

T.C.  
ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞAN ANNELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINI ETKİLEYEN  
FAKTÖRLER

Elif ÇALIMLIOĞLU DOĞAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İstanbul, (2019)



**ALTINBAŞ**  
UNİVERSİTESİ

**ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**(YÖNETİM VE ORGANİZASYON)**

**ÇALIŞAN ANNELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINI ETKİLEYEN**  
**FAKTÖRLER**

**Elif ÇALIMLIOĞLU DOĞAN**

**(YÜKSEK LİSANS TEZİ)**

**Tez Danışmanı:**

**Dr. Öğretim Üyesi Arzu ÇAKAR**

Bu çalışma 27.08.2019 tarihinde yapılmış olan Tez Savunma Sınavında tarafımızca incelenmiş olup, kapsam ve kalite açısından Yüksek Lisans Tezi olmaya yeterli bulunmuştur.

Dr. Öğretim Üyesi Arzu ÇAKAR  
(Danışman)



**Tez Savunma Sınavı Jüri Üyeleri**

Dr. Öğretim Üyesi Arzu ÇAKAR  
(Danışman)

Altınbaş Üniversitesi



Dr. Öğretim Üyesi Saadet  
ÇETİNKAYA

Kadir Has Üniversitesi



Dr. Öğretim Üyesi Nevra Bedriye  
ARAPOĞLU BAKER

Altınbaş Üniversitesi



Bu çalışma bir Yüksek Lisans tezinin tüm gerekli şartlarını taşımaktadır.

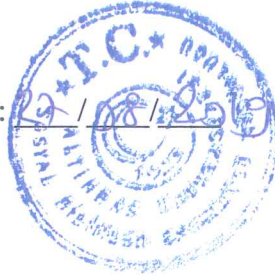
Dr. Öğretim Üyesi Ümmügülsüm ZOR  
(Anabilim Dalı Başkanı)

*vekeleler*  
Dr. Öğr. Üyesi Arzu ÇAKAR  
Tezleme Böl. Bşk. vd



Doç. Dr. Nur Banu KAVAKLI  
Enstitü Müdürü

Sosyal Bilimler Enstitüsü onayı:



Bu dokümandaki tüm bilgilerin akademik kural ve etiğe bağılı kalınarak yazıldığını ve tez yazım kuralları kapsamında bu çalışmada bulunan ve özgün olmayan bütün bilgi ve materyallerin referanslandırıldığını temin ederim.

  
Elif ÇALIMLIOĞLU DOĞAN

## İTHAF

Yüksek lisans tezimi öncelikle beni gerek eğitim, gerek tez yazımı aşamalarında evde sabırla bekleyen ve daima motive eden oğlum Çağlar Efe DOĞAN'a, oğlumla birlikte ev içinde, aile hayatımızda ve sosyal hayatta her türlü manevi ve lojistik desteği sağlayan eşim İlhan DOĞAN'a, fedakarlıkta sınır tanımayan anneannem Hatice DOĞAN'a, en vazgeçtiğim zamanlarda bana sonuna kadar güvenen ve yanımda olan, ayaklarım üzerinde sağlam durmamı sağlayan ve her türlü maddi manevi desteği esirgemeyen babam Madeni ÇALIMLIOĞLU'na ve gökyüzünde bir yerlerde beni gördüğünü, benimle gurur duyduğunu tüm kalbimle hissettiğim annem Hasret ÇALIMLIOĞLU'na ithaf ediyorum.

## TEŐEKKÜR

Çalışmama katkıda bulunan tüm kadınlara, tüm annelere ve değerli hocalarıma teőekkürlerimle.

## ÖZET

### ÇALIŞAN ANNELERİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Elif ÇALIMLIOĞLU DOĞAN

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Arzu ÇAKAR

Ağustos 2019

Örgüt ve örgütsel bağlılık kavramı, örgütsel bağlılığı etkileyen negatif ve pozitif faktörler, Türkiye’de çalışan kadınlar ve anneler, örgütteki yerleri, yaşadıkları zorluklar, mobing kavramı, Türkiye’de çalışan kadınlar ve annelerin örgütsel bağlılıkları, örgüt yapısında kadınlara ve annelere verilen değer, örgüt içinde ve dışında yaşadıkları sorunlar ve bu sorunların örgüt boyutunda yansımaları, örgüte negatif ve pozitif yönde bağlılıkları, geçmişten günümüze çalışan annelerin ve kadınların çalışma hayatındaki yeri bu tezde sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, örgütsel bağlılık, çalışan kadınlar, çalışan anneler, örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler.

## ABSTRACT

### FACTORS AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF WORKING MOTHERS

Elif ÇALIMLIOĞLU DOĞAN

Social Sciences Institute

Department of Management and Organization Human Resources Management

Supervisor: Dr. Öğretim Üyesi Arzu ÇAKAR

August, 2019

Organization and organizational commitment, organizational commitment in turkey, organizational commitment, positive and negative factors working employees and mothers in Turkey, where the organizations, inhabited places, Mobbing, there are employees and organizational commitment of mothers, do organizations ... and given to mothers value, problems in and out of the organization and the reflection of these problems in the organizational dimension, their commitment to the organization in negative and positive environment, the place of working mothers and people in the working life from past to present.

Keywords: Organization, organizational commitment, working women, working mothers, organizational commitment factors.



## İçindekiler

ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLO LİSTESİ.....	xii

### 1.

<b>1. GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>2. ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN.....</b>	<b>2</b>
2.1 ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLAR VE KADINLARIN YERİ .....	2
2.1.1 Çalışma Hayatında Kadın.....	2
2.2 TARİHSEL GELİŞİMİ .....	3
2.2.1 Tarihsel Süreç İçinde Türk Toplumunda Çalışan Kadın.....	3
2.2.2 Türkiye’de Kadın İstihdamı .....	4
2.3 ÇALIŞAN KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI ZORLUKLAR.....	5
2.3.1 Çalışan Kadın Sorunları .....	5
2.3.1.1 Eğitim Alanında Kadın Erkek Eşitsizliği .....	5
2.3.1.2 Cinsiyet Ayrımı .....	6
2.3.1.3 Cam Tavan Sendromu .....	6
2.3.1.4 Ücret Eşitsizliği .....	7
2.3.1.5 Kadınlara Basit İşlerin Verilmesi .....	7
2.3.1.6 Mobbing .....	7
2.3.1.7 Cinsel Taciz.....	8
2.3.1.8 Çalışan Kadının Aile Hayatı ve Sorunları .....	8
2.3.1.9 Ev İşleri ve Çocuk Bakımı .....	8
2.3.2 Çalışan Kadınlarda Tükenmişlik .....	9
2.3.3 Çalışan Kadınların Sorunlarına Çözüm Arayışları.....	11

2.4 YASAL HAKLAR.....	12
2.4.1 İş Kanunu .....	12
2.4.1.1 Çalışan Annelerin Yasal Hakları.....	12
2.5 KADINLARIN KARIYER GELİŞİMİ .....	13
2.6 ÇALIŞAN ANNELER.....	14
2.6.1 Çalışan Anne ve Çocuk .....	15
2.6.2 Çalışan Annelerin Karşılaştıkları Zorluklar .....	16
2.6.3 Çalışan Anneler İçin Öneriler .....	16
<b>3. ÖRGÜT VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....</b>	<b>18</b>
3.1 ÖRGÜT KAVRAMI .....	18
3.1.1 Örgüt Nedir?.....	18
3.1.2 Modern Örgütler.....	18
3.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI .....	19
3.2.1 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması .....	20
3.3 MESLEKİ BAĞLILIK.....	22
3.3.1 Kariyer Bağlılığı.....	23
3.3.2 İşe Bağlılık .....	23
3.3.3 İş Arkadaşlarına Bağlılık.....	23
3.4 ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ .....	24
3.5 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN DEMOGRAFİK FAKTÖRLER .....	24
3.6 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI.....	25
3.6.1 Yüksek Örgütsel Bağlılık.....	25
3.6.2 İlmli Düzey Bağlılık.....	26
3.6.3 Düşük Düzey Bağlılık .....	26
3.7 İŞ TATMİNİ .....	26
3.8 ÖRGÜTSEL DESTEK.....	27
3.8.1 Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı.....	28

3.8.2 Örgütsel Destek Kavramının Özellikleri.....	29
3.8.3 İnsan Kaynakları Uygulamaları .....	29
3.8.3.1 Örgütsel Ödüller.....	30
3.8.3.2 İş Koşulları.....	30
3.8.4 Bireysel Faktörler.....	30
3.9 SOSYAL DESTEK.....	31
<b>4. İŞ YAŞAM DENGESİ.....</b>	<b>32</b>
4.1. YAŞAM ALANLARI.....	32
4.1.1 Bireysel Yaşam .....	32
4.1.2 Aile Yaşamı.....	32
4.1.3 İş Yaşamı.....	32
4.2. AİLE VE İŞ ETKİLEŞİMİ .....	32
4.3. İŞ-YAŞAM DENGESİ .....	33
4.3.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı .....	33
4.3.2 İş-Yaşam Dengesinin Önemi .....	34
4.4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI .....	34
4.4.1. İş-Aile Çatışması Tanımları .....	35
4.4.2 Çalışan Kadın İş Aile Çatışması.....	36
<b>5. ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ, ANKET, ÖLÇEK VE BULGULAR.....</b>	<b>37</b>
5.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ VE ÖRNEKLEMİ .....	37
5.2 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	38
5.3. ARAŞTIRMA SONUÇLARI .....	39
<b>6. BULGULAR.....</b>	<b>50</b>
<b>7. SONUÇ .....</b>	<b>52</b>
<b>8. KAYNAKÇA.....</b>	<b>54</b>

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Çalışmaya katılan annelerin sosyo demografik özelliklerinin dağılımı.....	40
Tablo 2. Çalışmaya katılan annelerin ve eşlerinin mesleki özelliklerinin dağılımı.....	41
Tablo 3. Çalışmaya katılan annelerin hayattaki tercihleri ve amaçları ile ilgili puanlarının dağılımı.....	42
Tablo 4. Çalışmaya katılan annelerin iş ve aile hayatını önceliklendirme puanlarının dağılımı.....	43
Tablo 5. Çalışmaya katılan annelerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı.....	43
Tablo 6. Çalışmaya katılan annelerin örgüt desteği ve sosyal desteği puanlarının dağılımı.....	44
Tablo 7. Çalışmaya katılan annelerin yaş gruplarına göre aldıkları puanların karşılaştırılması.....	44
Tablo 8. Çalışmaya katılan annelerin medeni durumuna göre aldıkları puanların karşılaştırılması...	45
Tablo 9. Çalışmaya katılan annelerin çocuk sayısına göre aldıkları puanların karşılaştırılması.....	46
Tablo 10. Çalışmaya katılan annelerin öğrenim durumuna göre aldıkları puanların karşılaştırılması.....	47
Tablo 11. Çalışmaya katılan annelerin çalışma süresine göre aldıkları puanların karşılaştırılması...	49
Tablo 12. Çalışmaya katılan annelerin hayatlarındaki iş rolü belirginliği ile diğer ölçek puanları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi.....	50

## 1. GİRİŞ

Tarih boyunca çalışma hayatında yer alan kadınların çalışma hayatındaki yeri ve önemi, tarihsel gelişimi ile Türkiye’de çalışan kadınlara ve annelere tanınan haklar nelerdir konuları üzerinde çalışılmış, çalışan kadın, çalışan anne ve aile kavramları incelenmiş, bu çalışmada kadınların özellikle anne olan çalışan kadınların sorumlulukları, iş hayatında yaşadıkları zorluklar, iş dışında özel hayatlarında yaşadıkları sorun ve problemlerin çalışma hayatına yansımaları, örgütsel bağlılığını nasıl etkilediği örgüt ve sosyal çevre konuları üzerine araştırma yapılmıştır. Araştırma kapsamında örgüt, örgütsel bağlılık kavramları değerlendirilmiş ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler araştırılmıştır. İş ve aile yaşamı, roller, hem çalışan hem anne olarak kadınların yaşadığı iş-aile rol çatışmaları, örgüt içinde ve örgüt dışında hangi sorunlarla karşılaştıkları, bu sorunların örgütsel bağlılığı ne şekilde etkilediği, sosyal destek ve örgütsel destek üzerinde durulmuştur.

Çalışan annelerin örgüt içinde ve örgüt dışındaki hayatları her geçen gün bilim adamlarının ilgisini çekmektedir. Kadınların çalışma hayatında her geçen gün daha da ilerleyerek özellikle yönetici olarak aktif rol almaları bakış açısını değiştirmiştir. Kadınların sosyal hayatları örgütsel yaşamı ile iç içedir. İnsanı duygu, düşünce, inanç, değer ve yaşadığı toplumun kültürü etkiler. Dolayısıyla, iş yaşamı da önemli ölçüde etkilenir. Kadınların yaşam kalitesinin artırılmasının yolu iş hayatının kalitesinin artırılmasına bağlıdır. Örgütte mutlu çalışan kadın bunu sosyal yaşamına da pozitif yansıtacaktır. Genel olarak iş hayatındaki tatmin sosyal hayat tatminini de artırmaktadır. Örgüte, iş ve mesleğine bağlanmış olan kadının aileyle çatışma yaşamaması olağandır ve aileyi yada işi olumsuz yönde etkileyecek sonuçlar doğurabilir. Mesleğini, işini, kariyerini ve örgütünü seven kadınlar mutlu ve örgüte bağlı çalışacaklardır. Bu tezin iki esası bulunmaktadır. Birincisi çalışan anneler üzerindeki örgütsel bağlılık etkisidir. İkinci esas ise çalışan kadınların ve annelerin örgütsel bağlılıklarını etkileyen faktörleri değerlendirmektir. Bu iki amacı gerçekleştirmek için belirlenen hipotezler incelenecektir.

## 2. ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

*"Daha esneklikle, daha dürüst olarak yürüteceğimiz yol vardır. Bu yol, Türk kadınına çalışmamıza ortak yapmak, ilmi, ahlaki, sosyal, ekonomik yaşamda erkeğin ortağı, arkadaşı, yardımcısı ve destekleyicisi yapmak yoludur."*

*M. Kemal ATATÜRK*

### 2.1 ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLAR VE KADINLARIN YERİ

Tarihte kadınlar insanlığın başlangıcından itibaren çalışma hayatında çeşitli şekillerde yer almışlar, çalışma hayatına kadınların ücret olarak iş gören niteliğinde katılmaları 18. yüzyılın sonlarına doğru endüstri devrimi sonrasında olmuştur. Kadınlarla erkekler arasında yapısal özelliklerinin farklılığından dolayı iş bölümünü ortaya çıkarmıştır. Bu farklılıklar tarih gelişimi içinde giderek kadın-erkek eşitsizliğine, kadınların erkeklere oranla çok daha az haklara sahip olduğuna ve kadınların bazı yasal hakları olsa bile bunları kullanamadıkları konusunda genel bir görüşe varılmıştır (Tutar,2013)

XVIII. yüzyılda yaşanan Sanayi Devrimi'nde kadın gücü istihdam edilmiş ve o dönemin ekonomik koşullarından en çok etkilenen yine kadınlar olmuştur. Sanayi Devrimi'nden bugüne kadar kadınlar tarımda ve çeşitli fabrikalarda çalışmışlar ayrıca tarım toplumundan bilgi toplumuna geçişte uzmanlık ve deneyim isteyen hizmet sektörlerinde kendilerini kanıtlama fırsatı bulmuşlardır. Kadınlar toplum içinde yaygın olarak anne ve eş görevini almış olsalar da zamanla ekonomik ve toplumsal nedenler sonucunda iş hayatına atılmışlardır. (Balay, 2001)

Çalışan kadınlara yönelik düzenlemeler ilk defa İngiltere'de başlasa bile konulan kurallar ve kanunlar kısıtlıdır. I. ve II. Dünya Savaşları'nın başlaması, erkeklerin de savaşta yer almaları neticesinde ekonomik alanda desteği kadınlar vermiştir. Ülkemizde Cumhuriyet'in ilan edilmesiyle birlikte kadınlara birçok hak sağlanmış ve kadınlar iş hayatında aktif biçimde yer almaya başlamışlardır. (Balay, 2001)

Kadınların iş hayatına katılmalarıyla birlikte sorunlarda başlamıştır. Örneğin işverenlerin kadın çalışanlarına ön yargılı bir biçimde ve geleneksel bakış açısıyla bakmaları, erkek çalışanlar ile kendileri arasında ücret dengesizliği, işten çıkarmalarda önceliğin kadınlarda olması, gerek sözlü gerekse fiziksel tacize uğramaları, yönetici kademesine yükseltme sürelerinin güçleştirilmesi gibi birçok sorun vardır. Bu sorunlar genel olarak cinsiyet ayrımcılığı ile alakalı olmakta kadınlar çalışma hayatını bırakmakta veya çıkarılmaktadır. (Balay, 2001)

#### 2.1.1 Çalışma Hayatında Kadın

Kadınların iş hayatına katılma oranları erkeklerle kıyaslandığında oldukça düşüktür. Katılımın bu kadar az olmasının nedenlerinden biri eğitimde ortaya çıkmış olan farklılıktır. Erkekler kadınlara göre daha iyi eğitim almakta ve rekabet ortamında kadınlara oranla avantajlı olmaktadır. Kadınların çalışma ortamında daha az yer bulması, işgücünün düşük olması sadece eğitimden kaynaklanmamakta, kadının çalışmasına yönelik toplumsal

değerler, cinsiyet gibi faktörler kadınların çalışma hayatına katılmalarında rol oynamaktadır. (Şenses, 2001).

Gelişmekte olan ülkelerde şehirleşme ve sanayileşme ile kadınlara daha fazla ihtiyaç duyulmakta, ancak aldıkları eğitimin sınırlı olması, çalışma tecrübesi yaşamaması kadınların iş bulma imkanlarını azaltmakta ve çalışma yaşamında aktif rol alması zorlaşmaktadır. Kadınların düzenli geliri olan, sosyal güvence imkanı sunan örgütlerde çalışma şansları da bir hayli azdır. Kadınların geliri az ve beceri gerektirmeyen işlerde istihdamı gerçekleşmektedir. (Adak,2007).

Son elli yılda kadınlar ve çalışma hayatında gözle görülür değişiklikler olmuştur. Ücretli kadın işgücü artarak kalıcı olmaya başlamıştır. Çalışma alanları artmış, tam zamanlı işler yanında yarı zamanlı iş eklenmiş, hizmet sektörü dışında sanayi sektöründe çalışan kadınlar artmış ve kadınlar örgütlerin önemli bir parçası haline gelmiştir (Ecevit, 1999).

Sanayi inkılabı sonrası erkek işgücünün üretimin yapılmasında yeterli olamaması, çalışma hayatında giderek çok yer bulmaya başlayan kadın iş gücü, zamanla erkek iş gücünün yerini alabilir olması, birde ailenin kazancına destek olması sebebiyle tercih edilmeye başlanmıştır. Çalışan kadınların sayısının artması siyasi, hukuki, ekonomik ve sosyal statülerde de değişme yaratmıştır. Bunun yanı sıra nüfus yapısında dünya nüfusunun yarısına yakın olan kadınların iş hayatında erkeklerin gerisinde kalmışlardır (Taşbaş, 2010).

Kadınlar eski dönemlerden itibaren köle, çırak, yamak gibi roller üstlenmişler, günümüzde kadınların çalışma hayatına girişi XVIII. yüzyılın sonlarına rastlamaktadır. (Yılmaz ve ark., 2008). Kadının önündeki en büyük engel eğitim olarak görülmektedir. Türkiye’de toplumsal yaşam erkeğin eve gelir getirdiği aile modeline dayanmaktadır. Ekonomide yaşanan sıkıntılar erkeğin işsiz kalma ihtimalini arttırmaktadır.(Ergöl ve ark, 2012) Yanlızca işsizlik değil iş kazaları, hastalık ve iş göremezlik gibi durumları da kadınları oldukça zorlamakta, bir evde tek maaşlı değil çift maaşlı hane modeli teşvik edilmektedir. Kadının istihdama katılmasıyla çift kazananlı modele geçilerek kadınların ev içinde daha çok söz sahibi olacak, hanenin gelir düzeyini yükseltecek ve yoksulluk riski azalacaktır (Karabıyık, 2012).

## **2.2 TARİHSEL GELİŞİMİ**

### **2.2.1 Tarihsel Süreç İçinde Türk Toplumunda Çalışan Kadın**

Türk toplumunda kadınlar tarihsel açıdan üç önemli dönemden geçmektedir (Gökçe, 1990). İlk olarak İslamiyet öncesinde Türk toplumunda kadın-erkek olarak eşit haklara sahip özgürlükçü bir biçim vardır. Türk toplumunda kadın, bazen aile reisi olarak, daima evin direği olmuştur (Savcı, 1973). İslamiyet sonrası toplumda kadının rolü değişmiş, kadınların eskiye oranla hakları, özgürlükleri sınırlı kalmış ve kadınlar daha evvel kazanmış oldukları hakları önemli bir kısmıyla ellerinden kaçırmışlardır (Doğramacı, 1997).

Osmanlı Devleti’nde Tanzimat ve II. Meşrutiyet zamanında kadınlara tanınan haklar ile ilgili olarak yenilikler başlamış ancak Atatürk devrimleri ve Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte Türk kadını özgürlüğüne ve yasal haklarına kavuşmuştur (Doğramacı, 1997).

Türkiye’de kadının çalışma yaşamı aynı zamanda aldığı eğitimin seviyesine göre değişim göstermekte, eğitim düzeyi ileri kadınlar toplumun kabul ettiği ve statüsü yukarıda olan işleri tercih etmektedir. Çalışan kadınların en başta gelen görevlerinin evleri ve aileleri olması düşüncesine hakim olan ülkemizde, kadınlar iş yaşamı ile aile hayatının bir dengede tutulması sorunu ile her tarihte karşılaşmıştır (Ergöl ve ark., 2012).

## 2.2.2 Türkiye’de Kadın İstihdamı

Türkiye’de kadın işgücü endüstri alanı yerine hizmet sektöründe özellikle kamu alanında gerçekleşmektedir. (Tunaya, 1962). 1938 yılı ve 1980 yılı arasındaki rakamlara bakıldığında kamusal alanda çalışan kadınların sayısının toplam çalışan sayısına göre 1978 tarihine kadar hızla arttığı görülmekte, ancak o yıldan itibaren kamuda çalışan kadın oranında hızla azalma olmuştur (Gökçe, 1990).

Kadınları kamu sektöründe daha çok öğretmenlik, hemşirelik ve büro hizmetleri gibi alanlarında yoğunlukla çalıştıkları gözlenmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde Türkiye’de kadınların akademik alanda da çalıştıklarını görülmektedir (Acar, 1990). Kadınların işgücü katılımlarının önemi birçok kalkınma planında ele alınsa da bu konuda günümüzde bile istenilen seviyeye gelememiştir. Kadınların işgücüne katılmaları yıllara göre düşüş göstermektedir. Ülkemizde işgücü katılımının her geçen gün azalmasına yol açan nedenler ekonomi düzeyinin değişmesi, yani küreselleşme neticesinde özelleştirmeler, köyden kente göç ve sosyal kaynaklardır (Gökçe, 1990).

Kadınların istihdamı dünya genelinde %49,1, Türkiye’de %22,2 dir. Yani Türkiye genelinde sadece 4 kadından biri çalışmaktadır. (Taşbaş, 2010). Anadolu gibi kırsal ve tarımsal alanlarda kadınlar büyük oranda tarım sektöründe ve genelde ücretsiz aile işçiliği şeklinde çalışmaktadır. Bu bölgelerde kadınlarla ilgili istihdamın azlığı ve işsizlikten çok, ücretsiz aile işçiliği, çalışma koşullarının ağır olması, sosyal güvencenin eksik olması, gelirlerin ailenin erkeklerinin kontrolünde olması sorunları görülmektedir (Taşbaş, 2010). Tarım sektöründe işleri ağır ve yorucu olmakla birlikte, kadınlar emeklerinin karşılığını çoğu zaman alamamakta, çocuk yaşta çalışmaya başlayan kadınlar hiç eğitim alamamakta ve daha iyi koşullarda istihdam edilme imkanı bulamamaktadırlar. (Taşbaş, 2010).

Gelişen ülkelerde kadınların iş gücü katılımı hızla artmakta kısmi zamanlı çalışma oranı da hızla artış göstermektedir (Şenesen, 2000). Son yıllarda Avrupa ülkelerinde kadınların %17,7’si kısmi zamanlı çalışmaktadır. Hollanda, %41,1 oranı ile en çok kısmi süreli çalışmanın olduğu ülkedir. Avrupa Birliği’nde kısmi çalışanların %85’i kadındır (Taşbaş, 2010).

Çalışma biçiminin kısmi süreli sayılabilmesi için, haftada 30 saatin altında çalışılması, iş saatlerinin kısa olması, çalışanın çalışmaya gönüllü olması ve sürekli bir iş olması ve çalışmanın esnek olması gerekmektedir. Çalışma hayatına katılmalarının önünde önemli set olarak görülen ev işleri, çocuk bakımı gibi işlere zaman ayırmalarını sağlayan kısmi süreli çalışma, çalışmayı tercih eden kadınlar için iyi bir alternatiftir. (Kuşaksız, 2006)

Sanayi devrimi sonrası sanayileşme beraberinde kadın işgücünü sanayi sektörüne kaydırmıştır. (Hablemitoğlu, 1998). Kadınların iş yaşamında hizmet sektörünü tercih etmeleri esnek, kısmi zamanlı veya yarım gün çalışma toplumda kadınlar için uygun olduğu düşünülen işlerin bu sektörde yer alması sonucunda kadın iş gücü hizmet sektörüne kaymıştır. (Taşbaş, 2010).



