentilerin ve algıların oturması, iş ile ilgili başarımların tamamlanması gibi nedenlerle iş – aile çatışması düzeyinin düşmesi beklenir. Ancak verilere göre yaş

arttıkça çatışma düzeyi azalmamıştır; dolayısıyla yaş değişkeni iş – aile çatışmasında belirleyici değildir.

❖ Çalışma düzeni: Yarı zamanlı çalışmanın tam zamanlı çalışmaya oranla esneklik sağlayarak çalışanlar üzerindeki zaman baskısını azaltması ve iş aile yaşamını dengelemede yardımcı olması beklenir. Ancak elde ettiğimiz veriler yarı zamanlı çalışmanın iş – aile çatışması düzeyini azaltmadığı göstermektedir.

❖ Fazla mesai: Fazla mesai yapan çalışanlarda iş – aile çatışması düzeyinin artması beklenir. Verilere baktığımızda fazla mesai yapan çalışanlar da fazla mesai yapmayan çalışanlar da aynı oranda ve orta düzeyde çatışma yaşamaktadır. Yani fazla mesaiye kalma durumu belirleyici değildir.

❖ Çocuk sayısı: Çocuk sayısı arttıkça çalışanların özellikle aile yönlü çatışma yaşayacağı düşünülmektedir. Ancak veriler çocuk sayısının iş yönlü çatışma, aile yönlü çatışma ve toplam iş – aile çatışması bakımından belirleyici olmadığını göstermiştir.

❖ Babalık sorumluluğu: Erkeklerde babalık sorumluluğunun önemli bir değişken olduğu düşünülür. Ancak veriler annelik sorumluluğunun aksine babalık sorumluluğu kategorilerinde çoğunlukla düşük ve orta düzey çatışma yaşandığını; yüksek düzeyde çatışma yaşayanların oranının oldukça düşük olduğu göstermektedir. Yani babalık sorumluluğunun yükü çatışma düzeyi açısından belirleyici değildir.

Erkek çalışanlara ilişkin verilere baktığımızda sadece çalışma saati değişkeninin toplam iş – aile çatışmasında belirleyici olduğu görülmüştür. Çalışma saatleri arttıkça erkekler üzerindeki zaman baskısının arttığı ve bu nedenle çatışma düzeyinin yükseldiği söylenebilir.

Erkek çalışanlara ilişkin psikolojik sonuçlara göz attığımızda kadın çalışanlarda olduğu gibi erkek çalışanlarda da iş – aile çatışması düzeyi arttıkça psikolojik sorunlar artmaktadır. Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları çerçevesinde erkeklere atfedilen özellikler maskülen özelliklerdir. Erkekler için bağımsızlık, rasyonel olma, duygusal olmama ve duygularını gizleme, nesnel davranabilme, kolay etkilenmeme, mantıklı olma, kolay incinmeme, rekabetçi olma, lider gibi davranabilme, kendine güvenli olma, kriz anlarında kolay heyecanlanmama gibi

özellikler önemlidir. Her ne kadar bu özellikler erkeklere atfedilse de, neticesinde insan korkuları, endişeleri, kaygıları, heyecanları olan psikolojik bir varlıktır. Erkekler duygusal özelliklerini gizlemeye çalışsa dahi yaşadıkları olumsuz olaylardan etkilenmektedir. İş – aile çatışması da insan yaşantısında olumsuz bir olay olup; endişe, kaygı, stres, bıkkınlık gibi psikolojik sonuçlara yol açmaktadır. Dolayısıyla kadınlar kadar erkekler de bu çatışmadan olumsuz etkilenmektedir.

Erkek çalışanlara ilişkin sosyal ve kültürel sonuçlara baktığımızda iş – aile çatışması düzeyi arttıkça sosyal ve kültürel sorunlar da artmaktadır. Yüksek düzeyde çatışma yaşayan erkeklerin sosyo-kültürel hayata katılımları sınırlanmakta, düşük düzeyde çatışma yaşayan erkeklerin ise sosyo-kültürel hayata katılımları engellenmemektedir. Var olan zamanını iş ve aile sorumluluklarına erkeğin akraba ziyareti, sinema, spor, dinlenme gibi faaliyetlere zaman ayıramaması olağan bir durumdur.

Kadın ve erkek çalışanlara ilişkin iş – aile çatışması değerlerini karşılaştırdığımızda beklenti, kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla iş – aile çatışması yaşamaması şeklinde idi. Ancak veriler kadın çalışanların da erkek çalışanların da çoğunlukla orta düzeyde çatışma yaşadığını ve cinsiyetin iş – aile çatışması bakımından belirleyici olmadığını ortaya koymuştur. Daha önce belirttiğimiz gibi/üzere; kadınların iş hayatına katılımlarının ve dolayısıyla toplumsal hayata katılımlarının artması, evde daha az zaman harcamaları vb. koşullar kadınların maskülen/erkeksi(\*) özellikler kazanmasında etkili olur. Kadınların bu maskülen/erkeksi özelliklerindeki artış ve toplumsal cinsiyet kalıpyargılarında görülen toplumsal cinsiyet rolü ayrımları sosyo-ekonomik statü kavramı ile açıklanabilir. Eğitim ve meslek durumlarının belirleyici olduğu sosyo-ekonomik statü düzeyinde artış oldukça toplumsal cinsiyet rol farklılaşmalarının da azalması beklenir. Aile alanı ile ilgili terk edemediği rolleri olsa da kadın, edindiği maskülen özellikler ve artan sosyo-ekonomik statüsü ile toplumsal cinsiyet kalıpyargılarının dışına çıkar. Araştırmamıza katılan kadınların çoğunluğunun yüksek okul/üniversite mezunu olması ve profesyonel meslek sahibi olması, bu nedenle toplumsal cinsiyet kalıpyargılarının dışına çıkması; kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla çatışma yaşamamasının nedeni olarak gösterilebilir.

Kadın ve erkek çalışanlara ilişkin psikolojik, sosyal ve kültürel sonuçları karşılaştırdığımızda; psikolojik sorunların kadınları daha fazla etkilediği ortaya çıkmıştır. Kadınların iş hayatına katılmalarıyla maskülen/erkeksi özellikleri artsa da; kadınlar özellikle aile hayatında hala anlayışlı ve nazik olma, empati kurabilme, duygusal olma gibi feminen/kadınsı özellikleri korumaktadır. Ancak erkekler sahip oldukları feminen/kadınsı özellikleri saklama eğilimindedir; dolayısıyla iş – aile atışması açısından psikolojik sorunların daha çok kadınları etkilediği görülmüştür. Sosyo-kültürel sonuçlarda ise kadın ve erkeğin etkilenme düzeyinin orta seviyede olduğu ve aradaki farklılığın küçük olduğu görülmüştür. İş – aile çatışmasının yarattığı zaman baskısı hem kadının hem erkeğin sosyo-kültürel hayata katılımını etkilemektedir. Yani kadın ve erkeğin sosyo-kültürel hayata katılmaları benzer düzeyde etkilenmektedir ve engellenmektedir.

(\*) Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin bir vurgudur.

