



T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ VE OTELCİLİK ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞ AİLE ÇATIŞMASININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE
ETKİSİNDE CAM TAVAN ALGISININ ARACILIK ROLÜ:
KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eda Pamuk

Doç. Dr. Ediz GÜRİPEK

TOKAT-2024

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Doç. Dr. Ediz GÜRİPEK danışmanlığında hazırlamış olduğum “İş Aile Çatışmasının Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisinde Cam Tavan Algısının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı Yüksek Lisans/ Doktora tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

.../.../...

Eda Pamuk

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans eğitim sürecim boyunca ve çalışmanın hazırlanma aşamasında deneyimleri ile bana ışık tutan, yolumu engin bilgileri ile aydınlatan kıymetli hocam Doç. Dr. Ediz GÜRİPEK'e desteğinden dolayı teşekkürü borç bilirim.

Yüksek Lisans eğitim sürecim boyunca benden desteklerini hiç esirgemeyen değerli hocam Arş. Gör. Dr. Cansu UZUN GÜRİPEK'e,

Lisans eğitimimden bu yana aynı yolda ilerlediğim, her koşulda yanımda olan arkadaşım Erdem BİNİCİ'ye

En büyük teşekkürüm verilerin toplanmasında elinden geleni yapan, değerli vaktini ayırıp ankete katılan yalnız ve güçlü kadınlara.

Şu an burada olmasa da aslında hep benimle olan ve beni bir yerlerden izlediğine inandığım rahmetli babama sevgi ve saygılarımla...

JÜRİ KABUL VE ONAY

Eda Pamuk tarafından hazırlanan “İş Aile Çatışmasının Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisinde Cam Tavan Algısının Aracılık Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 29 Kasım 2024 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Üye (Başkan): Prof. Dr. Berrin GÜZEL

.....

Üye: Doç. Dr. Ediz GÜRİPEK

.....

Üye: Doç. Dr. Emin ARSLAN

.....

ONAY

...../...../.....

Doç. Dr. Yusuf TEMÜR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ÖZET

İŞ AİLE ÇATIŞMASININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİNDE CAM TAVAN ALGISININ ARACILIK ROLÜ: KONAKLAMA İŞLETMELERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Pamuk, Eda

Yüksek Lisans Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Ediz Güripek

Kasım 2024, xi + 166 sayfa

Bu çalışma, turizm sektöründe çalışan kadınların iş-aile çatışması, mesleki tükenmişlik ve cam tavan algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma kapsamında, kadın çalışanların iş yaşamları ve aile sorumluluklarını dengelemekte karşılaştıkları zorlukların mesleki tükenmişlik ve cam tavan sendromu ile ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır. Araştırma, turizm sektöründe kadın çalışanların iş-aile çatışması nedeniyle yaşadıkları stresin, tükenmişlik düzeylerini nasıl etkilediğini ve bu etkide cam tavan algısının aracılık rolü olup olmadığını ortaya koymayı hedeflemiştir.

Araştırma, Bodrum ve Kuşadası bölgesinde konaklama işletmelerinde bulunan 387 kadın çalışanın katılımlarıyla veriler toplanmıştır. Bu çalışmada nicel analiz yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmış ve beşli likert ölçeği ile veri toplanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılarak değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Örneklem büyüklüğü KMO değerine göre belirlenmiş ve güvenirlik testinde Cronbach Alfa katsayısı $> 0,7$ olarak saptanmıştır. Bu araştırma sonucunda iş-aile çatışmasının kadın çalışanların mesleki tükenmişlik üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve cam tavan algısının bu ilişkiyi güçlendirdiğini göstermiş, ayrıca iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi olduğu görülmüştür.

Bu çalışma, kadın çalışanların iş-aile dengesi, mesleki tükenmişlik ve cam tavan sendromu gibi önemli konuları ele alarak, turizm sektörü özelinde çalışan kadınların

karşılaştıkları sorunlara dair önemli bulgular sunmaktadır. Araştırma, bu sorunlarla başa çıkmak için daha esnek çalışma koşulları ve kadınların kariyer gelişimini destekleyici politikaların önemini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Mesleki Tükenmişlik, Cam Tavan Algısı, Turizm Sektörü, Kadın Çalışanlar.