Ülkemizde ailelerin kadınların iş hayatına girmeleri konusunda önemli etkisi vardır. Evlenmiş ve çocuğu olan kadınların aileleri ev işi ve çocuk bakımıyla ilgilenmelerini istemekte, medeni duruma göre istihdama bakıldığında şehirde yaşamakta olan evli kadınlar %13,8, hiç evlenmeyen kadınlar %27, boşanmış olanlar ise %34,4 oranında çalışma hayatına katılmaktadır. Kırsalda yaşayan evli kadınlar %35, hiç evlenmeyen kadınlar %26,9, boşanmış olanlar ise %29,7 oranında çalışmaya katıldıkları görülmektedir. (Tatlıdil, 1992)

## **2.3 ÇALIŞAN KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI ZORLUKLAR**

### **2.3.1 Çalışan Kadın Sorunları**

Çalışan kadınların sorunları insanlık tarihinde yaşanmış ve yaşanmakta olan kadın sorunlarından ayrı düşünülemez. Farklı zamanlarında, farklı dinlerde, farklı kültürlerde, farklı medeniyetlerde, geçmişte ve günümüzde koşulların değişmesine rağmen sorunlar tükenmemiş, farklı biçimlerde hep ortaya çıkmış ve çıkmaktadır. (Gültekin,2014) Kadınların az gelirli işlerde çalışmak durumunda bırakılmaları, çalışarak eğitimlerini tamamlamada yaşadıkları zorlukları, ekonomik engeller ve toplumda kadına yönelmiş ön yargıların günümüzde de devam etmesi gibi sorunlar iş yaşamında kadınların karşılarına çıkmaktadır. (Doğramacı, 1997)

Kadınların çalışma hayatına katılmasını engelleyen nedenler; çocuk bakımı, eğitim, mesleki ve statüye uygun iş bulma güçlüğü, çalışma şartları, geleneksel yapı içinde kadının çalışmasına sıcak bakılmaması olarak sıralanabilir. Kadının iş hayatına atılmasını gerektiren nedenlerin başında ise, ailede tek kişinin geliri ile geçinebilme güçlüğü, kadınların eğitim düzeyindeki yükselmeye bağlı çalışma isteği, üretimde kadın işgücünden faydalanma eğilimi gelmektedir. (Eser,1990)

Günümüzde çalışan kadınlar için yasal düzenlemeler yapılmakta, ancak kadınlar hala pek çok sorunla karşılaşmaktadır. En önemli sorun çalışma saatleri ve adaletsiz ücretlendirilmedir. Kadınlar iş yaşamlarında tüm performanslarını ortaya koymalarına rağmen işlerinde yükselme gösterememektedir. Diğer yandan yoğun çalışma şartları nedeniyle bekar olan kadınlar evliliklerini ertelemekte, evli olan kadınlar ise aile kavramını anlamlandıran çocuk planlarını çalışma şartları ve ekonomik kaygılar nedeniyle sürekli ötelemektedirler. Çalışan kadınlar çalışma saatleri dışında aynı zamanda çocukların, eşlerin, yaşlıların, hasta olan aile bireylerinin ve evlerinin bakımıyla da mücadele etmektedir. (Gültekin,2014)

Çalışma saatleri sonrasında karşılaşılan bir sorun ise yoğun çalışma temposu olan kadınların sosyal yaşantılarını, aile, dost ve arkadaş çevreleri, komşu, akraba vb. gibi kavramları iş nedeniyle arka plana atmaktan kaynaklanır. (Güner, 2008)

#### **2.3.1.1 Eğitim Alanında Kadın Erkek Eşitsizliği**

Eğitim, kadınların iş ve kariyerleri için bir başlangıç noktasıdır ve toplum içinde konumunu, istihdamını belirleyen önemli etkidir. (Özgen ve Ufuk, 2000).

Günümüzde kızlarımızın büyük kısmı çocuk yaşta evlilik yapmakta sonrasında çocuk sahibi olmakta, toplumumuzda kadınlara eğitimde eşit şartlar sunulmamakta ve iyi, kaliteli, düzgün bir eğitim alamayan kadınlar işe girmekte, buldukları işe devam etmekte güçlük çekmekte veya işe devamlılığı sağlamak adına yarı zamanlı, ücreti düşük, sigortasız olarak kötü çalışma şartlarına boyun eğmektedir. Böyle durumlar kadının güçlü durabilmesinin önünde en büyük engel olarak ortaya çıkmakta bundan dolayı birçok kadın ve çocuk yoksulluğa itilmektedir (Acar,1990).

### 2.3.1.2 Cinsiyet Ayrımı

Ayrımcılık kelimesini sözlük anlamı farklı muamele olup, cinsel ayrımcılık cinsiyet sebebiyle kadın cinsine erkek cinsine göre farklı davranılması anlamını taşımaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık personel alımında ve terfilerde gözlenmektedir. (Yüksel, 2003).

Yönetim pozisyonlarında kadın çalışanların erkeklere oranla daha alt kademede çalıştığı ve erkeklerin üst kademe çoğunluğunda yer aldığı görülmekte ve daha çok kadın yöneticilerin yer aldığı olduğu sektörlerde bile erkekler daha üst kademelerde yer almaktadır (Wirth, 2004). Kadınların yönetici pozisyonunda azlığı kadının iş yaşamına geç katılımı ve erkek yönetici çoğunluğunun olmasına bağlanabilir (Barutçugil,2003).

Cinsiyetleri sebebiyle kadın çalışanlar bazı pozisyonlarda görevlendirilmemekte ve annelik rolü ağır basıp işini ikinci plana alabileceği yada istifa düşüncesiyle kadınlara istihdamda az yer verilmekte, kariyer planlamaları engellenebilmektedir (Önel, 2006).

### 2.3.1.3 Cam Tavan Sendromu

Cam tavan devlette, şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek mevkilere gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engeller olarak tanımlanmaktadır (Aycan, 2004). Yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına "Cam Tavan" ya da "Cam Tavan Sendromu" adı verilir.

1970 yıllarında Amerika'da ortaya çıkmış, kadınların yönetim pozisyonlarında yer almalarına engel olan ve görünmeyen engeller olarak tanımlanmıştır (Wirth, 2001). Kadınlar üst kademeye çıkabilmek için çok çalışsalar bile onları aşağı çeken görünmez bir cam tavan vardır (Tüllük, 2006).

Kadınların üst pozisyonlarda yer alamamalarının önünde aşağıdaki üç engelin olduğu düşünülmektedir (Aycan ,2006).

#### - Erkek Yöneticilerin Koyduğu Engeller

Bu engellerden en önemlisi kadınlara yönelik önyargılardır. Negatif önyargılar kadınların verilen üst düzey işleri yapamayacağı yönündendir. Kararlılık ve azim açısından yetersiz olarak görülür. Erkek yöneticiler tarafından oluşturulan diğer engeller ise "kadınlarla iletişim kurmanın zorluğu" ve "erkeklerin gücü elde tutma" isteğidir. (Aycan ,2006)

#### - Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

Kendine rakip görme ve referans alma yanılması; Kadın yöneticilerin bilinçaltındaki “Ben bu noktaya nasıl geldiysem, herkes aynı şekilde gelebilir. Özel bir çabaya gerek yok mantığıdır. “Kraliçe arı” sendromu (Kadınların birbirlerini çekememeleri); Tepe yönetimde görülen tek kadın olmanın bir başarı ve ayrıcalık olduğu inancıdır. (Aycan ,2006)

#### - Kişinin Kendi Kendine Koyduğu Engeller

Toplumda çalışan kadınlara karşı oluşmuş önyargıları kabul etme, çocuk bakımı konusunda suçluluk duygusu yaşamak, iş ve aile çatışması, kendine güven eksikliği, kararsızlık, kendini geliştirme konusunda hevesli olmamak, koşullarını değiştirme isteği ve arzusu duymamak, örgütte yaşadıkları sorunların değiştirilemeyeceğine inanmak, kariyerde yükselmeyi tercih etmemek ve yükselmenin gerekliliklerini göze almamak kadınların kendi kendilerine koydukları engellerin başında gelmektedir (Örücü; Kılıç, 2007).

#### 2.3.1.4 Ücret Eşitsizliği

Yapılan iş karşılığında yaşanan ücret dengesizliği kadınların çalıştıkları örgüt içinde yaşadıkları en önemli sorunların başında gelmektedir. Sosyal güvenlik, yıllık izin, emeklilik gibi sosyal haklardan yararlanmak için kadınların sürekli olan düzenli bir işte çalışması gerekmektedir. Oysa kadınlar evlilik ve çocuk sahibi olmak söz konusu olduğunda çalışma hayatına ara vermekte yada işten ayrılmaktadır. Bu durumda kariyer elde etmeyi zor hale getirmektedir (Öztürk,2007).

Kadınların performansı dünyada da ülkemizde de erkeklere göre daha önem teşkil etmemekte ve kadınlar aynı işi yapan erkek çalışanlara göre az ücretle çalışıp karşılığını alamamaktadır (Öztürk,2007). Çalışanlar arasında artan ücret farkı en çok kadınların hamilelik ve çocuklarını büyütme döneminde yaşanmaktadır. Çoğu kadın 25 ve 35 yaşları arasında çocuklarını büyütme için işten ayrılıp kısmi zamanlı işleri tercih etmekte, bu dönem sonrasında ise bazılarının tam zamanlı işlerine geri döndükleri görülmektedir. Böyle durumlarda terfi yavaşlamakta ve az ücret alma durumu ortaya çıkmaktadır (Wirth, 2004).

#### 2.3.1.5 Kadınlara Basit İşlerin Verilmesi

Kadınlar düşük statüsü olan ve daha az ücret kazandıkları işlerde çalışmaya razı olmakta ve kadın emeği ikinci planda kalmaktadır. Rollerine uygun olarak çocukların yetiştirilmesi ve evin bakımı gibi işler kadının ev dışında çalışmasını zorlamakta ve kadınlar aile sorumlulukları sebebiyle kısmi zamanlı ve basit işleri seçmek zorunda kalmakta, iş güvencesi, yükselme ve eğitim olanaklarından yararlanamamakta ve sorumluluk isteyen ağır işler kadına verilmemekte, erkekler görevlendirilmektedir. Ayrıca işten çıkarmalarda da öncelikle kadınlara verilmektedir (Wirth,2004).

#### 2.3.1.6 Mobbing

Örgütte üstler, çalışanlar ve astların sistematik olarak birbirlerine uyguladıkları her türlü fiili kötü davranış, tehdit, şiddet, aşağılama, ezme gibi davranışların tümü mobbingi tanımlamakta ve kadınlar mobbinge erkeklerden üç kat fazla maruz kalmaktadır.(Çakır, 2008).

Mobbingin amacı haksız yere suçlama, küçük düşürme, duygusal eziyetler veya psikolojik terör uygulama ve işyerinden dışlamadır. Örgütün kendisi, yöneticiler, üstler ve astların birbirlerine karşı sistemli, uzun süreli ve sıkça gösterilen zorbaca davranışları olup, bir çalışanın diğerini örgütlemesi ve kişiye karşı cephe oluşturması durumudur (Çakır, 2008). İyileştirici önlemler alınması son derece gereklidir. Önlem alınmadığında çalışanın işletmeye ve çalışma arkadaşlarına olan güveni, motivasyonu azalır. Çalışanlar ile örgüt arasında problemler başlar, verimlilik azalır. (Çakır, 2008).

Mobbinge uğrayan kişi iş yapmak hatta işe gitmek istemez. İçinde bulunduğu ortam ve stres sağlığını da etkiler. En çok mobbingin sıklığı, tekrarı ve süresi kişiyi etkilemektedir. Yapılan araştırmalar, çalışma hayatlarında zeki, dürüst, yaratıcı özelliklerini taşıyan duygusal zekası yüksek kişilerin mobbinge karşı karşıya kaldığını göstermektedir (Çakır, 2008).

Türkiye’de Avrupa ülkelerine oranla daha çok karşılaşılan mobbing yıldırma, yok sayma, psikoterör olarak gerçekleşmekte, tüm sektörlerde görülmekte ve mağdurların %77’si kadınlar olmaktadır. Kadınlar iş ortamında bir erkeğin işine engel oluyormuş gibi algılanmakta ve kadınlara karşı daha çok mobbing uygulanmaktadır (Öztürk,2006).

### **2.3.1.7 Cinsel Taciz**

Çalışma yaşamında kadınların sorunlarından biri de cinsel tacize uğramalarıdır. Cinsel taciz erkeklerden gelen, beklenmedik ve istenmeyen, cinsellik içeren sözlü ya da fiziki hareketler şeklinde açıklanabilir. Cinsel taciz onur kırma, yıldırma, incitme ve düşmanlık etme amaçlarıyla gerçekleştirilen her türlü cinsel içerikli davranıştır. Hemşirelik gibi mesleklerde taciz davranışsal olarak dokunma, dövme, vurma, tartaklama şeklinde gerçekleşir. Kadınların çalışma hayatında yükselmelerine engel olan taciz olaylarında büyük bir kısım çevrenin tepkisinden dolayı sessiz kalmayı tercih etmektedirler. (Topoğlu,2007).

### **2.3.1.8 Çalışan Kadının Aile Hayatı ve Sorunları**

İş yaşamı aileyi bununla beraber aile yaşamı da işi etkilemektedir. Kadınlar aile ilişkileri ve ev yaşamı dışında ücretli bir işe başladıklarında, işin özelliğine ve kazandıkları ücrete göre yeni bir düzene istek duymakta, oluşan yeni düzenden aile iyi ya da kötü etkilenmektedir. Aile ve ev ortamının düzenli ve mutlu devam etmesi görevi toplumsal olarak kadına düştüğünden, kadınlar çift yönlü sorumluluk almaktadır (Taşbaşı, 2010).

Çalışma yaşamının kadına en önemli olumlu etkisi kadının para kazanmasıdır. Ekonomik gücü olan bir kadının özgüveni artar, özgürleşir ve kadın hayatı üzerinde daha fazla kontrol duygusuna sahip olur. Çalışan kadın sosyal çevresini genişletir, böylece sosyal ve psikolojik desteği çevresinden görür. (Ersöz 1999)

### **2.3.1.9 Ev İşleri ve Çocuk Bakımı**

Kadınların çalışıp kendi paralarını kazanması özgürlüklerinin ilk adımıdır. Kadının en belirgin görevi annelik ve ev hanımlığıdır (Koca,2008). Ev işleri ve çocuğun bakımının kadına kalması, kadının iş dışında farklı rolleri olması sonucunu doğurmakta ve ev işleri

için vakit ayıramayan, eş, ev hanımı ve anne olarak eksik hissedip kendini suçlayan kadınlar çevresi tarafından da suçlanmakta, çalışma hayatında ise yeterince performans gösteremediği ve özverili olmadığı vurgulanmaktadır. İki tarafta da yaşadığı çatışma kadının işinden ve evliliğinden aldığı doyumunu azaltarak, kadının gerek fiziksel gerekse ruhsal bunalımla karşı karşıya bırakmaktadır (Carlson,2000). Ev işleri örneğin bulaşık , çamaşır , yemek, ütü ve çocuk bakımı kadının sorumluluğu olarak görülen işlerdir. Kadın için çalışma koşulları ve iş hayatı aileyi etkilediği gibi, aile sorumlulukları da kadının iş hayatını etkiler (Adak,2007).

Çalışan kadın için en önemli nokta çocuk bakımındır. Ülkemizde gerek işyerlerinin gerek kreş sayısının azlığı, özel kreşlerin ve bakıcıların ücretlerinin yüksekliği çalışan anneyi farklı çözüm yolları bulmaya itmekte ve çalışan anne yarı zamanlı çalışma, evde çalışma gibi çözümler bulmaya çözüm bulamayanlar ise çocukları büyüyene kadar işten ayrılmak durumunda kalmaktadır. (Aydın,2008).

### 2.3.2 Çalışan Kadınlarda Tükenmişlik

Tükenmişlik yorgunluk, bitkinlik, hayal kırıklığı ve iş bırakmayla tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle enerjinin kullanılması ve bitmesidir. (Kaçmaz, 2005) Tükenmişlik konusuna öncülük eden Maslach ve Jackson (1981) tükenmişliği insanlarda çıkmakta olan bitkin olma durumu, uzun süren yorgunluk ve umutsuzluk duygularıyla beraber çalışanın işine, hayata ve çevresindekilere karşı gösterdiği olumsuz davranışları içine alan fiziksel ve zihinsel boyutlu bir sendrom olarak tanımlamaktadır (Avşaroğlu ve ark., 2005).

#### 2.3.2.1 Tükenmişliğin Nedenleri

**2.3.2.1.1 Bireysel Nedenler:** Demografik özelliklerden yaş, medeni durum, çocuk sayısı ve işe bağlılık, kişisel beklentileri, güdülenme, sorumluluk ve yetki arasındaki dengesizlik, bireysel yaşantıda karşılaşılan stres, yetersiz ücret, iş doyumsuzluğu, fiziki çalışma koşulları, üstlerinden destek görmeme, inisiyatif kullanamama, güvensizlik ve grup içi çatışmalar, bireysel nedenler başlığı altında toplanmaktadır (Kaçmaz, 2005).

**2.3.2.1.2 Örgütsel Nedenler:** Örgüt yapısı, yapılan işin niteliği, çalışma saati, fazla mesai, örgütün fiziki özelliği, iş yükü, alınan kararlardaki etki derecesi, çalışma arkadaşlarının ve amirlerin desteği, düşük ücret, rol belirsizliği, eğitim durumu, karara katılamama, yeterli takdiri alamama, örgüt içi ilişkiler ile ekonomik ve toplumsal etkilenmeler örgütsel nedenlerdir (Özçınar, 2005). Örgütlerde personel artması yada azalması, hizmet alanların memnuniyetsizliği, tutucu görüş ve değişime direnme, personelin işten uzak kalması, çalışanların kişilerarası ve bedensel sorunlarının fazlaşması, iş arkadaşlarıyla sorunlar, yapıcı olmayan eleştiriler, yenilik ve yaratıcı çabaların yetersiz kalması, demokratik olmayan, merkezîyetçi ve bürokratik bir yönetim anlayışının olması, objektif olunmaması, ödüllendirmenin eksikliği, güvensizlik, eşit davranmada güçlük ve çalışanların terfi ve mesleki gelecek konusunda belirsizlik yaşamaları olarak tanımlanmaktadır (Kaçmaz, 2005, Özçınar, 2005).

### 2.3.2.2 Tükenmişliğin Sonuçları

**2.3.2.2.1 Tükenmişliğin Bireysel Sonuçları:** Yoğun tükenmişlik bireyde psikolojik bozukluklara, aile hayatında artan sorunlara, uykusuzluk, sigara, alkol, sosyallikten uzaklaşma, sindirim sistemi bozukluklarına yol açmaktadır ( Özçınar,2005).

**2.32.2.2 Tükenmişliğin Örgütsel Sonuçları:** Çalışanın işe geç gelmesi, erken çıkması, işe gelmemesi ve bırakması, rapor alması, iş kazalarının artması, işte yapılan eleştirilerin artması, üretkenliğin ve yaratıcılığın azalması gibi sorunlarla kendini göstermektedir (Özçınar,2005)

### 2.3.2.3 Tükenmişliğin Önlenmesi ve Tükenmişlik ile Başa Çıkma Önerileri

1. Devlet Düzeyinde: Kurumların örgütlenmesi için hem çalışanların hem işverenlerin görev, sorumluluk ve yetkilerini düzenleyecek hukuki düzenlemeler yapılarak hayata geçirilmesi sağlanmalıdır (Kaçmaz, 2005).
2. Örgütsel Düzeyde Yapılması Gerekenler: Görev tanımlarının açık ve net yapılması, yeni başlayanların uyum programına ve hizmet içi eğitime katılmasının sağlanması, etkin personel alımı, belli aralıklarla toplantılar düzenlenmesi ile önerilerin yapılması ve eleştirilerin çözümünün aranması sağlanmalıdır (Kaçmaz, 2005).
3. Bireysel Düzeyde Yapılması Gerekenler: Bireysel olarak çalışanlar cesaretlendirilerek, kendi kendileriyle ilgili yüksek beklentilerinde azalma sağlanmalıdır (Özçınar, 2005). İş dışında başka konuları konuşarak çalışanların hoş vakit geçirmeleri, sosyalleşmeleri, desteklenmeleri sağlanmalıdır. Çalışan iş ortamını tanırsa bilgilenme ve destek alma sorunu çözümü de kolay olur. İşinin zorluğunu ve risklerini bilen, tükenmişliğin ne anlama geldiğini ve çözüm yollarının nasıl olduğu hakkında bilgisi olan çalışan önlemini kolay almaktadır (Kaçmaz, 2005).

### 2.3.2.4 Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişliğin nedenleri ve sürecini açıklamak için farklı ortaya atılmıştır. Bu modeller arasında Maslach'ın Üç Boyutlu Tükenmişlik Modeli en sık rastlanılanlardır. (Kaçmaz 2005)

Maslach (1981) tükenmişliği, hizmet sektöründe doğrudan insanlara hizmet eden çalışanlara yönelmiş ve kişilerin ilişkilerinden kaynaklı duygusal tükenme yani başkalarıyla özellikle problemlili zamanlarında ilgilenmenin duygusal bağına cevap olarak tanımlamıştır. Bu modelde tükenmişlik; genellikle ve yaygın olarak insanlarla birebir ilişkili olan mesleklerde çalışanların iş gereği karşılaştıkları kişilere karşı duyarsız davranmaları, duygusal açıdan kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve başarı ve yeterlilik duygularında azalma yaşadıkları sendrom olarak tanımlamıştır (Ergin, 1992). Maslach tükenmişlik modelinde duygusal tükenme, duyarsızlık, kişisel başarısızlık olmak üzere üç boyuttan söz etmekte ve bu üç boyut birbirinden farklı olmakla birlikte ilişki içindedir (Izgar, 2001). Bu üç boyuta göre tükenmişliği ölçebilmek için 22 maddeden oluşan "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" geliştirilmiştir.

Tükenmişlik üç boyuttan oluşmaktadır. Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization), Kişisel Başarı (Personal Accomplishment). Duygusal tükenme, insanlarla birebir ilişki içinde olan çalışanlarda görülmekte, çalışanlar tükendiklerini ve kendilerini fiziksel olarak yorgun hissettiklerini belirtmektedir. Duygusal tükenmişlik stresle başa çıkamayan ve zorlananların daha çok karşılaştıkları tükenmişliktir. Duyarsızlaşma, bireyin diğer bireylere karşı davranışlarını ifade eder. Çalışanın başka çalışanlara karşı negatif, katı davranış ve tutumlara tepkisizleşme olarak görülmektedir. Kişisel başarısızlık, kişinin kendisini negatif değerlendirmesidir. Çalışanın diğer çalışanlar düşünülen olumsuz düşünceleri kendisi için geliştirmeye başlamasıdır. Bu boyut, moral azlığı, kişilerarası anlaşmazlık, az üretkenlik, sorunlarla başa çıkamama şeklinde ortaya çıkar (Maslach, 1981).

### 2.3.3 Çalışan Kadınların Sorunlarına Çözüm Arayışları

Kadın çalışanların problemlerini çözmek yada en azından hafifletmek için altta yatan nedenler araştırılmalı ve problemleri ortadan kaldırmak için çözüm yolları üretilmelidir. (Eser, 1990)

Örneğin Amerika'da devlet teşvikleriyle özendirilen çalışan ve iş verenler işyerinde veya işe yakın bir yerde çocuk bakım kreş merkezinden hizmet almakta ayrıca mali açıdan ve psikolojik açıdan destek, esnek yardım planları ve çalışan destek sistemlerinden, çözüm getirici programlardan yararlanmaktadır. (O'Farrell,1990). Diğer örnekse kısmi zamanlı çalışma saatleri güncelliğini korumakta ve yapılmış çalışmalarda kadınların serbest zamanlı çalıştıklarında erkek çalışanlara oranla daha fazla iş tatmini yaşadıkları ortaya çıkmaktadır (Hablemitoğlu, 1998).

Kadın işgücünün çalışma yaşamına girmesine engel olan fakat, çalışmasını da gerektiren bazı nedenler vardır. (Eser, 1990) Bunlar: çocukların bakımı sorunu, eğitim, meslek ve statü konularında uygun iş bulmanın zorluğu, çalışma şartlarının uygunsuzluğu, toplumsal yapı içinde kadının çalışması yönündeki düşüncenin olumsuzluğu gibi nedenlerdir. Kadınların çalışmasını gerektiren nedenlerin başında ekonomik ve toplumsal nedenler gelir. Ailede sadece tek gelir kaynağı olması ve bir kişinin geliri ile geçinebilmenin zorluğu, son yıllarda kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesiyle artan çalışma isteği, ekonomik özgürlüğün kazanılmak istenmesi, geleneksel aile yapısında oluşan değişiklikler, üretimde kadın işgücünden yararlanma eğilimi ve mesleki tatmindir. (Hablemitoğlu,1998).

Ayrıca çalışma saatlerinin fazla olması evde çalışmaya devam eden kadını zorlamakta ve kadın sadece evinde çalışmayı tercih edebilmekte onun için çocuk kreşlerinin artırılması, kadının çalışma hayatına katılması teşvik edilmelidir (Çifçi,1979).

Kadınların karşılaştığı sorunların çözülebilmesi için çalışma saatleri esnetilmeli veya düşürülmeli, süt izni vb. izinler arttırılmalı, erken emeklilik gibi konularda yasal düzenlemeler yapılmalıdır. (Öztürk, 2017) Çalışırken daha verimli ve daha huzurlu olabilecekleri düzenlemeler yapılmalıdır. Kadın çalışma şartları güvence altına alınmalı ve daha uygun şartlarda iş imkanları yaratılmalıdır. Cinsiyet ayrımı olmadan eşit ve hakkaniyetli davranılmalı ve toplum duyarlılığı sağlanmalıdır . (Güner,2008)

Kadın istihdamını 0-5 yaş arası çocuklarının olması önemli ölçüde etkilemekte, yetersiz eğitim nedeniyle daha düşük ücretli veya niteliksiz işlerde çalıştırılan ve çocuklarının

bakımı konusunda giderlerini karşılayamayan kadınlar sorun yaşamaktadırlar. Kreşler, bakım evleri ve etüt merkezlerinin sayıları arttırılmalı, kadınların çocuklarıyla birlikte kullanabileceği servis imkanları sunulmalıdır. (Güner,2008)

Kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi açısından eğitim çok önemli bir etkidir. Erken yaşta yapılan evlilikler kadınların eğitimini bitirememesine neden olmakta, devlet ve yerel yönetimler kadınlara destek konusunda yardımcı olmalıdır (Gültekin,2014). Kadın istihdamını arttıracak projeler sadece ekonomik değil, sosyal ve kültürel gelişimi içerecek şekilde düzenlenmelidir. (Gültekin, 2014).