## KAYNAKLAR

- ADAK, N. (2007) “*Kadınların İkilemi: İş Ve Aile Yaşamı*”. Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay’a Armağan Özel Sayısı (Hakemsiz), s. 137 – 152
- AHMAD, A. (1999) “*Gender Role Orientation of Husbands and Work-Family Conflict of Wives in Dual-Earner Families*”. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum.*, 7(1), p. 1 – 9
- AHMAD, A. (2008) “*Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict*”. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 4, Num. 1, June, p. 57 – 65
- AHMAD, A. and NGAH, N. (2011) “*Impact of Dispositional Factors and Work-Family Conflict on Job Satisfaction Among Single Mother Employees*”, *American Journal of Applied Sciences*, 8 (11), s. 1107-1115.
- AKBOLAT, M., IŞIK, O. ve UĞURLUOĞLU, Ö. (2011) “*Sağlık Çalışanlarının Kontrol Odağı, İş Doyumu, Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Karşılaştırılması*”, *Hacettepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 29, Sayı: 2, s. 23-48
- AKÇAKAYA, M. (2003) “*Çatışma Yönetimi ve Örgüt Verimliliğine Etkisi*”. *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, s. 2-27
- AKKIRMAN, A. D. (1998) “*Etkin Çatışma Yönetimi ve Müdahale Stratejileri*”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 11, s: 1-11.
- AKSOY, A. (2005). “*Örgütsel Çatışma*”. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler (Ed: Doç. Dr. Mehmet Tikici). Nobel Yayın. Ankara
- ALACAĞAN, O. (2010) “*Aile Birliğini Oluşturan Faktörler ve İşlevleri*”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, s. 289 – 298.
- ALTUN, F. ve YAZICI, H. (2010) “*Öğrencilerin Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik Özellikleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişkiler*”, *International Conference on New Trends In Education and Their Implications*. 11-13 November, Antalya. İnternet: <http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.iconte.org%2FFileUpload%2Fks59689%2FFile%2F118.pdf+%amp;date=2014-04-29> Son Erişim Tarihi: 29.04.2014.

- ANSARI, N., HOMAPOUR, M., AZADITALAB, H., SADATMAZLOOMI, S. M., SHOMALI, A. R., VAKILIAN, R. (2013) "Reviewing Personality Types of A, B, C, D and Its Effect on Performance of Managers of Organizations". Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, May, Vol: 5, No: 1, p. 1002 – 1006
- ARAS, M. ve KARAKİRAZ, A. (2013) "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, Yıl:1, Cilt:1, Sayı:4, s. 1 – 14
- ARI, G. ve BAL, E. (2008) "Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önem". Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 15, Sayı: 1, s. 131-148.
- ARSLAN, M. (2012) "İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi", Birey ve Toplum, Cilt: 2, Sayı: 3, Bahar, s. 99 – 113
- ASLAN, Ş. (2004) "Hastanelerde Örgütsel Çatışma: Teori ve Örnek Bir Uygulama", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 11, s. 599-618.
- AYCAN, Z., ESKİN, M. ve YAVUZ, S. (2007) *Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*, Sistem Yayıncılık, İstanbul
- AYDINALP, H. (2010) "Sosyal Çatışma ve Din". Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, s. 187 – 215.
- BACAK, B. ve YİĞİT, Y. (2010) "İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler", Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5 (1), s. 29 – 44
- BAKAN, İ., EYİTMİŞ, M., ERŞAHAN, B., DOĞAN, İ. Ve BULUNMAZ, G. (2011) "Banka Çalışanlarının İş Tatmin Ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle Çatışma Tür Ve Stratejilerine Bakış Açılıarı Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Alan Araştırması", Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi, 19 Şubat 2011, 1 - 31. İnternet: <http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.sdergi.hacettepe.edu.tr%2Fismailbalkanbankacalisanlari.pdf&date=2014-04-29> Son Erişim Tarihi: 29.04.2014
- BARKI, H. and HARTWICK, J. (2001) "Interpersonal Conflict And Its Management In Information System Development". MIS Quarterly, Jun; 25 (2), p. 195 – 228.
- BAYAT, B. (2008) *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Alter Yayıncılık, Ankara

- BAYSAL, A. C. (1993) *Çalışma Yaşamında İnsan*, İstanbul
- BAYSAL, C. ve TEKARSLAN, E. (1996) *İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri*, Avcıol Basım Yayın, İstanbul.
- BEDEIAN, A. G., BURKE, B.G. and MOFFETT, R. G. (1988) “*Outcomes of Work – Family Conflict Among Married Male and Female Professionals*”, *Journal Of Management*, Vol: 14, No: 3, p. 475 – 491
- BEM, S. L. (1981) “*Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing*”, *Psychological Review*. Vol: 88. No:4. ss. 354-364
- BENLİGİRAY, S. ve SÖNMEZ, H. (2011) “*Hemşirelerin Mesleki Bağlılıkları ile Diğer Bağlılık Formları Arasındaki İlişki: Örgüte Bağlılık, İşe Bağlılık ve Aileye Bağlılık*”. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu Hemşirelik Dergisi*, Cilt: 18, Sayı: 1, s. 28 – 40
- BILSKY, W. and SCHWARTZ, S. (1994) “*Values and Personality*”. *European Journal of Personality*. Vol: 8, p. 163 – 181
- BLACKLER, K. (2011) “*The Effect of Adaptive Perfectionism, Maladaptive Perfectionism, and Feedback on Procrastination Behaviour*”, Queen’s University, Psychology Program Master Thesis, [http://www.webcitation.org/query?url=https%3A%2F%2Fqspace.library.queen-su.ca%2Fbitstream%2F1974%2F6765%2F1%2FBlackler Kristen 201109 M Sc.pdf&date=2015-05-23](http://www.webcitation.org/query?url=https%3A%2F%2Fqspace.library.queen-su.ca%2Fbitstream%2F1974%2F6765%2F1%2FBlackler%20201109%20M%20Sc.pdf&date=2015-05-23) Son Erişim Tarihi: 23.05.2015
- BLANCH, A. and ALUJA, A. (2012) “*Social Support (Family and Supervisor), Work – Family Conflict, And Burnout: Sex Differences*”, *Human Relations*, 65, p. 811 – 833
- BRUCK, C. S., ALLEN, T. D. and SPECTOR, P. E. (2002) “*The Relation Between Work – Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer – Grained Analysis*”, *Journal of Vocational Behavior*, 60, p. 336 – 353
- BRUCK, C. S. and ALLEN T.D. (2003) “*The Relationship Between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior and Work-Family Conflict*”. *Journal Of Vocational Behavior*, Vol: 63, s. 457-472
- BUDAK, G. ve SÜRGEVİL, O. (2005) “*Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama*”. *D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 2, s. 95-108.