ABSTRACT

Pamuk, Eda

Master's Degree in Tourism Management and Hospitality Sciences

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ediz Güripek

November 2024, xi + 166 pages

This study aims to examine the relationship between work-family conflict, occupational burnout, and glass ceiling perceptions among women working in the tourism sector. Specifically, the study investigates whether the difficulties women face in balancing their work lives and family responsibilities are associated with occupational burnout and the glass ceiling syndrome. The research seeks to uncover how the stress stemming from work-family conflict among female employees in the tourism sector affects their levels of burnout, and whether glass ceiling perceptions play a mediating role in this effect.

The research was conducted with the participation of 387 female employees working in accommodation establishments in Bodrum and Kuşadası. In this research, the survey method was used as one of the quantitative analysis methods and data was collected with a five-point Likert scale. The relationships between the variables were examined by performing confirmatory factor analysis and correlation analysis. The sample size was determined according to the KMO value and the Cronbach Alpha coefficient was determined as > 0.7 in the reliability test. As a result of this research, it was shown that work-family conflict has a significant effect on the occupational burnout of female employees and that the glass ceiling perception strengthens this relationship, and it was also seen that the glass ceiling perception has a mediating effect in the relationship between work-family, family-work conflict and burnout.

This study presents important findings regarding issues faced by women in the tourism sector, focusing on work-family balance, occupational burnout, and the glass ceiling syndrome. The research emphasizes the need for more flexible working conditions and supportive policies for women's career development as strategies to address these challenges.

Keywords: Work-Family Conflict, Occupational Burnout, Glass Ceiling Perception, Tourism Sector, Female Employees.



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
JÜRİ KABUL VE ONAY	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
TABLOLAR.....	x
ŞEKİLLER	xi
GİRİŞ	1
1. İŞ AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI VE KAPSAMI	3
1.1. İş Hayatının Önemi	3
1.2. Aile'nin Önemi.....	4
1.3. İş Aile Çatışması Kavramının Tanımı.....	6
1.4. İş Aile Çatışması Türleri	12
1.4.1. Zaman Esaslı Çatışma	14
1.4.2. Gerginlik Esaslı Çatışma.....	16
1.4.3. Davranış Esaslı Çatışma	19
1.5. Rol Çatışması	20
1.6. İş-Aile Çatışması Kuramları.....	24
1.6.1. Akılcı Bakış Açısı Kuramı	26
1.6.2. Taşma Kuramı.....	27
1.6.3. Telafi Kuramı	27
1.6.4. Katkı Kuramı	27
1.6.5. Çatışma Kuramı	28
1.8. İş-Aile Çatışması Nedenleri.....	28
1.8.1. Kişisel Nedenler	30
1.8.2. Aile ile İlgili Nedenler	33
1.8.3. Örgütsel Nedenler	36
1.9. İş Aile Çatışması ve Etkileri	38
1.10. İş Aile Çatışmasının Sonuçları.....	40
2. MESLEKİ TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE KAPSAMI	47
2.1. Mesleki Tükenmişliğin Tanımı	47
2.2. Tükenmişlik Modelleri.....	48

2.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli.....	49
2.2.2. Freudenberger Tükenmişlik Modeli	50
2.2.3. Cherniss Tükenmişlik Modeli	51
2.2.4. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	52
2.2.5. Pines Tükenmişlik Modeli.....	52
2.2.6 Meiner Tükenmişlik Modeli	53
2.2.7 Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli.....	55
2.2. Mesleki Tükenmişliğin Boyutları	56
2.2.1. Duygusal Tükenme	57
2.2.2. Duyarsızlaşma	57
2.2.3. Kişisel Başarıda Düşme.....	58
2.2.4. İdealistik Coşku.....	59
2.2.5 Durgunlaşma	60
2.2.6 Engellenme.....	61
2.3. Mesleki Tükenmişliği Etkileyen Faktörler.....	61
2.3.1. Bireysel Faktörler	62
2.3.2. Örgütsel Faktörler	63
2.4. Mesleki Tükenmişliğin Belirtileri	65
2.4.1. Fiziksel Belirtiler	66
2.4.2. Duygusal Belirtiler	67
2.4.3. Davranışsal ve Psikolojik Belirtiler.....	68
2.5. Mesleki Tükenmişliğin Sonuçları	69
2.5.1. Birey Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları.....	70
2.5.2. Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri ve Sonuçları.....	70
2.5.3 Aile Hayatı Üzerindeki Etkileri	71
2.6. Mesleki Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri	72
3.CAM TAVAN SENDROMU	74
3.1. Cam Tavan Sendromunun Tanımı	74
3.2. Cam Tavan İle Benzer Terimler	75
3.3. Cam Tavan Sendromunun Sebepleri.....	79
3.3.1. Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller	79
3.3.2. Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller	84
3.3.3. Kişinin Kendi Kendine Koyduğu Engeller.....	85

