

**T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Doktora Tezi

**ÇALIŞAN ANNELERDE BAŞA ÇIKMA
STRATEJİLERİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: ZONGULDAK
ÖRNEĞİ**

Banu Açıkgöz

Zonguldak 2014

**T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

Doktora Tezi

**ÇALIŞAN ANNELERDE BAŞA ÇIKMA
STRATEJİLERİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: ZONGULDAK
ÖRNEĞİ**

**Hazırlayan
Banu Açıkgöz**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Ahmet Ferda Çakmak**

Zonguldak 2014

T.C.
BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TEZ ONAYI

Enstitümüzün İşletme Anabilim Dalı'nda 2006538201001 numaralı Banu Açıkgöz'ün hazırladığı "Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği" konulu DOKTORA tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 25/03/2014 Salı günü saat 14:00'te yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OYBİRLİĞİYLE karar verilmiştir.

Başkan

Doç. Dr. Abdullah KARAKAYA

Üye

Doç. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK

Üye

Doç. Dr. Halil YILDIRIM

Üye

Doç. Dr. Emrah İsmail ÇEVİK

Üye

Yrd. Doç. Dr. Hande KÜÇÜKÖNDER

Yukarıdaki imzaların; adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

25/03/2014

Doç. Dr. Hakan SARIBAŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Kurum	BEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı
Tez Başlığı	Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği
Tez Yazarı	Banu Açıköz
Tez Danışmanı	Doç. Dr. Ahmet Ferda Çakmak
Tez Türü, Yılı	Doktora Tezi, 2014
Sayfa Adedi	174

1980'lerden bugüne, kadınların toplam işgücü içindeki oranının yükselişi, çift kazançlı ailelerin, kadın girişimcilerin ve çalışan annelerin sayısının artışı gibi birtakım gelişmelerin doğan bir sonucu olarak dünya genelinde kadın çalışanların toplam işgücü içindeki oranı yükselmektedir. Geçmişten günümüze doğru gelindiğinde, istatistiksel veriler ülkemiz açısından çalışan kadın sayısındaki düşüş trendi olduğunu göstermektedir. Bu çalışma, çalışan annelerin emeğini arz etme noktasında karşılaştığı sorunlardan biri olarak değerlendirilen iş-aile ve aile-iş çatışmalarını başa çıkma stratejileri aracılığıyla ne denli etkili yönetebildiğini incelemekte ve söz konusu çatışmanın daha etkin yönetimi için uygun öneriler sunmayı amaçlamaktadır.

Problem-odaklı, duygu-odaklı ve fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri şeklinde üçlü bir sınıflandırmadan faydalanılarak adı geçen strateji türleri ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasındaki ilişkilerin incelenmesinde regresyon analizi tercih edilmiştir. Çocuğu/çocukları okul öncesi eğitimden orta öğretime çeşitli düzeylerde eğitim gören çalışan annelerin oluşturduğu 326 kişilik bir örneklem grubu aracılığıyla gerçekleştirilen analizler, özellikle örgütsel ve toplumsal bazda, çalışan annelerin daha fazla desteğe ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Başa Çıkma Stratejileri, Çalışan Anneler, Zonguldak.

ABSTRACT

Institution	BEÜ Institute of Social Sciences, Department of Management
Title	The Effects of Coping Strategies on Work-Family Conflict among Working Mothers: The Case of Zonguldak
Author	Banu Açıkgöz
Adviser	Assoc. Prof. Ahmet Ferda Çakmak
Type of Thesis, Year	PhD. Thesis, 2014
Total Number of Pages	174

Developments like the increase in numbers of dual-earner couples, woman entrepreneurs and working mothers since 1980's appear as the factors boosting the ratio of working women in labor force. Notwithstanding these developments, the extant statistical data reveal the downtrend in the number of working women in terms of our country. This study examines how effectively work-family and family-work conflicts are managed by working mothers through the coping strategies and aims at offering suggestions for more effective management methods of work-family and family- work conflicts.

Coping strategies are classified into problem-focused, emotion-focused and non-functional categories. Regression analysis has been preferred to search the relations between work-family conflict, family-work conflict and aforementioned coping strategies. The analyses have been conducted through a sample of 326 working mothers whose children receiving education from a pre-school institution, primary school, secondary school or high school. The results of these analyses indicate that working mothers need more support on organizational and social basis.

Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Coping Strategies, Working Mothers, Zonguldak.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ	1
1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	5
1.1. Temel Kavramlar.....	5
1.1.1. Rol	5
1.1.2. Kimlik – Alt Kimlik	8
1.1.3. Rol Çatışması	9
1.2. İş-Aile Çatışmasının Kapsamı	11
1.3. Yaşam Alanları ile İlgili Bağlantı Mekanizmaları	18
1.4. İş-Aile Çatışmasına Yol Açan Faktörler.....	28
1.4.1. Zaman-Gerilim-Davranış Kaynaklı Faktörler.....	33
1.4.1.1. Zaman Kaynaklı Faktörler.....	34
1.4.1.2. Gerilim Kaynaklı Faktörler	36
1.4.1.3. Davranış Kaynaklı Faktörler	37
1.4.2. İş-Aile-Birey Kaynaklı Faktörler	37
1.4.2.1. İş Kaynaklı Faktörler	37
1.4.2.2. Aile Kaynaklı Faktörler	40
1.4.2.3. Birey Kaynaklı Faktörler	43
1.5. Çalışan Anneler ve İş-Aile Çatışması.....	45
1.6. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları	60

2. BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ.....	65
2.1. Başa Çıkmanın Tanımı	65
2.2. Başa Çıkma Stratejilerinin Fonksiyonları.....	66
2.3. Başa Çıkma Stratejilerinin Türleri	67
2.3.1. TASA (Terk Et-Anlat-Sadık Kal-Aldırma) Modeli	67
2.3.2. Hall Modeli	69
2.3.3. Lazarus Modeli.....	75
2.3.3.1. Lazarus Modelinin Geliştirilmesine Yönelik Çalışmalar I: Amatea ve Fong-Beyette Karma Modeli	78
2.3.3.2. Lazarus Modelinin Geliştirilmesine Yönelik Çalışmalar II: Hobfoll-Dunahoo-Ben Porath-Monnier Modeli	79
2.3.3.3. Lazarus Modelinin Geliştirilmesine Yönelik Çalışmalar III: Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği (CSI).....	83
2.3.4. Carver-Scheier-Weintraub Modeli: COPE Ölçeği.....	84
2.3.5. Diğer Model ve Sınıflandırmalar	88
3. ÇALIŞAN ANNELERİN BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİ: ZONGULDAK ŞEHİR MERKEZİ ÖRNEĞİ.....	96
3.1. İş-Aile Çatışması ve Başa Çıkma ile İlgili Ampirik Çalışmalar	96
3.2. Çalışmanın Metodolojisi.....	97
3.2.1. Çalışmanın Gerekçesi ve Amacı	97
3.2.2. Çalışmanın Hipotezleri	101
3.2.3. Çalışmanın Örneklemi.....	102
3.2.4. Ölçekler ve Anketlerin Uygulanması	103
3.2.5. Pilot Çalışma	105
3.2.6. Çalışmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler	108
3.3. Çalışmanın Bulguları	108
3.3.1. Güvenilirlik Analizleri.....	108
3.3.2. Frekans Analizleri	110
3.3.3. Korelasyon Analizleri.....	116
3.3.4. Gruplar Arasındaki Farklılıkların Belirlenmesi	117
3.3.5. Regresyon Analizleri	129
3.3.6. Hipotezlerin Sınanması.....	134

3.4. Tartışma	135
SONUÇ.....	141
KAYNAKÇA.....	146
EK 1: ANKET ÖRNEĞİ.....	170

TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1.1: Wiersma'nın İş-Aile Çatışmasını Dayandırdığı Temeller	17
Tablo 1.2: Türkiye'de İş-Aile Çatışmasının Cinsiyetlere Göre Neden ve Sonuçları	49
Tablo 1.3: İş-Aile Çatışmasının Bireysel, Ailevi ve Örgütsel Sonuçları	61
Tablo 1.4: İş-Aile Çatışmasının Nedenleri, Sonuçları ve Çatışmaya Yönelik Olası Müdahale Yöntemleri	62
Tablo 2.1: Çalışan Anneler Açısından Tip I, Tip II ve Tip III Stratejilerinin Kapsamı	74
Tablo 2.2: Orijinal ve Kısaltılmış COPE Ölçekleri'nin Karşılaştırılması	85
Tablo 3.1: İş-Aile Çatışması Ölçeği Madde-Bütün İstatistikleri	106
Tablo 3.2: COPE Başa Çıkma Ölçeği Madde-Bütün İstatistikleri	107
Tablo 3.3: Pilot Çalışma Güvenilirlik Analizi Sonuçları	107
Tablo 3.4: İş-Aile Çatışması Parça-Bütün İstatistikleri	108
Tablo 3.5: COPE Başa Çıkma Ölçeği Parça-Bütün İstatistikleri	109
Tablo 3.6: Ölçeklerin Güvenilirliğine İlişkin Karşılaştırmalı Sonuçlar	110
Tablo 3.7: Yaş Gruplarına Göre Frekans Dağılımları	110
Tablo 3.8: Medeni Duruma Göre Frekans Dağılımları	110
Tablo 3.9: Evlilik Süresine Göre Frekans Dağılımları	111
Tablo 3.10: Eğitim Durumuna Göre Frekans Dağılımları	111
Tablo 3.11: Çalışma Durumuna Göre Frekans Dağılımları	111
Tablo 3.12: Çalışılan Sektöre Göre Frekans Dağılımları	112
Tablo 3.13: Haftalık Çalışma Saatine Göre Frekans Dağılımları	112
Tablo 3.14: İş Hayatındaki Toplam Çalışma Süresine Göre Frekans Dağılımları	112
Tablo 3.15: İdari Görevin Bulunmasına Göre Frekans Dağılımları	113
Tablo 3.16: 0-6 Arası Yaştaki Çocuğun Varlığına Göre Frekans Dağılımları	113
Tablo 3.17: Ev İşlerinde Ücretli Yardımcıdan Faydalanmaya Göre Frekans Dağılımları	113
Tablo 3.18: Ev İşlerine, Aile Büyüklerine, Eşe, Kendine ve Çocuğa/Çocuklara Ayrılan Zaman	114
Tablo 3.19: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Ortalama Değerleri	115
Tablo 3.20: Başa Çıkma Stratejilerinin Kullanım Yoğunluğu	115

Tablo 3.21: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin Faktörleri Arasındaki Pearson Korelasyon Değerleri.....	116
Tablo 3.22: Haftalık Çalışma Saati için t Testi.....	117
Tablo 3.23: Ücretli Yardımcıdan Faydalanma için t Testi.....	118
Tablo 3.24: Fazla Mesai için t Testi.....	118
Tablo 3.25: Varyansların Homojenliği Testi (Çocuk Sayısı).....	118
Tablo 3.26: Çocuk Sayısı için Varyans Analizi.....	119
Tablo 3.27: Çocuk Sayısı için Post Hoc Testi.....	119
Tablo 3.28: Varyansların Homojenliği Testi (Ev İşlerine Ayrılan Zaman)	120
Tablo 3.29: Ev İşlerine Ayrılan Zamana Bağlı Olarak Yaşanan İAÇ ve AİÇ için Brown-Forsythe Testi	120
Tablo 3.30: Ev İşlerine Ayrılan Zaman için Post Hoc Testi	121
Tablo 3.31: Varyansların Homojenliği Testi (Eşe Ayrılan Zaman)	122
Tablo 3.32: Eşe Ayrılan Zaman için Varyans Analizi	122
Tablo 3.33: Eşe Ayrılan Zamana Bağlı Olarak Yaşanan AİÇ için Brown-Forsythe Testi.....	122
Tablo 3.34: Eşe Ayrılan Zaman için Post Hoc Testi.....	123
Tablo 3.35: Varyansların Homojenliği Testi (Kendine Ayrılan Zaman).....	124
Tablo 3.36: Kendine Ayrılan Zamana Bağlı Olarak Yaşanan İAÇ ve AİÇ için Brown-Forsythe Testi.....	124
Tablo 3.37: Kendine Ayrılan Zaman için Post Hoc Testi	125
Tablo 3.38: Kendine Ayrılan Zaman ve İAÇ/AİÇ için Ortalama Değerler	126
Tablo 3.39: Çocuğa Ayrılan Zaman ve İAÇ/AİÇ için Ortalama Değerler	126
Tablo 3.40: Varyansların Homojenliği Testi (Çocuğa Ayrılan Zaman)	127
Tablo 3.41: Çocuğa Ayrılan Zaman için Varyans Analizi.....	127
Tablo 3.42: Çocuğa Ayrılan Zaman için Post Hoc Testi	128
Tablo 3.43: İAÇ Bağımlı Değişkeni için Regresyon Analizleri.....	129
Tablo 3.44: AİÇ Bağımlı Değişkeni için Regresyon Analizleri.....	130
Tablo 3.45: Çoklu Hiyerarşik Regresyon: FOBÇS-Demografik-İAÇ.....	131
Tablo 3.46: Çoklu Hiyerarşik Regresyon: POBÇS-Demografik-AİÇ.....	132
Tablo 3.47: Çoklu Hiyerarşik Regresyon: DOBÇS-Demografik-AİÇ	133
Tablo 3.48: Çoklu Hiyerarşik Regresyon: FOBÇS-Demografik-AİÇ.....	134
Tablo 3.49: Çalışmanın Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar	135

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1.1: Rol Döngüsü Modeli.....	6
Şekil 1.2: Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Modeli	10
Şekil 1.3: Rol Ayrışması ve Rol Bütünleşmesi Süremi	19
Şekil 1.4: Carlson ve Kacmar'ın İş-Aile Çatışması Modeli.....	31
Şekil 1.5: Frone ve Diğerlerinin İş-Aile Çatışması Modeli	32
Şekil 1.6: İş-Aile Çatışmasında Uyumsuzluk Modeli.....	35
Şekil 1.7: İş-Aile Çatışmasında Kişiliğin Roller Üzerindeki Etkileri	45
Şekil 1.8: Ülke Bazında Kadın ve Erkeğin İşgücüne Katılım Oranları (1980).....	53
Şekil 1.9: Ülke Bazında Kadın ve Erkeğin İşgücüne Katılım Oranları (2006).....	54
Şekil 2.1: TASA Modeli	69
Şekil 2.2: Hobfoll-Dunahoo-BenPorath-Monnier Modeli'nde İkili Eksen	80
Şekil 3.1: Çalışmanın Modeli.....	101
Şekil 3.2: Çalışmanın Detaylandırılmış Modeli.....	101

KISALTMALAR LİSTESİ

AİÇ	: Aile-iş çatışması
ANOVA	: Analysis of variance (varyans analizi)
bkz.	: bakınız
C α	: Cronbach Alpha
COPE Inventory	: Coping Orientations to Problems Experienced Inventory (Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği)
CSI	: Coping Strategies Inventory (Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği)
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DOBÇS	: Duygu-odaklı başa çıkma stratejileri
df.	: degrees of freedom (serbestlik derecesi)
DW	: Durbin-Watson
Ed.	: Editör(ler)
EU (AB)	: European Union (Avrupa Birliği)
EURAM	: European Academy of Management
FOBÇS	: Fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri
ILO	: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
IO/OB	: Industrial organizational psychology and organizational behavior (endüstriyel örgütsel psikoloji ve örgütsel davranış)
İAÇ	: İş-aile çatışması
İKO	: İşgücü katılım oranı
KAGİDER	: Türkiye Kadın Girişimciler Derneği

MANOVA	: Multivariate analysis of variance (çok değişkenli varyans analizi)
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)
POBÇS	: Problem-odaklı başa çıkma stratejileri
Pub. (Yay.)	: Publications (yayımları)
R-COPE Inventory	: Revised Coping Orientations to Problems Experienced Inventory (Gözden Geçirilmiş Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği)
s.	: sayfa
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi)
TASA Modeli	: Terk et, anlat, sadık kal, aldırma modeli
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği
vd.	: ve diğerleri
WEF	: World Economic Forum (Dünya Ekonomik Forumu)

GİRİŞ

Çalışanların iş ve aile yaşamı arasındaki bağlar, özellikle 1980'lerden itibaren üzerinde araştırma yapılan ve yakından incelenen konulardan biri haline gelmiştir. Kadınların toplam işgücü nüfusundaki oranının yükselmesi, çift kazançlı ailelerin, kadın girişimcilerin ve çalışan annelerin sayısının artması, konunun örgütsel davranış disiplini tarafından ele alınması sonucunu doğurmuştur. 1980'lerde iş ve aile yaşamları birbirinden ayrı iki dünya olarak ele alınırken, günümüzde bu iki dünya arasındaki karşılıklı ve sarmal ilişkiden söz edilmektedir. Söz konusu ilişkiler, olumlu olduğu kadar olumsuz sonuçlar da doğurmakta ve hem işten eve hem de evden işe doğru iki yönlü bir etkileşimi içermektedir.

İş-aile çatışması olarak adlandırılan bu olguda bir rol, diğer bir rol için gerekli olan kaynakları tüketmektedir. Söz konusu kaynaklar arasında zaman, enerji, dikkat ve sabır gibi pek çok unsur yer almaktadır. Karşılıklı bağımlılık içeren iş ve aile yaşamlarında, iş kaynaklı faktörlerin ev yaşantısı üzerinde olumsuz sonuçlara yol açması "iş-aile çatışması", aile kaynaklı faktörlerin iş yaşantısı üzerinde olumsuz sonuçlara yol açması ise "aile-iş çatışması" olarak adlandırılmaktadır.

İş kaynaklı stresin temelinde iş dünyasındaki rekabetin küresel boyutlara ulaşması, çalışma tür ve biçimlerinin değişmesi, iş gereklerinin niteliğindeki artışlar, hızlı teknolojik inovasyonlar yer almaktadır. İş yaşam alanında üstlenilen rol içinde yaşanan rol-içi çatışmalar ve rol belirsizliği, aşırı iş yükü, iş saatlerinde artış veya sarkmalar, zaman baskısı ve yetersiz donanım, aydınlatma ve ısıtma gibi işi gerçekleştirmeyi engelleyecek nitelikteki örgütsel ve yönetsel engeller işyeri kaynaklı stresörler de işyerinde stresin ortaya çıkmasına yol açan nedenler arasında yer almaktadır. Ayrıca ek işte çalışma, vardiyalı çalışma sistemi, iş için harcanan entelektüel ve fiziksel çaba, işteki yüksek değişim hızı, işyerinde iletişimin stresli oluşu, yaşanan kalite ve rekabet baskıları, işin zorluğu ve çeşitliliği, üst'ün çatışma yaşayan çalışana karşı destekleyici davranış ve tutumlar sergilememesi gibi yönetsel faktörler de çalışanlarda gerilime yol açabilmektedir. Belirtilen unsurların yanı sıra işe başlama saatindeki sürekli değişiklikler, çalışanın iş programını değiştirme esnekliğine sahip olmaması, şahsi veya ailevi sorunlar için işyerinden sık sık izin

almak zorunda kalması ve işin rutin olması veya tehlike taşıması gibi faktörler diğer iş yeri kaynaklı çatışma nedenleridir.

Aile yaşamı kaynaklı çatışma nedenleri irdelendiğinde, ev işleri ve çocuk bakımı faaliyetlerine harcanan zamanın çokluğu, kadın çalışanın sahip olduğu çocuk sayısı ve çocukların yaşları, evine arzu ettiği zamanı ayıramayan çalışanın yaşadığı suçluluk duygusu ve gerilimin etkisi pek çok çalışan tarafından tecrübe edilmektedir. Aynı zamanda, eşin çalışma saatlerinin yoğunluğu ve iş seyahatlerine gitme sıklığı, ev işlerine katılımının ve yardımının olmaması, eşler arasında yaşanan geçimsizlikler, eşin psikolojik desteğinin eksikliği de aile-iş çatışmasına neden olmaktadır. Aile büyüklerinin beklentilerini karşılama zorunluluğunun hissedilmesi ve evde bakımı üstlenilen bir aile büyüğünün varlığı gibi nedenler de aile yaşam alanından kaynağını alan diğer çatışma yaratıcı faktörlerdir.

İş-aile çatışmasına ilişkin çalışma yapmanın zorluğu, söz konusu çatışma türü ile çalışma yapan kişiler tarafından analizlere dahil edilen diğer değişkenler arasındaki ilişkilerin karmaşıklığından kaynaklanmaktadır. Örneğin bir açıdan bakıldığında stres kaynakları iş-aile çatışmasına ve dolaylı olarak da gerilime yol açarken, bir başka açıdan bakıldığında yaşanan çeşitli gerilimler iş-aile çatışmasına ve dolaylı olarak da strese yol açmaktadır. Bazı durumlarda iş-aile çatışması bir neden, bazı durumlarda bir aracı, bazı durumlarda da sonuçtur. İş-aile çatışmasının bir stresör mü, yoksa strese verilen bir tepki mi olduğu duruma göre değişmektedir.

Bu çalışmada, iş-aile çatışması bağımlı değişken, başa çıkma stratejileri bağımsız değişken olarak ele alınmaktadır. “Kaynağı ister aile, ister işyeri olsun, çalışan annelerin maruz kaldığı stresörler, iş-aile çatışmasına yol açmakta ve anneler başa çıkma stratejilerinden faydalanarak çatışmayı yönetmeye çalışmaktadır.” fikri, çalışmamızın ana dayanağını oluşturmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde iş-aile çatışmasını açıklamak üzere temel kavramlardan yola çıkılmaktadır. İş-aile çatışmasının tanımı yapıldıktan sonra temeli, kapsamı ve nedenleri irdelenmektedir. Bölümün devamında iş ve aile yaşam alanları arasındaki etkileşim türlerini açıklamak amacıyla geliştirilmiş bağlantı

mekanizmaları ve iş-aile sınır teorisi üzerinde durulmaktadır. Birinci bölümde son olarak cinsiyetler arası farklılıklar ve kadınlar açısından iş-aile çatışması gerçeği ele alınmaktadır.

Çatışma söz konusu olduğunda, çatışmayla başa çıkma yöntemleri örgütsel program ve politikalar (esnek iş saatleri, part-time çalışma olanakları, işini evden yürütme) ve bireysel çözüm teknikleri (baş çıkma stratejileri) olmak üzere iki grupta toplanmaktadır. İkinci bölümde çalışanların yaşadığı iş-aile çatışması sırasında bilinçli olarak veya olmayarak kullandıkları başa çıkma stratejilerine yönelik bir literatür taraması yer almaktadır. Başa çıkma stratejilerine ilişkin geliştirilen modeller ve söz konusu stratejilerle ilgili ampirik çalışma sonuçları, bu bölümün açıklamaya çalıştığı temel konulardır. Bu aşamada terk et-anlat-sadık kal-aldırma (TASA) modeli, Hall modeli, Lazarus modeli, Amatea ve Fong-Beyette karma modeli ve COPE Ölçeği detaylı olarak ele alınmış, literatürde yer alan diğer modellere de kısaca değinilmiştir.

Çalışmanın üçüncü ve son bölümü, ampirik çalışma sonucu elde edilen bulgular ışığında, literatürde görülen bir boşluğun doldurulmasına katkı sağlamaya yöneliktir. Çalışan annelere ulaşma açısından okul öncesi eğitim veren kurumlar ile ilk ve orta öğretim okulları dahil edilmiştir. Literatür incelendiğinde, 18 yaşın altında çocuğu bulunan ailelerin çocuksuz ve çocuğu 18 yaşından büyük olup da evden uzakta yaşayan ailelere göre daha fazla çatışma yaşadığı bulgusunun genel kabul gördüğü anlaşılmaktadır. Çocuklu aileler içinde ise okul öncesi dönem çocuğunun çalışan anne-babasının yaşadığı çatışma şiddetinin en üst düzeyde olduğu ileri sürülmektedir. Evdeki en küçük çocuğun yaşının ilerlemesiyle birlikte çalışan anne-babanın yaşadığı iş-aile çatışmasının şiddetinde azalma görülmektedir. Pek çok toplumda kadına yönelik toplumsal bakış açısı, –ücretli olarak çalışıyor olsa bile– kadının ev yaşamında üstlendiği ağır sorumlulukların hafiflemesine olanak tanımamaktadır. Buraya kadar anlatılan gerekçeler doğrultusunda, bu çalışma ile çalışan annelerin yaşadığı iş-aile çatışmasının ortaya konması, faydalanılan başa çıkma stratejilerine açıklık getirilmesi, seçilen stratejilerin neler olduğunun ve iş-aile

atışmalarını nasıl etkilediğinin belirlenmesi, uygulamada ortaya çıkan eksikliklerin giderilmesine yönelik öneriler sunulması hedeflenmektedir.

1. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

Çalışmanın birinci bölümünde iş-aile çatışması kavramının tanımı yapılarak temeli, içeriği ve nedenleri hakkında genel bilgiler verilmektedir. Ardından, iş ve aile yaşam alanları arasındaki etkileşimi açıklayıcı mekanizmalar ve sınır teorisi irdelenmektedir. Ayrıca iş-aile çatışmasının çalışan anneler üzerindeki etkisi üzerinde durulmakta ve sonuçları tartışılmaktadır.

1.1. Temel Kavramlar

İş-aile çatışması ile ilgili olarak konunun anlaşılabilirliğini arttıracak birtakım temel kavramlar bulunmaktadır. Bu kavramların başlıcaları rol, kimlik, alt kimlik ve rol çatışmasıdır.

1.1.1. Rol

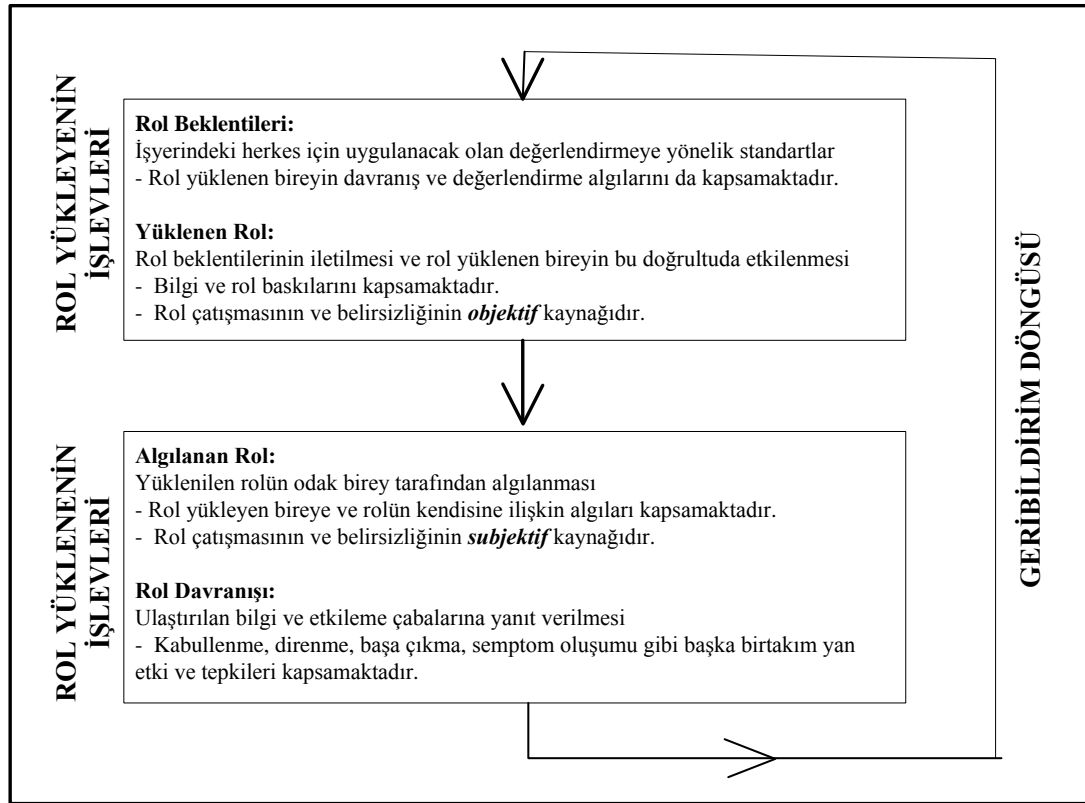
Sosyal yapıların başlıca yapı taşı olan roller, bireyleri sosyal ve maddi kaynaklarla sosyal grup ve kurumlara bağlayarak bireylere dışsal ödül ve fırsatlarla birlikte içsel bir anlam ve amaç belirleme olanağı sağlamaktadır (Reitzes ve Mutran, 1994:313). Levinson (1959'dan aktaran Hall 1972:472-473) rolü üç bileşeni bulunan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Bunların ilki bireyin bulunduğu pozisyonda faaliyet göstermesine yol açan, rehberlik eden, engel veya destek olan norm, beklenti, tabu, sorumluluk ve baskılar olarak ifade edilen yapısal rol talepleridir. İkinci bileşen bireysel rol kavramıdır. Bireysel rol, bireyin bulunduğu pozisyonda nasıl düşünmesi ve davranması gerektiği ile ilgili yaptığı içsel tanımlamadır. Sonuncu bileşen olan rol davranışı ise birtakım örgütsel normlarla uyumlu veya uyumsuz olarak, bireyin bilinçli ya da bilinçsizce sergilediği davranışları kapsamaktadır.

Rol kavramının kullanım alanları Conway ve Feigert (1976) tarafından üç başlık altında toplanmıştır: Rol,

- Belirli bir sosyal pozisyonda konumlanmış olan bireye toplum tarafından atfedilen, davranış, tutum ve değerleri içeren normatif bir süreçtir.

- Bireyin kendi konumunu ve diğer bireylerin konumlarını göz önüne alarak kendi durumuna ilişkin yaptığı kavramsallaştırmadır.
- Sosyal pozisyona sahip bir bireyin davranışlarına atıf yapmak için kullanılmaktadır.

Şekil 1.1: Rol Döngüsü Modeli



Kaynak: Daniel Katz ve Robert Kahn (2006); “The Social Psychology of Organizations”, *Organizational Behavior II: Essential Theories of Process and Structure* içinde, (Ed.: John B. Miner), New York: M. E. Sharpe Inc., s. 157.

Bireylerin yaşamları boyunca canlandırdıkları rollerin birbiri ardına eklenmesiyle sürekli bir rol döngüsü meydana gelmektedir. Rol döngüsü, rolün nasıl oluştuğunu, yorumlandığını ve role ilişkin ne tür bir tepkinin verildiğini, oluşan geribildirim sonucu yeni rol beklentilerinde ne gibi değişimler olduğunu açıklayan sarmal bir modeldir. Rol beklentilerinin iki ana kaynağı bulunmaktadır. İlk kaynak içinde bulunulan pozisyonunun bireye yüklediği görev ve sorumluluklar, ikinci kaynak ise rolü gerçekleştiren bireyle yaşanmış olan eski deneyimlerdir (Herbert, 1981:267). Şekil 1.1’de yer alan model Katz ve Kahn (2006:157) tarafından

geliştirilmiştir. Modele göre döngü, rol yükleyen rol yüklediği bireyden birtakım beklentilerde bulunması ve beklentilerini karşı tarafa iletmesiyle başlamaktadır. Rol yüklenen birey ise kendisinden beklenen rol gereklerini algılayıp bu beklentileri sergileyeceği davranışlar için girdi olarak kullanmaktadır. Bu süreç, geribildirim mekanizmasıyla birlikte bir sarmal şeklinde sürekli nitelik taşımaktadır.

Bireyin yaşamının yapısını oluşturan çok sayıdaki rolden hangisine ne zaman öncelik vereceği konusu ağırlıklı olarak bireyin değer sistemine bağlıdır ve rollerin birey tarafından doldurulmasından çok canlandırılması söz konusu olmalıdır. Çünkü roller sosyal beklentiler, bireysel ve durumsal belirleyiciler kadar, bireyin bu unsurları yorumlayışı ve ifade ediş tarzı arasında gelişen etkileşim tarafından da şekillendirilmektedir. Bu nedenle bir role ilişkin beklentiler iki birey tarafından farklı şekillerde yorumlanabilmektedir. Rolün doldurulması ile ulaşılabilecek olan rolün durgun ve kalıplaşmış niteliği kavramsal bir yanlılığa yol açacaktır (Niles vd., 2001: 24).

Rol kavramı incelenirken, irdelenmesi gereken diğer kavramlar aşırı rol yükü, düşük rol yükü ve rol belirsizliğidir. Rol belirsizliği, bir role ilişkin beklenti ve yönergelerin bulunmaması, bulunup açık olmaması veya düzgün biçimde iletilmemesi sonucu (Rahim, 2000:100) veya rolün gereklerine ilişkin yeterli bilgiye sahip olunmadığı veya bilginin yeterli netliği sağlamadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır.

Aşırı rol yükü, rol yükleyiciler arası ve rol içi çatışmaların bir karışımı olarak nitelendirilmektedir. Birey, farklı rol yükleyicilerden gelen ve bir bütün olarak bakıldığında başarılması çok zor olan talepleri yerine getirmek zorunda kaldığında ortaya çıkmaktadır. İki tür aşırı rol yükü bulunmaktadır. Bunlar kantitatif ve kalitatif rol yükleridir. Kantitatif aşırı rol yükü, bireye belirli bir zaman aralığında yapılabileceğinden daha fazla rol yüklenmesini ifade etmektedir. Kalitatif aşırı rol yükü ise rol yüklenen birey görevini yerine getirmek için gerekli olan yetenek ve yeterliliklere sahip olmadığını düşündüğünde ortaya çıkmaktadır (Kahn vd., 1964:20). Düşük rol yükü de aşırı rol yükü tanımında olduğu gibi ikili bir sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır. Kantitatif düşük rol yükü, yapılacak iş miktarının

az olması anlamına gelmektedir. Kalitatif düşük rol yükü ise rutin ve tekrarlı işlere eşlik eden zihinsel uyaran eksikliğidir (Greenberg ve Baron, 1997:232).

Moreno-Jiménez ve diğerleri (2009:428) iş yükünün iş-aile çatışmasına nasıl yol açtığını açıklarken, çaba-toparlanma modelinden yola çıkmaktadır. Modele göre işyerinde veya evde harcanan çabanın aşırı iş yüküne bağlı olarak artması, söz konusu olumsuz yüke karşı bireyde gerginlik ve bıkkınlığın oluşmasına yol açmaktadır. Çalışanın maruz kaldığı gergin ve bıkkın ruh hali ile biyolojik yansımalarının giderilebilmesi için bireyin toparlanmasını sağlayacak çeşitli kaynaklara (iş sonrası dinlenecek zaman, hobilerle uğraşma gibi) ulaşması gerekmektedir. Kaynaklara ulaşamayan veya ulaşması engellenen bireyde rol yüklerinin birikmesi sonucu uyku bozuklukları, psikosomatik rahatsızlıklar veya kardiyovasküler sistem hastalıkları gibi kronik sağlık sorunları görülmektedir.

1.1.2. Kimlik – Alt Kimlik

Sosyal yaşamda sahip olunan statüler gereği bireyin canlandırmak zorunda olduğu farklı roller bulunmaktadır. Birden fazla rol, aynı zamanda çoklu kimlik anlamına da gelmektedir. Ancak birey çoklu kimliğin her parçasını aynı derecede benimsemeyebilmektedir (Noor, 2004:391). Kimlik, sosyal yapı içerisinde bir rol canlandıran bireye kendini tanımlamak üzere kendisinin veya başkalarının atfettiği anlamlar (Thoits, 1995:72) olarak tanımlanmakta ve kaynağını kişisel özellikler, sosyal roller ve grup üyeliklerinden almaktadır (Lee vd., 2004:288). Geliştirilen kimlik çerçevesinde canlandırılmakta olan sosyal roller arasından bireyin en çok benimsemiş olduğu rolde yaşanan stres, bir tehdit unsuru olarak algılanmakta ve bireyin psikolojik iyilik hal yapısında zarar vermeye başlamaktadır (Noor, 2004:391).

Bireyin sahip olduğu kimliğin bileşenlerine ise alt kimlik denmektedir. Örneğin çalışan, evli ve çocuklu bir kadının bütüncül kimliğini oluşturan bileşenler arasında kocasının eşi, çocuğunun annesi, anne-babasının çocuğu, evinin işlerini yürüten ev hanımı ve işyerindeki bir çalışan olma gibi alt kimlikleri yer almaktadır. Her bir alt kimlik, örnekte verilen kadının bütüncül kimliği içerisindeki payını arttırmaya

çalışmaktadır. Alt kimliklerin kesişim alanı ne kadar dar ise kadının yaşayacağı çatışma o denli büyük ve şiddetli olmaktadır (Hall, 1972:472).

1.1.3. Rol Çatışması

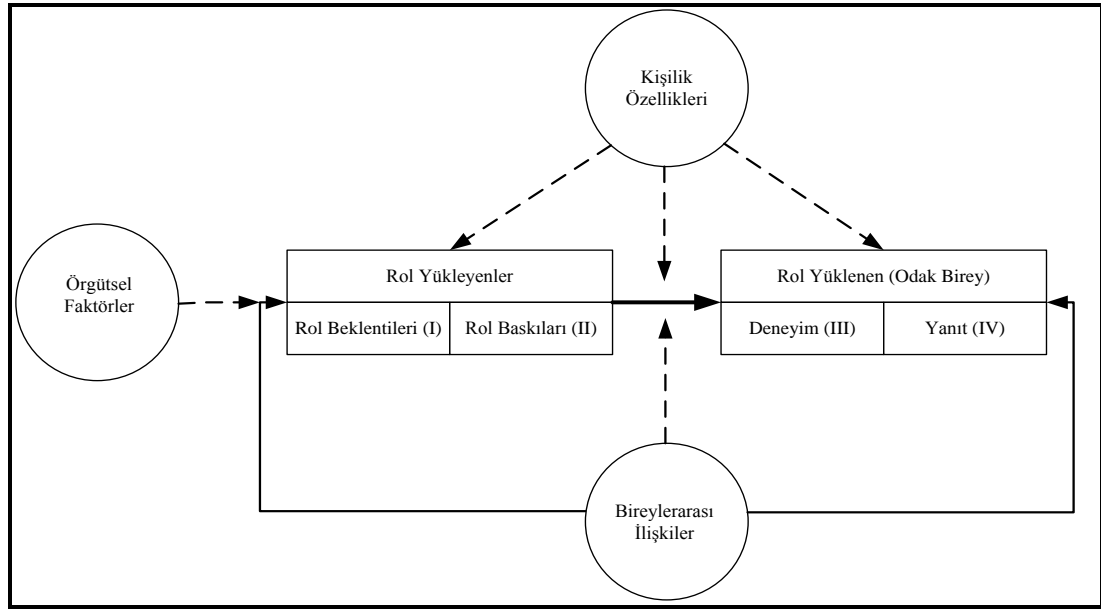
Alt kimlikler çerçevesinde, Kahn ve diğerleri (1964:19) iki veya daha fazla sayıdaki baskı unsurunun eş anlı olarak ortaya çıkması sonucu baskılara yanıt vermede yaşanan zorlukların rol çatışmasına yol açtığını ileri sürmektedir. Rol çatışması iki veya daha çok sayıda rolden kaynaklanan beklentilerin çatışması veya bireylerin bir role ilişkin beklentiler konusunda uzlaşamaması durumunda yaşanmaktadır. Beklentilerin bireyin sahip olduğu kaynaklara olan oranının en yüksek olduğu gruplar arasında küçük çocuklu ebeveynler, çok çocuklu ebeveynler, tek-ebeveynli aileler ve düşük gelirli çalışan anneler bulunmaktadır (McLanahan ve Adams, 1987:252).

Rol çatışması türleri dört başlık altında toplanmaktadır. Bunlardan ilki yükleyici içi rol çatışmaları olup, rol yükleyicinin çelişkili veya aykırı taleplerde bulunması halinde yaşanan bir çatışmadır. İkincisi, yükleyiciler arası rol çatışmaları olarak adlandırılmaktadır. Bu tür çatışmalarda birden fazla rol yükleyicinin aynı anda ortaya çıkan beklenti ve taleplerinin çatışması söz konusudur. Üçüncüsü, rol içi çatışmalar olup rol gereklerinin bireyin tutum, değer, inanç ve davranışlarına aykırı olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Son olarak roller arası çatışma ise iki veya daha fazla sayıda role sahip olan bireyin oynadığı rollerden kaynaklanan ve eş anlı olarak ortaya çıkan rekabetçi, çelişkili ya da tutarsız beklenti ve talepleri gerçekleştirmeye çalışması esnasında kendini göstermektedir. İki veya daha fazla rolden kaynaklanan farklı amaçlar, amaçlardan birinin veya daha fazlasının birden gerçekleştirilme hızını düşürmekte, bireyin gerilim yaşamasına neden olmaktadır (Carver ve Scheier, 1990:20-24).

Bu durum, örgüt bazında ele alındığında, rol çatışmasının birey üzerindeki duygusal götürüleri arasında düşük iş tatmini, örgüte duyulan güvende azalma, işyerinde gerilim, işe bağlılık ve örgütsel bağlılıkta azalma, gerginlik ve anksiyete, işi bırakma davranışına yönelme, karar alma sürecini etkileme yeteneğinin

zayıflaması, iş performansında düşüş, örgütsel vatandaşlık davranışında zayıflama yer almaktadır (Kahn vd., 1964:380).

Şekil 1.2: Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği Modeli



Kaynak: Robert L. Kahn, Donald M. Wolfe, Robert P. Quinn, J. D. Snoek ve Robert A. Rosenthal (1964); *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York: John Wiley ve Sons Inc., s. 30.

Şekil 1.2'deki modele göre rol yükleyenler, odak bireye beklentilerini (I) iletmekte, davranışlarını koruması veya değiştirmesi yönünde bireyi etkilemektedir. Rol baskıları (II) ise beklentilerin iletme yöntemlerini içermektedir. Odak birey, kendisine iletilenleri algılamasının (III) ardından rol yükleyenin etkileme çabalarına rol davranışları aracılığıyla yanıt (IV) vermektedir. Bireye bir rol yüklendiğinde, aynı anda bir yorumlama süreci de başlamaktadır. Yüklenen rol ile odak bireyin role ilişkin beklentileri arasında farklılık varsa, bu durumda rol çatışması ortaya çıkmaktadır. Rol yükleyen ile odak birey arasındaki geribildirim mekanizması, odak bireyin verdiği yanıtın yüklenen rolle ne kadar tutarlı olduğunun rol yükleyen tarafından bilinmesini sağlamaktadır. Elde edilen bilgi rol yükleme döngüsünün bir sonraki aşaması için girdi temin edecektir. Şekilde yer alan örgütsel faktörler, kişilik özellikleri ve bireylerarası ilişkiler, modeli etkileyip rol çatışmasına veya belirsizliğine neden olabilecek unsurlardandır. Döngüde yer alan kesikli çizgiler etkileme olasılığını, düz çizgiler ise doğrudan etkiyi temsil etmektedir.

1.2. İş-Aile Çatışmasının Kapsamı

Bu başlık altında iş-aile çatışmanın tanımı yapılmakta, iki yönlülük özelliği irdelenmekte ve dayandığı temeller detaylı olarak açıklanmaktadır. Ayrıca kaynakların korunması teorisi, kimlik teorisi ve seçim-optimizasyon-telafi davranış modeli açısından da iş-aile çatışmasının dayanak noktaları ele alınmaktadır.

İş-aile çatışması, çalışan bireyin yüklendiği çeşitli roller arasındaki çatışmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Rol, ait olduğu gruplardaki pozisyon ve statüsü dolayısıyla hem başkalarının bireyden beklediği, hem de bireyin kendisinde görmeyi arzu ettiği eylem ve davranışları içermektedir. Bireyin yaşamında canlandırdığı (eş, anne/baba, ev hanımı, çocuk, torun, gelin/damat, ast, üst, meslektaş, arkadaş, öğrenci, komşu, müşteri, vatandaş gibi) pek çok rol arasında, ona rol yükleyen iki temel grup işyeri ve ailedir. Wharton ve Erickson (1993:460) iş-aile çatışmasını bireyin iş ve aile yapılarından kaynaklanan beklentiler sonucu ortaya çıkan duygusal gelgitlerin yönetilme türü ve derecesi ile ilgili bireysel bir sonuç olarak tanımlamaktadır. Poelmans (2004:277) ise iş-aile çatışmasını açıklarken karar süreci teorisinden yola çıkmaktadır. Poelmans'a göre iş-aile çatışması karşılıklı olarak birbirine bağımlı pek çok aktörü kapsayan bir karar alma sürecinin sonunda ortaya çıkmaktadır. Bu aktörlerle ilişki ve etkileşim içine giren birey, sürece soktuğu girdileri, katlandığı maliyetleri, elde edeceği ödülleri sürekli karşılaştırmakta, iş ve aile yaşam alanlarına aktaracağı girdileri düzenleme çabası içine girmektedir. Ancak bu sürece ilişkin tüm opsiyonlar hakkında bilgi sahibi olamadığı için bireyin iş-aile çatışması yaşaması kaçınılmaz hale gelmektedir.

Genel olarak literatürde iş-aile çatışması olarak adlandırılan kavram, iki yönlü bir ilişkiyi içermektedir. İş yaşamıyla ilgili zaman, davranış ve gerilim sorunlarının aile yaşantısını etkilemesi ve aile yaşamıyla ilgili sorumlulukların iş yaşamında sorunlara yol açması iş-aile çatışmasının iki yönlü etkileşim içinde olduğunu göstermektedir. İş kaynaklı zaman ve rol baskısı gibi unsurların aile yaşamını olumsuz etkilemesinin yanı sıra, aile kökenli rol gereklerinin de bir yandan işe odaklanmayı, motivasyonu, yeteneklerin kullanılma kapasitesini ve duygusal enerjiyi tükettiği, diğer yandan da ailevi gereklerin işyerine taşınmasına yol açtığı

görülmektedir (Sinacore-Guinn vd., 1999:188). Her iki kavram da aslında birbirinden bağımsız şekilde incelenemeyecek kadar birbirinin içine girmiş durumdadır. Örneğin Matthews ve diğerleri (2010a:87) iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğunu belirtmektedir. Burke ve Greenglass (2001) da hemşireler üzerinde yaptıkları çalışmada, katılımcıların iş-aile çatışmasını aile-iş çatışmasına göre daha yüksek düzeyde yaşadığı; iş-aile ve aile-iş çatışmalarının arasında pozitif korelasyon bulunduğunu; bireysel özelliklerin aile-iş çatışmasıyla, yeniden yapılanma ve örgütsel küçülme faaliyetleri gibi örgütsel yapıdaki değişikliklerin iş-aile çatışmasıyla daha tutarlı ve güçlü ilişki içinde olduğu bulgularını elde etmişlerdir. Ancak literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş-aile çatışması ile ilgili çalışmaların aile-iş çatışmasını konu alan çalışmalardan sayıca çok daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun altında yatan neden ise iş-aile çatışmasının daha yoğun ve sık yaşanmasıdır.

Roller arası çatışmanın bir türü olan iş-aile çatışması, iş ve aile yaşam alanlarından kaynağını alan rol baskılarının birbiriyle uyumsuz ve çelişkili olduğu durumlarda ortaya çıkmaktadır. Çatışma objektif veya psikolojik olmak üzere iki şekilde yaşanmaktadır. Objektif çatışma, bireyin iş ve aile yaşamını dengelemeye çalıştığı anda ortaya çıkan bir olgudur. Örneğin çocuğunun okula bırakılma saati ile aynı saatte işyerinde düzenlenen bir toplantıya katılma ikileminde kalan çalışan annenin yaşadığı bu durum objektif bir çatışmadır. Psikolojik çatışmada ise aile veya arkadaşlarla geçirilebilecek bir hafta sonu tatilini işte geçirme kararının alınması bireyde çatışma hissi uyandırabilmektedir (Grant-Vallone ve Donaldson, 2001:216).

MacDermid (2004:23) iş-aile çatışmasına ilişkin teorilerin gelişiminin Goode (1960:483) ile başladığını ileri sürmektedir. Goode'nin "rollerden kaynaklanan zorunlulukların yerine getirilmesinde hissedilen zorluk" tanımı ile öne sürdüğü kıtlık hipotezi bir araya geldiğinde iş-aile çatışmasını açıklayıcı teorik bir temel olmaktadır. Kıtlık hipotezinin varsayımına göre, bireyin sahip olduğu katılım (Greenhaus vd., 2003:512), zaman, dikkat ve enerji gibi kaynaklar sabit olduğundan (Edwards ve Rothbard, 2000:181), bir rol için sarf edilen daha fazla kaynak, diğer rol için harcanacak kaynakların miktarını azaltmakta veya kalitesini düşürmektedir. Bu

durumda etkinlik gösterilen iş ve aile gibi farklı yaşam alanlarının bireye yüklediği roller, bireyin yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyen çatışmalara ve strese neden olmaktadır (Greenhaus ve Powell, 2006:72). Coser'a (1974'ten aktaran Marks, 1977:922-923) göre örgütlü gruplar bireyin sahip olduğu kısıtlı enerji ve zamanı kendi amaçları doğrultusunda en iyi şekilde kullanabilme konusunda sürekli sorun yaşamakta; kıt kaynak olan çalışanın bağlılığı ve sadakati için rekabet etmektedir. Bu nedenle, bireyin üyesi olduğu gruplar bireyin enerjisi ve zamanından en büyük payı kapmak için birbirleriyle yarışmaktadır.

İş-aile çatışmasını açıklamada yararlanılan teorilerden bir diğeri olan kaynakların korunması teorisine göre stresin oluşmasında başlıca etkenler bireyin sahip olduğu kaynakları kaybetmesine ilişkin bir tehdit algılaması, kaynakları gerçek anlamda harcaması, kaybetmesi, tüketmesi ve tükenen kaynakların yerine yenilerini koyamamasıdır. Buna bağlı olarak, bireyler değer verdikleri “şey”leri elde etme, idame ettirme, koruma ve geliştirme çabası sergilemektedir (Hobfoll, 2001:341-342). Bu değer verilen “şey”ler bireyin somut ve soyut kaynaklarını ifade etmektedir. Kendine güven, iyimserlik gibi kişilik özellikleri ve bireye özgü yetenekler gibi kişisel nitelikler, fiziki doğaları veya buldukları statü nedeniyle sahip olunan araba, ev, giysi, mücevher gibi objeler, zaman, para ve bilgi gibi enerji kaynakları, evlilik, işe girme veya kıdem kazanma sonrası elde edilen durumlar ve var olan diğer kaynakların korunmasını sağlayacak olan samimiyet ve bağlılık gibi destek kaynakları Wayne ve diğerlerinin (2007:66) yaptığı kaynak sınıflandırmasını oluşturmaktadır. Örneğin;

- başarı hissi,
- yeterli uyku,
- iyi bir evlilik,
- aile üyelerinin ve yakın arkadaşların sağlıklı olması,
- başkaları için değerli olduğunu bilme,
- sağlam bir aile yapısı,
- boş zaman,
- çalışmaya ayrılacak zaman,

- amaçlarına ulaşma hissi,
- eş ve çocuklarla iyi ilişkiler,
- sevilen kişilerle zaman geçirme,
- umut,
- ev için gerekli eşyalara sahip olabilme,
- olumlu biçimde bireyi zorlayan bir iş,
- statü,
- kalıcı iş,
- yaşamı üzerinde kontrol sahibi olduğunu hissetme,
- evli olan bireylerin çocuklarının temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve çocuk bakımı konusunda yardım bulabilmesi,
- işlerini organize edebilme,
- anlayışlı bir işveren/amir,
- acil durumlar için ayrılmış bir miktar para/birikim yapabilme,
- iş arkadaşlarından destek görme,
- yeterli gelir,
- sağlık güvencesi,
- finansal emeklilik güvencesi,
- bireyin yaşamasının bir amacı olduğuna ilişkin inancı ve
- kendine dair olumlu düşünceleri

söz konusu kaynaklar arasında yer almaktadır (Hobfoll, 2001:341-342). İş ve aile kaynaklı rollerinin gereklerini yerine getirmeye çalışan birey, kaynaklarının tükenmesi nedeniyle çatışma ve stres yaşamakta, tatminsizlik, depresyon, anksiyete ve fizyolojik gerilim gibi olumsuzluklar arasında boğulmaya başlamaktadır (Grandey ve Cropanzano, 1999:352).

İş-aile çatışmasını ele alırken seçim-optimizasyon-telafi davranış modelinden de bahsetmek gerekmektedir. Modele göre kaynaklarının tükenmesini engellemeye çalışan birey, kaynaklarını ve dolayısıyla kendini geliştirme, meydan okumalar karşısında sarsılmadan yaşamına devam etme ve kaynaklardaki tehdit edici nitelikteki kayıpları düzenlenme amacıyla bu davranışları sergileyebilmektedir.

Seçim-optimizasyon-telafi davranış modelinin temeli (Baltes ve Heydens-Gahir, 2003:1005-1006) (I) amaçların belirlenmesi ve açıkça ifade edilmesi, (II) amaçlara ulaştıracak yöntemlerin optimizasyonu ve kullanımı ile (III) kullanılan yöntemlerin geçersiz olması durumunda kullanılacak telafi edici yeni yöntemlerin geliştirilmesi ve uygulanmasını kapsamaktadır.

İş-aile çatışmasına kimlik teorisi açısından bakıldığında, bireyin daha fazla değer verdiği role arzu ettiği miktardan daha az zaman harcamasına neden olan durumsal baskılar çatışmaya neden olmaktadır (Carlson vd., 1995:18). İş-aile çatışması, bireyin aile kaynaklı talep ve sorumluluklarını yerine getirmesinin önünde engel oluşturmakta ve bireyin aile yaşamına yönelik “Ben kendini ailesine adanmış, başarılı bir anneyim/babayım.” şeklinde olumlu bir öz-imaj geliştirme yeteneğini zayıflatmaktadır. Örneğin hafta sonu için eve iş götüren bir annenin/babanın ailevi kimliği iş kaynaklı rolü tarafından olumsuz etkilenmektedir (Haar, 2006:148). Ayrıca bunun tam aksisi de doğrudur. Aile-iş çatışması, bireyin iş kaynaklı talep ve sorumluluklarını yerine getirmesini ve bireyin “Ben kendini işine adanmış ve başarılı bir çalışanım/yöneticiyim/işletme sahibiyim.” şeklinde olumlu bir öz-imaj geliştirmesini engellemektedir. Yetişkin bir bireyin kimliğini oluşturan iki temel bileşen (iş ve aile rolleri) çatıştığında, birey için stresli bir yaşam ortaya çıkmaktadır (Frone, 2000:888).

Günümüzde işletmelerin iş-aile çatışması kavramına odaklanmasına ve söz konusu çatışmanın örgütsel davranış, örgütsel psikoloji disiplini tarafından derinlemesine incelenmesine yol açan başlıca demografik trendler arasında çalışan kadın ve annelerin toplam işgücü içerisindeki oranının artması, çift kazançlı ve çift kariyerli aile yapısının yaygınlaşması (Milliken vd., 1998:581; Goodstein, 1994:354; Byron, 2005:170; Haar, 2006:146), yaşanan boşanma oranlarındaki (Brief ve Nord, 1990’dan aktaran Campbell Clark, 2000:749) ve tek ebeveynli ailelerin sayısındaki artış (Morgan ve Milliken, 1992:227), çalışma yaşamındaki hareketliliğe bağlı olarak bireylerin çekirdek veya geniş ailelerinden, ailelerinin sağladığı sosyal destekten uzaklaşması, çalışanların beklentilerindeki değişimlerle birlikte iş dışı yaşamlarının kalitesini arttırma isteği, çalışan babaların evleriyle daha fazla ilgilenmesine verilen

artan değer (Campbell Clark, 2000:749), çalışanların yaşadığı serbest zaman kısıtlılığı (Nomaguchi, 2009:15) ve çocukları ile anne-babalarının ihtiyaçlarını karşılama zorunluluğu arasına sıkışıp kalmışlığı ifade eden sandviç nesil olgusu (Neal ve Hammer, 2007'den aktaran Greenhaus, 2008:343) yer almaktadır. Söz konusu gelişmeler, bir yandan işgücünün temel özelliklerini kökünden değiştirirken, bir yandan da çalışan kadın ve erkek için hayatı daha karmaşık, stresli ve çatışmalarla dolu bir duruma getirmektedir.

Beutell ve Wittig-Berman (2008:509-510) nesiller –yetişkinler, X nesli ve bebek patlaması– ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında önce nesilleri tanımlamakta, ardından nesillerin yaşadığı çatışmaları nedenleriyle açıklamaktadır. 1925-45 yılları arasında doğanları kapsayan yetişkinler nesli (sessiz kuşak), iş ve aile rollerinin kesin çizgilerle sınırlarının belirlendiği geleneksel yapıdaki ailelere sahiptir. Bu nedenle diğer nesillerle kıyaslandığında daha düşük düzeyde iş-aile çatışmasına maruz kalmıştır. II. Dünya Savaşı'nın ardından, 1946-64 yıllarında doğan bebek patlaması nesli, gelenekselden gelenekselci olmayan aile yapısına geçişin yaşandığı, kadın ve erkeğe yeni sosyal rollerin biçildiği, genel olarak dünya üzerinde sosyal karmaşanın egemen olduğu ve kadınların işgücü içinde artan oranda yer alması nedeniyle cinsiyet rollerinin yeniden tanımlandığı bir dönemi yaşamıştır. Buna bağlı olarak, daha yüksek düzeyde iş-aile çatışmasına maruz kalmıştır. X nesli (kayıp kuşak) ise yetişkinler ve bebek patlaması kuşaklarından farklı olarak toplumdaki artan boşanma oranları nedeniyle tek ebeveynli ailelerin sayıca çoğaldığı 1965-83 kuşağında doğanları kapsamaktadır. Anne ve babası genellikle çalışan statüsünde olan X nesli çocukları, çocuklar için gündüz bakım olanaklarının sınırlı olduğu bir dönemde yaşadıkları için iş hayatına atıldıktan sonra iş-aile dengesini kurma hayalini gerçeğe dönüştürme amacına sıkı sıkıya sarılmaktadır. Nesiller itibarıyla iş-aile çatışmasının psiko-sosyal nedenlerini gözler önüne sermesi, Beutell ve Wittig-Berman'ın çalışmasını ayrıca önemli kılmaktadır.