- BUSSEY, K., ve BANDURA, A. (1999). "Social cognitive theory of gender development and differentiation". *Psychological Review*, 106, p. 676-713.
- BYRON, K. (2005) "A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents", *Journal of Vocational Behavior*, 67, p. 169 – 198
- CARLSON, D.S., KACMAR, K. M. and WILLIAMS, L.J. (2000) "Construction And Initial Validation Of A Multidimensional Measure Of Work-Family Conflict", *Journal Of Vocational Behaviour*, 56, p. 249-276
- CINAMON, R. and RICH, Y. (2002) "Gender Differences In The Importance of Work and Family Roles: Implications For Work-Family Conflict". *Sex Roles*, December, Volume 47, Issue 11-12, pp 531-541
- CLARK, S.C. (2000) "Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance", *Human Relations*, (53). p. 747 – 770
- COHEN, A. (2009) "Individual Values and The Work/Family Interface: An Examination of High Tech Employees in Israel", *Journal of Managerial Psychology*, Vol: 24, No: 8, p. 814 – 832
- ÇAĞ, P. ve YILDIRIM, İ. (2013) "Evlilik Doyumunu Yordayan İlişkisel ve Kişisel Değişkenler". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (39), s. 13 – 23
- ÇAKAR, N. ve CEYLAN, A. (2005) "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1), s.52-66
- ÇAKINBERK KARACA, A. (2012) *İş'te Kadın Olmak*. Nobel Yayınları, Ankara
- ÇAKMAK, V., ÇÖĞÜRCÜ, İ., DUMAN, H. ve DELEN, F. (2011) "Yöneticilerin Büro Personeli Olarak Çalışanlardan Beklentileri Üzerine Bir Araştırma", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi Haziran*, 13 (20), s. 65-73
- ÇALIK, T. ve EREŞ, F. (2006) *Kariyer Yönetimi: Tanımlar Kavramlar İlkeler*, Gazi Kitabevi, Ankara
- ÇALIŞKUR, A., DEMİRHAN, A. ve BOZKURT, S. (2012) "Değerlerin Belirli Meslek Alanları Ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 1, s. 219 – 236
- ÇARIKÇI, İ. (2001) "Örgütlerin Aile Yaklaşımları Çerçevesinde Aile Dostu Örgüt Yapıları", *SDÜ İİBF Dergisi*, C.6, S.1, s. 127 – 138



- ÇARIKÇI, İ. H. ve ÇELİKKOL, Ö. (2009) “İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl: 2009/1, Sayı: 9, s. 153 – 170
- ÇARIKÇI, İ. H. , ÇİFTÇİ, M. Ve DERYA, S. (2010) "İş - Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama", Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Cilt:2 Sayı:2, s. 53-65.
- ÇELİK, M. ve TURUNÇ, Ö. (2011) “Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. Vol: 40, Sayı: 2, s. 226-250.
- ÇELİK, M. (2006) *Evlilik Doyum Ölçeği Geliştirme Çalışması*, T.C. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana
- DEAUX, K. and MAJOR, B. (1987) “Putting Gender Into Context: An Interactive Model of Gender-Related Behavior”, *Psychological Review*, Vol: 94, No:3, s. 369 – 389
- DEMİRCİOĞLU, İ. ve TOKDEMİR, M. (2008) “Değerlerin Oluşturulma Sürecinde Tarih Eğitimi: Amaç, İşlev ve İçerik”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 15, Haziran, s. 69 – 88
- DEMİRGİL, H. (2010) *Parametrik Olmayan (Non-Parametrik) Hipotez Testleri, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* (Ed: Şeref KALAYCI). 5.Baskı, Ankara
- DENİZ, M. (2005) “Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Tatmini”, *Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler*, (Ed: Mehmet TİKİCİ). Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- DESROCHERS, S. and SARGENT, L. (2004) “Boundary/Border Theory and Work – Family Integration”, *Organization Management Journal*, Vol: 1, No: 1, p. 40 – 48
- DİKMEN, A. A. (1995) “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50(3-4), Prof. Dr. Turan Güneş'e Armağan, Haziran-Aralık, ss. 115-140.
- DOĞRUL, B. Ş. ve TEKELİ, S. (2010) “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, s. 11 – 18
- DÖKMEN, Z. (2010) *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, Remzi Kitabevi, Mart 2010, İstanbul

- DURNA, U. (2005) “*A Tipi ve B tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma*”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 1, s. 275 – 290.
- DUXBURY, L. and HIGGINS, C. (2005) “Report Four: Who Is At Risk? Predictors of Work – Life Conflict”. Kanada, Public Health Agency of Kanada, <http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fpublications.gc.ca%2Fcollections%2FCollection%2FHFP20-1-2005E.pdf+%amp;date=2015-05-23> Son Erişim Tarihi: 23.05.2015
- DUXBURY, L. and HIGGINS, C. (2003) “Work-Life Conflict in Canada in The New Millenium: A Status Report”. Healthy Communities Division, Health Canada. October. Canada <http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fpublications.gc.ca%2Fcollections%2FCollection%2FH72-21-186-2003E.pdf+%amp;date=2015-05-23> Son Erişim Tarihi: 23.05.2015
- DUYGULU, E., ÇIRAKLAR, N. Ve MOHAN, Y. (2008) “*Algılanan Örgütsel Destek, İşe Bağlılık ve İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi*”, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 6, s. 108 – 129
- DÜNDAR, S. (1993) “*Teorik Çerçeve İçinde Yaşamdan Duyulan Tatmin Kavramı*”, Yönetim Dergisi, İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü, Sayı 15, ss. 49-55.
- EAGLE, B., MILES, E. and ICENOGLE, M. (1997) “*Interrole Conflicts and The Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences?*”, Journal Of Vocational Behavior, 50, p. 168–184
- EFGÖĞLU, İ. E. (2006) *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi, Adana
- EKEN, H. (2006) “*Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol İle Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar*”. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Sayı 15. 247-280.
- ERDOĞAN, İ. (2007) *İşletmelerde Davranış*. MİAD Yönetim Yayınları Dizisi 1., İstanbul
- ERDOĞAN, İ. (1999) *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul
- EREN, E. (1998) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Yayınları, İstanbul

- ERKENEKLİ, M., TABAK, A. ve POLAT, M. (2008) “*Modern Yaklaşımlar Işığında Örgütlerde Rol Çatışması ile Belirsizliği Arasındaki İlişki ve Çözüm Önerileri*”. Kara Harp Okulu Bilim Dergisi. Cilt: 18, Sayı: 1, s. 52 -71
- EROĞLU, F. (2009) *Davranış Bilimleri*. Beta Basım Yayım, İstanbul
- ERSOY, E. (2009) “*Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği*”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, s. 209 – 230
- ERSÖZ GÜNİNDİ, A. (2011) “*Türkiye’de Boşanma Olgusu ve Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet İlişkisi Üzerine Bir Değerlendirme*”, Sosyoloji Konferansları, 43, s. 249 – 264.
- ESLAMİ, J. and GHARAKHANI, D. (2012) “*Organizational Commitment and Job Satisfaction*”. ARPN Journal of Science and Technology. Vol: 2, No: 2, March, s: 85 – 91
- EUROPEAN COMMISSION, (2004) “Family life and Professional Work: Conflict and Synergy (Famwork), A State of The Art report”, EU Research on Social Sciences and Humanities, Belgium, [http://www.webcitation.org/query?url=ftp%3A%2F%2Fftp.cordis.europa.eu%2Fpub%2Fcitizens%2Fdocs%2Ffamwork\\_eur21268.pdf+&date=2015-05-23](http://www.webcitation.org/query?url=ftp%3A%2F%2Fftp.cordis.europa.eu%2Fpub%2Fcitizens%2Fdocs%2Ffamwork_eur21268.pdf+&date=2015-05-23)  
Son Erişim Tarihi: 23.05.2015
- FİDAN, F. (2005) “*Çalışan Kadının Sorunu: Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler Gıda Sektörü Örneği*”, İ.Ü Siyasal Bilgiler Fakültesi Derneği, No: 32, Mart, s. 185 – 201
- FRONE, M. R., RUSSELL, M. and COOPER, M. L.(1997) “*Relation of Work-Family Conflict To Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents*”. Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol: 70, p. 325-335.
- FUß, I., NÜBLING, M., HASSELHORN, H., SCHWAPPACH, D. and RIEGER, M. A. (2008) “*Working Conditions And Work-Family Conflict In German Hospital Physicians: Psychosocial And Organisational Predictors And Consequences*”. BMC Public Health, October, 8:353. İnternet: <http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.biomedcentral.com%2F1471-2458%2F8%2F353&date=2014-04-29> Son Erişim Tarihi: 29.04.2014
- GAHAN, P. and ABEYSEKERAH, L. (2000) “*How Do Couples Experience Work-Family Conflict? The Effect of Role Salience*”. <http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.buseco.monash>.