3.4. Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler	86
3.4.1. Üniversite ve Mesleki Eğitim Edinme Stratejisi.....	87
3.4.2. Cam Tavan Sendromunun Sonuçları	94
4. İŞ AİLE ÇATIŞMASININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİNDE CAM TAVAN ALGISININ ARACILIK ROLÜ	96
4.1. Araştırmanın Amacı.....	96
4.2. Araştırmanın Önemi	96
4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	97
4.4. Veri Toplama Aracı	97
4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri	97
4.6. Araştırmanın Sınırlılıkları	100
4.7. Verilerin Analizi	100
Yaş Aralıkları.....	101
SONUÇ.....	127
KAYNAKÇA.....	131
ÖZGEÇMİŞ	154

TABLÖLAR

Tablo 1. İş Aile Çatışması Türleri	13
Tablo 2. Planlı Mentorluk ve Doğal Mentorluk Ölçütleri	90
Tablo 3. Güvenirlilik Analizi	101
Tablo 4. Yaş Dağılımı.....	101
Tablo 5. Medeni Durum.....	102
Tablo 6. Çocuk Sayısı	102
Tablo 7. Eğitim Durumu	102
Tablo 8. Katılımcıların Turizm Eğitimi Alma Durumu.....	103
Tablo 9. Katılımcıların Gelir Durumu	103
Tablo 10. Bağlı Olduğu İşletmede Çalıştığı Süresi	104
Tablo 11. Sektördeki Çalışma Süresi.....	104
Tablo 12. Çalışma Statüsü	105
Tablo 13. Bağlı Olduğu İşletmenin Yıldız Sayısı.....	105
Tablo 14. Katılımcıların Verdikleri Cevapların Ortalama Değerleri.....	105
Tablo 15. Normallik Testleri	108
Tablo 16. İş-Aile/Aile-İş Çatışması Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	108
Tablo 17. Tükenmişlik Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	110
Tablo 18. Cam Tavan Algısı Doğrulayıcı Faktör Analizi	112
Tablo 19. Korelasyon Analizi.....	113
Tablo 20. Hipotez Sonuçları	126

ŞEKİLLER

Şekil 1:Araştırmanın Modeli	99
Şekil 2: Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması Duygusal Tükenme Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi	115
Şekil 3. Strese Dayalı İş-Aile Çatışması Duygusal Tükenme Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi	116
Şekil 4. Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması Kişisel Başarı Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi	117
Şekil 5. Strese Dayalı İş-Aile Çatışması Kişisel Başarı Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi	118
Şekil 6. Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması Duyarsızlaşma Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi	119
Şekil 7. Strese Dayalı İş-Aile Çatışması Duyarsızlaşma Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi	120
Şekil 8. Zaman Dayalı Aile-İş Çatışması Duygusal Tükenme Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi	121
Şekil 9. Strese Dayalı Aile-İş Çatışması Duygusal Tükenme Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi	122
Şekil 10. Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması Kişisel Başarı Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi	123
Şekil 11. Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması Duyarsızlaşma Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi	124
Şekil 12. Strese Dayalı İş-Aile Çatışması Duyarsızlaşma Arasında Cam Algısının Aracılık Etkisi	125