Wiersma (1994) iş-aile çatışmalarının yedi temele dayandığını, başa çıkma stratejilerinin de bu çerçevede geliştirildiğini ileri sürmektedir. Bunlar ev işleri ve

çocuk bakımı, sosyal bağların sürdürülmesi, rol döngüsü, cinsiyet rolü sosyalleşmesi, eşler arası rekabet, çevreden kaynaklanan sosyal baskı ve mesleki hareketlilik.

Tablo 1.1: Wiersma'nın İş-Aile Çatışmasını Dayandırdığı Temeller

1. AŞIRI ROL YÜKÜ	1.1. Ev işleri ve çocuk bakımı * Aileden veya aile dışından yardım alınması * Ev işlerinin aile üyeleri arasında paylaşılması * Önceliklerin belirlenmesi * Bilişsel yeniden değerlendirme
	1.2. Sosyal bağların sürdürülmesi * Eşin işiyle ilgili arkadaşlıklarına ve aktivitelerine beraberce katılmak * Arkadaşlarla yalnız vakit geçirmek * Arkadaşlarla eğlenceli zaman geçirmek için faaliyetler düzenlemek * Eşlerin birlikte yalnız zaman geçirmesi
	1.3. Dol döngüsü * Kariyere öncelik verip evlenmeyi/çocuk sahibi olmayı erteleme veya tam tersi * Kadın ev işlerinden sorumluyken, erkeğin kariyer yapması, ilerleyen yıllarda kadın kariyer basamaklarında ilerlerken, erkeğin eve yönelmesi
2. ROL KALİTESİ	2.1. Cinsiyet rolü sosyalleşmesi
	2.2. Eşler arası rekabet * Rekabetten mümkün olduğunca kaçınma * İşle ilgili başarıları beraberce paylaşma
	2.3. Çevreden kaynaklanan sosyal baskı * Ortaya çıkan yeni normları tartışmak * Başkalarından gelen olumsuz eleştirileri ve kaba yorumları önemsemeyip duymazdan gelmek
3. MESLEKİ HAREKETLİLİK * Atanma, yeni iş bulma, kariyer basamaklarında ilerleme gibi nedenlerle eşlerden birinin şehir veya ülke dışında çalışmak durumunda kalması sonucu eşlerin birbirine kırılması ya da eşlerden birinin feragat etmesi	

Kaynak: Uco J. Wiersma (1994), "A Taxonomy of Behavioral Strategies for Coping with Work-Home Conflict", *Human Relations*, 47(2): 216-219'dan derlenerek oluşturulmuştur.

Tablo 1.1'de görüldüğü üzere ev işleri, çocuk bakımı, sosyal bağları sürdürme ve rol döngüsünün ortak noktası birey üzerinde aşırı rol yüküne yol açmasıdır. Çalışan anneler ev işleri ve çocuk bakımı konularında babalara göre daha fazla sorumluluk taşıdıkları için daha fazla rol yüküne katlanmaktadır. Aşırı rol yükü bir yandan bireyin sosyal yaşamını, arkadaşlıklarını ve aile bağlarını kısıtlamakta, diğer yandan da bireyi birlikte zaman geçireceği kişi ya da gruplar arasında bir tercih yapmaya zorlamaktadır. Daha uzun vadede ise, aşırı rol yükü bireyin makro rol döngüleri yaşamasına neden olmaktadır. Örneğin kariyer için evliliği veya çocuk

sahibi olmayı mümkün olduğunca erteleme veya çocuk doğduktan sonra işe ara verip okula başladıktan sonra iş yaşamına geri dönme gibi.

Cinsiyet rolü sosyalleşmesi, eşler arası rekabet ve çevreden kaynaklanan sosyal baskı ise bireylerin rol kalitesi üzerinde ortaya çıkan, evli çiftlerin kendi aralarında yaşanan ya da çevrelerinden kaynaklanan sorunları ifade etmektedir. Cinsiyet rolü sosyalleşmesinde bireyin çift kariyerli bir ailenin üyesi olmaktan kaynaklanan rolü ile kendi rolüne ilişkin beklentileri arasında bir tutarsızlık meydana gelmektedir. Örneğin çalışan bir annenin çocuklarına arzu ettiğiinden daha az zaman ayırabilmesi veya çalışan bir babanın eve gelince akşam yemeğinin ardından bulaşıkları yıkaması gibi örnekler bireylerin cinsel kimlik duygusuyla çeliştiğinde çatışma yaşamasına ve savunmacı davranışlar sergilemesine yol açabilmektedir. Rol kalitesini etkileyen bir diğer unsur eşler arasında yaşanan rekabettir. Örneğin eşlerin iş yaşamlarında elde ettikleri başarıları, terfi ve ücret düzeylerini kıyaslamaları çatışmaya yol açabilmektedir. Özellikle de çalışan kadınların eşlerinden daha fazla ücret alması veya daha üst pozisyonda çalışması bu tip çatışmaları arttırabilmektedir. Arkadaş, akraba ve işyerindekilerden gelen baskılar ve bu kişilerin gizli veya açık beklentileri de rol kalitesini etkileyebilmektedir. Örneğin baba, çocuk bakımında anneye yardımcı olduğunda arkadaşlarının babayla dalga geçmesi veya ev işleriyle uğraştığında akrabalarından gelebilecek olumsuz eleştiriler çatışmayı tetikleyebilmektedir.

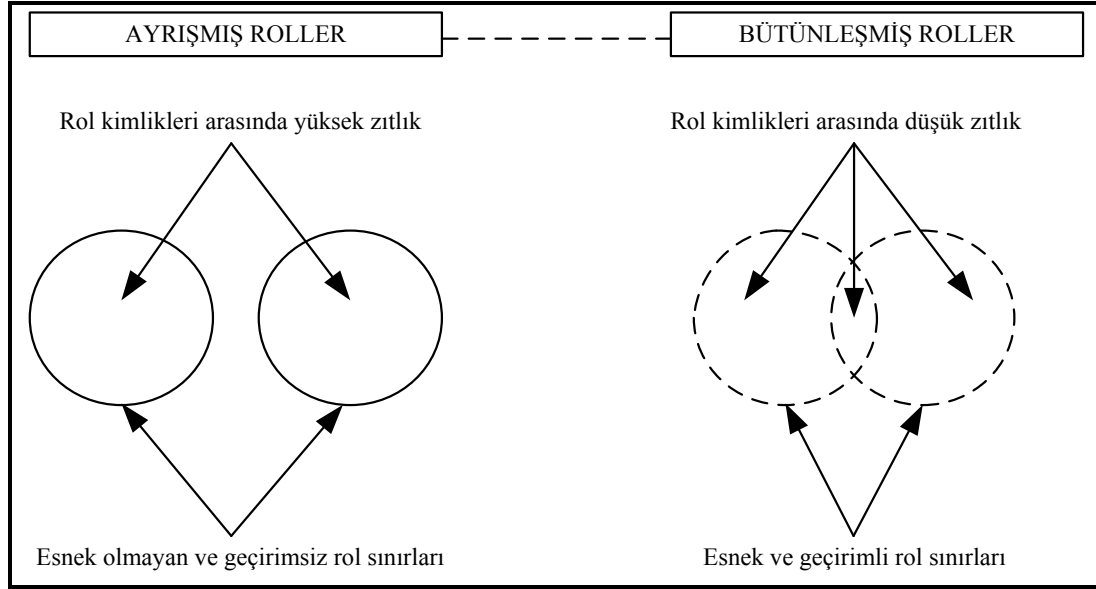
Mesleki hareketlilik kaynaklı çatışmalar ise eşlerden birinin bir başka şehir veya ülkede mevcut işinden daha iyi şartlar sağlayacak olan yeni bir iş fırsatı yakalaması; ancak diğer eşin o an itibarıyla zaten iyi bir iş veya konumda çalışıyor olması dolayısıyla şehir ya da ülke değiştirmek istememesinden kaynaklanmaktadır (Wiersma, 1994:212-214).

1.3. Yaşam Alanları ile İlgili Bağlantı Mekanizmaları

İş ve aile yaşam alanları, günümüz çalışanları temel alındığında, bireylerin oldukça zaman ve emek harcayarak canlandırmakta oldukları çeşitli sayıdaki roller nedeniyle farklı görünümde kazanmaktadır. Bazen bir aile işletmesinde çalışanlarında olduğu gibi yaşam alanları birbirinin içine çok fazla girerken, bazen de

birbirlerine neredeyse hiç temas etmemektedir. Bireylerin farklı yaşam alanlarının yansımalarını açıklamada bağlantı mekanizmalarından faydalanılmaktadır.

Şekil 1.3: Rol Ayrışması ve Rol Bütünleşmesi Süremini



Kaynak: Blake E. Ashforth, Glen E. Kreiner ve Mel Fugate (2000); "All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions", *Academy of Management Review*, 25(3): 476.

Şekil 1.3'te bir ucunda ayrılmış, diğer ucunda bütünleşik duruma gelmiş iki rolün bulunduğu bir süreçte, rollerin zıtlık, esneklik ve geçirimsizliği özetlenmektedir. Süremin bir ucunda yüksek düzeyde ayrışma, öteki ucunda yüksek düzeyde bütünleşme yer alırken, iki ucun arasında farklı düzeylere göre örtüşme veya ayrışmalar söz konusu olmaktadır.

Ashforth ve diğerleri (2000:474) yaşam alanları ve dolayısıyla roller arasındaki örtüşmeyi/ayrışmayı bir süreç üzerine yerleştirerek açıklamaktadır. Yüksek ayrışma rol bulanıklığını önlerken, rolden role geçişi güçleştirmekte ve gerekli değişimlerin şiddetini arttırmaktadır. Yüksek bütünleşme ise aksine, değişimin şiddetini hafifletmekte ancak rol bulanıklığını, sınırların oluşturulmasını ve korunmasını zorlaştırmaktadır. Nippert-Eng (1996:577) ayrışma ve bütünleşmenin birey davranışları üzerindeki yansımalarını çeşitli unsurları ele alarak açıklamaktadır. Örneğin iki yaşam alanını birbirinden ayırmış olan bireylerin iş ve ev anahtarlarını iki ayrı anahtarlıkta taşıdığını, evde işten, işte ise ev hayatından hiç bahsetmediğini,

belirtmektedir. Ev ve iş yaşam alanlarını bütünleştirmiş olan bireylerin ise ev ve iş anahtarlarını bir arada tek bir anahtarlıkta taşıdığını, giysi dolabının genelde hem günlük yaşamda hem de işte giyilebilecek benzer tipteki giysilerden oluştuğunu, okunacak materyallerin evde ve işyerinde karışık olarak bulunduğunu ileri sürmektedir.

Bir rolün çapını ve kapsamını sınırlandıran unsurlara rol sınırı adı verilmektedir (Ashforth vd., 2000:474). Rol kimliği ise sosyal yapı içerisinde yer alan bir insanın kendine özgü amaç, değer, inanç, norm, etkileşim tarzı ve zaman ufku anlamına gelmektedir. Rol kimlikleri, çekirdek ve çevresel özelliklerden oluşmaktadır. Bireyin oynadığı farklı rollere ilişkin farklılaşan çekirdek ve çevresel özelliklerin sayısı zıtlık kavramını doğurmaktadır. Örneğin işyerinde kararlı, kendi başına karar alan bir çalışandan ev yaşamında uyumlu, sevecen ve duygusal olması beklendiğinde, bireyden beklenen özellikler arasındaki zıtlık artmaktadır. Rol kimlikleri arasındaki zıtlık büyüdükçe, rol alanlarının birinden diğerine geçiş de zorlaşmaktadır. Çünkü bir rol kimliğinin psikolojisinden sıyrılıp diğer rol kimliğinin gerektirdiği farklı bir psikolojiye bürünmek bireyi yormaktadır.

Rol ayrışmasının temel özelliklerinden biri sınırların hem esnek hem de geçirirli olmaması dolayısıyla rol kimliklerinin birbirine “bulaşma” olasılığının düşük olmasıdır. İkinci olarak, sınırların söz konusu bu nitelikleri arttığında, rollere özgü kimlikler zamanla birbirinden daha da uzaklaşmaktadır. Ayrıca, rol kimlikleri arasındaki zıtlık büyüdükçe, sınırları birbiriyle kesişmeyen bu alanlar her bir kimliği korumak adına daha da kurumsal hale gelmektedir. Sonuç olarak her bir rol kimliğinin çevresine kurulan bu “zihinsel çitler” çevreledikleri alan içinde dikkat çekici bir nitelik kazanmaktadır. Ayrışmış roller söz konusu olduğunda bir rolden diğerine bilgi aktarımı olması ve rollerin ortak bir mekan paylaşması olasılığı gitgide azalmaktadır. Ayrışmış rollerin bireye sunduğu avantaj ise bireyin oynadığı rollerin birbirine müdahale etme imkanının azlığıdır (Ashforth vd., 2000:476-479).

Süremi bir diğer ucunu oluşturan rol bütünleşmesinde roller arası zıtlık düşüktür. Bir rolden diğerine geçiş, ayrışmadaki kadar şiddetli olmamaktadır. Rollerin varlığı belli mekan ve zamanla sınırlı değildir. Rollerin alanı oldukça

esnektir. Roller arası geçirim yüksek olduğu için bir rolün diğerini sekteye uğratması kolaydır (Ashforth vd., 2000:479-481).

İş ve aile yaşam alanlarının birbirine bağlı ve bağımlı olduğunu ileri süren modern teorilere göre bir yaşam alanında yaşanan duygular diğer alana taşabilmekte veya bir alanda yaşanan hayal kırıklıkları öteki alanda telafi edilmek üzere bireyi motive edebilmektedir. İş ve aile yaşam alanları arasında gidip gelen birey sürekli olarak söz konusu alanların sınırlarını aşarak birinden ötekine geçmektedir. Bu arada bir yandan alanları şekillendirip sınırlarını çizerken, öte yandan da bu alanlar tarafından şekillendirilmektedir. Hem şekil veren, hem de şekillendirilen olmak iş-aile çatışmasının çözüme ulaştırılmasını zorlaştırmaktadır (Campbell Clark, 2000:748). Adı geçen sürem dikkate alınarak iş ve aile yaşam alanları arasındaki ilişkiyi açıklayan yaklaşımlar aşağıda yer almaktadır. Bu mekanizmalar sırasıyla rasyonel yaklaşım, taşma yaklaşımı, ayırıştırma yaklaşımı, telafi yaklaşımı, uyum yaklaşımı, araçsallık yaklaşımı ve dağılma yaklaşımıdır.

Rasyonel yaklaşımın temelinde, bir yaşam alanında harcanan aşırı zamanın söz konusu yaşam alanından öteki alana doğru yönelen bir çatışmaya yol açması yatmaktadır (Greenglass, 1999:94). Örneğin aşırı rol yükü nedeniyle işyerinde sürekli fazla mesaiye kalan bir annenin evine ve çocuklarına yeterli zamanı ayıramaması dolayısıyla işin aileye müdahalesi; çocuğu sık sık hastalanan bir çocuğun annesinin hastane kontrolleri ve çocuğunun bakımı için işyerinden izin alması durumunda ailenin işe müdahalesi söz konusu olmaktadır.

Bir diğer yaklaşım olan taşma yaklaşımı açık sistem anlayışına dayanmakta ve bu yaklaşıma göre iş ve aile yaşamları arasında ruh hali, tatmin(sizlik), değer, yetenek, duygu, tutum, tecrübe ve davranışlar zamansal ve fiziksel sınırlara rağmen bir alandan ötekine taşmaktadır (Greenglass, 1999:95; Edwards ve Rothbard, 2000:180; Keser, 2005:903). İşyerinde kötü bir gün geçiren çalışanın eve geldiğinde moral bozukluğunun devam etmesi negatif taşmaya bir örnektir (Staines, 1980'den aktaran Campbell Clark, 2000:749). İşinde tatmin duyarak çalışan bireyin olumlu ruh halinin eve geldikten sonra aile ilişkilerine yansması ise pozitif taşma olarak adlandırılmaktadır (Judge ve Ilies, 2004:671).

Ayrıştırma yaklaşımı, iş ve aile gibi iki yaşam alanının birbirini etkilemeyen iki farklı dünya gibi birbirinden ayrılmasını ifade etmektedir. Dolayısıyla, bir yaşam alanında yaşanan baskının yarattığı sıkıntılar sadece o alanla sınırlı kalmakta, diğer yaşam alanlarını hiç etkilememekte veya etkisi minimum düzeyde olmaktadır (Michel ve Hargis, 2008:510). Bu yaklaşıma göre bireyler farklı yaşam alanlarına ait duygu, düşünce ve davranışları bilinçli bir şekilde ve aktif olarak birbirinden ayırmaktadır. Ayrıca Edwards ve Rothbard (2000:181) ayrıştırma yaklaşımının, kaynağını farklı yaşam alanlarından alan stres unsurlarının bir alandan ötekine taşınmaması için kullanılan bir başa çıkma yöntemi olarak ele alınabileceğini ileri sürmektedir. Bu yaklaşımın temel özelliği, iş ve aile yaşam alanlarında entelektüel ve duygusal açıdan bireyin çok zıt kutuplar arasında gidip gelme zorunluluğunu vurgulamasıdır. Örneğin iş yerinde çok hırslı ve takıntılı davranışlar sergileyen bir çalışan, evde gayet duygusal ve anlayışlı bir anne/baba olabilmektedir.

Ayrıştırma yaklaşımının karşısında yer alan kavram ise bütünleştirme yaklaşımıdır. İş ve aile yaşamlarını tam anlamıyla bütünleştirebilmiş çalışanlar için iş ve aile alanları arasında insani, düşünsel, entelektüel ve duygusal açıdan pek çok benzerlik bulunmakta, alanlar arası geçiş herhangi bir soruna neden olmamaktadır. Ayrıştırma ve bütünleştirme yaklaşımları kıyaslandığında, birinin diğerinden üstün olduğunu söylemek yanlış olacaktır. Bütünleştirme her ne kadar daha “dengeli” bir yaşam sağlıyormuş gibi görünse de, her bir yaşam alanının o alanda giderilmesi gereken ihtiyacı karşılaması daha uygundur. Örneğin başarı ihtiyacının iş yerinde, sevme ve sevilme ihtiyacının aile yaşantısı içinde tatmin edilmesi birey farkında olmasa bile hayata heyecan ve yenilik katmaktadır. Ayrıca bir yaşam alanının diğerinden çaldığı ve bu nedenle bireye belirli dozda çatışma yaşatan düzenli molalar bireyin enerjisini tazelemektedir (Campbell Clark, 2000:755).

Aile ve iş yaşam alanları arasındaki bağlantı mekanizmalarından bir diğeri telafi yaklaşımıdır. Söz konusu yaklaşıma göre, bireyler bir yaşam alanında stres veya monotonluk dolayısıyla (Kirkcaldy ve Cooper, 1993:669) elde edemedikleri tatmini, bir diğer alanda yakalama ve telafi etme çabasıyla (Iverson ve Maguire, 2000:811) her bir yaşam alanına farklı yatırımlar yapmaktadır. Bir yaşam alanından

çekilip başka bir yaşam alanında kimlik ve dayanışma arayışına girmek bireyin kendini tatmin etme ve sosyal açıdan bütünleşme çabalarıyla ilgilidir (Wilensky, 1960:560). Wiese ve diğerlerine (2010:105) göre telafi, bireyin dikkatini potansiyel olarak daha fazla tatmin sağlayacak yaşam alanına kaydırmasıyla oluşmaktadır. Bireyler açısından iki tür telafi söz konusudur. Birincisi tatmin sağlanamayan bir yaşam alanına katılımın azaltılarak potansiyel olarak daha fazla tatmin sağlayacak olan yaşam alanına katılımın arttırılmasıdır. İkincisi ise bir başka yaşam alanında bireyi motive edecek ödüllerin arayışına girilerek tatmin sağlamayan yaşam alanına tepki verilmesidir. Bu ikinci telafi türü de kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Yetersiz pozitif deneyimden kaynaklanan bütünleyici telafi bir yaşam alanında elde edilen ödüllerin yetersizliği durumunda, ödüllerin bir başka yaşam alanında aranması sonucu (işyerinde otonom davranması engellenen bireyin iş dışında otonomiye araması gibi) ortaya çıkmaktadır. Aşırı negatif deneyim sonucu oluşan tepkisel telafi de bir yaşam alanında karşılaşılmış olan arzu edilemeyen bir deneyimin tersinin diğer yaşam alanında gerçekleştirilmeye çalışılması (ailevi sorunlarından kaçmak için bireyin kendini işyerine atması) şeklinde kendini göstermektedir (Edwards ve Rothbard, 2000:181). Bu nedenle telafi yaklaşımı, bazı bireylerin işine neden daha fazla ilgi duyduğunu açıklayabilmiştir (Greenglass, 1999:96). Bir yaşam alanında yeterli tatmin düzeyine yaklaşan bireyin ise diğer yaşam alanlarında ek tatmin arayışına girmeyebileceği belirtilmektedir (Champoux, 1980:62).

Uyum yaklaşımı ise telafi yaklaşımının tam tersi olarak görülmektedir. Bir yaşam alanından doğan gerekleri karşılayabilmek için diğer yaşam alanına olan ilginin kısıtlanması olarak tanımlanan uyum yaklaşımının daha çok çalışan kadınlar tarafından tercih edildiği belirtilmektedir (Greenglass, 1999:96). Yeni doğan bebeğinin ardından ücretsiz izne ayrılan çalışan annenin verdiği bu tepki uyum yaklaşımının bir örneğidir.

Araçsallık yaklaşımında, birey bir yaşam alanında tatmine ulaşmak için diğer bir yaşam alanında elde ettiği tecrübe, bilgi ve kaynakları kullanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, birey bir yaşam alanında başarı ve tatmin sağlamak için bir başka yaşam alanını araç olarak kullanıyorsa, araçsallık ortaya çıkmaktadır (Keser, 2005:906-908).

Dağılma yaklaşımı ise çoklu bir iş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinin aynı anda ortaya çıkabileceğini ileri sürmektedir. İşin bireyin yaşamındaki önem düzeyi, iş ve genel yaşam tatmininin yönünü belirlemektedir (Keser, 2005:906-908).

İş ve aile yaşam alanları arasındaki bağlantıyı açıklamada genel kabul gören bir yaklaşım da sınır teorisidir. Yaşam alanlarının sınırları çerçevesinde bireyin ilişkide olduğu iki temel kavram bulunmaktadır. Bunlar kaynaklar ve gereklerdir. Söz konusu alanlarla ilgili kaynak ve gerekler bireyin genel durumunu, canlandırdığı rollerin kalitesini ve diğer yaşam alanlarında sergilenen performansı doğrudan etkilemektedir. Bu açıdan bakıldığında, iş-aile çatışmasının iş (aile) yaşam alanının aile (iş) yaşam alanı üzerindeki etkilerine ilişkin bilişsel bir değerlendirmeden kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Bilişsel değerlendirme, yaşanan bir deneyimin bireyin genel durumu açısından olumlu, stres yaratıcı ya da ilişkisiz olup olmadığına karar vermesi sürecidir. Deneyimin stresli olması ve çevreden gelen taleplere yetişememe, bireyin sahip olduğu kaynakların yetersiz olduğunu algılamasına yol açmakta ve genel durumuna zarar vermektedir. Günlük endişeler, ölüm, hastalık, boşanma, maddi kayıp, işten çıkarılma gibi karşılaşılan önemli olaylar ve stresle başa çıkmada gerekli olan kaynakların değişikliğe uğraması bireyde yaşamın belirsiz, öngörülemez, kontrol edilemez olduğu algısını yaratmakta ve strese neden olmaktadır (Voydanoff, 2005a:491).

Sınır teorisinin temel kavramlarından biri olan gerekler, bireyin fiziksel veya zihinsel çaba harcayarak yanıt vermek veya uyum sağlamak zorunda olduğu rol gerekleri, beklentiler ve normlarla ilgili olan psikolojik veya yapısal gerçekliklerdir. Bir diğer temel kavram olan kaynaklar ise performansı arttırmayı, talepleri karşılamayı ve ek kaynak yaratmayı sağlayacak olan yapısal veya psikolojik varlıklardır. Powell ve Greenhaus (2006:651-652) beş tür kaynak bulunduğunu belirtmektedir. Bunlar yetenek ve bakış açıları (bilişsel ve bireylerarası yetenekler, sorunları tanımlama biçimi), psikolojik ve fiziksel kaynaklar (iyimserlik, fiziki sağlık durumu, özgüven), sosyal sermaye kaynakları (iş ve aile rolleri sonucu kurulan ilişkiler yoluyla elde edilen etkileşim ve bilgi), esneklik (rol gereklerini

karşılatabilmek için zaman ve mekan açısından denge sağlayabilme) ve maddi kaynaklar (para ve ödüller) olarak sıralanmaktadır.

Voydanoff'a (2005a:491) göre gereklerin ve kaynakların iki türü bulunmaktadır. Bunlar alan-içi kaynaklar, sınırdaki kaynaklar, alan-içi gerekler ve sınırdaki gereklerdir. Alan-içi gerekler ve kaynaklar, yaşam alanının kapsamını ve yapısını belirleyen özelliklerle ilgilidir. Alan-içi gerekler, bireyin sahip olduğu kaynakları tüketebilmekte ve diğer yaşam alanlarına doğru negatif psikolojik taşımaya yol açmaktadır. Örneğin iş/aile yaşam alanında söz konusu olan uzun çalışma saatleri, evde küçük çocuğun varlığı veya aşırı rol yükü, bireyin diğer yaşam alanlarındaki görevlerini yerine getirmesini engelleyerek iş-aile çatışmasına neden olmakta ve algılanan stresi arttırmaktadır. Alan-içi kaynaklar, daha fazla kaynak yaratımı sürecine ve alanlar arası uygulandığında performansı arttıran pozitif psikolojik taşımaya yol açmaktadır. Örneğin bir alanda geliştirilen yeteneklerden bir başka alanda faydalanılması veya sosyal destek sağlanması, bireyin diğer yaşam alanlarındaki yetkinliğini ve kapasitesini arttırabilmektedir. Sınırdaki gerek ve kaynakların alan-içi gerek ve kaynaklardan farklı iki özelliği bulunmaktadır. Bu özelliklerin ilki, sınırdaki gerek ve kaynakların sınırın her iki tarafına da ait nitelikler taşımasıdır. İkincisi ise algılanan stresi ve iş-aile çatışmasını alan-içi gerek ve kaynaklardan daha farklı şekilde etkilemesidir. Bu noktada iş-aile sınır teorisi karşımıza çıkmaktadır (Voydanoff, 2005a:492).

İş-aile sınır teorisi, bireylerin yaşamlarında denge (minimum rol çatışması yaşayarak iş ve aile alanlarında tatmin ve optimum hareket gücü) sağlamak için iş-aile yaşam alanlarını ve bu alanların sınırlarını nasıl yönetip aştıklarını açıklamaya çalışmaktadır. Buna göre iş ve aile yaşam alanları birbirini etkileyen ve birbirinden farklı alanlardır. Amaç ve kültür açısından farklılık taşıyan bu alanlar, farklı dillerin kullanıldığı, farklı gelenek ve davranış kalıplarının kabul gördüğü iki sınır komşusu ülkeye benzemektedir. Bazı bireyler için bir alandan ötekine geçiş, benzer dil, para birimi ve geleneklere sahip komşu ülke vatandaşlarının birinden diğerine transfer olması kadar kolaydır. Bazı bireyler için ise alanlar arasındaki zıtlıklar o kadar aşırıdır ki, günü birlik geçişler çok yorucu olmaktadır. Bireyleri yoran, sınırları

aşarken sürekli olarak odaklanılan noktaları ve amaçları değiştirme ve bürünülen her bir rol için uygun olan gereklere uyum sağlama zorunluluğudur (Campbell Clark, 2000:751). Her gün defalarca yaşanan işyerindeyken evden telefon gelmesi, evde işle ilgili elektronik postaları kontrol etme gibi bazı rol geçişleri mikro çapta gerçekleşirken; terfi etmek, doğum yapmak gibi bazı geçişler ise makro ölçekli olup daha nadir ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle etkileri de daha şiddetlidir (Winkel ve Clayton, 2010:336).

Sınır teorisinin temel unsurları arasında sınırlar, sınır aşıcılar ve sınır muhafızları yer almaktadır. Sınır aşıcılar, aile ve iş yaşam alanları arasında sıklıkla geçiş yapan bireylerdir. Sınır muhafızları, yaşam alanının ve sınırlarının tanımlanmasında etkili olan kişilerdir. İşyerinde astlar, üstler, ev yaşamında ise eş ve (varsa) çocuklar genelde en sık muhatap olunan sınır muhafızlarıdır. Özen Kapız'a (2002:151) göre sınır muhafızlarının kendilerini sınır aşıcıların, sınırlar arasında geçişlerini ve uyumlarını kolaylaştıracak birer faktör olarak görmeleri çok önemlidir. Örneğin, sınır aşıcının ailevi sorumluluklarının farkında olan bir yönetici, yöneticinin iş ve aile sorumluluklarını dengelemesinde ve yaşanabilecek bir aile-iş çatışmasını hafifletmesinde çalışanına yardımcı olması sınır teorisinin önemini vurgulamaktadır. Sınırlar varlık ya da olguları birbirinden ayıran fiziksel, zamansal, duygusal, bilişsel ve/veya ilişkisel kısıtlar şeklinde tanımlanmakta ve bireyin farklı yaşam alanlarından her birine ayrı ayrı odaklanabilmesi için gereklilik arz etmektedir (Las Heras ve Hall, 2008:199). Fiziksel sınırlar, yaşam alanıyla ilgili davranışların gerçekleştiği ve evin/işyerinin duvarlarıyla çevrelenmiş alanları belirlemektedir. İş saatleri gibi zamansal sınırlar, iş ile aile sorumluluklarını birbirinden ayırmaktadır. Psikolojik sınırlar ise bir alan için uygun değil iken, diğer bir alan için gerekli olan duygu, düşünce ve davranış kalıplarını oluşturan ve birey tarafından yaratılan kurallardır. Fiziksel ve zamansal sınırlar, psikolojik sınırları oluşturan kuralların belirlenmesine yardımcı olmaktadır (Campbell Clark, 2000:756). Sınırlar aynı zamanda yaşam alanlarının çatışan taleplerinin karşılanmaya çalışıldığı ve roller arası çatışmaların yaşandığı bir bölgedir.

Sınırların en temel özellikleri arasında geçirgenlik, esneklik, harmanlanma ve direnç yer almaktadır. “Geçirgenlik”, bir yaşam alanının sınırlarının diğer alanlardan gelen unsurların nüfuz etmesine olanak tanıma derecesidir. Fiziksel ve zamansal geçirgenlik, birey tarafından müdahale olarak algılanabilmeleridir. Olumlu açıdan ise bireye bir diğer önemli yaşam alanının parçası olduğunu hissettirmektedir. Psikolojik geçirgenlik ise daha çok negatif duyguların bir alandan diğerine taşınması biçiminde kendini göstermektedir (Campbell Clark, 2000:756). Pleck’e (1977) göre iş ve aile yaşam alanlarının sınırlarındaki geçirgenliğin asimetrik olması –bir diğer anlatımla iş ve aile sınırlarındaki göreceli geçirgenlik özelliği– nedeniyle çalışanlarda iş-aile ve aile-iş çatışması yaşanma derecesi genellikle eşit dağılımlı değildir. İş yaşam alanının sınırları daha geçirgen ise aile-iş çatışması; aile yaşam alanının sınırları daha geçirgen ise iş-aile çatışması yoğun olarak yaşanmaktadır (Frone vd., 1992a:723-724). Örneğin Eagle ve diğerleri (1997:180), çalışmasında aile yaşam alanının sınırlarının iş yaşam alanına göre daha geçirgen olduğu sonucuna ulaşmışlardır. “Esneklik”, bir yaşam alanının sınırlarının diğerinin taleplerine bağlı olarak daralma veya genişleme kapasitesidir. Çalışma saatlerini (zamansal sınır) ve yerini (fiziksel sınır) seçebilme veya evdeyken işini, işteyken evini düşünebilme (psikolojik sınır) olanağı sunan alanlar esnek sınırlara sahiptir. Matthews ve diğerlerine (2010b:448) göre esnekliğe ilişkin iki kavram vardır. Esneklik kudreti, alanların sınırlarını daraltma ya da genişletmeye ilişkin kısıtları; esneklik isteği ise alanları daraltıp genişletme ve alanlar arasında geçiş yapma isteğini ifade etmektedir. “Harmanlanma”, aile ve iş yaşamlarının birbirine karışıp sınırların net olarak ayırt edilememesi durumudur. Sınırdaki geçirgenlik ve esneklik yoğunsa, harmanlanma söz konusu olmaktadır. Örneğin aile işletmelerinde aile içi ilişkiler ile iş ilişkileri arasındaki örtüşme, sınırların bulanıklaştığının bir işaretidir. “Sınır direnci” ise sınırlardaki geçirim, esneklik ve harmanlanmanın derecesiyle ilgilidir. Dirençli sınırlar geçirimsiz, esneklikten yoksun ve net sınırlara sahiptir. Tam aksi özellikteki direnç düşük sınırların ise bireyler için en fonksiyonel şartları sağladığı belirtilmektedir. Aile ve iş yaşam alanlarının her ikisinin sınırlarının dirençli olması bireyi çatışmaya sürükleyeceği gibi, bir alanın sınırlarının dirençli, diğerinin zayıf olması da aynı sonuca yol açacaktır (Campbell Clark, 2000:756-757).

Sınır teorisine göre bireyler çevrelerini basite indirgemek ve düzenleyebilmek için sınırlar yaratmaktadır. Sınırlarla çevrelenmiş yaşamsal düzlemlere yaşam alanı adı verilmektedir. Yaşam, farklı alanlardan oluşmaya başladığında alanlar arası farklılıklar da ortaya çıkmaktadır (Ashforth vd., 2000:474). Sosyal yapının birer parçası olan insanları çevreleyen koşulların oluşumundaki ve yorumlanışındaki farklılıklar nedeniyle her bir yaşam alanının büyüklüğü, şekli ve ayrışma/bütünleşme derecesi kendine özgü nitelik kazanmaktadır (Nippert-Eng, 1996:567). Çatışma yaşayan çalışanları desteklemekten uzak örgüt kültürleri, evde çalışmak, eve iş getirmek ve iş-ev yolunda geçen uzun zamanlar sınırların belirsizleşerek bireyin gerilim yaşamasına yol açabilmektedir (Voydanoff, 2005b:712). Çatışma yaşayan bir birey bu sınırlardaki belirsizliklerle başa çıkmak için alan kaynaklı gerekleri kısıtlamayı veya kaynaklarını arttırmaya çalışabilmektedir. İş yaşam alanı kaynaklı gerekleri kısıtlamak için iş seyahatlerine çıkmayı ve fazla mesaiye kalmayı reddedebilmekte, iş programını değiştirebilmekte, daha az gerekleri olan bir işe geçebilmekte ve terfiden vazgeçebilmektedir. Aile yaşam alanı kaynaklı gereklerle başa çıkmak için ise ailevi aktivitelerden feragat edebilmekte, ev işlerini aksatabilmekte, eşiyle kariyer-meslek paylaşımı yapabilmektedir. Kaynakları arttırma amaçlı iş faaliyetleri arasında çalışma saatlerini arttırma, zenginleştirilmiş bir işe geçme veya kendi işini kurma yer alırken; aile yaşam alanında kaynakları arttırmak için çocuk bakımı ve ev işleri için ücretli yardımcı tutma söz konusu olabilmektedir (Voydanoff, 2005c:826).

1.4. İş-Aile Çatışmasına Yol Açan Faktörler

İş, ev ve çocuklu aileler için söz konusu olan çocuk bakımı sorumlulukları artık cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin hem kadının hem de erkeğin eskiye göre daha fazla rol üstlenmesine yol açmaktadır. Rollerdeki sayısal artış, rollerin gerektirdiği zaman, davranış ve neden olduğu gerilim aracılığıyla bireyleri kaçınılmaz olarak çatışma yaşamaya sevk etmektedir. Hem iş, hem de ev yaşamında bireyin tatmin olması ve düzgün biçimde faaliyet gösterebilmesi için iş-aile çatışmasının yönetilmesi ve bir

denge¹nin kurulması gerekmektedir (Campbell Clark, 2000:751). Zaman, katılım, enerji, bilgi, tatmin, fiziksel ve finansal güç açısından bir çalışanın aile ve iş yaşamının gerektirdiği rollerle yeterli düzeyde ilgilenebilmesi (Greenhaus vd., 2003:513) olarak tanımlanan iş-aile dengesi, iş-aile çatışmasının yönetimi ile ulaşılmak istenen bir sonuç noktasıdır. Rollere ilişkin sorumluluklar arasındaki denge sağlanamadığında ise çatışma potansiyeli ortaya çıkmaktadır (Day ve Chamberlain, 2006:117).

Canlandırılan çoklu rollerin birey üzerindeki psikolojik etkileri incelendiğinde üç temel sonuca ulaşılmaktadır (Williams ve Alliger, 1994:837-838). İlk olarak çok sayıda rol canlandırmak bireye bir yandan statü, ego tatmini ve özsaygı gibi çok önemli psikolojik faydalar sağlarken, diğer yandan da bireyde rol gerilimi, psikolojik sıkıntı ve bedensel şikayetlere yol açabilmektedir. İkinci olarak işyeri ve aile içindeki rollerin kendi başına değil de, hepsine birden ilişkin birey tarafından yapılan öznel bir değerlendirme, bireyin psikolojik bakımdan iyilik durumu üzerinde önemli bir belirleyici nitelik taşımaktadır. Son olarak da iş ve aile yaşam alanlarındaki deneyimler karşılıklı olarak birbirini etkileyerek (Frone vd., 1992b:74; Huang vd., 2004:94) bir taşma durumuna yol açabilmektedir.

Rol teorisine göre her bir rolün kendine özgü olarak bireye yüklediği birtakım sorumluluklar mevcut olup bunlar roller arası çatışma, farklı rol gereklerinin ve baskılarının sonucunda ortaya çıkmaktadır. Bir gruba üye olan birey, bu grubun ve bu grupta bireye rol yükleyen(ler)in neden olduğu rol baskısı ile diğer gruplara üye olmaktan doğan baskıların çatışması yüzünden roller arası çatışma yaşayabilmektedir (Kahn vd., 1964:19-20). Bir başka anlatımla, iki ya da daha fazla rolden kaynaklanan rol baskılarının birbiriyle çeliştiği durumlarda veya bir rolün bireye yüklediği baskıların diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırdığı durumlarda roller arası çatışma söz konusu olmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:77).

¹ Bazı kaynaklarda “iş-aile dengesi” yerine “iş ve ailenin bütünleştirilmesi” kavramı bilinçli olarak kullanılmaktadır. Çünkü denge, bir bütünün iki eşit parçaya ayrılmasıyla sağlanmaktadır. Bazı bireyler bu dengeyi kurmaya çalışırken, bazıları için dengesiz ancak yaşam alanları birbirine uyumlu bir bütün daha idealdir (Burke, 2004:300).

Motivasyon teorilerine göre bireyin ait olma ihtiyacı, farklı rol yükleyicilerin beklentilerine cevap vererek aradaki ilişkilerin sürdürülebilmesini sağlamaktadır. Aile ve iş ortamında bulunan iki farklı rol yükleyiciden gelen eş anlı ve birbirleriyle çelişen beklentiler, bireyi bir çatışma ve karar alma sürecine doğru yöneltmektedir. Bu noktada bireyin yapması gereken hangi role ilişkin beklentilere cevap vereceği konusunda bir seçim yapmaktır (Greenhaus ve Powell, 2003:292).

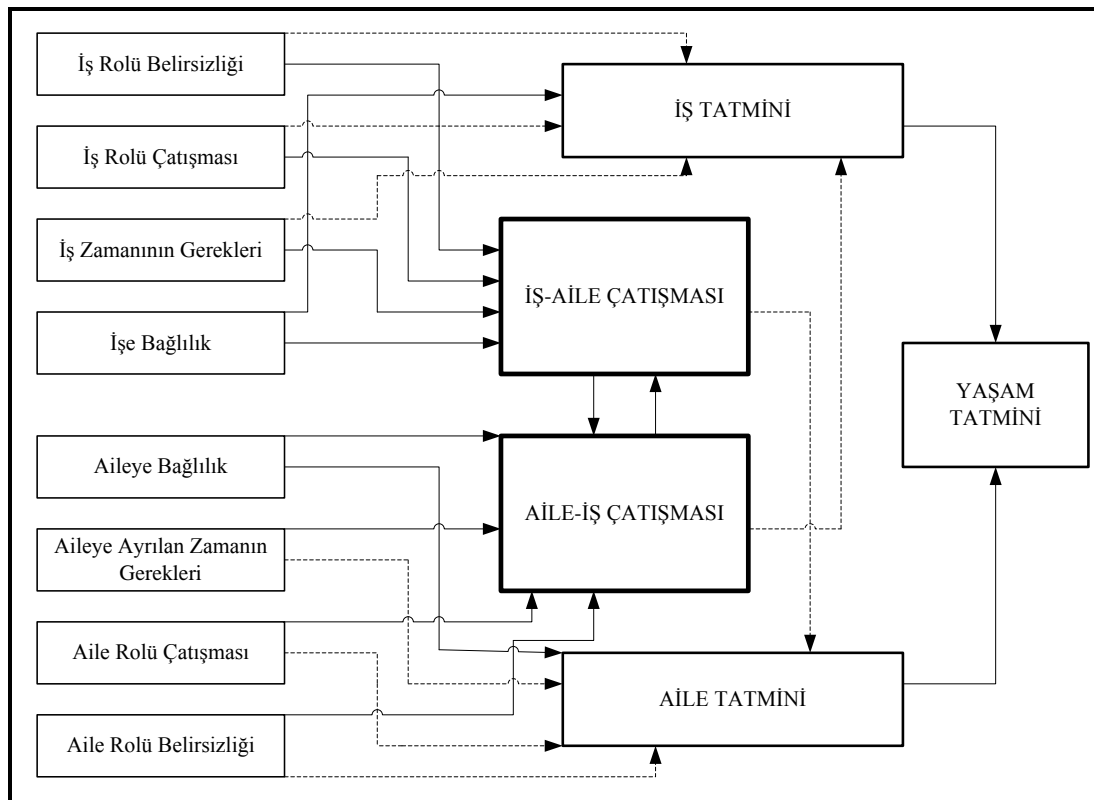
Voydanoff (2005a) da bir rolün zamansal, davranışsal veya psikolojik gereklerindeki aşırılaşmanın diğer role taşması durumunda rol çatışmalarının doğduğunu ileri sürmektedir. Bunun üzerine bireyin kendisine anlam atfetmek ve amaç belirlemek için canlandırdığı roller itibarıyla kendisine yüklediği beklentiler de eklenince birey roller arasında önem ve merkezilik derecesine göre bir hiyerarşi oluşturmak zorunda kalmaktadır (Thoits, 1991:105). Günlük yaşamda canlandırılan çok sayıdaki rolden birine duyulan psikolojik bağlılık, rolün hiyerarşideki sırası ve önemiyle ilgilidir. Birey, hiyerarşide daha üst sıralardaki rolün gereklerini yerine getirirken daha istekli davranmaktadır (Kahn, 1990:694). Bir rolün birey için daha önemli olmasının veya kendisini o role daha bağlı hissetmesinin altında, kendi kimliğini ağırlıklı olarak o rol üzerinden tanımlaması yatmaktadır. Bireyin öz kimliği açısından rolün önemini belirleyen unsurlar ise rol için harcanan zaman ve enerjidir (Stryker ve Serpe, 1994; Rothbard ve Edwards, 2003).

Nedenlendirilmiş davranış teorisine göre birey için daha merkezi olan role zaman yatırımı yapmak, tutumsal ve davranışsal tutarlılık sergilemek anlamına gelmektedir. Bu tutarlılık, birey açısından gerilimde azalmaya neden olduğu için ağırlıklı olarak benimsenen role (daha az önemli olan rollerle kıyaslandığında) daha fazla zaman ayrılmaktadır (Greenhaus ve Powell, 2003:293).

İşe bağlılık ve kariyer yapmaya tanınan öncelik şeklinde tanımlanan iş odaklılık, iş-aile çatışmasına yol açan faktörlerden biridir. İşe duyulan bağlılık arttığında, iş hayatına yapılan zaman, enerji ve dikkat yatırımı da artmakta, çalışanın diğer roller için elinde bulunan kaynakları zayıflamaktadır. İş-aile çatışmasının bir diğer nedeni olan iş programına ilişkin algılanan esneklik, iş programının bireye esneklik sağlayıp sağlamadığı ile ilgili çalışanın yaptığı öznel bir değerlendirmedir (Hammer vd.,

1997:187). Eğer esneklik algısı yüksekse, çalışan ailevi sorumluluklarının üstesinden gelebileceğini düşünerek çatışma yaşamaktan uzaklaşmaktadır. Ancak bazı durumlarda esneklik algısının yüksek olması, aile-iş çatışması potansiyelini de yükseltebilmektedir. Çünkü iş programının bugün çalışana sağladığı esnekliğin, bir başka gün ailesiyle geçireceği zamana ilişkin talepte bulunacağı şüphesi çalışanı tedirgin edebilmektedir. İş-aile çatışması kaynaklarından bir diğeri aileye bağlılıktır. Yogev ve Brett (1985:755) aileye bağlılığın bireyin kendisini ailevi rollerle tanımlama, öz-imağ ve öz-kavram açısından ailevi rollere atfettiği önem derecesi gibi unsurları barındırdığını ifade etmektedir.

Şekil 1.4: Carlson ve Kacmar'ın İş-Aile Çatışması Modeli

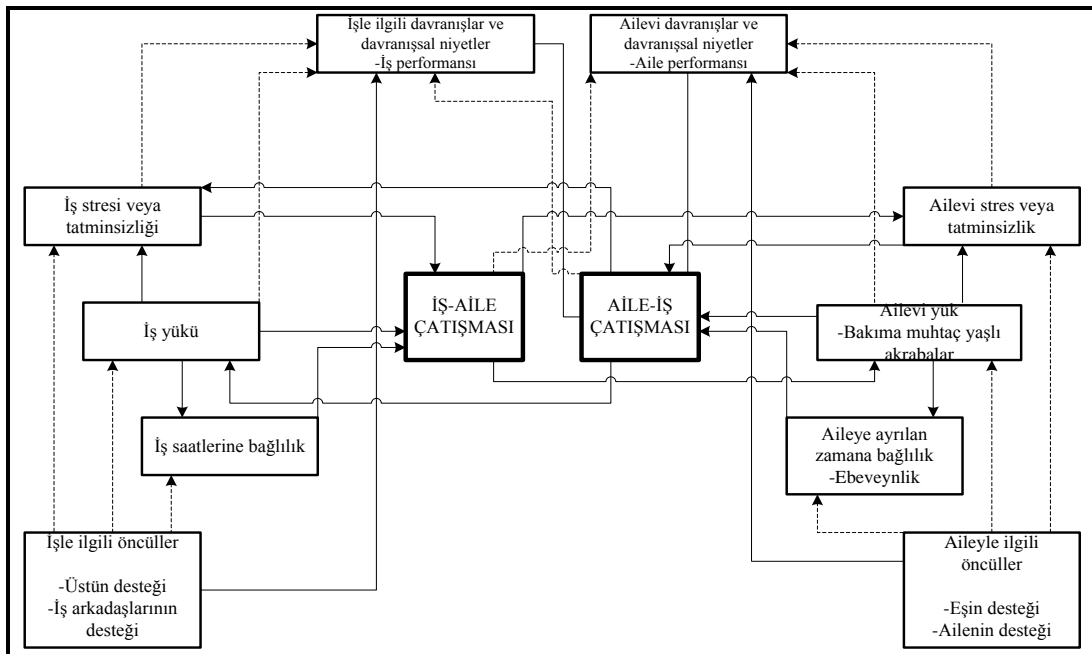


Kaynak: Dawn S. Carlson ve K. Michele Kacmar (2000); "Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make a Difference?", *Journal of Management*, 26(5): 1033.

Carlson ve Kacmar'a (2000:1033) göre iş-aile ve aile-iş çatışmasının nedenleri ve sonuçları farklıdır. Şekil 1.4'teki kesikli çizgiler, kavramlar arasındaki negatif korelasyonu, düz çizgiler ise pozitif korelasyonu temsil etmektedir. Carlson ve Kacmar'ın modeline göre iş-aile çatışması ile pozitif ilişki gösteren faktörler arasında

iş rolü belirsizliği, iş rolü çatışması, iş zamanı ortaya çıkan gerekler ve işe bağlılık bulunmaktadır. Aile-iş çatışması ise aileye duyulan bağlılık, aileye ayrılan zaman sonucu ortaya çıkan gerekler, aile rolü çatışması ve aile rolü belirsizliği ile pozitif ilişki içindedir. İş-aile ve aile-iş çatışmaları da birbirlerini karşılıklı olarak pozitif yönlü etkilemektedir. Tablodan çıkarılacak bir başka sonuç ise iş-aile çatışması ve aile tatmini ile aile-iş çatışması ve iş tatmini arasındaki negatif yönde bulunan ilişkilerdir. Sonuçta iş ve aile tatmin(sizliği) ile bireyin genel yaşam tatmini arasında pozitif ilişki olduğu görülmektedir.

Şekil 1.5: Frone ve Diğerlerinin İş-Aile Çatışması Modeli



Kaynak: Michael R. Frone, John K. Yardley ve Karen S. Markel (1997); “Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface”, *Journal of Vocational Behavior*, 50(2): 147.

İş-aile ve aile-iş çatışmalarının farklı nedenler dolayısıyla ortaya çıktığını ve iki yönlü olduğunu gösteren bir diğer model de Şekil 1.5’te yer almaktadır. Frone ve diğerlerine (1997:148) ait olan bu modelde de kesikli çizgiler değişkenler arasındaki negatif korelasyonu, düz çizgiler ise pozitif korelasyonu ifade etmektedir. Örneğin iş stresi veya tatminsizliği arttığında, iş performansı düşmekte; iş yükü arttığında iş-aile çatışması artmaktadır. Ancak bu fark, iş-aile ve aile-iş çatışmasının sonuçlarının birbirini etkilemediği anlamına gelmemektedir. Bir diğer ifadeyle iş-aile çatışması,

aile-iş çatışmasının bir nedeni olan aile yaşamıyla ilgili davranışları olumsuz etkileyerek aile-iş çatışmasına doğrudan değilse bile dolaylı olarak yol açabilmektedir.

Goode (1960:485) rol kaynaklı gerilim nedenlerini üç grupta toplamaktadır. İlk olarak rol gereklerinin zorlayıcı veya zahmetli olması, sürekli aynı rol gereklerinin yerine getirilmesi zorunluluğu, bireyin bir noktadan sonra otomatik olarak ve gönülsüzce gerekleri yerine getirmesine neden olmaktadır. İkinci olarak, tüm bireyler aynı anda pek çok rol üstlenmekte ve her bir rolle ilgili olarak çok sayıda insanla farklı yükümlülükler içeren ilişkiler kurmak zorundadır. Kurulan ilişkilerin getirdikleri, bireyin kendi duygu ve istekleriyle çelişebilmekte ya da bireysel kaynaklarının dağılımını isteklerine göre yapmasını engelleyebilmektedir. Üçüncü olarak ise rol ilişkisi ve rol kaynaklı hareket arasında birey istemese bile bir tutarsızlık veya uyumsuzluk ortaya çıkabilmektedir. Örneğin aile bütçesini denkleştirmeye çalışan ebeveynlerin çocuklarıyla yaşadığı maddi sorunlar buna bir örnektir.

Günümüzde, ilgili literatür çalışmaları incelendiğinde, özellikle aile ve iş yaşamında yürütülen roller arası çatışmanın nedenlerine ilişkin en çok kabul gören sınıflandırmanın Greenhaus ve Beutell'e ait olduğunu söylemek mümkündür. Buna iş, aile ve birey kaynaklı unsurlar çerçevesinde yapılan diğer bir üçlü sınıflandırma da eklenebilmektedir.

1.4.1. Zaman-Gerilim-Davranış Kaynaklı Faktörler

İş-aile çatışmasını doğuran nedenler incelendiğinde bir yaşam alanı için ayrılmış kısıtlı zamanın, bir yaşam alanında tecrübe edilen gerilimin ve davranışların diğer yaşam alanını olumsuz etkilediği görülmektedir. Zaman ve gerilim kaynaklı çatışmalar daha çok bireyin içinde bulunduğu duruma ilişkin algılarıyla bağlantılıyken; davranış kaynaklı çatışmalar, içinde bulunulan durum esnasında gelişen faaliyet ve davranışlar sonucu ortaya çıkmaktadır. Zaman kısıtı nedeniyle gerilim yaşanabilmekte, sonuç olarak zaman ve gerilim kaynaklı çatışmalar sıklıkla bir arada gerçekleşebilmektedir (Carlson, 1999:237). Bu bağlamda, adı geçen nedenlerin çatışmaya nasıl yol açtığı ilgili başlıklar altında irdelenmektedir.

1.4.1.1. Zaman Kaynaklı Faktörler

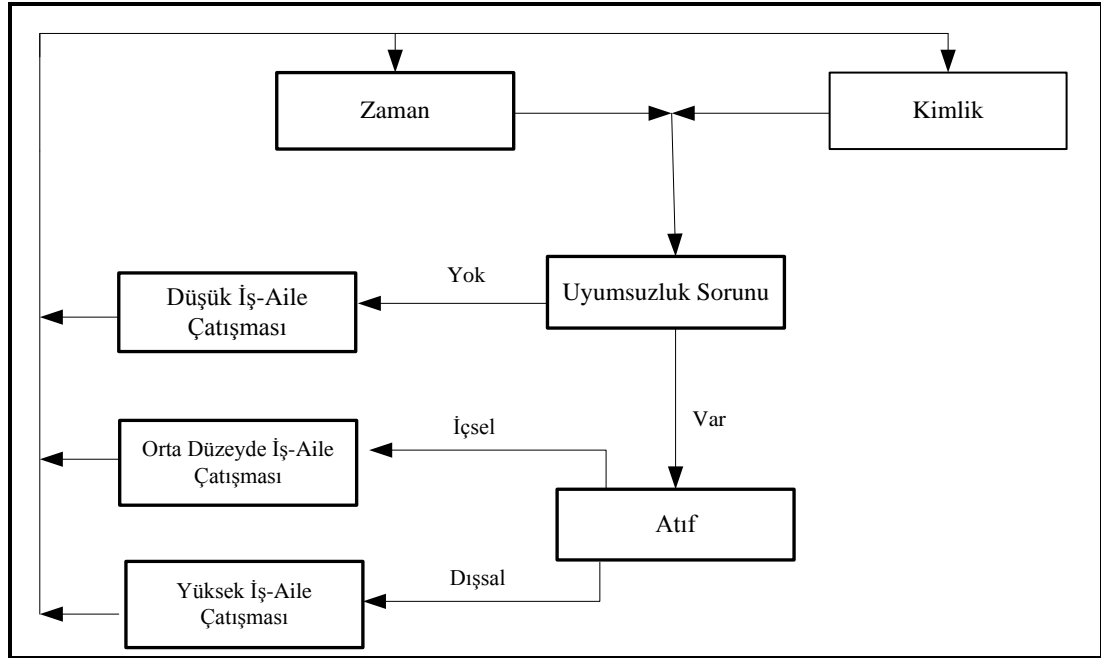
Zaman kaynaklı rol çatışması, A rolü ile ilgili faaliyetlere harcanan zaman nedeniyle B rolü ile ilgili faaliyetlere zaman ayırlamamasıdır. Bir başka anlatımla, iş yerinde daha fazla zaman harcayan çalışanın evine ayıracak zamanı daha az olacaktır (Haar vd., 2003:99). Zaman kaynaklı rol çatışması kendini iki şekilde göstermektedir (Bartolomé ve Evans, 1979). Birinci durumda, A rolünün gereklerinin yerine getirilmesi o kadar çok zaman almaktadır ki, B rolünün gereklerinin yerine getirilmesi için zaman artmadığından zaman kaynaklı rol çatışması ortaya çıkmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2004:232). İkinci durumda ise B rolünün gereklerini yerine getirmeye çalışan bireyin zihni, A rolü kaynaklı baskılarla meşgul olduğu için rol çatışması yaşamaktadır.

Diğer rol çatışması türlerinden farklı olarak zaman kaynaklı rol çatışmasının yönü, ancak birey bir seçim yapıp davranış sergilediğinde belirginleşmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985:80). Örneğin çalışan bir anne, çocuğunun hafta sonu düzenlenen veli toplantısı saati ile hafta sonuna konmuş önemli bir iş toplantısının saati çakıştığına, veli toplantısına gitmeyi tercih ederse aile-iş çatışması; toplantıya katıldığında ise iş-aile çatışması yaşayacaktır (Greenhaus ve Powell, 2003:292).