[edu.au%2Fmgt%2Fresearch%2Facrew%2Fworklife%2Fgahan.pdf+&date=2015-05-23](http://edu.au%2Fmgt%2Fresearch%2Facrew%2Fworklife%2Fgahan.pdf+&date=2015-05-23) Son Erişim Tarihi: 23.05.2015

GIDDENS, A. (2011) *Sociology*, Polity Press, USA

GİRAY, M.D. ve ERGİN, C. (2006) “Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi”. *Türk Psikoloji Dergisi*. 21 (57), s. 83 – 101.

GLAVIN, P. And SCHIEMAN, S. (2012) “*Work-Family Role Blurring and Work-Family Conflict : The Moderating Influence of Job Resources and Job Demands*”. *Work and Occupations*, 39(1), p. 71–98

GORDON, J. R. (1996) *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach*. Prentice Hall, USA

GÖNÜLLÜ, M. ve İÇLİ, G. (2001) “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”, *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, Mayıs, Cilt : 25 No: 1, 81-100

GÖNEN, E., HABLEMİTOĞLU, Ş. ve ÖZMETE, E. (2004) *İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma*. Toplumsal Dönüşüm Yayınları, İstanbul

GRINT, K. (2005) *The Sociology of Work: An Introduction*. Polity Pres. UK

GRANT – VALLONE, E. J. and ENSHER, E. A. (2001) “*An Examination Of Work and Personal Life Conflict, Organizational Support, And Employee Health Among International Expatriates*”. *International Journal of Intercultural Relations*, 25, p. 261 – 278

GREENHAUS, J. H., COLLINS, K. M. and SHAW, J. D. (2003) “*The Relation Between Work-Family Balance and Quality Of Life*”. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510 – 531

GREENHAUS, J. and BEUTELL, N. J. (1985) “*Sources of Conflict Between Work and Family Roles*”, *The Academy of Management Review*, 10(1), p. 76-88.

GÜLDÜ, Ö. ve ERSOY-KART, M. (2009) “*Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme*”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64-3, 97 – 116

GÜNDÜZ KALAN, Ö. (2010) “*Reklamda Çocuğun Toplumsal Cinsiyet Teorisi Bağlamında Konumlandırılışı: Kinder Reklam Filmleri Üzerine Bir İnceleme*”. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi* (38). 75-89.

- GÜNEY, S. (2008) *Davranış Bilimleri*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara
- GÜVEN, M. (2005) “*Davranış Düzlemi Sosyal Statü ve Roller*”. Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler (Ed: Doç. Dr. Mehmet Tikici). Nobel Yayın. Ankara
- HARRISON, L. A. Ve LYNCH, A. B. (2005) “*Social Role Theory and the Perceived Gender Role Orientation of Athletes*”. Sex Roles. Vol: 52. No:3/4. February, p. 227-236
- HÄMMING, O., GUTZWILLER, F. And BAUER, G. (2009) “*Work – Life Conflict and Associations With Work – And Nonwork – Related Factors and With Physical and Mental Health Outcomes: A Nationally Representative Cross – Sectional Study in Switzerland*”. BMC Public Health, 9 (1)
- HEWITT, P. and FLETT, G. (1991) “*Perfectionism in The Self and Social Contexts: Conceptualization, Assessment and Association With Psychopathology*”, Journal of Personality and Social Psychology, Vol: 60, No: 3, p. 456-470.
- HIGGINS, C., DUXBURY, L. and JOHNSON, K. L. (2000) “*Part –Time Work For Women: Does It Really Help Balance Work and Family?*”, Human Resource Management, Spring, p. 17 – 32
- HILL, E. J., HAWKINS, A. J., FERRIS, M. and WEITZMAN, M. (2001) “*Finding An Extra Day A Week: The Positive Influence Of Perceived Job Flexibility On Work And Family Life Balance*”, Family Relations, Vol: 50, No: 1, January, p. 49 – 58
- ILO. (2012) “*International Standart Classification of Occupations. ISCO-08*”. Geneva. İnternet: [http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcms/p5%2Fgroups%2Fpublic%2F---dgreports%2F---dcomm%2F---publ%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms\\_172572.pdf&date=2014-04-29](http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcms/p5%2Fgroups%2Fpublic%2F---dgreports%2F---dcomm%2F---publ%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms_172572.pdf&date=2014-04-29)
- İŞİLOĞLU, B. (2006) “*Anksiyete Ve Depresyon Tanısı İle İzlenen Evli Kadınlarda Aile İçi Şiddetin Sosyodemografik Faktörler, Çift Uyumu Ve Hastalıkla İlişkisi*”, T.C Sağlık Bakanlığı Bakırköy Prof. Dr. Mahzar Osman Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi 12. Psikiyatri Birimi, Uzmanlık Tezi, İstanbul
- İLHAN, S. (2008) “*Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine*”. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Sayı:21, Ağustos, s. 313 – 328 .

- İŞTAR, E. (2013) “*Kadının Çalışma Hayatına Girmesinin Aile Yapısı Üzerindeki Etkisi*”. 14. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi 25 -27 Mayıs 2012, TÜRK – İŞ Yayınları, Ankara
- KAPIZ, S (2002/a). “*İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi*”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 3, s.139 – 153.
- KAPIZ, S (2002/b). “*İşin Değişen Anlamı Ve Birey Yaşamında Önemi*”. *Çalışma Yaşamında Dönüşümler*, (Derleyen: Aşkın Keser), Ezgi Kitabevi, Bursa
- KARABAYEV, B. ve TUTKUN, Ö. (2001) “*Türk Cumhuriyetlerinden Gelen Öğrencilerin Türkiye Cumhuriyeti Vatandaşlarına Karşı Taşındıkları Kalıp Yargılar*”, Bilig-18, Yaz, s. 1 – 25
- KARASAR, N. (1998) *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara
- KARİP, E. (2010) *Çatışma Yönetimi*. Pegem Akademi, Ankara
- KASAPOĞLU, A. M. (1994) “*Aile ve Kadın Araştırmaları için Yedi Temel Rol ve Statü*”. Araştırma Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi Cilt: 15 Sayfa: 217-233.
- KAYA, E. Ü. (2008) “*İş-Ev Etkileşiminin İş Koşulları İle İlişkisi: Postacılık Hizmetinde Bir Çalışma*”, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 18, Sayı: 2, s. 253 – 275.
- KAYNAK, T. (1995) *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*. Alfa Basım Yayım Dağıtım, İstanbul
- KESER, A. (2005) “*Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doymu İlişkisine Teorik Bakış*”, İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt: 55, Sayı: 1, 897 – 913.
- KINGİR, S. ve ŞAHİN, M. (2005) “*Yönetici ve Liderlik*”, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler (Ed: Mehmet TİKİCİ), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, s. 399 – 425
- KINNUNEN, U., VERMULST, A., GERRIS, J., and MAKIKANGAS, A. (2003). “*Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor*” Personality and Individual Differences, 35, 1669-1683.
- KOCACIK, F. (2003) *Toplumbilim*. Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları Yayın No: 92, Sivas