Çalışan kadınların ailelerinde var ise çocuk, hasta, yaşlı ve engelli bakımında hem toplum hem eşi sorumluluk almalı ve kamu hizmetleri arttırılmalıdır. (Güner,2008) Kadınların hem ev hanımı hem anne hemde dışarıda çalışan olarak sorumlulukları ve yükleri daha çok artmakta, iş hayatıyla ve toplumsal baskılarla aynı anda uğraşmak zorunda kalmaktadır (Öztürk, 2007). Çalışan kadın belli mesleklerden de dışlanarak daha çok “kadın işi” olarak görülen geliri az işlerde çalıştırılmakta ve kariyerlerinde ilerlemeleri olumlu karşılanmamakta, hatta çocuk sahibi olmalarıyla birlikte kariyerleri tehlikeye girebilmektedir. (Toksöz, 2001).

## 2.4 YASAL HAKLAR

Küreselleşen dünyada demokrasinin gelişmesinde kadınların ve kadınlara sağlanan hakların önemli bir yeri vardır. Hatta kadınların sahip olduğu haklar ülkelerin gelişmişlik seviyesinin bir göstergesidir. Kadınların işgücüne katılımı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak hem teorik hem de politik nedenlerden dolayı önemli bir husus olarak kabul edilmektedir (Karabıyık, 2012).

### 2.4.1 İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu'nda doğum öncesi ve doğum sonrası kadınların yasal hakları açıkça belirtilmektedir.

#### 2.4.1.1 Çalışan Annelerin Yasal Hakları

##### - Analık İzni

Madde 74- Kadın çalışana doğumundan önce sekiz hafta doğumundan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta doğum izni verilmesi, birden fazla gebelik halinde doğumundan önce on haftalık izin verilir. Sağlığı uygun olan gebe doktor onayı ile isterse doğumundan önceki üç haftaya kadar iş yerinde çalışabilir. Bu durumda gece çalıştırılmaz ve çalıştığı süreler doğum sonrası iznine eklenir. Bu süreler doktor raporunda açıkça belirtilmelidir.

Kadın işçinin erken doğumu durumunda doğumdan önce kullanamadığı izinler doğum sonrası kullanılır. Doğum veya doğum sonrası annenin ölmesi durumunda kullanılmayan izinler babaya kullanılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine aileye teslim edildiği tarihten itibaren sekiz haftalık analık hâli izni verilir. Ücretsiz 6 ay izin kullanılır ve bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve



sonra gerekirse artırılabilir. 50 kişiden fazla çalışanın bulunduğu her işyerinde emzirme odası ve kreş olması zorunluluğu getirilmiştir. Ülkemizde hamilelik nedeniyle işten çıkartılan kadın patronuna dava açamamakta, yasalara rağmen birçok işyeri yeni doğum yapan kadının ihtiyacı olan ortamı sağlama hususunda ve izinlerin kullanılmasında sorun çıkartmaktadır. Eraltuğ (2006)

#### - Gebe İşçinin Muayene İzni

Gebelikleri boyunca çalışanlara periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir. Doktor raporuyla gerekli görüldüğü takdirde hamile kadın daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

#### - Emzirme İzni

Anne sütü tüm bebekler için en ideal ve vazgeçilmez bir besin kaynağıdır. Bu nedenle dünya genelinde hükümetler ve kanun koyucular bebeklerin anne sütü ihtiyacını karşılamak ve bebek ile annenin sağlıklı gelişimini sağlayacak Emzirme İzni / süt izni gibi yasal düzenlemeler yapmaktadırlar .

4857 Sayılı İş Kanunu 74. maddesine göre; kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma sürelerinden sayılır. Çalışan emzirmeye başlama halinde mutlaka işvereni yazılı olarak bilgilendirir. İşveren de yazılı olarak onay verme durumundadır. Bu izin annenin yasal doğum izni bitince başlar ve çocuk 1 yaşını doldurduğunda sona erer. Anne süt iznini nasıl kullanılacağını kendisi belirler. İzin süresi günlük çalışma süresinden sayılır ve yıllık izne hak kazanmak için gerekli sürenin hesabına dâhil edilir. (İş Kanunu Madde 55 ve 65) İşveren süt izninin kullanılmasını reddedemez, anne de bu hakkından vazgeçemez.

Gebe, yeni doğum yapmış ve emziren işçi günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz. Emziren işçi doğumu izleyen altı ay boyunca gece çalıştırılmaz. Yeni doğum yapmış işçinin doğumu izleyen sekiz haftalık süre sonunda emziren işçinin ise altı aylık süreden sonra gece çalışması yapmasının güvenlik ve sağlık açısından sakıncalı olduğu doktor raporu ile belirlenen sürece gece çalıştırılmaz. 16 Ağustos 2013 tarihli 28737 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Gebe Veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik 13. maddesi gereğince “*Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışamı olan işyerlerinde emziren annelerin çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odasının kurulması zorunludur.*”

## 2.5 KADINLARIN KARİYER GELİŞİMİ

Antropolojik araştırma ve kültürlerarası karşılaştırmalarda tarım öncesi dönemlerde üretimde daha etkin olan kadınlar toplumda da daha etkin ve bağımsız bir konumda yer almakta ve toplumsal statüleri üretime katılım oranıyla birlikte artmakta olduğu izlenmiştir. Sanayi devriminden sonra üretim yapısı karışık hale gelmiş, kadınlara yeni iş alanları açılmasına neden olan hizmet sektörü evin dışındaki işlerde ücretli çalışmalarına neden

olmuştur. Böylece eğitim ve yükselme olanakları artmış, ekonomik ve sosyal güvenceye kavuşma imkanları yaratılmıştır. Eşitsizlikler de görülmeye başlanmış, işe alınan kadınlar işverenler tarafından ilk kriz dönemlerinde işten çıkarılan kişi olarak görülmeye başlanmıştır (Koray, 1993).

Günümüzde kadınlar kariyerlerine öncelik vermekte, sonra evlilik tercih etmektedir. Bazı srunlarla karşı karşıya kalmakta olan kadınların Birinci sorunu cinsiyete göre ayrımdır. İkincisi kariyerine en az eşi kadar önem veren kadın mücadele vermek durumunda kalmakta, çevresinden destek görmemektedir (Betz ve Fitzgerald, 1987). Ginzberg (1966) kadının kariyer gelişimini üçe ayırmıştır. 1) Geleneksel (evkadınlığı odaklı) 2) Geçiş sürecinde (ev işten önemli) 3) Yenilikçi (iş ve eve aynı önemi veren) Bunlara dördüncü olarak kariyer odaklı boyut eklenmektedir. Genel olarak yenilikçi boyuta ilerlemek zor olmakta, kariyer odaklı olmaktan kaçınılmaktadır (Zunker, 1998). Betz ve Fitzgerald'e göre kadınların kariyer seçimleri büyük ölçüde ev ve aile sorumluluklarından etkilenmektedir. Geleneksel olarak kadınlar okul bittikten sonra işe girmekte, çocukları için ara vermekte ve genelde son çocuğu da okul çağına gelince yeniden işe başlamakta ve kariyer hayatına bakmaktadır (Zunker, 1998).

## 2.6 ÇALIŞAN ANNELER

Annelik, kadının kimliğini ve rolünü belirleyen önemli bir öğedir. Kadının çalışması, çocuğu olmasıyla birlikte çalışma koşulları olumsuz etkilenmekte ve gelişmiş olan ülkelerde kadın genç yaşta işgücü piyasasında olmakta evlilik ve çocuğun doğumuyla birlikte piyasadan çekilmekte, daha sonra ileri yaşlarda tekrar çalışma hayatında yer almaktadır (Koray, 2003).

Ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu'nda çalışan kadınlar için yasal haklar düzenlenmiştir. Türkiye'de çalışan annelerin çocuğa kimin bakacağı sorunu kreş ve okul öncesi eğitim kurumlarının artmasıyla azalma göstermektedir. Ancak ücretli olan bu eğitim ekonomik durumu yetersiz olan annelerin ihtiyaçlarına cevap verememekte ve çalışan anne çocuğunun bakımı konusunda akraba veya paralı bakıcı yardımına başvurmaktadır (Ekşi, 1990). Ülkemizde kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engellerden bir diğeri ailede çocuk, yaşlı ve özürlü bireylerin bakımlarının kadınların sorumluluğunda olmasıdır. Bakım hizmeti sağlayan yerlerin az ve ücretlerinin yüksek olması kadınların çalışma hayatına katılımlarını engelleyebilmektedir (Taşbaşı, 2010). Bu nedenle aile ve akraba çevresinde bir çözüm aranmaktadır (Koray, 2003).

Kadın gücünün çalışma hayatına girmesine engel teşkil eden sebeplerin başında çocuk bakımı problemi, kadınların eğitim düzeyi, mesleki ve statü konularında uygun iş bulmanın zorluğu, çalışma koşullarının zor olması, toplumun geleneksel yapısı, kadının çalışmasına yönelik düşüncelerin az olması gibi sebepler vardır. Kadının çalışmasını gerektiren sebeplerden en önemlileri, ailede bir kişinin maaşı ile geçinebilmenin zorluğu, kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesine bağlı olarak çalışma istekleri, geleneksel toplum ve aile yapısında değişiklikler, üretimde kadının işgücünden yararlanma eğilimi olarak gösterilebilir. (Çifçi, 1979). Burada esas dikkat çeken kadın ve özellikle anne olan çalışanların işyerleri ve örgüt ile ilgili sorunlarıdır. İş yaşamı kadından üretim ve verimlilik istemekte, fakat aynı zamanda hem eş hem anne olan yükselme olanakları ve aldıkları ücret erkeklerle oranla daha düşük olan kadınlar, işten kaynaklanan pek çok problemle karşı karşıya kalmaktadırlar. (Hablemitoğlu, 1998).

Çocuklarını çalışarak büyüten annelerden bazıları ekonomik yetersizliklerden dolayı çalışmak zorunda oldukları için, bazıları da ekonomik bağımsızlıklarını kaybetmemek ve mesleklerinden uzak kalmamak, kariyerlerinde yükselmek ve iş tatmini nedeniyle çalışmaktadır. Hangi durumlarda çalışırlarsa çalışsınlar annelerin en önemli sorunu çocuklara kimin bakacağı, aşırı sorumluluk yüklenmeleri ve gerek zihinsel gerek bedensel yorgunlukları ile birlikte hissettikleri suçluluk duygusudur. (Barutçugil,2002)

Aşırı sorumluluk alma, zihinsel ve bedensel yorgunluk çalışan annenin sorunlarından, annelere çözümü yokmuş ve başa çıkılamamış gibi görünmekte, gerek evde gerekse işte, yükün arttığı dönemlerde bir süre yalnızca acil ve önemli olan işlerle ilgilenmek, bazı işleri başkalarına devretmek, işyerinde iş arkadaşlarından evde ise eşten veya yakınlardan yardım istemek hem zihinsel hem de bedensel yorgunluğu azaltmak için uygun bir yol olabilir. (Yavuzer,2010)

Suçluluk duygusu, dozu aynı olmasa da çalışan annelerin yaşadığı bir duygudur. Bu duyguyu hafifletmek için çalışmak zorundayım (çocuğum için para kazanmam gerekiyor) ve çalışmayı seviyorum, (çalışmak benim yaşam tarzım ve çocuğum mutlu bir anneyi hakediyor) demek yerinde olacaktır. Hem anne, hem de çalışan kadın olmak yetersiz bir anne olmak anlamına gelmemekte, çalışan anne olmanın farklı bir annelik kavramı olduğunu kabul etmek gerekmektedir. Çalışan anneler zamanının büyük bölümünü vicdan azabıyla geçirmekte, bu duygunun temelinde ise çalışan annenin klasik anne gibi davranma içgüdüsi yatmaktadır. (Yavuzer,2010)

### 2.6.1 Çalışan Anne ve Çocuk

Çalışma hayatı olan bir kadının çocuk sahibi olduktan sonra uzun süre evde oturması mesleki açıdan kaygı duymasına, sosyal ve duygusal tatminsizlik yaşamasına neden olmaktadır. Oysa her çocuk mutlu, üretken, kendisiyle barışık bir anneyi, kendisi için işini terketmiş, saçını süpürge etmiş bir anneye tercih eder. (Yavuzer,2010) Mutlu anne mutlu çocuk, kaygılı anne kaygılı çocuk, kavgacı anne kavgacı çocuk doğurur. Suçluluk duygusunun önlenmesi adına İşler planlanarak, çocuğa ayrılan zaman en verimli şekilde değerlendirerek suçluluk duygusu önlenabilir. Önemli olan haftanın 7 günü 24 saati birlikte olmak değil, bu süreyi değerli ve kaliteli biçimde geçirmektir. (Tarhan, 2002).

Çocuklar anneden ilgi ve sevgi beklemekte, bu bilinçte olan anneler annelik görevlerini yerine getirmekte büyük çaba harcamakta, fakat Bu çaba bazı çalışan annelerde gerginlik yaratmaktadır. Çocuğunu ihmal ettiğini düşünen anne kendini suçlamakta, çocuğuna gevşek disiplin uygulamakta veya çocuğun üzerine düşerek, onu gerektiğinden fazla koruyup çocuğun yapabileceği işleri kendisi üstlenmektedir. Annenin bu tutumu çocuğun hassas, bağımlı, çekingen yada şımarık, asi, dik başlı olmasına neden olmaktadır (Razon, 1983).

Anne-çocuk ilişkisinde anne çocuğuna iyi bir model olmalı, kuralları anlatmalı, öğrenme ihtiyacını karşılamalı, duygusal beslenmeyi karşılamalıdır. Çocuğuyla işbirliği yapabilmeli ve bir takım görevler vererek, yardımına başvurarak çocuğuna sorumluluk ve

kişilik bilinci vermelidir (Ekşi, 1990). Anne çocuk ilişkisinde iyi bir iletişim kurmak, çocuğu tanımak ve anlamak çocuğun sağlıklı gelişimi için çok önemlidir. Anne çocuğuyla nasıl konuşması gerektiğini ve nasıl dinlemesi gerektiğini bilmelidir. Çocuğuyla iyi bir iletişimde olan anne çocuğa güven ve huzur sağlar. (Cüceloğlu, 2003).

### 2.6.2 Çalışan Annelerin Karşılaştıkları Zorluklar

Annenin işte olduğu saatlerde çocuklarla ilgilecek kişinin kim olacağı önemli bir husustur. Genellikle anneanne ve babaanne desteğine ihtiyaç duyulmakta ve çocuk farklı disiplin yöntemleri ile yetiştirilmektedir. İşten dönüş saatinde annesini özlemiş, ondan gelecek her türlü ilgiye muhtaç çocuk ve bunun yanı sıra ev ile ilgili yapılması gereken birçok iş anneyi çalışan anne oldukça zorlanmaktadır. Özellikle tek başına her şeye ve herkese yetişmek zorundaysa hayat daha da zorlaşmaktadır. Ev ile ilgili sorumlulukları ile iş yeri sorumlulukları ve annelik rolü çakışabilmektedir. Örneğin çocukla ilgili acil durumlar (hastalık vb.), işin aksamasına sebep olmaktadır. Çalışan anneler çocuklarının yanında yeterince bulunamadıkları düşüncesiyle suçluluk duygusuna kapılmakta, çevreden gelen bazı söylemlerde (canım ne var çalışacak, sen çocuğunu büyüt vb.) bu duyguyu çoğaltmaktadır. (Yavuzer,1996) Çalışma hayatının stres ve koşuşturmasından kaynaklanan sorunlar yorgun annenin eşiyle, çocuğuyla ve kendisiyle istediği şekilde ilgilenememesine neden olmakta ve hem eşi hem çocuğu tarafından gelen kızgınlık ve memnuniyetsizlik gibi duygularla baş etmek zorunda kalmaktadır. Çalışıyor olmak annenin kendine olan saygısını etkileyen, eğitim aldığı mesleği yapmasına sebep olan ve aile geçimine katkıda bulunması açısından kendi gelişimini etkileyen olumlu bir faktördür. (Yavuzer 2010)

#### Babanın desteği

Günlük hayatta çalışan annelerin karşılaştıkları zorluklar eğer destek olacak birileri varsa daha kolay çözülmektedir. Çocukların bakımı, evle alakalı işler sadece annenin sorumluluğu olmaktan çıkıp anne-babanın ortaklaşa sorumluluğu olmalıdır. Annenin çalışması ve aktif rol alması sadece çocuğu değil babayı da etkilemekte ve alıştığı düzenin dışında yeni duruma uyum sağlanması gerekmektedir. Kimin ne zaman yemeği hazırlayacağı, çocuğun sorumlulukları, ödevi, gidilmesi gereken yerler (doktor, doğum günleri vb) gibi birçok sorun çıkabilmektedir. (Yavuzer 2010)

Yeni koşullara uyum sağlamak hem anne hem babanın enerjisini ve zamanını almakta, fakat birbirine destek olan, yanında olan çiftler için bir süre sonra herşey düzene girmekte ve sorumlulukları paylaşmak çatışma ve gerginlikleri azaltmaktadır (Yavuzer 2010).

### 2.6.3 Çalışan Anneler İçin Öneriler

Çalışan anneler hayat boyu birçok farklı rolleri bir arada yürütmekte, iş yerinde işveren, evde eş ve anne rolü gelmektedir. Bir rolün kendine ait kıstasları vardır. Çalışan anne olmanın zor tarafı eş, anne ve çalışan kadın rollerini aynı anda, hep beraber yürütmeye çalışmaktır. Çalışan anne işin gerektirdiği sorun ve sorumlulukları profesyonel olarak çözmek ve çocuğun ihtiyaçlarını ve ev idaresini yürütmektir. Çalışan anne olmak uzun olan ve oldukça yorucu bir maratonda yarışmak ve destek olup, zor koşulları hazırlamaya çalışan koçlar (eş, aile, sosyal çevre) olsa bile maratona yalnız koşmak demektir. Bu bağlamda çalışan anneler için bir takım önerilerde bulunmaktadır.

- Çalışan anne olmanın getirdiği kendini suçlama duygusuyla çocuk yetiştirirken kişilik gelişimini olumsuz etkileyecek yaklaşımlardan kaçınmak. ( her istediğini almak, ya da yapmaktan kaçınmak)
- Kaliteli zaman geçirmek ve kaliteli zamanı önceden planlamak, çocukla baş başa vakit geçirmeye fırsat yaratmak, onun ihtiyaçlarını karşılamak. (ödev yapmak ve TV. İzlemek dışında)
- Çocuğa uzun süreli bakım sağlayabilecek bir bakıcı yada anneanne- babaanne.
- Çocuğun istediği her an anneye ulaşabileceğini bilmesini sağlamak.
- Çocuk için özel ve önemli zamanlarda (doğum günü, okul gösterileri) yanında olmaya çalışmak.
- Yorgun ve stresli geçen bir iş günü sonrasında evde anneyi özlemiş olan, enerjisi tükenmek bilmeyen, çocukla vakit geçirmek yada olumsuz bir olay yaşamamak adına çocukla konuşmak.
- Çalışan annenin kendine zaman ayırması. Anne kendini mutlu, huzurlu ve rahat hissederse ailesine de yansıtacaktır. Her soruna tek başına çözüm bulmaya ve her alana yetişmeye çalışmak çalışan annenin hayatını olduğundan daha da zor hale getirecektir. Mutluluklar kadar sorumluluk ve sıkıntıları paylaşmak hayatı anne için daha kolaylaştıracaktır. (Ece Akın Bakanay- Günce Psikolojik Danışmanlık)Uzman Psikolojik Danışman)

### 3. ÖRGÜT VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

#### 3.1 ÖRGÜT KAVRAMI

##### 3.1.1 Örgüt Nedir?

Katz ve Kahn örgüt, belirli kişilerden oluşur kalıplaşan standart eylemler toplamıdır. (Katz - Kahn 1977) Örgüt kavramını önemseyen Parsons örgütü, bir takım gayelere ulaşmak için bir araya gelen sosyal topluluklar olarak tanımlamıştır. (Parsons (970) Örgüt, kalıplaşmış ve rutin hale gelmiş kurallar ve davranışların toplamıdır. Özetle ifade edilecek olursa, örgütler bir amaca ulaşmak için insanların bir araya gelerek karşılıklı iş birliği ve koordinasyon içinde ortak bir hedefe ulaşmak için oluşturduğu gruplar olarak tanımlanır. (Çelebi, 1983)

##### 3.1.2 Modern Örgütler

Modern örgütlere tüm toplumlarda, basit veya gelişen halleriyle rastlamak mümkündür. Toplumsal talebin artması, iş bölümünün, artmasına bu da örgüt yapılarının oluşmasına zemin hazırlamış ve toplumsal farklılaşma sebebiyle iktisadi, siyasal, adli ve askeri örgütler, eğlence, sağlık ve eğitim örgütleri gibi farklı örgüt yapıları ortaya çıkmıştır. Modern örgütlerle birlikte gelişen iş bölümü ve uzmanlaşma sadece resmi görevlerin yapılışında değil, tüm sosyal etkinliklerin uygulanmasında da etkin hale gelmiş ve çeşitli alanlarda gözlemlenen toplumsal farklılaşmanın ürünü olmuşlardır. Örgüt içi roller, iş ve davranış kuralları şeklinde birime ve bireye uygun olarak önceden belirlenmiş belli yaptırımlarla desteklenmiş ve kişiye verilen role uygun davranması zorunluluğunu oluşturmuştur. Roller kişilere değil, kişiler rollere uyar prensibi geçerli olmuştur (Atiker, 1995). Modern örgütlerde esas amaç bilgide uzmanlaşma ve bilgi aktarımının bağımlılık göstermesidir. Böylece profesyonellik artar ve örgütler daha esnek yapılar haline gelir. Modern örgütler bireysellik, endüstri ve teknoloji alanında ilerleme, şehirleşme, hukuk ve siyasi farklılaşmaya paralel gelişme göstermişlerdir. Toplumsal yapının karışık olması doğal olarak örgüt yapılarını da karışıklaştırmıştır. Genel özellikleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Weber, 1987)

- Açık olarak belirlenen kural ve yönetmelikler vardır ve yasal bir çerçeveye dayanır. Her iş, yasalarla ve kanunlarla açıkça düzenlenmiş olup, kararlar kural ve yönergelere göre alınır.
- Hiyerarşik bir yapı vardır. Mevkiler ast ve üst olarak dikey şekilde yer alır. Her pozisyon bir üst birimce denetlenir.
- Görevler uzmanlaşmaya göre parçalara bölünerek yerine getirilir, ileri derecede hizmet ihtiyacı nedeniyle iş bölümü ile uzmanlaşma daha etkili şekilde karşılanır.
- İş bölümü ile uzmanlaşma koordinasyonu mecburi hale getirmekte, böylece otorite merkezi hale gelerek hiyerarşik yapı içerisinde üstlerin astları karşısında artan denetim olanağı ortaya çıkmaktadır.
- Yönetim faaliyetleri belgelere ve kayıtlara dayanır. Örgüt amaçlarına ulaşmak için bütün belge ve kararlar yazılı olarak düzenlenerek saklanır.
- Örgütün sürdürülebilirliği için uzman bilgi ve becerilere ihtiyaç vardır. Her yetki uzman bilgi birikimi ve donanım gerektirir.

- Personel seçilirken işi yapabilecek yeterlikte bilgi ve becerilere sahip olup olmadıkları bir sınavla ölçülerek personel seçilir. Esas belirleyici bilgi ve yeteneklerdir.
- Her pozisyonun karşılığı olarak önceden belirlenmiş ücret geçerlidir. Maaşlar çalışanların harcadığı emeğe göre değil hiyerarşik yapı içinde statüye, pozisyona ve kıdeme bağlı olarak belirlenir. Örgüt içi hareketliliğe bağlı olarak ücretler artar.
- Her görev o görevleri yerine getirecek özelliklere sahip bireyler tarafından yürütülür. Uzmanlık alanları belirli ölçütlerle değerlendirilerek, hiyerarşide aşağıdan üst basamaklara çıkılabilir.

Bu özellikler haricinde sürekli, düzenli, dakik, akılcı, güvenilir ve disiplinli açılardan üstünlük göstermektedir. Bu özelliklerle iş görenler yaptıkları işin sonucunu önceden görür. Bunun sebebi görev ve sorumlulukların yönetmeliklerle belirlenmesi ve desteklenmesidir. (Gowthrop, 1984)

### 3.2 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgüt çalışanlarını örgütte kalmak için yönlendiren örgüte karşı hissettiği bağlılık, örgütsel bağlılık şeklinde tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık kavramının diğer yönetim kavramları gibi ortak bir tanımı yoktur. Bu durum değişik disiplinlerde (psikoloji ve sosyoloji gibi) çalışan araştırmacıların farklı bakış açılarından meseleyi yorumlamasından da kaynaklanmaktadır. (Karagüzel, 2012) Yapılan tanımlardan birkaçı şunlardır; Celep (2000) bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır şeklinde tanımlamaktadır. Durna ve Eren'e göre örgütsel bağlılık, bireyin kurumsal amaç ve değerleri kabul etmesi, bu amaçlara ulaşması yönünde çaba sarf etmesi ve kurum üyeliğini devam ettirme arzusudur (Durna ve Eren, 2006).

Bayram'ın yaptığı tanıma göre çalışanların örgütün amaç, hedef ve başarısını içselleştirmesi, örgütüne karşı sadık bir çalışan olması ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği çaba ve gayret şeklinde özetlememiz mümkün olabilecektir (Bayram, 2008). Farklı biçimlerde şekillendirilen örgütsel bağlılık, kişiyi belli bir amaca doğru yönlenmesini sağlayan davranışların tümü örgütsel bağlılık olarak tanımlanır (Meyer ve Herscovitch, 2001). Örgüt bağlılığını araştırarak çalışmalar yapan araştırmacılar bu bağlılığın psikolojik bir boyuta sahip olduğunu belirtmiş ve bağlılığı çalışanların örgütle ilişkisi ile şekillenen ve örgütün sürekli üyesi olma kararı almalarını sağlayan bir davranış olarak tanımlamışlardır (Özdevecioğlu, 2003).