GİRİŞ

Modern çalışma yaşamında kadınların iş gücüne katılımı giderek artmakta ve kadınlar birçok sektörde önemli roller üstlenmektedir. Ancak bu durum, beraberinde çeşitli zorlukları da getirmektedir. Çalışan kadınlar, bir yandan profesyonel kariyerlerinde ilerlemek için çaba sarf ederken, diğer yandan toplumun onlardan beklediği geleneksel aile rollerini de yönetmek zorundadırlar. Bu ikili rol beklentisi, iş ve aile sorumlulukları arasında çatışmalar yaratmakta ve kadınların hem işteki hem de ailedeki performanslarını olumsuz etkileyebilmektedir (Frone, Russel ve Cooper, 1997). Bu bağlamda, iş-aile çatışması, kadınların iş yaşamı ve aile sorumlulukları arasında denge kurma çabalarının merkezinde yer alan bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

İş-aile çatışması, bireyin iş ve aile rollerinden doğan taleplerin birbirleriyle uyumsuz olduğu durumlarda ortaya çıkan bir rol çatışmasıdır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Özellikle kadınlar, toplumda hem aile içi sorumlulukları yerine getirme hem de iş yaşamında başarılı olma gibi çift yönlü bir beklentiyle karşı karşıya kaldıklarında, bu çatışma daha belirgin hale gelmektedir. Bu çatışma, zaman baskısı, stres ve tükenmişlik gibi çeşitli sonuçlar doğurarak bireylerin yaşam kalitesini düşürebilmekte ve iş tatmini ile ailevi memnuniyeti azaltabilmektedir (Allen ve Finkelstein, 2014). Kadın çalışanların bu noktada en çok zorlandığı konuların başında, iş ve aile rollerini aynı anda tatmin etme zorunluluğu gelmektedir.

Turizm sektörü, dinamik yapısı, yoğun çalışma saatleri ve genellikle düzensiz iş temposu nedeniyle iş-aile çatışmasının daha yoğun yaşandığı sektörlerden biridir (Karatepe ve Tekinkuş, 2006). Turizm sektöründe çalışan kadınlar, özellikle yoğun sezonlarda iş yükünün artmasıyla hem iş yerinde uzun saatler çalışmakta hem de ailevi sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmaktadırlar. Bu durum, kadın çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik olarak tükenmişlik yaşamasına sebep olabilmektedir. Mesleki tükenmişlik, bireyin iş yerinde sürekli olarak yüksek düzeyde stres yaşaması sonucunda duygusal, fiziksel ve zihinsel olarak yıpranmasıdır (Maslach ve Jackson, 1981). Kadın çalışanlar, turizm sektöründe karşılaştıkları stres faktörleri ve iş-aile çatışması nedeniyle daha fazla tükenmişlik riski altındadırlar.

İş-aile çatışması ve mesleki tükenmişliğe ek olarak, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları bir diğer önemli sorun da cam tavan sendromudur. Cam tavan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmelerini engelleyen, açıkça görülmeyen ancak hissedilen engelleri ifade eder (Cotter, Hermsen, Ovadia ve Vanneman, 2001). Turizm sektörü gibi erkek egemen sektörlerde bu engeller daha belirgin olabilir ve kadınların kariyer gelişimlerini sınırlayabilir. Cam tavan algısı, kadınların iş yerinde karşılaştıkları ayrımcılık, eşit olmayan terfi fırsatları ve kariyer ilerlemesi üzerindeki kısıtlamalar olarak da tanımlanabilir. Bu engeller, kadınların sadece mesleki anlamda değil, aynı zamanda psikolojik anlamda da yıpranmalarına yol açabilmektedir.

Bu araştırmada, turizm sektöründe çalışan kadınların iş-aile çatışması, mesleki tükenmişlik ve cam tavan algısı arasındaki ilişkiler incelenecektir. Araştırmanın temel amacı, iş-aile çatışmasının kadın çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerine nasıl bir etki yaptığını ve cam tavan algısının bu ilişki üzerinde bir aracılık rolü olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırma, iş-aile çatışmasının ve cam tavan sendromunun kadın çalışanlar üzerindeki psikolojik ve mesleki etkilerini daha iyi anlamayı ve bu sorunlarla başa çıkmaya yönelik öneriler geliştirmeyi hedeflemektedir. Çalışmanın sonucunda elde edilecek bulgular, kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik politikaların geliştirilmesine katkı sağlayacak ve iş yerlerinde daha kapsayıcı bir çalışma ortamının yaratılmasına yönelik adımların atılmasına yardımcı olacaktır.