KOCAMAN, S., KOCAMAN, S. ve ÇAKIR, N. (2012) “*Konaklama İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Örgütsel Çatışma Üzerine Etkileri: Alanya Bölgesinde Bir Araştırma*”. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 28, Bahar, s. 167 – 183

KOÇEL, T. (2005) *İşletme Yöneticiliği*. Arıkan Basım Yayım Dağıtım, Denizli

KUMAŞ, H. ve FİDAN, F. (2007) “*Akademisyen ve Tekstil işçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları*”. Sosyal Siyaset Konferansları Kitap 50, Nevzat Yalçıntaş'a Armağan, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, s.507-532.

KUVAN, H. (2007) “*Türk Girişimcilerinin Yaşam Ve Çalışma Değerleri: Malatyalı Girişimciler Üzerine Bir Araştırma*”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Doktora Tezi, Tez Danışmanı: Hasan İBİCİOĞLU, Isparta

KUZGUN, Y. (2006) *Meslek Gelişimi ve Danışmanlığı*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara

KÜÇÜKUSTA, D. (2007) “*Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar*”. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 3, s. 243 – 268

LIBERMAN, B. (2012) “*The Mediating Role Of Family-Work Conflict On The Relationship Between Family And Work Domain Variables And Employment Trade-Offs*”, Columbia University School of Arts And Sciences, Doctor of Philosophy. İnternet: <http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Facademiccommons.columbia.edu%2Fcatalog%2Ffac%3A146456&date=2014-04-29> Son Erişim Tarihi: 29.04.2014

LİU, H., WANG, Q., KEESLER, V. and SCHNEIDER, B. (2011) “*Non-Standard Work Schedules, Work-Family Conflict and Parental Well-Being: A Comparison of Married and Cohabiting Unions*”. Social Science Research, 40, p. 473 – 484

MACDERMID, S. (2005) “*(Re)Considering Conflict Between Work and Family. Work and Life Integration: Organizational, Cultural and Individual Perspectives*” Ed: Ellen Ernst Kossek and Susan Lambert, Lawrence Erlbaum Associates, New Jersey, J. Lambert, p.17 – 39.

MACIONIS, J.J. (2012) *Sosyoloji*, Çeviren: Prof. Dr. Vildan AKAR, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, Ankara

- MARTIN, C. L. (2000) "*Cognitive Theories of Gender Development*". The Developmental Social Psychology of Gender (Ed: Thomas ECKES and Hanns M. TRAUTNER). Lawrence Erlbaum Associates. USA
- MARTIN, C. L., RUBLE, D. and SZKRYBALO, J. (2002) "*Cognitive Theories of Early Gender Development*". Psychological Bulletin. Vol: 128, No:6, s. 903-933.
- MICHEL, J., KOTRBA, L., MITCHELSON, J., CLARK, M. and BALTES, B. (2011) "*Antecedents Of Work–Family Conflict: A Meta-Analytic Review*". Journal of Organizational Behavior, 32, p. 689–725.
- MILKIE, M. A. And PELTOLA, P. (1999) "*Playing All The Roles: Gender and The Work-Family Balancing Act*". Journal of Marriage and Family. Vol: 61, No: 2. May, s. 476-490
- MONTGOMERY, A. J., PANAGOPOLOU, E., DE WILDT, M. and MEENKS, E. (2006) "*Work – Family Interference, Emotional Labor and Burnout*", Journal of Managerial Psychology, Vol: 21, No: 1, p. 36 – 51.
- MOSER, C. O. N., (1989) "*Gender Planning In The Third World: Meeting Practical and Strategic Gender Needs*", World Development, Vol: 17, No: 11, p. 1799 – 1825
- MOSER, C. O. N., (1993) *Gender Planning and Development: Theory, Practice & Training*, Routledge , London
- MUCUK, İ. (1999) *Modern İşletmecilik*, Türkmen Kitabevi, İstanbul
- MUSTAFAYEVA, L. (2013) *İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye Ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ABD, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya
- NETEMEYER, R.G., BOLES, J.S. and MCMURRIAN, R. (1996) "*Development and Validation Of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*", Journal of Applied Psychology, Vol: 81
- NEWSTORM, J. W. and DAVIS, K. (1993) *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*. McGraw – Hill Inc. USA
- OĞUZ, S. ve İPLİK, F. N. (2009) "*İş-Aile Yaşam Çatışmasının Kadın Çalışanların İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Turizm Sektöründe Bir Araştırma*". Uluslararası – Disiplinler Arası Kadın



Çalışmaları Kongresi 5 – 7 Mart 2009, Kongre Bildirileri 1.Cilt, Yayına Hazırlayanlar: Binnaz BAYTEKİN ve Diğerleri, Sakarya Üniversitesi Basımevi, Sakarya, s. 171 – 180.

OPPONG, C. (1980) “A Synopsis of Seven Roles and Status of Women. Meeting of Experts on the Status of Women”, Development and Population Trends: Evaluation and Prospects. Paris. <http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Funesdoc.unesco.org%2Fimages%2F0004%2F000420%2F042096Eb.pdf&date=2015-05-23> Son Erişim Tarihi: 23.05.2015

ÖREN, K. (2013) *Çalışma Sosyolojisi*. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara

ÖRÜCÜ, E. ve KANBUR, A. (2008) “Örgütsel – Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Hizmet ve Endüstri İşletmesi Örneği”. *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 15, Sayı: 1, s. 85 – 97.

ÖZDEMİR, İ. (2007) “Performans Değerleme Yöntemleri; Performans Değerleme Yöntemi Tercihlerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma ve Model Önerisi”. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Doktora Tezi, İstanbul

ÖZDEVECİOĞLU, M. ve ÇAKMAK DORUK, N. (2009) “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, Temmuz-Aralık, ss.69-99

ÖZEN, S. Ve UZUN, T. (2005) “İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 3, s. 128 – 147

ÖZKALP, E. (1998) *Sosyolojiye Giriş*. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı, Yayın No: 140, Eskişehir

ÖZMETE, E. ve EKER, İ. (2012) “İş – Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, Temmuz, s. 1 – 23

ÖZTÜRK, V., KOÇYİĞİT, S. ve BAL, E. (2011) “Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Ankara İli Örneği”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12 (1), s. 84-98