1970'li yıllardan sonra üzerinde çok durulan örgütsel bağlılık incelendiğinde birbirinden farklı birçok tanım ortaya çıkmaktadır (Oliver, 1990). Yapılan tanımlamalardan bazıları şunlardır : Morrow , sadakat, örgütle özdeşleşme ve örgütün amaçlarını benimseme kavramlarıyla örgütsel bağlılığı tanımlamaktadır (Morrow, 1983). Bu değerlendirme çerçevesinde, örgütsel davranış araştırmacıları çalışanların örgütün amaçları ve değerleriyle özdeşleştikleri ve örgütteki üyeliklerini sürdürmek istedikleri bir süreç olarak tanımlamaktadırlar (Porter 1974).

Örgüte bağlılık çalışmalarının artmasına bağlı olarak, hem kuramsal hem de özgün araştırmalarda önemli gelişmeler olmuş, örgüte bağlılığın çok yönlü ve karmaşık bir yapı olduğu ortaya konmuştur. Bu konu hakkında çalışan araştırmacılar uzun süre örgüte bağlılığı işe dönük olarak farklı biçimlerde tanımlamışlardır (Budak, 2009). Bugün bağlılığın değişik şekillerde karşımıza çıktığı görülmektedir. Örgüte bağlılığın daha iyi anlaşılabilmesi için bağlılığın çok boyutlu bir kavram olarak ele alınması gerektiği ileri sürülmektedir (Budak,

2009). Örgütsel bağlılığın örgütler için hayati önem taşımasının nedenleri vardır. 1. örgütsel bağlılık, işi terk etme, işe devam etmeme ve iş arama faaliyetiyle 2. iş tatmini, performans, moral vs. tutumsal ve bilişsel yapılarla 3. sorumluluk, iş disiplini gibi çalışanın işine örgütteki rolüne ait özelliklerle 4. neden ise yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi çalışanın kişisel özellikleriyle yakından ilişkilidir (Samadov, 2006).

Örgütsel bağlılığın üç temel göstergesi vardır 1. Örgüt amaçlarını ve değerlerini kabul ederek onlara sıkı sıkıya bağlanma 2. Örgütün amaçlarına ulaşması yönünde emek harcama 3. Örgütün üyesi olarak kalma ve sürdürme hususunda güçlü bir istek duyma. Meyer ve Allen bunlardan hareketle örgütsel bağlılığı üç boyutlu olarak belirlemişlerdir. (Mowday vd., 1982) Duygusal bağlılığı çalışanların duygusal olarak kendi tercihleri ile işletmede kalma arzusu olarak tanımlamışlardır. Devamlılık bağlılığı, çalışanların işletmeden ayrılmamanın beraberinde getireceği maliyeti yani, olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanmış ve Normatif bağımlılık ise çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla ve işletmeden ayrılmamak gerektiğine inandıkları için kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak ifade edilmiştir (Meyer ve Allen, 1997).

### 3.2.1 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Birçok araştırmacı farklı bakış açılarıyla örgütsel bağlılık kavramını açıklamaya çalışmış ve bu araştırmalarda sonuçlar birbirlerine yakın görülse bile ortak bir sonuca varılamamıştır. Bu yaklaşımlar sınıflandırma olarak karşımıza çıkar. Ancak yaklaşımların temeline bakıldığında birbirlerini destekler özellikte oldukları ve içerik olarak benzerlik gösterdikleri görülmektedir (Vurdu, 2017). Örgütsel bağlılık daha çok tutumsal ve davranışsal yaklaşımları ile çoklu bağlılık yaklaşımı olarak üçe ayrılmıştır. Örgütsel bağlılığın neden ve sonuçları üzerinde duran yaklaşım tutumsal olarak değerlendirilir. Davranışsal yaklaşım ise tutumların sonucunda ortaya çıkan davranışlar birkez yapıldığında bu davranışın tekrar etmesini sağlayan faktörler ve bu davranışların çalışanların tutumları üzerinde olan etkisini incelemek için almıştır. (Gülova ve Demirsoy, 2012). Çalışanlar örgüt içinde yöneticileri, iş arkadaşları ile farklı bağlılıklar geliştirebilecekleri gibi, örgüt dışında da müşterileri, meslek odaları, topluluk ve sendikalarada farklı bağlılık geliştirebilirler (Atay, 2006).

#### 3.2.1.1 Tutumsal Bağlılık:

Araştırmacıların çoğu tutumsal bağlılıkla ilgili birbirinden farklı yaklaşımlar öne sürmüştü ve tutumsal bağlılığın çeşitli şekillerde ortaya çıkabileceğini, farklı öğelere sahip olabileceğini belirtmişlerdir (Gül, 2002).

Tutumsal bağlılık (attitudinal commitment) çalışanın ortamı değerlendirmesi sonunda oluşur ve bireyi o örgüte bağlayan duygusal bir geri bildirim yada çalışanın örgüte bütünleşmesi, örgüte katılım gücü olarak ifade edilir (Clifford,1989). Diğer bir ifadeyle manevi olarak ödül ve çıkar karşılığında çalışanların örgüte bağlandıkları bir alışveriş şeklinde tanımlanır (Mowday ve diğ.,1979). Örgütsel davranışı araştıranlar bu bağlılığa önem verirken, sosyal psikologlar ise davranışsal bağlılık kavramını (behavioral commitment) önemsemişlerdir. (Mowday ve diğ.,1979).



\*Kenetlenme Bağlılığı: Örgütü bir arada tutan ve bireylerde bağlanmayı sağlayan tören katılımı, çeşitli örgüt simgeleri vs. ile örgütteki sosyal ilişkilere bağlanma kenetlenme bağlılığı olarak tanımlanır (Varoğlu, 1993). Bir diğer ifadeyle bireyin kişilere, gruba ve ilişkilere bağlanmasıdır. Örgütler çalışanların bağlılıklarını ve örgüte kenetlenmelerini sağlamak için oryantasyon, üniforma, rozet, çeşitli tören ve kutlamalar gibi yöntemlere başvurmaktadır (İnce ve Gül, 2005).

\*Kontrol Bağlılığı: Kontrol bağlılığı emir ve kurallar etrafında oluşan bağlılıktır. Örgüt çalışanları bu bağlılık türünde yöneticilerinin verdiği emir ve yasalara uyar ve örgüte karşı pozitif yönde eğilimler oluşur. Bu bağlılık çeşidinde çalışan örgüt norm, amaç ve değerlerine karşı olumlu tutumlar geliştirir (İnce ve Gül, 2005).

### **3.2.1.2 Allen Ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı :**

Örgütsel bağlılık alanında birçok model geliştirilmiş fakat Allen ve Meyer tarafından geliştirilen model en çok bilinen olmuştur. Allen ve Meyer örgütsel bağlılık kavramını ilk etapta iki boyutlu olarak ele almış; duygusal ve devam bağlılığı olarak adı altında ölçeklendirmiş Şimdilerde örgütsel bağlılık duygusal, devamlı ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelenmektedir (Balay, 2000).

### **3.2.1.3 Duygusal Bağlılık:**

Duygusal bağlılık örgütsel bağlılık çalışmalarında en çok üstünde durulan bağlılık türüdür ve bireyin örgütü ile olan duygusal bağlılığını ifade eder. Örgüt içinde çalışanların duygusal tercihleri doğrultusunda örgütte kalma arzusu olarak değerlendirilir. (Çırpan, 1999). Çalışan kişilerin iş deneyimleri duygusal bağlılıkta önemli bir unsurdur. Örgüt içinde işe daha önce başlayan iş görenin, işe yeni başlayan iş görene göre örgütüyle arasına daha fazla duygusal bağlılığının olduğu bilinmektedir. Deneyimi fazla olan birey işine ve örgütüne duygusal olarak daha fazla bağlanmaktadır. Örgüte yeni katılan çalışanların örgütleri ile olan bağları duygusallıktan ziyade daha çok maddi beklentiler üzerinde olma ihtimali yüksek olabilir (Uygur, 2004).

Duygusal bağlılık aynı zamanda çalışanların örgütlerinin değerler, hedef ve amaçlarını benimsedikleri oranda hissettikleri bağlılıktır. Bu bağlılıkta çalışan, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgüte ait olmayı ister (Budak, 2009). Aslında bu çalışan profili örgütler için en ideal çalışan profilidir. Yani kendini işine ve çalıştığı örgüte aday olan hiçbir fedakârlıktan kaçınmayan, özveriyle çalışan iş görenlerdir. Bu tür çalışanlar, işlerine karşı olumlu tavır içindedirler ve gerektiğinde ek çaba göstermeye hazırdırlar (Bayram, 2005).

### **3.2.1.4 Devamlılık Bağlılığı:**

Devamlılık bağlılığı, çalışanların işletmeden ayrılmanın beraberinde getireceği maliyeti yani olumsuzlukları dikkate alması ve bir zorunluluk olarak işletmeye devam etmesi olarak tanımlanmıştır (Özdevecioğlu, 2003). İş görenlerin, örgütleri için yaptığı çalışmalar sonucunda gelişen bağlılıktır. Bu durumda çalışan, örgütü için harcadığı zaman, emek ve yaptığı fedakârlıklar sonucu olarak örgütte kalmasının bir gereklilik olduğunu düşünmektedir (Bayram, 2005). Kısacası devamlılık bağlılığı, çalışanın kıdemi, ileriye dönük kariyer hedefleri ve örgütten yararlanma isteğini üst seviyede hissediyorsa ortaya çıkmaktadır. Çalışan örgütünde bütün bunları düşünerek istemese de çalışmaya devam edecektir. Bu

yaklaşımında iş gören örgütünde ne kadar çok ödüllendirilirse o kadar çok örgütüne bağlılığı artacaktır (Gül, 2002).

### 3.2.1.5 Normatif Bağlılık:

Çalışanların ahlaki bir görev duygusuyla örgütten ayrılmamak gerektiğine inanmaları ve kendilerini örgüte bağlı hissetmeleri olarak tanımlanmıştır (Meyer ve Allen, 1997). Duygusal ve devamlılık bağlılığına ek olarak Meyer ve Allen 1984 yılında, geliştirilen “normatif” diğer bir adıyla “ahlaki” boyutunu da eklemek suretiyle örgütsel bağlılık modelini üç boyutlu olarak geliştirmişlerdir. Normatif bağlılık, ahlaki bir bakış açısıyla çalışanın yaptığı işi değerlendirmesi, görev sorumluluk duygularını ön planda tutarak örgütünden ayrılmasının doğru olmayacağına olan inançları ile örgütlerine olan bağlılıklarıdır (Gül, 2002). Bu yaklaşımda esas unsur olarak çalışanın örgütte çalışma isteğinin olduğu görülmektedir. Bunun yanında kişileri çalıştıkları örgütlere bağlayacak kişisel unsurlar ve çalışma ortamları da etkili olmaktadır. (Özdevecioğlu, 2003).

### 3.2.1.6 Davranışsal Bağlılık:

Örgütsel davranış alanındaki araştırmacılar tutumsal bağlılığı kullanırken davranışsal bağlılığı ise bağlılığın psikolojik yanı ile ilgilenen sosyal psikologlar incelemektedir (Gül, 2003). Mowday ve diğerlerine (1982) göre davranışsal bağlılıkta, çalışanın örgüte bağlı kalma nedeni, geçmişteki davranışlarıyla ilgilidir. Davranışsal bağlılıkta bahsedilen örgüte bağlılık aslında çalışmaya niyeti olma, işten ayrılmama, devamsızlık yapmama durumlarıdır (İnce ve Gül, 2005). Bu bağlılık türünde çalışan yaptığı işe bağlanmaktadır, çalıştığı örgüte değil. Çalışanın geçmişteki tecrübeleri, tutum ve davranışları örgüte bağlılığını beraberinde getirir (Türkmen, 2016). Kişilerin örgütte devamlı kalışları ve devamlılıklarını sürdürmeyle nasıl başa çıktıkları süreci olarak ifade edilir. Fakat belli bir durumda beklenilmeyen gelişme yaşanmasıyla davranış değişebilirliği dikkate alınırsa, bağlılığın geniş bir çerçevede ele alınması yerinde olacaktır (Meyer ve Allen, 1997).

## 3.3 MESLEKİ BAĞLILIK

Örgütlerde sıklıkla karşılaşılan bağlılık türüdür. Çalışanlar farklı derecede mesleki bağlılık gösterebilirler. Ayrıca profesyonel bağlılık olarak isimlendirilir. Mesleki bağlılık bireyin mesleği ile alakalı duygusal tepkileridir. Başka bir ifadeyle meslek ile özdeşleşme şeklinde tanımlanır (Güney, 2004). Gerek örgüte gerekse kariyer bağlılığına göre farklı olan mesleğe bağlılık belli alanda beceri ve deneyim sahibi olmak için yapılan çalışmaların sonunda mesleki hayatının yerini ve önemini algılama durumudur. (Handy, 1994; Meyer ve Allen, 1997) Benzer bir ifade de ise mesleğin kişinin yaşamında önemli hale gelmesi olarak tanımlanmıştır. Birey mesleğine yıllarını verip, mesleği onun için giderek daha önemli ve değerli hal almaya başladığında mesleğin değerini içselleştirmeye başlamakta böylece gelişen mesleğe bağlılık üç alt düzeyde değerlendirilmektedir (Morrow, 1983): 1. İşe yönelen genel tutum: İşe yönelik değer yargılarını içermektedir. Böyle bir durumda kişi iş hayatını ve dışarıdaki yaşamını özdeşleştirilir. Örnek olarak işinden veya mesleğinden memnun değilse hayattan zevk alamayacağı vb söylemler geliştirir. 2. Mesleği planlama düşüncesi: Kişi mesleğiyle alakalı olarak yapacağı yatırımları yapmakta ve gerek kendini yetiştirmek gerek kariyerinde ilerlemek için uzun vadede düşünceler ve projeler geliştirmekte bu tür çalışmalar ise yayın organları, mesleki ve eğitim kurumlarından yararlanmaları ve meslekleriyle ilişkili toplantılara katılmalarıyla ölçülebilmektedir (Blau,

1985). 3. İşin nispi önemi: İş ve iş dışındaki faaliyetler arasında seçimlerin ortaya sunulmasıdır.

### 3.3.1 Kariyer Bağlılığı

Çalışanların hayatları boyunca mesleki davranışlarından kazandıkları deneyimlerin tamamıdır (Güney, 2004). Kısaca kariyer bağlılığı bir tutumdur. Çalışanların kariyerlerine bağlılığı örgüte bağlılığını zorunlu kılmamaktadır. Yani, kariyerine bağlı bir birey örgütüne bağlı olmayabilir (Mellor vd., 2001). Kariyer bağlılığının üç temel nedeni olmaktadır: 1. Kariyer kişinin geleceğini ifade etmekte ve vizyonlarının bir gereği olarak kariyerlerine bağlı olmaktadır. 2. Kariyer kişinin statüsünü ifade eder, yani statü sembolüdür. Birey bu sembolü iş dışı yaşamında da kullanır. 3. Kariyer bağlılığı başarıma ihtiyacının bir uzantısı olmakta ve başarıma ihtiyacı yüksek insanlar için kariyere bağlılık önem arz etmektedir. Kariyerlerine ileri düzeyde bağlı bireyler bağlı olmayan bireylere oranla daha yüksek düzeyde kariyer başarıları göstermektedirler (Carson vd., 1999; Kiesler, 1971).

### 3.3.2 İşe Bağlılık

Çalışanın işiyle kendini bütünleşmesi durumu olarak tanımlanmaktadır. İşe bağlılık kavramı psikolojik bir olgudur. Yani iş görenin sadece işini yapmaktan duyduğu mutluluk dışında bireyin zihinsel ve duygusal olarak işiyle özdeşleşmenin ölçüsü olarak da görülmektedir. İşini, çalışma saatleri dışında da zihninde canlı tutması, yaşamının her anında işiyle iç içe olması, işini iş dışı hayatına da yansıtması işe bağlılığın önemli göstergeleri arasında gösterilmektedir (Budak, 2009).

İşe bağlılık konusunda yapılan araştırmalarda, bu kavram ile ilgili olan özellikler şu şekilde sıralanmaktadır (İnce ve Gül, 2005):

- Kişinin kendi ile ilgili edindiği imaj ile iş arasındaki ilişki,
- Kişinin işine sarılma derecesi
- Kişinin kendisine verdiği önemin algıladığı performans düzeyinden etkilenme derecesi
- Kişinin psikolojik olarak kendisini işiyle özdeşleştirme derecesidir. (İnce ve Gül, 2005)

### 3.3.3 İş Arkadaşlarına Bağlılık

İş arkadaşlarına bağlılık kavramı örgütsel bağlılık kavramı ile karıştırılan bir kavramdır. Bireyin çalıştığı örgütteki diğer çalışanlarla bağ kurması ve kendini onlarla özdeşleştirilmesi iş arkadaşlarına bağlılık kavramını tanımlar. Örgütlerdeki mesleki kıdem açısından yüksek olan çalışanların yeni çalışanlara rehberlik yapması, yol göstermesi çalışanın örgütü ile olan ilişkilerini önemli ölçüde etkiler (İnce ve Gül, 2005).

İş arkadaşlarına bağlılık, bireyin örgüt içindeki performansını artırıcı bir etkidir. Bu durum çalışanın bir gruba kendini ait hissetmesinin ürünüdür. Çalışanın örgüt içinde işiyle ilgili yaşadığı herhangi bir sorunun çözümünde de iş arkadaşlarına bağlılığın önemli katkısı olmaktadır. Özetle iş arkadaşlarına bağlılık duygusu hem kişiye hem de örgüte fayda sağlamaktadır (Balay, 2014).

### 3.4 ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ

Örgütün kuralları doğrultusunda belirlenmiş, örgütsel amaca yönelik olan davranış biçimidir. Önceden kestirilebilen düzenli ve tutarlı bir davranıştır. Çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı etkileşme örgütsel davranışın temelini oluşturur (Başaran, 1995). Birey örgüte katıldığı andan itibaren oradaki geçerli olan kural ve davranışların muhatabı olur. Kurumsal amaçlara katkı için bireyin tutum ve davranışlarında değişiklikler olması ve bunlara uyması gerekir (İ.Ethem 1991). Örgütsel davranış örgütlerin yapısal özellikleri biçimlendirir. Bireyin şahsi özellikleri, eğitim ve aile hayatı, etik anlayışı ve değerleri örgütün yapısal özelliklerine uygunsa örgütle bütünleşmesi kolay, tersi durumda olursa örgütsel davranışın oluşması zorlaşır. Bul davranışları yakın bir zamanda edinmek ve ona göre davranmak örgütsel hedeflere ulaşmak açısından kolaylık sağlamaktadır. (Luthans, 1992). Örgütler içlerinde belli kurallara, ilke ve kararlara dayandırdıkları tutum ve davranışları üyelerden beklediklerinde bu durum içeride bir örneklige yol açar. Örgütsel davranışın kökeninde iş görenin kendisini güvende hissetme isteği yatar. Örgütle çelişmeyen tavırlar gösterdiği takdirde iş gören, ceza almamakta hatta ödüllendirilmektedir. Örgütsel çerçevenin dışına çıkıldığında bir takım yaptırımlar devreye girer. İş gören örgüt düzenine karşı çıkma, kasıtlı olarak inat ve kendini haklı gösterme, direnme gibi davranışlara başvurduğunda örgütten dışlanma hatta atılma ile karşı karşıya gelir. Örgüt bu yaptırımlar olmazsa kendi düzenini koruyamaz. Düzeni muhafaza etmesi bazı yönetim anlayışlarına göre bir istikrar unsuru olarak kabul edilmektedir (Başaran, 1991).

Örgütsel davranış genellikle objektif olma, süreklilik ve takdir yetkisi gibi üç temele dayanmakta ve bu üç davranışsal öge ise örgüt içinde davranışları biçimlendirir (Şaylan,1974). Bir örgüt ne kadar biçimsellik, katı kuralcı, ilkesel ve rasyonel şekilde düzenlenmiş olursa olsun çalışanların davranışlarını onların karakterlerini bir bütün şeklinde belirleyemez. Çünkü kişi sadece resmi mekanizmalardan oluşmuş çevreye değil, onu içine alan bireysel, grupsal ve toplumsal çevreye sahiptir. Örgütlerin otoriter yapıları ve katı anlayışları zamanla örgüt içinde baskın davranış kalıplarının yerleşerek kurumlaşmasına yol açmıştır (Başaran, 1991).

Bu bağlamda çalışana planlama, örgütleme ve denetleme gibi yetki ve sorumlulukların verilmesi ile çalışanların bağlılıklarının artması beklenebilir (İnce ve Gül, 2005).

### 3.5 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN DEMOGRAFİK FAKTÖRLER

Yaş; Örgütsel bağlılıkla ilgili çalışmalarda yaş faktörü incelendiğinde örgütsel bağlılıkla yaş arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Yani yaş ilerledikçe örgütsel bağlılık artmaktadır. Angle ve Perry (1981), çalışanın yaşının ilerlemesine bağlı olarak farklı çalışma ortamları bulmasının zorlaşacağını düşünmesi örgütüne olan bağlılığının arttıracağını öne sürmüşlerdir (Bakan, 2011).

Cinsiyet; yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık ve cinsiyet arasında ortak bir sonuç bulunamamıştır. Bazı araştırmaların sonucunda erkeklerin örgüt bağlılığının kadınlara göre daha fazla olduğunu göstermiştir. Bunu da şöyle bir nedene bağlarlar erkekler kadınlara göre daha yüksek makamlarda çalışıyorlar, erkek çalışan işinin önüne başka hiçbir şeyi koymuyor; kadınlar ise önceliğini ailesindeki rolüne (eş, anne) veriyor, işini arka planda tutuyor (Türkmen, 2016). Diğer bazı araştırmalar ise kadın çalışanların örgüte olan bağlılıklarının

daha güçlü olduğu kanaatine varmıştır. Bu durumun sebebi olarak ise; kadınların iş hayatlarında karşılaştıkları zorlukların kendilerini daha da motive etmesi, çalıştıkları yerde devamlılık göstermeleri ve sürekli örgüt değiştirme eğilimi içinde olmamaları olarak açıklanır (İnce ve Gül, 2005).

Eğitim Durumu; Çalışanların eğitim düzeyi ve örgütsel bağlılığı ilişkisine bakıldığında negatif bir sonuca ulaşılmaktadır. Erken yaşlarda çalışmaya başlayan bireylerin aksine eğitime devam eden, kendini alanında geliştirme çabası içinde olan, alanında donanımlı bir çalışan olarak işe başlayanların örgütlerinden beklentileri maddi ve manevi anlamda daha yüksek olmaktadır. Özetle eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların örgütlerinden istedikleri geri dönüşümü almadıklarında örgütlerine olan bağlılıklarında azalma görülmektedir (Türkmen, 2016).

Medeni Durum; Örgütsel bağlılık ile medeni durum arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az araştırma yapılmıştır. Olası tartışmalardan biri, evli çalışanların ekonomik sorumluluklarından dolayı işe devam etme konusunda daha hassas oldukları yönündedir. Bununla beraber, medeni hal ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki konusunda henüz hiçbir teorinin bir sonuca ulaşamadığı düşüncesi yaygın olarak kabul görmektedir (Abdullah ve Shaw, 1999 Al-Otaibi,1993 Allen, 1987).

Hizmet Süresinin Uzunluğu; Uzun yıllar sonunda elde edilen deneyimlere sahip çalışanların, örgütlerine daha bağlı olacağını düşünülmektedir çünkü, emekli aylıkları, tatil imkanları ve diğer pek çok faktör, çalışanların örgüt içinde kalmalarını sağlayan önemli etmenlerdendir (Mathieu ve Zajac,1990; Hamarneh, 1998; AlQarioti, 2001).

### 3.6 ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Bağlılık türüne göre Örgüte bağlılığın sonuçları olumlu ya da olumsuz olarak değiştiği görülür. Örgütün amaçları çalışanın örgüte bağlılığını belirler. Çalışan tarafından kabul edilebilir seviyede bir örgüt amacından söz edildiğinde bağlılığın yüksek olduğu görülür. Durumun tersi bir örgüt ortamında düşük bir bağlılıktan ve dağılabilecek bir örgütten söz edilebilir (Vurdu, 2017).

#### 3.6.1 Yüksek Örgütsel Bağlılık

Çalışanın örgüte olan bağlılığı yüksek olduğu durumlarda örgütsel bağlılıkta çok güçlü olur. Çalışanın yaptığı işten, çalışma ortamından, mesai arkadaşlarından memnuniyeti yüksektir. Bu konudaki çalışmalar, bağlılığı yüksek olan çalışanların örgütün amaçları için daha fedakâr çalıştıklarını ve örgütlerinde daha uzun süre çalıştıklarını göstermektedir. Çalışanların verimli çalışmaları sayesinde örgütte verimlilik yükselmektedir (Türkmen, 2016).

Tüm bu olumlu sonuçların yanı sıra yüksek bağlılık düzeyinin olumsuz sonuçları olabilir. Yüksek bağlılığı olan çalışan kendini geliştirme ihtiyacı içinde olmaz, üretkenliği azalır, yeniliklere ve gelişmelere karşı duyarlı olmaz. Bu tür çalışanlarını da örgüt, bağlılıklarından dolayı işten çıkaramaz ve çalışmalarına göz yummak zorunda kalır (Bayram, 2005; Celep, 2014).

### 3.6.2 İlimli Düzey Bağlılık

Çalışanın örgütte çalışma süresi fazladır bununla beraber örgütte bağlılık tam değildir. Örgütün amaçları ve değerleri kısmen kabullenir. Örgütün kendisinden beklentisini vermeye çalışırken öte yandan örgütü içselleştirebilmeyi ve bireysel özelliklerini muhafaza etmektedir (Akıncı ve Coşkun, 2007).

### 3.6.3 Düşük Düzey Bağlılık

Örgütle güçlü bağları olmayan ve kendini örgütün bir parçası olarak görmeyen bir iş gören vardır. Düşük düzey bağlılık gösteren iş gören, kendine farklı iş imkânları arayacaktır. Böylelikle bireysel kaynaklarını daha aktif kullanacaktır. Devamsızlık, motivasyon düşüklüğü, işe geç kalma, örgütte çalışma isteğinin olmaması, düşük verim, örgüte sadakatsizlik, performans azlığı, ev adresinin değiştirilmesi unsurlar. Düşük düzey bağlılığa sebep olarak gösterilebilmektedir (Budak,2009).