Bu araştırma, turizm sektörü özelinde kadın çalışanların karşılaştıkları iş-aile çatışması, tükenmişlik ve cam tavan algısı gibi önemli sorunları ele alarak, bu konuların daha geniş bir literatüre katkı sağlamasını amaçlamaktadır. Özellikle Türkiye'deki turizm sektöründe kadınların iş yaşamında karşılaştığı bu sorunların incelenmesi, hem ulusal hem de uluslararası literatürde önemli bir boşluğu dolduracaktır. Bu bağlamda, araştırmanın sonuçları, sektördeki kadın çalışanların iş-yaşam dengesi sağlamalarına yardımcı olacak stratejilerin geliştirilmesine ve cam tavan sendromu gibi yapısal engellerin aşılmasına katkıda bulunacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ AİLE ÇATIŞMASI KAVRAMI VE KAPSAMI

1.1. İş Hayatının Önemi

Bireyin yaşamını devam ettirmesi için zorunlu olan iş faaliyeti, ekonomik güç kazanma, sosyal statü elde etme ve kişisel potansiyelini gerçekleştirme açısından temel bir alanı temsil eder (Grint, 2005). Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, bireyin motivasyonunu ve davranışlarını şekillendiren temel bir teoridir ve iş hayatındaki tutum ve davranışları açıklamada önemli bir rol oynar. Maslow'a göre, insan davranışlarının arkasındaki ana itici güç ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar, kişinin karakter özelliklerine ve toplumsal değişimlere bağlı olarak değişkenlik gösterebilir ve genellikle bir sıralamaya tabi tutulur. Maslow'un teorisine göre, ihtiyaçlar hiyerarşik bir yapıda ilerler. En temel ihtiyaçlar, fizyolojik ihtiyaçlar olarak adlandırılır ve daha üst düzey ihtiyaçlar, alt seviyedeki ihtiyaçların tatmininden sonra ortaya çıkar. Güvenlik, sosyal ilişkiler, saygınlık ve statü gibi ihtiyaçlar, bu hiyerarşide daha üst sıralarda yer alırken, en üst basamakta ise kendini gerçekleştirme ihtiyacı bulunur (Cüceloğlu, 2019).

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi perspektifinden bakıldığında, iş hayatının bireyin yaşamında önemli bir yer edinmesi çeşitli ihtiyaçlarının tatmin edilmesiyle ilişkilendirilebilir. İlk olarak, iş hayatı bireyin fizyolojik ihtiyaçlarını karşılama isteğini temsil eder. Gelir elde etmek ve temel gereksinimlerini sağlamak için işe ihtiyaç duyarlar. İkinci olarak, iş, güvenlik ve geleceği garanti altına alma ihtiyacını tatmin etmeye yardımcı olur. İş, maddi güvence ve istikrarın yanı sıra kişisel ve ailevi güvenliği de sağlamaya katkıda bulunur. Üçüncü olarak, iş hayatı, bireyin duygusal ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılama potansiyeline sahiptir. İş yerindeki ilişkiler, arkadaşlık bağları ve toplumsal etkileşimler, bireyin aidiyet hissini artırır ve saygınlık kazanmasına yardımcı olabilir. Son olarak, iş hayatı kişisel bütünlük ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılamaya olanak sağlar. Kişi, işi aracılığıyla sosyal statü elde edebilir, kişisel hedeflerini gerçekleştirebilir ve kendi potansiyelini maksimize edebilir. Dolayısıyla, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, iş hayatının bireyin yaşamındaki öneminin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. İş, bireyin çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak

ve tatmin etmek için bir araç olarak hizmet etmekte, böylece bireyin hayatında önemli bir rol oynamaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

Birey, işte çalışarak gelir sağlar ve bu şekilde hem kişisel gereksinimlerini karşılama imkanı bulur hem de toplum içinde belirli bir konum edinerek saygınlık ve sosyal statü elde eder (Kumaş ve Fidan, 2005). Birey, çalışarak kazandığı gelirle kendi kişisel ihtiyaçlarını karşılamakla kalmaz, aynı zamanda toplum içinde belirli bir yer edinir ve saygınlık kazanır. Bu sayede hem kendi geçimini sağlar hem de toplumsal olarak kabul gören bir konuma yükselir (Ören ve Yüksel, 2012).