- PERLOW, L. (1998) "*Boundary Control: The Social Ordering Of Work and Family Time In A High-Tech Corporation*". *Administrative Science Quarterly*, Vol: 43, No: 2, p. 328- 357
- PLOTNIK, R. (2009) *Psikolojiye Giriş*. (Çeviren: Tamer GENİŞ). Kaknüs Yayınları, İstanbul
- PRATTO, F., SIDANIUS, J. and LEVIN, S. (2006) "*Social Dominance Theory and The Dynamics Of Intergroup Relations: Taking Stock and Looking Forward*". *European Review Of Social Psychology*, (17), p. 271 – 320
- PRATTO, F., STALLWORTH, L., SIDANIUS, J., SIERS, B. (1997) "*The Gender Gap In Occupational Role Attainment: A Social Dominance Approach*", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol: 72, No: 1, p. 37 – 53.
- PRENTICE, D. and CARRANZA, E. (2002) "*What Women and Men Should Be, Shouldn't Be, Are Allowed To Be, And Don't Have To Be: The Contents of Prescriptive Gender Stereotypes*". *Psychology of Women Quarterly*, 26, p. 269 – 281
- RAJADHYAKSHA, U., KORABIK, K. And AYCAN, Z. (2015) "*Gender, Gender Role Ideology, and The Work Family Interface: A Cross-Cultural Analysis*". *Gender And The Work Family Experience: An Intersection of Two Domains*. (Editör: Maura J. Mills). Springer International Publishing, Switzerland (e-book)
- REHMAN, R. R. And WAHEED, A. (2012) "*Work-Family Conflict And Organizational Commitment: Study Of Faculty Members In Pakistani Universities*", *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol: 9, No:2, p. 23 – 26
- RIGGIO, R. E. (2003) *Introduction To Industrial/Organizational Psychology* Fourth Edition. Prentice Hall, USA
- RITTIPANT, N., TONGKONG, J., THAMMA-APIROAM, S. and MINGARIYAMARK, S. (2011) "*Work-Family Conflict: An Investigation of Healthcare Professionals In Thailand*". *International Conference On Management And Service Sciences, IPEDR*, Vol: 8, 2011, Singapore
- ROTHBARD, N. and DUMAS, T. (2006) "*Research Perspectives: Managing The Work-Home Interface*". *Work-Life Balance: A Psychological Perspective*. (Editör: Fiona Jones, Ronald J. Burke, Minah Westman). Taylor&Francis Group, London

- RUBLE, D., TAYLOR, L., CYPHERS, L., GREULICH, F., LURYE, L. and SHROUT, P. (2007) “*The Role Of Gender Constancy in Early Gender Development*”. *Child Development*, Vol: 78, No:4, July/August, s. 1121-1136.
- SABIL, S. and MARICAN, S. (2011) “*Working Hours, Work-Family Conflict and Work-Family Enrichment Among Professional Women: A Malaysian Case*”. 2011 International Conference on Social Science and Humanity, IPEDR, Vol: 5, Singapore, s. 206-209.
- SABUNCUOĞLU, Z. (1997) *Personel Yönetimi*. Furkan Ofset. Bursa,
- SABUNCUOĞLU, Z. ve TOKOL, T. (2003) *İşletme*, Furkan Ofset. Bursa
- SAVCI, İ. (1999) “*Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar*”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 54(4), s. 145 – 166.
- SCHWARTZ, S. H. (2009) “*Basic Human Values. Cross-National Comparison Seminar on the Quality and Comparability of Measures for Constructs in Comparative Research: Methods and Applications*”, Bolzano (Bozen), Italy, June 10-13, İnternet: [http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fccsr.ac.uk%2Fqmss%2Fseminars%2F2009-06-10%2Fdocuments%2FShalom\\_Schwartz\\_1.pdf&date=2014-04-29](http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fccsr.ac.uk%2Fqmss%2Fseminars%2F2009-06-10%2Fdocuments%2FShalom_Schwartz_1.pdf&date=2014-04-29) Son Erişim Tarihi: 29.04.2014
- SEÇER, Ş. (2009) “*Profesyonel Mesleklere ve Profesyonel Bireylere Güven*”, *Kamu-İş Dergisi*, C: 10, S: 4, s. 247 – 277
- SİLAH, M. (2011) *Çalışma Psikolojisi*. Selim Kitabevi Yayınları Yayın No:1. Ankara
- SIDANIUS, J., PRATTO, F., VAN LAAR, C., and LEVIN, S. (2004) “*Social Dominance Theory: Its Agenda and Method*”. *Political Psychology*, Vol: 25, No: 6, p. 845 – 880.
- ST-AMOUR, N., LAVERDURE, J., DEVAULT, A., MANSEAU, S. and JACOB, R. (2007) “*The Difficulty Of Balancing Work and Family Life: Impact on The Physical And Mental Health of Quebec Families*”. Institut National De Sante Publique Quebec, March, İnternet: <http://www.webcitation.org/query?url=http%3A%2F%2Fwww.ncchpp.ca%2Fdocs%2F633-DiffBalancingWorkFamilyLife.pdf&date=2014-04-29> Son Erişim Tarihi: 29.04.2014

- STOLLER, R. (1984) *Sex and Gender, The Development of Masculinity and Femininity*, Reprinted By Karnac Books, London
- ŞAHİN, N. H, BASIM, N. ve ÇETİN, F. (2009) “*Kişilerarası Çatışma Çözme Yaklaşımlarında Kendilik Algısı ve Kontrol Odağı*”. Türk Psikiyatri Dergisi, 20 (2), s. 153-163
- ŞAHİN, A. ve ÖRSELLİ, E. (2010) “*Devlet Hastanelerinde Örgütsel Çatışma Nedenleri Bir Anket Uygulaması*”, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt 13, Yıl 10, Sayı 19, s. 45-58
- TAYFUR, Ö. ve ARSLAN, M. (2012) “*Algılanan İş Yükünün Tükenmişlik Üzerine Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü*”. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 30, Sayı: 1, s.147-172.
- TAYMUR, İ. ve TÜRKÇAPAR M. H. (2012) “*Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi*”. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar. 4(2), s. 154-177
- TOKUROĞLU, B. (2015) *Aile – Evlilik – Toplumsal Cinsiyet*. Sosyoloji İnsan ve Toplum,(Derleyenler: BİLGİN, Vedat., YAZICI, Erdinç. Ve ARSLAN, Huzeyfe). Binyıl Yayınevi, Ankara
- TOPALOĞLU, C. ve BOYLU, Y. (2006) “*Örgüt İçi Çatışmaların Türleri: Otel İşletmeleri Açısından Ayrıntılı Bir İnceleme*”. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Bahar, Sayı: 16,
- TUNCER, B. ve VOLTAN ACAR, N. (2006) “*Kaygı Düzeyleri Farklı Üniversite Hazırlık Sınıfı Öğrencilerinin Mükemmeliyetçilik Özelliklerinin İncelenmesi*”. Kriz Dergisi, 14(2), s. 1 – 15
- TURGUT, T. (2011) “*Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri*”. Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 3-4, 155 – 179.
- TUSKAN, A. A. (2011) “*Toplumsal Cinsiyet: Toplumda Kadına Biçilen Roller ve Çözümleri*”. İstanbul Barosu Dergisi, Cilt: 85, Sayı: 1, Ocak-Şubat, s.85-88.
- TUTAR, H. ve ALTINÖZ, M. (2010) “*Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalât İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 65, Sayı: 2, s. 196 – 218
- TUTKUN, Ö. ve KOÇ, M. (2008) “*Mesleklere Atfedilen Kalıp Yargılar*”. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt: 41, Sayı: 1, s. 255 – 273