Şekil 1.6’da, bireyin sosyal kimliği ile zaman unsuru arasındaki uyum(suzluk) modellenmektedir. Diyagramın başlangıç noktasında, farklı roller için harcanan toplam zaman ve bireyin oynadığı rollerin toplamından oluşan bütüncül bir kimlik bulunmaktadır. Zaman ve kimlik karşılaştığında, birey “A rolü için harcadığım zaman ve bu rolden elde ettiğim kimlik arasında uyum var mıdır?” sorusunu yanıtlayarak bir karar almak durumunda kalmaktadır. Yanıt olumluysa, bireyin düşük düzeyde iş-aile çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bireyin olumsuz yanıt vermesi durumunda ise bireyin içsel atıfta mı, dışsal atıfta mı bulunduğu önem kazanmaktadır. Çünkü atfın türü, yaşanan çatışmanın düzeyini etkileyen bir faktördür. Örneğin haftada 40 saatlik çalışma süresi boyunca işini gerçekten zevk alarak yapan bir çalışanın fazla mesaiye bırakılması durumunda, zaman-kimlik dengesi bozulmakta, çalışana sosyal kimliği açısından herhangi bir kazanım sağlamadığından fazla mesaiye “zaman kaybı” olarak bakması sonucu çatışmanın ortaya çıkacağı ifade edilmektedir. Çatışma ortaya çıktıktan sonra,

eğer birey yaşanan çatışmanın kendi kontrolünde olmadığını düşünüyorsa, bu, bireyin dışsal atıfta bulunduğu anlamına gelmektedir. İçsel atıfta ise, birey yaşadığı iş-aile çatışmasının nedeninin kendisinden kaynaklanan bir yetersizlik olduğunu düşünmektedir. Dışsal atıfta bulunan birey yaşadığı çatışmanın nedeninin kendi kontrolünde olmadığına inandığı ve içsel atıfta bulunan bir başka bireyle kıyaslandığında kendini daha çaresiz hissettiği için yüksek derecede çatışma yaşamaktadır (Carlson vd., 1995:20).

Şekil 1.6: İş-Aile Çatışmasında Uyumsuzluk Modeli



Kaynak: Dawn S. Carlson, K. Michele Kacmar ve Lee P. Stepina (1995); “An Examination of Two Aspects of Work-Family Conflict: Time and Identity”, *Women in Management Review*, 10(2): 19.

Aşırı iş saatleri (Luk ve Schaffer, 2005:502), iş-aile programlarının çakışması, esnek iş saatlerinin varlığı ve düzensizliği, fazla mesai kalma sıklığı, gerçekten çalışmaya adanmış haftalık çalışma saatleri (Pleck vd., 1980:30-31), ailevi sorumlulukların ötelenebilir olduğunu düşünüp işle ilgili “vade” veya “işin teslim tarihi” gibi “acil” durumlara öncelik verilmesi (Milliken ve Dunn-Jensen, 2004:49), ev-iş arasındaki mesafenin uzun ve yorucu olması, hafta sonu ve tatillerde çalışma zorunluluğu, günlük dokuz saati aşan çalışma süreleri (Carlson vd., 1995:18) ve vardiyalı çalışma sistemi (Greenhaus ve Beutell, 1985:78) iş-aile çatışmasına yol açan başlıca zaman kaynaklı rol çatışması faktörleridir. Medeni durum açısından evli olmak,

ailedeki küçük çocuğun varlığı, eşlerin her ikisinin de çalışıyor olması (çift kazançlı veya çift kariyerli aile yapısı), çalışan eşin haftalık çalışma saatlerinin sayısı, çalışan eşin yönetsel görevinin olup olmaması, kalabalık bir ailenin üyesi olmak, çalışan bireyin eşinin ve ailesinin desteğinin yokluğu ise zaman kaynaklı aile-iş çatışmasına neden olan diğer unsurlardır.

1.4.1.2. Gerilim Kaynaklı Faktörler

Gerilim kaynaklı rol çatışmasında, A rolünün neden olduğu gerilim B rolünde sergilenecek performansı olumsuz etkilemek veya B rolünün gereklerine uyum sağlamada sorun yaratmak suretiyle çatışmaya neden olabilmektedir. İşyerindeki stres faktörleri bireyde gerginlik, anksiyete, yorgunluk ve bitkinlik, depresyon, duyarsızlık ve sinirlilik haline yol açabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985:80). İşyerindeki liderin/yöneticinin yetersiz desteği, iş hayatında üstlenilen rolün karmaşıklığı, işin yüksek derecede otonom davranmayı gerektirmesi (Jones ve Butler, 1980), fiziksel ve psikolojik olarak çalışanı tüketen iş gerekleri (Pleck vd., 1980), işyerindeki sürekli ve hızlı değişimler, iletişim güçlükleri ve yüksek konsantrasyon sarf etme (Burke vd., 1980), işin yoğunluğu, rutinliği ve içerdiği tehlikeler (Örnek ve Aydın, 2006) çalışanda aile yaşamına yansımaları olası gerginliklere neden olmaktadır. Ayrıca yeni bir işe başlama, çalışan-iş arasındaki zayıf uyum, çalışanın işyerinde kendisine ilişkin beklentileri karşılayamaması (Bartolomé ve Evans, 1979), mesleki tükenmişlik sendromunun aile hayatına yansımaları (Jackson ve Maslach, 1982) ve iş güvensizliği (Voydanoff, 2005b:711) gibi unsurlar da iş-aile çatışmasını yaratan gerilim kaynaklı rol çatışması unsurlarıdır. Haar ve diğerleri (2003:100) işyeri kaynaklı gerilim faktörlerinin iş-aile çatışmasına yol açması sonucu gerilimin ev yaşamına taşacağını, buna bağlı olarak da aile-iş çatışmasının ortaya çıkacağını ve sarmal bir çatışma döngüsünün oluşacağını belirtmektedir.

Aile-iş çatışmasına yol açması olası gerilim faktörleri arasında ise aile içi anlaşmazlıklar, eş desteğinin yokluğu, evde küçük çocuğun varlığı, eşlerin temel inanç ve ideolojiler açısından farklı düşüncede olması ve birbirine karşı hoşgörüsüzlüğü yer almaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985:81).

1.4.1.3. Davranış Kaynaklı Faktörler

Davranış kaynaklı rol çatışmalarında A rolüne özgü belirli davranış kalıpları B rolüyle ilgili olarak beklenen davranışlarla uyumsuz olduğundan bireyin çatışma yaşamasına neden olmaktadır. İşyeri kaynaklı A rolü bireyin kendine güvenli, duygusal açıdan dayanıklı, rekabetçi açıdan saldırgan ve nesnel davranmasını gerektirirken; aile kaynaklı B rolü ile ilgili beklentiler bireyin ılımlı, merhametli, duygusal ve hassas olmasıdır. Bu noktada birey, rol davranışları arasındaki geçiş ve uygun ayarlamaları yapamadığı takdirde, roller arası çatışma yaşayacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985:82).

Dierdorff ve Ellington (2008:885) çalışmalarında, işyerinde çalışanların birbirine karşılıklı bağımlılığının ve bir çalışanın astlarından sorumlu olması gibi nedenlerin davranış kaynaklı rol çatışmalarına yol açtığı bulgusuna ulaşmıştır. Örneğin işyerindeki karşılıklı bağımlılık, çalışanın iş dışındaki bireylerle ilişki kurmasını engelleyecek bir bıkkınlık yaratabilmektedir. İşyerinde çalışanlarının performansından, kalite düzeylerinden, sağlık ve güvenliğinden sorumlu tutulan bireye yüksek bir sorumluluk yüklenmektedir. Ev yaşamında da eşi ve çocuklarının sorumluluğunu yüklenen birey, iki yaşam alanında da başkalarından sorumlu olduğu için ciddi bir kaynak tükenmesine maruz kalmakta ve çatışma yaşar hale gelmektedir.

1.4.2. İş-Aile-Birey Kaynaklı Faktörler

İş-aile çatışmasının nedenleri iş ve aile yaşam alanı veya bireyin kişilik özellikleri kaynaklı olmak üzere üçlü bir ayrıma tabi tutulabilmektedir (Bellavia ve Frone, 2005:123).

1.4.2.1. İş Kaynaklı Faktörler

Rekabetin küresel boyutlara ulaşması, çalışma tür ve biçimlerindeki değişimler, iş gereklerindeki niteliksel artışlar, mobil telefonlar ve taşınabilir bilgisayarlar gibi teknolojideki hızlı ilerlemeler (Montgomery vd., 2005:141) iş dünyasını etkileyerek çalışanlara yönelik beklenti ve talepleri arttırmıştır. İş yaşamındaki artan talepler iş ve iş-dışı (özellikle aile) yaşam alanları arasındaki dengenin kurulmasını gerektirmekte, aksi takdirde iş-aile çatışmasına yol açarak örgütsel bağlamda işgören devir hızının artmasına, işyerinde strese, iş tatmininde ve performansta düşüşe yol açmaktadır (Darcy ve McCarthy, 2007:531).

İşyerinin aile yaşam alanı üzerindeki negatif etkileri, aile yaşamının işyeri üzerindeki negatif etkilerinden daha fazladır. Çünkü iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasına kıyasla daha sık ve daha şiddetli yaşandığı bulguları mevcuttur (Frone, 2003'ten aktaran Darcy ve McCarthy, 2007:533; Hill vd., 2004:1311; Gutek vd., 1991:566). Ancak bu bulguların ağırlıklı olarak ABD'de yapılan uygulamalar sonucu elde edilmiş olması (Poelmans vd., 2005:7) literatürdeki bir boşluğa da işaret etmektedir.

İş-aile çatışması sarmal olarak iş yerinde yaşanan stresin bir kaynağı olabilmekte ve olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Mauno ve Kinnunen, 1999: 880). Kaplan (1983'ten aktaran Hobfoll, 2001:339), stresin tanımını yaparken “bireyin gerçek yaşamda veya hayal dünyasında istenen durumlardan önemli ölçüde uzaklaşarak vardığı ve arzu edilen duruma gelme ihtiyacı duyduğu durumlara ilişkin algılama, anımsama, öngörme ve imgeleme aktivitelerini önleyememesi veya azaltamaması” ifadesini kullanmaktadır.

Başlıca iş yeri kaynaklı çatışma nedenleri ve stresörlerini,

- iş yaşam alanında üstlenilen rol içinde yaşanan çatışmalar ve rol belirsizliği (Carlson, 1999:238),
- aşırı iş yükü, iş saatlerinde meydana gelen artış veya sarkmaların olması, zaman baskısı ve işi gerçekleştirmeyi engelleyecek nitelikteki örgütsel engeller (yetersiz donanım, aydınlatma ve ısıtma) gibi işyeri kaynaklı stresörler (Steinmetz vd., 2008:231),
- işyerinde yeterli sayıda elemanın bulunmaması (Dhar ve Dhar, 2010:567),
- iş arkadaşlarının ve amirlerin beklentileri (Beauregard, 2006:339),
- uzun çalışma saatleri (Milliken ve Dunn-Jensen, 2004:44; Adkins ve Premeaux, 2012:384-386),
- çalışanın iş yüküne ilişkin algısı (Ilies vd., 2007:1375),
- vardiyalı çalışma sistemi (peş peşe iki vardiya çalışmak zorunda kalmak veya vardiyaların değişikliği sonucu yaşanan uyum sorunları gibi), insan odaklı bir iş söz konusu ise çalışan başına düşen müşteri sayısı (Burke vd., 2010:43),
- ek işte çalışma, işte harcanan entelektüel ve fiziksel çaba, işin kapsamında yer alan yüksek değişim hızı, işyerinde iletişimin stresli oluşu, yaşanan kalite ve rekabet baskıları, işin zorluğu ve çeşitliliği, iş zenginleştirilmesi (Voydanoff, 1988:750),

- şirket evlilikleri, birleşmeler, yeniden yapılanma veya küçülme gibi örgütsel yapıdaki değişiklikler (Burke ve Greenglass, 2001:592),
- amirin çatışma yaşayan çalışana karşı destekleyici davranış ve tutumlar sergilememesi (Hansen, 1991:349),
- işe başlama saatindeki sürekli değişiklikler, çalışanın fazla mesai yapmak zorunda kaldığı zamanları kontrol edememesi, iş programını değiştirme esnekliğine sahip olmaması, şahsi veya ailevi sorunlar için işyerinden izin almak zorunda kalması (Pleck vd., 1980:30),
- iş güvensizliği (Beham vd., 2011:117) ve
- işin aynı anda çalışana hem otonomi sağlamayan, hem rutin, hem de tehlikeli nitelikler taşıması (Schieman vd., 2003:137) şeklinde sıralamak olasıdır.

Mesmer-Magnus ve Viswesvaran (2005:230) iş rolünün bireye yüklediği sorumluluk ve gereklerin iş-aile çatışmasına yol açma olasılığının –aile-iş çatışmasına neden olma olasılığına kıyasla– daha yüksek olduğunu ileri sürmekte ve iş-aile çatışması ile işyeri stresörleri arasındaki bulunan pozitif bir ilişkiye dikkati çekmektedir. Fu ve Schaffer (2001:517), Brough ve Kelling (2002:32) ile Michel ve diğerlerinin (2010:97-99) bulguları da benzer şekilde, iş rolü kaynaklı çatışma ve zamansal gereklerin daha çok iş-aile çatışmasına; aile rolü kaynaklı çatışma ve rol belirsizliğinin ise ağırlıklı olarak aile-iş çatışmasına yol açtığını ortaya koymaktadır. Greenhaus ve diğerlerinin (2001:95-96) 199 katılımcı (135 erkek, 64 kadın) üzerinde yaptıkları çalışmanın bulgularına göre iş-aile çatışmasının iki yönlülüğü dikkate alındığında, işin aileye müdahalesi ile kariyerlerine aşırı derecede düşkün olmayan çalışanların işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki pozitif yönlüdür. Ancak ailenin işe müdahalesi ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. İşin aileye müdahalesi genel anlamda işyerindeki stresörler nedeniyle ortaya çıktığı için işten veya meslekten ayrılma niyeti ve davranışı ile arasındaki bağ anlamlıdır.

Diğer işyeri kaynaklı stres faktörleri arasında bireysel gelirin yetersizliği veya düzensizliği (Watai vd., 2008:318), çalışanın inandığı yaşamsal değerlerin örgütsel değerlerle çakışması (Perrewé vd., 1999:319), verilen görevler sonucu yaşanabilecek etik ikilemler (Schermerhorn vd., 2002:166), zaman kısıtları, çalışma şartlarının tehlikeli

veya arzu edilmeyen standartlarda oluşu, değerli yetenek ve becerilerin kullanılmasını sağlayacak fırsatların eksikliği ve hata yapmanın cezasının ağır, maliyetinin yüksek olması gibi unsurlar yer almaktadır (Parasuraman ve Alutto, 1981:49).

Küçük işletmeler ve girişimcilik literatüründe bireyleri kendi işletmelerini kurmaya iten faktörlerin ve elde ettikleri başarılarla etki eden yeteneklerin incelendiği çok sayıda çalışma bulunmasına rağmen, bu bireylerin yaşadığı iş-aile çatışmasının üzerinde çok fazla durulmadığı belirtilmektedir. Başkasına ait bir işletmede çalışan bireylerin özellikle işlerin yapısal katılığı ve esnek olmayan programları nedeniyle daha sık olarak zaman kaynaklı iş-aile çatışması yaşadığı görülmektedir. Kendi işinin sahibi olanlar ise işleri üzerinde daha serbest, otonom ve esnek olabilmekte, böylece içinde buldukları durumlar üzerinde daha iyi kontrol kurabilmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001:551-552).

1.4.2.2. Aile Kaynaklı Faktörler

En küçük sosyolojik birim olan aile, aidiyet duygusunun tatminini, bireysel ve sosyal kimliğin gelişmesini, dünyaya gelen çocukların fiziksel, psikolojik, sosyal ve ruhsal gelişimini, sosyal değer ve normların kuşaktan kuşağa aktarımını sağlarken (Patterson, 2002:353), bir yandan içinde pek çok sorunu barındıran bir analiz birimi olarak da nitelendirilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, aile yaşamından kaynaklanan başlıca çatışma nedenleri aşağıda sıralanmaktadır:

- Ev işleri ve çocuk bakımı faaliyetlerine harcanan zaman, eşin çalışma saatlerinin yoğunluğu ve iş seyahatlerine gitme sıklığı (Voydanoff, 1988:751),
- Çalışanın sahip olduğu çocuk sayısı ve çocukların yaşları (Blanch ve Aluja, 2009:523),
- Eşlerin kişilik özellikleri arasındaki uyumsuzluk ve geçmişleri arasındaki farklılıkların neden olduğu sürtüşmeler (Gani ve Ara, 2010:66),
- Eşin ev işlerine katılımının ve yardımının olmaması (Hansen, 1991),
- Ev yaşamı kaynaklı geleneksel cinsiyet rolü beklentilerinin işyerinde çalışanın dikkatini dağıtması (Cardenas vd., 2004:346),

- Eşlerden birinin yaşadığı iş-aile çatışmasının eve yansması sonucu diğer eşin aile-iş çatışmasına maruz kalması (Bakker vd., 2008:901),
- Aile büyüklerinin beklentilerini karşılama zorunluluğunun hissedilmesi, eşler arasında yaşanan geçimsizlikler, evine arzu ettiği zamanı ayıramayan çalışanın yaşadığı suçluluk duygusu ve gerilim, evde bakımı üstlenilen bir aile büyüğünün varlığı (Voydanoff ve Donnelly, 1999:732),
- Çocukların hatalı davranışlarının sıklığı, eşin psikolojik desteğinin eksikliği, eşler ve ebeveyn-çocuk arasındaki ilişkilerdeki gerginlik ve çatışmalar (Frone vd., 1992b:69),
- Çalışan annenin eşinden boşanmış olması veya yeni doğanın yüklediği sorumluluklar nedeniyle depresyon yaşaması (Marshall ve Tracy, 2009:380) ve
- Eş veya ebeveynlik rolünde yaşanan olumsuzlukların iş yaşamına taşarak neden olacağı gerilimin iş rolü kalitesi ve işyerinde stres arasındaki ilişki üzerindeki aracılık etkisi (Barnett, 1994:655).

İş dışı kaynaklı rollere duyulan bağlılığın çalışanların iş performansı üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik Weer ve diğerlerinin (2010:312-313) yapmış olduğu çalışma, çalışanların performanslarının hem iş hayatı dışındaki rollere duyulan bağlılık yoluyla kaynak desteği olarak yükseldiğini, hem de karşılaştıkları zamansal, duygusal ve fiziksel gerekler nedeniyle düştüğü göstermektedir. Aradaki ilişkilerin gücü incelendiğinde, iş dışı rollerin iş yaşamına destek olmaktan çok performansı düşürdüğü bulgusuna ulaşılmıştır. Performans düşüşüne yol açan faktörler sırayla iş dışı kaynaklı duygusal gerekler, iş dışı kaynaklı fiziksel gerekler ve iş dışı kaynaklı zamansal gereklerdir.

İş-aile çatışmasının aile boyutu incelendiğinde, özellikle ebeveyn olmanın getirdiği sorumluluklar dolayısıyla ve anne-babalığın ailevi etkinliklere daha çok katılım gerektirmesi nedeniyle bebekli ve okul öncesi dönemde çocuğu olan ailelerin çocuğu okula gidenlere, çocuğu okula giden ebeveynlerin ise yaşı gereği çocuğu evden ayrılmış olan ailelere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı görülmektedir. Bu çatışmaların temel nedeni zaman kısıtıdır (Parasuraman ve Simmers, 2001:555). Winslow (2005:744) da çalışmasında medeni durum ve eşin çalışıp çalışmama gerçeğinden bağımsız olarak 18 yaşından küçük çocuğu olan bireylerin 18 yaşından büyük olup da evden ayrılmış

çocuğu olan bireylere kıyasla daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığı sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan araştırmalar, evlenip çocuk sahibi olduktan sonra fazlalaşan ailevi sorumluluklar nedeniyle iş-aile çatışmasının arttığını göstermektedir. Çocuklar büyüdükçe çatışmanın şiddeti azalmaktadır. Örneğin 6 yaşın altında –okul öncesi dönemde– çocuğu bulunan ebeveynler, çocuğu okula giden ebeveynlere göre daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadır. Çocuğu evden uzakta yaşayan yaşça büyük çocuklu ebeveynler ise en az düzeyde iş-aile çatışması yaşadıklarını ileri sürmektedir (Staines ve O'Connor, 1980:36-38).

Darcy ve McCarthy (2007:544-545) çalışmalarında çocuklu ailelerin yaşadığı iş-aile çatışması nedenlerini evdeki çocuğun yaşından yola çıkarak sınıflandırmıştır. Farklı yaş gruplarında çocuğu bulunan katılımcılar var ise karışıklığı önlemek amacıyla evdeki en küçük çocuğun yaşı baz alınmıştır. Çalışmanın bulguları ise şöyledir:

– Okul öncesi dönemde çocuğu bulunan ebeveynlerde iş arkadaşlarının desteği ile iş-aile çatışması arasında yüksek düzeyde negatif korelasyon bulunmaktadır. Bu noktada çalışmaya katılanlar açısından, küçük çocuğun büyütülmesi sırasında çocuğun hastalıkları, aşıları, düzenli doktor kontrolleri gibi işyerinden ayrılmayı gerektiren unsurların iş arkadaşları tarafından tolere edilebilmesi önemli bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

– Sadece 6-12 yaş grubunda çocuğu bulunan ebeveynlerde iş-aile çatışması ile işe bağlılık arasında yüksek düzeyde pozitif korelasyon bulunmaktadır. Çocukların yaşı ilerledikçe, ebeveynler işyerinde daha uzun süreli çalışabilmekte ve işyerine daha fazla zaman ayırabilmektedir. Bu da iş-aile çatışmasına yol açmaktadır.

– 13 yaşından büyük çocuğu olan ebeveynlerde iş-aile çatışması ve işe bağlılık ile iş-aile çatışması ve iş stresi arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır. Söz konusu yaş grubunda çocuğu olan ebeveynlerde iş-aile çatışmasını etkileyen en önemli unsurlardan biri de bir önceki maddede belirtilen benzer nedenden dolayı işe bağlılık olgusudur.

Goff ve diğerleri (1990:804) de uygulamalı çalışmalarında ailedeki küçük çocuğun (6 yaşın altında) varlığı ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunduğu hipotezinden yola çıkmaktadır. Anket çalışması büyük bir elektronik ve iletişim işletmesinin 6 yaşından küçük çocuğu bulunan çalışanları üzerinde yapılmıştır. İşletmenin bir çocuk bakım merkezi bulunmakta ve isteyen tüm çalışanlar 6 yaşın altındaki çocuklarını gündüzleri bu merkeze bırakabilmektedir. Anket katılımcılarının 62'si bu merkezden yararlanırken, 191'inin bu hizmeti kullanmadığı elde edilen önemli bulgulardan birisidir. Goff ve diğerleri çalışmalarının sonucunda konu edilen hipotezlerinin doğrulanmasını beklerken, iş-aile çatışması ve ailede küçük çocuğun varlığı arasında istatistiksel açıdan önemli bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır. Sonucu yorumlarken, çok sayıda rol oynayan kadın katılımcıların başa çıkma stratejilerini genelde başarıyla uygulayabilecekleri olasılığı üzerinde durmakla birlikte, çalışmada başa çıkma stratejileri ile ilgili sorulara rastlanmamaktadır.

1.4.2.3. Birey Kaynaklı Faktörler

Bireyin kendi kişilik özellikleri de çoğu zaman iş-aile çatışmasına yol açabilmektedir. Literatür incelendiğinde, iş-aile çatışmasının iş ve aile yaşam alanları kadar bireylerin kişilik özelliklerinden de yoğun olarak etkilendiği görülmektedir. Bellavia ve Frone'un (2005) öngördüğü üçlü ayırım çerçevesinde, iş-aile çatışmasına yol açan başlıca kişilik özellikleri aşağıda yer almaktadır:

- Çalışanın cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi ve işyerindeki kıdem yılı (Izgar, 2008:159-162),
- Çalışanın zeka düzeyi ve kanıksadığı kültürel özellikler (Silah, 2005:122-125),

- A tipi kişilik özelliklerinin² baskın oluşu, genel olarak hayata kötümser ve karamsar bakma, iş hayatındaki toplu çalışma süresi (Hansen, 1991),
- Beş büyük kişilik boyutu (dışadönüklük, uyumluluk, nevrotik kişilik özellikleri, özdisiplin, deneyime açıklık) açısından bireyin temel kişilik özellikleri (Wayne vd., 2004:118; Bellavia ve Frone, 2005:123; Hough ve Öneş, 2009:287; Allen vd., 2012:20-203; Braunstein-Bercovitz vd., 2012:321),
- Kontrol odağı bağlamında bireyin içsel veya dışsal odaklı olması (Boyd vd., 2009:198; Noor, 2002:645),
- Bireyin dayanıklılığı ve kendine duyduğu saygı (Hart ve Cooper, 2009:121),
- Çalışanın aile hayatının yüklediği sorumlulukları aksatmasına neden olacak kadar iş odaklı (Carlson, 1999) veya aile odaklı bir kişiliğe sahip olması ve
- Bireysel özdeğerlendirmeler literatürdeki ampirik çalışmalara sıklıkla konu olan kişilik özellikleridir.

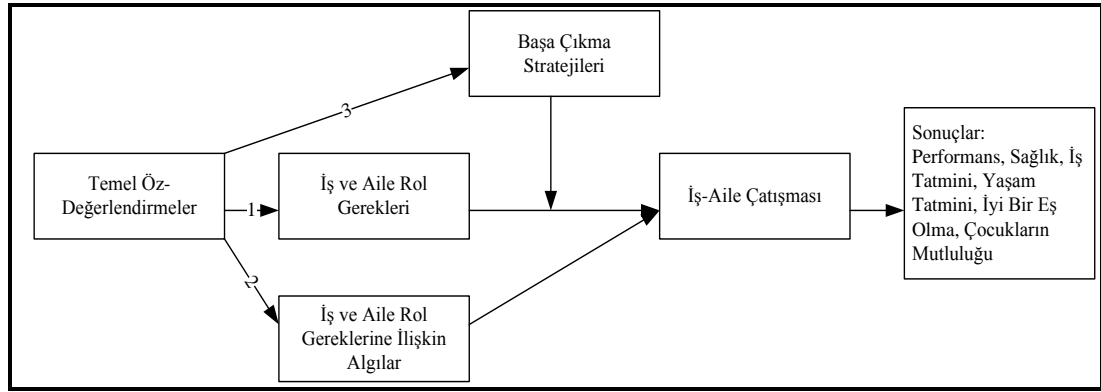
Özdeğerlendirmeler, bireyin kendisine ve yaşadığı dünyadaki işlevlerine ilişkin olarak edindiği temel önermelerdir (Judge ve Kammeyer-Mueller, 2010:139). Friede ve Ryan (2004:195-197) bireyin temel özdeğerlendirmelerini, dört farklı kişisel özelliğin bileşiminden oluşan çok değişkenli bir yapı olarak tanımlamaktadır. Bu özellikler özdeğer, genel özyeterlilik, kontrol odağı ve duygusal kararlılık/nevrotiklikdir. Özdeğer, bireyin kendine verdiği değer; öz-yeterlilik, bireyin çeşitli durumlar karşısında nasıl hareket ettiği konusundaki yargıları; kontrol odağı bireyin yaşamının kontrolünü elinde bulundurma derecesine ilişkin algısı; duygusal kararlılık/nevrotiklik ise olumlu ya da olumsuz duygu hallerini yaşama eğilimi olarak tanımlanmaktadır.

Şekil 1.7'deki birinci yol, temel özdeğerlendirmelerin iş ve aile rol gerekleri üzerindeki etkisini göstermektedir. Temel özdeğerlendirmeleri olumsuz olan bireyler, iş ve aile yaşam alanlarında daha stresli zorunlulukları ve destekten yoksunluğu kendine çekmektedir. İkinci yol, temel özdeğerlendirmeleri olumsuz olan bireylerin içinde buldukları çevreleri daha olumsuz algılayacakları varsayımını ifade etmektedir.

² Greenglass ve Burke (1991:371) çalışmalarında stresin A tipi kişilik yapısına neden olmayıp, aksine bireylerin A tipi kişilik özellikleri geliştirerek strese tepki veriyor olabileceğini vurgulamaktadır.

Üçüncü yol ise temel özdeğerlendirmeler açısından farklılık gösteren bireylerin başa çıkma stratejilerini uygularken elde ettikleri başarı düzeylerinin de farklı olacağını ileri sürmektedir. Olumlu özdeğerlendirme yapan kişiliklerin problemlerin üzerine giderek çözüm arama tercihi, olumsuz öz-değerlendirme yapanlarda problemden kaçma veya olanları zamanın akışına bırakma şeklini alabilmektedir.

Şekil 1.7: İş-Aile Çatışmasında Kişiliğin Roller Üzerindeki Etkileri



Kaynak: Alyssa Friede ve Ann Marie Ryan (2004); "Chapter 10: The Importance of the Individual: How Self-Evaluations Influence the Work-Family Interface", *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*, (s. 195), (Ed.: Ellen Ernst Kossek ve Susan J. Lambert), London: Lawrence Erlbaum.

Bu noktada belirtilmesi gereken, özdeğerlendirmeleri genellikle olumlu olan bireylerin iş-aile çatışmasını daima başarıyla yönetebilme becerisine sahip oldukları kanısının yanlışlığıdır. Başa çıkma stratejilerini uygulayarak iş-aile çatışmasını azaltabilen veya çatışmayı yönetemeyen bireylerin yaşayacağı sonuçlarda da farklılıklar gözlemlenecektir. Benzer şekilde, diğer insanlarla kolay anlaşan, kaçınmacı başa çıkma stratejilerini uygulama eğilimi sergilemeyen ve kendine güven duyan bireylerin çatışma durumu ve stres karşısında daha dayanıklı olduğu ve daha az zarar gördükleri ileri sürülmektedir (Holahan ve Moos, 1985:744).

1.5. Çalışan Anneler ve İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması ve cinsiyetten kaynaklanan farklılıklar literatürde çok sayıda çalışmaya konu olmuştur. Kadınların iş hayatında yer alırken bir yandan da evdeki rollerini yoğun olarak sürdürmeleri ve erkeklerin ev içi rollere katkısının sınırlı oluşu konuyla ilgili çalışma sayısının yüksek olmasına etki eden faktörlerin başında

gelmektedir. Geleneksel bakış açısına göre kadınların daha çok aile-iş çatışması, erkeklerin ise iş-aile çatışması yaşaması gerektiği varsayımı, günümüzde aksi ampirik bulgularla kanıtlandığı için terk edilmiştir. Yapılan çalışmaların hepsinin aynı sonuca ulaştığını söylemek mümkün olmamakla birlikte, literatüre bakıldığında kimi çalışma sonuçlarına göre kadınların erkeklere göre iş-aile çatışmasını daha yoğun yaşadığı; kimi çalışma sonuçlarına göre kadınların erkeklere göre hem iş-aile, hem de aile-iş çatışmasını daha yoğun yaşadığı; kimi çalışma sonuçlarına göre de kadınların gerilim kaynaklı iş-aile ve aile-iş çatışması ile zaman kaynaklı aile-iş çatışmasını erkeklere göre daha yoğun yaşadığı görülmektedir (van Daalen vd., 2006:463-464; Hill vd., 2004:1311). Yapılan pek çok çalışma tepki yanlılığı (kişinin olumlu veya olumsuz belli bir tarzda tepki verme eğilimi), biyolojik farklılıklar, kişilik özellikleri, sosyal role ilişkin norm ve davranışlar ve öğrenilen çaresizlik kalıpları gibi nedenlere bağlı olarak kadınların erkeklere göre daha fazla depresyon ve gerilim yaşadığını göstermektedir. Bunun altında kadınların daha az sosyal ve ekonomik kaynaktan faydalanarak daha yoğun duygusallık, aşırı rol yükü ve çatışan beklentiyle başa çıkma zorunluluğu yatmaktadır (Voydanoff ve Donnelly, 1989:923).

Kadın ve erkekler stresi farklı düzeylerde yaşamakta ve farklı başa çıkma yöntemlerini kullanmaktadır. Bunun temel nedeni rollere ilişkin cinsiyet kaynaklı bakış açısı ve toplumsal beklentilerdir (Long, 1989:308). Buna bağlı olarak kadın ve erkeklerin amaç ve aktivitelere verdikleri önem dereceleri de farklılık göstermektedir (Eccles, 1987:137). Örneğin kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatından çekilmek ve çocuğun bakımını ağırlıklı olarak üstlenmeyi seçmek durumunda kalabilmektedir. Bir başka açıdan bakıldığında ise toplumlarda daha çok eril özellik olduğu kabul edilen nitelikler arasında rekabetçilik, rasyonellik, ketumluk, duyguları kolay incinmeme, saldırganlık, duygularını gizleme bulunurken; dişil özellikleri temsil eden unsurlar arasında duygusallık, konuşkanlık, nezaket, tertiplilik, güvenlik ihtiyacı hissetme, empati kurabilme ve planlı davranma gelmektedir (Broverman vd., 1972:63).

Blanchard-Fields ve diğerleri (1997: 169-171) 115 erkek ve 129 kadın katılımcının yer aldığı çalışmada cinsiyet, cinsiyet kaynaklı tutumlar ve yaşam evresinin iş-aile çatışması üzerindeki etkilerini incelemektedir. Yetişkinlerin yaşam evreleri bireylerin

medeni durumları ve ebeveyn olup olmamalarına göre değişik grupların oluşturulmasına olanak sağlamaktadır. Evrelerin özellikleri aşağıdaki gibidir.

1. **Evre – Ebeveynlik Öncesi:** Evli ve çocuğu olmayan bireyler,
2. **Evre – Genç Ebeveynler:** Tüm çocukları altı yaşından küçük olan ve aileyle birlikte yaşayan bireyler,
3. **Evre – Olgun Ebeveynler:** En az bir çocuğu altı yaşından büyük olan ve aileyle birlikte yaşayan bireyler,
4. **Evre – Daralan Çemberler:** En az bir çocuğu aileden uzakta yaşayan bireyler.

Çalışma bulgularına göre hem kadınlar, hem de erkekler çalışan-ebeveyn ve eş-ebeveyn rollerinden kaynaklanan roller arası çatışmayı en çok genç ebeveynlik evresinde yaşamaktadır. Çalışan ve çalışmayan anneler arasında kıyaslama yapıldığında, çalışan annelerin eş-ebeveyn rollerinden kaynaklanan çatışmayı daha yoğun yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yaşam evreleri, cinsiyet ve aile-iş çatışması arasındaki ilişkileri inceleyen bir başka çalışma da Hill ve diğerlerine (2008:175-178) aittir. Çalışmada yaşam evreleri beş grup olarak ele alınmıştır.

1. **Evre:** Çocuğu bulunmayan ve yaşı 35'ten küçük olanlar,
2. **Evre:** En büyük çocuğunun yaşı 6'dan küçük olanlar,
3. **Evre:** 6 yaşından küçük en az bir, 6 yaşından büyük en az bir çocuğu olanlar,
4. **Evre:** 6 yaşından küçük çocuğu olmayıp 6 yaşından büyük en az bir çocuğu olanlar,
5. **Evre:** Yaşı 45'ten büyük olup çocuğu bulunmayanlar.

Çalışmanın bulgularına göre aile-iş çatışmasını en yüksek düzeyde yaşayan grup, okul öncesi dönemde (6 yaşından küçük) çocuğu olan kadınlardır.

Çalışan anne ve babaları inceledikleri çalışmalarında Gove ve Geerken (1977:72-73);

– çalışan annelerin psikiyatrik semptomlarındaki artışın ailedeki çocuk sayısının artışıyla pozitif ilişki içinde olduğunu,

– çalışan annelerin babalara kıyasla daha fazla psikiyatrik şikayeti bulunduğunu ve

– babaların psikiyatrik sorunlarının daha çok çocukların yaşları büyüdüğünde ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Bunun olası nedeni babaların çocuklar büyüdükçe onların sorunlarını paylaşması olarak gösterilmektedir. Çocuk sahibi olmak, beraberinde anne-babaların omzuna çok ciddi sorumluluk yüklediği için, genel olarak çocuklu yetişkinlerin çocuk sahibi olmayanlara kıyasla daha az mutlu, daha az tatmin olmuş, daha endişeli ve daha depresif olduğu görülmektedir. Söz konusu iki grup arasındaki bu farklılaşmanın ana nedenleri ekonomik ve zamanla ilgili kısıtlardır. Bu noktada ortaya çıkan paradoks, anne-babalığın bireye çok değerli bir sosyal pozisyon sağlarken psikolojik dengesini bozabilmesidir (McLanahan ve Adams, 1987:278).

Voydanoff ve Kelly (1984:888-889) çalışan kadınlar ile erkekler kıyaslandığında, kadınların zaman yetersizliği nedeniyle daha fazla çatışma yaşadığını ileri sürmektedir. Bu yargıya varılmasının nedenleri arasında, kadınların;

- iş ve ev sorumluluklarını daha çok yüklenmesi,
- okul öncesi çağda veya okul çağında çocuğu bulunması,
- geçmiş yıllarda aile yaşamında boşanma, ölüm, yeni bir ilişki, yüklü bir borcun altına girme gibi önemli değişikliklerle karşılaşması,
- eşlerinden daha prestijli kademelerde çalışması yer almaktadır.

Aycan ve Eskin'in (Aycan, 2008) Türkiye'nin 38 farklı ilinden okul öncesi yaşta çocuğu (çocukları) olan 463 katılımcı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmanın sonuçlarına göre cinsiyet bazında iş-aile çatışmasının nedenleri ve sonuçları Tablo 1.2'de yer almaktadır.

Tablo 1.2: Türkiye’de İş-Aile Çatışmasının Cinsiyetlere Göre Neden ve Sonuçları

KADINLAR	ERKEKLER
<p>NEDENLER: İşte aşırı iş yükü Eşin duygusal desteğinin azlığı Çocuk(lar)la geçirilen zamandan annenin ve çocuğun memnuniyetsizliği Örgütsel desteğin azlığı Çocuk bakımına ilişkin memnuniyetsizlik</p>	<p>NEDENLER: İşte aşırı iş yükü Eşten alınan iş paylaşımı desteğinde azalma</p>
<p>SONUÇLAR: Çalışma odaklı suçluluk Depresyon duygusunda artış Ebeveynlik doyumunda azalma Evlilik ilişkisinde problemler Çocuklarda davranış problemleri Yaşam doyumunda azalma Olumsuz performans değişikliği</p>	<p>SONUÇLAR: Ebeveynlik doyumunda azalma Evlilik ilişkisinde problemler Depresyon duygusunda artış Çalışma odaklı suçluluk Yaşam doyumunda azalma</p>

Kaynak: Zeynep Aycan (2008); “İş ve Özel Yaşam Dengesi”, 17. Kalite Kongresi, <http://www.kalder.org/Images/etkinliklerimiz/17kksunumlar/PROF.DR.ZEYNEP%20AYCAN.pdf>, 24-26 Kasım 2008, İstanbul.

Tablo 1.2’ye göre kadınlar ile erkeklerin iş-aile çatışması yaşamasına neden olan en önemli etken işteki aşırı iş yükü olmakla birlikte, kadınların maruz kaldığı daha fazla sayıda stresör bulunmaktadır. Azalan önem sırasında, kadınlar açısından diğer faktörler eşin duygusal desteğinin azlığı, çocuklarla geçirilen zamandan hem annenin hem de çocukların memnun kalmayışı, iş-aile çatışmasının çözümüne ilişkin olarak kadının çalıştığı örgütün verdiği desteğin azlığı ve anne isteyken çocuklara sunulan bakımdan memnun olmayışıdır. İş-aile çatışmasının sonuçları incelendiğinde, kadınlar açısından en önemlisi çalışmak zorunda olan kadının bir yandan da suçluluk duymasındır. Evine ve çocuklarına istediği zamanı ayıramayan ve gereken ilgiyi gösteremeyen annenin bu duyguyu yaşaması neredeyse kaçınılmazdır.

Yaşadığı suçluluk duygusu dolayısıyla çocuğuna olan yaklaşımında dengeyi kurmakta başarısız olan anne, işten eve armağanlarla dönerek veya çocuğuna karşı aşırı hoşgörülü davranarak anne-çocuk ilişkisinde bir çıkmaza sürüklenmekte (Yavuzer, 2010:61) veya istemeden de olsa çocuğuyla olumsuz bir ilişki ve iletişim kurarak hem kendisi hem de çocuk açısından yıpratıcı bir sürece yol açabilmektedir (Cho ve Allen, 2012:280). Suçluluk duygusunu ve anne-çocuk ilişkisinin bozulmasını yaşanan depresyonun şiddetinde artış, ebeveynlik doyumunda azalma, evlilik ilişkisinde problemler, çocuklarda görülen davranış sorunları, genel olarak

yaşam doyumunda azalma ve performansa ilişkin olumsuz değişiklikler takip etmektedir. Erkeklerle bakıldığında ise, ilk sıradaki sonuç ebeveynlik doyumunda azalmadır. Ardından evlilikte problemler, depresyon duygusunda artış, çalışma odaklı suçluluk ve yaşam doyumunda azalma gelmektedir.

Van Daalen ve diğerleri (2006:466) 444 kişinin (271 erkek, 173 kadın) katıldığı bir alan çalışmasında, gerilim ve zaman kaynaklı aile-iş çatışması açısından kadınlar ile erkekler arasında önemli bir fark olmadığını, ancak gerilim kaynaklı iş-aile çatışmasını kadınların erkeklerle kıyasla daha fazla yaşadığını tespit etmiştir. Bunun nedeni erkek ve kadınların işyerindeki performanslarının değerlendirilmesindeki eşitsizliğe bağlanmaktadır. Erkeklerle eşit değerde görülebilmek için kadınlar daha çok çalışmakta, bu ise kadınlarda gerilim kaynaklı iş-aile çatışmasına neden olabilmektedir. Voydanoff (2004:406) ise yapmış olduğu ampirik çalışmada, kadınların erkeklerle, eğitim düzeyi yüksek olanların düşük olanlara, altı yaşından küçük çocuğu olanların olmayanlara kıyasla daha fazla iş-aile çatışması yaşadığı bulgusuna ulaşmıştır.

Japonya'da yaptıkları bir ampirik çalışma sonucunda çalışan erkeklerin çalışan kadınlara kıyasla iş-aile çatışmasının her üç türünü de daha fazla yaşadığına ilişkin bulgulara ulaşan Watai ve diğerleri (2008:317-324) bunun nedenini işletmelerin çalışan annelere yönelik uyguladığı aile dostu politikalar olarak göstermektedir. Bu politikalar arasında kreşler, esnek çalışma saatleri ve iş paylaşımı yer almaktadır (Brough vd., 2005:223). Japonya'da doğum oranındaki ciddi düşüşün beraberinde getireceği birtakım sosyal sorunları çözmek için 2003 yılında Gelecek Nesillerin Gelişimini Destekleyici Önlemlerin Alınması hakkındaki Aile Politikası Kanunu uygulamaya konmuştur. İlgili kanun uyarınca, çalışan sayısı 301 ve üzerinde olan işletmelerin özellikle küçük çocuğu bulunan çalışanlarını desteklemesi amacıyla eylem planlarını hazırlaması ve açık bir biçimde ortaya koyması gerekmektedir. Buna bağlı olarak, okul öncesi dönemde en az bir çocuğu olan ve bilgi teknolojileri sektöründe düzenli olarak ve tam zamanlı çalışan 180 kişi (78 erkek, 102 kadın) üzerinde yapılan bir çalışmada bayan katılımcıların neredeyse hiç fazla mesaiye kalmadığı ve %70'inin esnek çalışma programına sahip olduğu belirlenmiştir. Bu

nedenle, kadınların iş-aile çatışmasını değil, daha çok aile-iş çatışmasını (özellikle zaman kaynaklı) daha yoğun olarak yaşadığı bulunmuştur.

Kadınlar medeni durumlarına göre ikili bir ayrıma tabi tutulduğunda ve yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışan bekar annelerin çalışan evli annelere kıyasla daha fazla ruhsal sağlık sorunu yaşadığı görülmektedir. Bu sorunların temelinde zaman ve gerilim kaynaklı iş-aile çatışması yer almaktadır. İş-aile çatışmasının her iki türünü de çalışan evli annelere göre daha ağır yaşayan bekar anneler, bu nedenle daha fazla psikolojik gerilime maruz kalmaktadır (Dziak vd., 2010:4). Özellikle evli olmanın çalışan kadınlara sağladığı duygusal destek ve maddi olanaklar, ailevi sorumlulukların yükünü paylaşacak, ihtiyaç anında ulaşılabilecek akraba ve yakınların olması anksiyete ve suçluluk duygusunu azaltırken ruh sağlığının da daha az zarar görmesini sağlamaktadır (Grice vd., 2007:796).

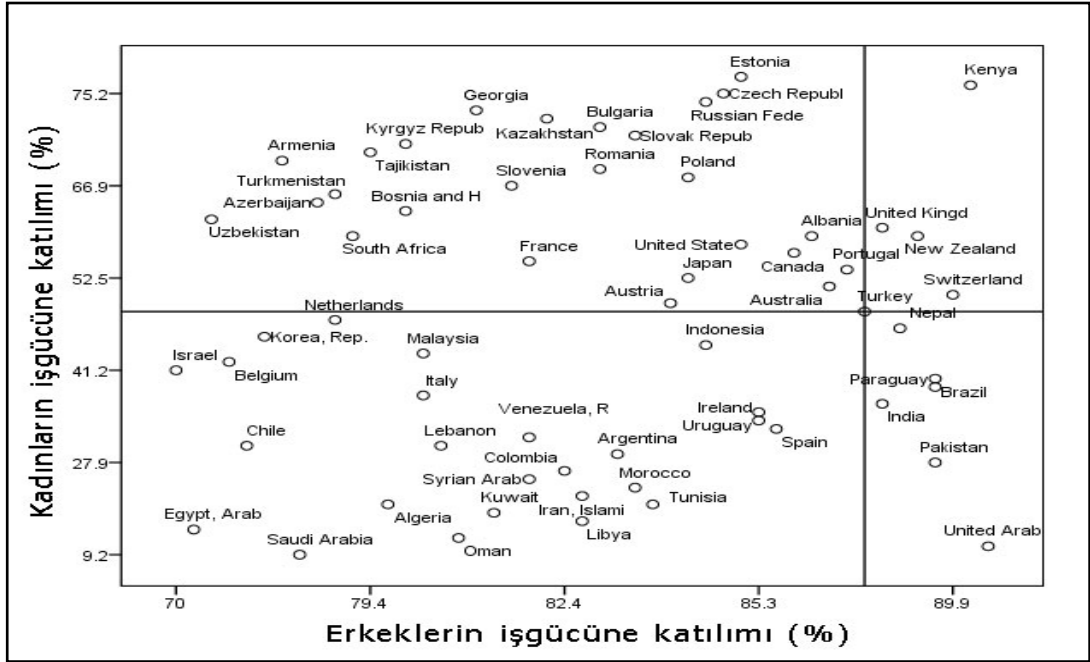
Kim ve Ling (2001) evli çiftlerin aile içinde genellikle birden fazla rol oynaması nedeniyle iş-aile çatışmasına ilişkin üçlü bir alt sınıflandırma yapmıştır. Çalışan-eş çatışması, çalışan-anne çatışması ve çalışan-ev hanımı çatışması, çalışan kadınların yaşadığı en temel üç çatışma türüdür. Bu çatışmalardan olumsuz etkilenmesi muhtemel üç temel tatmin alanı ise iş tatmini, evlilik tatmini ve yaşam tatminidir. Kim ve Ling, çalışmalarında Singapurlu 102 evli kadın girişimci üzerinde anket çalışması yapmıştır. Çalışılan işin üç özelliği –çalışma saatlerinin uzunluğu, iş programının esneklik taşıması ve iş kaynaklı stresörler– araştırmanın üç değişkenini oluşturmaktadır. Çalışma sonuçlarına göre çalışma saatlerinin uzunluğu, üç çatışma türü içerisinde en çok çalışan-anne çatışmasını tetiklemektedir. Anne ve çocuğun beraber geçirdiği zamanın anne-çocuk ilişkisini güçlendirmesi dolayısıyla çocuğuna zaman ayırmakta zorlanan anne, daha çok çalışan-anne çatışması yaşamaktadır. Geleneksel annelik rolünü sergilemede yeterli performansa ulaşamadığını düşünen anne, aynı zamanda suçluluk da duymaya başlamaktadır. Ayrıca, çocuğunun kendisinden çok ona bakan kişiye bağlanacağı korkusu da çalışan annelerin endişe duymasına yol açmaktadır. İş programının esnek olmayışı ve iş kaynaklı stresörler ise hem çalışan-ev hanımı, hem de çalışan-eş çatışmasına neden olmaktadır.

19. yüzyılda Sanayi Devrimi'nin gerçekleşmesiyle birlikte dokuma sektörünün gelişmesi, makineleşme, işbölümü ve uzmanlaşmanın üretim tekniklerini basitleştirmesi kadınların –erkeklerle kıyaslandığında çok daha düşük ücretlerle çalıştırılmalarına rağmen– çalışma hayatına katılımını önemli ölçüde arttırmıştır.

19. yüzyılın sonlarına doğru metalurji, kimya ve otomotiv sektörlerinin gelişmesi kadın işgücü sayısının azalmasına neden olmakla birlikte, erkeklerin I. ve II. Dünya Savaşı'nda silah altına alınması ve II. Dünya Savaşı sonrası kadınlar lehine geliştirilen sosyal politika ve yasal düzenlemeler dolayısıyla çalışma hayatındaki kadınların sayısında yine artış gözlenmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:197-198). Bunların yanı sıra 1950'lerden sonra kentleşme ve sanayileşmedeki hızlı ilerlemeler, kadınların eğitim olanaklarından daha fazla yararlanabilmesi, esnek ve yarı-zamanlı çalışma şekillerinin uygulanması, kadınlarda evlenme yaşının ilerlemesi, kültürel açıdan kadının çalışma yaşamına atılmasına bakışın modernleşmesi, çalışan annelerin çocuklarını emanet edebilecekleri kurumların sayısının artması ve sadece erkeklerin çalıştığı ailelerde elde edilen gelirin aile bireylerinin yaşam standartlarını yükseltmemesi de toplam işgücü içinde kadın nüfusunun artışını sağlayan diğer faktörlerdendir.

İstatistiksel verilerin analizinde 1980'lere doğru gidildiğinde, 1980 yılı itibarıyla Türkiye'de kadınların %48,3'ünün işgücüne katıldığı görülmekteyken, bu oran yıllar içerisinde sergilediği düşme eğilimiyle birlikte 2006'da %26,7'ye dek inmiştir (bkz. Şekil 1.8 ve Şekil 1.9). Dünya Kalkınma Göstergeleri çerçevesinde 62 ülkeden oluşan bir örneklem içerisinde Türkiye, kadınların iş gücüne katılım oranı (İKO) açısından sondan beşinci sırada yer almaktadır (Uraz vd., 2010:1). Özer ve Biçerli (2003:82) kadınların işgücüne katılım oranındaki (İKO) düşüşün eğitimle ilgili olmadığını, çünkü eğitim düzeyindeki ve eğitilmiş kadın sayısındaki artışa rağmen İKO'nun on yıllar itibarıyla düştüğünü belirtmektedir. Ancak kadınların çalışmasını zorlaştırıcı/engelleme mevzuatının yeniden düzenlenmesi ve kreş/çocuk yuvası gibi kurumların oluşturulmasını teşvik edici sübvansiyon ve vergi indirimleri gibi destekler aracılığıyla kadınların işgücüne katılım oranının arttırılabileceği ifade edilmektedir.

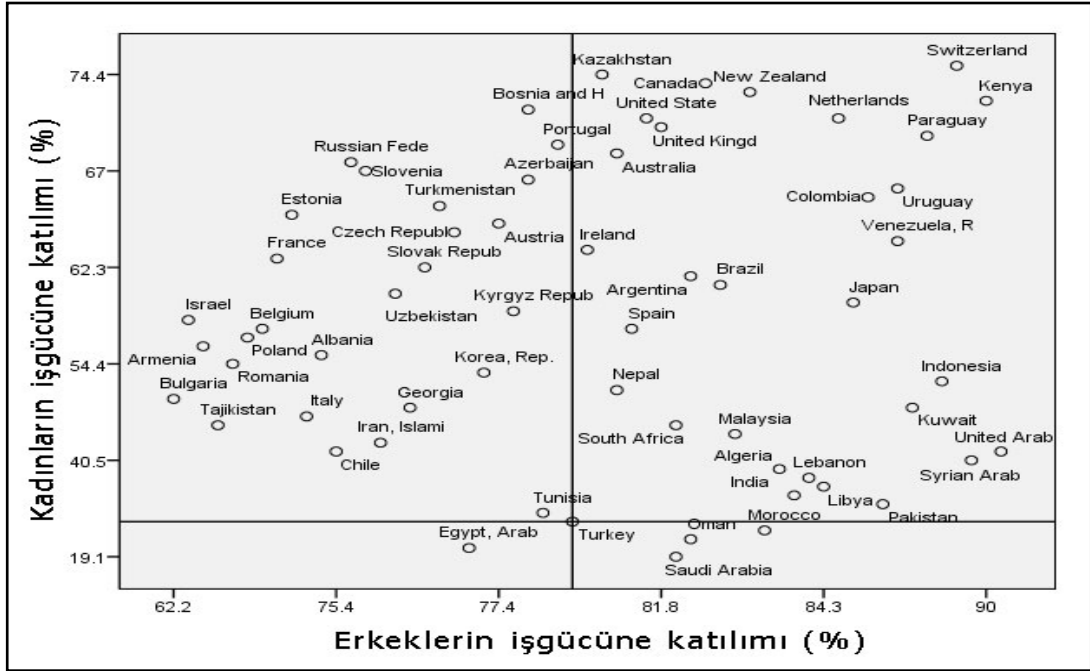
Şekil 1.8: Ülke Bazında Kadın ve Erkeğin İşgücüne Katılım Oranları (1980)



Kaynak: Arzu Uraz, Meltem Aran, Müşerref Hüsamoğlu, Dilek Okkalı Şanalmiş ve Sinem Çapar (2010); "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler", *Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu*, Sayı: 2:1, Ankara.

Kadınların işgücüne katılımındaki bu düşüş hem tarım sektöründe, hem de diğer sektörlerde kendini göstermektedir. Bir başka ifadeyle, tarım sektöründen ayrılan kadın çalışanlar daha sonra kentlere geldiklerinde bile çalışmamayı tercih etmekte veya çalışmamaktadır. Uraz ve diğerleri (2010:15) kadınların işgücüne katılım oranlarındaki düşüşü açıklamaya yönelik dört bulgu öne sürmektedir. Buna göre (I) hem kırsal kesimde, hem de kentsel bölgelerde düşük vasıflı erkeklerle kadınların gelirleri arasındaki büyük uçurum, (II) çocuk bakım hizmetlerinin yüksek maliyeti, (III) hanenin refah düzeyindeki artışa ve kocanın eğitim düzeyindeki yükselişe bağlı olarak kentsel bölgelerdeki düşük vasıflı kadınların çalışmamayı tercih etmesi ve (IV) geleneksel aile değerlerini temsil eden sosyo-kültürel değişkenler Uraz ve diğerlerinin kadınların işgücüne katılım oranındaki düşüşü açıklamada ulaştığı önemli bulgulardan olmuştur.

Şekil 1.9: Ülke Bazında Kadın ve Erkeğin İşgücüne Katılım Oranları (2006)



Kaynak: Arzu Uraz, Meltem Aran, Müşerref Hüsamoğlu, Dilek Okkalı Şanalmiş ve Sinem Çapar (2010); "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler", *Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu*, Sayı: 2:1, Ankara.

Kadınların istihdam oranlarıyla ilgili daha yakın zamanlara ilişkin veriler için ILO'nun çalışmaları incelenmiştir. ILO (2010) verilerine bakıldığında, yıllar itibarıyla Türkiye'de kadınların istihdam oranı 2006'da %22,7; 2007'de %22,8; 2008'de %23,5; 2009'da %24,2'dir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) verileri birkaç puan yüksek olmakla birlikte, 2004'te %23,3; 2005'te %23,3; 2006'da %23,6; 2007'de %23,6; 2008'de %24,5, 2009'da %26,0, 2010'da %27,6, 2011'de %28,8 (ÇSGB, 2012:10) ve 2012'de %29,5 (TÜİK, 2013:83) şeklinde sıralanmaktadır.

2013'te Türkiye İstatistik Kurumu'nun yayımlanmış olduğu "İstatistiklerle Kadın 2012" başlıklı raporda da OECD ülkelerindeki kadın istihdam oranlarının sıralandığı tabloda, Türkiye'nin %27,8 ile en son sırada yer aldığı, Türkiye'nin bir basamak üstünde yer alan Meksika'da bu oranın %43,4 olduğu görülmektedir. Kadınların işgücüne dahil olmama nedenlerine ilişkin sıralamada ilk üç sırayı ev

işleriyle meşgul olma (%61,3), çalışamaz -bedenen vs.- halde olma (%11,1) ve öğrenci statüsünde bulunma (%11,0) almaktadır (TÜİK, 2013:71-73).