## 3.7 İŞ TATMİNİ

Rekabet ortamında yer alan örgütler için yenilikçi, motivasyonu yüksek ve verimli çalışanlara ihtiyaç arttırmakta, bununla birlikte zamanımızda birçok örgütte çalışanların iş tatmin seviyeleri alt düzeylerde kalmaktadır. Örgüt başarısı orada çalışanların iş tatminlerinin devamlı yüksek tutulmasına bağlıdır. İş tatminini etkileyen ücret politikası, bulunduğu mevkide yükselme, sosyal haklar, iş arkadaşları ve yöneticilerle ilişkiler, güvenlik, verimlilik ve çalışma koşulları gibi etkenlerin olması konuya yöneticilerin çok daha dikkatle yaklaşmaları, rekabet şartlarında ve yönetimde yaşanan hızlı değişimler, çalışanların bağlılık ve sadakat duygularını artırıcı şekilde organizasyonların yeniden yapılanmalarına sebep olmaktadır. Bu nedenle örgütler için, çalışanlarının yaptıkları işten ve çalıştıkları organizasyondan memnun olmalarını sağlamak, mal ve/veya hizmet üretmek kadar önemlidir. (Chow,1994).

İş tatmini çalışanın kendisinden, yöneticilerinden ve organizasyondan elde etmeye çalıştığı rahatlatıcı ve yatıştırıcı bir duygu olarak tanımlanmaktadır. (Bingöl, 2003 ) başka bir ifade iş tatminini kişinin iş tecrübelerinin neticesinde ortaya çıkan olumlu ruh hali olarak ifade etmektedir. Erdoğan (1999). Bu kavram ilk defa 1920’li yıllarda ortaya çıkmış ancak önemi 1930-40’larda anlaşılmıştır .Yıllar boyu sosyal bilimcilerin ilgisini çeken bir konu olarak hem çalışan hemde örgüt açısından farklı boyutlarda her zaman önem taşımıştır. Örgütler için çalışanların yaptıkları işten ve çalıştıkları organizasyondan memnun olmalarını sağlamak en az mal ve hizmet üretmek kadar önemlidir (Akıncı, 2002).

İş tatmini ile verimlilik arasında yapılan çalışmalarda yüksek bir pozitif ilişki bulunmama ile birlikte iş tatmini yüksekliğinin doğrudan bireysel performans artışından çok örgütsel düzeyde bir artışa ve örgütün genel başarısının artışına neden olduğu ifade edilmektedir. iş tatmininin yüksekliğini kimi çalışanlarda işine karşı içten güdülenme yaratarak, onları yüksek verime yöneltebilir. İş tatminsizliği ile işe yabancılaşma arasında yüksek bir ilişkinin var olduğu ve yabancılaşma yaşayan çalışanların işini hayatının parçası saymadığı, kendisini örgütün parçası olarak hissetmediği görülmektedir (Başaran,1998). Diğer bir konu iş tatminini artıran kavramlardan birisi de işe olan devamsızlık ve iş

bırakmadır. Yapılmış çalışmalar neticesinde çalışanların kısa ya da uzun aralıklarla ve sürekli olarak işe gelmemeleri ile iş tatminsizliği arasında önemli bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Çalışanlar işinden beklentilerinin yeterince karşılanmadığı hissine kapıldığında işe tatminsizlik başlar. Çalışanların verimliliği olumsuz etkilenir, işe bağlılık azalır. Bu durumda çalışanların sağlık durumları olumsuz etkilenmekte ve İş tatmini düşük çalışanlarda sinirsel çöküntü, uykusuzluk, baş ağrısı görülmekte ve duygusal olarak stres, hayal kırıklığı ortaya çıkmakta, tatminsizlik çalışanın sağlığı arasında bir olumsuzluk gözlemlenmektedir. (Miner,1992).

İşe olan tatminin sonuçları çalışanların fiziksel aynı zamanda ruhsal sağlığı ile örgütün çalışma verimliliği toplumun gelişmesini ve huzurunu etkilemesi bakımından son derecede önemlidir. Sonuç itibariyle iş tatmini birtek bireysel değil aynı zamanda örgütsel ve toplumsal bir kavramdır. İş tatmininin seviyesinin yüksekliği yöneticiler tarafından arzu edilendir. Düşük tatmin ise örgütte işlerin iyi gitmediğinin sebebi olarak görülmekte düşük verimlilik, iş yavaşlatma, disiplin sorunları gibi gizli biçimlerde de kendini göstermektedir (Davis,1988)

Günümüzde iş tatmini direk olarak işe değil yaşamın diğer noktalarına etki etmektedir. Şöyle ki; 1- Yaşam hazzına etki 2- Fiziki olarak sağlığa etki 3- Ruhsal sağlığa etki 4- Verimliliğe etki. İşyerinde iş tatmini yaşayan çalışanlar iş dışında tatmin olma yoluna gidecekler, tersi biçimde ise işinden tatmin olmayanlar bireysel yaşamda da tatmin olamayacaklardır. Diğer taraftan çalışanlar işlerinden tatmin duyarlarken bu özel hayatlarında yer alan kalite ve/veya kalitesizliğe de bağlıdır (Newstron ve Davis,1997). İşlerin iyi gitmediğinin önemli göstergesi ise iş tatmininin düşmesi yani yaşanan iş tatminsizliği gerek beyin gerek fiziki şekilde davranışta bozukluklara yol açmakta uykusuzluk, iştahsızlık, duygusal çöküntü ve hayal kırıklığı gibi duygusal ve sinirsel rahatsızlıklara yol açmaktadır. Sonuçta işe olan tatminsizliğin çalışanların hayatında birçok belirtilere neden olduğu sonucuna varılabilir (Miner,1992). Hem düşük verimliliğe hem sağlıksız bir topluma gidişi hızlandırmakta olan tatminsizlik konusunu araştırmalar bu etkileri göz ardı eder ve genelde örgütsel etkiler üzerinde durarak şu sonuçlara dikkat çekmektedirler. İşe gitmeme, isteksizlik, işten ayrılma veya uzaklaşma isteği, işbirliği içinde olamama, işten ayrılma, karar almada yetersizlik, iş miktarı aynı zamanda iş kalitesindeki düşüklük. ( Vecchio,1988).

İş tatmini hakkında kesin olan husus dinamik olmasıdır. İş verenler iş tatminini bir kez sağlayıp daha sonra bu konuyu zamanla gözden uzak tutamazlar. İş tatminsizliği bir örgütte bağışıklık sistemini zayıflatarak, iç ve dış tehditlere karşı örgütün göstermesi beklenen tepkisini yok edebilir (Akıncı, 2002).

### 3.8 ÖRGÜTSEL DESTEK

Bir algılama biçimi olan örgütsel destek, bireyin örgüt düşüncelerine değer vermesi dolayısıyla bireyin örgütteki diğer bireylerin kendisine ve mutluluğuna değer vermesi düşüncesine yöneliktir (Kasalak ve Aksu, 2014,).

Örgütsel destek bir örgüt açısından, çalışanların örgüte katkılarının ve örgütün çalışanların ihtiyaçlarının bilincinde olması ve onların huzuruna, mutluluğuna önem vermesidir. Örgütler genellikle çalışanların örgüte olan bağlılık ve sadakatlerine önem verirler. Ancak çalışanlar örgütün kendilerine bağlı olmasıyla örgütün çalışana bağlı olmasından daha da fazla ilgililerdir (Önderoğlu, 2010).

Örgütsel destek yaklaşımı çalışanların işi yapabilme kabiliyetlerindeki çabalarının artış miktarını, örgütlerin ise çalışan bireylerin örgüte katkılarına ödüllendirme bakımından ne derece istekli ve hevesli olduğunu ve bireylerin sosyoduygusal ihtiyaçları ne ölçüde ve ne kadarını karşıladığıyla ilişkilendirilmektedir (Üren ve Çorbacıoğlu, 2012).

Örgütsel destek, örgütsel değerlerle çalışan bireylerin refah, huzur ve rahatlıklarının göz önünde bulundurulması ve bu örgütsel değerlerle çalışanların mutluluklarını artırıcı bir özellik taşıması durumudur. Örgüt çalışanlarının yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alarak onları önemli hissettirip, iş güvenliklerine önem vererek güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlayarak, örgüt içinde insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlayarak herkese adaletli davranmak, hak yememek ve çalışanlara önem vermek destekleyici bir örgütte ya da yönetimde bulunması gereken en önemli özellikler olarak sıralanmaktadır (İplik, İplik ve Efeoğlu, 2014).

Örgütsel destek, sosyal değişim teorisine dayandırılır ve çalışanlar açısından oldukça önemli kabul edilir. Saygı duyulma, kabul ve onay görme, değer verilme gibi duygusal ihtiyaçların karşılanması açısından önemli kaynaklardan birisidir. Örgütsel destekle, çalışanların örgüte olan katkılarının farkında olduğu, onların mutluluklarına önem verildiği ve onlarla birlikte çalışmaktan hoşlanıldığı ortaya konulmasının yanı sıra aynı zamanda bireyin ait olma, saygı görme ve onaylanma gibi ihtiyaçları da karşılanmaktadır (İplik, İplik ve Efeoğlu, 2014).

### 3.8.1 Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı

Destek, maddi ve manevi yardımcı olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2013). Bu doğrultuda örgütsel destek de örgütten sağlanan maddi-manevi dayanak olarak tanımlanabilir.

Daha bilimsel bir tanım yapmak gerekirse, örgütsel destek; örgütün işgörenine ve işgöreninin katkılarına ne ölçüde değer verdiğinin inancı yönetimin çalışanlarının örgüte sağladıkları yararın bilincinde olmalarıdır (Natunann vd., 1995). Örgütlerin rekabet gücü elde edebilmesi ve verimliliklerinin artırılabilmesi için de çalışanlarının işe ve örgüte bağlılık düzeylerinin yüksek olması gerekir. Bu yüzden örgüt, çalışanlarını sosyal olarak ele alıp; kişiliği, yaptıkları iş, görüş, öneri ve düşüncelerine değer vermelidir. İşte bu değer gösterisi örgütsel destek olarak tanımlanmaktadır (Bozkurt, 2007). Ve işgörenler örgütlerinden gelecek bu desteğe yoğun ihtiyaç duymaktadırlar.

Bunun yanı sıra örgütsel destek; günümüzde işgörenlerin en önemli haklarından biridir. İşgörenlerin fikirlerinin önemsenmesi, işgörenin iş ve iş dışı konularda destek görmesi performans artırıcı araçlardandır. Aynı zamanda da işgörenlerin öneri ve Şikâyetlerinin dinlenmesi, onların örgüt tarafından kabul edildiğinin hissini bu da iş etkileşiminden doğan psikolojik anlama sahip olmayı sağlamaktadır (Çakır, 2001).

Kişisel gelişim amaçlı verilen eğitimler ile yöneticilerin çalışanın aldığı eğitime olması örgütsel destek üzerinde pozitif rol oynayan etmenlerdendir. Böylece çalışan bu eğitimler ile kendini değerli hissedecek ve bu değerini örgütünden geldiğini algılayacaktır. (Silbert, 2005)



### 3.8.2 Örgütsel Destek Kavramının Özellikleri

Örgütsel desteğin oluşumunun; işgörenlerin, yöneticilerinin davranışları ile bağlantılı olarak, örgütlerine kişisel özellikler yükleme eğilimleri ile başladığı öne sürülmektedir. Özdevecioğlu (2003), örgütsel desteğe önem veren bir örgütte olması gereken özellikleri aşağıda belirtmiştir:

- Çalışanların fikirleri, eleştirileri ve önerileri dikkate alınmalı ve gerekiyorsa uygulanmalıdır.
  - Çalışanlara iş güvencesi sağlanmalı ve başarıları sonucu devamlı çalışacakları teminatı verilmelidir.
  - Örgüt çalışanlarının ilişkilerinde olumlu olmaları sağlanmalıdır.
  - Örgüt içinde herkese adaletli davranılmalıdır.
  - Çalışanlar önemsenip, başarıları takdir edilmelidir.
- Selçuk (2003) ise bu özelliklere eklemeler yapmıştır:
- Çalışanların mutluluğuna önem verilmelidir.
  - Çalışanı etkileyen politika, kural ve faaliyetlerde gönüllü olunmalıdır.
  - Örgütsel destek olaylara göre değişmemelidir.
- . Yönetici Desteği

Örgütsel desteğin türleri örgütsel destek ve yönetici desteğidir. Yönetici desteği, yöneticisiyle işgörenin arasındaki uyumlu ilişki olarak tanımlanabilmektedir. Destekleyici yönetici ise işgörenlerin daha iyi performans göstermeleri için onlara ihtiyaçlarını sağlayan kişidir (Bhanthumnavin, 2003).

Yönetici desteği, örgütün temsilcisi olan yöneticinin davranışlarından algılanan destek olduğundan örgütsel destek üzerinde büyük etkiye sahiptir (Eisenberger, 2002).

Yönetici desteği üç boyutta incelenmiştir (Bhanthumnavin 2001Aktaran: Kalağan, 2009):

- Duygusal Destek; önemsenme, sevgi gösterme, empati ve zor koşulların üstesinden gelmede yardımcı olmayı içerir.
- Bilgisel Destek; iş performansları ile ilgili feedbackler, bilgilerin değerlendirilmesi ve iş ile ilgili gerekli bilgileri paylaşma ve rehberliği içermektedir.
- Maddi Destek; işgörenin ihtiyaç duyduğu materyaller, hizmetler ve finansal desteklerle ilgilidir.

İşgöreni destekleyici yöneticiler, örgütteki yaratıcılığı ve yeniliği beraberinde getirirken; kontrol edici ya da baskıcı üstün performans, kişisel ve örgütsel gelişim açısından olumsuz etkilere yol açması beklenir. İşgörenin doğrudan bağlı olduğu yöneticisi destekleyici ise, işgörenin ihtiyaç ve isteklerine karşı duyarlı olur, yapıcıdır, geri bildirim sağlar ve astlarının görüş ve önerilerine açıktır. Bunlara ek olarak destekleyici yönetici çalışanın kendisini geliştirmesine katkıda bulunmaktadır (İşan ve Karabey, 2007).

### 3.8.3 İnsan Kaynakları Uygulamaları

İnsan kaynakları uygulamaları, örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Örgütsel destek ile ilişkili olan örgütsel ödüller tanınma, ücret ve terfiler, iş koşulları ise iş güvenliği, otonomi, role dayalı stres kaynakları, eğitim ve örgütün büyüklüğüdür. (Rhoades ve Eisenberger, 2002)

### 3.8.3.1 Örgütsel Ödüller

Çalışanların yüksek örgütsel desteği için yönetici tarafından ödüllendirme sisteminden çok, isteğe bağlı olarak ve fazladan ödüllendirmeleri gerekir. Örgütsel ödüllerden olan tanınma durumu, işgörene sunulan ücret ve terfiler, işgörenlere ödül olarak verilmek üzere sağlanan kaynaklar işgörenlerin katkılarına olumlu bir kazanım sağlamakta ve örgütsel desteğe de katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Örgütsel Ödüller; çalışana örgütünde değerli olduğunu hissettirmek, çalışanlarının desteklendiğini göstermek için verilir . Ödüller Örgütsel bağlılığın sağlanması açısından önemlidir. Ödül çalışan açısından gelecek planlarını yapabilmesi için şimdiden sahip olacağı değerlerin karşılığında verilir. İşveren açısından bakıldığında ise çalışanın örgütüne kattığı değer karşılığıdır (İnce ve Gül, 2005). Verilen ödül ihtiyacı karşılamıyor yada işe yaramıyor ise başarının artmasına bir katkı sağlamayacaktır. Bu durumda örgütün geleceği ve başarısı adına işveren çalışanların istek ve ihtiyaçlarının farklı olduğunu bilmeli ve bu doğrultuda bir ödüllendirme sistemi geliştirmelidir (Duman, 2011).

### 3.8.3.2 İş Koşulları

İnsan kaynakları uygulamalarından olan iş koşulları ise; iş güvenliği, otonomi, role dayalı stres kaynakları, eğitim ve örgütün büyüklüğü olarak beş alt boyutta incelenmektedir (Laschinger vd., 2006).

İş güvenliği, işgörenlerin gelecekleri açısından belki de en önem verdikleri konulardandır. Allen, Shore ve Griffeth (1999)'a göre işgörenler, mesleklerinde devamlılığı sürdürebilmeleri için örgütlerinde güvence altında olmak istemektedirler (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

### 3.8.4 Bireysel Faktörler

Bireysel faktörleri “Kişisel ve demografik faktörler” olarak ikiye ayırabiliriz. Öncelikle, bireylerin kişilik özelliklerinin farklı olmasından ötürü örgütsel destek algıları da farklılık gösterecektir. Bakış açıları farklı olan işgörenler farklı tutumlarla örgütlerine yaklaşabilecek ve bu da destek algılarını etkileyebilecektir. İşgörenlerin kişilikleri olumlu ya da olumsuz olarak; sorumluluk sahibi, sistemli, azimli, planlı, titiz ve plansız, dikkatsiz düzensiz, erteleyen olarak ikiye ayrılabilir. Olumlu kişisel özelliklere sahip işgörenler performanslarını arttırarak örgütte kendilerini gösterebilecek ve örgütünün desteğini alacak, tam tersi durumda ise destek göremeyip kenara çekileceklerdir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). İşgörenin kişisel özellikleri ile algılanan örgütsel destek arasında pozitif bir ilişki bulunduğu da önceki çalışmalarca kanıtlanmıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Demografik faktörler ise; literatürde “Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve hizmet süresi” olarak dörde ayrılmıştır. İşgörenler yaşlarına göre farklı istek ve görüşlere sahip olabilmektedirler. İşe yeni başlayan genç bir işgören ile yıllardır aynı işi yapan ustalaşmış bir işgörenin bakış açısı farklı olabilecek, bu yüzden de örgütün desteğini farklı düzeylerde algılayabileceklerdir (Güner, 2007).

### 3.9 SOSYAL DESTEK

Çalışanın ortak bir sorumluluğu paylaşan bir topluluğa ait olduğuna, bu topluluk tarafından ilgi gördüğüne, sevildiğine ve sayıldığına inanmasına sebep olan bilgi olarak tanımlanmaktadır (Cobb, 1995). Bir başka tanımda sosyal destek, stresle başa çıkma aracı olarak ele alınmakta ve bireyin stresli bir durumda kullandığı 'sosyal sermaye' olarak tanımlanmaktadır (Thoits, 1995).

Bireye sağladığı fayda açısından sosyal desteğin dört türde gerçekleşebileceği belirtilmektedir. Bunlar: duygusal destek, pratik yardım desteği (araçsal destek), bilgi desteği ve değerlendirme- geri bildirim desteğidir. Sosyal desteği sağlayanlar anlamında kullanılan sosyal destek kaynakları ise genel olarak aile, arkadaşlar ve özel biri , iş yaşamında da çalışma arkadaşları ve yöneticiler olarak ele alınmaktadır (Patterson ve West, 2001; ).

Sosyal destek tükenmişliği azaltmakta ve kişileri bu durumdan korumaktadır çünkü çalışanlara bilgi desteği, yardım desteği, geribildirim ve duygusal destek sağlayarak kendilerini durum üzerinde daha fazla kontrol sahibi hissetmelerini sağlamaktadır (Schaufeli ve Greenglass, 2001).

## 4. İŞ YAŞAM DENGESİ

### 4.1. YAŞAM ALANLARI

Yaşam alanı, yaşamın içinde kişinin seçtiği rollerin kapsamı ve bu roller için ayrılan zaman olarak tanımlanabilir (Desrochers ve Sargent, 2004). Bireyin yaşam alanlarını üç başlık halinde inceleyebiliriz. Bunlar; bireysel yaşam, aile yaşamı ve iş yaşamı olarak adlandırılabilir (O'Driscoll vd. 1992).

#### 4.1.1 Bireysel Yaşam

O'Driscoll vd. (1992) yaptıkları araştırmalarında iş dışı yaşamın sadece aileden ibaret olmadığını, aile dışında kalan yaşam alanının bireysel alan olduğunu ve içinde altı alanı daha tanımlamışlardır. Bunlar; spora zaman ayırmak, akraba ve arkadaşlarla zaman geçirmek, sosyal faaliyetlerde bulunmak, yeni ilgi alanları edinmek, toplum için gönüllü faaliyetler yürütmeye, kişisel gelişime zaman ayırmak olarak adlandırılmaktadır.

İş hayatı dışında kalan hayatı aile yaşamı ve bireysel yaşam olarak ikiye ayırmak gerekmektedir. Çünkü kişinin özel hayatının sadece ailesinden oluşamayacağı açıktır. Bireyin kendi zevklerinin, hobilerinin, arkadaşlarının, kısacası kendine özel bir zaman diliminin olması doğaldır. (O'Driscoll vd. 1992)

#### 4.1.2 Aile Yaşamı

İş yaşam dengesi kavramının yaşam kısmının en önemli ve en güçlü elemanı olan aile, iş-yaşam dengesi çalışmalarının temelini oluşturmakta ve aile yaşamı, zamanını aile bireyleri ile ya da onlar için geçirilmesi gereken zaman olarak tanımlanmaktadır. (O'Driscoll vd. 1992)

#### 4.1.3 İş Yaşamı

İş yaşamı günümüz bireylerinin içinde bulunduğu bir alandır. Uzun olan çalışma süreleri iş yaşamının gerçeğidir. İş yaşamı sadece işte geçirilen zaman değil, işe gidip gelirken harcanan zaman, iş yerinde yetiştirilemeyen işlerin eve taşınması gibi durumlar da işle geçen saatlerin uzaması demektir. İşyükü ve iş yerinde kişiden beklentilerin artması birey üzerinde baskı oluşturmaktadır. Bu baskı arttıkça da birey işi ile aile yaşamı arasında kalabileceğinden iş yaşamı olgusu birey açısından önem arz etmektedir. (Vatansever, 2008)

## 4.2. AİLE VE İŞ ETKİLEŞİMİ

İş ve aile arasında bir etkileşim olduğunu söylemek mümkündür. İş yaşamının aile yaşamını etkilediği kadar aile yaşamının da iş hayatını etkilediği önemli bir gerçektir (Carlson ve Grzywacz, 2008). Herhangi bir yaşam alanında ortaya çıkan stres diğer yaşam alanlarını çeşitli derecelerde etkilemektedir. Örneğin, çalışanın iş yerindeki sorunları sonucu

oluşan stres aile ilişkilerini etkileyebilir. Ya da aynı şekilde aile içi bir sorun sonucu kişinin iş yaşantısı etkilenebilir (Efeoğlu,2006:).

Son zamanlarda ise özellikle kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi, kariyer beklentilerinin artması, ekonomik problemlere çözüm arayışları kadınların iş yaşamına atılmasındaki önemli nedenlerin başında gelmektedir. Bireyin ailedeki rolü, evli olup olmaması, çocuğunun olması ya da olmaması ve ailenin yapısı iş-aile arasındaki ilişkiyi belirlemektedir. (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009)

İşve iş dışı yaşam arasında görünmeyen sınırlardan söz etmek mümkündür. Bu iş ve iş dışı yaşam alanları arasındaki fiziksel, psikolojik ve zamana dayalı sınırlar durumsal olarak geçilebilir. Örneğin; çalışma saatlerinde izin alınarak doktora götürülen yakınlar yüzünden o günkü işlerini bitiremeyen kişi eve iş götürecektir. Evde işini bitirmek için ise çocuklarının ödevleriyle ilgilenemeyecektir. Bu süreç böyle devam edecektir. Ayrıca bu iş ve iş dışı yaşam alanları arasındaki sınırların da tamamen göreceli olduğu unutulmamalıdır (Vatansever, 2010).

### 4.3. İŞ-YAŞAM DENGESİ

#### 4.3.1. İş-Yaşam Dengesi Kavramı

Denge kavramı güncel sözlükte “Bir nesnenin veya bir insanın devrilmeden durma hali, muvazene, balans” ve “Zihinsel ve duygusal uyum, istikrar” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 2012).

Yakın geçmişte iş yaşamı, aile yaşamından tamamen farklı görülmekteydi (Huang vd, 2004). Günümüz değişim sürecinde ise bu tutum çoktan değerini kaybetmiştir. Özellikle kadınların da işgücüne katılımı ile birlikte ailede, sosyal ve demografik çevrede oluşan değişikliklerle iş yaşam dengesi olgusu giderek önem kazanmaktadır (Kapız, 2002).

Genelde kişi ailesi ile işi arasında kalarak iş-yaşam dengesizliğine düşmektedir. Çünkü hayatımızın iki önemli alanı işimiz ile ailemiz kısıtlı bir zaman dilimini paylaşmak zorunda kalmaktadır. (Vanderkolk, 1991)

İşlerin iş yerinden eve, tatile taşınabilir hale gelmesi; bir önceki nesilde evde çocukların bakımından sorumlu kadının da çalışan rolünü alması iş, aile ve bireysel yaşamı önemli ölçüde etkileyen değişimlerdir. İş dışında çalan cep telefonu nedeniyle sosyal yaşamdaki bölünmelerin artmış, evde hem kadın hem erkek ve hatta çocuklar için yerine getirilmesi gereken sorumluluklar çoğalmıştır. Doğal olarak da bireyler iş ve iş dışı yaşamı birbirinden ayırmakta güçlük çekmekte, iki yaşam arasındaki sınırları korumakta zorlanmaya başlamışlardır. Bu nedenle bireylerin aldıkları sorumlulukları ve üstlendikleri rolleri gerektiği ölçüde ve keyifle yerine getirmek, iş ve iş dışında kalan yaşamları arasında bir denge kurmak çabalarını arttırmıştır (Vatansever, 2010).

Zorlu koşullarda iş ve özel yaşamda dengeyi sağlamak giderek zorlaşmakta ve bu zorluğun kaynak olduğu stres birey tarafından şiddetle hissedilmektedir. Bireyin yaşamında, işinin öneminin giderek merkezileşmesi, daha uzun ve sıkı çalışma saatleri, ekonomik zorluklar, bir ailenin varlığı ve iş ve aile talepleri arasındaki rekabeti daha da yoğunlaştırmaktadır (Kapız,2002).

Bugünlerde çalışanların ortak hedeflerinden biri, iş yaşamları ile işin dışında kalan yaşamı bir dengede tutabilmektir. Bu denge; kişinin yaşamında da yer verdiği ya da vermek istediği tüm alanlara (aile, sosyal yaşam, ilgi alanları ve kendisine) ayırdığı zaman, verdiği emek ve aldığı keyif açısından uyumlu hissetmek olarak tanımlanabilmektedir (Vatansever, 2008).