- TÜFEKÇİ, E. (2011) “*Post Modern Süreçte Çalışma, Değişen Anlamı Ve İçeriği*”. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi. Sakarya
- UYANIK, Y. (2003) “*İşgücü Piyasalarında Esneklik ve Bölünme*”. Kamu – İş Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, s. 2 – 17
- UYGUÇ, N. (2003) “*Cinsiyet, Bireysel Değerler Ve Meslek Seçimi*”. D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi, Cilt:18 Sayı:1, s: 93-103
- VATANDAŞ, C. (2007) “*Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı*”. Sosyoloji Konferansları, Sayı: 35, s. 29-56
- VEFİKULUÇAY, D., ZEYNELOĞLU, S., KOCAÖZ, S., KISA, S., TAŞKIN, L. ve EROĞLU, K. (2009) “*Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Düşünceleri*”. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt: 6, Sayı: 1, s.775 – 792.
- VOYDANOFF, P. (2005) “*Social Integration, Work-Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality*”. Journal of Marriage and Family. Vol: 67, August , s. 666-679.
- WAYNE, J. H., MUSISCA, N. and FLEESON, W. (2004) “*Considering The Role Of Personality in Work-Family Experience: Relationships Of The Big Five To Work-Family Conflict and Facilitation*”. Journal of Vocational Behavior, Vol: 64, s. 108-130.
- WINKEL, D. E., and CLAYTON, R. W. (2010) “*Transitioning Between Work And Family Roles As A Function Of Boundary Flexibility And Role Salience*”, Journal of Vocational Behavior, 76, p. 336 – 343
- XU, L. (2009). “*View on Work-family Linkage and Work-family Conflict Model*”, International Journal of Business Management, Vol: 4, No, 12, December, p. 229 - 233
- YAĞCI, M. İ. ve İLARSLAN, N. (2010) “*Reklamların ve Cinsiyet Kimliği Rolünün Tüketicilerin Satın Alma Davranışları Üzerindeki Etkisi*”, Doğuş Üniversitesi Dergisi, 11 (1), s. 138 – 155.
- YEŞİLYAPRAK, B. (2011) “*Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme*”. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri 11(4), Güz, s.5-26,

YÜKSEL, İ. (2005) “İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi”. Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, Eylül, s. 301 – 314

İnternet: Türk Dil Kurumu, Web: [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr) adresinden 12 Ocak 2013’de alınmıştır.

İnternet: Web: <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=102> adresinden, 10 Eylül 2013’de alınmıştır.

**EKLER**

**EK 1**

**Bu form Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Doktora Programı tez çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar sadece bu araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilere verilmeyecektir.**

**Beril Baykal**

1. Yaş .....
2. **Cinsiyet**
  - a. Kadın
  - b. Erkek
3. **Eğitim Durumunuz**
  - a. Okur yazar değil
  - b. Okur-yazar
  - c. İlkokul mezunu
  - d. İlköğretim mezunu
  - e. Orta okul mezunu
  - f. Lise mezunu
  - g. Meslek lisesi mezunu
  - h. Yüksek Okul mezunu
  - i. Üniversite mezunu
  - j. Yüksek lisans mezunu
  - k. Doktora mezunu
4. **Mesleğiniz** .....
5. **Çalışma durumunuz**
  - a. Ücretsiz Aile işçisi
  - b. İşveren
  - c. Ücretli/Maaşlı
  - d. Kendi hesabına çalışan
  - e. Yevmiyeli
6. **Çalışılan kurumdaki Göreviniz/Pozisyonunuz** .....
7. **Hanehalkı Gelir Düzeyiniz** .....
8. **Kaç yıldır çalışıyorsunuz** .....
9. **Çalışma düzeniniz**
  - a. Tam zamanlı
  - b. Yarı zamanlı
  - c. Mevsimlik/geçici
10. **Çalışma saatiniz (günlük)** .....
11. **Fazla mesai yapıyor musunuz?**
  - a. Hayır (13. soruya geçiniz)
  - b. Evet
12. **Fazla mesai düzeniniz**
  - a. Düzenli, haftada ..... saat
  - b. Düzensiz, belirsiz .....
13. **Hafta tatillerinde çalışıyor musunuz?**
  - a. Hayır
  - b. Evet (belirtiniz) ayda ..... kere ..... günleri
14. **Eşinizin Eğitim Durumu**
  - a. Okur yazar değil
  - b. Okur-yazar
  - c. İlkokul mezunu
  - d. İlköğretim mezunu
  - e. Orta okul mezunu
  - f. Lise mezunu
  - g. Meslek lisesi mezunu
  - h. Yüksek Okul mezunu
  - i. Üniversite mezunu
  - j. Yüksek lisans mezunu
  - k. Doktora mezunu
15. **Eşinizin çalışma durumu**





27. Ev işlerinde herhangi bir yardım alıyor musunuz? (Sadece kadınlar cevaplayacaktır)
- Hayır (29. soruya geçiniz)
  - Evet
28. Ev işlerinde kimlerden yardım alıyorsunuz?
- Aile bireyleri
  - Arkadaş/dost
  - Ücretli çalışan (Sıklığını belirtiniz.....)
  - Diğer
29. Aşağıdaki kişilik özelliklerinden hangileri sizi daha iyi tanımlar?
- Hırslı, Rekabetçi, Sabırsız, Katı kurallara sahip
  - Sabırlı, Uysal, Sakin, Esnek
  - Detaycı, İçe dönük, Bağımsız çalışmayı seven, Baskın olmayı sevmeyen
  - Stresli, Sinirli, Kendine güveni az, Kabul edilmeme korkusu olan
30. Hayatımda başıma gelen olumsuzluklardan, başarısızlıklardan, kötü olaylardan vb;
- Ben sorumluyum.
  - Çevrem/benim dışındaki nedenler sorumludur.
31. İş sorumluluklarım aile sorumluluklarımla uyuşmadığında benim için;
- İşim önceliklidir.
  - Ailem önceliklidir.
32. Yöneticilerim/üstlerim;
- Ailemle ilgili sorumluluklarımı yerine getirebilmem için, gerekli zaman düzenlemeleri yapmam konusunda yardımcı olur, anlayış gösterir.
  - İş ile ilgili sorumluluklarıma ailemden daha fazla öncelik vermemi bekler ve aile sorumluluklarımı yerine getirebilmem için gerekli zaman düzenlemeleri yapmam konusunda yardımcı olmaz, anlayış göstermez.