2012 yılı itibarıyla, Türkiye'deki bölgeler bazında kadınların işgücüne katılım oranları sıralaması incelendiğinde, Batı Karadeniz Bölümü (%36,8), Doğu Karadeniz Bölümü (%43,1) ve Ege Bölgesi'nin (%37) ardından üçüncü sırada yer almaktadır. Kadın istihdam oranı açısından ise Batı Karadeniz Bölümü (%34,1), Doğu Karadeniz Bölümü'nün (%41,4) ardından gelerek Türkiye sıralamasında ikinci basamakta bulunmaktadır (TÜİK, 2013:83).

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2012 yılına ilişkin hazırladığı "Küresel Cinsiyet Uçurumu" başlıklı raporunda ülkeler (i) ekonomik katılım ve fırsatlar, (ii) eğitime erişim, (iii) siyasal güçlenme ve (iv) sağlık ve hayatta kalabilme gibi dört temel kriter dikkate alınarak bir sıralamaya tabi tutulmuştur. Sıralamada, ülkelerin puanları 0 ile 1 arasında değişmekte, puanı 1'e yakın olan ülkelerde uçurum kapanmakta, 0'a yaklaşan ülkelerde ise uçurum derinleşmektedir. Türkiye'nin puanı 0,601 olup tüm ülkeler sıralamasında 135 ülke arasında 124'üncü sırada yer almaktadır. Türkiye'nin sıralamadaki yeri yıllar itibarıyla çok fazla değişmemiş bulunmaktadır. Örneğin 2006'da 115 ülke arasında 105'inci, 2007'de 128 ülke arasında 121'inci, 2008'de 130 ülke arasında 123'üncü, 2009'da 134 ülke arasında 129'uncu, 2010'da 134 ülke arasında 126'ncı, 2011'de ise 135 ülke arasında 122'nci olmuştur (WEF, 2013:340-341).

Carnoy (2002:108-109) 2000'li yılların işgücü profilini şekillendiren değişiklikleri hem aile yapısı, hem de işyeri odaklı ele almaktadır. 20. yüzyılda kadınlar yeni haklar talep edip kazanmalarının ardından işgücündeki oranlarını arttırarak erkeklerle eşit düzeyde iş bulma şansını da yakalamıştır. Ancak, iş bulma konusundaki eşitlik, kadın ve erkek arasında aynı işte eşit ücreti kazanma hakkını sağlamamıştır. Kadın ve erkeğin birlikte iş hayatına atılması, kültürel birtakım özelliklerin yanı sıra kişisel tercihlerin de etkisiyle boşanma oranlarını arttırmıştır. Yapılan evliliklere bakıldığında ise evlilik yaşının ilerlediği ve kurulan ailelerin kalabalıklaşmayı tercih etmediği görülmektedir.

Üstlenilen annelik ve ev hanımı rolleri, bir yandan kadın üzerinde baskı oluştururken, diğer yandan da iş hayatına atılmasına engel teşkil ederek uzun yıllar boyunca kadınların ekonomik açıdan eşlerine bağımlı olmasına yol açmıştır (McLanahan ve Adams, 1987:238). Kadınların iş hayatında var oluşlarına paralel olarak ev yaşantısında da üstlendikleri işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları eşleriyle eşit düzeyde paylaşamaması (Gutek vd., 1981:4) gerçeği ve rol gereklerinin sırayla değil de eş anlı olarak yerine getirilmesi zorunluluğu, çalışan annelerin erkeklere ve çalışmayan kadınlara oranla daha fazla rol içi ve roller arası çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Burada rol gerekleri ile ifade edilmek istenen rolün yüklediği sorumluluklar, gerektirdiği şartlar, roller ile ilgili beklenti, görev ve yükümlülüklerdir (Netemeyer vd., 1996:401). Rol içi çatışmanın yaşamın diğer alanına taşması sonucu roller arası çatışmanın şiddeti artabilmektedir (Williams vd., 1991:664-665). Evlilik sözleşmesinde madde olarak yer almasa da, yer alıyormuş gibi kabul edilen ev işlerinden daha çok kadınların sorumlu tutulması, ücretli bir işte çalışmasına rağmen eşten ev işleri konusunda yeterli desteğin görülmemesi, sadece miktar olarak değil, aynı zamanda çeşit olarak da çok fazla ev içi işle uğraşılması, ev işleri konusunda önceleri eşitlikçi bir dağılım yapılsa bile, çocuk sahibi olduktan sonra bu eşitliğin kadınlar aleyhinde bozulması gibi nedenler kadınların iş-aile çatışmasını erkeklere göre neden daha fazla yaşadığını gösteren bazı gerçeklerdir (European Commission Community Research, 2004:5-11).

2010 yılında Türkiye’de kurumsal şirketlerde çalışan 120 kadın katılımcı üzerinde gerçekleştirilen bir anket çalışmasının bulguları şöyledir (Infomag, 2010:106): Katılımcıların %77’si 25-35 yaş grubunda bulunmakta ve %55’inin de bir aile yaşamı bulunmaktadır. Ankete katılan kadınların %92’si aile ve iş yaşamı arasında birine öncelik tanınması gerekirse, aileyi tercih edeceğini belirtmiştir. Nasıl bir çalışma ortamına sahip olmak istedikleri sorulduğunda ise %49’u kendine zaman ayırabileceği bir iş ortamı arzuladığını ifade etmiştir.

Öte yandan konuya ilişkin karşıt görüşler de bulunmaktadır. Örneğin evli ve çocuklu ev hanımları ile evli ve çocuklu çalışan kadınların ruh sağlığı üzerine yapılan bir çalışma sonucunda (Gove ve Geerken, 1977:67-75) çalışan evli ve

çocuklu kadınların ruhsal açıdan daha sağlıklı olduğu bulunmuştur. Ayrıca, çalışan annelerin çocuklarına karşı tutumunun ev hanımı annelere nazaran daha olumlu ve yapıcı olduğu, anneliği daha az kısıtlayıcı ve yıpratıcı olarak değerlendirdiği bulgusu da yapılan çalışmanın sonucu olarak ileri sürülmektedir. Bunun nedeni, çalışan annelerin gün içerisinde yetişkinlerle girdiği anlam düzeyi yüksek iletişimin akşam evde çocuklarına daha geniş bir perspektiften bakma olanağı sağlaması; ev hanımı annelerin ise bütün gün çocuklarından oluşan bir dünya ile sınırlı kalmasıdır. Bir işte çalışma ile eş ve ebeveyn rollerinin yetişkinlerin mutluluk düzeyi üzerindeki etkisinin araştırıldığı bir diğer çalışmada ise iş sahibi olmanın evde küçük çocuğu olan kadınlar dışındaki tüm kadınların mutluluğunu arttırdığı sonucu bulunmuştur (Gove ve Zeiss, 1987:126-136). Holahan ve Gilbert (1979:86) ise yaşam rollerini ikili olarak (çalışan-eş, çalışan-ebeveyn, çalışan-özbenlik, eş-ebeveyn, eş-özbenlik ve ebeveyn-özbenlik) kıyasladıkları çalışmalarında 15'i kariyer yolunda ilerleyen, 26'sı kariyer yolu kapalı işte çalışan, toplam 41 evli, çocuklu ve üniversite mezunu kadın üzerinde bir uygulama yapmıştır. Eğitim düzeyi sabitken, işlerini kariyer imkanı olarak gören kadınların kariyer amaçları doğrultusunda harcadıkları kaynaklar nedeniyle daha fazla rol çatışması yaşayacağı hipotezini ileri süren Holahan ve Gilbert, sonuçta bu hipotezin doğrulanmadığı bulgusuna ulaşmıştır.

İş-aile çatışmasıyla başa çıkma ve bir denge sağlama konusunda yapılan çalışmaların çoğu kadınlarla ilgilidir. Çünkü iş yaşamına atılsalar da, kadınların ev işleri ve çocuk bakımı konusunda birincil düzeyde sorumluluk taşımaları gerektiği görüşü pek çok toplumda hala egemen olan bir kanıdır. İş ve aile yaşam alanlarından kaynaklanan rol beklentilerindeki bu artış, kadınların üzerindeki yükü araştırmaya değer bir konu haline getirmiştir.

Çalışan annelerin sahip olduğu çocuğun/çocukların yaş durumları kadınlarda iş-aile çatışmasını önemli ölçüde etkileyen bir faktör niteliğindedir. Özellikle 0-6 yaş grubunda yer alan okul öncesi çocuğunun annesi olmak, çalışan annelerin yaşadığı stresi ve zaman kaynaklı çatışmayı önemli ölçüde arttırmaktadır (Higgins vd., 1994:147). Özellikle annenin 0-3 yaş grubundaki çocuğuyla olan fiziksel teması ve çocuğuna sağladığı duygusal gıda, çocuğun gelecek yıllarda şekillenecek olan

kişiliğinin sağlığı açısından oldukça önemlidir (Yavuzer, 2010:60). Brenner (2005:1066) 3-4 yaş çocukları için çevrelerindeki insanların (anne-babanın veya anne-baba konumunu alan kişilerin) dikkatini çekmek ve onlarla fiziksel bir ilişki içinde olmanın çok önemli bir tatmin unsuru olduğunu belirtmektedir. 3-4 yaş çocuğu, anne-babanın ona olan dikkatini bölen tüm rakiplere karşı kıskançlık duymaktadır. Dikkatini başka bir yöne çeviren anne-babanın bu sadakatsizliği nedeniyle hem rakipten hem de sevdiği anne-babasından intikam almayı isteyebilmektedir. Görece küçük, zayıf, aldırış edilmeyen 3-4 yaş çocuğu kendini değersiz, aşağılanmış, üzgün, umutsuz ve öfkeli hissetmektedir. 3-6 yaş arası dönemde özellikle ebeveynlerine hem duygusal, hem de fiziksel açıdan bağımlı olan çocuk için anne-babadan alacağı sevgi, fiziksel ilişki, korunma hissi, onaylanma ve beğenilme duygusu paha biçilmez değerdedir. Bu nedenlerden dolayı, okul öncesi dönem çocuğunun talepleri özellikle çalışan anneleri anne-çalışan kadın ikilemine sürüklemektedir (Razon, 2006:230).

Çocuklar büyüyüp anneye bağımlılıkları azaldığında ve ev işlerinin dağılımı konusunda anne-babalarına yardımcı olabilecek kapasiteye ulaştıklarında çalışan annelerin yaşadığı çatışma da zayıflamaktadır. Kim ve Ling (2001:215) annelerin çocuklarıyla olan ilişkilerini iki şekilde kavramsallaştırdıklarını ileri sürmektedir. Anneler, 0-3 yaş grubunda yer alan çocuklarını bir “varlık”; 3 yaş üzeri grupta yer alan çocuklarını ise bir “proje” olarak görmektedir. Çocuğun bir varlık olarak görüldüğü dönemde, çocuğun gelişimi daha çok doğal bir süreç olarak ele alındığından, anneler çocuğun bakımı ile ilgili zaman kısıtı nedeniyle çatışma yaşamaktadır. Üç yaşından sonraki dönemde ise bir proje olarak görülen çocuğun sadece bakımı değil, gelişimi de annelerin üzerindeki sorumlulukları arttırmakta ve çatışmanın şiddetlenmesine yol açmaktadır. Çocuğunun gelişimi açısından belirli amaçlara ulaşmayı isteyen anne, zaman kısıtı yüzünden çocuğuna vakit ayıramamakta ve stres yaşamaktadır. Williams ve diğerleri (1991:671) de çoklu rol canlandırmanın, bir başka ifadeyle farklı rollerden kaynaklanan iki veya daha fazla görevin gereklerini eş anlı olarak yerine getirmeye çalışmanın, çalışan annelerin günlük yaşamlarında strese yol açtığını ileri sürmektedir.

Çalışan kadının işyerinde yönetsel bir görevinin bulunması yaşanan çatışmanın şiddetini arttıran bir diğer kriterdir. Türkiye’de 247 yöneticinin (110 erkek, 137 kadın) katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmanın bulguları da aşağıdaki şekilde özetlenmektedir (Çarıkçı, 2002):

- İş-aile çatışmasına kadınlarda erkeklere kıyasla daha yaygın olarak rastlanmaktadır.
- Kadın yöneticiler yüksek düzeyde iş-aile çatışmasına maruz kalırken erkek yöneticilerde bu düzey orta derecelerde seyretmektedir.
- Çalışan kadınlar için anne ve babalarının duyguları önem taşımakta, bu duygular kadınların iş ve aile rollerini etkileyen bir etken olarak görülmektedir.
- Çalışan kadınlar ailelerine ve aile aktivitelerine karşı çalışan erkeklerden daha ilgilidirler.
- Üst kademe yöneticisi olsalar bile çocuk bakımından anne-babalarıyla ilgilenmeye kadar çok çeşitli ailesel sorumluluk üstlenen kadınlar, ailevi sorumluluklarına ilişkin algıları nedeniyle iş-aile çatışması yaşamaktadır.

Çarıkçı ve diğerlerinin (2010:58) yöneticiler üzerinde gerçekleştirdiği bir başka ampirik çalışma bulgularına göre kadın ve erkek yöneticilerin yaşadığı iş-aile çatışması arasında çatışmanın şiddeti açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bunun nedeninin ise kadınların aile içi sorumluluklarını (ev işleri ve çocuk bakımı) ücretli ve gönüllü yardımcılara (anne veya yakın akrabalar) devretmiş olmalarıdır.

Çalışanların örgüt kademelerinin iş-aile ve aile-iş çatışmaları üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmalarında, DiRenzo ve diğerlerinin (2011:311) ulaştığı bulgular ilginçtir. 1090 kişilik bir örneklem grubu üzerinde gerçekleştirilen çalışma sonucunda, üst kademe çalışanlarının alt kademe çalışanlara kıyasla daha şiddetli iş-aile çatışması yaşadığını, bunun başlıca nedenlerinin yoğun iş gerekleri ve iş saatleri olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca beklentilerinin aksine, aile-iş çatışmasını da üst kademe çalışanları daha yoğun yaşamaktadır. Ancak bunun nedeni ev yaşamında karşılaştıkları yoğun gerekler değil, ailevi sorumluluklar tarafından sürekli kesintiye uğrayan yoğun iş gereklerinin varlığıdır.

1.6. İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

Literatürde sıkça rastlandığı üzere iş-aile çatışması, çalışanların ailevi (işteki) yükümlülüklerinin iş (aile) yaşamına ve oradan tekrar aile (iş) yaşam alanına döngüsel bir biçimde taşması sonucu hem iş tatmini, hem yaşam tatmini, hem de çalışma performansı olumsuz etkilenebilmektedir. Dahası, bu çatışma yalnızca çalışanı değil, günümüz iş yaşamında sıklıkla kullanılan takım çalışmalarında çalışanın iş arkadaşlarını da olumsuz etkileyebilmektedir. Örneğin ten Brummelhuis ve diğerlerinin (2010:461) çalışmasında göre çalışanın yaşadığı aile-iş çatışması ile iş arkadaşlarının yaşadığı işini değiştirme niyeti ve hastalık izni alma davranışı arasında pozitif yönlü korelasyon bulunduğu belirlenmiştir. Gerilim kaynaklı aile-iş çatışması, çalışanın zihninin sürekli ailevi sorunlarla yorulması ve işyerine gereken dikkat ile enerjinin ayrılmasına sonucunu doğurarak çalışanda tükenmişlik hissine, sorunlarla başa çıkma gücünün tükenmesine ve başarıda düşüşe yol açmaktadır. Zaman kaynaklı aile-iş çatışmasının örgütsel sonuçları arasında işe devamsızlık ve işe adanmışlıkta azalma gibi sorunlar yer almaktadır. Sürekli işe ara vererek evle ilgili sorunlarla ilgilenmek veya evi sık sık arayarak işe kendini verememek gibi davranış kaynaklı aile-iş çatışması örnekleri de mesleki tükenmişliğe ve işe bağlılıkta düşüşe neden olmaktadır.

Genel anlamda iş-aile çatışmasının sonuçlarına ilişkin bir sınıflandırma yapma amacı güden çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bellavia ve Frone (2005) iş-aile çatışmasının sonuçlarını üçlü bir sınıflandırmaya tabi tutmaktadır. Bunlar iş-aile çatışmasının yol açtığı bireysel, ailevi ve örgütsel sonuçlardır (Bkz. Tablo 1.3).

Tablo 1.3: İş-Aile Çatışmasının Bireysel, Ailevi ve Örgütsel Sonuçları

Bireysel Sonuçlar:	Ailevi Sonuçlar:	Örgütsel Sonuçlar:
<ul style="list-style-type: none"> - Zihinsel ve fiziksel sağlığın bozulması - Genel iyilik halinin zarar görmesi - Hayattan duyulan tatminsizlik - Stres - Psikosomatik semptomlar - Depresyon - Genel psikolojik gerginlik - İlaç kullanımı - Sigara ve içki tüketiminde artış - Madde bağımlılığı - Klinik ruhsal bozukluklar - Klinik anksiyete bozuklukları - Duygusal tükenmişlik - Çoklu kronik sağlık sorunları 	<ul style="list-style-type: none"> - Aile yaşamından duyulan tatminde düşüş - Aile rolü performansında düşüş - Aile faaliyetlerine katılmada artan devamsızlık - Ebeveynlik yükünde artış - Aile üyelerinden sağlanan duygusal destek ve yardımda azalış 	<ul style="list-style-type: none"> - İş tatmininde düşüş - İşyeri stresinde artış - Özbildirime dayalı iş performansında düşüş - Artan işe devamsızlık oranları - İşten ayrılma niyeti - İşgücü devir hızının artması - Örgütsel bağlılığın zayıflaması

Kaynak: Gina M. Bellavia ve Michael R. Frone (2005); "Chapter 6: Work-Family Conflict", *Handbook of Work Stress*, (Ed.: Julian Barling, E. Kevin Kelloway ve Michael R. Frone), California: Sage Pub., s.127-129'dan derlenerek oluşturulmuştur.

Poelmans ve diğerleri (2005:17) iş-aile çatışmasının negatif sonuçlarını dört başlık altında toplamaktadır. Bunlar ruhsal ve fiziksel sağlık sorunları, genel tatmin düzeyinde düşüş, performansta zayıflama ve iş yaşam alanına bağlılık (tükenmişlik, verimde düşüş, iş tatmini, ve işten ayrılma niyeti) ile anksiyete, ebeveynlik rolü performansı, evlilik tatmini, boşanma niyeti gibi aile yaşam alanı ve yaşama ilişkin genel sorunlardır. Rotondo ve Kincaid (2008:485) iş-aile çatışmasının sonuçlarını stresle ilgili olanlar (depresyon, tükenmişlik, alkol kullanımı vb.) ve işyeriyle ilgili olanlar (işe devamsızlık, iş tatminsizliği, bağlılık, işten ayrılma niyeti vb.) olmak üzere iki grupta toplamaktadır.

Örgütsel sonuçlar açısından bakıldığında, daha geniş kapsamlı bir çalışma Madsen'a (2001) aittir. Tablo 1.4'te, hem bireyin hem de -birey evli ise- eşinin, çocuklarının, ailelerinin ve işle ilgili birtakım özelliklerin iş-aile çatışmasına neden olduğu görülmektedir. İş-aile çatışmasının sonuçları incelendiğinde, olası sonuçları iki ana grupta toplamak mümkündür.

Tablo 1.4: İş-Aile Çatışmasının Nedenleri, Sonuçları ve Çatışmaya Yönelik Olası Müdahale Yöntemleri

İş-Aile/Aile-İş Çatışmasının Nedenleri ve Belirleyicileri	Sonuçları	Olası Müdahale Yöntemleri
Çocukların yaşları Kariyer odaklılık Çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeler Başa çıkma stratejileri Eğitim düzeyi Eşin çalışma durumu Bireyin ailesinin katılımı Bireyin eşinin ailesinin katılımı Aile desteği Cinsiyet İş güven(siz)liği İş tatmini Yaşam tatmini Ruh hali Olumsuz duygulanım Düzensiz nöbetli işler Çocuk sayısı Örgüt kültürü Örgütün iş-dışı yaşama verdiği destek Eşin iş-aile çatışması yaşama durumu Algılanan kontrol Amaçlar doğrultusunda algılanan ilerleme İş programının algılanan esnekliği Öncelikler Rol karmaşası Rol çatışması/gerilimi Aşırı rol yükü Öz-saygı Eşin desteği Stres düzeyi Amirin desteği/Amirle ilişkiler İşteki çalışma süresi A Tipi kişilik özellikleri İş etiği İş baskısı Bireyin işe katılımı Eşin işe katılımı	İşe devamsızlık Alkol tüketimi Kandaki kolesterol düzeyinde bozulmalar Kariyer/iş tatmini Depresyon Duygusal tükenme Amaçlara ulaşma Mutluluk Yüksek tansiyon İşten ayrılmaya niyetlenme İşle ilgili anksiyete bozuklukları İşe katılım Yaşam tatmini Kayıp iş günleri Evlilik tatmini Örgütsel vatandaşlık Örgütsel bağlılık Genel performans Ebeveynlik tatmini Fiziksel tükenme Fiziksel sağlık sorunları Psikolojik sorunlar Çalışanın veriminde düşüş Somatik şikayetler Sorunların bir yaşam alanından ötekine taşması Stres düzeyi İşe geç kalma Yüksek çalışan devir hızı/Çalışanları elinde tutma	Aktif rehberlik Sınırsal esneklik Çocuk bakımı yardımı Sıkıştırılmış iş haftası Başa çıkma stratejileri Bakmakla yükümlü olunan kişilere yardım planları Yaşlı bakım danışmanlığı ve konuyla ilgili yönlendirme Çalışanlara yardım programları Çalışanları iş-aile çatışması konusunda eğitime Ailede hastalık ortaya çıktığında izin verme Esnek çalışma saatleri içinde bulunulan durumların bireysel olarak ayarlanması Bütünleşme müdahaleleri İş tasarımı İş rotasyonu İş paylaşımına ilişkin düzenlemeler Yanal transfer Örgüt kültüründe değişimler Yarı zamanlı işe dönüş opsiyonları Yarı zamanlı iş programları Kaynak ve yönlendirme hizmetleri Hasta çocuklara bakım opsiyonları Destek grupları Tele-çalışma/Evden çalışma İş programlarına ilişkin geçici ayarlamalar Sağlık programları İş-aile koordinatörü İş-aile bildirileri İş-aile yönetimi eğitimleri İş-aile seminerleri

Kaynak: Susan R. Madsen (2001); "Work and Family Conflict: A Review of the Theory and Literature", *Academy of Human Resource Development Conference Proceedings* (Symposium 22), Tulsa, Oklahoma.

Tablo 1.4'te yer alan birinci grup sonuçlar, sadece bireyin özel yaşamını ve bireysel sağlığını etkilerken; ikinci grup sonuçlar birey üzerinden çalıştığı örgüte etki etmektedir. Örneğin işe devamsızlık, iş tatminsizliği, kariyer amaçlarına ulaşamama, işten ayrılmaya niyetlenme, işle ilgili anksiyete bozuklukları, işe devamsızlık ve karar alma süreçlerine katılmama, kayıp iş günleri, örgütsel bağlılığın ve vatandaşlık davranışının zayıflaması, iş performansı ve çalışanın veriminde düşüş,

tükenmişlik hissi, negatif taşma³, işyerinde stres, işe geç gelme davranışının alışkanlığa dönüşmesi ve çalışan devir hızındaki artış iş-aile çatışmasının örgütsel sonuçları arasında yer almaktadır. Anderson ve diğerlerinin (2002:802) ampirik bulgularına göre de iş-aile çatışması iş tatminsizliğine, işten ayrılma niyetine ve strese yol açarken; aile-iş çatışması stres ve işe devamsızlığa neden olmaktadır.

Netemeyer ve diğerleri (1996:401-402) birtakım örgütsel çıktılar ile iş-aile ve aile-iş çatışması arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında her iki çatışma türü ile örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasında negatif; mesleki tükenmişlik, iş rolü çatışması, iş rolü belirsizliği, işyerinde gerginlik, işten ayrılma niyeti, başka iş arama davranışı ve çalışma saatleri arasında pozitif yönlü korelasyon olduğunu ileri sürmektedir. Lee ve Ashforth (1996:130) ile Karatepe ve Uludağ'ın (2007:661-662) çalışmaları da Netemeyer ve diğerlerinin bulgularıyla paralellik sergilemektedir. İş-aile/aile-iş çatışması duygusal tükenmeye yol açarken, bu düşünüş zincirleme olarak işten ayrılma niyetine, iş tatminsizliğine ve örgütsel bağlılıkta zayıflamaya neden olmaktadır.

Siegel ve diğerleri (2005) iş-aile çatışmasını içine alan daha kapsamlı bir olgu olarak iş-yaşam çatışması kavramını kullanmakta ve bu konunun özellikle üzerinde durulmasına yol açan iki ana neden bulunduğunu ileri sürmektedir. Birinci neden, söz konusu çatışmanın bireysel ve örgütsel düzeyde tutum ve davranışları çeşitli şekillerde etkilemesidir. Duygusal açıdan tükenme, depresyon, kardiyovasküler hastalıklar, alkolizm, iş ve yaşam tatmininde ortaya çıkan düşüşler, bireysel etkilerdendir. Örgütsel bazda bakıldığında ise, işe devamsızlık, işten ayrılma, performans düşüşleri ve örgütsel bağlılığın zayıflaması gibi olumsuzluklar ortaya çıkmaktadır. İkinci neden ise çalışanlarda iş-aile çatışmasının günden güne artarak gözlemlenmesidir.

³ İşten iş-dışı yaşama doğru negatif taşma, işyeri kaynaklı aşırı çalışma saatleri, enerjiyi tüketecek kadar yoğun çalışma temposu, olumsuz ruh hali ve davranışların iş-dışı yaşam alanlarına yayılması olarak tanımlanmakta ve iş-aile çatışmasından daha geniş kapsamlı bir olgu olarak nitelendirilmektedir (Grotto ve Lyness, 2010:396).

Özetlemek gerekirse, kendi içinde iki yönlü olarak işleyebilen iş-aile çatışması günümüzde çalışan kadın ve erkeklerin pek çoğunun karşılaştığı bir rol çatışması türüdür. Kadınların daha yaygın olarak ve genellikle daha ağır şekilde bu çatışmayı yaşamasının nedenleri arasında toplumlar ne denli modernleşirse modernleşsin kadına atfedilen ev, aile ve çocuk sorumluluklarının – kadın iş hayatına atıldıktan sonra bile – pek azalmaması ya da eşle eşit oranlarda paylaşılabilmesi ve geleneksel cinsiyet rollerinin sürdürülmesi alışkanlığı gelmektedir. Çocuk, eş, çalışan ve anne rollerinin birbirinin üstüne eklenerek zaman pastasından en büyük dilimi kapma yarışına girmesi, rollerin birinden diğerine geçiş sağlanmış olsa bile geride bırakılmış rolle zihinsel olarak meşgul olmak, endişe duymak ve baskı altında hissetmek iş-aile çatışmasının yaşandığının en temel ve basit göstergeleridir. Ancak birey, elbette yaşadığı bu çatışmalar, stres, anksiyete ve baskılar karşısında çaresiz değildir. Yaşanan diğer tüm sıkıntılar karşısında olduğu gibi, birey sorunları aşmak amacıyla bilinçli veya bilinçsiz olarak birtakım mekanizmalardan faydalanmaktadır. Bu mekanizmalara başa çıkma stratejileri adı verilmekte ve tezin ikinci bölümünde ele alınmaktadır.

2. BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ

İkinci bölümde başa çıkma kavramı açıklanmakta, literatürde en sık karşılaşılan başa çıkma stratejileri irdelenmekte ve geliştirilen modellerden faydalanılarak yapılan ampirik çalışmaların sonuçları aktarılmaktadır. Başa çıkma stratejileri ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkilerin araştırılmasına yönelik literatürde bir boşluk olduğu vurgulanmakta (Brough ve O'Driscoll, 2005:356) ve genellikle konu stresle başa çıkma açısından ele alınmaktadır.

2.1. Başa Çıkmanın Tanımı

Başa çıkma faaliyetleri, bireyin kendisini zorlayan veya bunaltan, uyarlanabilir kaynaklarını aşan (Monat ve Lazarus, 1977:3) belirli rol gereklerini eylemsel ve düşünsel olarak yönetme süreci (Lazarus 1993b:8) olarak tanımlanmakta ve söz konusu faaliyetlerin zamandan zamana ve farklı ortamlara göre nitelik değiştirebileceği ileri sürülmektedir. Bu tanım, başa çıkmayı hem bir süreç, hem de birey-çevre ilişkisi bağlamında ele almaktadır. Süreç olarak başa çıkma, stres içeren bir durumla karşılaşıldığında ne olduğu ve olanların nasıl değiştiğiyle ilgilidir. Karşılaşma anında ne olduğu sorusunun yanıtı, bireyin stres koşulları altında ne düşündüğü ve bu koşulları yönetmek için neler (durumu idare etmek, sorunu önemsememek, gerilimi azaltmak vb.) yaptığıdır. İkinci soru ise başa çıkma çabalarına ve çevreden kaynaklanan beklenmedik gelişmelere bağlı olarak süreç boyunca nasıl değişimlerin gerçekleştiğidir. Zaman içerisinde yaşanan değişimleri incelerken ele alınabilecek analiz birimi, birkaç dakika içinde gerçekleşen veya uzun yıllar boyunca süren/uzun yıllar sonunda ortaya çıkan değişimler olabilmektedir. Tanımın ilişkisel boyutu ise bireyin sahip olduğu kaynakları zorlayan veya yetersiz kılan birey-çevre etkileşimini vurgulamaya yöneliktir (Folkman, 1982:96-97).

Gowan ve diğerleri (1999:77) başa çıkma stratejilerini, bireyin bir stresörün neden olduğu, doğası gereği sıklıkla karşılaşılmayan ve belli bir önem derecesine sahip dışsal ve içsel talepleri yönetme çabası olarak tanımlamaktadır. Bir diğer

tanıma göre başa çıkma⁴, yaşam kaynaklı gerilimlerin vereceği zararlardan kaçınmak, korunmak ve söz konusu gerilimlerin duygusal etkilerini kontrol edebilmek için bireyin gerçekleştirdiği eylemlerdir (Pearlin ve Schooler, 1978:2-3). Kohn ve O'Brien (1997:85) ise başa çıkmayı yaşanan endişeler, travmalar ve başka önemli olumsuz olaylar gibi stresörlere bilinçli bir biçimde adapte olma olarak ele almakta; bu süreçte bilinçli eylem olmazsa, başa çıkma değil savunmanın söz konusu olacağını ileri sürmektedir.

Başa çıkma kavramına atfedilen teorik içerikler incelendiğinde, başa çıkmanın ilk önce bir savunma mekanizması olarak kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Bu açıdan en önemli fonksiyonu gerilimi azaltmak ve bireyin dengesini sağlamaktır. Karar alma modelleri açısından başa çıkma, enformasyonu arama ve değerlendirmeye yöneliktir. Bir sağlık unsuru olarak başa çıkma ise bireyin zararlı çevresel koşulları en aza indirmesini, olumsuz olayları tolere edip düzeltmesini, kendine ilişkin olumlu imajını, duygusal dengesini ve çevresindekilerle tatmin edici düzeydeki ilişkilerini sürdürmesini sağlamaktadır (Folkman, 1982:98).

2.2. Başa Çıkma Stratejilerinin Fonksiyonları

Başa çıkma stratejilerinin uygulanması temelde, karşılaşılan çatışma kaynağını eleme, yok sayma, ortadan kaldırmak için aşırı çaba sarf etme veya soruna müdahalede bulunma gibi değişik çözüm yollarının kullanılmasıyla çatışmanın birey açısından çözüme ulaştırılması sürecini ifade etmektedir. Folkman (1982:97) strese yönelik başa çıkma çabalarının temelde üç nedenden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bunlar zarar/kayıp, tehdit ve meydan okumadır. Zarar/kayıp, oluşmuş bir hasar; tehdit, öngörülen ancak henüz gerçekleşmemiş hasar; meydan okuma ise öngörülen bir üstünlük veya kazanım olarak tanımlanmaktadır. Stresi değerlendirme alarminın algılanmasına yol açan bu üç nedenden birinin gerçekleşmesinin ardından, birey başa çıkma stratejilerini uygulamakta, daha sonra durumu veya duygularını yeniden değerlendirme aşamasına geçmektedir.

⁴ Başa çıkma kavramına yönelik yapılan tanımlara ilişkin geniş bir özet için bkz. Latack ve Havlovic, 1992:481-482.

Başa çıkma stratejileri arasında “evrensel bir en iyi model” bulunduğunu söylemek yanlıştır. İş-aile çatışmasına yol açan kimi stresörlerle başa çıkmada bazı yöntemler diğerlerine kıyasla daha iyi sonuç vermektedir (Rotondo vd., 2003:277). John Bartlett, Rheinhold Niebuhr’un “değiştirilemeyi kabul etmek için dinginlik, değiştirilebilecek olanı değiştirmek için cesaret, iki durumu birbirinden ayırmak için bilgelik” ifadesine yer vererek durumun göreceliliğini vurgulamaktadır (Kohn ve O’Brien, 1997:86). Bir başa çıkma stratejisinin etkililiğinden bahsedebilmek için yöntemin algılanan iş-aile çatışmasını azaltıp azaltmadığını incelemek gerekmektedir (Aryee vd., 1999:264). Stratejilerin birbirlerine göre üstünlüklerini kıyaslamaktansa, sağladıkları uzun ve kısa vadeli faydalar açısından bir değerlendirme yapmak daha mantıklı bulunmaktadır (Folkman, 1982:99).

2.3. Başa Çıkma Stratejilerinin Türleri

Literatür incelendiğinde, başa çıkma olgusu ve başa çıkma stratejileriyle ilgili olarak büyük bir boşluğun bulunduğu görülmektedir. 1980-2002 yılları arasında yayımlanmış olan ve iş-aile ilişkilerini inceleyen 190 makale içerisinde, iş-aile çatışması ve başa çıkma stratejilerini ilişkilendiren uluslararası makale sayısının toplama oranı % 0,5’tir (Eby vd., 2005:136). Bu çalışmanın temel amaçlarından biri başa çıkmayla ilgili teorik altyapıyı ortaya koymak ve ampirik çalışmada başa çıkma ile ilgili değişkenleri devreye sokarak söz konusu boşluğu doldurmaya yönelik bir katkıda bulunmaktır. Bu doğrultuda, öncelikle TASA, Hall, Lazarus, Amatea ve Fong-Beyette, Hobfoll, Dunahoo, Ben Porath ve Monnier modelleri ile COPE Ölçeği ele alınacak ve modeller çerçevesinde yapılan ampirik çalışmaların sonuçları aktarılacaktır.

2.3.1. TASA (Terk Et-Anlat-Sadık Kal-Aldırma) Modeli

TASA modeli, temelde iş tatminsizliği yaşayan çalışanların verdiği tepkileri ve kullandığı başa çıkma stratejilerini kapsamaktadır. 1970 yılında Hirschman tarafından insanların düşüşe geçen işletmelere verdiği tepkileri açıklamak üzere geliştirilen model, dört temel stratejiden oluşmaktadır. Terk et, anlat, sadık kal ve aldırma olarak dilimize çevrilebilecek bu model, çalışmamızda kısaca TASA modeli olarak adlandırılacaktır (Lee ve Jablin, 1992:208-209; Farrell, 1983:597-598; Rusbult vd., 1988:601-603):

Terk Et: Çalışanın istifa ederek işyerinden ayrılması, başka bir işletmeye geçmesi, başka bir iş araması veya işi bırakmayı düşünmesi olarak tanımlanmaktadır.

Anlat: İstenmeyen bir durum karşısında kaçmak yerine, yönetimi bir değişime zorlama amacıyla daha yüksek otoritelere bireysel veya toplu başvurularda bulunarak veya çeşitli aktivite ve protestolarla şartları değiştirmeye yönelik çaba sergilemek anlamına gelmektedir. Bu doğrultudaki çabalar arasında üstlerle iletişim kurmak, çalışanların kendi aralarında sorunları tartışması, problemleri çözmek için harekete geçmek, çözüm önerilerinde bulunmak, sendikalar gibi örgüt dışı bir kurumdan yardım istemek veya bilgi uçurmak yer almaktadır. Anlat stratejisi fayda sağlamadığında, son çare olarak kullanılabilir yöntem terk etmektir.

Sadık kal: Çalışanın işletmesine özel veya açık destek vererek pasif ama iyimser bir şekilde işletmede her şeyin yoluna girmesini beklediği ve bu süreçte iyi bir örgütsel vatandaş olarak sabır gösterdiği stratejidir.

Aldırma: Çalışanın azalan ilgi ve çabası, sürekli işe geç gelmesi, devamsızlığının kronikleşmesi, işyerinde çalışarak geçirmesi gereken zamanda kendi özel işlerini halletmesi ve işini yerine getirirken neden olduğu hata oranındaki artış gibi laçka ve yüz kızartıcı davranışlar yoluyla var olan koşulların giderek kötüleşmesine izin vermesi anlamına gelmektedir.

TASA stratejilerini 2x2 matriste incelemek olasıdır. Matrisin bir boyutunu yapıcılık-yıkıcılık, diğer boyutunu ise aktif-pasif nitelikler oluşturmaktadır.

Şekil 2.1: TASA Modeli

	YIKICI STRATEJİLER	YAPICI STRATEJİLER
AKTİF NİTELİKLİ	Terk Et	Anlat
PASİF NİTELİKLİ	Aldırma	Sadık Kal

Kaynak: Caryl E. Rusbult, Dan Farrell, Glen Rogers ve Arch G. Manious III (1988); “Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction”, *Academy of Management Journal*, 31(3):601.

Şekil 2.1’de görüldüğü üzere, terk etme yıkıcı ve aktif; anlatma yapıcı ve aktif; aldırma yıkıcı ve pasif; sadık kalma ise yapıcı ve pasif stratejilerdir. Stratejinin yıkıcı veya yapıcı olması çalışan ya da örgütün kendisi açısından değil, çalışan ve örgüt arasındaki ilişki açısından değerlendirilmektedir. Bir çalışanın işten ayrılması birey ya da örgüt açısından yapıcı bir davranışmış gibi görünse de, çalışan-örgüt ilişkisi açısından bakıldığında aradaki bağın kopması dolayısıyla yıkıcı nitelik taşımaktadır. Anlatma ve sadık kalma, işletmedeki tatmin edici koşulları sürdürmeyi veya canlandırmayı amaçladıkları için yapıcı, aldırma ve terk etme çalışan-örgüt ilişkisini zedeleyip kopardığı için yıkıcı niteliklidir. Aktif stratejiler olan terk etme ve anlatmada çalışanlar mevcut rahatsızlıklara ilişkin olarak harekete geçmektedir. Sadık kalma ve aldırma stratejileri ise beklemeyle dayalı olup soruna odaklanmış bir çabayı içermediğinden pasif karakterdedir (Lee ve Jablin, 1992:209).

2.3.2. Hall Modeli

Hall (1972:474-475) Levinson’ın (1959) yapmış olduğu rol tanımlamasındaki⁵ her bir süreci korumaya yönelik başa çıkma stratejilerinin geliştirildiğini belirtmektedir. Buna bağlı olarak yapısal rol talepleriyle ilgili yaşadığı çatışmaları yönetmek isteyen bireyin kullandığı strateji “rolün yapısal olarak yeniden

⁵ Levinson’ın rol tanımlaması ile ilgili detaylı bilgi için bkz. başlık 1.1.1. Rol.

tanımlanması” (TİP I) olarak adlandırılmaktadır. Birey, bulunduğu pozisyona uygun davranışlar sergilemesini bekleyen başkalarının yapısal dayatmalarını değiştirmeye çalışmaktadır. Örneğin rol yükleyen ile yüzleşmek ve onun role ilişkin beklentileri üzerinde karşılıklı anlaşmaya varmaya çalışmak rolün yapısal olarak yeniden tanımlanmasının bir örneğidir. Diğer bir örnek ise çalışan bir annenin ev temizliği, ütü, mutfak işleri ve çocuk bakımı gibi aile yaşam alanı kaynaklı görevlerinin yeniden dağılımını yapması ve tüm aile üyeleri arasında görevleri paylaşmasıdır. Söz konusu başa çıkma stratejisinin en önemli özelliği bireyden talepte bulunan dış çevredeki rol yükleyicilerle doğrudan temasa geçilerek bu talepleri değiştirmek için aktif olarak çaba harcanması ve değiştirilmiş beklentiler üzerinde bir anlaşmaya varılmasıdır. Birey algı ve duyguları yerine, gerçek durum üzerinde bir kontrol sağlamaya çalışmaktadır.

İkinci başa çıkma stratejisi olan “rolün bireysel olarak yeniden tanımlanması”nda (TİP II) birey, başkalarından gelen rol talepleri karşısında sahip olduğu kendi rol beklentilerini değiştirmektedir. Bir başa çıkma stratejisinden çok, savunma mekanizması olarak da ele alınan bu aktivitelerde, birey tek bir rol içinde veya çoklu rolleri arasında bir öncelik sıralaması yapmakta, öncelikli rol gereklerinin daima karşılandığından emin olduğunda da kendine çıkış yolu yaratmış olmaktadır. Ayrıca, bu stratejiyi kullanan birey, rol çatışmasını yaşamın kaçınılmaz bir gerçeği olarak görmekte, bu çatışmayı azaltmanın olanaksızlığına ve tek çıkar yolun bu çatışmaya katlanmak olduğuna inanmakta, çatışmanın zamanla azalacağını ummaktadır.

Hall modelinin üçüncü başa çıkma stratejisi reaktif rol davranışıdır (TİP III). Rol performansını arttırarak rol gereklerini karşılama ve rol yükleyenleri tatmin etme şeklinde kendini gösteren bu stratejinin temel varsayımına göre birey rol gereklerinin değiştirilemez nitelikte olduğunu kabullenmektedir. Bu nedenle, birey temel görevinin gerekleri karşılama olduğuna inanmaktadır. Kahn ve diğerlerine (1964’ten aktaran Hall, 1972:475) göre bireyin uzun vadede rahat edebilmesi sadece TİP I stratejiyle, bir diğer ifadeyle rol yükleyenlerin beklentilerinin yeniden tanımlanmasıyla sağlanabilmektedir. Diğer stratejiler bireyin kendi beklentilerini

değiştirmek için boşuna enerji sarf etmesine (TİP II) ve aşırı rol yükü altında ezilmesine (TİP III) yol açmaktadır.

Çalışan anneler göz önüne alındığında, Hall modeli çerçevesinde kullanılan stratejiler aşağıda sıralanmaktadır. Rolün yapısal olarak yeniden tanımlanması (TİP I) stratejisi kapsamında çalışan anneler;

- kendilerine rol yükleyen(ler)le doğrudan iletişime geçerek rolün tanımını değiştirmeye,
- mevcut rollerinin dışında bir rol üstlenerek kendilerine destek sağlamaya,
- mevcut rollerine ilişkin olarak aile içinden veya dışından rol desteği almaya,
- problemlerini rol yükleyenlerle tartışarak çözümlenmeye,
- rol yükleyenlerin bilgisi dahilinde rollerini birleştirmeye veya
- rolünün tanımını ilgili toplulukla birlikte değiştirmeye çalışmaktadır.

Rollerini bireysel olarak yeniden tanımladıkları (TİP II) stratejide, çalışan anneler;

- çok sayıdaki rolleri veya bir role ilişkin çok sayıdaki sorumlulukları arasında öncelikleri belirleyerek,
- rolleri ve yaşam alanlarının sınırlarını birbirinden ayırarak,
- rol gereklerinin bir kısmını göz ardı ederek veya rol standartlarını düşürerek,
- yaşadıkları çatışmayı azaltıcı yeni tutumlar geliştirerek,
- rolleri arasında eleme yaparak veya bir rolden tamamen çekilerek,
- rol gerekleriyle sırası geldikçe ilgilenme yoluna giderek ve
- kendi ilgi alanlarına yönelip kendinden beklenen gerekleri karşılamaya yönelik olarak kaynak sağlayarak çatışmayla başa çıkmayı deneyebilmektedir.

Reaktif rol davranışı (TİP III) stratejisinde ise çalışan bir anne;

- bütün rol gereklerini karşılaması gerektiğini düşünerek planlama, programlama ve organize etme çabalarına ağırlık vermekte,
- belli bir strateji uygulamayıp sorunların çözümünü zamana bırakmakta veya

– kendisinden beklenen tüm rol gereklerini karşılamak için aşırı çaba sarf etmektedir.

Hall modelinin kullanıldığı çalışmalar incelendiğinde, modelin kullanıldığı araştırma sayısının çokluğu dikkati çekmektedir. Söz konusu çalışmalardan bazıları tarih sırasıyla aşağıda ele alınmaktadır.

Gordon ve Hall (1974:243) çalışmalarında kadınların kendi imajlarına yönelik algıları ve kullandıkları başa çıkma stratejisi türü arasındaki ilişkiye açıklık getirmeyi amaçlamıştır. Sonuçlar incelendiğinde kendisinin desteklendiğini düşünen kadınların TİP I stratejiyi kullandığı, TİP III'ü ise tercih etmediği görülmüştür.

Harrison ve Minor'ın (1978:803-804) araştırmasında tam zamanlı çalışan, eşleriyle birlikte yaşayan ve 18 yaşın altında çocuğu bulunan siyahî anneler (n=104) örneklemini oluşturmaktadır. Rol çatışmaları (i) eş-çalışan, (ii) anne-çalışan ve (iii) anne-eş olarak sıralanmaktadır. Çalışmanın bulguları irdelendiğinde eş-çalışan çatışması yaşandığında, katılımcı kadınların %64'ünün TİP I'i; anne-çalışan çatışması yaşandığında % 46'sının TİP II'yi; anne-eş çatışması yaşandığında ise %44'ünün TİP I, %41'inin ise TİP II'yi tercih ettiği görülmektedir. Buradan çıkan sonuçlardan biri rol yükleyen kimliği değiştiğinde, katılımcıların uyguladığı stratejiyi değiştirdikleridir. Diğer bir sonuç, çalışan annelerin çocuklarına zaman ayırmada yaşadıkları zorluklar nedeniyle suçluluk hissettikleri; annelik rolü ister çalışan, ister eş rolüyle çatışsın, diğer rollerin gereklerini tamamen yok saymadan annelik rolünün gereklerine öncelik tanıdıklarıdır. Bu nedenle, çocuklardan gelen talepler sorgulanmadan ve tartışılmadan kabul edilmekte, diğer rol gerekleri ise ikinci plana atılmaktadır.

Gray'in (1983) 232 evli, bayan doktor, avukat ve profesörün rollerine ilişkin tutum ve rol çatışmasıyla başa çıkma stratejilerini incelediği çalışmasında, katılımcıların %77'sinin iş ve aile yaşam alanlarından kaynaklanan rolleri dolayısıyla çatışma yaşadığı belirtilmektedir. Kariyerleri ve aileleri arasında bir tercih yaparlarsa, birinci sırayı ailelerine vermiş olanlar %46'lık bir oranı oluştururken, katılımcıların %8'i kariyerin daha önemli olduğunu, %46'sı ise kariyer ve ailenin

göreceli önemi açısından bir sıralama yapmanın olası olmadığını ifade etmektedir. Kullanılan stratejiler incelendiğinde, katılımcıların en sık faydalandığı ilk üç stratejinin ev içi işlerin aile üyeleri arasında paylaşılması (%88,6), belirli rollere ilişkin standartların aşağıya çekilmesi (%82,6) ve harcanan dikkatin roller arasında rotasyona tabi tutulması (%81) olduğu görülmektedir. En az tercih edilen başa çıkma stratejileri ise rolleri birbirinden tamamen ayrı tutma (%15,9) ve rol gereklerini zamanında karşılayamama yüzünden rollerden biri veya birkaçını ortadan kaldırma (%13,8) biçiminde listenin en altında yer almaktadır. Çalışmada elde edilen önemli bulgulardan bir diğeri de katılımcıların %46,6'sının rol çatışmasıyla başa çıkmak için bilinçli olarak bir strateji uygulamadığıdır.

Beutell ve Greenhaus (1983) hepsi evli, eşiyile birlikte yaşayan, en az 1 çocuk sahibi 115 kadın katılımcı üzerinde yaptıkları çalışmada, eş cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel bakış açısına sahip olanların daha fazla çatışma yaşadığı bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca, cinsiyetlere yüklenen geleneksel rolleri benimseyen kadınların geleneksel olmayan bakış açısına sahip olanlara kıyasla TİP III stratejisini istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde daha fazla kullandığı görülmektedir.

Schnittger ve Bird'ün (1990) 329 çift kariyerli aileye sahip kadın ve erkek üzerinde yaptığı çalışmada, kullanılan stratejinin cinsiyet ve yaşam döngüsü aşaması açısından farklılaşmaya neden olup olmadığı incelenmiştir. Hall modelinden yola çıkılarak belirlenen faktörler (I) bilişsel yeniden yapılandırma, (II) mesleki olmayıp da aile yaşamına zaman ayırmayı engelleyecek diğer faaliyetleri (boş zaman aktiviteleri, sosyal ilişkiler gibi) sınırlandırma, (III) ev işleriyle ilgili sorumlulukların çocuklara veya diğer aile üyelerine devretme, (IV) kariyeri ikinci plana atma, (V) ev ve iş yaşamını birbirinden ayırma, (VI) sorumluluklardan kaçma ve (VII) sosyal destek almama. Cinsiyet bağımsız değişkeni ele alındığında, hem kadınların hem de erkeklerin en sık kullandığı strateji ev işleriyle ilgili sorumlulukların çocuklara veya diğer aile üyelerine devredilmesi (TİP I), en az tercih edilen ise sorumluluklardan kaçmaktır. Kullanılan stratejiler en sıklıkla en aza doğru sıralandığında kadınlar için durum III>I>II>V>IV>VII>VI şeklindeyken, erkekler açısından sıralamanın III>I>II=V>IV>VII>VI şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 2.1: Çalışan Anneler Açısından Tip I, Tip II ve Tip III Stratejilerinin Kapsamı

TİP I STRATEJİLERİ	TİP II STRATEJİLERİ	TİP III STRATEJİLERİ
<p>Kariyer beklentilerini aşağı çekme, Mesleğe kariyer değil, sadece bir iş olarak bakma, Çocuk büyümek için işten ayrılma, İşi yeniden yapılandırma, İşyerinin esnek çalışma ortamı sağlaması, Öğle molasından feragat etme, İşyerinde acil işlere öncelik tanıma, İşe gelip giderken yolda çalışma, İşi eve taşıma, Ev işlerini aile üyeleri ile paylaşma, Çalışma saatlerini haftalık 30 saate çekme.</p>	<p>Ev işlerini tümüyle yardımcıya yükleme, Çocuğun eğitimi için eğitmen tutma, Çocuğu bağımsız bir birey olarak yetiştirme, Çocuğu daha az ödev veren bir okula kaydettirme, Çocuğun anneden beklentilerini aşağı çekme, Eşten daha fazla destek alma, Eşle konuşup daha çok paylaşma, Önceliklerini belirleyip zamanı daha iyi yönetme, Zamanı planlama, Çocuğa büyükannelerin bakması, Zamanı boşa harcayan tüm aktivitelere son verme, Eve ilişkin beklentilerini kısma, Çocuklarla ilgili faaliyetlere öncelik tanıma.</p>	<p>Annenin kendine ayıracağı özel zamandan feragat etmesi, Annenin kendine ayıracağı sosyal yaşamdan feragat etmesi, Daha az uyuyup daha çok çalışma, Kendinden beklenen her şeyi yerine getirmeye çalışma, Aileye ayrılması gereken zamandan feragat etme.</p>

Kaynak: Susanna Lo, Raymond Stone ve Catherine W. Ng (2003); “Work-Family Conflict and Coping Strategies Adopted by Female Married Professionals in Hong Kong”, *Women in Management Review*, 18(3/4): 186-188.

Hong Konglu evli ve çocuklu çalışan kadınların başa çıkma stratejilerinin araştırıldığı bir çalışmada Lo ve diğerleri (2003), Hall modelinden yararlanmışır. Çalışmanın sonuçlarına göre katılımcıların büyük bir çoğunluğunun faydalandığı strateji, TİP II’dir. Kullanım yaygınlığına bakıldığında ikinci sırada gelen strateji, TİP III; en az kullanılan ise TİP I’dir. Strateji başlıklarının içeriği teker teker incelendiğinde, kullanılan stratejilerin kapsamı Tablo 2.1’de görülmektedir.

Ahmad’in (1995) çalışmasında, çalışan statüsünde, evli, araştırmanın yapıldığı an itibarıyla eşiyle birlikte yaşayan ve en az bir çocuğu bulunan 82 kadın örneklem olarak alınmıştır. Böylece kadınlar iş ve aile rollerini yerine getirirken, benzer sorumlulukların yaygın olduğu bir örneklem oluşturulması amaçlanmıştır. Hall ve Hall’un (1979) geliştirmiş olduğu rolle başa çıkma anketini uyarlayarak kullanan Ahmad, anket sorularından birinin örneklem için uygun ve tutarlı bir ifade olmamasını, bir diğer sorunun ise güvenilirlik testinde içsel tutarlılığı düşürmesini gerekçe olarak göstermiştir. Araştırmanın sonucunda katılımcı kadınların her üç

stratejiyi de kullandığı ancak ağırlıklı olarak tercih edilen stratejinin TİP III en az tercih edilenin ise TİP I olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. TİP III strateji, kadının daha fazla çaba harcayarak kendisinden beklenen tüm gerekleri yerine getirmesi, bir başka ifadeyle “süper anne” olma çabası göstermesidir. Ahmad’e göre TİP III stratejinin daha fazla benimsenmiş olma nedeni ise kadına yönelik geleneksel tutum ve yargılardır.

2.3.3. Lazarus Modeli

Lazarus’un modeli, Norma Haan’ın üçlü hiyerarşi modeli ışığında irdelenmelidir. Haan’ın (1969’dan aktaran Lazarus, 1993a:235) üçlü hiyerarşisine göre bireyin adaptasyonu açısından en sağlıklı mekanizma başa çıkmadır. Diğer bir mekanizma olan savunma, nevrotik bir süreç; hiyerarşinin üçüncü katını oluşturan ego-başarısızlığı ise ciddi ve psikolojik bir adaptasyon sürecidir. Bu bağlamda Lazarus modelinde adı geçen problem odaklı stratejilerin, Haan’ın başa çıkma mekanizmasıyla; duygu odaklı stratejiler ise savunma ve ego-başarısızlığı mekanizmalarıyla örtüştüğünü söylemek olasıdır.

Stresle başa çıkmak üzere yararlanılan başa çıkma stratejilerinde iki yol izlenebilmektedir. Birinci yol olan problem odaklı başa çıkma stratejilerinde, bireyin içinde bulunduğu çevrede stresin kaynağı olan unsurla ilişkilerini yönetebilmesine ilişkin davranışlar sergilenmesi gerekmektedir. Bunun için strese yol açan problemin tanımlanarak ortadan kaldırılması veya alt edilmesi gerekmektedir. Duygu odaklı başa çıkma stratejilerinde ise stresin yol açtığı duygusal hareketliliğin yeniden düzenlenmesi, olanların yeniden yorumlanması ve duygusal dengenin sağlanabilmesi için stres kaynaklarının duygusal sonuçlarının yönetilmesi becerisi geliştirilmelidir (Amatea ve Fong-Beyette, 1987:239). Lazarus’a (1991) göre uygulanan stratejinin problem veya duygu odaklı olarak adlandırılması tamamen bireyin içinde bulunduğu duruma bağlıdır (Stahl ve Caliguiri, 2005:604; Lazarus, 1993b:8).

Lazarus’un başa çıkma stratejilerini açıklarken, stratejileri problem veya duygu odaklı olarak bir sınıflandırmaya tabi tutmadığı görülmektedir. Lazarus’un adlandırdığı stratejiler ile stratejilerle uyumlu davranış ve tutumlara ilişkin önermeler aşağıda yer almaktadır.

Yüzleşmeci Başa Çıkma:

- Kendi ayaklarım üzerinde durarak, isteklerime ulaşmak için savaş veririm.
- Probleme yol açan kişiye öfkemi ifade ederim.

Mesafe Koyma/Uzaklaştırma:

- Sorunu ciddiye almayı reddederim.
- Olan bitenleri unutmaya çalışırım.
- Sorunu fazla düşünmeyip üzülmemeye çalışırım.

Oto-Kontrol:

- Duygularımı kendime saklarım.
- İşlerin ne kadar kötü olduğunu başkalarının bilmesini engellerim.
- Öfkeme yenik düşmemeye çalışırım.

Sosyal Destek Arama:

- Sorunu çözebilmek için birileriyle konuşurum.
- Sorunu çözebilecek birisiyle konuşurum.
- Bir arkadaşımın veya akrabamın önerisini alırım.

Sorumluluğu Kabul Etme:

- Kendimi eleştirir ve kendime kızarım.
- Sorunun kaynağı olarak kendimi görür, bu işi başıma açanın kendim olduğunu düşünürüm.
- Bir sonraki sefer her şeyin daha farklı olacağı konusunda kendime söz veririm.

Kaçma/Kaçınma:

- Sorunların bir an önce bitmesini veya çözümlenmesini umarım.
- Bir mucize olsun diye umarım.
- Genel olarak insanlardan uzak durmayı tercih ederim.

Planlı Problem Çözme:

- Yapılması gerekeni bilir, işlerin yoluna girmesi için çabalarımı arttırırım.
- Bir faaliyet planı hazırlar ve uygularım.