En yalın haliyle iş-yaşam dengesi, bir kişinin işiyle ilgili talepleri ile kişisel yaşam taleplerinin dengede olması durumudur (Lockwood, 2003). Bird ise (2007), iş ve yaşam dengesiyle ilgili olarak şunları belirtmiştir:

- Denge, eşitlik anlamına gelmemektedir. İşe ve özel yaşama eşit saat ayırmak mümkün değildir. Hayat kesin ayrımlardan çok daha akıcıdır.
- En ideal denge zaman içinde değişebilmektedir. Bekar ya da evli, kariyerine yeni başlamış ya da emekliliğine yaklaşmış kişilerin iş-yaşam dengesi farklıdır.
- Herkese uyan mükemmel denge yoktur. Her birey farklı yaşantılara sahiptir ve kurulacak denge de farklı olacaktır.

Bireyin yaşam alanları arasında hissettiği denge özeldir, algılanan denge, bireye göre değişebilmekte ve bir kişi için geçerli olan denge bir başkası için söz konusu olmayabilmektedir (Kapız,2002).

#### 4.3.2 İş-Yaşam Dengesinin Önemi

İş ve aile yaşam dengesi, çalışan kadının aile ve iş sorumluluklarının uyumunu ifade eder ve kadın hangi statüde olursa olsun iş ve aile yaşamını dengeleme çabası içerisinde olur (Kapız (2002). Bireylerin yaşamlarında iki vazgeçilmez ögesi işi ve ailesidir. Bazı bireyler ailelerine önem verirken işlerini aksatabilirler. Ya da işlerine önem veren bireyler özel yaşamlarıyla ilgili sorunlar yaşayabilirler. En doğrusu, ve birey tarafından da istenebilecek durum, iş ile aile arasında bir denge sağlayabilmektir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009).

İş-yaşam etkileşiminin önemi endüstri toplumunda ve endüstri toplumuna geçiş aşamasında kişilerin ve özellikle kadınların işgücüne katılmalarındaki artış ile orantılı artan iş taleplerinin gündeme gelmesiyle ön plana çıkmıştır (Duxbury ve Higgins, 2001).

Organizasyonların aileyi desteklemeleri, çalışanların iş dışı yaşam ve sorumluluklarını da önemsediklerini göstermeleri, çalışanın işe bağlılığını ve iş tatminini arttırmanın yanında sosyal sorumluluğun da bir gereğidir. Organizasyonlar bu sorumluluğu, hem çalışana hem de ailesine karşı yerine getirmiş olmaktadır. Böylelikle hem çalışan ve ailesi ham de organizasyon bu durumdan fayda görmektedir (Kapız, 2002).

#### 4.4. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

Kişilerin iş ve yaşam arasındaki dengeyi sağlamalarında üzerinde durulması gereken bir konu da iş-aile çatışmasıdır. Çatışma, kişinin iş ortamında karşılaşması gereken taleplerin aile ortamındaki taleplerle uyuşmaması sonucu ortaya çıkmaktadır (Öztürk, 2008).

Eğitim dzeyelerinin yükselmesi, kariyer beklentilerinin artması, ekonomik sıkıntılar gibi nedenler bireylerin ve özellikle kadınların iş yaşamına atılmalarında önemli rol oynamaktadır. Hangi sebeple olursa olsun bireyin çalışma hayatına atılması evde ailesi ile olan ilişkilerini bazı aıllardan olumsuz etkileyecektir ki bu da iş-aile çatışmalarının artmasına sebep olmaktadır (Marchese vd., 2002).

İşe verilen önem ailenin ihmaline veya aynı şekilde aileye verilen önem işin aksamasına yol açmaktadır. Bazı bireyler bu çatışma ile strese girebilirken bazı bireyler ise umursamaz bir tutum sergileyebilirler, çatışma içerisine girmezler. Çatışma, bireyler rahatsızlık duyduklarında ortaya çıkar ve birey rollerinden birini başarılı şekilde yerine getiremiyor bundan da rahatsızlık duymuyorsa kendisi açısından çatışma durumu söz konusu olamamaktadır (Özdevecioğlu ve akmak Doruk, 2009).

İş-aile atışması çok boyutlu ve çift taraflı bir süreçtir. İş yaşamı aile yaşamını etkilediği gibi, aile yaşamı da iş yaşamını etkilemektedir. Ve bu kavramlar küçük farkla birbirinden ayrılmaktadır. (arıkı, 2001).

#### 4.4.1. İş-Aile atışması Tanımları

İşve aile atışması, bu çatışmanın sebepleri ve sonuçları sıklıkla ele alınan konulardandır ve çeşitli çatışmalarla bu çatışma türü incelenmiştir (Marchese vd., 2002).

Çalışma saatlerinin yoğun ve düzensiz olması nedeniyle işte geçirilen zamanın fazla oluşu, hafta sonu çalışmalarının ve iş yolculuklarının sıklığı, düşük ücret gibi olumsuz iş özellikleri çatışmaya zemin hazırlamaktadır. Aile büyüklüğü, ailedeki ocuk sayısının fazla oluşu, küçük çocuklar, her iki eşin de çalışması farklı aile özellikleri çatışmalara neden olabilmektedir (arıkı vd., 2012). İş ve aile rollerinin gereklerinin eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gerekliliği durumunda bireyin iine düştüğü ikilem bu çatışmanın temelini oluşturmaktadır (Özdevecioğlu ve akmak Doruk, 2009: 72).

Literatürde roller arası çatışmanın en belirgin rneği olarak gösterilen iş-aile atışması; iş ve aile çevresinden kaynaklı rollerinin karşılıklı olarak uyumsuzluğu sonucu meydana gelen bir tür çatışmadır (arıkı vd., 2012). Bu tür bir çatışma örgütün yesi olarak benimsenen rol ile ailenin bir parçası olarak benimsenen rol arasında görülen uyumsuzluğun sonucunda ortaya çıkar. Bu roller arası uyumsuzluk çalışan üzerinde negatif etki bırakır ve iş ve aile atışması baş gösterir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Kadınların alışma saatlerinin fazla olması, çalışmanın esnekliği gibi zaman kısıtlamaları ailelerine ayıracakları zamanı kısıtlamaktadır. Bu durumda, iş-aile yaşam çatışmasına neden olmaktadır. Tam tersi olarak aile yaşamına çokça zaman ayıran çalışanlar iş yaşamından kaynaklanan çatışma yaşanması durumu ortaya çıkmaktadır. Ailede görülen hayal kırıklığı, üzüntü, sinir gibi duygular gerilime yol açarak iş yaşamını olumsuz etkilemektedir. (Efeoğlu, 2006). İş ve aile farklı gereksinimleri doyuran farklı alanlardır. Kadınlar rol çatışmalarında erkeklere oranla daha çok ve daha olumsuz etkilenmektedirler. Kadınları işte üstleri evde de eşleri desteklerse ev iş yaşamı dengesini sağlayabilirler (Nayır, 2008).

#### 4.4.2 Çalışan Kadın İş Aile Çatışması

İş ve aile insanın hayatının iki hayati yapı taşı olmakta ve bunlarla ilgili sorumluluklar sık sık çatışmaktadır. Bundan dolayı iş/yasam dengesi toplumda önemli konulardan biri olmakta ve iş-aile çatışması kadınlar için etkili duruma gelmektedir (Koray 2003).

Rol ve sorumlulukları değişme gösteren kadınlar aile hayatının aktif, sosyo-ekonomik hayatın pasif üyesi olmaktan sıyrılmış ve hayatın bütününde aktif olarak varolma sürecini gerçekleştirmektedirler. Kadınlar, çalışma hayatında aktif rol almaya başlamakla birlikte kendine özgü yeni sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Ortaya çıkan sorunların temel kaynağı ise, kadının ev ve aile hayatında değişim yaşanması yönünde olmaktadır. Çalışan kadının ilk tercihi aile ve ev olmaktadır. (Koray 2003)

Hayatlarında onlara kimlik kazandıran ve yaşamı işgal eden iki temel etkinlik alanı ile karşı karşıya kalan kadınlar iş ve aile kavramları arasında sıkışmaktadır. Hayatları bu iki süreç içinde organize. İş ve ailenin sorumluluk ve beklentileri zaman zaman belirsizlik ve çatışmayı beraberinde getirmekte, özellikle kadınlar için iki temel rol kaynağı olan aile ve iş daha yoğun çatışmaların belirleyicisi olmaktadır. (Kirchmayer, 2002).

Her ne kadar evli çalışan kadınlar çalışmayanlara göre ev ile ilgili sorumluluklarına daha az zaman ayırsa da erkeklerle karşılaştırıldığında zamanlarının önemli bir kısmını aile sorumluluklarını yerine getirmeye ayırmaktadırlar. Bu durum, kadının zaman ve enerjisinde bölünmeye yol açmakta, kadına iş rekabeti açısından dezavantaj sunmaktadır. İş ve ev yaşamı taleplerinin çatışması genellikle aileler üzerinde büyük bir stres kaynağı olarak algılanmaktadır. (Hablemitoğlu, 1998:136).



## 5. ARAŞTIRMA YÖNTEMLERİ, ANKET, ÖLÇEK VE BULGULAR

### 5.1. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ VE ÖRNEKLEMİ

Bu araştırmanın temel amacı, farklı sektörlerde çalışan kadınların ve annelerin örgütsel bağlılığını etkileyen faktörleri ve boyutlarını tespit edebilmektir. Aşağıda yer alan önermeler aracılığıyla araştırma verileri değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Önerme 1 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin sosyo demografik özelliklerinin dağılımı farklılık göstermektedir.

Önerme 2 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin ve eşlerinin mesleki özelliklerinin dağılımı farklılık göstermektedir.

Önerme 3 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin hayattaki tercihleri ve amaçları ile ilgili puanlarının dağılımı farklılık göstermektedir.

Önerme 4 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin iş ve aile hayatını önceliklendirme puanlarının dağılımı farklılık göstermektedir.

Önerme 5 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı farklılık göstermektedir.

Önerme 6 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin örgüt desteği ve sosyal desteği puanlarının dağılımı farklılık göstermektedir.

Önerme 7 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin yaş gruplarına göre aldıkları puanların karşılaştırılması farklılık göstermektedir.

Önerme 8 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin medeni durumuna göre aldıkları puanların karşılaştırılması farklılık göstermektedir.

Önerme 9 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin çocuk sayısına göre aldıkları puanların karşılaştırılması farklılık göstermektedir.

Önerme 10 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin öğrenim durumuna göre aldıkları puanların karşılaştırılması farklılık göstermektedir.

Önerme 11 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin çalışma süresine göre aldıkları puanların karşılaştırılması farklılık göstermektedir.

Önerme 12 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin hayatlarındaki iş rolü belirginliği ile diğer ölçek puanları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi

Araştırma, birbirinden farklı sektörlerde çalışan toplam 82 anne ile gerçekleştirilmiştir. İstanbul'da kamu ve özel sektörde çalışan ve kendi işini yapan 82 çalışan anne, araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Dağıtılan anket formlarını 105 çalışan kadın doldurmuş ve 82'si eksiksiz olarak doldurulmuş ve analizde 82 adet anket üzerinde çalışılmıştır. Kamu ve özel sektör şirket tercihinde ise, çalışan sayısının 200 ya da daha fazla olmasına önem verilmiştir. Bunun nedeni, kurumsallaşmış şirketlerde örgütsel bağlılığın daha yüksek olacağı düşüncesidir.

Veri analizinde SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Analizde, tanımlayıcı istatistik teknikleri yanında ilişki (korelasyon ile) ve verilen cevaplarda farklılık (t testi ve varyans analizi ile) araştırılmıştır. Cronbach Alpha modeline göre güvenilirlik analizi yapılmıştır. Uygulanan anket güvenilir sonuçlar vermektedir.

## 5.2 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Hipotez 1: Örgütsel bağlılık boyutu ile demografik özellikler arasında (yaş, eğitim düzeyi, hizmet yılı, medeni durum vs..) bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Örgütsel bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Yaşam tatmini arttıkça örgütsel bağlılıkta pozitif yönde artmaktadır.

Hipotez 3: Örgütsel bağlılık ile yaşamdaki roller arasında (iş yaşamı yada aile yaşamı) çift yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 4: Örgütsel bağlılık ile iş yaşamı, iş tatmini, örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 5: İş-aile çatışması Örgütsel bağlılığı negatif yönde etkiler ve aralarında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 6: Örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Çalışmada örgütsel bağlılığın değerlendirilmesi amacıyla katılımcılara (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki beşli likert ölçeğine göre derecelendirilmiş şu önermeler yöneltmiştir.

- “Önemli şeyler başarabileceğim bir iş / kariyer sahibi olmak benim için önemlidir.”
- “ İşimde / kariyerimde kendimi başarılı hissetmek benim için önemlidir.”
- “ Kariyerimde / işimde ilerlemek için gerekli tüm fedakarlıkları yapmaya hazırım.”
- “ Kariyer sahibi olmaya değer veriyorum ve kariyerimi geliştirmek için gerekli tüm zamanı ve çabayı adamaya hazırım.”
- “ Zamanımın önemli bir kısmını kariyerimi oluşturmak ve kariyerimde ilerlemek için gerekli becerileri geliştirmek için adamaya hazırım.”
- “ Yaptığım işte / kariyerimde yükselmek için gerekli tüm zaman ve enerjiyi harcamaya hazırım.”

### 5.3. ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Araştırma sonuçları, oluşturulan 12 önerme ile açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırma sonuçları kurulan önermeler ile örgütsel bağlılığın ne yönde etkilendiğini göstermektedir.

Önerme 1: Örgütsel bağlılık türlerinin sosyo demografik özelliklerinin dağılımı aşağıda yer alan tabloda açıklanmıştır.

**Tablo 1.** Çalışmaya katılan annelerin sosyo demografik özelliklerinin dağılımı (n=82)

Özellikler	N	%
<b>Yaş</b>		
18-29	27	32,9
31-40	39	47,6
40 üzeri	16	19,5
<b>Medeni durum</b>		
Evli	50	61,0
Bekar	21	25,6
Dul	5	6,1
Boşanmış	6	7,3
<b>Öğrenim durumu</b>		
Lise	14	17,1
Yüksekokul	13	15,9
Lisans	40	48,8
Yüksek lisans/ doktora	15	18,2
<b>Eş öğrenim durumu</b>		
İlkokul	1	1,2
Ortaokul	1	1,2
Lise	14	17,1
Yüksekokul	9	11,0
Lisans	22	26,8
Yüksek lisans/ doktora	4	4,9
<b>Çocuk sayısı</b>		
1	29	35,4
2	25	30,5
3	4	4,9
Çocuğu olmayan	24	29,2

Ankete katılan 82 annenin 27'si (%32,9) 18-29 yaş arasında, 39'u (%47,6) 31-40 yaş arasında, 16'sı (%19,5) 40 yaşın üzerinde, 50'si (%61,0) evlidir. Katılımcıların 27'si (33,0) lise/yüksekokul mezunu, 40'ı (%48,8) lisans mezunu, 15'i (%18,2) yüksek lisans/doktora mezunudur. Kişilerin 22'sinin (%26,8) eşi lisans mezunudur. Çocuk sayısı değerlendirmesinde, kişilerin 24'ünün (%29,2) çocuğunun olmadığı, 29'unun (%35,4) 1, 25'inin (%30,5) 2, 4'ünün (%4,9) 3 çocuğunun olduğu saptanmıştır.

H1: Örgütsel bağlılık boyutu ile demografik özellikler arasında (yaş, eğitim düzeyi, hizmet yılı, medeni durum vs..) bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmaktadır.

Önerme 2 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin ve eşlerinin mesleki özelliklerinin dağılımı farklılık göstermektedir. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, eşlerin mesleki özellikleri örgütsel bağlılık boyutlarını etkilemektedir. Tablo 2, örgütsel bağlılık boyutlarının farklılık gösterip göstermediğini açıklamaktadır.

**Tablo 2.** Çalışmaya katılan annelerin ve eşlerinin mesleki özelliklerinin dağılımı (n=82)

Özellikler	N	%
<b>Çalıştığı sektör</b>		
Özel	57	69,5
Kamu	19	23,2
Kendi işi	6	7,3
<b>Eşin çalıştığı sektör</b>		
Özel	35	42,7
Kamu	18	22,0
Kendi işi	29	35,4
<b>Haftalık çalışma saati</b>		
40 saatten az	12	14,7
40 saat	39	47,6
45 saat	22	26,8
46 saatten fazla	9	10,9
<b>Haftalık izin gün sayısı</b>		
2 günden az	14	17,2
2 gün	63	76,8
2 günden fazla	2	2,4
<b>Çalışma yılı</b>		
4≥	30	37,0
5-14 yıl	26	31,7

15≤	25	31,3
<b>Aylık gelir</b>		
3500≥	30	34,7
3501-5500	23	30,7
5501≤	26	34,7

Katılımcıların 57'si (%69,5) özel, 19'u (%23,2) kamu, 6'sı (%7,3) kendi işinde çalışmaktadır. Kişilerin eşlerinin 35'i (%42,7) özel sektörde, 18'inin (%22,0) kamu sektöründe, 29'unun (%35,4) kendi işinde çalışmaktadır. Annelerin 12'si (%14,7) haftada 40 saatten az, 39'u (%47,6) 40 saat, 22'si (%26,8) 45 saat, 9'u (%10,9) 46 saatten daha fazla çalışmakta, 14'ü (%17,2) haftada 2 günden daha az izin yapmakta, 63'ü (%76,8) 2 gün, 2'si (%2,4) 2 günden fazla izin yapmaktadır. Kadınların 30'unun (%37,0) çalışma süresi 4 yıl ve daha az, 26'sının (%31,7) 5-14 yıl arasında, 25'inin (%31,3) 15 yıl ve üzerinde, 30'unun (%34,7) aylık geliri 3500 TL ve altında, 23'ünün (%30,7) 3501-5500 TL arasında, 26'sının (%34,7) 5501 TL ve üzerindedir.

Önerme 3 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin hayattaki tercihleri ve amaçları ile ilgili puanlarının dağılımı farklılık göstermektedir.

**Tablo 3.** Çalışmaya katılan annelerin hayattaki tercihleri ve amaçları ile ilgili puanlarının dağılımı (n=82)

<b>Alt Boyutlar</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>En küçük</b>	<b>En büyük</b>
<b>Evlilik rolü değeri</b>	82	3,16	0,88	1,00	4,86
<b>Evde bakım rolü değeri</b>	82	3,46	0,68	1,80	5,00
<b>Ebeveyn rolü değeri</b>	82	3,34	0,31	2,60	4,40
<b>İşyeri rolü değeri</b>	82	3,16	0,89	1,00	5,00
<b>Evde bakım/bakıcı rolü</b>	82	3,35	0,39	2,67	4,33
<b>İş rolü</b>	82	4,20	0,59	2,50	5,00
<b>Evlilik rolü</b>	82	2,90	0,78	1,00	5,00
<b>Ebeveynlik rolü</b>	82	2,96	0,47	1,67	4,00
<b>İş rolü belirginliği</b>	82	3,50	0,70	1,83	5,00
<b>Aile rolü belirginliği</b>	82	3,23	0,30	2,62	3,91

Çalışmaya katılan annelerin hayattaki tercihleri ve amaçları ile ilgili yöneltilen 40 soruya verdikleri cevaplara göre, ölçekten aldıkları puan ortalamasının dağılımı Tablo 3'te gösterilmiştir.

Hipotez 3: Örgütsel bağlılık ile yaşamdaki roller arasında (iş yaşamı yada aile yaşamı) bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmaktadır.

Önerme 4 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin iş ve aile hayatını önceliklendirme puanlarının dağılımı farklılık göstermektedir.

**Tablo 4.** Çalışmaya katılan annelerin iş ve aile hayatını önceliklendirme puanlarının dağılımı (n=82)

Alt Boyutlar	N	Ortalama	Standart Sapma	En küçük	En büyük
İş yeri sorumluluklarının aile hayatına etkisi	82	2,67	0,72	1,00	5,00
Ailevi sorumlulukların iş yaşamına etkisi	82	2,40	0,65	1,00	4,56

Çalışmaya katılan kişilerin işyerindeki sorumluluklarını yerine getirmek isterken aile yaşamında karşılaşılabileceği sorunlarla ilgili 9, ailevi sorumlulukları yerine getirmek isterken iş yaşamında karşılaşılabileceği sorunlarla ilgili 9 soruluk ölçekten aldıkları puan ortalamasının dağılımı Tablo 4'te gösterilmiştir.

H 5: İş-aile çatışması Örgütsel bağlılığı negatif yönde etkiler ve aralarında negatif yönlü bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmamaktadır. Gerek iş gerek aile sorumlulukları değerleri ortalama değerler olup, negatif yönlü bir ilişki saptanmamaktadır.

Önerme 5 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin Maslach Tükenmişlik ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı farklılık göstermektedir.

**Tablo 5.** Çalışmaya katılan annelerin Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden aldıkları puanların dağılımı (n=82)

Alt Boyutlar	N	Ortalama	Standart Sapma	En küçük	En büyük
Duygusal tükenme (0-36)	82	13,32	7,58	0,00	32,00
Duyarsızlaşma (0-20)	82	5,96	3,75	0,00	16,00
Kişisel başarı (0-32)	82	9,67	5,05	0,00	26,00

Annelerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt başlıkları olan "Duygusal Tükenme" başlığından aldıkları puan  $13,32 \pm 7,58$ , "Duyarsızlaşma" başlığından aldıkları puan  $5,96 \pm 3,75$ , "Kişisel Başarı" başlığından aldıkları puan  $9,67 \pm 5,05$  olmuştur.

H 6: Örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Tam olarak negatif yönlü bir ilişkiden söz edilmese de hipotez kısmen doğrulanmaktadır.

Önerme 6 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin örgüt desteği ve sosyal desteği puanlarının dağılımı farklılık göstermektedir.

**Tablo 6.** Çalışmaya katılan annelerin örgüt desteği ve sosyal desteği puanlarının dağılımı (n=82)

Alt Boyutlar	N	Ortalama	Standart Sapma	En küçük	En büyük
Örgüt desteği	82	3,32	0,63	1,78	4,78
Sosyal destek	82	4,18	0,76	1,00	5,00

Katılımcıların örgütsel ve sosyal destek ile ilgili yöneltilen ölçeklerden aldıkları puanlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

H 4: Örgütsel bağlılık ile iş yaşamı, iş tatmini, örgütsel destek arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu Hipotezin ilişki kısmı yukarıdaki tabloda görülmektedir. Hipotez doğrulanmaktadır.

Önerme 7 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin yaş gruplarına göre aldıkları puanların karşılaştırılması farklılık göstermektedir.

**Tablo 7.** Çalışmaya katılan annelerin yaş gruplarına göre aldıkları puanların karşılaştırılması (n=82)

Alt Boyutlar	Yaş	N	$\bar{x}$	SS	F	p	Fark
İş rolü belirginliği	18-29	27	3,86	0,62	5,723	0,005	1-2 1-3
	31-40	39	3,30	0,67			
	>40	16	3,39	0,71			
Aile rolü belirginliği	18-29	27	3,34	0,29	3,032	0,055	
	31-40	39	3,16	0,29			
	>40	16	3,23	0,28			
İş yeri sorumluluklarının aile hayatına etkisi	18-29	27	2,69	0,79	0,556	0,576	
	31-40	39	2,60	0,69			
	>40	16	2,83	0,70			
Ailevi sorumlulukların iş yaşamına etkisi	18-29	27	2,44	0,68	0,123	0,885	
	31-40	39	2,40	0,64			
	>40	16	2,34	0,65			
Duygusal tükenme (0-36)	18-29	27	13,42	8,07	1,058	0,352	
	31-40	39	12,27	6,99			

	>40	16	15,56	8,06			
Duyarsızlaşma (0-20)	18-29	27	5,81	4,05	0,513	0,600	
	31-40	39	5,70	3,73			
	>40	16	6,81	3,39			
Kişisel başarı (0-32)	18-29	27	10,31	5,92	0,592	0,556	
	31-40	39	9,03	4,73			
	>40	16	10,20	4,26			
Örgüt desteği	18-29	27	3,44	0,69	0,739	0,481	
	31-40	39	3,26	0,59			
	>40	16	3,25	0,62			
Sosyal destek	18-29	27	4,22	0,87	0,049	0,952	
	31-40	39	4,16	0,72			
	>40	16	4,18	0,67			

Çalışmaya katılan annelerin aldıkları puanların, yaş gruplarına göre farklılığının, istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; iş rolü belirginliği alt boyutu puanlarının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde değiştiği belirlenmiştir ( $F=5,723$ ,  $p=0,005$ ). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen Post-Hoc testi sonucunda 18-29 yaş arasında olan kişilerin iş rolü belirginliği puanının ( $\bar{x}=3,86$ ), 31-40 yaş ( $\bar{x}=3,30$ ) ve 40 yaş ve üzerindeki kişilerden ( $\bar{x}=3,39$ ) anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışmada değerlendirilen diğer ölçek ve alt boyut puanlarının yaş gruplarına göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ) (Tablo 7).

Önerme 8 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin medeni durumuna göre aldıkları puanların karşılaştırılması farklılık göstermektedir.