33. Hayatınızdaki sorumlulukları değerlendiriniz?

KADIN	Çok Ağır	Ağır	Ağır Değil	Hiç Ağır Değil	Böyle Bir Sorumluluğum Yok
Annelik					
Eşlik					
Ev kadınlığı					
Evlatlık					
Kardeşlik					
Akrabalık					
Sosyal					
Mesleki					

ERKEK	Çok Ağır	Ağır	Ağır Değil	Hiç Ağır Değil	Böyle Bir Sorumluluğum Yok
Babalık					
Eşlik					
Evlatlık					
Kardeşlik					
Akrabalık					
Sosyal					
Mesleki					

**34. Ailemizde;**

İletişim açıktır		İletişim yetersiz ve bozuktur	
Bireysel fikirlere ve kişisel farklılıklara saygı duyulur		Bireysel fikirlere ve kişisel farklılıklara saygı duyulmaz	
Birbirimize destek oluruz		Birbirimize destek olmayız	
Aşırı kontrol yoktur		Aşırı kontrol vardır	
Katı kurallar yoktur		Katı kurallar vardır	
Eşler arasında üstünlük yoktur		Eşler arasında üstünlük vardır	

**35. Eşim; (Sadece kadınlar cevaplayacaktır)**

- Ev işleri, çocuk bakımı, temizlik, yemek vb konusunda yardımcıdır.
- Ev işleri, çocuk bakımı, temizlik, yemek vb konusunda yardımcı değildir

**36. Ev işleri, çocuk bakımı, temizlik, yemek vb konusunda; (sadece erkekler cevaplayacaktır)**

- Eşime yardımcı olurum.
- Eşime yardımcı olmam.

**37. Çalışma nedeniniz (Sadece kadınlar cevaplayacaktır.)**

- Hanehalkı gelirin katkı sağlamak
- Eş/hanehalkı üyelerinin zorlaması
- Ekonomik bağımsızlık elde edebilmek
- Sosyal çevre edinebilmek
- Emekli olabilmek
- Sosyal statü kazanabilmek
- Kariyer yapabilmek
- Diğer .....

**38. Eşinizin çalışmanız ile ilgili düşüncesi (Sadece kadınlar cevaplayacaktır.)**

- Eşim çalışmamı tamamen destekliyor
- Eşim çalışmamı desteklemiyor ama zorunluluktan çalışıyorum
- Eşim çalışmamı desteklemiyor ama ben istediğim için çalışıyorum
- Eşim karışmaz
- Diğer(Yazınız)

<b>İş-Aile Çatışması Ölçeği</b>	<b>Kesinlikle katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle katılıyorum</b>
1. İşim beni katılmak istediğim aile faaliyetlerinden alıkoyuyor					
2. İşime ayırmam gereken zaman evdeki sorumluluklara ve faaliyetlere eşit derecede zaman ayırmama engel oluyor					
3. İş sorumluluklarıma ayırmak zorunda olduğum zaman aile aktivitelerimi kaçırmama neden oluyor.					
4. İşten eve geldiğimde sıklıkla aile aktivitelerine katılamayacak kadar ve sorumluluklarımı yerine getiremeyecek kadar yorgun oluyorum					
5. İşten eve geldiğimde bazen duygusal olarak aileme katkıda bulunamayacak kadar tükenmiş oluyorum					
6. İşteki stres yüzünden bazen eve geldiğimde yapmak istediğim hobilerimi yapamayacak kadar stresli oluyorum					
7. İşimde kullandığım problem çözme becerilerim evde etkili olmuyor					
8. İşimde etkili ve gerekli olan davranışlar evde ters etki yaratıyor					
9. İşimde daha verimli olmamı sağlayan davranışlar, daha iyi bir eş ve ebeveyn olmama yardımcı olmuyor					
10. Aile sorumluluklarıma ayırdığım zaman iş sorumluluklarıma ayırdığım zamanı etkiliyor					
11. Aileme geçirdiğim zaman, kariyerimi ilerletmeme yardımcı olacak iş aktivitelerine ayırmam gereken zamana engel oluyor					
12. Aile sorumluluklarıma ayırmak zorunda olduğum zaman iş aktivitelerimi kaçırmama neden oluyor					
13. Evdeki strese bağlı olarak işte sıklıkla aile meseleleriyle meşgul oluyorum					
14. Evdeki strese bağlı olarak sıklıkla işime konsantre olmakta zorlanıyorum					
15. Aile yaşamındaki gerilim ve anksiyete sıklıkla işimi yapmama engel oluyor					
16. Evde etkili olan davranışlarım işte etkili olmuyor					
17. Evde etkili ve gerekli olan davranışlar işte ters etki yaratıyor					
18. Evde kullandığım problem çözme becerileri işte kullanışlı olmuyor					

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
İş ve aile yaşantım arasında <b>denge kuramamaktan</b> kaygı duyuyorum					
İş ve aile yaşantım arasında <b>denge kuramamaktan</b> suçluluk duyuyorum					
İş ve aile sorumluluklarım nedeniyle bıkkınlık hissediyorum					
İş ve aile yaşantım arasında <b>denge kuramamaktan</b> endişeliyim					
İş ve aile yaşantım arasında <b>denge kuramamaktan</b> üzüntü duyuyorum					
İş ve aile yaşantım arasında <b>denge kuramamak</b> hayal kırıklığına neden oluyor					
İş ve aile yaşantım arasında <b>denge kuramamaktan</b> korkuyorum					
İş ve aile sorumluluklarım uyku düzenimi bozuyor.					
İş ve aile yaşantım arasında <b>denge kuramamak</b> sinir/öfke yaratıyor					
İş ve aile sorumluluklarım baş ağrısı/mide ağrısı vb gibi sağlık sorunları yaratıyor.					
İş ve aile yaşantım arasında <b>denge kuramadığım</b> için umutsuzum					
İş ve aile sorumluluklarım nedeniyle akraba ziyaretlerini (gereği gibi/yeterince) yapamıyoruz.					
İşimden dolayı ailemle ilgili (birlikte) dinlenme, tatil gibi planlarımı çoğunlukla ertelemek veya değiştirmek zorunda kalıyorum.					
İş ve aile sorumluluklarım nedeniyle arkadaşlarıma zaman ayıramıyorum					
İş ve aile sorumluluklarım nedeniyle hafta sonları ya da boş zamanlarımda parkta dolaşmak vb gibi gezintiler yapamıyorum.					
İş ve aile sorumluluklarım nedeniyle sinema, tiyatro vb gibi kültürel etkinliklere katılamıyorum.					
İş ve aile sorumluluklarım nedeniyle kitap, şiir vb okuyamıyorum.					

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : BAYKAL, Beril  
 Uyuğu : TC  
 Doğum Tarihi ve Yeri : 01.09.1981 Ankara  
 Medeni Hali : Bekar  
 Telefon : 0 541 517 06 16  
 e-posta : [berilby@yahoo.com](mailto:berilby@yahoo.com)



Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet Yılı
Doktora	Gazi Üniversitesi SBE Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	2015
Yüksek Lisans	Gazi Üniversitesi SBE İnsan Kaynakları Yönetimi	2007
Lisans	Gazi Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	2003
Lise	TED Ankara Koleji	1999
İş Deneyimi-Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
2007 – 2014	Akademia İnsan Kaynakları Eğitim Araştırma Danışmanlık LTD. ŞTİ.	Müdür/ Şirket ortağı
08/2005 - 03/2006	Avrupa Birliği Socrates- Grundtvig-I Programı- TEAM (Transnational Education For Adult Migrants) Projesi	Proje Asistanı
08/2004 - 02/2005	Dünya Bankası Şartlı Nakit Transferi Etki Değerlendirmesi Projesi	Proje Çalışanı

**Yabancı dil**

İngilizce

**Yayınlar**

Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi; Yaklaşımlar ve Eğilimler. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Seçme Yazılar II, Editör: Bülent BAYAT, Ankara 2008

**Hobiler**

Pilates, yürüyüş yapmak, sinema