Pozitif Yeniden Değerlendirme:

- Birey olarak olumlu yönde değiştiğimi, olgunlaşıp büyüdüğümü düşünürüm.
- Sorunu çözdüğümde, sorunla ilk karşılaştığım zamana kıyasla daha iyi bir insan olduğumu düşünürüm.

Bu konuda farklı bir görüşe sahip olan Armstrong-Stassen'e (1998:132) göre eğer birey, yeniden çerçevelendirme, hiçbir sorun yaşanmamış gibi davranma ve olumlu düşünme çabaları gibi bilişsel yönlendirmelerle duygularını yönetme çabası gösteriyorsa, bu durumda duygu odaklı başa çıkma mekanizmalarından faydalaniyor demektir. Olumlu düşünme ve doğrudan harekete geçme gibi problem/aksiyon odaklı aktif başa çıkma stratejileri çatışma ve tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlar arasındaki negatif ilişkiyi zayıflatırken; kaçınmacı başa çıkma stratejileri söz konusu negatif ilişkiyi güçlendirebilmektedir Söz konusu stratejiler çoğu zaman birlikte ve ardışık olarak da kullanılmaktadır. Folkman (1982:99) problem- ve duygu-odaklı stratejilerin peş peşe kullanılmasının bazen birey için durumu daha kolaylaştırıcı bir zemin hazırladığını, bazen de birbirlerine engel olabildiğini ileri sürmektedir. Örneğin birey sorunu çözme faaliyetine (problem-odaklı) girişmeden önce öfke veya anksiyete gibi duygularını kontrol altına almayı (duygu-odaklı) tercih edebilmektedir. Yaşanan bir olayı önemsememe (duygu-odaklı) yoluna giderek problemi çözmeye odaklı harekete geçmemek (problem-odaklı) tam tersi duruma bir örnektir.

Modelin kullanıldığı uygulamalı çalışmalardan biri Alpert ve Culbertson'a (1987) aittir. Alpert ve Culbertson, çalışmalarında çift kazançlı ve tek kazançlı ailelere üye kadınların başa çıkma stratejilerindeki farklılıkları ortaya koymayı amaçlamıştır. Folkman ve Lazarus'un (1980) geliştirmiş olduğu başa çıkma stratejileri anketinin kısaltılmış bir sürümünün kullanıldığı araştırmaya 22 çift kazançlı, 19 tek kazançlı aile üyesi kadın katılmıştır. Bulgulara göre çift kazançlı aile

üyesi kadınlar, tek kazançlı aile üyesi olanlara kıyasla, iş kaynaklı, gündelik ve ailevi sorunlardan kaynaklanan çatışmaları alt edebilmek için problem odaklı stratejileri istatistiksel olarak anlamlı ölçüde daha fazla kullanmaktadır. Bunun yanı sıra, tek kazançlı aile üyesi kadınların gündelik sorunlardan kaynaklanan çatışmalarla başa çıkma yeteneklerinden çift kazançlı aile üyesi kadınlara kıyasla daha fazla tatmin olduğu bulunmuştur.

2.3.3.1. Lazarus Modelinin Geliştirilmesine Yönelik Çalışmalar I: Amatea ve Fong-Beyette Karma Modeli

Amatea ve Fong-Beyette (1987:239), Hall modelini yalnızca problem odaklı stratejilerden ibaret olduğu için eleştirirken, Lazarus modelinde yer alan problem ve duygu odaklı stratejilerin de kendi içlerinde aktif ve pasif olmak üzere iki farklı şekilde uygulanabileceğini ileri sürmektedir.

Problem odaklı aktif stratejiler, problemi çözmeye yönelik açık davranışlar sergilenmesi olarak tanımlanırken; problem odaklı pasif stratejiler problemden kaçmaya yönelik çabaları içermektedir. Duygu odaklı aktif stratejilerin temelinde yaşananlardan ders çıkarmak ve olan bitenin hep olumlu yanlarını görmeye çalışmak yer alırken; duygu odaklı pasif stratejilerde durumun ciddiyetini inkar edilmesi, olumsuz duyguların baskı altına alınması veya başka bir kişiye/nesneye yöneltilmesi yoluyla gerilimin dolaylı yoldan düşürülmesi amaçlanmaktadır. Söz konusu sınıflandırmaya göre stratejiler ve içerikleri aşağıdaki gibi özetlenmektedir (Amatea ve Fong-Beyette, 1987:244-246):

- Arttırılmış planlı rol davranışı (problem odaklı aktif): Daha etkin çalışıp zamanı ve enerjini planlı kullanarak kendinden beklenen tüm talepleri karşılamaya çalışmak.

- Rolün içsel olarak yeniden tanımlanması (problem odaklı aktif): Bireysel rol beklenti ve standartlarını bilinçli bir şekilde inceleyerek en gerekli ve değerli olanlarını en iyi biçimde yerine getirmek; aktiviteleri bireysel önem sırasına koyarak rol içinde ve roller arasında öncelikleri belirlemek; rol standartlarını bilinçli bir şekilde gözden geçirip değiştirerek bazı rol gereklerini elemek.

– Rolün dışsal olarak yeniden tanımlanması (problem odaklı aktif): Rol gereklerinin yerine getirilebilmesi için yabancı bir kaynaktan faydalanmak; rol gerekleri üzerinde değişiklikler yapabilmek için rol yükleyenle birlikte problemleri çözmeye odaklanmak; rol gerekleri açısından bir dağılım yaparak diğer bireylerin bazı rol gereklerini yerine getirmesini sağlamak; en gerekli ve en gereksiz rol beklentilerini belirlemek için rol yükleyenle beraber problemleri çözmeye çalışmak.

– Reaktif rol davranışı (problem odaklı pasif): Kendinden beklenenleri ve tüm rol gereklerini yerine getirebilmek için daha çok çalışmak, daha fazla enerji ve zaman harcamak; bilinçli bir strateji uyguluyor olmamak, rol gereklerini kontrol altına almaya yönelik bilinçli bir çabanın olmaması, gerekleri plansızca karşılamaya çalışmak ve pasif tolerans göstermek; gelen bütün rol taleplerini karşılamak için çaba gösterirken kendini savruluyormuş gibi ve bezgin hissetmek.

– Şartlı rol tanımlaması (problem odaklı pasif): Bir rol alanından tamamen çekilerek veya rol çeşitliliğini kısıtlı tutarak roller arasında eleme yapmak.

– Bilişsel yeniden değerlendirme (duygu odaklı aktif): İçinde bulunulan durumun ve içinde bulunulan duruma verilen tepkinin anlamına ilişkin bir değişiklik yapmak üzere bireyin tutumlarıyla ilgili olarak değişiklik yapma arayışına girmesi.

– Gerilimi azaltma (duygu odaklı aktif): Meditasyon, spor yapmak, olan bitenden uzaklaşmak gibi kendini korumaya yönelik faaliyetlere yönelmek.

– Sosyal destek (duygu odaklı aktif): Mevcut sorun hakkında bilgi edinip çözüme ulaşmak yerine manevi destek ve huzur bulmak için aktif olarak sosyal iletişim kurma arayışına girmek.

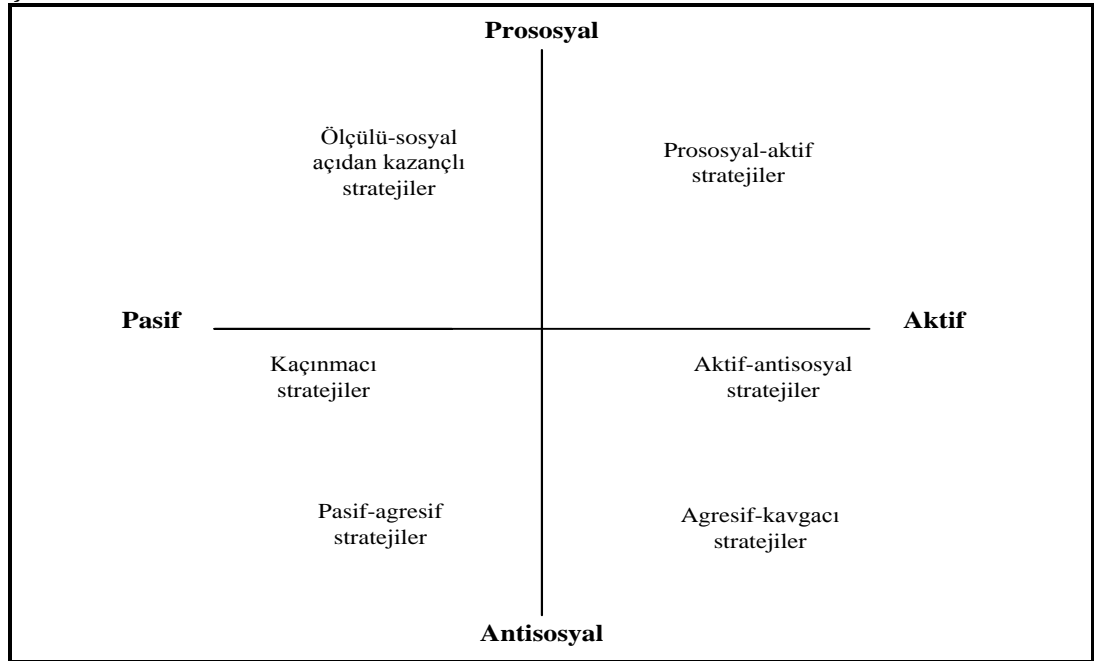
– İntrapsişik savunmacı tepki (duygu odaklı pasif): İçinde bulunulan duruma veya verilen tepkiye ilişkin duyguları bastırmak, inkar etmek veya dizginlemek; mevcut durum veya duruma gösterilen tepkiyle ilgili olarak başkalarını sorumlu görecektir şekilde duyguları saptırmak.

2.3.3.2. Lazarus Modelinin Geliştirilmesine Yönelik Çalışmalar II: Hobfoll-Dunahoo-Ben Porath-Monnier Modeli

Hobfoll ve diğerlerinin (1994:51-53) geliştirmiş olduğu model, Lazarus modelinin geliştirilmiş bir versiyonudur. Oluşturdukları ikili eksenlerin birinde aktif-pasif stratejiler, diğerinde ise prososyal-antisosyal stratejiler yer almaktadır.

Prososyal stratejilerin temelinde, prososyal davranış yer almakta ve diğer bir birey veya grubun yararlanması niyetiyle ortaya konan gönüllü davranışları kapsamaktadır. Antisosyal stratejilerin temelinde ise diğer bireylerin haklarıyla ilgili sürekli bir umursamazlık ve hakları çiğneme hali bulunmaktadır. Modelin iki eksenli oluşunun sağladığı faydalar arasında (i) başa çıkmanın ortaklaşa gerçekleştirilen ve aktif yönlerinin de sergilenmesi, (ii) antisosyal ve agresif stratejilerin stratejiyi uygulayan kişinin çevresinden izole edilmesi ve çevredekiler üzerinde stres gibi olumsuz sonuçlara yol açmasıyla ilgili açıklamalar getirmesi, (iii) prososyal başa çıkmanın daha uzun zaman almasına rağmen çevredekiler üzerinde daha yapıcı izler bırakacağını vurgulaması yer almaktadır (Wells vd., 1997:649).

Şekil 2.2: Hobfoll-Dunahoo-BenPorath-Monnier Modeli'nde İkili Eksen



Kaynak: Stevan E. Hobfoll, Carla L. Dunahoo, Yossef Ben-Porath ve Jeannine Monnier (1994); "Gender and Coping: the Dual Axis Model of Coping", *American Journal of Community Psychology*, 22(1): 52.

Şekil 2.2.'de yer alan modele göre stratejiler pasif veya aktif olabilirken, aynı zamanda stratejiyi uygulayan tarafından tek başına, diğer insanlarla birlikte veya diğer insanlara karşı kullanılma olasılığı da bulunmaktadır. Model çerçevesinde geliştirilen stratejiler ve stratejileri açıklayıcı örnek önermeler aşağıda yer almaktadır.

Savunmacı Eylem:

- İşler hiç yolunda gitmese bile, asla pes etmem. İşlerin gidişatını değiştirebilirim.
- Durumun iyiye gideceğini düşünmediğim için, diğer konularla ilgilenmeyi tercih ederim.
- Geri çekilir, sorun ortadan kalkana dek iletişimimi koparırım.
- Sorunla ilgili olarak elimden bir şey gelmese bile kendimi kötü hissederim.
- Daha sıkı çalışırım.
- Esnek davranır, gerekli olan tüm değişimlere kapımı açarım.

Sosyal Birleşme:

- Sorunların üstesinden birlikte gelebilmek için iş arkadaşlarıma katılırım.
- Sorunla karşı karşıya kalan arkadaşlarıma yardım eder, bu tür fedakarlıkların sorunları çözmeye yardımcı olacağını düşünürüm.
- Ne yapacağıma karar vermeden önce diğerlerinin ne hissedeceği hakkında dikkatlice düşünürüm.

Agresif Eylem:

- Hızlı harekete geçer, kendimi sorunların tam ortasına atarım.
- Sorumluluğu ele alırım.
- Sorunla karşılaşanların ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırım.
- Soruna yol açan kişiyi hazırlıksız yakalamanın yollarını ararım.

Sosyal Destek Arama:

- Arkadaş ve aile üyelerimin karşı karşıya olduğum durumda nasıl davranacaklarını öğrenirim.
- İş arkadaşlarımdan karşı karşıya olduğum durumda nasıl davranacaklarını öğrenirim.
- Önce kendime, sonra da çok yakın hissettiğim kişilere güvenirim.
- Öfkemi çevremdekilerle konuşarak paylaşıyorum.

Tedbirli Eylem 1:

- Seçeneklerimi çok dikkatli değerlendirir, fazla endişeye kapılmam.
- Önce soruna odaklanır, ardından kendi kaynak ve güçlü yanlarımı tartarım ki dikkatlice bir plan yapabileyim.

Kaçınma:

- Sorunla mücadele etmekten kaçınır, her şeyin kendiliğinden düzelmesini beklerim.
- Geri çekilir, sorun ortadan kalkana dek iletişimimi koparırım.
- Sorunu düşünmemi engelleyecek bir şeylerle meşgul olurum.

Antisosyal Eylem:

- Karşı saldırıya geçer, sorun yaşamama neden olan kişiyi hazırlıksız yakalamaya çalışırım.

Tedbirli Eylem II:

- Sorunu küçük parçalara ayırır aşama aşama çözmeye çalışırım.
- Önce sakinleşmeyi bekler, ardından sorunu çözemeye odaklanırım.

İçgüdüsel Eylem:

- Kendime ve kendi güçlü yanlarıma güvenirim. Başkalarına güvenmek bana göre değil.
- Aklımın değil, içgüdülerimin sesini dinlerim.

Hobfoll ve diğerleri (1994:49) çalışmalarının ampirik bulgularında, kadınların erkeklere kıyasla prososyal stratejileri daha fazla, aktif stratejileri de erkekler kadar sık kullandığını; erkeklerin genellikle anti-sosyal ve agresif stratejilerden faydalanırken savunmacı stratejileri kadınlara kıyasla daha az kullandığını; aktif başa çıkma stratejilerinin düşük duygusal gerilimle, prososyal ve anti-sosyal stratejilerin yüksek duygusal gerilimle ilişkili olduğunu, erkeklerin kullandığı başa çıkma

stratejisi yelpazesinin kadınların kullandığı yelpazeye göre daha dar olduğunu ortaya koymuştur.

2.3.3.3. Lazarus Modelinin Geliştirilmesine Yönelik Çalışmalar III: Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği (CSI)

Tobin ve diğerleri (1989), Folkman ve Lazarus'un 1980'de geliştirmiş olduğu Başa Çıkma Yolları Listesi'ndeki (Ways of Coping Checklist) maddelerin bir kısmını olduğu gibi alarak ve bu maddelere kendi oluşturdukları maddeleri de ekleyerek Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği adını verdikleri bir ölçek hazırlamıştır. 1982'de başlamış oldukları ölçek geliştirme süreci 1989'da sona ermiştir. Çeşitli aşamalardan geçilen bu süreçte, ölçek önce 88 maddelik bir metin olarak hazırlanmış, ardından 72 maddeye düşürülmüştür. Ölçek, bağlanma ve geri çekilme adı verilen iki ana faktörden oluşmaktadır. Her iki ana faktör, kendi içinde iki alt faktörü kapsamaktadır. Bağlanma ana faktörü probleme bağlanma ve duygusal bağlanma alt faktörlerinden; geri çekilme ana faktörü ise problemden uzaklaşma ve duygusal geri çekilme alt faktörlerinden oluşmaktadır. Adı geçen alt faktörler de kendi içlerinde iki tür stratejiyi içermektedir. Probleme bağlanma alt faktörünün içerdiği stratejiler problemi çözme ve bilişsel yeniden yapılandırmadır. Duygusal bağlanma alt faktörü, duyguları açıklama ve sosyal destek stratejilerini kapsamaktadır. Problemde uzaklaşma alt faktörü çerçevesinde ele alınan stratejiler problemde kaçma ve hüsünkuruntudur. Duygusal kaçış stratejileri ise kendini eleştirme ve sosyal geri çekilme adını almaktadır.

Bağlanma ana faktörü altında yer alan dört strateji (problemi çözme, bilişsel yeniden yapılandırma, duyguları açıklama ve sosyal destek) hem problem, hem de duygu odaklı stratejileri içerirken, stresli çevre koşulları altında bireyin içinde bulunduğu şartları kontrol etmek, yönetmek veya değiştirmek ve/veya duygusal tepkilerini ortaya koyabilmek için aktif olarak çaba gösterme eğilimi sergilenmesi ile ilgilidir. Geri çekilme ana faktörü altında yer alan dört strateji (problemde kaçma, hüsünkuruntu, kendini eleştirme ve sosyal geri çekilme), birey-çevre etkileşimini en aza düşürmeyi ve dikkatin stresörden uzaklaştırılmasını amaçlamaktadır (Tobin vd., 1989:350).

Addison ve diğerkleri (2007:289-293), aradan yaklaşık 20 yıllık bir süre geçtikten sonra, Tobin ve diğerklerinin geliştirmiş olduğu CSI ölçeğini 16 maddelik bir ölçek haline getirmiştir. 5302 katılımcıya ulaşan ve %81,4'lük bir geri dönüş yüzdesi elde eden araştırmacılar, ölçek maddelerinin faktör yüklerini incelediklerinde bir soruyu dışarıda bırakarak, 15 soruluk bir CSI-Kısa Versiyon ölçeği oluşturmuştur. Ölçekte, bağlanma ve geri çekilme ana faktörlerine bağlı alt faktörler problem-odaklı bağlanma, duygu-odaklı bağlanma, problem-odaklı geri çekilme ve duygu-odaklı geri çekilme olarak adlandırılmıştır.

2.3.4. Carver-Scheier-Weintraub Modeli: COPE Ölçeği

1989 yılında Carver, Scheier ve Weintraub (1989) tarafından Lazarus modelinin üstüne yapılandırılarak ve Carver ve Scheier'in davranışsal öz-düzenleme (self-regulation) modelinden türetilen COPE (Coping Orientations to Problems Experienced – Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği) Ölçeği üç faktör (problem-odaklı, duygu-odaklı ve kaçış-odaklı) ve 15 alt faktörden oluşmaktadır. Her bir faktör için düzenlenmiş dört soru sonucunda 60 soruluk bir ölçek elde edilmiş, uygulamada daha kısa bir model ihtiyacı görüldüğünde ise ölçeğin kısaltılmış versiyonu oluşturulmuştur. Kısaltılmış COPE Ölçeği 14 alt faktörü ikişer soru ile ölçmeyi amaçlamaktadır (Carver, 1997:94-95). Ölçeğin Estonca (Kallasmaa ve Pulver, 2000), İtalyanca (Sica vd., 1997) ve Türkçe'ye (Ağargün vd., 2005) uyarlanmış versiyonları da bulunmaktadır⁶.

Tablo 2.2'de COPE Ölçeği'nin orijinal ve kısaltılmış versiyonlarının alt faktörleri karşılaştırılmal olarak gösterilmektedir. Buna göre orijinal versiyonda yer alan “geri durma” ve “diğer aktiviteleri bastırma” isimli alt faktörler kısaltılmış COPE'ta yer almamaktadır. Değerşen alt faktör başlıkları ise “pozitif yeniden yorumlama ve gelişme” (kısaltılmış COPE'ta “pozitif yeniden çerçevlendirme”),

⁶ Bir ölçeğin uyarlanması esnasında, ankette yer alan güvenilirliği düşüren soruların elenmesi ve kültürel farklılıkları yansıması amacıyla soru eklenmesi sıkça karşılaşılan bir durumdur. Örneğin Folkman ve Lazarus'un (1980) geliştirmiş olduğu Başa Çıkma Yolları Anketi'nin (Ways of Coping Checklist) Türkçe'ye tercümesinde, Siva (1991) Türk halkında sıklıkla görülen batıl inançlara ve kaderciliğe inanma eğilimini içeren sorular eklemiştir (Gençöz vd., 2006:526).

“soruna odaklanma ve duyguları açığa vurma” (kısaltılmış COPE’ta “duyguları açığa vurma”) ile “zihinsel boş verme”dir (kısaltılmış COPE’ta “aklını dağıtma”). Son bir fark da, orijinal COPE Ölçeği’nde olmayıp kısaltılmış versiyona eklenen “kendini suçlama” alt faktörüdür. Diğer alt faktörler ise değiştirilmeyip olduğu haliyle korunmuştur.

Tablo 2.2: Orijinal ve Kısaltılmış COPE Ölçekleri’nin Karşılaştırılması

ORİJİNAL COPE ENVANTERİ (1989)	KISALTILMIŞ COPE ENVANTERİ (1997)
Geri durma	(çıkartıldı)
Diğer aktiviteleri bastırma	(çıkartıldı)
Pozitif yeniden yorumlama ve gelişme	Pozitif yeniden çerçevlendirme
Soruna odaklanma ve duyguları açığa vurma	Duygularını açığa vurma
Zihinsel boşverme (orijinalde yoktu)	Aklını dağıtma
Aktif olarak başa çıkma	Kendini suçlama
Plan yapma	Aktif olarak başa çıkma
Kabullenme	Plan yapma
Şakaya vurma	Kabullenme
Din	Şakaya vurma
Duygusal destek alma	Din
Araçsal destek alma	Duygusal destek alma
İnkar	Araçsal destek alma
Alkol-ilaç kullanımı	İnkar
Davranışsal boşverme	Alkol-ilaç kullanımı
	Davranışsal boşverme

Kaynak: Charles S. Carver (1997); “You Want to Measure Coping But Your Protocol’s Too Long: Consider the Brief COPE”, *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1): 96 ve Mehmet Yücel Ağargün, Lütfullah Beşiroğlu, Ümit Kemal Kıran, Ömer Akil Özer ve Hayrettin Kara (2005); “COPE (Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği): Psikometrik Özelliklere İlişkin Bir Ön Çalışma”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6(4): 223’ten derlenerek oluşturulmuştur.

Carver ve diğerlerine (1989:268-270) göre COPE modeli, başa çıkma sürecini üç açıdan ele almaktadır:

Problem-Odaklı Başa Çıkma Stratejileri:

– Aktif olarak başa çıkma: Karşılaşılan sorunu yok etmek, alt etmek veya sorunun neden olduğu etkileri düzeltmek için aktif olarak harekete geçmeyi ifade etmektedir.

– Plan yapma: Bir stresörle nasıl başa çıkılacağına düşünülmesidir. Sorunu ele almadan önce, en uygun adımı atmak için düşünme sürecini içermektedir.

- Diğer aktiviteleri bastırma: Ortaya çıkan soruna tam anlamıyla yoğunlaşıp stresörle başa çıkabilmek için diğer faaliyetleri bir kenara bırakmaktır.
- Geri durma: Stresörle etkin bir şekilde başa çıkabilmek için uygun anın gelmesini beklemeyi ifade etmektedir.
- Araçsal destek alma: Sorunla başa çıkabilmeyi kolaylaştıracak tavsiye, yardım ve bilgi almayı kapsamaktadır.

Duygu-Odaklı Başa Çıkma Stratejileri:

- Duygusal destek alma: Karşılaşılan sorunun ardından çevredekilerden manevi destek alma, çevredekilerin sempatisini ve hoşgörüsünü kazanma çabasıdır.
- Pozitif yeniden yorumlama ve gelişme: İçinde bulunulan durumun üstesinden gelebilmek için duygusal açıdan kendini yönetebilmeyi ifade etmektedir.
- Kabullenme: Sorunla başa çıkmak için gereken “stresli durum gerçeği”ni kabul etme sürecidir.
- İnkâr: Bir yandan ek sorunlara yol açabilecek, stres yaratan durumun başlangıcında kullanıldığında ise gerilimi en aza düşürebilecek bir stratejidir.
- Dine sığınma: Pozitif yeniden yorumlama ve büyümeyi sağlayacak bir araç veya duygusal destek kaynağı olarak ele alınmaktadır.

Fonksiyonel Olmayan (Kaçış-Odaklı) Başa Çıkma Stratejileri:

- Soruna odaklanma ve duyguları açığa vurma: Yaşanan altüst edici ve gerginlik yaratıcı soruna odaklanıp sorunun bireye yaşattığı duyguları açıkça ifade etmektir.
- Davranışsal boş verme: Stresör karşısında başa çıkma aktivitelerini azaltma veya sona erdirmektir.
- Zihinsel boş verme: Davranışsal boş verme stratejisinin uygulanmasının olası olmadığı durumlarda, bireyin uyumak, televizyon seyretmek veya hayal kurmak gibi çeşitli aktiviteler aracılığıyla sorunu aklından uzak tutma çabalarıdır.

Daha Sonra Eklenen İki Başa Çıkma Stratejisi:

- Alkol-ilaç kullanımı: Sorunu düşünmemek için alkol veya ilaç kullanımını kapsamaktadır.
- Şakaya vurma: Sorunu hafife almayı ifade etmekte olup 1989 tarihli makalede yer almamaktadır.

COPE Ölçeği, ilk oluşturulduğu günden bu yana, çeşitli tarihlerde yapılan analizler sonucu sağlam bir temele dayandırılmaya çalışılmaktadır. Yapılan faktör analizleri doğrultusunda faktörlerin içinde yer alan alt faktörler çalışmadan çalışmaya değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin Lyne ve Roger (2000:329) analizleri sonucunda rasyonel (aktif), duygusal ve kaçınmacı başa çıkma olmak üzere üç ana faktör belirlemiştir. Alt faktörler ise Carver ve diğerlerinin sonuçlarından farklıdır.

Zuckerman ve Gagne (2003:177) de COPE Ölçeği'ni revize ederek R-COPE (Revised COPE) adını verdikleri ölçek oluşturma amaçlı çalışmalarında kendine yardım etme, yaklaşma, uyum, kaçınma ve kendini cezalandırma adlı beş faktör oluşturmuştur. R-COPE'ta kendine yardım etme faktörünün alt bileşenleri duygularını açıklama, duygularını anlama, duygusal destek arama ve araçsal destek arama; yaklaşma faktörünün alt bileşenleri aktif başa çıkma, plan yapma, diğer aktiviteleri bastırma; uyum faktörünün alt bileşenleri pozitif yeniden yorumlama, kabullenme, optimizmi sürdürme, geri durma, amaç değiştirme; kaçınma faktörünün alt bileşenleri zihinsel ve davranışsal kaçınma, inkar, başkalarını suçlama; kendini cezalandırma faktörünün alt bileşenleri ise kendine odaklı düşüncelere dalma ve kendini suçlamadır.

COPE Ölçeği'nin faktör yapısı üzerine çalışmış olan Litman (2006:279) ise dört faktör oluşturmuştur. Problem-odaklı kendine yeterlilik faktörünün alt bileşenlerini plan yapma, aktif olarak başa çıkma ve diğer aktiviteleri bastırma; duygu-odaklı kendine yeterlilik faktörünün alt bileşenlerini geri durma, pozitif yeniden yorumlama, kabullenme, şakaya vurma ve dine sığınma; kaçınmacı başa çıkma faktörünün alt bileşenlerini davranışsal ve zihinsel boş verme, inkar, alkol-ilaç

kullanımı; sosyal destek faktörünün alt bileşenlerini ise duygusal ve araçsal sosyal destek alma ve duygularını açığa vurma olarak sıralamaktadır.

Başa çıkma stratejileri, mesleki tutum ve iş tatmini ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmada (Welbourne vd., 2007:312-325), olumlu mesleki tutum sahibi çalışanların problemi çözmeye yönelik bilişsel bir yeniden yapılandırma davranışını daha fazla sergilediği, kaçınmacı başa çıkma stratejilerini ise daha az kullandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca problemi çözmeyi yönelik stratejilerden sıklıkla faydalanan çalışanların iş tatmininin de daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

2.3.5. Diğer Model ve Sınıflandırmalar

Hall, Lazarus ve Carver-Scheier-Weintraub'un modellerinin yanı sıra çatışmayla başa çıkma stratejilerine ilişkin sınıflandırma ve modelleri benimseyen farklı çalışmalar da bulunmaktadır.

Pearlin ve Schooler (1978:6-8) başa çıkma stratejilerini üç grupta toplamaktadır:

– Gerilim ortaya çıktığında durumu değiştirmeye yönelik yanıt verme: Yaşamsal gerilimlerle başa çıkmak için kullanılacak en doğrudan yöntem olmakla birlikte, en sık kullanılan yöntem olmadığı da ileri sürülmektedir. Örneğin eşler arası uzlaşma sağlama, ebeveynlik tarzında cezalandırıcı disiplinden faydalanma ve işle ilgili iyimser tavır sergileme bu tür yanıtlardandır.

– Gerginliğe yol açan olay oluştuktan sonra ama stres ortaya çıkmadan önce gerginliğin anlamını kontrol etmeye yönelik yanıt verme: Deneyimlerin anlamı ve yorumu kişiden kişiye değiştiği için yaşananların bilişsel olarak değerlendirilmesi sonucu farklı noktalara ulaşılmaktadır. Bir kişi yaşananlar karşısında kendisine yönelik bir tehdit algılamak, bir diğeri için yaşananlar son derece sıradan nitelik taşıyabilmektedir. Olumlu karşılaştırmalar yapmak, seçici umursamazlık gibi yanıtlar bu tür tepkilere örnek oluşturmaktadır.

– Stres ortaya çıktıktan sonra stresi kontrol altına almaya yönelik yanıt verme: Stresin etkisini azaltmak yerine stresi yönetmenin amaçlandığı bu yanıtlar doğrudan sorunlara yönelik olarak geliştirilmemektedir. Sorunların çözümünü zamanın akışına

bırakmak, sorunlarla yüzleşmekten kaçınmak, zorlukları olduğu gibi kabul etmek, iyilerin eninde sonunda kazanacağına inanmak gibi pasif yanıtlar bu tür yanıtlara verilebilecek örneklerdir.

Latack (1986:377-378) da başa çıkma stratejilerini sınıflandırırken Pearlin ve Schooler gibi üçlü bir ayırım yapmıştır. Latack'ın stratejileri eyleme geçme, bilişsel yeniden değerlendirme ve semptom yönetimi olarak adlandırılmaktadır:

– Eyleme geçme: Bu stratejiyi uygulayan birey, doğrudan strese ve çatışmaya neden olan durum üzerine odaklanarak sorunu ortadan kaldırmayı ya da çatışmayı minimize etmeyi amaçlamaktadır.

– Bilişsel yeniden değerlendirme: Bireyin içinde bulunulan gergin duruma ilişkin bilişi üzerine odaklanmasıdır. Eyleme geçme ve bilişsel yeniden değerlendirme, sırasıyla Lazarus modelindeki problem ve duygu odaklı stratejilerle örtüşmektedir. (Latack ve diğerleri, 1995 yılında yayımladıkları çalışmalarında bilişsel yeniden değerlendirmenin problem odaklı eyleme geçme ve duygu odaklı semptom yönetimi stratejilerinin dışında üçüncü bir kategori olarak ele alınmaması gerektiği yönünde ampirik bulguların var olduğunu ileri sürmüştür.)

– Semptom yönetimi: Semptom yönetiminde stresin belirtileri ve psikofizyolojik etkileri üzerinde durulmaktadır. Örneğin atıştırmak, uyuyup dinlenmek, televizyon seyrederek veya meditasyon ya da fiziksel egzersiz yaparak rahatlamaya çalışmak, alışverişe çıkmak, sigara veya alkol tüketmek, hobilere zaman ayırmak, işten izin almak, seyahate çıkmak, psikolojik yardım almak veya durumdan şikayetçi olmak gibi tutumlar semptom yönetimi çerçevesinde bireyin başvurduğu yollardır (Latack, 1986:381).

Latack bu tipolojisini çaprazlayarak bir üçlü sınıflandırma daha geliştirmiştir. Bu sınıflandırmada ise kontrol, kaçış (Latack ve Havlovic, 1992:492-493) ve semptom yönetimi (Latack,1986:378) stratejileri yer almaktadır:

– Kontrol hem eyleme geçme, hem de bilişsel yeniden değerlendirme unsurlarını içeren proaktif ve duruma müdahaleyi içeren bir stratejidir.

– Kaçış da kontrol stratejisi gibi eyleme geçme ve bilişsel yeniden değerlendirme unsurlarından oluşmaktadır. Ancak bu stratejinin asıl amacı durumdan veya durumun yaratacağı sonuçlardan sakınma ve kaçınmadır. Havlovic ve Keenan (1991:203) uyguladıkları faktör analizinde Latack'ın kontrol-kaçma stratejileriyle tutarlı olarak üç kontrol odaklı, iki kaçma odaklı başa çıkma faktörü belirlemiştir. Kontrol odaklı faktörler olumlu düşünme (probleme ve problem çözümüne yönelik aktiviteler), yardım arama (iş ve aile çevresindekilerin önerilerini alma) ve doğrudan harekete geçme (daha yoğun, etkin ve uzun süreli çalışma) iken, kaçma odaklı faktörler kaçınma/boyun eğme (sorunu zamanın akışına bırakma) ve alkol kullanımındır.

– Semptom yönetiminde ise genel olarak stresle ilgili semptomların yönetilmesi amaçlanmaktadır.

Becker ve Moen (1999:995-1002) orta gelir sınıfından çift kazançlı aile üyesi 100 kişi ile yaptığı mülakatlar sonucunda ailelerde çoğunlukla çift taraflı kariyeri devam ettirmek yerine çekilme stratejilerinin tercih edildiğini görmüştür. Çalışmada tanımlanan çekilme stratejileri sınır koyma, bir iş-bir kariyer ve değiş-tokuştur. Cinsiyet ve yaşam evrelerine göre bulunan farklılıklar, çekilme stratejilerinin daha çok kadınlar tarafından ve özellikle çocuk büyütme faaliyetlerinin yaşamda daha yoğun alan kapsadığı yaşlarda tercih edildiğidir.

– Sınır koyma, eşlerin ikisi tarafından da, ama özellikle kadınlarca uygulanabilen bir stratejidir. Çalışma saatlerinin sınırlarını belirleme, fazla mesai yapmayı reddetme, seyahat gerektiren işleri ya da başka bir yere taşınmayı gerektiren terfileri kabul etmeme şeklinde örneklendirilmektedir.

– Bir iş-bir kariyer stratejisinde eşlerden biri kariyer yolunda ilerlerken, diğer eş sadece gelir elde edebileceği bir işte çalışmayı tercih etmektedir. Daha çok kadınların seçtiği bu stratejide “iş”te çalışan kişi (daha çok kadınlar) ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukları daha ağırlıklı olarak üstlenmekte, eşinin kariyer fırsatları doğrultusunda yaptığı hamlelere göre hayatını şekillendirmektedir. Çocuk(lar) büyüdükten sonra –anne veya babaya duydukları bağımlılık yaşları

ilerledikçe azalmaktadır– kadınların “iş”ten “kariyer”e geçiş yaptığı görülebilmektedir.

– Değiş-tokuş stratejisi ise sınır koyma ve bir iş-bir kariyer stratejisinin eşler arasında dönüşümlü olarak kullanılması anlamına gelmektedir.

Çift gelirli ailelerde, çatışmayla başa çıkmada eşler (cinsiyetler) arası farklılıkların incelendiği bir çalışmada (Skinner ve McCubbin, 1982), dört başa çıkma stratejisi açısından bir inceleme yapılmıştır. Söz konusu dört strateji;

- aile düzenini devam ettirme, yeniden yapılandırma ve güçlendirme,
- aile rollerini sürdürmek için destek alma,
- iş-aile dengesini kurup sürdürmek için roller ve standartlar üzerinde değişiklikler yapma ve
- yaşama olumlu yönlerden bakarak gerilimi azaltmadır.

Çalışmanın bulgularına göre kadınlar, eşlerine kıyasla, başa çıkma stratejilerini daha fazla kullanmaktadır. Ayrıca üçüncü ve dördüncü stratejilerin kullanımı incelendiğinde, kadınlar ve erkekler arasında istatistiksel açıdan önemli bir farklılık olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Haddock ve diğerlerinin (2001) orta gelirli, çocuklu, çift kazançlı ve iş-aile dengesini sağlamada başarılı olmuş çiftler üzerinde yaptığı çalışmada, iş-aile dengesini kurmada başarılı olabilmiş ailelerin uyguladığı stratejilerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Buna göre on temel strateji şunlardır:

- Aileye değer vermek: Günlük yaşamla ilgili karar alırken aileye öncelik tanınması, ailece beraber geçirilecek zaman yaratılması.
- Eşitlikçi ve işbirlikçi olma gayreti göstermek: Ev işlerinin eşler arasında paylaşılması, erkeklerin geleneksel cinsiyetçi bakış açısından sıyrılması, eve ortak girdi sağlayan tarafların karar alırken de ortaklaşa hareket etmesi, eşlerin birbirine olan karşılıklı saygı, değer ve desteği.
- İşin bir anlam taşınması ve sevilmesi: Profesyonel olarak çalışılmakta olan işi yaparken bundan zevk alınması, işte bir amacın olması, böylece işe duyulan tutku ve

enerjinin arttırılarak iş yaşamından kaynaklanan yorgunluk ve tükenmişliğin minimize edilmesi.

– İşin sınırlarını belirleyip koruyabilmek: Kariyerlerin özel hayata müdahalesine ve sarkmasına izin verilmemesi, eşlerin iş yaşamının sınırlarını kontrollü bir şekilde ve beraberce net olarak belirleyebilmesi.

– İşte işe odaklanabilmek ve üretken olmak: İşyerinde, üstlerin desteğini alarak sınırlandırılan iş saatleri içerisinde üretken olmak.

– Ailece birlikte eğlenceli vakit geçirme olanağı yaratmak: Ailece geçirilecek eğlenceli zaman sayesinde rahatlama hissi elde edilmesi, yaşam tatmini sağlanması, aile üyeleri arasındaki duygusal bağların güçlendirilmesi ve pek çok sorumluluğu sırtlamış olmanın verdiği stresin dengelenmesi.

– Çift kazançlı aile olmaktan gurur duymak: Anne ve babanın çalışıyor olmasının tüm aile üyeleri açısından olumlu bir durum olduğuna inanılması.

– Yalın yaşamak: Ailece birlikte hoş vakit geçirmeyi engelleyici TV seyretmenin veya aile dışı aktivitelerin sınırlandırılması, gereksiz harcamaların yaşamı zorlaştırmaması için finansal açıdan kontrollü olunması, yaşamı basitleştirmek ve sorumluluklarla başa çıkabilmek adına yüksek ama gerçekçi hedefler koyulması.

– İleriyi düşünerek önlem almak: Yaşamı ve alınan kararları kontrol altında tutmak için çaba gösterirken tedbirli olunması, evlilik, çocuk, aile ve kariyerle ilgili kararlar alırken bir yol haritası oluşturacak önceliklerin belirlenmesi, önceliklerin belirlenmesi sırasında eşlerin birlikte hareket etmesi ve açık iletişim içinde bulunması, karar alırken sonuçları öngörebilmeye çalışılması.

– Zamanın değerini bilmek: Zamanın ne kadar değerli bir kıt kaynak olduğunun bilincinde olunması, zamandan tam anlamıyla faydalanmaya çalışılması.

Shelton'ın (2006) modelinde ise iş-aile yönetim stratejileri üç grupta toplanmaktadır.

– Rol eliminasyonu (tercihini iş ve kariyere yana yaparak bir aile kurmamayı tercih etme, evlendikten veya çocuk sahibi olduktan sonra işten ayrılmak),

- Rol minimizasyonu (küçük bir aile kurma ya da kariyer basamaklarında yükselebilmek için aile kurma planlarını erteleme) ve
- Rol paylaşımı (iş ve aile kaynaklı rollerle ilgili birtakım sorumlulukları çalışanlara veya aile bireyelerine paylaşırma) Shelton'ın geliştirmiş olduğu tipolojinin üç ayağını oluşturmaktadır. Söz konusu modelden yola çıkarak Zamantılı Nayır (2008) ise;
 - Rol çatışmasının ortadan kaldırılması (evlenmeyi veya aile kurmayı reddetme),
 - Rol çatışmasının en aza indirilmesi (küçük bir aile kurma, çocuk sahibi olmamayı veya sadece tek bir çocuk doğurmayı tercih etme),
 - Rol erteleme (önce çocuklarını yetiştirip daha sonra iş hayatına girme) ve
 - Rol paylaşımı (işyerinde katılımcı yönetim tekniklerinin uygulanması, çalışanların karar alma süreçlerine dahil edilmesi, takım çalışmasının ve risk almanın teşvik edilmesi; aile içinde ise çocuk bakımı konusunda aile içinden veya dışarıdan yardım alınması, eşin ev ve çocuklarla ilgili birtakım sorumlulukları üstlenmesi) şeklinde dördü bir model önermektedir.

Somech ve Drach-Zahavy'nin (2007:4) geliştirdiği model sekizli bir sınıflandırmayı içermektedir. Modele göre ev ve iş yaşamıyla ilgili dörder strateji bulunmaktadır:

- Evde yeterince iyi olmak: Bu strateji, ailevi sorumluluklarla ilgili gösterilen performansı mükemmelin altına çekmek anlamına gelmektedir.
- Evde mükemmel olmak: Aile yaşamına ilişkin tüm sorumlulukları tek başına ve mükemmel düzeyde yerine getirmek esastır.
- Ev içi görevlerde sorumlulukları paylaşmak: Ailevi sorumlulukların bir kısmı diğer aile üyelerine devredilmektedir.
- Evdeki işlerle ilgili öncelikleri belirlemek: Ailevi sorumluluklar bir önem sırasına konmakta ve öncelikli olanlar yerine getirilmektedir.
- İşte yeterince iyi olmak: İşle ilgili sorumluluklar ve işteki performans mükemmelin altına çekilerek bireysel kaynakların aile yaşamına aktarılması amaçlanmaktadır.

- İşte mükemmel olmak: İş yaşamına ilişkin tüm sorumlulukları tek başına ve mükemmel düzeyde yerine getiren bireylerin tercih ettiği stratejidir.
- İşyerinde görev ve sorumlulukları paylaşmak: İşle ilgili görev ve sorumlulukların bir kısmı diğer çalışanlara devredilmektedir.
- İşyerindeki öncelikleri belirlemek: İşle ilgili sorumluluklar bir önem sırasına konmakta ve öncelikli olanlar yerine getirilmektedir.

Somech ve Drach-Zahavy (2007:7) çalışmasında kadın ve erkekler arasındaki farklılıkların yanı sıra cinsiyet rolüne bakış açısından gelenekselci olan ve olmayanlar arasındaki görüş ayrılıklarını da incelemiştir. 679 katılımcı üzerinde yapılan araştırmanın örnekleme incelendiğinde katılımcıların %59'unu kadınların oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların %64'ü kamuda, % 36'sı ise özel sektörde çalışmaktadır. İş-aile ve aile-iş çatışmaları açısından iki yönlü bir inceleme yapıldığında Somech ve Drach-Zahavy'nin bulguları arasında erkeklerin kadınlardan daha yüksek düzeyde çatışma yaşadığı; hem kadınların hem de erkeklerin iş-aile çatışmasını aile-iş çatışmasından daha fazla deneyimlediği yer almaktadır. Gelenekselci kadınlar ile gelenekselci olmayanlar kıyaslandığında, gelenekselci kadınların en fazla kullandığı stratejiler “işte yeterince iyi olmak” ve “işyerinde görev ve sorumlulukları paylaşmak” iken, en az tercih ettiği strateji “evde yeterince iyi olmak” olduğu gözlenmektedir. Gelenekselci olmayan kadınlar açısından en sık yararlanılan stratejiler “işte yeterince iyi olmak” ve “ev içi görevlerde sorumlulukları paylaşmak”; en az kullanılan strateji ise “evde mükemmel olmak”tır. Cinsiyet rolüne bakışla ilgili olarak eklenmesi gereken bir diğer bulgu Livingston ve Judge'a (2008:212-213) aittir. Çalışmaya göre, cinsiyet rolleriyle ilgili geleneksel düşünceye sahip olanların aile-iş çatışması kaynaklı suçluluk duygusu yaşadığı, eşitlikçi düşünenlerin ise iş-aile çatışması kaynaklı suçluluk duygusunu daha yoğun yaşadığı belirlenmiştir.

Özetle, başa çıkma olgusunu insanın bireysel inisiyatif veya dışarıdan yardım/destek alarak karşılaştığı sorunu veya sorunun neden olduğu duygusal yansımaları ortadan kaldırmak veya yok sayabilmek için geliştirdiği stratejiler olarak tanımlamak olasıdır. Aktif veya pasif karakterde olmaları, stratejiler açısından bir

hıyerarşik dñzen oluşturulmasına veya yararlı-zararlı ayırımının yapılmasına olanak tanımamaktadır. Bir stratejinin faydasından söz edebilmek için stratejinin bireyin yaşamakta olduğu sorunu ve soruna ilişkin yansımaları azaltıyor olması gerekmektedir.

Bu çalışma çerçevesinde, iş-aile ve aile-iş çatışmalarının başa çıkma stratejileriyle yönetilip yönetilmediği araştırılmaktadır. Başa çıkma stratejileri uygulamaya konulamadığında yaşanan iş-aile veya aile-iş çatışmalarının neden olduğu bireysel ve örgütsel sonuçlar düşünöldüğünde, başa çıkma stratejilerinin etkin kullanımının önemi açıkça anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda, çalışmanın bir sonraki bölümünde çatışma ve başa çıkma strateji türlerinin arasındaki ilişkiler ayrı ayrı incelenmekte ve pratikteki eksikliklerin giderilmesine ilişkin öneriler sunulmaktadır.

3. ÇALIŞAN ANNELERİN BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİ VE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI İLİŞKİSİ: ZONGULDAK ŞEHİR MERKEZİ ÖRNEĞİ

Çalışmanın bu bölümünde, literatürde yer alan uygulamalı çalışmalar incelenmekte; ampirik çalışma sonucu elde edilen veriler analiz edilmekte ve yorumlanmaktadır.

3.1. İş-Aile Çatışması ve Başa Çıkma ile İlgili Ampirik Çalışmalar

Ampirik çalışmalar incelendiğinde, iş-aile çatışmasının bazı durumlarda bir neden, bazı durumlarda bir aracı, bazı durumlarda da bir sonuç olarak ele alındığı görülmektedir (Peeters vd., 2010:307-308). Demerouti ve diğerlerinin (2004:132) de önemle vurguladığı üzere iş-aile çatışmasının bir stresör mü, yoksa strese verilen bir tepki mi olduğu duruma göre değişmektedir. Aslında, ele alınan değişkenin bağımlı, bağımsız, düzenleyici (moderatör) veya aracı (mediatör) değişken olarak mı değerlendirileceği, çalışmanın modeli ve hipotezleri geliştirilirken karar verilen önemli bir noktadır. Brotheridge (2001:3-12), çalışmasında başa çıkma tutum ve davranışlarının bu özelliğini dikkate alarak pek çok farklı değişken niteliğine bürünebildiğini göstermektedir. Bu çalışmada ulaşılan katılımcıların kullanmayı tercih ettiği başa çıkma stratejilerinin İAÇ ve AİÇ üzerindeki etkisinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Dolayısıyla, İAÇ ve AİÇ çalışmanın bağımlı değişkenleri, başa çıkma stratejileri ise bağımsız değişkenleri niteliğindedir.

İş-aile çatışmasının konu olduğu ampirik çalışmaları beş başlık altında sınıflandırmak mümkündür. Birinci grupta iş-aile çatışmasının kapsamını, teorisini, boyutlarını, türlerini ve bağlantı mekanizmalarını ele alan çalışmalar bulunmaktadır. İAÇ'ın kapsamı, boyutları, türleri ve bağlantı mekanizmalarıyla ilgili çalışmalar 1970'lerin sonunda başlamıştır. İkinci grupta genel olarak kadınların, özelde ise çalışan veya bekar annelerin, 0-6 yaş grubunda çocuğu bulunan annelerin ya da yönetici kadınların yaşadığı iş-aile çatışmalarını irdeleyen eserler yer almaktadır. Kadınların toplumsal konumuna ve kadın-erkek eşitsizliği konusuna bir çözüm getirmeyi hedefleyen kadın çalışmalarının da buna paralel olarak 1980'lerle beraber

başlaması, oldukça anlaşılır bir bulgudur. Günümüz toplumlarında, ister gelişmiş, ister gelişmekte olsun, aile içi görevlerin erkekler ve kadınlar arasında eşit dağılması; ancak bununla birlikte kadınların iş hayatındaki artan varlık ve sorumlulukları dolayısıyla iş-aile çatışmasının kadınlarda daha yüksek oranda gözleneceği varsayımı kadın çalışmalarının sayısını etkileyen bir gerçektir. Üçüncü gruba oluşturan çalışmalar, iş-aile çatışmasının kültürler arasında nasıl farklılık sergilediğini ortaya koymaktadır. Kültürler arası yapılan çalışmalar, diğer gruplarda yer alan çalışmalardan sayıca daha azdır. Dördüncü grup çalışmalar, özellikle son yıllarda sıklıkla üzerinde durulan sosyal destek, örgütsel destek, yönetici desteği ve iş-aile çatışmasının azaltılmasında rol oynayabilecek örgütsel uygulama ve politikaları ele almaktadır. Beşinci ve son grup çalışmalar, iş-aile çatışmasının öncülleri ve sonuçlarını belirlemeyi ve ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu gruptaki çalışmalar incelendiğinde, iş-aile çatışmasının genellikle iş ve aile kaynaklı olmak üzere iki ana faktörden etkilendiği görülmektedir. Bunun yanı sıra cinsiyetin iş-aile çatışması üzerindeki belirleyici etkisi sıklıkla ele alınmış bir konu olarak dikkati çekmektedir. İş-aile çatışmasının sonuçları ise örgütsel değişkenler (iş tatmini, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve davranışı), ailevi ve özel hayata ilişkin değişkenler (genel iyilik hali, yaşam tatmini, evlilik tatmini) olmak üzere genellikle iki gruba ayrılmaktadır.

3.2. Çalışmanın Metodolojisi

Metodolojiye ilişkin olarak, bu başlık altında, çalışmanın amacı ve gerekçesi, konuyla ilgili diğer çalışmalardan farkı, pilot uygulama sırasında ulaşılan bulgular ve izlenen yollar, Zonguldak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden anket uygulama izninin alım süreci, çalışmanın evren ve örnekleme, kullanılan ölçekler ve uygulanan analizler hakkında detaylı bilgiler sunulmaktadır. Ardından, çalışmanın bulgularına, konuya yönelik yorum ve önerilere yer verilmektedir.

3.2.1. Çalışmanın Gerekçesi ve Amacı

Günümüzde ülkelerin istihdam yapısı incelendiğinde kadın çalışan sayısının çeşitli kriterlere bağlı olarak ülkelere farklılık gösterdiği görülmektedir. Örneğin tarım sektöründe çalışan kadın sayısı veya cinsiyetler arasında uçurum oluşmasını

engelleyen sosyokültürel değerler gibi farklı faktörler kadın çalışan istihdamını doğrudan etkilemektedir. Kadınların çalışma yaşamına katılma hakları birtakım sorunları da beraberinde getirmektedir. Örneğin süre olarak erkekler kadar işyerinde zaman ve emek harcayan kadınlar aleyhine gelişen ücret eşitsizliği (Dünya Bankası, 2006:55; TÜSİAD-KAGİDER, 2008; Dayıoğlu ve Kırdar, 2010:8; Ercan, 2011:12-13; United States Department of Labor, 2013), cam tavan sendromu (Hoobler vd., 2009; Biagetti ve Scicchitano, 2011; Akpınar-Sposito, 2013; Christofides vd., 2013), işyerinde psikolojik yıldırma (Acar ve Dünder, 2008; Carnero vd. 2010; Tomič, 2012) ve iş-aile çatışması bu sorunlardan yalnızca birkaçıdır. Çalışmamızda özellikle çalışan annelerin sıklıkla ve şiddetli bir biçimde yaşadığı varsayılan iş-aile çatışması iki yönlü olarak ele alınmaktadır.

İş-aile çatışması kendi içinde iki yönlü bir özellik sergilemekle birlikte, aynı zamanda ampirik çalışmaların bazen bağımsız, bazen de bağımlı değişkeni olarak ele alınmıştır. Bu çalışmada Zonguldak'ın Merkez ilçesinde Zonguldak Belediyesi sınırları dahilinde yer alan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda öğrenim görmekte olan çocukların çalışan annelerinin yaşadığı iş-aile çatışması ve çatışmayla başa çıkma stratejileri arasındaki ilişki incelenmektedir. Çalışan annelerle ilgili bir çalışma yapmanın temelinde, söz konusu kadınların yaşamlarında en az iki rolü canlandırmaları yer almaktadır. Bu roller, işyerinde bir çalışan, evde ise anne olmaktır. Bunun yanı sıra ev hanımı ve (katılımcı evli ise) eş olma hali de çatışmayı arttırma olasılığı bulunan diğer rollerdir. İş-aile çatışmasının iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş stresi, işe bağlılık ve tükenmişlik gibi pek çok örgütsel sonuç üzerinde belirleyici olması bu çatışmayla başa çıkılabilmesi gerekliliğini doğurmaktadır. Çalışmanın literatüre katkı yapmayı amaçladığı nokta da budur. Çalışmanın temel amacı, başa çıkma stratejilerinin iş-aile çatışmasının yönetiminde ne derece etkili olduğunu belirlemek ve söz konusu çatışmanın daha etkin bir şekilde yönetilebilmesine katkıda bulunmak amacıyla öneriler sunmaktır. Ayrıca Aycan ve Eskin'in (2005:454) de belirttiği üzere iş-aile çatışmasına ilişkin çalışmalar incelendiğinde, uygulamaların ağırlıklı olarak gelişmiş ülkelerde yapıldığı, gelişmekte olan ülkelere ilişkin bulgu ve yorumların çok kısıtlı kaldığı

görülmektedir. Çalışmanın bir diğer amacı da literatürde yer alan böylesine bir boşluğun doldurulmasına bir parça da olsa katkıda bulunmaktır.

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, iş-aile çatışması ve başa çıkma stratejilerini birlikte veya tek başına ele alan çalışmalar bulunduğu görülmektedir. Gilbert ve diğerleri (1981) kariyer yapmakta olan, evde çocuğuyla birlikte yaşayan ve lisansüstü eğitim almış 42 kadın katılımcı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında Hall'un başa çıkma stratejileri sınıflandırmasını kullanmıştır. Çalışmalarının sonuçları rolün yeniden tanımlanması ve rol genişlemesi stratejilerinin kullanan kadınların mesleki rollerinin gereklerinden çok annelik rolleri ile ilgili talep ve beklentilere öncelik verdiğini, rolün yeniden tanımlanması stratejisini kullananların iyi bir anne olmadıklarını düşünmekten kaynaklanan suçluluk duygusu içinde olduğunu ve annelik rolünden daha düşük tatmin duyduğunu göstermiştir.

Harrison ve Minor (1982), 13 evli/bekar çalışan annenin katılımı ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında F testi kullanarak (I) çalışan bekâr annelerin çoğunun TİP III stratejiyi kullandığını ve annelik rollerinden yüksek tatmin duyduğu; (II) çalışan evli annelerin çoğunlukla TİP II stratejiyi tercih ettiğini ve annelik rollerinden tatmin duyduğu; (III) TİP III stratejiyi kullanan çalışan evli annelerin tatmin düzeyinin TİP II'yi kullananlara kıyasla daha düşük düzeyde bulunduğu; (IV) çalışan bekâr annelerin iş rollerinden duyduğu tatmin düzeyinin çalışan evli annelere nazaran daha yüksek düzeyde olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Çalışmasında Hall başa çıkma ölçeğinden faydalanan Gray (1983) ise mesleği doktor, avukat veya profesör olan 232 evli kadın ile gerçekleştirdiği çalışmasında, katılımcıların %77'sinin aile ve kariyer rolleri arasında gerilim yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışma bulgularına göre en fazla kullanılan strateji, ev işlerinin tüm aile üyelerinin arasında paylaşılması (TİP I) iken, en az kullanılan strateji, rol eliminasyonudur (TİP II). İş tatminini en olumlu etkileyen strateji ev işlerinin tüm aile üyeleri arasında paylaşılması (TİP I) iken, en olumsuz etkileyen strateji rol çatışmalarıyla başa çıkmak için bilinçli bir stratejinin kullanılmayıdır (TİP III).