**Tablo 8.** Çalışmaya katılan annelerin medeni durumuna göre aldıkları puanların karşılaştırılması (n=82)

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	$\bar{x}$	SS	t	p
İş rolü belirginliği	Evli	50	3,47	0,63	0,524	0,602
	Bekar	32	3,55	0,81		
Aile rolü belirginliği	Evli	50	3,31	0,27	3,079	0,003
	Bekar	32	3,09	0,31		
İş yeri sorumluluklarının aile hayatına etkisi	Evli	50	2,52	0,66	2,279	0,025
	Bekar	32	2,89	0,77		
	Evli	50	2,36	0,60	0,682	0,497



<b>Ailevi sorumlulukların iş yaşamına etkisi</b>	<b>Bekar</b>	32	2,47	0,72		
<b>Duygusal tükenme (0-36)</b>	<b>Evli</b>	50	12,72	6,48	0,791	0,432
	<b>Bekar</b>	32	14,19	9,00		
<b>Duyarsızlaşma (0-20)</b>	<b>Evli</b>	50	5,96	3,53	0,012	0,990
	<b>Bekar</b>	32	5,97	4,12		
<b>Kişisel başarı (0-32)</b>	<b>Evli</b>	50	9,37	4,72	0,645	0,521
	<b>Bekar</b>	32	10,13	5,58		
<b>Örgüt desteği</b>	<b>Evli</b>	50	3,27	0,58	0,823	0,413
	<b>Bekar</b>	32	3,39	0,70		
<b>Sosyal destek</b>	<b>Evli</b>	50	4,15	0,83	0,564	0,574
	<b>Bekar</b>	32	4,24	0,63		

Kişilerin medeni durumuna göre çalışmada değerlendirilen ölçek ve alt boyutlarından aldıkları puanların farklılığının, istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; aile rolü belirginliği alt boyutu ve iş yeri sorumluluklarının aile hayatına etkisi puanlarının istatistiksel olarak anlamlı şekilde değiştiği belirlenmiştir ( $t=3,079$ ,  $p=0,003$ ;  $t=2,279$ ,  $p=0,025$ ). Evli kadınların aile rolü belirginliği puanının ( $\bar{x}=3,31$ ), evli olmayan kişilerin puanından ( $\bar{x}=3,09$ ) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, bekar kadınların işyeri sorumluluklarının aile hayatına etkisi puanının ( $\bar{x}=2,89$ ) evli kadınlardan ( $\bar{x}=2,52$ ) yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışmada değerlendirilen diğer ölçek ve alt boyut puanları medeni duruma göre istatistiksel olarak farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ) (Tablo 8).

Önerme 9 : Örgütsel bağlılık boyutları, Çalışmaya katılan annelerin çocuk sayısına göre aldıkları puanların karşılaştırılması farklılık göstermektedir.

**Tablo 9.** Çalışmaya katılan annelerin çocuk sayısına göre aldıkları puanların karşılaştırılması (n=82)

Alt Boyutlar	Çocuk sayısı	N	$\bar{x}$	SS	F	p
İş rolü belirginliği	Yok	22	3,73	0,85	1,540	0,221
	1	29	3,43	0,66		
	2-3	31	3,41	0,61		
Aile rolü belirginliği	Yok	22	3,21	0,39	0,349	0,707
	1	29	3,21	0,24		
	2-3	31	3,27	0,28		
	Yok	22	3,00	0,79	3,119	0,055

İş yeri sorumluluklarının aile hayatına etkisi	1	29	2,58	0,61		
	2-3	31	2,53	0,72		
Ailevi sorumlulukların iş yaşamına etkisi	Yok	22	2,44	0,76	0,185	0,831
	1	29	2,43	0,66		
	2-3	31	2,34	0,56		
Duygusal tükenme (0-36)	Yok	22	14,77	8,37	0,639	0,531
	1	29	13,19	7,52		
	2-3	31	12,37	7,12		
Duyarsızlaşma (0-20)	Yok	22	6,23	4,07	0,083	0,920
	1	29	5,79	3,70		
	2-3	31	5,93	3,68		
Kişisel başarı (0-32)	Yok	22	10,32	5,52	0,562	0,572
	1	29	9,96	5,33		
	2-3	31	8,90	4,45		
Örgüt desteği	Yok	22	3,31	0,66	0,405	0,668
	1	29	3,39	0,54		
	2-3	31	3,24	0,70		
Sosyal destek	Yok	22	4,19	0,67	0,026	0,974
	1	29	4,21	0,73		
	2-3	31	4,16	0,86		

Annelerin aldıkları puanların, sahip oldukları çocuk sayısına göre farklılığının, istatistiksel olarak anlamlı olup olmasını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; çalışmada değerlendirilen ölçek ve alt boyut puanlarının çocuk sayısına göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ) (Tablo 9).

Önerme 10 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin öğrenim durumuna göre aldıkları puanların karşılaştırılması farklılık göstermektedir.

**Tablo 10.** Çalışmaya katılan annelerin öğrenim durumuna göre aldıkları puanların karşılaştırılması (n=82)

Alt Boyutlar	Öğrenim Durumu	N	$\bar{x}$	SS	t	p
İş rolü belirginliği	Lise/YO	27	3,46	0,73	0,415	0,679
	Lisans/YL/D	55	3,53	0,69		

Aile rolü belirginliği	Lise/YO	27	3,27	0,31	0,721	0,473
	Lisans/YL/D	55	3,22	0,29		
İş yeri sorumluluklarının aile hayatına etkisi	Lise/YO	27	2,69	0,92	0,107	0,915
	Lisans/YL/D	55	2,67	0,61		
Ailevi sorumlulukların iş yaşamına etkisi	Lise/YO	27	2,47	0,80	0,602	0,549
	Lisans/YL/D	55	2,37	0,56		
Duygusal tükenme (0-36)	Lise/YO	27	15,26	8,04	1,659	0,101
	Lisans/YL/D	55	12,31	7,21		
Duyarsızlaşma (0-20)	Lise/YO	27	6,85	4,23	1,472	0,145
	Lisans/YL/D	55	5,54	3,46		
Kişisel başarı (0-32)	Lise/YO	27	11,35	6,18	2,109	0,038
	Lisans/YL/D	55	8,85	4,23		
Örgüt desteği	Lise/YO	27	3,42	0,67	0,959	9,341
	Lisans/YL/D	55	3,27	0,60		
Sosyal destek	Lise/YO	27	4,35	0,72	1,328	0,188
	Lisans/YL/D	55	4,11	0,77		

YO: Yüksek Okul, YL: Yüksek Lisans, D: Doktora

Kişilerin öğrenim durumuna göre çalışmada değerlendirilen ölçek ve alt boyutlarından aldıkları puanların farklılığının, istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyutlarından “Kişisel Başarı” başlığının istatistiksel olarak anlamlı şekilde değiştiği belirlenmiştir ( $t=2,109$ ,  $p=0,038$ ). Lise/ Yüksekokul mezunu kadınların kişisel başarı puanları ( $\bar{x}=11,35$ ), lisans/yüksek lisans/ doktora mezunu kadınların puanına göre ( $\bar{x}=8,85$ ) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha fazladır. Çalışmada değerlendirilen diğer ölçek ve alt boyut puanları annelerin öğrenim durumuna göre istatistiksel olarak farklılık göstermemektedir ( $p>0,05$ ) (Tablo 10).

Önerme 11 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin çalışma süresine göre aldıkları puanların karşılaştırılması farklılık göstermektedir.

Katılımcıların aldıkları puanların, çalışma süresine göre farklılığının, istatistiksel olarak anlamlı olup olmamasını test etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre; çalışmada değerlendirilen ölçek ve alt boyut puanlarının çalışma süresine göre istatistiksel olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ) (Tablo 11)

**Tablo 11.** Çalışmaya katılan annelerin çalışma süresine göre aldıkları puanların karşılaştırılması (n=82)

Alt Boyutlar	Çalışma yılı	N	$\bar{x}$	SS	F	p
İş rolü belirginliği	4 $\geq$	30	3,71	0,83	2,384	0,099
	5-14	26	3,45	0,62		
	14>	25	3,31	0,58		
Aile rolü belirginliği	4 $\geq$	30	3,25	0,32	0,419	0,659
	5-14	26	3,19	0,34		
	14>	25	3,26	0,20		
İş yeri sorumluluklarının aile hayatına etkisi	4 $\geq$	30	2,79	0,72	0,705	0,497
	5-14	26	2,56	0,67		
	14>	25	2,68	0,79		
Ailevi sorumlulukların iş yaşamına etkisi	4 $\geq$	30	2,50	0,64	0,474	0,624
	5-14	26	2,33	0,68		
	14>	25	2,38	0,65		
Duygusal tükenme (0-36)	4 $\geq$	30	13,97	8,03	0,882	0,418
	5-14	26	11,72	7,50		
	14>	25	14,37	7,25		
Duyarsızlaşma (0-20)	4 $\geq$	30	5,33	3,88	0,938	0,396
	5-14	26	6,00	3,70		
	14>	25	6,75	3,73		
Kişisel başarı (0-32)	4 $\geq$	30	10,10	6,02	0,220	0,803
	5-14	26	9,17	5,05		
	14>	25	9,71	3,83		
Örgüt desteği	4 $\geq$	30	3,32	0,64	0,187	0,830
	5-14	26	3,40	0,65		
	14>	25	3,30	0,56		
Sosyal destek	4 $\geq$	30	4,20	0,64	1,398	0,254
	5-14	26	4,00	1,03		
	14>	25	4,36	0,52		

Önerme 12 : Örgütsel bağlılık boyutları ile çalışmaya katılan annelerin hayatlarındaki iş rolü belirginliği ile diğer ölçek puanları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi

**Tablo 12.** Çalışmaya katılan annelerin hayatlarındaki iş rolü belirginliği/örgütsel bağlılık ile diğer ölçek puanları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi

Alt başlık	İstatistik	İş rolü belirginliği
Aile rolü belirginliği	Korelasyon katsayısı (r)	,204
	p	,090
	N	70
İş yeri sorumluluklarının aile hayatına etkisi	Korelasyon katsayısı (r)	,210
	p	,068
	N	76
Ailevi sorumlulukların iş yaşamına etkisi	Korelasyon katsayısı (r)	,241*
	p	,037
	N	75
Örgüt desteği	Korelasyon katsayısı (r)	,259*
	p	,026
	N	74
Sosyal destek	Korelasyon katsayısı (r)	,103
	p	,377
	N	76
Duygusal tükenme	Korelasyon katsayısı (r)	-,120
	p	,300
	N	76
Duyarsızlaşma	Korelasyon katsayısı (r)	,034
	p	,767
	N	77
Kişisel başarı	Korelasyon katsayısı (r)	,083
	p	,474
	N	76

\*p<0,05

Araştırmada değerlendirilen annelerin hayatlarındaki iş rolü belirginliği ile diğer ölçekler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizine göre kişilerin hayatlarındaki iş rolü belirginliği ile ailevi sorumluluklarının iş yaşamına etkisi ve örgüt desteğinin istatistiksel olarak anlamlı düzeyde pozitif yönde zayıf şekilde korelasyon gösterdiği belirlendi. Kişilerin ailevi sorumluluklarının iş yaşamına etkisinin (r=0,241, p=0,037) ve hissettikleri örgüt desteğinin (r=0,259, p=0,025), hayatlarındaki iş rolü belirginliğini etkilediği saptandı. Çalışmada değerlendirilen diğer ölçek puanları ile, annelerin hayatlarında iş rolü belirginliği arasında korelasyon ilişkisi olmadığı gözlemlendi (p>0,05).

H 2: Örgütsel bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Hipotez doğrulanmaktadır.

## 6. BULGULAR

Verilerin toplanmasında 5 farklı ölçek kullanılmıştır. Çalışmada örgütsel bağlılığın değerlendirilmesi amacıyla katılımcılara (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki beşli likert ölçeğine göre derecelendirilmiş şu önermeler yöneltmiştir.

- “Önemli şeyler başarabileceğim bir iş / kariyer sahibi olmak benim için önemlidir.”
- “ İşimde / kariyerimde kendimi başarılı hissetmek benim için önemlidir.”
- “ Kariyerimde / işimde ilerlemek için gerekli tüm fedakarlıkları yapmaya hazırım.”
- “ Kariyer sahibi olmaya değer veriyorum ve kariyerimi geliştirmek için gerekli tüm zamanı ve çabayı adamaya hazırım.”
- “ Zamanımın önemli bir kısmını kariyerimi oluşturmak ve kariyerimde ilerlemek için gerekli becerileri geliştirmek için adamaya hazırım.”
- “ Yaptığım işte / kariyerimde yükselmek için gerekli tüm zaman ve enerjiyi harcamaya hazırım.”

Yaşam tatmini ölçeği olarak Pavot ve Diener’in geliştirdiği yaşam tatmini ölçeği kullanılmıştır (Pavot ve Diener, 1993). Uygulanan anketin birinci bölümünde yer alan 40 soru aile ve iş yaşam tatminini ölçmek için uygulanmıştır. Ayrıca yer alan sorulardan örgütsel bağlılığı ölçmek için Meyer ve Allen tarafından geliştirilen örgütsel bağlılığı; duygusal bağlılık, devam bağlılığı, normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta ölçen 18 maddeli Likert tipi ölçek kullanılmış olup, (Meyer ve Allen, 1984 ve 1997) ölçeğin Türkçe uyarlaması Yalçın ve İplik (Yalçın A. İplik F.N, 2005) tarafından yapılmıştır.

İş-aile çatışması, 18 ifadeden oluşan iş-aile çatışması ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekte uygulanan anketin 2. bölümünde yer alan 9 soru aile için, 3. bölümde yer alan 9 soru iş için kullanılmıştır. Ölçek 5’li likert ölçeğidir. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği çalışanların iş-aile yaşam çatışması düzeylerini ölçmek üzere Netemeyer ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilmiş ve çalışanların iş yaşamından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek Türkçe’ye Efeoğlu (2006) tarafından çevrilmiş ve ilk olarak ilaç sektöründe uygulamıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları. 83 ile.88 arasında olduğu belirlenmiştir.

Maslach tükenmişlik ölçeği anketin 4. (a) bölümünde ölçülmüştür. 22 soru kullanılmıştır. Maslach tükenmişlik ölçeğinin güvenilirliği %97’dir. Maslach C. ve Jackson S. tarafından geliştirilen, (Maslach C. ve Jackson S. 1981) Türkçe uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Canan Ergin tarafından yapılmış (Ergin C.1999) olan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” toplam 22 maddeden oluşmaktadır ve 5’li likert ölçeğidir.

Örgütsel destek ölçeği anketin 4. (b) bölümünde yer almakta ve 9 sorudan oluşmaktadır. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (AÖD) çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyini saptamak için Eisenberger ve arkadaşları (1986) tarafından geliştirilmiş olup, Stassen ve Ursel (2009) tarafından 10 madde olarak kısaltılan “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”

kullanılmıştır. “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği’nin Türkçe geçerlik güvenirliği Akkoç ve arkadaşları (2012) tarafından yapılmıştır. 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin toplam Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ise 0,93 olarak saptanmıştır (Akkoç ve ark., 2012). 10 maddelik ölçeğin 6. ve 9. maddeleri ters yönde puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puan 5’e doğru yükseldikçe algılanan örgütsel destek yüksek, 1’e doğru indikçe algılanan örgütsel destek düzeyi düşük olarak değerlendirilmektedir.

Sosyal destek ölçeği anketin 5. bölümünde yer alan 12 maddeden oluşmaktadır. Çok boyutlu algılanan sosyal destek ölçeği (MSPSS) 3 grubu içermektedir. Bunlar aile, (3-4-8-11) arkadaşlar (6-7-9-12) ve özel bir insandır. (1-2-5-10) Ölçek Doğan Eker tarafından Türkçe’ye çevrilmiş ve Haluk Arkar geliştirmiştir. (Eker ve Arkar 1995) Bu çalışmada elde edilen puanın yüksek olması algılanan sosyal desteğin yüksek olduğunu ifade etmektedir.

HİPOTEZ	AÇIKLAMA
Hipotez 1: Örgütsel bağlılık boyutu ile demografik özellikler arasında (yaş, eğitim düzeyi, hizmet yılı, medeni durum vs..) bir ilişki vardır.	T testi ve varyans analizlerine göre demografik özellikler örgütsel bağlılığı etkilemekte ve hipotez doğrulanmaktadır. (Tablo-1)
Hipotez 2: Örgütsel bağlılık ile yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Araştırmada değerlendirilen annelerin örgütsel bağlılığı ile iş ve aile yaşamı değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen Pearson Korelasyon analizine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde pozitif yönde zayıf şekilde korelasyon gösterdiği belirlendi. Kişilerin ailevi sorumluluklarının iş yaşamına etkisinin ( $r=0,241$ , $p=0,037$ ) ve hissettikleri örgüt desteğinin ( $r=0,259$ , $p=0,025$ ), hayatlarındaki iş rolü belirginliğini etkilediği saptandı. (Tablo-12) Hipotez doğrulanmaktadır.
Hipotez 3: Örgütsel bağlılık ile yaşamdaki roller arasında (iş yaşamı yada aile yaşamı) çift yönlü bir ilişki vardır.	Yapılan analizine göre işyeri rolü ve aile rolü ile örgütsel bağlılık etkilenmekte ve hipotez doğrulanmaktadır.(Tablo-3)
Hipotez 4: Örgütsel bağlılık ile örgütsel destek ve sosyal destek arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Tablo-6’da örgütsel destek ve sosyal destek ile pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanmakta ve hipotez doğrulanmaktadır.
Hipotez 5: İş-aile çatışması Örgütsel bağlılığı negatif yönde etkiler ve aralarında negatif yönlü bir ilişki vardır.	Tablo-4’te yer alan ailevi sorumlulukların iş yaşamına etkisi ve iş sorumluluklarının aile yaşamına etkisi değerlendirilmekte ve negatif bir bulguya rastlanmamaktadır. Hipotez kısmen doğrulanmaktadır. Bu araştırmaya katılanların iş-aile çatışmasını ciddi düzeylerde yaşamıyor olmaları örgütsel bağlılığı arttırmaktadır.
Hipotez 6: Örgütsel bağlılık ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişki vardır	Annelerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt başlıkları olan “Duygusal Tükenme” başlığından aldıkları puan $13,32\pm 7,58$ , “Duyarsızlaşma” başlığından aldıkları puan $5,96\pm 3,75$ , “Kişisel Başarı” başlığından aldıkları puan $9,67\pm 5,05$ olmuştur. (Tablo-5) Puanlar düşüktür tükenmişlik azdır. Katılımcılar tükenmişliği alt düzeylerde yaşamaktadır. Hipotez kısmen doğrulanmaktadır.

## 7. SONUÇ

Bu çalışmanın amacı, çalışan annelerin demografik özellikleri, aile ve iş hayatı, iş- aile rolleri, iş- aile rol çatışmaları, sosyal çevresi, sosyal ve örgüt desteği ile örgütsel bağlılığın aralarında bir ilişkinin olup olmadığını tespit etmeye yöneliktir.

Bu çalışma demografik faktörlerin, örgütsel bağlılık üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Çalışanın yaşının, eğitim düzeyinin, cinsiyetinin, medeni durumunun ve çalıştığı hizmet süresinin örgütsel bağlılık konusunda çok önemli rol oynadığını göstermektedir. Çalışanların yaşı, eğitimi, medeni durumu, çocuk sayısı, hizmet süreleri ile örgütlerine bağlanmaları arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. 18-29 yaş aralığındaki çalışanların örgütsel bağlılığı diğer yaş gruplarına göre fazladır. Araştırmada, çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan çalışanların, diğer hizmet sürelerine göre şirketlerine/kurumlarına daha fazla bağlılık duydukları görülmekte ve 6-10 yıldır çalışanların bu dönem içerisinde örgütlerinin değerlerini ve amaçlarını daha fazla benimseyerek çalıştıkları söylenebilir. Medeni durumlarında bağlılık düzeylerinde önemli bir farklılık görülmemekle birlikte, evli kadınların aile rolü yüksektir. Bekar kadınların örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çocukların sayısı ve örgütsel bağlılık arasında farklılık görülmemiştir. Özellikle demografik yapı içerisinde incelenen “eğitim durumu” dikkate alındığında örgütsel bağlılık ile eğitim düzeyi arasında ilişkinin olduğu saptanmış, lise mezunu olan çalışanların kişisel başarıları lisans mezunlarına oranla daha fazla olarak saptanmıştır. Türkiye’de yeni nesil, daha eğitilmiş, daha entelektüel, daha aktif, daha yaratıcı ve üretkendir. İş yerleri, bu “yeni bilgi işçisi” modelini göz önünde bulundurmak zorundadır.

Çalışan kadınların ve annelerin örgütsel bağlılığı ile iş-aile rolü ve yaşam tatmini üzerindeki etkilerinin incelendiğinde hazırlanan hipotezler doğrulanmıştır. Çalışanların mesleklerini sevmesi ve meslekleri için çeşitli fedakârlıklara katlanıyor olması onların yaşam tatminlerini de olumlu olarak etkilemektedir. İş-aile rollerinin örgütsel bağlılık üzerinde daha yüksek etkiye sahip olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık yaşam tatminini etkileyen önemli bağlılık türlerindedir.

İş-aile çatışması aracılığı ile örgütsel bağlılığın azalması negatif yönlü ilişkilerdir. Anlaşılacağı üzere iş-aile çatışması arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır. Bu araştırmaya katılanların iş-aile çatışmasını çok ciddi düzeylerde yaşamıyor olmaları örgütsel bağlılığı arttıracaktır. Özetle iş-aile çatışması ne kadar fazla olursa çalışanların örgütsel bağlılığı o kadar azalır. Kadınların yaşam tatminlerini artırmak için iş-aile çatışmalarını azaltmak gerekmektedir. Yaşam tatminini sağlayan faktörlerin en önemlilerinden biri olan aile ile bireyin uyumlu olması ve daha az çatışıyor olmasının bir yolu bireylerin mesleki, kariyer ve örgütsel bağlılıklarını arttırmaktır.

İş yaşamı, iş tatmini, örgütsel destek arasında bireyin sosyal yaşamı ile iş yaşamı arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Bireyin iş yaşamındaki pozitif veya negatif durumlar sosyal yaşamına da pozitif ve negatif olarak yansımaktadır. İş yaşamı ile sosyal yaşam arasında pozitif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Bireyin örgütteki bağlılığı yaşam tatminini artırıcı bir etki yaratmaktadır. Dolayısıyla birinden diğerine bir yayılım söz konusudur.

Sonuç olarak; çalışan annelerin örgütsel bağlılığını etkileyen birçok faktörden bahsedebiliriz. Bunlar;



- Çalışan annelerin demografik özellikleridir. Yaşları, medeni durumları, hizmet yılları her biri çalışan annelerin örgütsel bağlılığı ile etkileşim halindedir. 18-29 yaş aralığında yer alanların örgütsel bağlılığı daha fazladır. Bekar olan çalışanların örgütsel bağlılık boyutu evli olanlara oranla daha fazladır.
- Sosyal desteği fazla olan ve aile hayatı pozitif olan kadınların örgütsel bağlılığı da aynı oranda artmaktadır. Günümüzde çalışan kadınların iş ve aile yaşamında destek alması örgütsel bağlılığını arttırmaktadır.
- Kadınların ailede yaşadığı sorunlar iş yaşamını ve örgütsel bağlılığını olumsuz etkileyebilmektedir.
- Örgütsel desteğe sahip bir çalışanın örgütsel bağlılığı artmaktadır. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan çalışanlar örgüt amaçlarına ulaşabilmek için ekstra çaba sarf ettiklerinden ayrılmayı düşünmemektedir.
- Tükenmişlik düzeyleri az olan çalışanların örgütsel bağlılık boyutları artmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre kamu sektöründe çalışan, özel sektörde çalışan veya kendi işyeri olan kadınların örgütlerine olan bağlılıklarını artırmak için, onların sorunlarını ve önerilerini dinlemek, bunun yanı sıra örgütsel bağlılıklarını artırıcı ciddi önlemler almak gerekmektedir. Çalışma şartlarının iyileştirilmesi, kadınların eğitim düzeyinin artırılması, iş yükünü artıran çocuk bakımına yönelik kreş ve çocuk yardımlarının yapılması gibi önemli politikalar hayat geçirilmelidir. Bu politikalar doğrultusunda mevzuatta gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

## 8. KAYNAKÇA

ACAR Feride (1990) "Türkiye'de Kadınların Akademik Kariyere Katılımı", Kadınların İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi Konferansı. İstanbul,

ADAK Nurşen (2007) "Kadınların ikilemi: iş ve aile yaşamı" Sosyoloji Dergisi, İstanbul,

AKGEMCİ, Tahir, Ögüt, Adem ve Demirsel, M. Tahir (2007). "Akademik Personelin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Selçuk Üniversitesi İİBF Örneği", XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, 25-27 Mayıs 2007, Sakarya,

AKINCI V.Z.B. ve Coşkun. G. (2007). Örgüt Kültürü: İletişim. Liderlik. Motivasyon. Bağlılık. Performans Açısından Değerlendirme. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara,

AKINCI Vural ZB (2002). Örgüt Kültürü, İletişim ve Bağlılık Nobel Yayınları, Ankara,

AKTUĞ, İsmail Yavuz, Susur, Alev, Keskin, Selda, Balcı, Yasemin ve Şeber, Gülten (2006). "Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde Çalışan Hekimlerde Tükenmişlik Düzeyleri" Araştırma Makalesi, Osmangazi Tıp Dergisi Bursa,

ALLEN, N. J. ve Meyer, J. P. (1990) "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", Journal of Occupational Psychology,

ALLEN, N.J., (1987), "Organizational commitment: toward a three-component model", Research Bulletin; The University of Western Ontario

ALOATIBI A.G. (2001). Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Public Personnel in Kuwait. Public Personnel Management.

ATAY, O. (2006) "Örgüt Kültürü ve Süreci", Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 16 Sayı: 13, Ekim Bursa,

AVŞAROĞLU, Selahattin, Deniz, M. Engin ve Kahraman, Ali (2005). "Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 14 ISSN 1302-1796

AYCAN, Z.,(2000), "Toplumsal Kültürün Kurumsal Kültür ve İnsan Kaynakları Uygulamaları Üzerine Etkileri", Türk Psikologları Derneği Yayınları, İstanbul

AYCAN, Z., and Eskin, M. (2004). Relative contributions of childcare, spousal support, and organizational support in reducing work– family conflict for men and women: The case of Turkey. Sex Roles,

AYDIN A..Sarier.Y..Uysal.Ş..(2011).The effect of gender on organizational commtment of teachers: a meta analysis. Educational Sciences: Theory&Practices

BAKAN İ. (2011). Örgütsel Stratejilerin Temeli Örgütsel Bağlılık, Kavram Kuram Sebep ve Sonuçlar, Gazi Kitabevi, Ankara.

BALAY.R.(2014). Özel ve Resmi Liselerde Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. (2.Baskı). Ankara, Pegem Akademi.

BALAY Refik (2001), Eğitim Yöneticilerinin Hizmetkar Liderlik Yetenekleri İle Farklılıkları Yönetme Becerileri Arasındaki İlişki Nobel Yayın Dağıtım, Ankara,

BALAY R. Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, (2000).