İş hayatı ve çalışma faaliyeti sadece gelir sağlama amacıyla değil, aynı zamanda bireyin toplumsal, psikolojik ve manevi tatminini sağlayan bir kaynak olarak da değerlendirilmektedir. Bazı bireyler, ekonomik ihtiyaçları olmasa bile çalışmayı tercih etmektedir. Çünkü iş hayatı onlar için anlam dolu ve önemli bir yer tutmaktadır (Tosun, 1992).

Bireyin sosyal ilişkileri, ekonomik koşullar, kültürel değerler ve kişisel inançlar gibi faktörlere bağlı olarak, çalışmanın anlamı ve içeriği sürekli olarak değişebilmektedir. Bu değişimlere paralel olarak, bireyin ihtiyaçları da farklılaşmaktadır (Toptaş Arslan, 2018).

İş, birey için sadece bir gelir kaynağı değil, aynı zamanda kimlik ve statü sağlayan bir kaynaktır. İş hayatı, bireyin kendini bir topluluğa ait hissetmesini ve kişisel kimlik kazanmasını destekler. Ayrıca, iş hayatı bireyin aile dışı sosyal ilişkiler kurmasına da olanak tanır, kişiler arası ilişkiler ağını genişletir ve çeşitlendirir. İş, düzenli ve sürekli bir faaliyet olduğu için bireyin zaman yönetimini kolaylaştırır ve belirli bir düzene adapte olmasını sağlar. Bu düzen, bireyin zaman algısını düzenli hale getirir. İş hayatı, bireye bir amaç ve hedef duygusu kazandırırken, yaratıcılığın gelişmesine, disiplin ve bağımsızlık duygularının pekişmesine yardımcı olur (Tınar,1996).

1.2. Aile'nin Önemi

Aile, evrensel bir kurumdur ve toplumdan topluma farklılık gösterse de her kültürde önemini korumaktadır. Modern toplumlarda ise aile yapıları çeşitlenmektedir, bu durum genel bir tanımın yapılmasını zorlaştırmaktadır. Ancak, en temel anlamda

aile; evlilik, kan bağı ya da evlat edinme yoluyla ilişkili olan ve genellikle ortak bir yaşam alanını paylaşan bireylerden oluşan toplumsal bir kurumdur. Aile, neslin devamını sağlar, çocukların bakımını, ekonomik güvenliğini ve korunmasını sağlar, ebeveynlerin gelecek nesillere kültürel değerleri aktarmasına olanak tanır, cinsel davranışları düzenler, sıcak ve şefkatli bir ortam sunar ve bireylere toplumsal statü sağlar. Tüm bu fonksiyonlar, ailenin insan hayatında önemli ve değerli bir yer işgal etmesini neden olmaktadır (Bozkurt, 2015).

Aile, toplumun en temel yapı taşıdır ve sağlıklı bir gelecek için önemlidir. Aile, sevgi, saygı, güven ve sadakat gibi duyguların geliştiği bir ortam sunar ve sağlıklı bir aile, karşılıklı güvene ve saygıya dayalı bir ortam oluşturur. Aynı zamanda aile, üyeleri arasında hak ve sorumlulukların olduğu bir yapıyı ifade eder. Sağlıklı bir aile sistemi, toplumun genel sağlığına katkıda bulunarak sağlam temeller üzerine inşa edilmiş bir toplumu destekler (Özkan, 2014).

Toplumun en eski kurumlarından biri olan aile, antropolojik araştırmalarla da kanıtlanmıştır. Kadın ve erkek arasındaki cinsel ilişkiyi düzenleyen, birlikte dünyaya gelen çocukların bakımını üstlenerek onları yetiştiren aile birliği, tarih boyunca neredeyse her toplumda var olmuştur. Bu araştırmalar, ailenin insanlık tarihindeki temel bir yapı taşı olduğunu göstermektedir (Can, 2019).