1999 yılında Aryee ve diğerkleri, çift kazançlı ailelere mensup 243 çalışan ebeveyn ile gerçekteştirdikleri çalışmalarında roller arası çatışmanın ölçümü için Netemeyer ve diğerklerinin ölçęğini, başa çıkma davranışlarının ölçümü için ise farklı bilim insanlarının geliştirdiği ölçek sorularını harmanlayarak oluşturdukları bir ölçęđi kullanmıştır. Çoklu hiyerarşik regresyon yönetimini kullanıldığı çalışmada, katılımcıların İAÇ düzeyinin AİÇ düzeyinden daha yüksek olduğu, aşırı iş yükü ile AİÇ ve aşırı iş yükü ile İAÇ arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğu, İAÇ/AİÇ ve genel iyilik hali göstergeleri arasındaki ilişki üzerinde problem odaklı başa çıkma stratejilerinin değil, duygu odaklı başa çıkma stratejilerinin moderatör etkisi gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Hiyerarşik regresyon yönteminin kullanıldığı bir başka çalışma Rotondo ve diğerklerine (2003) aittir. Örnek uzayının 173 katılımcıdan oluştuğu çalışmada iş-aile çatışması için Carlson ve diğerklerinin (2000) geliştirdiği ölçek, başa çıkma stratejileri açasından ise Havlovic ve Keenan'ın (1991) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Çalışma bulgularına göre kadınların yaşadığı İAÇ düzeyi erkeklere kıyasla daha yüksektir. Kadınlar yardım isteme stratejisini daha çok aile yaşam alanında tercih ederken, aile ve iş yaşam alanlarında kaçınma ve soruna katlanma stratejilerinin ikisini birden kullanmaktadır.

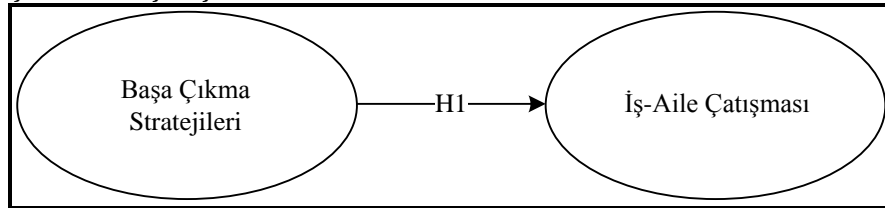
Haar (2006) da 203 kamu çalışanı ile gerçekteştirdiği çalışmasında hiyerarşik regresyon yöntemiyle İAÇ ve AİÇ'in mesleki tükenmişliğin önemli belirleyicileri olduğu, olumlu düşünme stratejisinin İAÇ ve AİÇ üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmadığı bulgularına ulaşmıştır.

Rotondo ve Kincaid (2008) örnek uzayının 1312 kişiden oluştuğu çalışmalarında, iş-aile çatışması ve başa çıkma stratejileri arasındaki etkiyi ölçmek amacıyla regresyon analizinden yararlanarak İAÇ ve AİÇ arasında karşılıklı etkileşim bulunduğunu ortaya koymuştur. Problem-odaklı stratejilerin faydalı olabilmesi için daha çok aile yaşam alanında uygulanması önerilmektedir.

3.2.2. Çalışmanın Hipotezleri

Çalışma, varsayımsal olarak bir modelin değişkenlerinin faktörlerinin tek tek ele alınmasıyla detaylandırılmıştır. Başa çıkma stratejileri ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiye dayalı olarak model geliştirilmektedir.

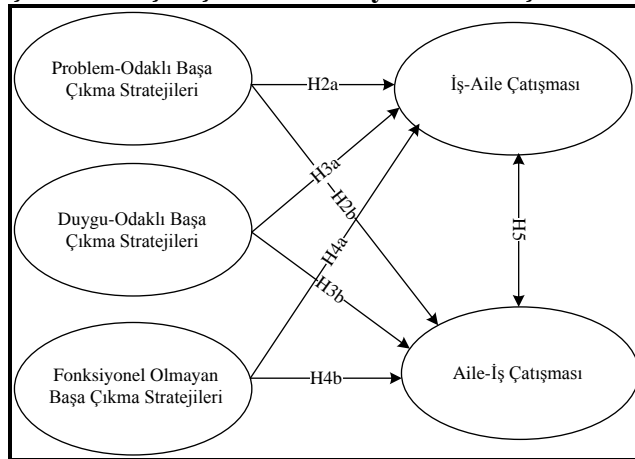
Şekil 3.1: Çalışmanın Modeli



Şekil 3.1’de çalışmanın ana modeli yer almaktadır. Buna göre detaylı modelin üzerine yapılandırılacağı ilk hipotez aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

H₁: Başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Şekil 3.2: Çalışmanın Detaylandırılmış Modeli



Şekil 3.2’de ampirik çalışmanın detaylandırılmış modeli yer almaktadır. Modelin hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H_{2a}: Problem-odaklı başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2b}: Problem-odaklı başa çıkma stratejileri ile aile-iş çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}: Duygu-odaklı başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b}: Duygu-odaklı başa çıkma stratejileri ile aile-iş çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{4a}: Fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{4b}: Fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri ile aile-iş çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: İş-aile ve aile-iş çatışmaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Analizler sonucunda hipotezlerin kabul veya reddedileceğini gösteren tablo, 3.3.6. Hipotezlerin Sınanması başlığının altında yer almaktadır.

3.2.3. Çalışmanın Örneklemi

İş-aile çatışmasıyla başa çıkma konusunda yapılan çalışmaların çoğu kadınları konu edinmektedir. Çünkü iş yaşamında yer alsalar da, kadınların ev işleri ve çocuk bakımı konusunda birincil düzeyde sorumluluk taşımaları gerektiği görüşü pek çok toplumda hala egemendir (Zetkin vd., 1996:15-16; Kergoat, 2009:9-15; Pelizzon, 2009:377-381; Fine, 2010:101; Yaman Öztürk, 2010:61-65; Uluocak ve Aslan, 2011:26). Bu bağlamda, çalışmada Zonguldak Merkez ilçede, Zonguldak Belediyesi sınırları dâhilinde, çocuğu İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okul öncesi kurum, ilkokul veya orta öğretim okuluna devam eden çocukların çalışan annelerine çocukları aracılığıyla ulaşılmıştır. “Çalışan anneler” kavramı herhangi bir sosyal güvencesi olsun veya olmasın, evinde veya evinden başka bir yerde zaman ve emek harcayarak gelir kazanan veya eşinin işlerine yardımcı olarak evin gelirine katkı sağlayan tüm çalışan anneleri kapsamaktadır. Bir başka anlatımla, katılımcılar arasında doktor, öğretmen, akademisyen, satış sorumlusu, bankacı gibi sosyal güvenlik şemsiyesi altında çalışanlar bulmakla birlikte, apartmanların hizmetlerini

yerine getiren, eşine yardım eden, çocuk bakarak aile bütçesine katkıda bulunan veya gündelik temizlik işlerinde çalışan kadınlar da yer almaktadır.

Anket çalışmasının yapılmış olduğu 2011 yılında, Zonguldak Merkez ilçede Zonguldak Belediyesi sınırları dahilinde yaşayan kadın nüfus 55.834'tür. Ancak gerek TÜİK'in yapmış olduğu Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) Veri Tabanı'nda, gerekse yine aynı kurum tarafından hazırlanmakta olan Hanehalkı İşgücü İstatistiklerin'nde çalışan kadın veya çalışan anne sayıları ile ilgili detaylı bilgi bulunmamaktadır. Çalışmanın evrenini kantitatif açıdan belirlemek mümkün olmadığı için konuyla ilgili benzer çalışmalarda yararlanılan örneklem büyüklükleri incelenmiştir.

Bu çalışmada 635 anket teadüfi bir şekilde dağıtılmış ve toplam 351 anket geri toplanmıştır. Araştırmacıya anketin önemsenmediğini düşündürenler ve yanlış işaretleyenler toplam sayıdan çıkartıldığında, geriye kalan 326 anket ile analizler yürütülmüştür. Bu durumda, anketlerin geri dönüş oranının %51,34 olduğunu söylemek olasıdır.

3.2.4. Ölçekler ve Anketlerin Uygulanması

Anket metninin başlangıcında, katılımcılardan sosyo-demografik bilgi edinme amaçlı 26 adet soru bulunmaktadır. İkinci grupta iş-aile ve aile-iş çatışmasını ölçmek amacıyla Netemeyer ve diğerlerinin (1996) geliştirmiş olduğu ölçekte yer alan ifadeler kullanılmaktadır. Netemeyer ve diğerlerinin geliştirmiş olduğu iş-aile çatışması ölçeği, literatürde sıklıkla tercih edilmekte, öz anlatımlara yer vermekte ve cevaplandırma süresi açısından katılımcıları sıkımayacak biçimdedir. Verilen cevaplar 5'li Likert tipi ölçek çerçevesinde (1) "Kesinlikle katılmıyorum" ve (5) "Kesinlikle katılıyorum" arasında değişmektedir. Başa çıkma stratejilerinin ölçümü için COPE Ölçeği'ni Türkçe'ye çevirerek ilgili analizleri yapan Ağargün ve diğerleri (2005) ile iletişim kurularak kullanma izni alınmıştır. Bu çalışmada COPE Ölçeği'nin tercih edilme nedeni, yıllar itibarıyla Hall ve Lazarus'un modellerine ilişkin ölçeklerin geliştirilerek COPE ölçeğine ulaşılması, ölçeğin uluslararası akademik çevreler tarafından genel kabul görmesi ve İtalyanca, Estonca, Lehçe gibi dillere çevrilerek farklı kültürlerle uygulanabilir olmasıdır. COPE Ölçeği'nde verilen cevaplar (1) "Pek kullanmam" ve (4) "Çok sık kullanırım" arasında değişmektedir.

COPE Ölçeği'nin orijinali üç ana başa çıkma stratejisi ile ilgili sorular içermektedir. Bu stratejiler problem odaklı başa çıkma stratejileri, duygu odaklı başa çıkma stratejileri ve fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri olarak adlandırılmaktadır. Problem odaklı stratejiler kendi içinde üçe ayrılmaktadır. Bunlar aktif başa çıkma (COPE02, COPE07), araçsal destekten faydalanma (COPE10, COPE23) ve plan yapmadır (COPE14, COPE25). Duygu odaklı stratejiler beş alt stratejiyi kapsamaktadır. Bunlar duygusal destekten yararlanma (COPE05, COPE15), pozitif yeniden yorumlama (COPE12, COPE17), mizah (COPE18, COPE28), kabullenme (COPE20, COPE24) ve dini yollara başvurmadır (COPE22, COPE27). Üçüncü grupta yer alan inkar etme (COPE03, COPE08), madde ve ilaç kullanımı (COPE04, COPE11), davranışsal boş verme (COPE06, COPE16), soruna odaklanıp duyguları açığa vurma (COPE09, COPE21), zihinsel boş verme (COPE01, COPE19) ve kendini suçlama (COPE13, COPE26) ise fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri sınıfını oluşturmaktadır. Cevap seçenekleri (1) "Pek kullanmam", (2) "Çok az kullanırım", (3) "Bazen kullanırım", ve (4) "Çok sık kullanırım" şeklindedir.

Sosyo-demografik sorularla beraber diğer ölçeklerin de tamamlanmasının ardından, anketin uygulanacağı okulların bağlı olduğu Zonguldak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alma aşamasına geçilmiştir. Anketin uygulama sahasının belirlenmesi için Müdürlük'ün izni gerekmektedir.

Tezin üçüncü bölümünü oluşturan ampirik çalışma için hazırlanan anketler Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul öncesi kurumlar, ilkokullar, ortaokullar ve liselerde uygulanacağı için Zonguldak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne 02.11.2011 tarihli bir dilekçeyle izin başvurusunda bulunulmuştur. Bu çerçevede, Müdürlük'ten Zonguldak Valiliği'ne arz edilen yazı sonucu, Valilik makamının 11.11.2011 tarihli ve 30151 sayılı oluru Zonguldak İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından 14.11.2011 tarihinde Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Rektörlüğü'ne gönderilmiştir. Söz konusu olur yazısı, izin dilekçesinde adı geçen okulların müdürlüklerine de yollanmıştır. Olur yazısının araştırmacıya ulaşma tarihi 30.12.2011'dir.

Olur yazısının gönderildiği okullar Merkez Özel Neşe Erberk Anaokulu, Zonguldak Merkez Anaokulu, Zonguldak İlköğretim Okulu, Ahmet Erdoğan İlköğretim Okulu, TED Zonguldak Koleji Vakfı Özel İlköğretim Okulu, TED Zonguldak Koleji Vakfı Özel Lisesi, Mehmet Çelikel Anadolu Lisesi, Zonguldak Fen Lisesi ve Zonguldak Atatürk Anadolu Lisesi'dir. Zonguldak İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınan izin yazısıyla beraber ziyaret edilen okullardan TED Zonguldak Koleji Vakfı Özel Lisesi anketin velilere uygulanmasını kabul etmemiştir. TED Zonguldak Koleji Vakfı Özel İlköğretim Okulu yönetimi ise anketleri kendilerinin dağıtıp toplayacağını ve araştırmacıyla iletişime geçeceklerini belirtmelerine rağmen geri dönmemiştir. Bu nedenle adı geçen okullarda anket çalışması gerçekleştirilememiştir. Müdürlük'ün istemiş olduğu üzere, hangi okullarda, hangi tarihte anket yapılacağını gösteren tarafımda hazırlanmış bir belge, izin dilekçesiyle birlikte olur almış, ancak olur yazısının tarafıma geç ulaşması nedeniyle anketlerin uygulanmasına iki hafta geç başlanmıştır. Anketlerin bir kısmı annelerle yüz yüze görüşerek tamamlanmış, bir kısmı ise sınıflarda anketin amacı öğrencilere anlatıldıktan sonra annelerince doldurulması gerektiği belirtilip annelere gönderilmiş ve iki-üç haftalık bir bekleme süresinin ardından okullardan toplanmıştır. Anketlerin dağıtılıp toplanması Aralık 2011 ve Ocak 2012 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.2.5. Pilot Çalışma

Pilot çalışmada toplanan 37 anket SPSS 15.0 programında veri tabanı oluşturularak değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışma sonucunda, katılımcıların net yanıt vermede tereddütte kaldığı sosyo-demografik sorular anket metninden çıkarılmıştır. Standardize ölçeklerde yer alan soruların yanıtlanmasında, katılımcıların herhangi bir karmaşa yaşamadığı gözlemlenmiştir.

Öntest amacıyla kullanılan bu anketin birinci bölümünde katılımcıların sosyo-demografik özellikleri hakkında bilgi edinmek ve bu duruma ilişkin daha önce bir veri tabanı olmamasından kaynaklanan eksikliğin giderilmesi amaçlanmaktadır.

İkinci bölümde iş-aile ve aile-iş çatışmasını ölçmeye yönelik Netemeyer ve diğerlerinin (1996) geliştirmiş olduğu ölçeğin tercümesi yer almaktadır.

Netemeyer'den ölçeğin kullanılmasıyla ilgili izin alınmıştır. Örnek uzayı 37 kişiden oluşan örneklem grubu üzerinde gerçekleştirilen pilot çalışma üzerinde yapılan güvenilirlik analizine (bkz. Tablo 3.1) her bir maddenin iptali durumunda elde edilecek Cronbach alpha değerleri 0,89 ile 0,91 arasında değişmekte olup anket ölçeği oldukça güvenilir bulunmuştur.

Tablo 3.1: İş-Aile Çatışması Ölçeği Madde-Bütün İstatistikleri

İş-Aile Çatışması Ölçeği Parça-Bütün İstatistikleri				
	Maddenin İptali Durumunda Elde Edilecek Ölçek Ortalaması	Maddenin İptali Durumunda Elde Edilecek Ölçek Varyansı	Düzeltilmiş Parça-Bütün Korelasyonu	Maddenin İptali Durumunda Elde Edilecek α Değeri
İAÇ01	25,67	67,00	0,71	0,89
İAÇ02	24,89	65,87	0,79	0,89
İAÇ03	25,22	67,03	0,76	0,89
İAÇ04	25,74	72,12	0,57	0,90
İAÇ05	25,56	66,49	0,77	0,89
AİÇ01	25,78	67,03	0,78	0,89
AİÇ02	25,56	71,10	0,52	0,91
AİÇ03	25,93	73,46	0,53	0,90
AİÇ04	25,33	67,15	0,70	0,89
AİÇ05	26,00	74,23	0,49	0,91

Anket sorularını oluşturan üçüncü bölüm Carver (1997) tarafından geliştirilmiş olup kısaca COPE (Coping Orientations to Problems Experienced) olarak bilinen Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği'nin soruları arasından seçilmiştir. Analizlere bakılacak olursa, COPE Ölçeği'nin maddenin iptali durumunda elde edilecek ölçek ortalaması 69,93 ile 72,22 arasında; Cronbach α değeri ise 0,74 ile 0,78 arasında değişiklik göstermektedir (bkz. Tablo 3.2).

Tablo 3.2: COPE Başa Çıkma Ölçeği Madde-Bütün İstatistikleri

	Maddenin İptali Durumunda Elde Edilecek Ölçek Ortalaması	Maddenin İptali Durumunda Elde Edilecek Ölçek Varyansı	Maddenin İptali Durumunda Elde Edilecek α Değeri
COPE01	70,52	77,03	0,78
COPE02	70,41	75,17	0,76
COPE03	71,33	73,92	0,76
COPE04	72,22	77,72	0,77
COPE05	70,44	73,79	0,76
COPE06	71,48	73,11	0,76
COPE07	70,07	77,46	0,77
COPE08	71,78	75,64	0,76
COPE09	70,15	74,05	0,76
COPE10	70,15	73,75	0,76
COPE11	72,19	78,93	0,77
COPE12	70,11	75,03	0,76
COPE13	70,04	78,27	0,78
COPE14	70,30	74,14	0,76
COPE15	70,67	71,92	0,75
COPE16	71,85	76,05	0,77
COPE17	70,48	72,64	0,76
COPE18	71,11	72,64	0,76
COPE19	70,52	71,03	0,75
COPE20	70,52	75,80	0,77
COPE21	70,56	73,41	0,76
COPE22	70,74	72,66	0,76
COPE23	70,59	71,64	0,75
COPE24	70,67	72,85	0,76
COPE25	69,93	76,38	0,76
COPE26	71,07	69,61	0,75
COPE27	70,74	66,20	0,74
COPE28	71,37	68,17	0,74

Tablo 3.3'te pilot çalışma sonucu ölçek bazında elde edilen Cronbach α güvenilirlik değerleri sıralanmaktadır.

Tablo 3.3: Pilot Çalışma Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Güvenilirlik Analizleri	
	<i>Pilot Çalışma α Değeri</i>
İş-Aile Çatışması Ölçeği	0,91
COPE Başa Çıkma Ölçeği	0,77

Buna göre iş-aile çatışması ölçeğinin 0,91 gibi yüksek güvenilirlik ölçütünde ve COPE başa çıkma ölçeğinin de 0,77 gibi kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmüştür.

3.2.6. Çalışmada Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

Çalışmada, ilk aşamada pilot çalışma ile nihai anket uygulamalarına ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları karşılaştırılmaktadır. İkinci aşamada, tanımlayıcı istatistikler çerçevesinde, katılımcıların çeşitli sosyo-demografik özellikleri açısından frekans dağılımları ve ortalamaları incelenmektedir. Üçüncü aşamada, değişkenler arasındaki ilişkinin derecesi ve yönü korelasyon katsayı değerleri ile ölçülmüştür. Dördüncü aşamada ise bağımsız ve kontrol değişkenlerinin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini görmek amacıyla çoklu hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır.

3.3. Çalışmanın Bulguları

Anketlerin toplanmasının ardından SPSS 15.0 programında bir veri tabanı oluşturularak toplam 326 katılımcıya ilişkin veriler değerlemeye alınmış ve elde edilen verilere güvenilirlik testi uygulanmıştır.

3.3.1. Güvenilirlik Analizleri

Pilot çalışmanın ardından, 326 çalışan annenin katılımıyla gerçekleştirilen nihai uygulama sonucu elde edilen güvenilirlik analizleri sonuçları aşağıda yer alan tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 3.4: İş-Aile Çatışması Parça-Bütün İstatistikleri

İş-Aile Çatışması Ölçeği Parça-Bütün İstatistikleri		
	Madde İptali Durumunda Elde Edilen α Değeri	
	Pilot Çalışma (n=37)	Nihai Anket Sonuçları (n=326)
İAÇ01	0,89	0,88
İAÇ02	0,89	0,88
İAÇ03	0,89	0,87
İAÇ04	0,90	0,88
İAÇ05	0,89	0,87
AIÇ01	0,89	0,88
AIÇ02	0,91	0,89
AIÇ03	0,90	0,88
AIÇ04	0,89	0,88
AIÇ05	0,91	0,88

Tablo 3.4'te iş-aile çatışması ölçeği için ulaşılan soru bazında Cronbach α değerleri bulunmaktadır. Buna göre, söz konusu değerler pilot çalışmada 0,89 ile 0,91 arasında değişmekte iken, nihai ankette 0,87 ile 0,89 aralığında bulunmaktadır.

Başa çıkma ölçeğine ilişkin parça-bütün istatistikleri Tablo 3.5'te yer almaktadır. Güvenilirlik (Cronbach α) değerleri pilot çalışmada 0,74 ile 0,78 arasında; nihai ankette ise 0,76 ile 0,77 arasında değişiklik göstermektedir.

Tablo 3.5: COPE Başa Çıkma Ölçeği Parça-Bütün İstatistikleri

COPE Başa Çıkma Ölçeği Parça-Bütün İstatistikleri		
	Madde İptali Durumunda Elde Edilen α Değeri	
	Pilot Çalışma (n=37)	Nihai Anket Sonuçları (n=326)
COPE01	0,78	0,77
COPE02	0,76	0,76
COPE03	0,76	0,77
COPE04	0,77	0,77
COPE05	0,76	0,76
COPE06	0,76	0,77
COPE07	0,77	0,76
COPE08	0,76	0,77
COPE09	0,76	0,76
COPE10	0,76	0,76
COPE11	0,77	0,77
COPE12	0,76	0,76
COPE13	0,78	0,77
COPE14	0,76	0,76
COPE15	0,75	0,77
COPE16	0,77	0,77
COPE17	0,76	0,76
COPE18	0,76	0,76
COPE19	0,75	0,76
COPE20	0,77	0,77
COPE21	0,76	0,77
COPE22	0,76	0,77
COPE23	0,75	0,76
COPE24	0,76	0,76
COPE25	0,77	0,76
COPE26	0,75	0,77
COPE27	0,74	0,76
COPE28	0,74	0,77

Tablo 3.6'da ise ölçeklerin bütünü üzerinden elde edilen Cronbach alpha (α) değerleri özetlenmiştir.

Tablo 3.6: Ölçeklerin Güvenilirliğine İlişkin Karşılaştırmalı Sonuçlar

Güvenilirlik Analizleri		
	<i>a Değeri</i>	
	<i>Pilot Çalışma</i>	<i>Nihai Anket Sonuçları</i>
İş-Aile Çatışması Ölçeği	0,91	0,89
COPE Başa Çıkma Ölçeği	0,77	0,77

Tablo 3.6'ya göre pilot çalışmada iş-aile çatışmasının Cronbach α değeri 0,91 iken, nihai ankette bu değer 0,89 olmuştur. COPE başa çıkma ölçeğinin Cronbach α değeri ise pilot çalışmada da, nihai anket sonuçlarında da 0,77 olarak bulunmuştur. Özetle, tüm ölçeklerin güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir düzeyin üstünde olduğunu söylemek olasıdır (Aguinis vd., 2009:45).

3.3.2. Frekans Analizleri

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin dağılımına ilişkin frekans analizi verileri aşağıda yer alan tablolarda özetlenmiştir.

Tablo 3.7: Yaş Gruplarına Göre Frekans Dağılımları

Yaş Grupları					
		<i>Frekans</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Geçerli	< 40	174	53,37	54,89	54,89
	>= 40	143	43,87	45,11	100,00
	Toplam	317	97,24	100,00	
Kayıp veri (yaşını belirtmeyenler)		9	2,76		
Toplam		326	100,00		

Tablo 3.7, katılımcıların yaş gruplarına göre dağılımlarını göstermektedir. Grupların homojen dağılımı için 40 yaşın altı ile 40 yaş ve üzeri olmak üzere uygulanan kitle ikiye ayrılmıştır. Buna göre, 40 yaşın altında 174; 40 yaş ve üzerinde 143 çalışan anne bulunmaktadır. Yaşını belirtmeyen dokuz katılımcıyla birlikte toplam örneklem sayısına ulaşılmaktadır.

Tablo 3.8: Medeni Duruma Göre Frekans Dağılımları

Medeni Durum					
		<i>Frekans</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Geçerli	Evli	309	94,79	94,79	94,79
	Evli değil	17	5,21	5,21	100,00
Toplam		326	100,00	100,00	

Tablo 3.8'de katılımcıların medeni durumları gösterilmektedir. Katılımcıların %94,79'u evli iken, %5,21'i bekar, dul veya boşanmış statüsündedir.

Tablo 3.9: Evlilik Süresine Göre Frekans Dağılımları

Evlilik Süresi					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif%
Geçerli	0-10 yıl arası	77	23,62	25,67	25,67
	11-15 yıl arası	100	30,67	33,33	59,00
	16 yıl ve üzeri	123	37,73	41,00	100,00
	Toplam	300	92,02	100,00	
Kayıp veri (Evlili olmayanlar veya soruyu boş bırakanlar)		26	7,98		
Toplam		326	100,00		

Evlilik süreleri incelendiğinde, katılımcıların 0-10 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 16 yıl ve üzeri olmak üzere üç grupta toplandığı görülmektedir. Grupların birbirine sayıca yakın katılımcılardan oluşmasını sağlamak amacıyla bu şekilde bir gruplandırma yapılmıştır. Evlilik süresi 0-10 yıl arasında bulunan 77; 11-15 yıl arasında bulunan 100; 16 yıl ve üzeri olan 123 çalışan anne olduğu bilgisi Tablo 3.9'da yer almaktadır. Kayıp veri niteliğindeki 26 kişi soruyu yanıtlamamış olan veya bekar/dul/boşanmış olanları kapsamaktadır.

Tablo 3.10: Eğitim Durumuna Göre Frekans Dağılımları

Eğitim Durumu					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif%
Geçerli	İlköğretim	20	6,13	6,17	6,17
	Orta öğretim	57	17,48	17,59	23,77
	Yüksek öğretim	247	75,77	76,23	100,00
Kayıp veri (Tahsili olmayan anneler)		2	0,61		
Toplam		326	100,00	100,00	

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde (Tablo 3.10), tahsili olmayan 2 çalışan anne analiz kapsamı dışında bırakıldığı, örneklemin %76,23'lük bir bölümünün yüksek öğretim mezunu olduğu görülmektedir. Bu grubu %17,59'lük oranla lise mezunları takip etmektedir.

Tablo 3.11: Çalışma Durumuna Göre Frekans Dağılımları

Çalışma Durumu					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif%
Geçerli	Tam zamanlı	302	92,64	92,64	92,64
	Yarı zamanlı	24	7,36	7,36	100,00
Toplam		326	100,00	100,00	

Katılımcıların %92,64 gibi büyük bir kısmı tam zamanlı işlerde çalışmaktadır (bkz. Tablo 3.11).

Tablo 3.12: Çalışılan Sektöre Göre Frekans Dağılımları

Çalışılan Sektör					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçerli	Kamu	247	75,77	75,77	75,77
	Özel	79	24,23	24,23	100,00
Toplam		326	100,00	100,00	

Tablo 3.12’de katılımcılar çalıştığı sektöre göre sınıflandırılmıştır. Tabloya göre, her dört çalışan annenin üçü kamu sektöründe görev almaktadır.

Tablo 3.13: Haftalık Çalışma Saatine Göre Frekans Dağılımları

Haftalık Çalışma Saati					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçerli	<=40 saat	199	61,04	61,04	61,04
	>40 saat	127	38,96	38,96	100,00
Toplam		326	100,00	100,00	

Haftalık çalışma saati ile ilgili olarak katılımcılardan “40 saat veya daha az” ile “40 saatten fazla” seçenekleri arasında bir tercih yapmaları istenmiştir. Tablo 3.13’te görüldüğü üzere, katılımcıların %61,04’ü haftada 40 saat veya daha az süreyle çalışmaktadır. Tam zamanlı çalışan anne sayısı 302 olmasına rağmen, haftada 40 saat veya daha az süre çalışan katılımcı sayısının 199 olmasındaki en büyük etkenlerden biri tam zamanlı çalışan statüsünde bulunan öğretmenlerin haftalık çalışma saatlerinin 40’tan az olmasıdır.

Tablo 3.14: İş Hayatındaki Toplam Çalışma Süresine Göre Frekans Dağılımları

İş Hayatındaki Toplam Çalışma Süresi					
		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçerli	0-10 yıl arası	74	22,70	22,70	22,70
	11-15 yıl arası	78	23,93	23,93	46,63
	16-20 yıl arası	101	30,98	30,98	77,61
	21 yıl ve üzeri	73	22,39	22,39	100,00
Toplam		326	100,00	100,00	

Katılımcıların iş hayatındaki toplam çalışma sürelerine göre dağılımlarında homojenlik sağlanabilmesi için yıllar 0-10, 11-15, 16-20 ve 21 yıl ve üzeri şeklinde gruplandırılmıştır. Buna göre hedef kitlenin %22,70’ini 0-10 yıl arası çalışanlar, %23,93’ünü 11-15 yıl arası çalışanlar, %30,98’ini 16-20 yıl arası çalışanlar, %22,39’unu da 21 yıl ve daha uzun süreli çalışanlar oluşturmuştur (bkz. Tablo 3.14).

Tablo 3.15: İdari Görevin Bulunmasına Göre Frekans Dağılımları

İdari Görevin Bulunması					
		<i>Frekans</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Geçerli	Evet, bulunuyor	90	27,61	27,61	27,61
	Hayır, bulunmuyor	236	72,39	72,39	100,00
Toplam		326	100,00	100,00	

Tablo 3.15 incelendiğinde, ankete katılmış olan çalışan annelerin % 27,61'inin idari görevinin bulunduğu, %72,39'unun ise idari herhangi bir görevinin olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 3.16: 0-6 Arası Yaştaki Çocuğun Varlığına Göre Frekans Dağılımları

0-6 Yaş Grubunda Yer Alan Çocuğun Varlığı					
		<i>Frekans</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Geçerli	Evet, var	109	33,44	33,44	33,44
	Hayır, yok	217	66,56	66,56	100,00
Toplam		326	100,00	100,00	

İş-aile çatışmasına yol açan en önemli faktörlerden biri olarak görülen 0-6 yaş grubunda (okul öncesi dönemde) çocuğunun bulunup bulunmadığı ile ilgili soruya verilen cevapların frekans analizi yapıldığında, her üç çalışan anneden birinin adı geçen yaş döneminde çocuğu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır (bkz. Tablo 3.16).

Tablo 3.17: Ev İşlerinde Ücretli Yardımcıdan Faydalanmaya Göre Frekans Dağılımları

Ev İşlerinde Ücretli Yardımcıdan Faydalanma					
		<i>Frekans</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Geçerli	Evet	58	17,79	17,79	17,79
	Hayır	186	57,06	57,06	74,85
	Bazen	82	25,15	25,15	100,00
Toplam		326	100,00	100,00	

Aile-iş çatışmasını azaltabileceği düşünülerek sosyo-demografik sorular arasında yer verilen ev işlerinde ücretli yardımcıdan faydalanıp faydalanmamayla ilgili soruya katılımcıların %17,79'u evet , %25,15'i bazen, %57,06'sı hayır yanıtını vermiştir. Buna göre çalışan annelerin yarısından fazlasının ev işlerinde ücretli yardımcıdan faydalanmadığı görülmektedir (bkz. Tablo 3.17).

Tablo 3.18: Ev İşlerine, Aile Büyüklerine, Eşe, Kendine ve Çocuğa/Çocuklara Ayırılan Zaman

Ev işlerine...					
		<i>Frekans</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Geçerli	Hiç zaman ayıramıyorum	16	4,91	4,91	4,91
	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	233	71,47	71,47	76,38
	Yeterli zaman ayırabiliyorum	77	23,62	23,62	100,00
Toplam		326	100,00	100,00	
Aile büyüklerine...					
		<i>Frekans</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Geçerli	Hiç zaman ayıramıyorum	131	40,18	40,18	40,18
	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	146	44,79	44,79	84,97
	Yeterli zaman ayırabiliyorum	49	15,03	15,03	100,00
Toplam		326	100,00	100,00	
Eşime...					
		<i>Frekans</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Geçerli	Hiç zaman ayıramıyorum	46	14,11	14,84	14,84
	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	176	53,99	56,77	71,61
	Yeterli zaman ayırabiliyorum	88	26,99	28,39	100,00
Toplam		310	95,09	100,00	
Kayıp veri (eşi olmayanlar)		16	4,91		
Toplam		326	100,00		
Kendime...					
		<i>Frekans</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Geçerli	Hiç zaman ayıramıyorum	143	43,87	43,87	43,87
	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	154	47,24	47,24	91,10
	Yeterli zaman ayırabiliyorum	29	8,90	8,90	100,00
Toplam		326	100,00	100,00	
Çocuğuma/çocuklarıma...					
		<i>Frekans</i>	<i>%</i>	<i>Geçerli %</i>	<i>Kümülatif %</i>
Geçerli	Hiç zaman ayıramıyorum	15	4,60	4,60	4,60
	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	221	67,79	67,79	72,39
	Yeterli zaman ayırabiliyorum	90	27,61	27,61	100,00
Toplam		326	100,00	100,00	

Katılımcıların ev işleri, aile yaşamı ve kendilerine ayırdıkları zamanın yeterli olup olmamasıyla ilgili olarak sorulan soruların yanıtları incelendiğinde, verilen yanıtlar yoğun olarak katılımcıların her bir ölçüte zaman ayırmaya çalıştığını ancak zamanın yetersiz kaldığını göstermektedir. Tablo 3.18’de göre, katılımcılar en çok ev işlerine ve çocuklarına ayırdıkları zaman konusunda yetersizlik hissetmektedir. Bu yetersizlik, ev işlerine bilerek daha az zaman ayırma veya istediği kadar çok zaman ayıramadan kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 3.19: Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerinin Ortalama Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma
Yaş (n=317)	39,09	5,315
Evlilik süresi (n=302)	14,46	5,110
İş hayatındaki toplam çalışma süresi (n=326)	15,34	6,713

Tablo 3.19’da katılımcıların yaş, evlilik süresi ve iş hayatındaki toplam çalışma yılının ortalama değerleri bulunmaktadır. Buna göre, 317 katılımcının cevapladığı yaş ile ilgili soruda, katılımcıların yaş ortalamasının 39 olduğu görülmektedir. 302 katılımcının verdiği cevaplar doğrultusunda, ortalama evlilik süresi 14 yıldır. Tüm katılımcıların yanıtladığı bir soru olan iş hayatındaki toplam çalışma süresinin ortalaması ise 15 yıl olarak bulunmuştur.

Tablo 3.20: Başa Çıkma Stratejilerinin Kullanım Yoğunluğu

Başa Çıkma Stratejileri		Ortalama \pm Standart Sapma
Problem-odaklı Stratejiler	Plan Yapma	3,21 \pm 0,66
	Aktif Başa Çıkma	3,12 \pm 0,68
	Araçsal Destekten Faydalanma	2,79 \pm 0,81
Duygu-odaklı Stratejiler	Pozitif Yeniden Yorumlama	2,99 \pm 0,78
	Kabullenme	2,78 \pm 0,77
	Duygusal Destekten Faydalanma	2,65 \pm 0,72
	Dini Yollara Başvurma	2,65 \pm 0,90
	Mizaha Başvurma	2,02 \pm 0,89
Fonksiyonel Olmayan Stratejiler	Soruna Odaklanıp Duygularını Açığa Vurma	3,00 \pm 0,71
	Zihinsel Boş Verme	2,75 \pm 0,75
	Kendini Suçlama	2,56 \pm 0,67
	Davranışsal Boş Verme	1,82 \pm 0,75
	İnkâr Etme	1,69 \pm 0,72
	Madde-İlaç Kullanımı	1,19 \pm 0,54

Tablo 3.20’de ise başa çıkma stratejilerinin türleri bakımından kullanım yoğunluğu ile ilgili bulgular yer almaktadır. Verilere göre problem-odaklı stratejiler arasında katılımcıların en fazla tercih ettiği strateji plan yapmadır. Ardından aktif başa çıkma ve araçsal destekten faydalanma gelmektedir. Duygu-odaklı stratejiler kapsamında ise kullanım yoğunluğu pozitif yeniden yorumlama, olanları kabullenme, duygusal destekten faydalanma, dini yollara başvurma ve işi mizaha dökme şeklinde bir sıralama yapmaya olanak tanımaktadır. Fonksiyonel olmayan stratejiler çerçevesinde katılımcıların -sırasıyla- yoğunlukla duygularını açığa

vurmayı, aklını başka şeylerle meşgul ederek olaydan uzaklaşmayı, olup bitenlerden kendini suçlu görmeyi, olayları akışına bırakmayı, sorunun varlığını inkar etmeyi ve en seyrek olarak da sigara, ilaç ve benzeri maddeleri kullanarak sorundan uzaklaşmayı tercih ettikleri görülmektedir.

3.3.3. Korelasyon Analizleri

Çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki korelasyonlar ele alındığında (Tablo 3.21), değişkenler arasındaki en yüksek ve güçlü ilişkinin İAÇ ve AİÇ arasında olduğu görülmektedir ($p<0,01$ iken $r=0,584$). Bu değer söz konusu iki çatışmanın birindeki artış sonucunda, diğer tür çatışmada da artış yaşanacağını göstermektedir. Bu da bir yandan literatürde sıkça ileri sürülen iki değişken arasındaki karşılıklı ilişkiyi destekler nitelikte bir bulgu olmakla birlikte, diğer yandan da H_5 'in kabul edilmesi anlamına gelmektedir. Ardından problem-odaklı ve duygu-odaklı stratejiler arasındaki ilişki ($p<0,01$ iken $r=0,539$) ve duygu-odaklı ve fonksiyonel olmayan stratejiler arasındaki ilişkisi ($p<0,01$ iken $r=0,421$) var olan değişkenler arasındaki en güçlü ilişkiler olarak görünmektedir.

Tablo 3.21: Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin Faktörleri Arasındaki Pearson Korelasyon Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri
İş-Aile Çatışması	2,8975	1,04646				
Aile-İş Çatışması	2,3380	0,85630	0,584**			
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	3,0409	0,52529	-0,080	-0,155**		
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	2,6169	0,45240	-0,063	-0,146**	0,539**	
Fonksiyonel Olmayan Başa Çıkma Stratejileri	2,1677	0,36392	-0,172**	-0,223**	0,322**	0,421**

n=326

** 0,01 düzeyinde korelasyon anlamlıdır.

Başta çıkma stratejileri irdelendiğinde, iş-aile çatışmasıyla arasında anlamlı ilişki bulunan tek strateji türü fonksiyonel olmayan stratejilerdir. Aile-iş çatışması ise her üç strateji türü ile istatistiksel açıdan anlamlı, negatif yönlü ilişki içindedir. Bir başka anlatımla, katılımcıların her üç strateji türünü kullanım sıklığı arttığında,

yaşadıkları aile-iş çatışmasında azalma görülmektedir. Tablo 3.21’de gözlemlenen bir diğer bulgu, geçmiş çalışmalarla (Frone vd., 1997; Eagle vd., 1997; vd., 1999; Burke ve Greenglass, 2001; Somech ve Drach-Zahavy, 2007) da tutarlılık sergilemektedir. Bu bulgu katılımcıların İAÇ algısının AİÇ algısından yüksek oluşudur. Katılımcıların iş-aile çatışması için hesaplanan ortalama değer 2,8975 iken, bu değer aile-iş çatışması için 2,3380’de kalmıştır. İki ortalama arasındaki fark ise istatistiksel açıdan ($p < 0,01$ iken $r = 0,421$) anlamlıdır.

3.3.4. Gruplar Arasındaki Farklılıkların Belirlenmesi

İki veya daha fazla sayıdaki bağımsız grup arasındaki farklılıkların anlamlılığını test etmek amacıyla t testi ve ANOVA’dan yararlanılmıştır. Bu analizlerde test değişkenleri olarak İAÇ, AİÇ, POBÇS, DOBÇS VE FOBÇS kullanılmıştır. Anlamlı ilişkiler elde edilen analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3.22’de gruplama değişkeni haftalık çalışma saatleridir. Buna göre İAÇ ile haftalık çalışma saatleri “40 saat veya daha az” ve “40 saatten fazla” olmak üzere sınıflandırıldığında $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Haftada 40 saatten fazla çalışan annelerin İAÇ ortalaması 3,15 iken, 40 saat veya daha az süreli haftalık çalışma saatine tabi annelerin İAÇ ortalaması 2,73’tür.

Tablo 3.22: Haftalık Çalışma Saati için t Testi

		Levene Testi (Varyansların Eşitliği)	t Testi						
			F	t	df	p.	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı	%95 Güven Aralığında Farkın...
								Alt Sınırı	Üst Sınırı
İAÇ	Eşit varyans varsayımı	5,477	3,535	324	0,000***	0,41292	0,11680	0,18314	0,64271

*** 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Katılımcıların ev işlerinde veya çocuk bakımında ücretli yardımcıdan faydalanma durumlarına ilişkin olarak ikili bir gruplama yapıldığında, ücretli yardımcıdan faydalanan ve faydalanmayanlar arasındaki İAÇ algısı açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılık ($p < 0,001$) olduğu görülmektedir (bkz. Tablo 3.23). Yardımcıdan faydalanmayan katılımcıların İAÇ ortalaması 3,00 iken, faydalananların ortalaması 2,76’dır.

Tablo 3.23: Ücretli Yardımcıdan Faydalanma için t Testi

		Levene Testi (Varyansların Eşitliği)	t Testi							
			F	t	df	p.	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı	%95 Güven Aralığında Farkın...	
									Alt Sınırı	Üst Sınırı
İAÇ	Eşit varyans varsayımı	0,390	2,004	324	0,046*	0,23356	0,11655	0,00428	0,46285	

* 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.24, fazla mesaiye kalan ve kalmayan katılımcılar arasında algılanan İAÇ ve AİÇ düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığını ($p < 0,05$) göstermektedir. Ortalamalar açısından fazla mesaiye kalan annelerin İAÇ ortalaması 3,75 iken, fazla mesaiye kalmayanların ortalaması 2,73'tür. AİÇ için de fazla mesaiye kalan annelerin ortalaması 2,84 iken, fazla mesaiye kalmayan annelerin ortalaması 2,24'tür.

Tablo 3.24: Fazla Mesai için t Testi

		Levene Testi (Varyansların Eşitliği)	t Testi							
			F	t	df	p.	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı	%95 Güven Aralığında Farkın...	
									Alt Sınırı	Üst Sınırı
İAÇ	Eşit varyans varsayımı	1,948	6,746	324	0,000***	1,00938	0,14963	0,71502	1,30374	
AİÇ	Eşit varyans varsayımı	0,828	4,735	324	0,000***	0,59877	0,12645	0,35000	0,84754	

*** 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Çalışan annelerin yaşadığı İAÇ ve AİÇ düzeyi üzerinde sahip oldukları çocuk sayısının etkisini incelemek amacıyla varyans analizinden yararlanılmaktadır. Çocuk sayısı verileri (1) tek çocuk sahibi anneler, (2) 2 çocuk sahibi anneler ve (3) 3 ve daha fazla sayıda çocuğu bulunan anneler şeklinde üç grupta toplanmaktadır.

Tablo 3.25: Varyansların Homojenliği Testi (Çocuk Sayısı)

	Levene İstatistiği	df1	df2	p.
AİÇ	2,813	2	323	0,061

ANOVA testi için öncelikle grupların varyanslarının eşit olup olmadığını görmek amacıyla Levene istatistiği uygulanmaktadır. Tablo 3.25'te de görüldüğü

üzere $p=0,061$ 'dir ve $p>0,05$ olduğu için eşit varyans varsayımı doğrultusunda varyans analizinde gruplar arasındaki farklılığın kaynağını görebilmek amacıyla Tukey testi kullanılmıştır.

Tablo 3.26: Çocuk Sayısı için Varyans Analizi

		Kareler Toplamı	df	Ortalamanın Karesi	F	p.
AİÇ	Gruplar arası	4,895	2	2,447	3,387	0,035*
	Grup içi	233,414	323	0,723		
	Toplam	238,308	325			

* 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.26'ya göre ise katılımcılar sahip oldukları çocuk sayısına göre üç grupta toplanmaktadır. Buna göre yalnız bir çocuğu bulunan, iki çocuğu bulunan ve üç ya da daha fazla çocuğu bulunan annelerin yaşadığı aile-iş çatışması arasında anlamlı bir farklılık ($p=0,035$ ve $p<0,05$) bulunmaktadır. Farkın hangi gruptan veya gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla Tukey HSD testinden yararlanılmakta ve sonuçlar Tablo 3.27'de görülmektedir.

Tablo 3.27: Çocuk Sayısı için Post Hoc Testi

	(I) Çocuk Sayısı	(J) Çocuk Sayısı	Ortalamaların Farkı (I-J)	Standart Hata	p.	95% Güven Aralığında	
						Alt Sınır	Üst Sınır
Tukey HSD	1	2	0,00723	0,09858	0,997	-0,2249	0,2393
		3 ve üzeri	-0,47421	0,19219	0,037*	-0,9267	-0,0217
	2	1	-0,00723	0,09858	0,997	-0,2393	0,2249
		3 ve üzeri	-0,48140	0,18873	0,030*	-0,9258	-0,0371
	3 ve üzeri	1	0,47421	0,19219	0,037*	0,0217	0,9267
		2	0,48145	0,18873	0,030*	0,0371	0,9258

* 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Bağımlı değişken: AİÇ

Tukey HSD testinin sonuçlarına göre bir veya iki çocuk sahibi annelerin AİÇ düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, üç veya daha fazla sayıda çocuğu olan annelerin yaşadığı AİÇ düzeyi, bir veya iki çocuklu çalışan annelerin yaşadığı AİÇ düzeyinden anlamlı derecede farklılık göstermektedir.

Ev işlerine ayrılan zamana bağlı olarak katılımcıların yaşadığı İAÇ ve AİÇ düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığını test etmek için öncelikle yine Levene

istatistiği ile varyansların eşit dağılıp dağılmadığını incelemek gerekmektedir. Tablo 3.28’de görüldüğü üzere, İAÇ için $p=0,007$ ve AİÇ için $p=0,002$ olup, her iki değer de 0,01’den küçük olduğu için varyansların eşit olmadığı varsayımına bağlı olarak Brown-Forsythe testi değerleri dikkate alınmalıdır.

Tablo 3.28: Varyansların Homojenliği Testi (Ev İşlerine Ayrılan Zaman)

	Levene İstatistiği	df1	df2	p.
İAÇ	4,983	2	323	0,007**
AİÇ	6,312	2	323	0,002**

** 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Ev işlerine ayrılan zamana göre katılımcılar (1) Hiç zaman ayıramıyorum, (2) Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor ve (3) Yeterli zaman ayırabiliyorum şeklinde verdikleri cevaplar sonucunda üç gruba ayrılmaktadır. Brown-Forsythe testi ile ulaşılan bulgular, gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 3.29). Ancak farklılığın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığı post hoc test ile anlaşılacaktır. Varyanslar eşit dağılmadığı için Tamhane testi değerleri dikkate alınacaktır.

Tablo 3.29: Ev İşlerine Ayrılan Zamana Bağlı Olarak Yaşanan İAÇ ve AİÇ için Brown-Forsythe Testi

		İstatistik (a)	df1	df2	p.
İAÇ	Brown-Forsythe	25,691	2	42,343	0,000***
AİÇ	Brown-Forsythe	9,720	2	33,758	0,000***

*** 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

a. Asimptotik F dağılımı

Tablo 3.30’da özetlenen Tamhane testine göre İAÇ açısından ev işlerine yeterli zaman ayırabilen çalışan anneler ile yeterli zamanı ayıramayan ve hiç zaman ayıramayanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır. AİÇ açısından ise yeterli zaman ayırabilenler ile zaman ayırdığı halde bunu yeterli bulmayanlar arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlıdır. Bu durumda, ev işlerine hiç zaman ayıramayan annelerin bu aktivitenin yerine getirilememesini önemsemedikleri, dolayısıyla da aile-iş çatışmasına etki etmesine izin vermedikleri sonucuna ulaşılabilir.

Tablo 3.30: Ev İşlerine Ayrılan Zaman için Post Hoc Testi

Bağımlı Değişken		(I) Ev İşlerine Ayrılan Zaman	(J) Ev İşlerine Ayrılan Zaman	Ortalamaların Farkı (I-J)	Standart Hata	p.	95% Güven Aralığı	
							Alt Sınır	Üst Sınır
İAÇ	Tamhane	Hiç zaman ayıramıyorum	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	0,40080	0,28334	0,440	-0,3504	1,1520
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	1,28490	0,29205	0,001**	0,5200	2,0499
		Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	Hiç zaman ayıramıyorum	-0,40080	0,28334	0,440	-1,1520	0,3504
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	0,88410	0,11661	0,000***	0,6026	1,1656
		Yeterli zaman ayırabiliyorum	Hiç zaman ayıramıyorum	-1,28490	0,29205	0,001**	-2,0499	-0,5200
			Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	-0,88410	0,11661	0,000***	-1,1656	-0,6026
AİÇ	Tamhane	Hiç zaman ayıramıyorum	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	0,03256	0,26444	0,999	-0,6696	0,7348
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	0,53425	0,26805	0,175	-0,1734	1,2419
		Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	Hiç zaman ayıramıyorum	-0,03256	0,26444	0,999	-0,7348	0,6696
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	0,50169	0,09202	0,000***	0,2799	0,7235
		Yeterli zaman ayırabiliyorum	Hiç zaman ayıramıyorum	-0,53425	0,26805	0,175	-1,2419	0,1734
			Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	-0,50169	0,09202	0,000***	-0,7235	-0,2799

** 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

*** 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Uygulanan anketteki sorulardan bir diğeri olan katılımcıların eşlerine zaman ayırabilme imkanlarına göre yaşadıkları İAÇ ve AİÇ'in nasıl etkilendiğini belirleyebilmek için yine varyans analizinden faydalanılmıştır.

Tablo 3.31: Varyansların Homojenliği Testi (Eşe Ayrılan Zaman)

	Levene İstatistiği	df1	df2	p.
İAÇ	0,180	2	307	0,835
AİÇ	7,283	2	307	0,001**

** 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.31’de yer alan Levene istatistiği sonuçlarına göre “eşe ayrılan zaman-İAÇ” analizinde varyanslar eşit dağılmıştır ($p=0,835$ ve $p>0,05$) ve varyans analizi sonucuna göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık ($p=0,000$ ve $p<0,001$) bulunmaktadır (bkz. Tablo 3.32).

Tablo 3.32: Eşe Ayrılan Zaman için Varyans Analizi

		Kareler Toplamı	df	Ortalamanın Karesi	F	p.
İAÇ	Gruplar arası	40,448	2	20,224	20,488	0,000***
	Grup içi	303,051	307	0,987		
	Toplam	343,499	309			

*** 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Farklılığın kaynağını oluşturan grubun eşine yeterli zaman ayırabilenler olduğu bulgusuna yapılan Tukey HSD testi sonucunda ulaşılmıştır (bkz. Tablo 3.34).

Tablo 3.33: Eşe Ayrılan Zamana Bağlı Olarak Yaşanan AİÇ için Brown-Forsythe Testi

		İstatistik (a)	df1	df2	p.
AİÇ	Brown-Forsythe	13,465	2	109,469	0,000***

*** 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

a. Asimptotik F dağılımı

Eşine zaman ayırabilme ile aile-iş çatışması arasındaki ilişkide grup varyansları eşit dağılmadığı için ($p=0,001$ ve $p<0,01$; bkz. Tablo 3.32), gruplar arasındaki farkın anlamlılığı Brown-Forsythe testi ile ölçülmüş ve istatistiksel açıdan anlamlı bir fark ($p=0,000$ ve $p<0,001$) bulunduğu görülmüştür (bkz. Tablo 3.33).

Tamhane testi (Tablo 3.34) hem iş-aile çatışması, hem de aile-iş çatışması açısından gruplar arasındaki farkın eşine yeterli zaman ayırabilenlerden kaynaklandığını göstermektedir.

Tablo 3.34: Eşe Ayrılan Zaman için Post Hoc Testi

Bağımlı Değişken		(I) Eşe Ayrılan Zaman	(J) Eşe Ayrılan Zaman	Ortalamaların Farkı (I-J)	Standart Hata	p.	95% Güven Aralığı	
							Alt Sınır	Üst Sınır
İAÇ	Tukey HSD	Hiç zaman ayıramıyorum	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	0,29763	0,16452	0,168	-0,0898	0,6851
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	1,00445	0,18077	0,000***	0,5787	1,4302
		Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	Hiç zaman ayıramıyorum	-0,29763	0,16452	0,168	-0,6851	0,0898
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	0,70682	0,12972	0,000***	0,4013	1,0123
		Yeterli zaman ayırabiliyorum	Hiç zaman ayıramıyorum	-1,00445	0,18077	0,000***	-1,4302	-0,5787
			Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	-0,70682	0,12972	0,000***	-1,0123	-0,4013
AİÇ	Tamhane	Hiç zaman ayıramıyorum	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	0,04427	0,17043	0,992	-0,3749	0,4635
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	0,62609	0,17814	0,002**	0,1898	1,0624
		Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	Hiç zaman ayıramıyorum	-0,04427	0,17043	0,992	-0,4635	0,3749
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	0,58182	0,09669	0,000***	0,3488	0,8148
		Yeterli zaman ayırabiliyorum	Hiç zaman ayıramıyorum	-0,62609	0,17814	0,002**	-1,0624	-0,1898
			Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	-0,58182	0,09669	0,000***	-0,8148	-0,3488

** 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

*** 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Ankette yer alan bir diğer değişken çalışan annelerin kendilerine ayırdıkları zaman miktarıdır. Katılımcıların kendilerine ayırabildikleri zaman miktarına göre yaşadıkları İAÇ ve AİÇ düzeyleri arasındaki farklılığın test edilebilmesi için yine öncelikle grup varyanslarının eşit dağılıp dağılmadığı Levene istatistiği ile ölçülmüştür.

Tablo 3.35: Varyansların Homojenliği Testi (Kendine Ayrılan Zaman)

	Levene İstatistiği	df1	df2	p.
İAÇ	3,265	2	323	0,039*
AİÇ	4,578	2	323	0,011*

* 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.35'te görüldüğü üzere hem İAÇ, hem de AİÇ için p. değerleri sırasıyla 0,039 ve 0,011 olup her iki değer de 0,05'ten küçük olduğu için varyansların eşit dağılmadığı söylenebilmektedir. Dolayısıyla gruplar arasında farklılık olup olmadığı Brown-Forsythe testi ile ölçülmelidir.

Tablo 3.36: Kendine Ayrılan Zamana Bağlı Olarak Yaşanan İAÇ ve AİÇ için Brown-Forsythe Testi

		İstatistik (a)	df1	df2	p.
İAÇ	Brown-Forsythe	19,995	2	176,904	0,000***
AİÇ	Brown-Forsythe	7,267	2	239,320	0,001**

** 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

*** 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

a. Asimptotik F dağılımı

Tablo 3.36'da İAÇ ve AİÇ değişkenlerinin p. değerlerinin 0,05'ten küçük olduğu görülmektedir. Bir diğer anlatımla, kendine zaman ayırabilme açısından üç ayrılan gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık vardır.

Tamhane testi sonuçlarına göre İAÇ bağımlı değişkeni açısından her üç grup arasında da anlamlı farklılık bulunmaktadır (bkz. Tablo 3.37).

Tablo 3.39'daki ortalama değerler doğrultusunda katılımcıların kendilerine ayırdıkları zaman azaldıkça yaşadıkları İAÇ düzeyinin arttığını söylemek mümkündür. AİÇ açısından ise gruplar arasındaki farklılık kendine yeterli zamanı ayırabildiğini düşünen gruptan kaynaklanmaktadır. İAÇ'la benzer şekilde, kendine ayırdığı zaman azaldıkça, çalışan annelerin yaşadığı AİÇ'in şiddetinin arttığını söylemek olasıdır (bkz. Tablo 3.37 ve Tablo 3.38).