BARUTÇUGİL, İsmet; (2003), Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul,

BARUTÇUGİL, İ. (2002). İş Hayatında Kadın Yönetici. İstanbul, Kariyer Yayıncılık.

BAŞARAN, Ü., Büyükyılmaz, O. ve Çevik, E. İ. (2011), “İçsel Pazarlamanın Algılanan Hizmet Kalitesi Üzerindeki Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü”, Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 12, Sayı: 2,

BAŞARAN, İ. E. (1998) Örgütsel Davranış, Gül Yayınevi, Ankara.

BAYRAM, Levent (200), “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, Sayıştay Dergisi, 59,

BAYRAM, L. (1999). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Sayıştay Dergisi .

BETZ Nancy E., Gail Hackett (1997) Applications of Self-Efficacy Theory to the Career Assessment of Women

BLETZ, N. E. ve FITZGERALD, L. F. (1987). The career psychology of women. Orlando, FL: Academic Press. Bhanthumravin, Dutchduen,

BLAU, P. (1985). Exchange and Power in Social Life, Wiley, New York.

BİNGÖL, Dursun, 2003, İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Yayıncılık, İstanbul, 5.Baskı.

BİRD, Jim (2001).<http://www.worklifebalance.com/worklifebalancedefined.html> Erişim Tarihi: 15.10.2012.

BOYLU, Yasin, Pelit, Elbeyi ve Güçer, Evren, “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 2007, Cilt: 44, Sayı: 511,

BOZKURT, Fatma (2007), Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemiadamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

BOZKURT Veysel; Endüstriyel - Post Endüstriyel Dönüşüm, Ekin Kitabevi, Bursa, 2006

BUDAK, Gülay ve Sürgevil, Olca. (2005), “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 20, Sayı 2,

CARLSON, Dawn S. ve Grzywacz Joseph G. (2008). Reflections and future directions on measurement in work-family research. (Edited by: Karen Korabik, Donna S. Lero ve Denise Louise Whitehead). Handbokk Of Work-Family Integration: Research, Theory And Best Practices, Academic Pres,

CARLSON D.S. and Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in organization: Do life values make a difference? Journal of Management,

CARLSON D.S., Kacmar, K.M., and Williams, L.J. (2000). Construction and validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*,

CARSON, Dawn, S. (1999),“ Personality and Role Variables As Predictors Of Three types of Work Family Conflicts”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 55. No:2,

CELEP, C.(2000). Eğitimde Örgütsel Adanma ve Öğretmenler. Ankara: Anı Yayıncılık.

CELEP, C. (2002). Sınıf Yönetimi ve Disiplini. (2. Baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.

CHOW, H.S. (1994) “Organizational Commitment And Career Of Chinese Managers In Hong Kong And Taiwan, *The International Journal of Career Management*,

CHOW, I.H., Lo, W.C., Sha, Z. ve Hong, J. (2006). “The impact of Developmental Experience, Empowerment, and Organizational Support on Catering Service Staff Performance”. *International Journal of Hospitality Management*,

CLIFFORD, M. (1989) “An Analysis of The Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment”, *The Sociological Quartely*, 30

COBB Paul 1995 Kültürel Araçlar ve Matematiksel Öğrenme: Bir Vaka Çalışması *Matematik Eğitiminde Araştırma Dergisi* 26

CÜCELOĞLU, D. (2003). İnsan ve Davranışı. (12. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.

CÜCELOĞLU, D. (1998). İçimizdeki çocuk. (21. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.

ÇAKMAKLI, K. (1996). Çalışan annelerin kılavuzu. Ankara, T.C.Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başbakanlık Basımevi.

ÇAKIR, Ö. (2001). İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler. Ankara: Seçkin Yayınları.

ÇAM, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlilik ve Güvenirliğinin Araştırılması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Ankara: Hacettepe Üniversitesi VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.

ÇAM, O. (2001). The burnout in nursing academicians in Turkey. *International Journal of Nursing Studies*, 38,

ÇARIKÇI, Gülker (2001). İş-aile çatışmaları, etkileşim süreci ve nedenleri: Türkiye’de banka çalışanlarında bir uygulama. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı,

ÇELİK KELEŞ, Hatice, Necla (2006), “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı,

ÇIRPAN, H. (1999). Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. (Doktora Tezi).İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ve Personel Yönetim-Organizasyon Doktora Programı. İstanbul.

ÇİFTÇİ O. (1992). Türk kamu yönetimi ve kadın çalışması. Kadın ve sosyoekonomik gelişme konulu konferansı. Ankara: T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları

ÇİTÇİ Oya (1979) "Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler", Türk Toplumunda Kadın Sempozyumu Ankara.

DAVIS, K. ve J. W. NEWSTROM; (1997), Human Behavior at Work: Organizational Behavior (8th ed.), New York: McGraw Hill.

DAVIS, W. D. ve Gardner, W. L. (1988), "Perceptions of Politics and Organizational Cynicism: An Attributional and Leader-Member Exchange Perspective", The Leadership Quarterly, Cilt: 15, Sayı: 4,

DESROCHES Reginald Cyclic Properties of Superelastic Shape Memory Alloy Wires and Bars Article in Journal of Structural Engineering 130 · January 2004 with 364 Reads

DOĞRAMACI Emel, (1997) Türkiye'de Kadının Dünü ve Bugünü, T.İş Bankası Kültür Yayınları, 3. Baskı

DUMAN. F. (2011). İşletmelerde Personelin Motivasyonunu Sağlamak İçin Oluşturulan Ödül Sisteminin Personel Açısından Beklenen ve Gerçekleşen Ödül Boyutunda Değerlendirilmesi ve Bir Alan Araştırması. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sivas.

DURNA U, EREN V. Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. Doğu Üniversitesi Dergisi. 200

DUXBURY, L, C. HIGGINS ve C. LEE (1994), "Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control", Journal of Family Issues, 15,

DUXBURY Linda ve Higgins, Chris (2001). Work-life balance in the new millenium: where are we? Where do we need to go?, CPRN Discussion Paper, W/12  
[http://www.cprn.org/documents/7314\\_en.PDF](http://www.cprn.org/documents/7314_en.PDF) Erişim Tarihi: 12.12.2012.

ECEVİT, Y. (1999). Türkiye'de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, Numune Matbaası.

EFEYOĞLU, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Çalışma. (Doktora tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EISENBERGER, Robert, Armeli, Stephen, Rexwinkel, Barbara, Lynch, Patrick D. ve Rhoades, Linda (2002). Reciprocation of perceived organizational support. Journal of Applied Psychology, 86(1), 42-51

EKER D. ve ARKAR H. (1995) Türk Psikologlar Dergisi Cilt:10 Sayı:34

EKŞİ, A. (1990). Çocuk-genç ve ana-babalar. İstanbul: Bilgi Yayınevi.

ERALTUĞ, A. K. (2006). Avrupa birliği hukukunda ebeveyn izni. Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 9,

ERALTUĞ Ayşegül (2006) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi Yıl 2006 Sayı 9

EREN, Erol. (2001), Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar), İstanbul: Beta Yayınevi,

ERGİN Canan (1992) Nadir Kitapevi İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul

ERGİN, C. (1992). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve maslach tükenmişlik ölçeğinin uyarlanması. Rûveyde Bayraktar ve İhsan Dağ (Ed.), VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları El Kitabı. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını.

ERGÖL, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., ve Taşkın, L., (2012). “Türkiye’de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler”, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi,

EROL, N. ve Simsek, Z. (2000). Mental health of Turkish children: behavioral and emotional problems reported by parents, teachers and adolescents. In: Singh NN, Leung JP, Singh AN (eds) International perspectives on child and adolescent mental health. Proceedings of the First International Conference, vol 1. Elsevier, Oxford, UK, 223–246.

ERSÖZ Aysel (1999) Cinsiyet rollerine ilişkin beklenti, tutum, davranışlar ve eşler arası sorumluluk paylaşımı (kamuda çalışan yönetici kadınlar örneği) TC Kültür Bakanlığı

ESER Şenay (1990) “Kadının Çalışmasının Aileye Etkileri”, I. Aile Şurası Bildirileri Tanıtım Serisi No:3, Ankara

GINZBERG, E. (1966). The development of human resources. New York: McGrawHill.

GİRGİN, Günseli ve Baysal, Asuman (2005). “Tükenmişlik Sendromuna Bir Örnek: Zihinsel Engelli Öğrencilere Eğitim Veren Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi”, TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni, 4

GÖKÇE Birsen (1990) “Türk Kadını ve Çağdaşlaşma”, Hacettepe Üniv. İ.İ.B.F. Dergisi C.8, S.2.

GÜL, Hasan (2002). “Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi” Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, Ocak 2002

GÜLOVA Asena Altın, Özge Demirsoy 2012 Örgüt Kültürü Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma İstanbul İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi

GÜLTEKİN, Lerzan. (2014). Sözlü görüşme Atılım Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Müdürü, 17 Temmuz 2014.

GÜNER, Ahmet R. (2008). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

GÜNER, Erol (2009), „Part Time Çalışma Aylık 150 Saatlik Mi? Yoksa Haftalık 30 Saatlik Bir Çalışma G GÜNER - Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

GÜNEY, Semra (2007), Örgütsel Bağlılık, Salih Güney (Ed.), Yönetim ve Organizasyon, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, , Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

GÜNEY, Semra ve diğerleri (2007), Duygusal Örgütsel Bağlılık Gelişiminde Algılanan Örgütsel Destek ve Örgüt Temelli Öz-Saygı, Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 25,

GÜNEY, S; (2004), Açıklamalı Yönetim-Organizasyon ve Örgütsel Davranış Terimler Sözlüğü, Ankara: Siyasal Kitabevi.

GÜRSELi, Seyfettin. ve Uysal, GÖKÇE. (2010), İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak, Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi,

GÜRSOY, F. (2002). Annesi çalışan ve çalışmayan çocukların saldırganlık eğilimlerinin incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Çocuk Gelişimi ve Eğitim Dergisi, 1.

HABLEMITOĞLU, Sengül, (1998), “İş ve aile sisteminin Dengelenmesinde Kadınların Part-Time Çalışma Olanakları”, Verimlilik Dergisi, S.4,

IZGAR, H. (2001). Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

İPLİK, E., İplik, F. N. ve Efeoğlu, E. (2014), “Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü”, International Journal of Economic and Administrative Studies, Cilt: 6, Sayı: 12,

İPLİK, Esengül ve diğerleri (2012), “Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışı” Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 12,

İNCE, M. ve Gül. H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. Ankara: Çizgi Kitabevi.

İŞCAN, Ömer F. ve Karabey, Canan Nur (2007). Örgüt iklimi ve yeniliğe destek algısı arasındaki ilişki. Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), 180193.

KAÇMAZ, Nazmiye (2005). “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Cilt 68, Sayı 1,

KALAĞAN, Gamze (2009). Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Algıları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

KARABIYIK, İlyas. (2012), “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı, Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 32(I),

KAPIZ, S. Ö. (2002) İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 4

KASALAK, G. ve Aksu, M. (2014), “Araştırma Görevlilerinin Algıladıkları Örgütsel Desteğin Örgütsel Sinizm ile İlişkisi”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1,

KATZ, D. & KAHN, R.L. (1977). The social psychology of organizations. New York: Wiley.

KELEŞ, Hatice Necla (2007), “İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 13, 243-363.

KIESLER, C. A.; (1971), The Psychology of Commitment: Experiments Linking Behavior to Belief, Academic Press, New York, NY.

KILIÇ, E., Şimsek, N. (2004). Davranışçı Öğrenme Kuramları.

KIRCHMAYER, Catherine, (2002), “Gender Differences In Managerial Careers: Yesterday, Today, and Tomorrow”, Journal of Business Ethics, Dordrecht.

KOCA A. Erkan (2008) İnsan Hakları : Disiplinlerarası Bir Yaklaşım BİRLEŞİK DAĞITIM KİTABEVİ

KOCACIK, F. ve B. Gökkaya; 2005. "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, vol. 6 no.1 (2005),

KORAY Meryem, Sevda DEMIRBILEK, Tunç DEMIRBILEK, (1999), "Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Kosulları ve Geleceği", KSSGM Yayını, Ankara.

KORAY, M. (1993). Türkiye'de çalışan kadın ve kamuda çalışma. Kadın Eğitim Çalışanları Sorunları Sempozyumu. Ankara: Başbakanlık Basımevi.

KORAY, M. (2003). Küreselleşmeye Eleştirel Bir Bakış, Yeni Bir Küresel Anlayışın Ve Örgütlenmenin Kaçınılmazlığı. Ankara: Başbakanlık Basımevi.

KORKMAZ, Adem ve Korkut, Gülsüm. (2012), "Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri,"Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 2(17),

KUŞAKSIZ, A. (2006). Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliğinde ve Türkiye'de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13(2),

KUŞAKSIZ, Aysel, (2005), Kısmi Süreli Çalışmanın Çalışanların Korunmasına Etkisi, (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir. Başbakanlık K.S.S.G.M., (1999); Türkiye'de Kadın, Ankara: K.S.S.G.M. Yayınları

LASCHINGER, Heather K.S., Almost, Joan P., Purdy, Nancy ve Cho, Julia (2006). Antecedents and consequences of nurse managers' perceptions of organizational support. Nursing Economics, 24(1),

LOCKWOOD, Nancy R. (2003), "Work-Life Balance: Challenges and Solutions", Society For Human Resource Management, Jun. Vol. 481, I. 6, Alexandria.

LUTHANS, F., (1992), Organizational Behavior, Newyork: McGraw-Hill, Inc.

MASCLACH, C. (1981). Burnout: A social psychological analysis. In J. W. Jones (Ed.), The burnout syndrome: Current research, theory, interventions. Park Ridge, IL: London House Press.

MASCLACH, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behavior, 2,

MASLACH, Christina ve Philip G. ZIMBARDO (1982), Burnout – The Cost of Caring, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.

MARCHESE, M. C.; G. BASSHAM ve J. RYAN; (2002), "Work Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis", Journal of Business Ethics, 40,

MATHIEU, J. E. ve Zajac, D. M. (1990) "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Cosequences of Organizational Commitment", Psychological Bulletin, 108

MELLOR, S., J.E. MATHIEU, J.L. FARELL ve S.G. ROGELBERG, (2001), Employee's Nonwork Obligations and Organizational Commitments: A New Way to Look at the Relationships; Human Resources Management, 40(20),

MERCAN, Mustafa (2006). "Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık", Afyonkarahisar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

MEYER, J. P. ve ALLEN, N. J. (1997). Commitment in the Workplace, Thousand Oaks Sage Publications, CA



MEYER, J.P. ve ALLEN, N.J. (1984). "Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", *Journal of Applied Psychology*, 64/3,

MORROW, P. C.; (1983), "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment", *Academy of Management Review*, 8,

MOWDAY, R. T.; R. M. STEERS ve L. W. PORTER; (1979), "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14,

MOWDAY, R.; R. STEERS ve L. PORTER; (1982), "Employee-Organisation Linkages: The Psychology of Commitment", *Absenteeism and Turnover*, Academic Press, London

MOWDAY, Richard T. (1998) "Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment", *Human Resources Management Review*, 8.

NATUNANN, Stefanie E., Bies, Robert J. ve Martin, Christopher L. (1995). The roles of organizational support and justice during a layoff. *Academy of Management Journal*,

NAYIR, D. (2008). Zamantılı, İşi ve Ailesi Arasındaki Kadın: Tekstil ve Bilgi İşlem Girişimcilerinin Rol Çatışmasına Getirdikleri Çözüm Stratejileri. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 8(2),

O'DRISCOLL, M. P., Ilgen, D. R., and Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*,

O'FARRELL Brigid B. (1990) "Çalışma ile Ailevi Görevlerin Kaynaştırılması-İşveren Girişimleri", Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkânlarının Geliştirilmesi Konferansı, İstanbul

OLIVER, N. (1990). Work Rewards, Work Values, and Organizational Commitment in an Employee-Owned Firm: Evidence from the U.K. *Human Relations*,

ÖNDER, Nurcan. (2013), "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü," *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1),

ÖNDEROĞLU, S. (2010). Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÖNEL, N. (2006). İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri. (Yüksek Lisans tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÖNER N. (2006) Türkiye'de kullanılan psikolojik test örnekleri Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul

ÖRÜCÜ, N. KILIÇ, E., (2007). Davranışçı Öğrenme Kuramları

ÖZÇELİKEL Hamdi, Japon Yönetim Sistemleri (1994) MESS Eğitim Vakfı Yayını, İstanbul.

ÖZÇINAR, Mustafa (2005). "Asistan Doktorlarda Burnout Sendromu", Aile Hekimliği Uzmanlık Tezi, Sağlık Bakanlığı Dr. Lütfü Kırdar Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Aile Hekimliği, İstanbul.

ÖZDEMİR, H. Deniz (2001, Üniversite Akademik Personelinin Görev Ünvanları Açısından İş Tükenmişlik Düzeylerinin Araştırılması, T.C. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut (2003). “Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt 18, Sayı 2

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve Çakmak Doruk, Nihal (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 33 (TemmuzAralık),

OZGEN, O. Ufuk, H., (2001). Interaction between the business and family lives of women entrepreneurs in Turkey. Journal of Business Ethics, 31(2),

ÖZNUR Yüksel (2006) insan kaynakları yönetimi Ankara gazi kitap evi

ÖZTÜRK, Mehmet (2002), İşletmelerde Paradigmatik Yönetimden Enigmatik Yönetime Geçerken Örnek Olaylar Yönetimi, 1. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

ÖZTÜRK, Zekai. ve Hakan Dündar. (2003), “Örgütsel Motivasyon ve Kamu Çalışanlarını Motive Eden Faktörler”, Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi, C. 4,

ÖZTÜRK Nilüfer, M. Nihal Esin, (2005) ÇALIŞMA YAŞAMI VE KADIN SAĞLIĞI

ÖZTÜRK, Nurten (2007). Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve Performansa Etkileri. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Öztürk, P. (2008). An Empirical Study Of Relationships Between Organizational Justice And Organizational Commitment In Public Health Care Companies In İstanbul. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi, SBE.

PORTER, L., STEERS, R., MOWDAY, R. & BOULIAN, P. (1973), “Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians”, Journal of Applied Psychology, Vol.59, No 5,

PATTERSON C., and Seligman, M. E. (2001). Explanatory style and illness: Personality and physical health [Special issue]. Journal of Personality,

PORTER, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974) “Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians”, Journal of Applied Psychology, 59,

RHOADES, Linda ve EISENBERGER, Robert (2002). Perceived organizational support: a review of literature. Journal of Applied Psychology, 87(4),

RAZON, N. (1983). Çalışan anne ve çocuk. İstanbul: İ.Ü. Edebiyat Fakültesi Yayınları, No: 3091.

RAZON N. (1990). Çalışan anne ve çocuğu. İstanbul: Remzi Kitabevi.

ROZON Gilbert (1983) Organizational Behavior, PrenticeHall, 9.Edition, New Jersey.

SAMADOV, S. (2006). İş Doyumunu ve Örgütsel Bağlılık: Özel Sektörde Bir Uygulama. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SAVCI Kemal (1973) Cumhuriyetin 50. yılında Kadın, Cihan Matbaası. İzmir,

SCHERMAN.R. ( 1994). Management and Organizational Behavior Essentials, Canada: John Wiley & Sons Inc.

SILBERT, Lisa T. (2005). The Effect of Tangible Rewards on Perceived Organizational Support. Master Thesis, University of Waterloo, Canada.

ŞENSES Fikret; (2001) “Küreselleşmenin Öteki Yüzü: Yoksulluk, İstanbul,

ŞENESEN Ümit 2000 Literatür Yayıncılık İşletme ve İktisat için İstatistik İstanbul

TARHAN, Nevzat 10 Adımda Pozitif Psikoloji TİMAŞ YAYINLARI (2016)

TARHAN, N. (2002). İşinizle çocuğunuz arasında hassas denge. Çocuk ve Aile Dergisi, 55.

TAŞBAŞ , K. (2010). Emniyet Teşkilatında Çalışan Kadın Polislerin İş ve Yaşam Koşullarının Değerlendirilmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

TATLIDİL Rezzan (1992) ”Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamındaki Yeri ve Sektör Dağılımı”, 3. İzmir İktisat Kongresi.

TAYCAN, Okutan, Kutlu, Leman, Çimen, Selma, ve Aydın, Nurcan (2006) “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Depresyon ve Tükenmişlik Düzeyinin Sosyodemografik Özelliklerle İlişkisi”, Anadolu Psikiyatri Dergisi, 7

TEKELİ, Ş. ve Ecevit, Y. (1995). 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar, Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri. (3.Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

TOPOĞLU Emre (2007) Nadir Kitapevi İstanbul TAM YOL İLERİ

TOKSÖZ, G. (2007). Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu. Ankara: Meter Matbaası.

TOKSÖZ, İlhan (2001) İstanbul Üniversite Öğrencilerinin Örgütsel Bağlılık Çalışması Trakya Üniversitesi Örneği

TUNAYA Tarık Zafer (1962) İslamcılık Cereyanı, Baba Matbaası, İstanbul

TUTAR Hasan; (2013) “Meslek Yüksek okullarında İşletme Yönetimi” Seçkin Yayıncılık, İstanbul,

TUTAR, H. (2010). “İşgören Yabancılaşması ve Örgütsel Sağlık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 65/1,

TÜLLÜK, M.S; (2006). Türkiye’de Bankacılık Sektöründe Kadın Çalışanların Sorunları: Çanakkale Örneği, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

TÜRKMEN. F. (2016). Ortaokul Yöneticilerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Sinop İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Türk Dil Kurumu Sözlüğü, (2012), Ankara: Türk Dili Kurumu Yayınları, B.2.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü, (2013), Ankara: Türk Dili Kurumu Yayınları,

ULUTAŞ, Ü. Çağla. (2009), Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek, Çalışma ve Toplum, 21(2),

UYGUR, A. (2004). Örgütsel Bağlılık ve İş gören Performansı. Türkiye Vakıflar Bankası Ankara. İstanbul. İzmir İli Şubelerine Yönelik Alan Araştırması. (Yayımlanmamış Doktora Tezi).Hacettepe Üniversitesi. Ankara.

UYYSAL, Gökçe. (2010), İstihdamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Artırmak, Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, ss.82.

ÜREN, S , ÇORBACIOĞLU, S . (2012). ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: İMALAT SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN BİR İŞLETME ÖRNEĞİ. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14 (1), 29-52. Retrieved from <http://dergipark.org.tr/gaziuiibfd/issue/28317/300916>

VAROĞLU, Demet: (1993) “Kamu Sektöründe Çalışanların İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara,

VATANSEVER, Çiğdem (2008). Work and Non-Work Life Balance, and Its Relation To Organizational Commitment and Career Satisfaction. Doktora Tezi,Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

VATANSEVER, Çiğdem (2010). İş ve iş dışı yaşam dengesi. (Editör: Güler İslamoğlu). Kurumlarda İyilik de Var. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

VURDU, U. (2017).Resmi Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Durumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.(Yüksek Lisans Tezi).Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Ana Bilim Dalı. İstanbul.

VECCHIO, R. P (1988) Organizational Behavior, The Dreyden Pres, Orlando

YALÇIN, Azmi ve İplik, Fatma, Nur (2005). “Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 14, Sayı 1,

YAVUZER, H. (1996). Ana-baba ve çocuk. İstanbul: Remzi Kitabevi.

YAVUZER, H. (2010). Doğum Öncesinden Ergenlik Sonuna Çocuk Psikolojisi. (32. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.

YAVUZER Haluk Remzi Kitabevi Anne Olmak Mutlu Kuşaklar Yetiştirmek İçin (2010)

YILDIRIM Okutan, Elvan ve Balaban Özlem (2007). “Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: SAÜ. İİBF Örneği”, VI. Anadolu İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, 31 Mayıs-2 Haziran 2007, Kırıkkale,

YILMAZ, Abdullah&Bozkurt, Yavuz ve İzci, Ferit. (2008), “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma,”Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2).

YILMAZ, A. (1999). Çocuk yetiştirme tutumları kuramsal yaklaşımlar ve görgül çalışmalar. İstanbul: Türk Psikoloji Yazıları.

YILMAZ B., M. Berber (2000); Türkiye’de Kadının İşgücü Piyasasına Katılım Süreci ve Bölgesel Analiz, Ankara :T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunlar Genel Müdürlüğü Yayınları

YILMAZ, Abdullah; Bozkurt, Yavuz; İzci, Ferit. (2006). „Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma“ Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 9(2). Eskişehir.

YÜKSEL, M. (2003). Feminist Hukuk Kuramı ve Feminist Düşünce Teorileri. İstanbul: Beta Basım A.S.

YÜKSEL İ. (2006), “Örgütsel Destek Algısı ve Belirleyicilerinin İşten Ayrılma Eğilimi ile İlişkisi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 35, Sayı: 2, s. 7-32.

ZUNKER, V.G.(1998), Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning. (5th ed.) California, USA: Brooks/Cole Publishing Company. Journal of Vocational Education and Training, Vol. 50,

WEBER, M. (1958). The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism. T. Parsons (Çev.). New York: Charles Scribner’s Son. (İlk baskı. 1904-1905).

WIRTH , Linda, „Breaking Through The Glass Ceiling Women In Management“ International Labour Office, Geneva- 2001.

WIRTH Linda 2001 Cam Tavandan Ayrılma: Yönetimde Kadın

WIRTH, L. 2002. Bir yaşam biçimi olarak kentleşme. (Çev. B. Duru, A. Alkan), İçinde Duru, B., Alkan, A. (haz.) 20. Yüzyıl Kenti, 77-106, İmge Yayıncılık, Ankara, (Orijinal Basım Tarihi 1938).

WIRTH, Linda 2004 Cam Tavanda Kırılma Yönetimde Kadınlar

WIRTH, Linda (2004), Breaking through the glass Ceiling: Women in Management, International Labor Office, Geneva

İnternet:

T.C Başbakanlık/ Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı, [http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e0b369dc31550b3ac30/handan\\_sayer\\_tez.pdf](http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e0b369dc31550b3ac30/handan_sayer_tez.pdf) (06.02.17)

İLO

<http://www.tuik.gov.tr/>

<http://www.iskanunu.com>