Tablo 3.37: Kendine Ayrılan Zaman için Post Hoc Testi

Bağımlı Değişken		(I) Kendine Ayrılan Zaman	(J) Kendine Ayrılan Zaman	Ortalamaların Farkı (I-J)	Standart Hata	p.	95% Güven Aralığı	
							Alt Sınır	Üst Sınır
İAÇ	Tamhane	Hiç zaman ayıramıyorum	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	0,35215	0,11779	0,009**	0,0693	0,6350
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	1,15264	0,17063	0,000***	0,7305	1,5748
		Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	Hiç zaman ayıramıyorum	-0,35215	0,11779	0,009**	-0,6350	-0,0693
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	0,80049	0,16995	0,000***	0,3798	1,2212
		Yeterli zaman ayırabiliyorum	Hiç zaman ayıramıyorum	-1,15264	0,17063	0,000***	-1,5748	-0,7305
			Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	-0,80049	0,16995	0,000***	-1,2212	-0,3798
AİÇ	Tamhane	Hiç zaman ayıramıyorum	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	0,18452	0,10101	0,192	-0,0581	0,4271
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	0,54999	0,12676	0,000***	0,2391	0,8609
		Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	Hiç zaman ayıramıyorum	-0,18452	0,10101	0,192	-0,4271	0,0581
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	0,36547	0,12209	0,012*	0,0649	0,6660
		Yeterli zaman ayırabiliyorum	Hiç zaman ayıramıyorum	-0,54999	0,12676	0,000***	-0,8609	-0,2391
			Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	-0,36547	0,12209	0,012*	-0,6660	-0,0649

* 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

** 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

*** 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 3.38: Kendine Ayrılan Zaman ve İAÇ/AİÇ için Ortalama Değerler

		N	Ortalamalar \pm Standart Sapma
İAÇ	Hiç zaman ayıramıyorum	143	3,17 \pm 1,00
	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	154	2,81 \pm 1,02
	Yeterli zaman ayırabiliyorum	29	2,01 \pm 0,80
	Toplam	326	2,90 \pm 1,05
AİÇ	Hiç zaman ayıramıyorum	143	2,47 \pm 0,90
	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	154	2,29 \pm 0,83
	Yeterli zaman ayırabiliyorum	29	1,92 \pm 0,55
	Toplam	326	2,34 \pm 0,86

Çalışan annelerin duygu dünyalarını ve yaşadıkları çatışmanın şiddetini doğrudan etkileyen “çocuğuna zaman ayırabilme” sorusu ile ilgili olarak %72,5’i çocuğuna yeterli zamanı ayıramadığını veya hiç zaman ayıramadığını düşünmektedir. Çocuğa ayrılan zaman azaldıkça İAÇ ortalamasının arttığı Tablo 3.39’da görülmektedir. AİÇ açısından ise en yüksek çatışmayı yaşayanlar çocuğuna zaman ayırabildiği halde bu zamanın yetersiz olduğunu düşünenlerdir.

Tablo 3.39: Çocuğa Ayrılan Zaman ve İAÇ/AİÇ için Ortalama Değerler

		N	Ortalamalar \pm Standart Sapma
İAÇ	Hiç zaman ayıramıyorum	15	3,21 \pm 1,06
	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	221	3,11 \pm 0,99
	Yeterli zaman ayırabiliyorum	90	2,32 \pm 0,97
	Toplam	326	2,90 \pm 1,05
AİÇ	Hiç zaman ayıramıyorum	15	2,20 \pm 0,90
	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	221	2,50 \pm 0,85
	Yeterli zaman ayırabiliyorum	90	1,96 \pm 0,74
	Toplam	326	2,34 \pm 0,86

Gruplar arasında farklılık olup olmadığı varyans analizi ile incelenmektedir. Çünkü Levene istatistiği sonucunda İAÇ ve AİÇ değişkenlerinin p. değeri sırasıyla 0,556 ve 0,108 olarak bulunmuş ve söz konusu değerlerin 0,05’ten büyük olduğu görülmüştür (bkz. Tablo 3.40). Bu durumda varyans analizi kullanılmaktadır.

Tablo 3.40: Varyansların Homojenliği Testi (Çocuğa Ayrılan Zaman)

	Levene İstatistiği	df1	df2	p.
İAÇ	0,588	2	323	0,556
AİÇ	2,240	2	323	0,108

Varyans analizlerine bakıldığında (Tablo 3.41), p. değerlerinin hem İAÇ hem de AİÇ değişkenleri için 0,05'ten büyük olduğu, dolayısıyla istatistiksel açıdan gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir.

Tablo 3.41: Çocuğa Ayrılan Zaman için Varyans Analizi

		Kareler Toplamı	df	Ortalamanın Karesi	F	p.
İAÇ	Gruplar arası	41,299	2	20,650	21,201	0,000***
	Grup içi	314,599	323	0,974		
	Toplam	355,898	325			
AİÇ	Gruplar arası	18,827	2	9,413	13,853	0,000***
	Grup içi	219,482	323	0,680		
	Toplam	238,308	325			

*** 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Varyanslar eşit dağıldığı için gruplar arasındaki farklılığın kaynağını görmek amacıyla Tukey HSD testinden yararlanılmaktadır.

Tablo 3.42'deki Tukey HSD sonuçlarına göre İAÇ değişkenini etkileme açısından çocuğuna zaman ayırabilme kriterinde gruplar arasındaki farklılık çocuğuna yeterli zamanı ayırabildiğini düşünen annelerden kaynaklanmaktadır. AİÇ'te ise çocuğuna yeterli zaman ayırabilenler ile ayırabildiği zamanı yetersiz bulan anneler arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 3.42: Çocuğa Ayrılan Zaman için Post Hoc Testi

Bağımlı Değişken		(I) Çocuğa Ayrılan Zaman	(J) Çocuğa Ayrılan Zaman	Ortalamaların Farkı (I-J)	Standart Hata	p.	95% Güven Aralığı	
							Alt Sınır	Üst Sınır
İAÇ	Tukey HSD	Hiç zaman ayıramıyorum	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	0,10293	0,26332	0,919	-0,5171	0,7229
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	0,89111	0,27524	0,004**	0,2430	1,5392
		Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	Hiç zaman ayıramıyorum	-0,10293	0,26332	0,919	-0,7229	0,5171
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	0,78819	0,12341	0,000***	0,4976	1,0788
		Yeterli zaman ayırabiliyorum	Hiç zaman ayıramıyorum	-0,89111	0,27524	0,004**	-1,5392	-0,2430
			Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	-0,78819	0,12341	0,000***	-1,0788	-0,4976
AİÇ	Tukey HSD	Hiç zaman ayıramıyorum	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	-0,30045	0,21994	0,360	-0,8183	0,2174
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	0,23778	0,22989	0,556	-0,3035	0,7791
		Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	Hiç zaman ayıramıyorum	0,30045	0,21994	0,360	-0,2174	0,8183
			Yeterli zaman ayırabiliyorum	0,53823	0,10308	0,000***	0,2955	0,7809
		Yeterli zaman ayırabiliyorum	Hiç zaman ayıramıyorum	-0,23778	0,22989	0,556	-0,7791	0,3035
			Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	-0,53823	0,10308	0,000***	-0,7809	-0,2955

** 0,01 düzeyinde anlamlıdır.

** 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

Sosyo-demografik veriler ışığında, yapılan tanımlayıcı istatistikler ve farklılık analizleri sonuçlarına bağlı olarak katılımcıların özellikle kendilerine (özbakım, hobiler ve diğer boş zaman aktiviteleri gibi) ayıracakları zamandan feragat ederek çocukları, eşleri ve ev işleri için zaman yaratmaya çalıştıkları düşünülmektedir.

3.3.5. Regresyon Analizleri

Çalışmanın bu bölümünde bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler, yapılan regresyon analizleri çerçevesinde yorumlanacaktır. Öncelikle doğrusal regresyon analiziyle korelasyon değerleri arasındaki tutarlılık irdelenecek, ardından hiyerarşik regresyon analizleri aracılığıyla sosyo-demografik değişkenler de modellere dahil edilerek anlamlılıkları incelenecektir.

Tablo 3.43 ve 3.44’te doğrusal regresyon analizleri yapılarak elde edilen veriler yer almaktadır. Tablolarda görülen beta katsayıları, korelasyon analizi sonucu elde edilen değerlerle aynıdır. Değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiler açısından İAÇ-AİÇ, İAÇ-FOBÇS, AİÇ-İAÇ, AİÇ-POBÇS, AİÇ-DOBÇS ve AİÇ-FOBÇS arasında $p.<0,01$ ve $p.<0,001$ iken anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Tablo 3.43: İAÇ Bağımlı Değişkeni için Regresyon Analizleri

		Standardize Katsayılar	t	p.	Standardize Olmayan Katsayılar	
		Beta			B	Standart Hata
Model 1_{İAÇ}	Sabit		8,958	0,000***	1,229	0,137
	AİÇ	0,584	12,947		0,714	0,055
Model 2_{İAÇ}	(Sabit)		14,343	0,150	3,209	0,224
	POBÇS	-0,080	-1,442		-0,159	0,110
Model 3_{İAÇ}	(Sabit)		10,430	0,257	3,244	0,311
	DOBÇS	-0,063	-1,135		-0,146	0,128
Model 4_{İAÇ}	(Sabit)		9,565	0,002**	4,298	0,449
	FOBÇS	-0,172	-3,142		-0,495	0,157

** 0,01 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

*** 0,001 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

Tablo 3.43’te İAÇ bağımlı değişkeni üzerinde AİÇ ve başa çıkma stratejilerinin tek başlarına etkileri ayrı ayrı ölçülmüştür. İAÇ’ı etkileyen en önemli değişkenin AİÇ olduğu görülmektedir ($p.<0,001$ iken $B=0,714$). İAÇ ile POBÇS ve DOBÇS arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Çalışma kapsamında ele alınan stratejilerden yalnızca fonksiyonel olmayan stratejiler ile İAÇ arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($p.<0,01$ iken $B=-0,495$) bulunduğu tespit edilmiştir.

Tablo 3.44: AİÇ Bağımlı Değişkeni için Regresyon Analizleri

		Standardize Katsayılar	t	p.	Standardize Olmayan Katsayılar	
		Beta			B	Standart Hata
Model 1_{AİÇ}	Sabit		8,388	0,000***	0,954	0,114
	İAÇ	0,584	12,947		0,478	0,037
Model 2_{AİÇ}	(Sabit)		15,613	0,005**	2,883	0,181
	POBÇS	-0,155	-2,824		-0,253	0,089
Model 3_{AİÇ}	(Sabit)		11,876	0,008**	2,997	0,252
	DOBÇS	-0,146	-2,656		-0,276	0,104
Model 4_{AİÇ}	(Sabit)		10,510	0,000***	3,824	0,364
	FOBÇS	-0,223	-4,118		-0,525	0,127

** 0,01 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

*** 0,001 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

Tablo 3.44'te AİÇ bağımlı değişkeni için regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. AİÇ için kurulan dört modelde de bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmüştür. AİÇ ile en güçlü ilişkisi olan değişken FOBÇS (p.=0,000 ve B= -0,525) iken, ardından sırayla İAÇ (p.= 0,000 ve B= 0,478), DOBÇS (p.=0,008 ve B= -0,276 ve POBÇS (p.=0,005 ve B= -0,253) gelmektedir.

Modele demografik soruların dahil edilmesiyle çoklu hiyerarşik regresyon analizleri gerçekleştirilmiş ve anlamlı sonuçlara ulaşılan analizlere ilişkin bulgular aşağıdaki tablolarda özetlenmiştir. Analizler iki aşamalıdır ve her bir aşama R²'de artışa neden olmaktadır. Aşağıda yer alan çoklu hiyerarşik regresyon tablolarının her bir aşamasının altında, o aşamaya ilişkin düzeltilmiş R² değerleri belirtilmiştir.

Tablo 3.45'te hiyerarşik regresyon analizinin birinci aşamasında p<0,05 iken anlamlı kabul edilen sosyo-demografik veriler yer almaktadır. Bu veriler, diğer pek çok sosyo-demografik değişkenin başta modele eklenip, regresyon analizi esnasında "Enter" metoduyla elenmesi yoluyla elde edilmiştir. İAÇ bağımlı değişkeni ile aralarında anlamlı ilişki tespit edilen sosyo-demografik veriler fazla mesaiye kalma ile katılımcının ev işlerine, kendine ve çocuğuna ayırdığı zamandır.

Tablo 3.45: Çoklu Hiyerarşik Regresyon: FOBÇS-Demografik-İAÇ

PARAMETRELER	Standardize Katsayılar	t	p.	Standardize Olmayan Katsayılar	
	Beta			B	Standart Hata
1. Aşama: Demografik Özellikler					
Sabit		17,123	0,000***	4,857	0,284
Fazla mesai	-0,238	5,345	0,000***	0,757	0,142
Ev işlerine ayrılan zaman	-0,238	-4,582	0,000***	-0,497	0,109
Kendine ayrılan zaman	-0,125	-2,348	0,019*	-0,206	0,088
Çocuğa ayrılan zaman	-0,145	-2,675	0,008**	-0,292	0,109
Model 1 Düzeltilmiş R ² : 0,254					
2. Aşama: Bağımsız Değişken					
Sabit		13,626	0,000***	6,315	0,463
Fazla mesai	0,284	5,861	0,000***	0,816	0,139
Ev işlerine ayrılan zaman	-0,221	-4,335	0,000***	-0,462	0,107
Kendine ayrılan zaman	-0,113	-2,166	0,031*	-0,186	0,086
Çocuğa ayrılan zaman	-0,158	-2,985	0,003**	-0,319	0,107
FOBÇS	-0,186	-3,927	0,000***	-0,535	0,136
Model 2 Düzeltilmiş R ² : 0,287					

Bağımlı Değişken: İAÇ

* 0,05 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

** 0,01 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

*** 0,001 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

Zamanla ilgili değerler (ev işlerine ayrılan zaman için p.=0,000 ve B=-0,497; kendine ayrılan zaman için p.=0,019 ve B=-0,206; çocuğa ayrılan zaman için p.=0,008 ve B=-0,292) katılımcıların evlerine, kendilerine ve çocuklarına ayırdıkları zaman arttığında iş-aile çatışmasının azaldığını göstermektedir. Bu bulgular Voydanoff (1988:751), Haar ve diğerleri (2003:99) ve Edwards ve Rothbard'ın (2004:33) çalışmaları ile paralellik taşımaktadır. Fazla mesai ile İAÇ arasında ise pozitif yönlü (p.=0,000 ve B=0,757) ilişki vardır. İşyerinde fazla mesaiye kalındığında katılımcıların İAÇ düzeyi artış göstermektedir. Bu bulgu literatürdeki çalışmalar (Carlson vd., 1995:18; Milliken ve Dunn-Jensen, 2004:44; Luk ve Schaffer, 2005:22; Steinmetz vd., 2008:231; Adkins ve Premeaux, 2012:384) ile de tutarlılık sergilemektedir. Modelin ikinci aşamasında, analize fonksiyonel olmayan stratejilerin eklenmesiyle Düzeltilmiş R² değeri %25,4'ten %28,7'ye çıkmıştır. Elde edilen model ile toplam varyansın %28,7'sinin açıklanması mümkün hale gelmiştir. Bu aşamada, demografik değişkenler kontrol altına alındığında, fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejilerinin iş-aile çatışmasını yordadığı görülmektedir.

İş-aile çatışması bağımlı değişken iken, modele diğer başa çıkma stratejilerinin eklenmesi sonucu anlamlı bulgulara ulaşamadığı için aile-iş çatışmasının bağımlı değişken olarak ele alındığı analizlere geçildiğinde problem-odaklı, duygu-odaklı ve fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejilerinin dahil edildiği analizlerin her üçünün de anlamlı sonuçlar verdiği görülmektedir.

Tablo 3.46: Çoklu Hiyerarşik Regresyon: POBÇS-Demografik-AİÇ

PARAMETRELER	Standardize Katsayılar	t	p.	Standardize Olmayan Katsayılar	
				B	Standart Hata
1. Aşama: Demografik Özellikler					
Sabit		13,101	0,000***	3,314	0,253
Fazla mesai	0,204	3,808	0,000***	0,481	0,126
Ev işlerine ayrılan zaman	-0,149	-2,656	0,008**	-0,254	0,096
Çocuğa ayrılan zaman	-0,135	-2,407	0,017*	-0,222	0,092
Model 1 Düzeltilmiş R ² : 0,108					
2. Aşama: Bağımsız Değişken					
Sabit		12,783	0,000***	3,850	0,301
Fazla mesai	0,208	3,923	0,000***	0,489	0,125
Ev işlerine ayrılan zaman	-0,137	-2,471	0,014*	-0,234	0,095
Çocuğa ayrılan zaman	-0,150	-2,704	0,007**	-0,247	0,091
POBÇS	-0,165	-3,177	0,002**	-0,269	0,085
Model 2 Düzeltilmiş R ² : 0,132					

Bağımlı Değişken: AİÇ

* 0,05 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

** 0,01 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

*** 0,001 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

Tablo 3.46’da AİÇ bağımlı değişkeni için modele öncelikle istatistiksel açıdan anlamlı olan sosyo-demografik değişkenler eklenmiştir. Buna göre, AİÇ ile fazla mesai (p.=0,000 ve B=0,481) arasında pozitif yönlü, AİÇ ile ev işlerine ayrılan zaman (p.=0,008 ve B=-0,254) ve çocuğa ayrılan zaman (p.=0,017 ve B=-0,222) arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Ev işlerine ve çocuğa ayrılan zamanın artmasına bağlı olarak AİÇ’te düşüş gözlemlenmesini katılımcıların kendilerine, eşlerine veya aile büyüklerine ayırdıkları zamandan feragat ederek evle ve çocuklarıyla ilgili sorumlulukları yerine getirmenin verdiği huzur duygusuyla açıklamak mümkündür. Modelin ikinci aşamasında POBÇS analize dahil edilmiştir. Böylelikle modelin R² değeri %10,8’den %13,2’ye çıkmıştır. Bir diğer anlatımla,

modelin varyansı açıklama gücü artmıştır. Modele göre POBÇS ile AİÇ arasında negatif yönlü bir ilişki ($p.=0,002$ ve $B=-0,269$) vardır.

Tablo 3.47: Çoklu Hiyerarşik Regresyon: DOBÇS-Demografik-AİÇ

PARAMETRELER	Standardize Katsayılar	t	p.	Standardize Olmayan Katsayılar	
				B	Standart Hata
1. Aşama: Demografik Özellikler					
Sabit		13,101	0,000***	3,314	0,253
Fazla mesai	0,204	3,808	0,000***	0,481	0,126
Ev işlerine ayrılan zaman	-0,149	-2,656	0,008**	-0,254	0,096
Çocuğa ayrılan zaman	-0,135	-2,407	0,017*	-0,222	0,092
Model 1 Düzeltilmiş R ² : 0,108					
2. Aşama: Bağımsız Değişken					
Sabit		11,870	0,000***	3,965	0,334
Fazla mesai	0,216	4,059	0,000***	0,508	0,125
Ev işlerine ayrılan zaman	-0,142	-2,570	0,011*	-0,243	0,095
Çocuğa ayrılan zaman	-0,132	-2,388	0,018*	-0,218	0,091
DOBÇS	-0,153	-2,939	0,004**	-0,289	0,098
Model 2 Düzeltilmiş R ² : 0,128					

Bağımlı Değişken: AİÇ

* 0,05 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

** 0,01 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

*** 0,001 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

Tablo 3.47’de aile-iş çatışmasının bağımlı değişken, sosyo-demografik veriler ile duygu-odaklı başa çıkma stratejilerinin bağımsız değişken olarak ele alındığı çoklu hiyerarşik regresyon analizinin sonuçları özetlenmektedir. Birinci aşama sonuçları Tablo 3.48’dekilerle benzerdir. Analizin ikinci aşamasında eklenen duygu-odaklı başa çıkma stratejileri ile modelin varyansı açıklama kabiliyeti %10,8’den %12,8’e çıkmıştır. DOBÇS ile AİÇ arasındaki ilişki negatif yönlü ($p.=0,004$ ve $B=-0,289$) olup POBÇS-AİÇ ilişkisinden daha güçlü görünmektedir.

Tablo 3.48: Çoklu Hiyerarşik Regresyon: FOBÇS-Demografik-AİÇ

PARAMETRELER	Standardize Katsayılar	t	p.	Standardize Olmayan Katsayılar	
				B	Standart Hata
1. Aşama: Demografik Özellikler					
Sabit		8,500	0,000***	3,669	0,432
Fazla mesai	0,203	3,608	0,000***	0,470	0,130
Eşin iş gezilerine gitmesi	-0,116	-2,090	0,037*	-0,415	0,199
Çocuğa ayrılan zaman	-0,167	-2,980	0,003***	-0,275	0,092
Model 1 Düzeltilmiş R ² : 0,094					
2. Aşama: Bağımsız Değişken					
Sabit		10,038	0,000***	5,509	0,549
Fazla mesai	0,223	4,122	0,000***	0,517	0,125
Eşin iş gezilerine gitmesi	-0,125	-2,338	0,020*	-0,446	0,191
Çocuğa ayrılan zaman	-0,167	-3,099	0,002***	-0,275	0,089
FOBÇS	-0,271	-5,114	0,000***	-0,633	0,124
Model 2 Düzeltilmiş R ² : 0,165					

Bağımlı Değişken: AİÇ

* 0,05 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

** 0,01 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

*** 0,001 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

AİÇ'in bağımlı değişken olarak alındığı bir sonraki regresyon analizinde (Tablo 3.48) modelde anlamlı sonuçlar veren sosyo-demografik verilere Tablo 3.46 ve Tablo 3.47'de de yer alan fazla mesai ve ev işlerine ayrılan zaman değişkenlerinin yanı sıra eşin iş gezilerine gitmesi eklenmiştir. Eşin iş gezilerine gitmesiyle AİÇ arasında, diğer sosyo-demografik değişkenlerde olduğu gibi, negatif yönlü (p.=0,037 ve B=-0,415) ilişki söz konusudur. Eş uzakta olduğu için ona ayıracağı zamanı işine, çocuğuna veya boş zaman aktivitelerine ayıran kadınların AİÇ düzeylerinin düştüğünü anlamak bu açıdan kolay gibi görünmektedir. Ancak bu bulgu da, çalışan annelerin zaman kaynaklı çatışma yaşadığını doğrular niteliktedir. İkinci aşamada, bağımsız değişken olarak fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri modele dahil edilmiştir. FOBÇS'ta yapılacak 1 birimlik artış AİÇ üzerinde diğer parametrelere nazaran en yüksek etkiyi (p.=0,000 ve B=-0,633) yapabilecektir.

3.3.6. Hipotezlerin Sınanması

Uygulanan analizler sonucu, çalışmada ileri sürülen hipotezlerin kabulü veya reddine ilişkin bilgiler Tablo 3.49'da yer almaktadır.

Tablo 3.49: Çalışmanın Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar

HİPOTEZLER		SONUÇ
H ₁	Başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H _{2a}	Problem-odaklı başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H _{2b}	Problem-odaklı başa çıkma stratejileri ile aile-iş çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H _{3a}	Duygu-odaklı başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H _{3b}	Duygu-odaklı başa çıkma stratejileri ile aile-iş çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H _{4a}	Fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H _{4b}	Fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri ile aile-iş çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H ₅	İş-aile ve aile-iş çatışmaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL

Tablo 3.49'a göre çalışmanın temelini oluşturan sekiz hipotezden altı tanesi yapılan analizler sonucu destek bulmuş ve kabul edilmiştir. Bu durumda, iş-aile çatışmasının yönetiminde katılımcıların problem- ve duygu-odaklı stratejileri değil de, yalnızca fonksiyonel olmayan stratejileri kullandığını, aile-iş çatışmasıyla başa çıkarken ise her strateji grubundan faydalandığını söylemek mümkündür.

3.4. Tartışma

Bu çalışmanın amacı iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasındaki karşılıklı ilişki ve başa çıkma stratejilerinin her iki çatışma türü üzerindeki etkilerini ölçmektir. Rol teorisi çerçevesinde, roller arası çatışmanın bir örneği olan iş-aile çatışması temel alınarak bu çatışmayla nasıl başa çıkılabildiği sorgulanarak geliştirilen hipotezler analiz edilmiştir. Gerçekleştirilen ampirik analizler, bir yandan literatürle paralellik sergileyen bulgular açığa çıkarmakla birlikte, diğer yandan da anket çalışmasının yapıldığı ülkeye özgü sosyo-ekonomik ve kültürel nedenlerden ötürü farklılaşmaktadır. Örneğin Greenhaus ve Beutell (1985), Frone ve diğerleri (1992b:74) ile Rotondo ve diğerlerinin (2003) çalışmalarında da ileri sürüldüğü üzere iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında karşılıklı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte AİÇ'in İAÇ üzerindeki etkisi, İAÇ'ın AİÇ üzerindeki etkisinden daha fazladır.

Literatürde genelde bu çalışmada da olduğu gibi, katılımcıların İAÇ algısının ($p.<0,01$ ve $\bar{x}=2,8975 \pm 1,04646$) AİÇ algısına ($p.<0,01$ ve $\bar{x}=2,3380 \pm 0,85630$) kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların İAÇ algısının AİÇ algısından yüksek olduğu bulgusunu (Tablo 3.21), iş sorumluluklarının aile yaşam alanına müdahalesine izin vermekle veya bu müdahaleyi engellemekten kaçınmalarıyla açıklamak mümkündür. Diğer yandan iş-aile çatışmasını çözme bağlamında problem-odaklı veya duygu-odaklı başa çıkma stratejilerinin anlamlı bir etkisinin bulunmaması, çalışan annelerin bu çatışmayla ve çatışmaya neden olan rolleri canlandırdıkları yaşam alanlarındaki bireylerle aktif olarak yüzleşmekten (problem-odaklı stratejiler) ve hatta kendi içlerinde bir çıkış yolu aramaktan (duygu-odaklı stratejiler) bile kaçındıklarını, sadece durumu kabullendiklerini (fonksiyonel olmayan stratejiler) göstermektedir. Bir başka anlatımla, çalışan annelerin iş yaşam alanından aile yaşam alanlarına yönelmiş işyeri kaynaklı çatışma nedenlerini sorunun kaynağına inerek veya kendi duygu dünyalarını düzenleyerek elimine etme çabası göstermediklerini veya bundan vazgeçmiş olduklarını söylemek mümkündür. İAÇ ile ilişkili olarak tercih edilen var olan sorunu inkar etme, aklını başka şeylerle meşgul edip sorunu yok sayma, kendini suçlama ve kendini olayların akışına bırakma gibi fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri aracılığıyla çatışmayı anlık olarak savuşturmanın gerek çalışanda, gerekse çalışanın işyerine karşı algı, tutum ve davranışlarında yabancılaşma ve uzaklaşmaya neden olabileceği dikkate alınmalıdır. Problem-odaklı stratejilerin tercih edilebilmesi için bireylerin içinde buldukları yaşam alanı üzerinde kontrol güçlerinin bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar katılımcıların iş yaşam alanlarında kontrol güçlerinin bulunmadığını düşündürmektedir. Problem-odaklı stratejileri kullan(a)mayan çalışanların bu yönde cesaretlendirilmesinde yönetici ve liderlere büyük görev düşmektedir. Kadının çalıştığı ortam üzerinde kontrol elde edebilmesi konusunda yönetsel destek sağlanmalıdır.

İAÇ-AİÇ algıları arasındaki farklılık aynı zamanda çalışan annelere yönelik örgütsel destek ile destekleyici politika ve uygulamaların yetersiz olduğunu düşündürmektedir. Eğer kadınlar aile sorumluluklarının iş yaşamına müdahalesine engel olmaya çalıştığı için İAÇ algısı daha yüksekse, bu noktada telafi yaklaşımının

varsayımları dikkate alınmalıdır. Toplumsal ve kültürel yapı göz önüne alınacak olursa, aile içinde baskılanan kadın, işyerini daha fazla yaşamsal motivasyon ve tatmin sağlayacağı bir alan olarak görüyor ve kaynaklarının tükenmesini önlemek için aile sorumluluklarının işyerine yansımaları engellemeye çalışıyor olabilir. Bir başka noktadan ele alındığında ise aile yaşam alanının sınırları iş yaşam alanınıninkine kıyasla daha geçirgen olduğu için İAÇ algısı, AİÇ algısından daha yüksek değer almış olabilir. Ayrıca kent yaşamında, genişten çekirdeğe dönüşen aile yapıları, ev işlerinin ve çocuk bakımının sadece eşler arasında paylaşılmasına yol açtığından, işyeri kaynaklı sorumlulukların aile yaşamına daha fazla zaman ayırmayı engellemesi de İAÇ algısının yüksek olmasını açıklayabilir.

AİÇ'in yönetimi için çalışan annelerin her üç strateji türünü de kullandığı ve üç strateji grubunun da AİÇ ile istatistiksel açıdan anlamlı ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu noktada çalışmaya katılan bireylerin %76,23'ünün yüksek öğretim mezunu olması etkili olabilir. Ancak Türkiye genelinde çalışan annelerin aile yaşamından iş yaşamına taşabilecek çatışmaları yönetirken dikkate alması gereken akrabalık ilişkileri (akrabaların "çalışan kadın"a bakışı), sosyal bir kurum olan aileyi oluşturan bireylerinin oynadığı roller (erkeğin kadının çalışmasını desteklememesi ancak maddi zorunluluktan ötürü kabul etmesi) ve enformel sektörde istihdam edilen kadınların⁷ eğitim durumu ve eğitim olanaklarına erişimde yaşadıkları eşitsizlikler gibi faktörler göz önüne alındığında bu çalışmada elde edilen bulguların ülke çapına genellenmeyip ayrı bir çalışma konusu olarak ele alınması daha doğru olur.

Farklılık analizlerinde haftalık çalışma saatleri, fazla mesaiye kalma ve ev işlerinde ücretli yardımcıdan faydalanma soruları katılımcılar tarafından evet/hayır/bazen şeklinde yanıtlanmış, analiz aşamasında "bazen" yanıtını verenler de "evet"lerle birlikte değerlendirilecek şekilde bir kukla değişken oluşturulmuştur. Buna bağlı olarak, her soru için birbirinden bağımsız iki grup ortaya çıkmış ve dolayısıyla t testi uygulanmıştır. İş-aile çatışması bağlamında, her üç soru için

⁷ Enformel sektör ve kadın emeği hakkında detaylı bilgi için bkz. Dedeoğlu, 2000; Erdut, 2005; Erdut, 2007; Toksöz, 2007.

oluşturulan gruplar arasında haftalık çalışma saatlerinin, ücretli yardımcıdan faydalanmanın ve fazla mesaiye kalmanın anlamlı farklılıklara neden olduğu görülmektedir. Söz konusu üç değişkenden haftalık çalışma saatlerinin 40 saatten fazla oluşu ve fazla mesaiye kalma birer zaman kaynaklı İAÇ nedeni olarak; ücretli yardımcıdan faydalanma ise zaman kaynaklı İAÇ için geliştirilen bir çözüm yöntemi olarak ele alındığında, çalışan kadınların özellikle zaman baskısı yaşadığını söylemek mümkündür. Birbirinden bağımsız üç veya daha fazla grubun olduğu durumlarda, farklılık analizleri ANOVA ile yapılmıştır. Katılımcıların verdiği yanıtlar ev işlerine, eşlerine, kendilerine ve çocuklarına zaman ayırmada zorluk yaşadıklarını ve zaman kaynaklı İAÇ ve AİÇ algısında farklılıklar olduğunu göstermektedir.

Çalışma bulgularına göre, çalışan annenin ev işlerine zaman ayıramadığı veya ayırdığı zamanı yeterli bulmadığı durumlarda İAÇ yaşadığı görülmüştür. Ev işlerine ayırdığı zamanı yeterli bulan katılımcıların yaşadığı AİÇ ise bu tip işlere yeterli zamanı ayıramadığını düşünenlere kıyasla daha yüksektir. Dolayısıyla çalışan annenin ev işlerinin üstesinden gelirken öte yandan evden işe doğru bir taşıma yaşadığını söylemek mümkündür.

Eşine yeterli zaman ayıramayan veya ayırdığı zamanı yetersiz bulan çalışan anneler yeterli zamanı ayırdığını düşünenlere kıyasla daha fazla İAÇ ve AİÇ yaşamaktadır. Bu bulgulardan işyeri kaynaklı zaman baskısının eşe ayrılacak zamanı kısıtlıyor olabileceği veya eşine ayırdığı zaman nedeniyle iş yaşam alanına doğru bir taşıma yaşanıyor olabileceği sonuçlarına ulaşılmaktadır.

Katılımcıların kendine ayırdığı zaman incelendiğinde, söz konusu zaman azaldıkça yaşanan İAÇ ve AİÇ'in arttığı görülmektedir. Çocuğuna ayırdığı zaman azaldıkça çalışan annelerin yaşadığı İAÇ artmaktadır. Bu noktada, iş yerindeki amirin veya çalışma arkadaşlarının çatışma yaşayan çalışana karşı destekleyici davranış ve tutumlar sergilememesi (Hansen, 1991), iş yerinin stresli oluşu, uzun çalışma saatleri (Adkins ve Premeaux, 2012) veya aşırı iş yükü (Steinmetz vd., 2008) gibi faktörlerin aile yaşam alanında kadınların çocuklarına ayıracakları zamanı kısıtladığı veya bu zamanın kalitesini düşürdüğü gibi bir yorum yapmak olasıdır.

Çocuk sayısına göre gruplara ayrılan çalışan anneler (1 çocuk, 2 çocuk, 3 veya daha fazla çocuk) ise sadece AİÇ açısından farklılık sergilemektedir. Çocuk sayısı 3 veya daha fazla olan çalışan anneler 1 veya 2 çocuk sahibi olanlara kıyasla daha fazla AİÇ yaşamaktadır. Bu durumda, çocuk sayısındaki artışın çalışan annenin ev yaşamından iş yaşamına doğru bir taşmaya neden olduğu sonucu çıkmaktadır.

Literatürde sıkça incelenmiş olan ailede okul öncesi çocuğunun bulunması ile AİÇ veya İAÇ arasında herhangi bir ilişki veya farklılaşma bulunmamış olması dikkat çekicidir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde Staines ve O'Connor (1980), Higgins ve diğerleri (1994) ile Hill ve diğerleri (2008) gibi çalışmalarda ebeveynlerin yaşadığı çatışma üzerinde okul öncesi çağda bulunan çocuğun etkisi olduğu gözlemlenirken Goff ve diğerlerinin (1990) bulguları ile bu çalışmada ulaşılan sonucu destekler niteliktedir. Bunun nedenleri arasında çocuk ister küçük, ister büyük olsun annenin çocuğuna her koşulda zaman ayırma çabası yer alıyor olabilir.

Regresyon analizi ile yapılan modelleme sonucunda, iş yaşam alanından kaynaklanıp aile yaşam alanına doğru taşan çatışmanın yönetimi açısından İAÇ ile anlamlı ve negatif yönlü ilişki içinde bulunan tek strateji grubunun fonksiyonel olmayan stratejiler olduğu görülmektedir. Dolayısıyla katılımcıların iş-aile çatışmasıyla başa çıkmak için sorunu inkar etmek veya çözme çabalarına boş vermek, duygularını dile getirmek, sorunu daha az düşünmek için kendini başka faaliyetlere vermek ve olanlar yüzünden kendini suçlamak gibi sorunun kaynağına inmeden, yalnızca içinde bulunduğu anı daha katlanılabilir kılmak amacıyla fonksiyonel olmayan stratejilerden faydalandığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, katılımcıların iş yaşam alanı üzerinde kontrol gücüne sahip ol(a)madığı için çatışma yaratan sorunları çözme amacıyla sorunun kaynağına inmeyip ilgili bireylerle iletişim kur(a)madığı veya kendi duygu dünyasını bile düzenleme ihtiyacı duymadığı veya bunu başaramadığı anlaşılmaktadır.

Aile-iş çatışması kapsamında ise katılımcıların her üç strateji türünü de kullanarak yaşadıkları çatışmayı azaltmayı başardığı gözlemlenmiştir. Çünkü AİÇ ve strateji türleri arasında anlamlı negatif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Dolayısıyla, katılımcıların ev yaşam alanını kontrol edilebilir bulduğu, duygu dünyalarını

düzenleme yoluyla çatışmayı zayıflattığı veya yerine göre yaşananları olurluna bıraktığı anlaşılmaktadır. Aile yaşam alanında yaşanan çatışmayı azaltmak için harekete geçme, yakınlarından yardım isteme ve sorunu çözme yolunda strateji geliştirme inisiyatifi gösteren katılımcıların, söz konusu problem-odaklı başa çıkma stratejilerini iş yaşam alanında da sergileyebilmesi olanaklı kılındığında, işe bağlılık, iş ve kariyer memnuniyeti, işe duyulan ilgi, işle ilgili sorumluluk alma ve performans gibi örgütsel çıktılarının (Ofloğlu vd., 2009) daha olumlu düzeylere yükseleceği; iş yerinde stres, işten ayrılma niyeti veya mesleki tükenmişlik gibi olumsuz örgütsel çıktılarının ise minimize edilmesi beklenmektedir.

Farklılık analizlerinde olduğu gibi, hiyerarşik regresyon analizleri de göstermektedir ki katılımcı kadınlar çocuklarına ve ev işlerine ayırdıkları zaman ile fazla mesai gibi nedenlerden ötürü kendilerini baskı altında hissetmektedir. Kendine, çocuğuna, evine veya işine zaman ayırabildikçe yaşadıkları çatışma azalmaktadır.

SONUÇ

İş-aile çatışması, genel olarak bir çalışan için çok önemli iki yaşam alanı olan iş ve aile hayatlarının davranış, gerginlik ve zaman bazında birinin diğerine ket vurması şeklinde ortaya çıkan roller arası bir çatışma türü olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu çatışmanın başa çıkma stratejileri aracılığıyla önlenmesi bireysel, örgütsel ve toplumsal ölçekte psikolojik açıdan sağlıklı bireylerin sayısının artmasını sağlayacak bir faktördür. İşinde ve yaşamında doyuma ulaşmış, stres ve anksiyete düzeyi en aza indirgenmiş, ailesi ve işi arasında bir tercih yapmak zorunda bırakılmamış çalışanlar ile hem bireysel, hem de örgütsel düzeyde bir kazan-kazan durumunun yaratılmasının faydaları tartışılmazdır.

Bu çalışmada, Zonguldak Merkez'de çalışan annelerin yaşadığı iş-aile çatışması ile aile-iş çatışmasını ölçmek, bu çatışmalarla başa çıkmada kullanılan stratejileri belirlemek ve çatışmanın etkin yönetimi için uygulanabilir çözümler sunarak toplam işgücü içerisinde kadın çalışan sayısının arttırılmasına yardımcı olmak amaçlanmıştır. Ek olarak, gerek ulusal gerekse uluslararası literatürde başa çıkma stratejilerine yönelik çalışmaların sayıca azlığı, tezde bu konunun da ele alınması gerektiğini düşündürmüştür. Çalışmada yapılan analiz sonuçlarına göre katılımcıların İAÇ algısı ile AİÇ algısı arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bir diğer anlatımla, katılımcılar AİÇ'e kıyasla daha fazla İAÇ yaşamaktadır. Personelin güçlendirilmesi adına yapılacak çalışmalar ile iş yaşam alanında çalışanların yetki ve güç sahibi olmasını sağlanabilir. Çalışanların yaşadıkları sıkıntıları aşabilmeleri için örgüt içi iletişim kanallarının açık, iletişim sonucu elde edilecek çıktının ise yapıcı olması gerekmektedir. Ast-üst ilişkilerinin konuşmayı, öneri sunmayı, sorununu dile getirmeyi destekleyecek ve cesaretlendirecek nitelik taşıması da çok önemlidir. Ayrıca gelir, otonomi, kariyer yolları gibi araçlarla iş rolünün kalitesinin arttırılması da iş tatmini yaratarak uzun çalışma saatlerinin veya iş yükünün aile yaşam alanına yönelik olumsuz etkilerini azaltabilir.

Başta çıkma stratejileri açısından, iş-aile çatışması ile problem-odaklı ve iş-aile çatışması ile duygu-odaklı stratejiler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bunda iş yaşam alanının çalışanlar tarafından kontrol edilebilir bulunmaması, kontrol

altına alınmaya çalışılsa bile çatışmanın kaçınılmaz bir şekilde yaşanacağına inanılması ve işyeri kaynaklı stres faktörlerinin neden olduğu duygusal sonuçların yönetilmesinin bir fayda sağlamayacağına düşünülmesi etkili olabilir. İşyeri kaynaklı ve aile yaşam alanına taşan çatışmanın yalnızca fonksiyonel olmayan stratejilerle akışına bırakılıp sorunun kaynağına inilmemesi örgütler için zarar verici sonuçlar yaratabilir. İş tatmini zayıflayan veya iş tatminsizliği yaşayan bir çalışanın bu tutumunun zamanla öfke, işyerine karşı zarar verici davranışlar, hizmet verilen müşterilere karşı tahammülsüzlük, çalışılan örgütün itibarının zedelenmesi, çalışanda tükenmişlik, güvensizlik, işe geç gelme veya işten kaytarma gibi geniş bir yelpaze oluşturacak pek çok olumsuz örgütsel sonuca yol açabileceği göz önüne alınmalıdır. Bu nedenle örgütler, çalışanlarını sonuca ulaştıracak alternatif başa çıkma yollarını öğrenip deneyecekleri bir kültür yaratmayı tercih etmelidir. Çalışanlara verilecek düzenli eğitimlerin ve sağlanacak tartışma gruplarının bu konuda faydası olabilir.

Aile-iş çatışmasının yönetimi ile ilgili analizler bağlamında problem-odaklı, duygu-odaklı ve fonksiyonel olmayan stratejilerin tümünün AİÇ'i yordadığı hatırlanacaktır. Bu durumda kadınların ev yaşam alanını kontrol edilebilir bulduğu ve bu alanda yaşadığı çatışmayı çözme veya azaltma amacıyla müdahale ettiği (problem-odaklı başa çıkma stratejileri), zaman baskısı ile belki suçluluk, pişmanlık gibi duyguların yol açtığı gerilimle başa çıkmak için iç dünyasını düzenlemeye çalıştığı (duygu-odaklı başa çıkma stratejileri) ve bunların yanı sıra çeşitli aktivitelerle olan biteni zamanın akışına bıraktığı (fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri) görülmektedir. Kültürel açıdan ele alındığında, toplumsal cinsiyet rolleri gereği ağırlıklı olarak kadının omuzladığı ev hanımı ve annelik rollerinin problem-odaklı stratejiler aracılığıyla ev içinde eşle ve çocuklarla paylaşılması, anketin uygulandığı katılımcıların %76,23'ünün yüksek öğretim mezunu olmasıyla ilgili olabilir.

Ampirik uygulama sonuçları göstermedi ki, çalışan anneler büyük ölçüde zaman kaynaklı İAÇ ve AİÇ yaşamaktadır. Bunun çaresi kadın emeğinin işgücünden dışlanması yerine, çalışan annelerin çocukları için işyerince sunulacak yuva, kreş ve etüt hizmetleri olabilir. Bu hizmeti sunmak için belli bir altyapı ve zaman

gerektiğinden, ilgili hizmetin örgüt tarafından sunulması aşamasına dek geçen süre boyunca, çalışan annenin çocuğunun bakımını sağlayabilmesi için ek ödeme yapılabilir. Özellikle Zonguldak Merkez için belirtmek gerekirse, yuva ve kreş sayısının yetersizliği vurgulanması gereken bir başka olgudur. Ayrıca bakıma muhtaç aile büyüklerinin bakımını üstlenen çalışan annelerin de unutulmaması gerekmektedir. Zonguldak Merkez göz önüne alındığında, bakmakla yükümlü olduğu aile büyüğü bulunan aileler için yaşlı bakım hizmeti veren kamu kurumların oluşturulmasıyla toplumsal bir ihtiyacın karşılanacağı düşünülmektedir. Çocuğu engelli veya kronik hasta olan anneler için uygun sağlık hizmeti veren yardımcı kuruluşlarla işbirliği yapılabilir.

Zaman baskısının çalışan anneler üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla uygulanabileceği düşünülen kısmi zamanlı (yarı-zamanlı) çalışma, çağrı üzerine çalışma, tele çalışma, evde çalışma, geçici iş ilişkisi (dönemsel çalışma) gibi örgütsel uygulama ve politikaların yasal altyapısının hazırlanması sürecine kadın çalışanların ve onları temsil eden çeşitli dernek ve kuruluşların da katılımıyla elde edilecek faydanın ve ortaya çıkabilecek sakıncaların değerlendirilmesi uygun olacaktır. Türkiye’de kadınların yüksek oranda istihdam edildiği⁸ tarım ve imalat gibi sektörler, bilgi ve iletişim teknolojilerinden faydalanarak esnek çalışma şekillerinin uygulanabilmesine elverişli değildir. Özellikle çocuk sayısı 3 ve daha fazla olan katılımcıların çatışma yaşama açısından 1 veya 2 çocuk sahibi çalışan annelerden farklılaşması, “Çocuk sahibi olmak mı, çalışmak mı?” ikilemini gündeme getirebilecektir. Bu çatışmayı azaltmak amacıyla uygulanabilecek esnek çalışma sistemlerinin ise pratikte birtakım ekonomik, toplumsal ve siyasal sorunlara neden olacağından kaygı duyulmaktadır. Örneğin kadınların esnek modelde iş bulabilmesi için istihdam bürolarının devreye sokulması, kariyer yapma isteğinin engellenmesi, cinsiyet bazlı eşitsizliklerin artması, kadının gelirin ve ekonomik gücünün azalarak eşine bağımlı hale gelmesi, kadının ev yaşam alanındaki rollerine ilişkin beklentinin

⁸ 2011 yılı verilerine göre 15 ve daha yukarı yaştaki kadın çalışan sayısı tarım, ormancılık ve balıkçılık sektöründe 2.944.000, imalat sanayisinde 987.000, toptan ve perakende ticaret ile motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı sektöründe 689.000’dir. Sayılar yuvarlanarak verilmiştir (TÜİK, 2012).

artarak aile içi huzursuzluklara neden olması, prim esasına dayalı sigorta sisteminden faydalanamaması gibi olasılıklar bu kaygıların başlıcalarıdır. Ayrıca ILO'nun 1952 tarihli (Gözden Geçirilmiş) Anneliğin Korunması Sözleşmesi'nin Değiştirilmesine İlişkin 183 no'lu Sözleşme, 2000 yılında ILO Genel Konferansı tarafından kabul edilmiş ve 2002 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye henüz bu sözleşmeye taraf olmamıştır. Sözleşme metni ile annelerin ve çocuklarının sağlıkları, çalışan annelerin doğum öncesi ve sonrası için geçerli olan annelik izinleri ve emzirme hakları, elde etmesi gereken yardımlar, doğum sonrası iş güvencesi ve ayrımcılık yasağı gibi konular düzenlenmiş ve güvence altına alınmaya çalışılmıştır.

Gelecekte iş-aile çatışmasının yönetilmesine katkı sağlamak için yapılacak çalışmalarda aile-iş çatışmasının ev yaşam alanında yol açabileceği sorunların büyüterek uzun vadede iş yaşam alanına yansiyabileceği veya tam tersi bir döngünün ortaya çıkabileceği dikkate alınarak gerekli ölçümler yapılabilir. Diğer yandan, eğer kadınlar iş sorumluluklarının aile yaşamına müdahalesine bilinçli olarak engel olmaya çalıştığı için İAÇ algısı daha yüksekse, bu noktada örgütsel politika yapıcılara ve politikaların uygulanması aşamasında yöneticilere büyük görevler düştüğü anlaşılmaktadır. Çalışan annelerin ve onlara destek verecek iş arkadaşlarının örgüt içinde kendini daha rahat ifade etme cesaretini bulabildiği, iletişimin desteklendiği, kararların çalışanların katılımıyla alındığı bir örgüt kültürünün yaratılması İAÇ sorunun çözümü için bir başlangıç olacaktır.

Toplumsal ve kültürel yapı göz önüne alınacak olursa, örnekleme yer alan katılımcıların aile içinde kendini ifade edebildiği, çatışmayla başa çıkmak için taleplerini diğer aile bireyelerine iletmede başarılı olduğu anlaşılmaktadır. Ancak Türkiye çapında, kadın olmanın zorlukları ve farklı toplumsal alt kültürlerin kadınlar üzerinde yarattığı baskı dikkate alındığında, örneklem aracılığıyla ulaşılan aile yaşam alanı bazlı sonuçların ülke çapına genellenmesi yanlış kanılara varmaya neden olabilir. Ancak sonuçların Zonguldak benzeri kent merkezleri için genellenebilir nitelikte olup olmadığının başka çalışmalarda da test edilmesi, literatüre katkı sağlayacaktır. Bu açıdan, konuyla ilgili çalışmaların farklı bölgelerde de yapılması, kadın çalışanların yaşadığı iş-aile ve aile-iş çatışmalarını azaltmada yardımcı

olacaktır. Ayrıca tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de işgücünün büyük bir kısmını erkekler oluşturduđu⁹ için iş-aile çatışmasının erkeklerin de dahil edildiği örneklem, literatüre katkı sağlayacak bir başka analiz birimi olacaktır.

⁹ 2011 yılı verilerine göre Türkiye genelinde, 15 ve daha yukarı yaş çalışanların 17.137.000’i erkek, 6.973.000’i kadındır. Sayılar yuvarlanarak verilmiştir (TÜİK, 2012).

KAYNAKÇA

- Acar, Aslı Beyhan ve Gönen Dünder (2008); “İşyerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2): 111-120.
- Addison, Clifton C., Brenda W. Campbell-Jenkins, Daniel F. Sarpong, Jeffrey Kibler, Madhu Singh, Patricia Dubbert, Gregory Wilson, Thomas Payne ve Herman Taylor (2007); “Psychometric Evaluation of a Coping Strategies Inventory Short-Form (CSI-SF) in the Jackson Heart Study Cohort”, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 4(4): 289-295.
- Adkins, Cheryl L. ve Sonya F Premeaux (2012); “Spending Time: The Impact of Hours Worked on Work-Family Conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 380-389.
- Aguinis, Herman, Christine A. Henle ve Cheri Ostroff (2009); “Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Ölçüm”, *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı I. Cilt: Örgüt Psikolojisi* içinde, (s. 35-61), (Ed.: Neil Anderson, Deniz S. Öneş, Handan Kepir Sinangil ve Chockalingam Viswesvaran), İstanbul: Literatür Yayınları.
- Ağargün, Mehmet Yücel, Lütfullah Beşiroğlu, Ümit Kemal Kıran, Ömer Akil Özer ve Hayrettin Kara (2005); “COPE (Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği): Psikometrik Özelliklere İlişkin Bir Ön Çalışma”, *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6(4): 221-226.
- Ahmad, Aminah (1995); “Role Conflict and Coping Behavior of Married Working Women”, *Pertanika Journal of Social Science and Humanities*, 3(2): 97-104.
- Akpınar-Sposito, Cansu (2013); “Career Barriers for Women Executives and the Glass Ceiling Syndrome: The Case Study Comparison between French and Turkish Women Executives”, *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 75(3): 488-497.
- Allen, Tammy D., Ryan C. Johnson, Kristin N. Saboe, Eunae Cho, Soner Dumani ve Sarah Evans (2012); “Dispositional Variables and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis”, *Journal of Vocational Behavior*, 80(1): 17-26.
- Alpert, Dona ve Amy Culbertson (1987); “Daily Hassles and Coping Strategies of Dual-Earner and Nondual-Earner Women”, *Psychology of Women Quarterly*, 11(3): 359-366.
- Amatea, Ellen S. ve Margaret L. Fong-Beyette (1987); “Through a Different Lens: Examining Professional Women’s Interrole Coping by Focus and Mode”, *Sex Roles*, 17(5/6): 237-252.

- Anderson, Stella E., Betty S. Coffey ve Robin T. Byerly (2002); "Formal Organizational Initiatives and Informal Workplace Practices: Links to Work-Family Conflict and Job-Related Outcomes", *Journal of Management*, 28(6): 787-810.
- Armstrong-Stassen, Marjorie (1998); "The Effect of Gender and Organizational Level on How Survivors Appraise and Cope with Organizational Downsizing", *The Journal of Applied Behavioral Science*, 34(2): 125-142.
- Aryee, Samuel, Vivienne Luk, Alicia Leung ve Susanna Lo (1999); "Role Stressors, Interrole Conflict, and Well-Being: The Moderating Influence of Spousal Support and Coping Behaviors among Employed Parents in Hong Kong", *Journal of Vocational Behavior*, 54(2): 259-278.
- Ashforth, Blake E., Glen E. Kreiner ve Mel Fugate (2000); "All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions", *Academy of Management Review*, 25(3): 472-491.
- Aycan, Zeynep ve Mehmet Eskin (2005); "Relative Contributions of Childcare, Spousal Support, and Organizational Support in Reducing Work-Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey", *Sex Roles*, 53(7/8): 453-471.
- Aycan, Zeynep (2008); *İş ve Özel Yaşam Dengesi*, 17. Kalite Kongresi, [http://www.kalder.org/Images/etkinliklerimiz/17kksunumlar/PROF.DR.ZEYN EP%20AYCAN.pdf](http://www.kalder.org/Images/etkinliklerimiz/17kksunumlar/PROF.DR.ZEYN%20AYCAN.pdf), 24-26 Kasım 2008, İstanbul, (Erişim Tarihi: 11.08.2010).
- Bakker, Arnold B., Evangelia Demerouti ve Maureen F. Dollard (2008); "How Job Demands Affect Partners' Experience of Exhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory", *Journal of Applied Psychology*, 93(4): 901-911.
- Baltes, Boris B. ve Heather A. Heydens-Gahir (2003); "Reduction of Work-Family Conflict through the Use of Selection, Optimization, and Compensation Behaviors", *Journal of Applied Psychology*, 88(6): 1005-1018.
- Barnett, Rosalind, C. (1994); "Home-to-Work Spillover Revisited: A Study of Full-Time Employed Women in Dual-Earner Couples", *Journal of Marriage and the Family*, 56(3): 647-656.
- Bartolomé, Fernando ve Paul A. Lee Evans (1979); "Professional Lives versus Private Lives: Shifting Patterns of Managerial Commitment", *Organizational Dynamics*, 7(4): 3-29.
- Beauregard, T. Alexandra (2006); "Are Organizations Shooting Themselves in the Foot? Workplace Contributors to Family-to-Work Conflict", *Equal Opportunities International*, 25(5): 336-353.

- Becker, Penny Edgell ve Phyllis Moen (1999); "Scaling Back: Dual-Earner Couples' Work-Family Strategies", *Journal of Marriage and the Family*, 61(4): 995-1007.
- Beham, Barbara, Sonja Drobnič ve Patrick Präg (2011); "Work Demands and Resources and the Work-Family Interface: Testing a Salience Model on German Service Sector Employees", *Journal of Vocational Behavior*, 78(1): 110-122.
- Bellavia, Gina M. ve Michael R. Frone (2005); "Chapter 6: Work-Family Conflict", *Handbook of Work Stress* içinde (s. 113-147), (Ed.: Julian Barling, E. Kevin Kelloway ve Michael R. Frone), California: Sage Pub.
- Beutell, Nicholas J. ve Jeffrey H. Greenhaus (1983); "Integration of Home and Nonhome Roles: Women's Conflict and Coping Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 68(1): 43-48.
- Beutell, Nicholas J. ve Ursula Wittig-Berman (2008); "Work-Family Conflict and Work-Family Synergy for Generation X, Baby Boomers, and Matures", *Journal of Managerial Psychology*, 23(5): 507-523.
- Biagetti, Marco ve Sergio Scicchitano (2011); "A Note on the Gender Wage Gap among Managerial Positions Using A Counterfactual Decomposition Approach: Sticky Floor or Glass Ceiling?", *Applied Economics Letters*, 18(10): 939-943.
- Blanch, Angel ve Anton Aluja (2009); "Work, Family and Personality: A Study of Work-Family Conflict", *Personality and Individual Differences*, 46(4): 520-524.
- Blanchard-Fields, Fredda, Yiwei Chen ve Christine E. Hebert (1997); "Interrole Conflict as a Function of Life Stage, Gender, and Gender-Related Personality Attributes", *Sex Roles*, 37(¾): 155-174.
- Boyd, Nancy G., Jeffrey E. Lewin ve Jeffrey K. Sager (2009); "A Model of Stress and Coping and Their Influence on Individual and Organizational Outcomes", *Journal of Vocational Behavior*, 75(2): 197-211.
- Braunstein-Bercovitz, Hedva, Smadar Frish-Burstein ve Benny A. Benjamin (2012); "The Role of Personal Resources in Work-Family Conflict: Implications for Young Mothers' Well-Being", *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 317-325.
- Brenner, Charles (2005); "Modern Conflict Theory", *International Dictionary of Psychoanalysis Vol. II* içinde (s. 1065-1067), (Ed.: Alain de Mijolla), Miami: Thomson Gale.

- Brief, Arthur P. ve Walter R. Nord (1990); "Work and the Family", *Meanings of Occupational Work* içinde (s. 203-232), (Ed.: Arthur Brief ve Walter R. Nord), Lexington: Lexington Books.
- Brotheridge, Céleste M. (2001); "A Comparison of Alternative Models of Coping: Identifying Relationships among Coworker Support, Workload, and Emotional Exhaustion in the Workplace", *International Journal of Stress Management*, 8(1): 1-14.
- Brough, Paula ve Anouk Kelling (2002); "Women, Work ve Well-Being: The Influence of Work-Family and Family-Work Conflict", *New Zealand Journal of Psychology*, 31(1): 29-38.
- Brough, Paula ve Michael P. O'Driscoll (2005); "Work-Family Conflict and Stress", *Research Companion to Organizational Health Psychology* içinde (s. 346-365), (Ed.: Alexander-Stamatios G. Antoniou ve Cary L. Cooper), Massachusetts: Edward Elgar.
- Brough, Paula, Michael P. O'Driscoll ve Thomas J. Kalliath (2005); "The Ability of 'Family Friendly' Organizational Resources to Predict Work-Family Conflict and Job and Family Satisfaction", *Stress ve Health*, 21(4): 223-234.
- Broverman, Inge K., Susan Raymond Vogel, Donald M. Broverman, Frank E. Clarkson ve Paul S. Rosenkrantz (1972); "Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal", *Journal of Social Issues*, 28(2): 59-78.
- Burke, Ronald J., Tamara Weir ve Richard E. Duwors Jr. (1980); "Work Demands on Administrators and Spouse Well-Being", *Human Relations*, 33(4): 253-278.
- Burke, Ronald J. ve Esther R. Greenglass (2001); "Hospital Restructuring, Work-Family Conflict and Psychological Burnout among Nursing Staff", *Psychology and Health*, 16(5): 583-594.
- Burke, Ronald J. (2004); "Work and Personal Life Integration", *International Journal of Stress Management*, 11(4): 299-304.
- Burke, Ronald J., Mustafa Koyuncu, Ufuk Durna, Recep Çiçek ve Lisa Fiksenbaum (2010); "Workload, Work Satisfaction and Psychological Well-Being among Nurses in Turkish Hospitals", *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(3): 43-55.
- Byron, Kristin (2005); "A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents", *Journal of Vocational Behavior*, 67(2): 169-198.
- Campbell Clark, Sue (2000); "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", *Human Relations*, 53(6): 747-770.

- Cardenas, Rebekah A., Debra A. Major ve Karyn H. Bernas (2004); "Exploring Work and Family Distractions: Antecedents and Outcomes", *International Journal of Stress Management*, 11(4): 346-365.
- Carlson, Dawn S., K. Michele Kacmar ve Lee P. Stepina (1995); "An Examination of Two Aspects of Work-Family Conflict: Time and Identity", *Women in Management Review*, 10(2): 17-25.
- Carlson, Dawn S. (1999); "Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 55(2): 236-253.
- Carlson, Dawn S. ve K. Michele Kacmar (2000); "Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values Make a Difference?", *Journal of Management*, 26(5): 1031-1054.
- Carlson, Dawn S., K. Michele Kacmar ve Larry J. Williams (2000); "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 56(2): 249-276.
- Carnero, M. Angeles, Blanca Martinez ve Rocio Sanchez-Mangas (2010); "Mobbing and Its Determinants: The Case of Spain", *Applied Economics*, 42(29): 3777-3787.
- Carnoy, Martin (2002); *Sustaining the New Economy: Work, Family, and Community in the Information Age*, 2nd Ed., Massachusetts: Harvard University Press.
- Carver, Charles S., Michael F. Scheier ve Jagdish Kumari Weintraub (1989); "Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach", *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2): 267-283.
- Carver, Charles S. ve Michael F. Scheier (1990); "Origins and Functions of Positive and Negative Affect: A Control-Process View", *Psychological Review*, 97: 19-35.
- Carver, Charles S. (1997); "You Want to Measure Coping but Your Protocol's too Long: Consider the Brief COPE", *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1): 92-100.
- Champoux, Joseph E. (1980); "The World of Nonwork: Some Implications for Job Re-Design Efforts", *Personnel Psychology*, 33(1): 61-75.
- Cho, Eunae ve Tammy D. Allen (2012); "Relationship between Work Interference with Family and Parent-Child Interactive Behavior: Can Guilt Help?", *Journal of Vocational Behavior*, 80(2): 276-287.
- Christofides, Louis N., Alexandros Polycarpou ve Konstantinos Vrachimis (2013); "Gender Wage Gaps, 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' in Europe", *Labour Economics*, 21:86-102.

Conway, M. Margaret ve Frank B. Feigert (1976); *Political Analysis: An Introduction*, Boston: Allyn ve Bacon.

Coser, Lewis (1974); *Greedy Institutions*, New York: Free Press.

Çarıkçı, İlker Hüseyin (2002); "Gender Differences in Work-Family Conflict among Managers in Turkey: Non-Western Perspective", *EURAM: The European Academy of Management Conference*, May 2002, Stockholm, Sweden.

Çarıkçı, İlker Hüseyin, Münire Çiftçi ve Seher Derya (2010); "İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama", *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2): 53-65.

ÇSGB (2012); *Çalışma Hayatı İstatistikleri 2011*, Genel Yayın No: 169, Ankara.

Darcy, Colette ve Alma McCarthy (2007); "Work-Family Conflict: An Exploration of the Differential Effects of a Dependent Child's Age on Working Parents", *Journal of European Industrial Training*, 31(7): 530-549.

Day, Arla L. ve Trina C. Chamberlain (2006); "Committing to Your Work, Spouse, and Children: Implications for Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 68(1): 116-130.

Dayıoğlu, Meltem ve Murat G. Kırdar (2010); *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler*, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu Sayı: 5, Ankara.

Dedeoğlu, Saniye (2000); "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emegi", *Toplum ve Bilim*, Sayı: 86, Güz: 139-170.

Demerouti, Evangelia, Arnold B. Bakker ve Annemieke J. Bulters (2004); "The Loss Spiral of Work Pressure, Work-Home Interference and Exhaustion: Reciprocal Relations in a Three-Wave Study", *Journal of Vocational Behavior*, 64(1): 131-149.

Dhar, Rajib Lochan ve Mahua Dhar (2010); "Job Stress, Coping Process and Intentions to Leave: A Study of Information Technology Professionals Working in India", *The Social Science Journal*, 47(3): 560-577.

Dierdorff, Erich C. ve J. Kemp Ellington (2008); "It's the Nature of the Work: Examining Behavior-Based Sources of Work-Family Conflict across Occupations", *Journal of Applied Psychology*, 93(4): 883-892.

DiRenzo, Marco S., Jeffrey H. Greenhaus ve Christy H. Weer (2011); "Job Level, Demands, and Resources as Antecedents of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 78(2): 305-314.

- Dünya Bankası (2006); *Turkey Labor Market Study*, Poverty Reduction and Economic Management Unit, Europe and Central Asia Region, Report No. 33254-TR, http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-1144320150009/Labor_Study.pdf, (Erişim Tarihi: 09.09.2013).
- Dziak, Ewelina, Bonnie L. Jansen ve Nazeem Muhajarine (2010); “Inequalities in the Psychological Well-Being of Employed, Single Mothers: The Role of Psychosocial Work Quality and Work-Family Conflict”, *International Journal for Equity in Health*, 9(6): 1-8.
- Eagle, Bruce W., Edward W. Miles ve Marjorie L. Icenogle (1997); “Interrole Conflicts and the Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences?”, *Journal of Vocational Behavior*, 50(2): 168-184.
- Eby, Lillian T., Wendy J. Casper, Angie Lockwood, Chris Bordeaux ve Andi Brinley (2005); “Work and Family Research in IO/OB: Content Analysis and Review of the Literature (1980-2002)”, *Journal of Vocational Behavior*, 66(1): 124-197.
- Eccles, Jacquelynne S. (1987); “Gender Roles and Women’s Achievement-Related Decisions”, *Psychology of Women Quarterly*, 11(2): 135-172.
- Edwards, Jeffrey R. ve Nancy P. Rothbard (2000); “Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs”, *The Academy of Management Review*, 25(1): 178-199.
- Edwards, Jeffrey R. ve Nancy P. Rothbard (2004); “Chapter 11: Work and Family Stress and Well-Being: An Integrative Model of Person-Environment Fit within and between the Work and Family Domains”, *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives* içinde, (s. 211-242), (Ed.: Ellen Ernst Kossek ve Susan J. Lambert), London: Lawrence Erlbaum.
- Ercan, Hakan (2011); *Türkiye’deki Mesleki Görünüm*, ILO Yayınları, (http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/turkiyedemesleki_gorunum.pdf), Ankara.
- Erdut, Tijen (2005); “İşgücü Piyasasında Enformelleşme ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 6: 11-49.
- Erdut, Zeki (2007); Enformel İstihdamın Ekonomik, Sosyal ve Siyasal Etkileri”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 12: 53-82.
- European Commission Community Research (2004); *EU Research on Social Sciences and Humanities – Family Life and Professional Work: Conflict and Synergy (FamWork) – Household Labour, Work-Family Linkages, and Family Life: A State of the Art Report*, Belçika. (Erişim Tarihi: 29.03.2010), ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/citizens/docs/famwork_eur21268.pdf.

- Farrell, Dan (1983); "Exit, Voice, Loyalty, and Neglect as Responses to Job Dissatisfaction: A Multidimensional Scaling Study", *Academy of Management Journal*, 26(4): 596-607.
- Fine, Cordelia (2011); *Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması: Zihnimiz, Toplum ve Nörocinsiyetçilik Nasıl Fark Yaratıyor?*, (Çev. Kıvanç Tanrıyar), İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Folkman, Susan ve Richard S. Lazarus (1980); "An Analysis of Coping in a Middle-Aged Community Sample", *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3): 219-239.
- Folkman, Susan (1982); "An Approach to the Measurement of Coping", *Journal of Occupational Behavior*, 3(1): 95-107
- Friede, Alyssa ve Ann Marie Ryan (2004); "Chapter 10: The Importance of the Individual: How Self-Evaluations Influence the Work-Family Interface", *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives* içinde, (s. 193-209), (Ed.: Ellen Ernst Kossek ve Susan J. Lambert), London: Lawrence Erlbaum.
- Frone, Michael R., Marcia Russell ve M. Lynne Cooper (1992a); "Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?", *Journal of Organizational Behavior*, 13(7): 723-729.
- Frone, Michael R., Marcia Russell ve M. Lynne Cooper (1992b); "Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface", *Journal of Applied Psychology*, 77(1): 65-78.
- Frone, Michael R., John K. Yardley ve Karen S. Markel (1997); "Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface", *Journal of Vocational Behavior*, 50(2): 145-167.
- Frone, Michael R. (2000); "Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Co-morbidity Survey", *Journal of Applied Psychology*, 85(6): 888-895.
- Frone, Michael R. (2003); "Work-Family Balance", *Handbook of Occupational Health Psychology* içinde, (Ed.: James C. Quick ve Lois. E. Tetrick), Washington DC: American Psychological Association.
- Fu, Carmen K. ve Margaret A. Schaffer (2001); "The Tug of Work and Family: Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conflict", *Personnel Review*, 30(5): 502-522.
- Gani, Abdul ve Roshan Ara (2010); "Conflicting Worlds of Working Women: Findings of an Exploratory Study", *The Indian Journal of Industrial Relations*, 46(1): 61-73.

- Gençöz, Faruk, Tülin Gençöz ve Özlem Bozo (2006); "Hierarchical Dimensions of Coping Styles: A Study Conducted with Turkish University Students", *Social Behavior and Personality*, 34(5): 525-534.
- Gilbert, Lucia A., Carole Kovalic Holahan ve Linda Manning (1981); "Coping with Conflict between Professional and Maternal Roles", *Family Relations*, 30(3): 419-426.
- Goff, Stephen J., Michael K. Mount ve Rosemary L. Jamison (1990); "Employer Supported Child Care, Work/Family Conflict, and Absenteeism: A Field Study", *Personnel Psychology*, 43(4): 793-809.
- Goode, William J. (1960); "A Theory of Role Strain", *American Sociological Review*, 25: 483-496.
- Goodstein, Ferry D. (1994); "Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-Family Issues", *The Academy of Management Journal*, 37(2): 350-382.
- Gordon, Francine E. ve Douglas T. Hall (1974); "Self-Image and Stereotypes of Femininity: Their Relationship to Women's Role Conflict and Coping", *Journal of Applied Psychology*, 59(2): 241-243.
- Gove, Walter R. ve Michael R. Geerken (1977); "The Effect of Children and Employment on the Mental Health of Married Men and Women", *Social Forces*, 56(1): 66-76.
- Gove, Walter R. ve Carol Zeiss (1987); "Multiple Roles and Happiness", *Spouse, Parent, Worker: On Gender and Multiple Roles* içinde (s. 125-137), (Ed.: Faye J. Crosby), New Haven: Yale University Press.
- Gowan, Mary A., Christine M. Riordan ve Robert D. Gatewood (1999); "Test of a Model of Coping with Involuntary Job Loss Following a Company Closing", *Journal of Applied Psychology*, 84(1): 75-86.
- Grandey, Alicia A. ve Russell Cropanzano (1999); "The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain", *Journal of Vocational Behavior*, 54(2): 350-370.
- Grant-Vallone, Elisa J. ve Stewart I. Donaldson (2001); "Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being over Time", *Work ve Stress*, 15(3): 214-226.
- Gray, Janet Dreyfuss (1983); "The Married Professional Woman: An Examination of Her Role Conflicts and Coping Strategies", *Psychology of Women Quarterly*, 7(3): 235-243.
- Greenberg, Jerald ve Robert A. Baron (1997); *Behavior in Organizations*, New Jersey: Prentice Hall.

- Greenglass, Esther R. ve Ronald J. Burke (1991); "The Relationship between Stress and Coping among Type A's", *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(7): 361-373.
- Greenglass, Esther R. (1999); "Chapter 5: Work, Family, and Psychological Functioning: Conflict or Synergy?", *Coping, Health and Organizations* içinde (s. 87-108), (Ed.: Phil Dewe, Michael Leiter ve Tom Cox), London: Taylor ve Francis.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Nicholas J. Beutell (1985); "Sources of Conflict between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, 10(1): 76-88.
- Greenhaus, Jeffrey H., Saroj Parasuraman ve Karen M. Collins (2001); "Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships between Work-Family Conflict and Withdrawal from a Profession", *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2): 91-100.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Gary N. Powell (2003); "When Work and Family Collide: Deciding between Competing Role Demands", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 90(2): 291-303.
- Greenhaus, Jeffrey H., Karen M. Collins ve Jason D. Shaw (2003); "The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life", *Journal of Vocational Behavior*, 63(3): 510-531.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Gary N. Powell (2006); "When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment", *Academy of Management Review*, 31(1): 72-92.
- Greenhaus, Jeffrey H. (2008); "Innovations in the Study of the Work-Family Interface: Introduction to the Special Section", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3): 343-348.
- Grice, Mira M., Denise Feda, Patricia McGovern, Bruce H. Alexander, David McCaffrey ve Laurie Ukestad (2007); "Giving Birth and Returning to Work: The Impact of Work-Family Conflict on Women's Health after Childbirth", *Annals of Epidemiology*, 17(10): 791-798.
- Grotto, Angela R. ve Karen S. Lyness (2010); "The Costs of Today's Jobs: Job Characteristics and Organizational Support as Antecedents of Negative Spillover", *Journal of Vocational Behavior*, 76(3): 395-405.
- Gutek, Barbara A., Charles Y. Nakamura ve Veronica F. Nieva (1981); "The Interdependence of Work and Family Roles", *Journal of Occupational Behavior*, 2(1): 1-16.
- Gutek, Barbara A., Sabrina Searle ve Lilian Klepa (1991); "Rational versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict", *Journal of Applied Psychology*, 76(4): 560-568.

- Haan, Norma M. S. (1969); "A Tripartite Model of Ego-Functioning, Values and Clinical Research Applications", *Journal of Nervous and Mental Disease*, 148(1): 14-30.
- Haar, Jarrod M., Chester S. Spell, Michael P. O'Driscoll ve Suzette L. Dyer (2003); "Examining the Relationship between Work-Related Factors and Work-Family-Related Factors on Work-Family Conflict", *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 8(3): 98-114.
- Haar, Jarrod M. (2006); "The Downside of Coping: Work-Family Conflict, Employee Burnout and the Moderating Effects of Coping Strategies", *Journal of Management and Organization*, 12(2): 146-159.
- Haddock, Shelley A., Scott J. Ziemba, Toni Schindler Zimmerman ve Lisa R. Current (2001); "Ten Adaptive Strategies for Family and Work Balance: Advice from Successful Families", *Journal of Marital and Family Therapy*, 27(4): 445-458.
- Hall, Douglas T. (1972); "A Model of Coping with Role Conflict: The Role Behavior of College Educated Women", *Administrative Science Quarterly*, 17(4): 471-486.
- Hall, Francine S. ve Douglas T. Hall (1979); *The Two Career Couple*, Manila: Addison-Wesley Pub.
- Hammer, Leslie B., Elizabeth Allen ve Tenora D. Grigsby (1997); "Work-Family Conflict in Dual-Earner Couples: Within-Individual and Crossover Effects of Work and Family", *Journal of Vocational Behavior*, 50(2): 185-203.
- Hansen, Gary L. (1991); "Balancing Work and Family: A Literature and Resource Review", *Family Relations*, 40(3): 348-353.
- Harrison, Algea Othella ve JoAnne Holbert Minor (1978); "Interrole Conflict, Coping Strategies, and Satisfaction among Black Working Wives", *Journal of Marriage and the Family*, 40(4): 799-805.
- Harrison, Algea Othella ve JoAnne Holbert Minor (1982); "Interrole Conflict, Coping Strategies, and Role Satisfaction among Single and Married Employed Mothers", *Psychology of Women Quarterly*, 6(3): 354-360.
- Hart, Peter M. ve Cary L. Cooper (2009); "İşyerinde Stres: Daha Bütünleştirilmiş Bir Çerçeveye Doğru", *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı II. Cilt: Örgüt Psikolojisi* içinde, (s. 111-132), (Ed.: Neil Anderson, Deniz S. Öneş, Handan Kepir Sinangil ve Chockalingam Viswesvaran), İstanbul: Literatür.
- Havlovic, Stephen J. ve John P. Keenan (1991); "Coping with Work Stress: The Influence of Individual Differences", *Journal of Social Behavior and Personality*, 6(7): 199-212.

- Herbert, Theodore T. (1981); *Dimensions of Organizational Behavior*, 2nd Ed., New York: Macmillan Pub.
- Higgins, Christopher, Linda Duxbury ve Catherine Lee (1994); "Impact of Life-Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family Responsibilities", *Family Relations*, 43(2): 144-150.
- Hill, E. Jeffrey, Chongming Yang, Alan J. Hawkins ve Maria Ferris (2004); "A Cross-Cultural Test of the Work-Family Interface in 48 Countries", *Journal of Marriage and Family*, 66(5): 1300-1316.
- Hill, E. Jeffrey, Jenet I. Jakob, Laurie L. Shannon, Robert T. Brennan, Victoria L. Blanchard ve Giuseppe Martinengo (2008); "Exploring the Relationship of Workplace Flexibility, Gender, and Life Stage to Family-to-Work Conflict, and Stress and Burnout", *Community, Work and Family*, 11(2): 165-181.
- Hobfoll, Stevan E., Carla L. Dunahoo, Yossef Ben-Porath ve Jeannine Monnier (1994); "Gender and Coping: The Dual Axis Model of Coping", *American Journal of Community Psychology*, 22(1): 49-82.
- Hobfoll, Stevan, E. (2001); "The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory", *Applied Psychology: An International Review*, 50(3): 337-421.
- Holahan, Carole K. ve Lucia A. Gilbert (1979); "Interrole Conflict for Working Women: Careers versus Jobs", *Journal of Applied Psychology*, 64(1): 88.
- Holahan, Charles J. ve Rudolf H. Moos (1985); "Life Stress and Health: Personality, Coping, and Family Support in Stress Resistance", *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(3): 739-747.
- Hoobler, Jenny M., Sandy J. Wayne ve Grace Lemmon (2009); "Bosses' Perceptions of Family-Work Conflict and Women's Promotability: Glass Ceiling Effects", *Academy of Management Journal*, 52(5): 939-957.
- Hough, Leaetta M. ve Deniz S. Öneş (2009); "Kişilik Değişkenlerinin Yapısı, Ölçümü, Geçerliliği ve Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisindeki Kullanımı", *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı I. Cilt: Personel Psikolojisi* içinde (s. 281-337), (Ed.: Neil Anderson, Deniz S. Öneş, Handan Kepir Sinangil ve Chockalingam Viswesvaran), İstanbul: Literatür.
- Huang, Yueng-Hsiang, Leslie B. Hammer, Margaret B. Neal ve Nancy A. Perrin (2004); "The Relationship between Work-to-Family Conflict and Family-to-Work Conflict: A Longitudinal Study", *Journal of Family and Economic Issues*, 25(1): 79-100.

- Ilies, Remus, Kelly M. Schwind, David T. Wagner, Michael D. Johnson, D. Scott DeRue ve Daniel R. Ilgen (2007); "When Can Employees Have a Family Life? The Effects of Daily Workload and Affect on Work-Family Conflict and Social Behaviors at Home", *Journal of Applied Psychology*, 92(5): 1368-1379.
- ILO (2010); *Global Employment Trends January 2010*, Geneva: ILO Publications.
- Infomag (2010); *İş Kadını Önce 'Aile' Diyor*, 10(3): 106.
- Iverson, Roderick D. ve Catherine Maguire (2000); "The Relationship between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community", *Human Relations*, 53(6): 807-839.
- Izgar, Hüseyin (2008); "Bölüm 7: İş Doyumu", *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* içinde (s. 133-169) 2. Baskı, (Ed.: Hüseyin Izgar), Konya: Eğitim Akademi Yayınları.
- Jackson, Susan E. ve Christina Maslach (1982); "After-Effects of Job-Related Stress", *Journal of Occupational Behavior*, 3(1): 63-77.
- Jones, Allan P. ve Mark C. Butler (1980); "A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally Induced Family Role Disruption", *Journal of Marriage and Family*, 42(2): 367-376.
- Judge, Timothy A. ve Remus Ilies (2004); "Affect and Job Satisfaction: A Study of their Relationship at Work and at Home", *Journal of Applied Psychology*, 89(4): 661-673.
- Judge, Timothy A. ve John D. Kammeyer-Mueller (2010); "Chapter 8: Affect, Satisfaction, and Performance", *Research Companion to Emotion in Organizations* içinde (s. 136-151), (Ed.: Neal M. Ashkanasy ve Cary L. Cooper), Massachusetts: Edward Elgar.
- Kahn, Robert L., Donald M. Wolfe, Robert P. Quinn, J. D. Snoek ve Robert A. Rosenthal (1964); *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York: John Wiley ve Sons Inc.
- Kahn, William A. (1990); "Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work", *Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724.
- Kallasmaa, Talvi ve Alexander Pulver (2000); "The Structure and Properties of the Estonian COPE Inventory", *Personality and Individual Differences*, 29(5): 881-894.
- Kaplan, Howard B. (1983); "Psychological Distress in Sociological Context: Toward a General Theory of Psychosocial Stress", *Psychosocial Stress: Trends in Theory and Research* içinde (s. 195-264), (Ed.: Howard B. Kaplan), New York: Academic Press.

- Karatepe, Osman M. ve Orhan Uludağ (2007); “Conflict, Exhaustion, and Motivation: A Study of Frontline Employees in Northern Cyprus Hotels”, *International Journal of Hospitality Management*, 26(3): 645-665.
- Katz, Daniel ve Robert Kahn (2006); “Chapter 9: The Social Psychology of Organizations”, *Organizational Behavior II: Essential Theories of Process and Structure* içinde (s. 152-168), (Ed.: John B. Miner), New York: M. E. Sharpe Inc.
- Kergoat, Dantele (2009); “Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve Cinsiyetin Toplumsal İlişkileri”, *Praksis*, 20(2): 9-16.
- Keser, Aşkın (2005); “Çalışma Yaşamı ile Yaşam Doyumu İlişisine Teorik Bakış”, *İktisat Fakültesi Mecmuası – İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını* (Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan Özel Sayısı), 55(1): 897-913.
- Kim, Jean Lee Siew ve Choo Seow Ling (2001); “Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore”, *Women in Management Review*, 16(5/6): 204-221.
- Kirkcaldy, Bruce D. ve Cary L. Cooper (1993); “The Relationship between Work Stress and Leisure Style: British and German Managers”, *Human Relations*, 46(5): 669-680.
- Kocacık, Faruk ve Veda B. Gökkaya (2005); “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1): 195-219.
- Kohn, Paul M. ve Colleen O’Brien (1997); “The Situational Response Inventory: A Measure of Adaptive Coping”, *Personality and Individual Differences*, 22(1): 85-92.
- Las Heras, Mireira ve Douglas T. Hall (2008); “Integration of Career and Life”, *Handbook on Women in Business and Management* içinde (s. 178-205), (Ed.: Diana Bilimoria ve Sandy Kristin Piderit), Massachusetts: Edward Elgar.
- Latack, Janina C. (1986); “Coping with Job Stress: Measures and Future Directions for Scale Development”, *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 377-385.
- Latack, Janina C. ve Stephen J. Havlovic (1992); “Coping with Job Stress: A Conceptual Evaluation Framework for Coping Measures”, *Journal of Organizational Behavior*, 13(5): 479-508.
- Latack, Janina C., Angelo J. Kinicki ve Gregory E. Prussia (1995); “An Integrative Process Model of Coping with Job Loss”, *Academy of Management Review*, 20(2): 311-342.
- Lazarus, Richard S. (1991); *Emotion and Adaptation*, New York: Oxford University Press.

- Lazarus, Richard S. (1993a); "Coping Theory and Research: Past, Present, and Future", *Psychosomatic Medicine*, 55(3): 234-247.
- Lazarus, Richard S. (1993b); "From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks", *Annual Review of Psychology*, 44: 1-21.
- Lee, Jaesub ve Fredric M. Jablin (1992); "A Cross-Cultural Investigation of Exit, Voice, Loyalty and Neglect as Responses to Dissatisfying Job Conditions", *The Journal of Business Communication*, 29(3): 203-228.
- Lee, Mary Dean, Pamela Lirio Dohring, Shelley M. MacDermid ve Ellen Ernst Kossek (2004); "Professionals Becoming Parents: Socialization, Adaptation, and Identity Transformation", *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives* içinde (s. 287-317), (Ed.: Ellen Ernst Kossek ve Susan J. Lambert), London: Lawrence Erlbaum.
- Lee, Raymond T. ve Blake E. Ashforth (1996); "A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout", *Journal of Applied Psychology*, 81(2): 123-133.
- Levinson, Daniel J. (1959); "Role, Personality, and Social Structure in the Organizational Setting", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 58(2): 170-180.
- Litman, Jordan A. (2006); "The COPE Inventory: Dimensionality and Relationships with Approach- and Avoidance-Motives and Positive and Negative Traits", *Personality and Individual Differences*, 41(2): 273-284.
- Livingston, Beth A. ve Timothy A. Judge (2008); "Emotional Responses to Work-Family Conflict: An Examination of Gender Role Orientation among Working Men and Women", *Journal of Applied Psychology*, 93(1): 207-216.
- Lo, Susanna, Raymond Stone ve Catherine W. Ng (2003); "Work-Family Conflict and Coping Strategies Adopted by Female Married Professionals in Hong Kong", *Women in Management Review*, 18(¾): 182-190.
- Long, Bonita C. (1989); "Sex-Role Orientation, Coping Strategies, and Self-Efficacy of Women in Traditional and Nontraditional Occupations", *Psychology of Women Quarterly*, 13(3): 307-324.
- Luk, Dora M. ve Margaret A. Shaffer (2005); "Work and Family Domain Stressors and Support: Within- and Cross-Domain Influences on Work-Family Conflict", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(4): 489-508.
- Lyne, Kenneth ve Derek Roger (2000); "A Psychometric Re-assessment of the COPE Questionnaire", *Personality and Individual Differences*, 29(2): 321-335.

- MacDermid, Shelley M. (2004); "Chapter 2: (Re)Considering Conflict between Work and Family", *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives* içinde (s. 19-40), (Ed.: Ellen Ernst Kossek ve Susan J. Lambert), London: Lawrence Erlbaum.
- Madsen, Susan R. (2001); "Work and Family Conflict: A Review of the Theory and Literature", *Academy of Human Resource Development Conference Proceedings* (Symposium 22), Tulsa, Oklahoma.
- Marks, Stephen R. (1977); "Multiple Roles and Role Strain: Some Notes on Human Energy, Time and Commitment", *American Sociological Review*, 42(6): 921-936.
- Marshall, Nancy L. ve Allison J. Tracy (2009); "After the Baby: Work-Family Conflict and Working Mothers' Psychological Health", *Family Relations*, 58(4): 380-391.
- Matthews, Russell A., Carrie A. Bulger ve Janet L. Barnes-Farrell (2010a); "Work Social Supports, Role Stressors, and Work-Family Conflict: The Moderating Effect of Age", *Journal of Vocational Behavior*, 76(1): 78-90.
- Matthews, Russell A., Janet L. Barnes-Farrell ve Carrie A. Bulger (2010b); "Advancing Measurement of Work and Family Domain Boundary Characteristics", *Journal of Vocational Behavior*, 77(3): 447-460.
- Mauno, Saija ve Ulla Kinnunen (1999); "The Effects of Job Stressors on Marital Satisfaction in Finnish Dual-Earner Couples", *Journal of Organizational Behavior*, 20(6): 879-895.
- McLanahan, Sara ve Julia Adams (1987); "Parenthood and Psychological Well-Being", *Annual Review of Immunology*, 5: 237-257.
- Mesmer-Magnus, Jessica R. ve Chockalingam Viswesvaran (2005); "Convergence between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination", *Journal of Vocational Behavior*, 67(2): 215-232.
- Michel, Jesse S. ve Michael B. Hargis (2008); "Linking Mechanisms of Work-Family Conflict and Segmentation", *Journal of Vocational Behavior*, 73(3): 509-522.
- Michel, Jesse S., Jacqueline K. Mitchelson, Shaun Pichler ve Kristin L. Cullen (2010); "Clarifying Relationships among Work and Family Social Support, Stressors, and Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, 76(1): 91-104.
- Milliken, Frances J., Luis L. Martins ve Hal Morgan (1998); "Explaining Organizational Responsiveness to Work-Family Issues: The Role of Human Resource Executives as Issue Interpreters", *Academy of Management Journal*, 41(5): 580-592.

- Milliken, Frances J. ve Linda M. Dunn-Jensen (2004); "Chapter 3: The Changing Time Demands of Managerial and Professional Work: Implications for Managing the Work-Life Boundary", *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives* içinde (s. 43-59), (Ed.: Ellen Ernst Kossek ve Susan J. Lambert), Lawrence Erlbaum, London.
- Monat, Alan ve Richard S. Lazarus (1977); *Stress and Coping: An Anthology*, New York: Columbia University Press.
- Montgomery, Anthony J., Efharis P. Panagopoulou, Maria C. W. Peeters ve Wilmar B. Schaufeli (2005); "The Meaning of Work and Home", *Community, Work and Family*, 8(2): 141-161.
- Moreno-Jiménez, Bernardo, Margarita Mayo, Ana Isabel Sanz-Vergel, Sabine Geurts, Alfredo Rodríguez-Muñoz ve Eva Garrosa (2009); "Effects of Work-Family Conflict on Employees' Well-Being: The Moderating Role of Recovery Strategies", *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4): 427-440.
- Morgan, Hal ve Frances J. Milliken (1992); "Keys to Action: Understanding Differences in Organizations' Responsiveness to Work-and-Family Issues", *Human Resource Management*, 31(3): 227-248.
- Neal, Margaret B. ve Leslie B. Hammer (2007); *Working Couples Caring for Children and Aging Parents: Effects on Work and Well-Being*, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Netemeyer, Richard G., James S. Boles ve Robert McMurrian (1996); "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", *Journal of Applied Psychology*, 81(4): 400-410.
- Niles, Spencer G., Edwin L. Herr ve Paul J. Hartung (2001); *Achieving Life Balance: Myths, Realities, and Developmental Perspectives*, Center on Education and Training for Employment, Ohio: Center Pub.
- Nippert-Eng, Christena (1996); "Calendars and Keys: The Classification of Home and Work", *Sociological Forum*, 11(3): 563-582.
- Nomaguchi, Kei M. (2009); "Change in Work-Family Conflict among Employed Parents between 1977 and 1997", *Journal of Marriage and Family*, 71(1): 15-32.
- Noor, Noraini M. (2002); "Work-Family Conflict, Locus of Control, and Women's Well-Being: Tests of Alternative Pathways", *Journal of Social Psychology*, 142(5): 645-662.
- Noor, Noraini M. (2004); "Work-Family Conflict, Work- and Family-Role Salience, and Women's Well-Being", *The Journal of Social Psychology*, 144(4): 389-405.

- Ofluoğlu, Gökhan, Ahmet Ferda Çakmak ve Ozan Büyükyılmaz (2009); *İş-Aile Yaşam Çatışmasının Nedenleri ve İş Sağlığı Açısından Sonuçları*, 5. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi, 16-18 Nisan, Adana.
- Örnek, Ali Şahin ve Şule Aydın (2006); *Kriz ve Stres Yönetimi*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Özen Kapız, Serap (2002); "İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3): 139-153.
- Özer, Mustafa ve Kemal Biçerli (2003); "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1): 55-85.
- Parasuraman, Saroj ve Joseph A. Alutto (1981); "An Examination of the Organizational Antecedents of Stressors at Work", *The Academy of Management Journal*, 24(1): 48-67.
- Parasuraman, Saroj ve Claire A. Simmers (2001); "Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study", *Journal of Organizational Behavior*, 22(5): 551-568.
- Patterson, Joän M. (2002); "Integrating Family Resilience and Family Stress Theory", *Journal of Marriage and Family*, 64(2): 349-360.
- Pearlin, Leonard I. ve Carmi Schooler (1978); "The Structure of Coping", *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1): 2-21.
- Peeters, Maria C. W., Jan de Jonge, Peter P. M. Janssen ve Sjaak van der Linden (2004); "Work-Home Interference, Job Stressors, and Employee Health in a Longitudinal Perspective", *International Journal of Stress Management*, 11(4): 305-322.
- Pelizzon, Sheila Margaret (2009); *Kadının Konumu Nasıl Değişti?: Feodalizmden Kapitalizme*, (Çev.: İhsan Ercan Sadi ve Cem Somel), İstanbul: İmge Kitabevi.
- Perrewé, Pamela L., Wayne A. Hochwarter ve Christian Kiewitz (1999); "Value Attainment: An Explanation for the Negative Effects of Work-Family Conflict on Job and Life Satisfaction", *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4): 318-326.
- Pleck, Joseph H. (1977); "The Work-Family Role System", *Social Problems*, 24:417-427.
- Pleck, Joseph H., Graham L. Staines ve Linda Lang (1980); "Conflicts between Work and Family Life", *Monthly Labor Review*, 103(3): 29-32.
- Poelmans, Steven A. Y. (2004); "The Decision Process Theory of Work and Family", *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual*

- Perspectives* içinde (s. 263-285), (Ed.: Ellen Ernst Kossek ve Susan J. Lambert), London: Lawrence Erlbaum.
- Poelmans, Steven, Michael O'Driscoll ve Barbara Beham (2005); "An Overview of International Research on the Work-Family Interface", *Work and Family: An International Research Perspective* içinde (s. 3-47), (Ed.: Steven Poelmans), New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Powell, Gary N. ve Jeffrey H. Greenhaus (2006); "Is the Opposite of Positive Negative? Untangling the Complex Relationship between Work-Family Enrichment and Conflict", *Career Development International*, 11(7): 650-659.
- Rahim, M. Afzalur (2000); *Managing Conflict in Organizations*, 3rd Ed., Westport: Quorum.
- Razon, Norma (2006); "Çalışan Anne ve Çocuğu", Ana-Baba Okulu içinde (s.229-244), 12. Basım, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Reitzes, Donald C. ve Elizabeth J. Mutran (1994); "Multiple Roles and Identities: Factors Influencing Self-Esteem among Middle-Aged Working Men and Women", *Social Psychology Quarterly*, 57(4): 313-325.
- Rothbard, Nancy P. ve Jeffrey R. Edwards (2003); "Investment in Work and Family Roles: A Test of Identity and Utilitarian Motives", *Personnel Psychology*, 56(3): 699-730.
- Rotondo, Denise M., Dawn S. Carlson ve Joel F. Kincaid (2003); "Coping with Multiple Dimensions of Work-Family Conflict", *Personnel Review*, 32(3): 275-296.
- Rotondo, Denise M. ve Joel F. Kincaid (2008); "Conflict, Facilitation, and Individual Coping Styles across the Work and Family Domains", *Journal of Managerial Psychology*, 23(5): 484-506.
- Rusbult, Caryl E., Dan Farrell, Glen Rogers ve Arch G. Manious III (1988); "Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction", *Academy of Management Journal*, 31(3): 599-627.
- Schermerhorn Jr., John R., James G. Hunt ve Richard N. Osborn (2002); *Organizational Behavior*, 7th Ed., Phoenix: Wiley.
- Schieman, Scott, Debra Branch McBrier ve Karen Van Gundy (2003); "Home-to-Work Conflict, Work Qualities, and Emotional Distress", *Sociological Forum*, 18(1): 137-164.
- Schnittger, Maureen H. ve Gloria W. Bird (1990); "Coping among Dual-Career Men and Women across the Family Life Cycle", *Family Relations*, 39(2): 199-205.

- Shelton, Lois M. (2006); "Female Entrepreneurs, Work-Family Conflict, and Venture Performance: New Insights into the Work-Family Interface", *Journal of Small Business Management*, 44(2): 285-297.
- Sica, Claudio, Caterina Novara, Stella Dorz ve Ezio Sanavio (1997); "Coping Strategies: Evidence for Cross-Cultural Differences? A Preliminary Study with the Italian Version of Coping Orientations to Problems Experienced (COPE)", *Personality and Individual Differences*, 23(6): 1025-1029.
- Siegel, Phyllis A., Corinne Post, Joel Brockner, Ariel Y. Fishman ve Charlee Garden (2005); "The Moderating Influence of Procedural Fairness on the Relationship between Work-Life Conflict and Organizational Commitment", *Journal of Applied Psychology*, 90(1): 13-24.
- Silah, Mehmet (2005); *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayınları.
- Sinacore-Guinn, Ada L., F. Özge Akçalı ve Susan Winter Fledderus (1999); "Employed Women: Family and Work-Reciprocity and Satisfaction", *Journal of Career Development*, 25(3): 187-201.
- Siva, Nazlı Ayşe (1991); *İnfertilitede Stresle Başetme, Öğrenilmiş Güçlülük ve Depresyonun İncelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Nörolojik Bilimler ve Psikiyatri Enstitüsü, Ankara.
- Skinner, Denise A. ve Hamilton I. McCubbin (1982); "Coping in Dual-Employed Families: Spousal Differences", *Annual Meeting of the National Council on Family Relations*, Washington DC.
- Somech, Anita ve Anat Drach-Zahavy (2007); "Strategies for Coping with Work-Family Conflict: The Distinctive Relationships of Gender Role Ideology", *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1): 1-19.
- Stahl, Günter K. ve Paula Caliguiri (2005); "The Effectiveness of Expatriate Coping Strategies: The Moderating Role of Cultural Distance, Position Level, and Time on the International Assignment", *Journal of Applied Psychology*, 90(4): 603-615.
- Staines, Graham L. (1980); "Spillover versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship between Work and Non-work", *Human Relations*, 33(2): 111-129.
- Staines, Graham ve Pamela O'Connor (1980); "Conflicts among Work, Leisure, and Family Roles", *Monthly Labor Review*, 103(8): 35-39.
- Steffy, Brian D., ve Jones, Jack W. (1988); "The Impact of Family and Career Planning Variables on the Organizational, Career and Community Commitment of Professional Women", *Journal of Vocational Behavior*, 32(2): 196-212.

- Steinmetz, Holger, Michael Frese ve Peter Schmidt (2008); "A Longitudinal Panel Study on Antecedents and Outcomes of Work-Home Interference", *Journal of Vocational Behavior*, 73(2): 231-241.
- Stryker, Sheldon ve Richard T. Serpe (1994); "Identity Saliency and Psychological Centrality: Equivalent, Overlapping, or Complementary Concepts?", *Social Psychology Quarterly*, 57(1): 16-35.
- ten Brummelhuis, Lieke L., Arnold B. Bakker ve Martin C. Euwema (2010); "Is Family-to-Work Interference Related to Co-Workers' Work Outcomes?", *Journal of Vocational Behavior*, 77(3): 461-469.
- Thoits, Peggy A. (1991); "On Merging Identity Theory and Stress Research", *Social Psychology Quarterly*, 54(2): 101-112.
- Thoits, Peggy A. (1995); "Identity-Relevant Events and Psychological Symptoms: A Cautionary Tale", *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1): 72-82.
- Tobin, David L., Kenneth A. Holroyd, Russ V. Reynolds ve Joan K. Wigal (1989); "The Hierarchical Factor Structure of the Coping Strategies Inventory", *Cognitive Therapy and Research*, 13(4): 343-361.
- Toksöz, Gülay (2007); *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu*, Ankara: ILO Yayınları.
- Tomič, Mileta (2012); "Mobbing: The Incidence of Mobbing Activities and Differences Regarding Workplace and Gender", *Megatrend Review*, 9(1): 243-252.
- TÜİK (2012); *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2011*, Yayın No: 3684, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.
- TÜİK (2013); *İstatistiklerle Kadın 2012*, Yayın No: 3904, Ankara: Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası.
- TÜSİAD-KAGİDER (2008); *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri ("Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset" Raporunun Güncellenmesi)*, <http://akgul.bilkent.edu.tr/Tusiad/KADINRAPOR.pdf>, (Erişim Tarihi: 09.09.2013).
- Uluocak, Şeref ve Cumhuriyet Aslan (2012); *Kadın Bakış Açısından Toplumsal Cinsiyet Rollerini*, Çanakkale: Çanakkale Kitaplığı.
- United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (2013); *Labor Force Statistics from the Current Population Survey*, <http://www.bls.gov/cps/cpsaat39.htm>, (Erişim Tarihi: 09.09.2013).

- Uraz, Arzu, Meltem Aran, Müşerref Hüsamoğlu, Dilek Okkalı Şanalımış ve Sinem Çapar (2010); “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler”, *Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu*, Sayı: 2, Ankara
- van Daalen, Geertje, Tineke M. Willemsen ve Karin Senders (2006); “Reducing Work-Family Conflict through Different Sources of Social Support”, *Journal of Vocational Behavior*, 69(3): 462-476.
- Voydanoff, Patricia ve Robert F. Kelly (1984); “Determinants of Work-related Family Problems among Employed Parents”, *Journal of Marriage and Family*, 46(4): 881-892.
- Voydanoff, Patricia (1988); “Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict”, *Journal of Marriage and Family*, 50(3): 749-761.
- Voydanoff, Patricia ve Brenda W. Donnelly (1989); “Work and Family Roles and Psychological Distress”, *Journal of Marriage and Family*, 51(4): 923-932.
- Voydanoff, Patricia ve Brenda W. Donnelly (1999); “Multiple Roles and Psychological Distress: The Intersection of the Paid Worker, Spouse, and Parent Roles with the Role of the Adult Child”, *Journal of Marriage and Family*, 61(3): 725-738.
- Voydanoff, Patricia (2004); “The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and Facilitation”, *Journal of Marriage and Family*, 66(2): 398-412.
- Voydanoff, Patricia (2005a); “Consequences of Boundary-Spanning Demands and Resources for Work-to-Family Conflict and Perceived Stress”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4): 491-503.
- Voydanoff, Patricia (2005b); “Work Demands and Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships”, *Journal of Family Issues*, 26(6): 707-726.
- Voydanoff, Patricia (2005c); “Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach”, *Journal of Marriage and Family*, 67(4): 822-836.
- Watai, Izumi, Noriko Nishikido ve Sachiyo Murashima (2008); “Gender Difference in Work-Family Conflict among Japanese Information Technology Engineers with Preschool Children”, *Journal of Occupational Health*, 50(4): 317-327.
- Wayne, Julie Holliday, Nicholas Musisca ve William Fleeson (2004); “Considering the Role of Personality in the Work-Family Experience: Relationships of the Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation”, *Journal of Vocational Behavior*, 64(1): 108-130.

- Wayne, Julie Holliday, Joseph G. Grzywacz, Dawn S. Carlson ve K. Michele Kacmar (2007); "Work-Family Facilitation: A Theoretical Explanation and Model of Primary Antecedents and Consequences", *Human Resource Management Review*, 17(1): 63-76.
- Weer, Christy H., Jeffrey H. Greenhaus ve Frank Linnehan (2010); "Commitment to Nonwork Roles and Job Performance: Enrichment and Conflict Perspectives", *Journal of Vocational Behavior*, 76(2): 306-316.
- WEF (2013); *The Global Gender Gap Report 2012*, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf, (Erişim Tarihi: 25.03.2013).
- Welbourne, Jennifer L., Donald Eggerth, Tara A. Hartley, Michael E. Andrew ve Francisco Sanches (2007); "Coping Strategies in the Workplace: Relationships with Attributional Style and Job Satisfaction," *Journal of Vocational Behavior*, 70(2): 312-325.
- Wells, Jennifer D., Stevan E. Hobfoll ve Justin Lavin (1997); "Resource Loss, Resource Gain, and Communal Coping during Pregnancy among Women with Multiple Roles", *Psychology of Women Quarterly*, 21(4): 645-662.
- Wharton, Amy S. ve Rebecca J. Erickson (1993); "Managing Emotions on the Job and at Home: Understanding the Consequences of Multiple Emotional Roles", *Academy of Management Review*, 18(3): 457-486.
- Wiersma, Uco J. (1994), "A Taxonomy of Behavioral Strategies for Coping with Work-Home Conflict", *Human Relations*, 47(2): 211-221.
- Wiese, Bettina S., Christine P. Seiger, Christian M. Schmid ve Alexandra M. Freund (2010); "Beyond Conflict: Functional Facets of the Work-Family Interplay", *Journal of Vocational Behavior*, 77(1): 104-117.
- Wilensky, Harold L. (1960); "Work, Careers, and Social Integration", *International Social Science Journal*, 12(4): 543-560.
- Williams, Kevin J., Jerry Suls, George M. Alliger, Susan M. Learner ve Choi K. Wan (1991); "Multiple Role Juggling and Daily Mood States in Working Mothers: An Experience Sampling Study", *Journal of Applied Psychology*, 76(5): 664-674.
- Williams, Kevin J. ve George M. Alliger (1994); "Role Stressors, Mood Spillover, and Perceptions of Work-Family Conflict in Employed Parents", *Academy of Management Journal*, 37(4): 837-868.
- Winkel, Doan E. ve Russell W. Clayton (2010); "Transitioning between Work and Family Roles as a Function of Boundary Flexibility and Role Salience", *Journal of Vocational Behavior*, 76(2): 336-343.

- Winslow, Sarah (2005); "Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977-1997", *Journal of Family Issues*, 26(6): 727-755.
- Yaman Öztürk, Melda (2010); "Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emeği: 1980'lerden 2000'lere", *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği* içinde, (s. 25-78), (Ed.: Saniye Dedeoğlu ve Melda Yaman Öztürk), İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları.
- Yavuzer, Haluk (2010); *Ana-Baba ve Çocuk*, 21. Baskı, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yogev, Sara ve Jeanne Brett (1985); "Patterns of Work and Family Involvement among Single- and Dual-Earner Couples", *Journal of Applied Psychology*, 70(4): 754-768.
- Zamantılı Nayır, Dilek (2008); "İşi ve Ailesi Arasındaki Kadın: Tekstil ve Bilgi İşlem Girişimcilerinin Rol Çatışmasına Getirdikleri Çözüm Stratejileri", *Ege Akademik Bakış*, 8(2): 631-650.
- Zetkin, Clara, Nadezhda Krupskaya ve Wilhelm Pieck (1996); *Kadın Sorunu Üzerinde Seçme Yazılar ve Clara Zetkin Üzerine*, 3. Basım, (Çev.: İsmail Yarkin), Ankara: İnter Yayınları.
- Zuckerman, Miron ve Marylene Gagne (2003); "The COPE Revisited: Proposing a 5-Factor Model of Coping Strategies", *Journal of Research in Personality*, 37(3): 169-204.

EKLER

Ek 1: Anket Örneği

Değerli Anne,

Bu anket, çalışan annelerin yaşadığı iş ve aile yaşamları arasında ortaya çıkan çatışmalarla başa çıkma yöntemlerini ve işten duydukları tatmin düzeylerini ölçmek üzere tasarlanmıştır. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı öğrencisi olarak yürütmekte olduğum “BAŞA ÇIKMA STRATEJİLERİNİN İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE İŞ TATMİNİ ETKİLEŞİMİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ÇALIŞAN ANNELER ÖRNEĞİ” başlıklı doktora tezimde kullanılacak olan bu anketi doldururken **isim belirtmeyiniz** ve soruları cevaplarken **soruları boş bırakmamaya özen gösteriniz**. Vereceğiniz cevapların samimiyeti çalışmanın yol göstericiliğini doğrudan etkileyeceği için, lütfen içtenlikle yanıtlayınız.

Katılımınız, sabrınız ve ayırdığınız zaman için çok teşekkür ederim.

Arş. Gör. Banu Açıkgöz

Bülent Ecevit Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

I. SOSYO-DEMOGRAFİK BİLGİLER

1. Yaşınız:			
2. Medeni durumunuz:	() Evli () Bekar			
3. Eğer evli iseniz, kaç yıldır evlisiniz?yıl			
4. En son bitirdiğiniz okul:	() Tahsilim yok	() Üniversite		
	() İlkokul	() Yüksek lisans		
	() Ortaokul	() Doktora		
	() Lise			
5. Aylık toplam hane geliriniz: TL			
6. Şu anda çalışıyor musunuz?	() Evet, tam zamanlı			
	() Evet, yarı zamanlı			
	() Çalışmıyorum			
● Eğer cevabınız hayır ise, anketi cevaplamayınız. Katılımınız için teşekkür ederim.				
○ Eğer cevabınız evet ise, anketi yanıtlamaya devam ediniz.				
7. Mesleğinizi belirtiniz:			
8. Çalıştığınız sektör:	() Kamu () Özel			
9. Şu andaki işyerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz?yıl			
10. İş hayatındaki toplam çalışma süreniz ne kadardır?yıl			
11. Haftada ortalama kaç saat çalışıyorsunuz?saat			
12. Mevcut işinizde idari göreviniz bulunuyor mu?	() Evet () Hayır			

13. İşiniz nedeniyle iş-aile yaşam denge­nizi sarsacak sıklıkta şehir dışı iş gezisine çıkıyor musunuz?	() Evet	() Hayır	
14. İşiniz nedeniyle iş-aile yaşam denge­nizi sarsacak sıklıkta fazla mesaiye kalıyor musunuz?	() Evet	() Hayır	
15. Evliyseniz, eşiniz çalışıyor mu?	() Evet, tam zamanlı () Evet, yarı zamanlı () Hayır, çalışmıyor		
16. Eşiniz çalışıyor ise, sizin iş-aile yaşantınızı sarsacak sıklıkta şehir dışına iş gezisine gidiyor mu?	() Evet	() Hayır	
17. Eşiniz çalışıyor ise, sizin iş-aile yaşantınızı sarsacak sıklıkta fazla mesaiye kalıyor mu?	() Evet	() Hayır	
18. 0-18 yaş arasında bulunan çocuğunuzun/çocuklarınızın yaş(lar)ını ve gittiği/gittikleri okulu belirtiniz:			
1. çocukyaşında, <input type="checkbox"/> Okula gitmiyor <input type="checkbox"/> Yuva/Kreş/Anaokulu <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Üniversite			
2. çocuk yaşında, <input type="checkbox"/> Okula gitmiyor <input type="checkbox"/> Yuva/Kreş/Anaokulu <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Üniversite			
3. çocuk yaşında, <input type="checkbox"/> Okula gitmiyor <input type="checkbox"/> Yuva/Kreş/Anaokulu <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Üniversite			
4. çocuk yaşında, <input type="checkbox"/> Okula gitmiyor <input type="checkbox"/> Yuva/Kreş/Anaokulu <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Üniversite			
5. çocuk yaşında, <input type="checkbox"/> Okula gitmiyor <input type="checkbox"/> Yuva/Kreş/Anaokulu <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Üniversite			
19. 0-6 yaş grubunda çocuğunuz varsa, siz isteyken çocuğunuzun bakımını kim üstleniyor?	() Aile büyükleri		
	() Kreş/yuva/anaokulu		
	() Eşim		
	() Ücretli yardımcı		
	() Diğer (lütfen belirtiniz):		
20. Çocuk bakımı dışında, ev işleri için ücretli bir yardımcınız var mı?	() Evet	() Hayır	() Bazen
21. Evde bakmakla yükümlü olduğunuz bir aile büyüğünüz bulunuyor mu?	() Evet, bulunuyor	() Hayır, bulunmuyor	

	Hiç zaman ayıramıyorum	Zaman ayırabiliyorum ama yetersiz kalıyor	Yeterli zaman ayırabiliyorum
22. Günde yaklaşık kaç saatinizi ütü, temizlik, yemek, alışveriş gibi ev işlerine ayırıyorsunuz?	()	()	()
23. Günde yaklaşık kaç saatinizi aile büyüklerinize ayırıyorsunuz?	()	()	()
24. Günde yaklaşık kaç saatinizi eşinize ayırıyorsunuz?	()	()	()
25. Günde yaklaşık kaç saatinizi kendinize (hobiler veya dinlenmek gibi) ayırıyorsunuz?	()	()	()
26. Günde çocuğunuza veya çocuklarınızdan her birine ne kadar zaman ayırabiliyorsunuz?	()	()	()

II. LÜTFEN AŞAĞIDA YER ALAN İŞ-AİLE VE AİLE-İŞ ÇATIŞMASINA İLİŞKİN İFADELERE KATILMA DERECENİZİ İŞARETLEYİNİZ.

İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.	İşime ilişkin sorumluluklarım, ev ve aile yaşamıma ilişkin sorumluluklarım ile çatışıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	İşyerimde harcadığım süre, ailevi sorumluluklarımı tam anlamıyla yerine getirmemi zorlaştırıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	İşimin yüklediği ağır sorumluluklar nedeniyle evde yapmak istediklerimi gerçekleştiriyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	İşte yaşadığım gerginlikler ailevi görevlerimi tam olarak gerçekleştirilmemi engelliyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	İşimdeki sorumluluklarım nedeniyle ailevi etkinliklere ilişkin planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
AİLE-İŞ ÇATIŞMASI ÖLÇEĞİ		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.	Aileme ya da eşime ilişkin sorumluluklarım, işimle ilgili aktivitelerle çatışıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2.	Ev yaşamımdaki sorumluluklarımı yerine getirebilmek için işimi yarım bırakıp ertelemek zorunda kalıyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3.	Ailemin ya da eşimin isteklerini karşılayabilmek için iş hayatımda yapmak istediklerimi tam olarak yerine getiremiyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4.	Aile hayatım, işe zamanında gitmek, günlük işlerimi yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi iş hayatımdaki sorumluluklarım ile çatışıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5.	Aile hayatımdan kaynaklanan gerginlikler, işime ilişkin görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırıyor.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

III. İŞ-AİLE VEYA AİLE-İŞ ÇATIŞMASI YAŞAMANIZ DURUMUNDA, AŞAĞIDA YER ALAN BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİNİ KULLANMA SIKLIĞINIZI BELİRTİNİZ.

COPE - BAŞA ÇIKMA TUTUMLARINI DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ		Pek kullanmam	Çok az kullanırım	Bazen kullanırım	Çok sık kullanırım
1.	Sorunlardan uzaklaşmak için kendimi işime veya diğer faaliyetlere veririm.	(1)	(2)	(3)	(4)
2.	Çabamı içinde bulunduğum duruma ilişkin bir şeyler yapmaya odaklarım.	(1)	(2)	(3)	(4)
3.	Kendi kendime bütün bu olanların gerçek olmadığını söylerim.	(1)	(2)	(3)	(4)
4.	Kendimi daha iyi hissetmek için alkol veya sakinleştirici alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)
5.	Çevremdeki dost ve yakınlarımın duygusal desteğine başvururum.	(1)	(2)	(3)	(4)
6.	Sorunla uğraşmayı bırakırım.	(1)	(2)	(3)	(4)
7.	Durumu iyileştirme adına harekete geçerim.	(1)	(2)	(3)	(4)
8.	Olanlara inanmayı reddederim.	(1)	(2)	(3)	(4)
9.	Olumsuz hislerimden kurtulmak için kendime telkinde bulunurum.	(1)	(2)	(3)	(4)
10.	Çevremdekilerden yardım ve tavsiye alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)
11.	Sorunla başa çıkabilmek için alkol veya sakinleştirici kullanırım.	(1)	(2)	(3)	(4)
12.	Durumu daha olumlu gösterebilecek bakış bir açıdan bakmayı denerim.	(1)	(2)	(3)	(4)
13.	Kendimi eleştiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)
14.	İçinde bulunduğum durumla ilgili strateji geliştirmeye çalışırım.	(1)	(2)	(3)	(4)
15.	Birilerinin bana anlayış göstermesini ve beni rahatlatmasını umarım.	(1)	(2)	(3)	(4)
16.	Sorunla başa çıkma çabalarımın son veririm.	(1)	(2)	(3)	(4)
17.	Olanlarda iyi bir taraf ararım.	(1)	(2)	(3)	(4)
18.	İşi şakaya vururum.	(1)	(2)	(3)	(4)
19.	Sorunu daha az düşünmek için TV izlemek, kitap okumak, uyumak veya alışverişe gitmek gibi faaliyetlerle uğraşırım.	(1)	(2)	(3)	(4)
20.	Olanları bütün gerçekliğiyle kabullenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)
21.	Olumsuz duygularımı dile getiririm.	(1)	(2)	(3)	(4)
22.	Dinen rahatlama yoluna giderim.	(1)	(2)	(3)	(4)
23.	Yakınlarımdan ne yapmam gerektiği konusunda tavsiye/yardım alırım.	(1)	(2)	(3)	(4)
24.	Sorunla yaşamayı öğrenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)

COPE - BAŞA ÇIKMA TUTUMLARINI DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ		Pek kullanmam	Çok az kullanırım	Bazen kullanırım	Çok sık kullanırım
25.	Sorunu çözmeye yönelik bir adım atmak için iyice düşünürüm.	(1)	(2)	(3)	(4)
26.	Olanlar yüzünden kendimi suçlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)
27.	Dua eder veya meditasyon yaparım.	(1)	(2)	(3)	(4)
28.	İçinde bulunduğum durumla dalga geçerim.	(1)	(2)	(3)	(4)

Anketiniz bitmiştir. Katılımınız ve ayırdığınız zaman için tekrar teşekkür ederim.

Arş. Gör. Banu AÇIKGÖZ