Aile, bir toplumun temel yapı taşı olmasının yanı sıra sürekli bir değişim ve etkileşim sürecine tabi tutulmasına rağmen hala varlığını sürdürmektedir. Bireyin ilk sosyal çevresi olarak yaşamını idame ettireceği birincil merkez olması, ailenin önemini arttırmaktadır. Ayrıca, bireyin toplumsal yaşama geçişinde köprü görevi gören aile, kişinin toplumla bütünleşmesinde kilit bir rol oynamaktadır. Bu açıdan bakıldığında, ailenin toplum içindeki konumu ve işlevi büyük önem taşımaktadır (Turgut, 2017).

Aile, bireyler için duygusal destek ve sağlamlık sağlayan bir merkezdir. Bu bağlamda, ailede sevgi, saygı ve güven gibi duyguların en geniş anlamda yaşandığı ve öğrenildiği bir sistemdir. Yeni doğan bir çocuğun temel ihtiyaçları diğer kurumlar tarafından karşılanabilirken, sevgi ve ilgi ihtiyacı sadece aile tarafından karşılanabilir. Bu nedenle, çocuğun takdir edilmesi, saygı görmesi, sevilmesi ve güven duygusunun gelişmesi, ileride sağlıklı bir yetişkin olması açısından büyük önem taşır. Bu duyguların

oluşumu ve gelişimi, aile üyeleri arasında kurulan sağlam duygusal bağlar sayesinde mümkün olmaktadır (Gökçe, 2011).

Bir gruba aidiyet hissetmek, insanın en temel gereksinimlerinden biridir. Bu ihtiyaç, en derin ve tatmin edici şekilde ailenin içinde karşılanır. Günümüzde, bireyselleşme eğiliminin giderek arttığı modern yaşamda, aidiyet duygusunun tatmin edilmesi daha da önem kazanmaktadır. Sağlıklı bir aile yapısı içinde, sıcak ve samimi ilişkilerin bulunduğu ortamda yaşamak, hem çocuklar hem de ebeveynler için büyük bir memnuniyet ve doyum kaynağıdır. Bu ortamda, birlikte geçirilen zamanlar keyifli ve tatmin edici hale gelir, aidiyet duygusu güçlenir (Yılmaz, 2004).

Günümüzde, bireylerin ruh sağlığı ve mutluluk düzeyi aile yapısının sağlamlığına bağlıdır. Aile, kişiler arası ilişkilerin geliştiği ve sürdürüldüğü temel bir yapıdır ve mutluluğun ilk adımını oluşturur. Bir çocuk doğduğunda, kendini ailenin içinde bulur ve bu ilişkiler ağıyla şekillenir. Ancak çocuk, sadece ilişkilerden etkilenmekle kalmaz, aynı zamanda bu ilişkileri etkiler. Aile içindeki etkileşimler, çocuğun değer yargılarını, bilgi birikimini ve yaşam becerilerini şekillendirir. Bu süreç, bireyin kişiliğinin temelini oluşturur ve hayatının ilk yıllarında en önemli adımlar atılır. Dolayısıyla, sağlıklı ve destekleyici aile ilişkileri, çocuğun ruh sağlığını olumlu yönde etkiler. Ebeveynler arasındaki anlayış, saygı ve sevgi, çocuğun kendine güvenini geliştirmesine ve pozitif ilişkiler kurmasına yardımcı olur (Ersanlı, 2014).

1.3. İş Aile Çatışması Kavramının Tanımı

Aile, bireylerin kişisel gelişimlerine ve toplumsal uyumlarına en büyük katkısı sağlayan temel bir yapıdır (Könezoğlu, 2006). İş, insanların bir kazanç sağlamak amacıyla katkıda bulundukları ve değer üretmek için çaba harcadıkları faaliyetlerin genel adıdır (TDK, 2024).

Kişinin ailevi sorumlulukları, iş performansını olumsuz etkileyebilecek bir durum olan aile-iş çatışmasını ifade ederken, ailenin iş üzerindeki etkileri büyük önem taşır. Örneğin, ev taşıma veya çocuğun hastalanması gibi durumlar, işe gitmeyi zorlaştırabilir ve çalışanlar bu tür durumlarla karşılaştıklarında genellikle aile-iş çatışması yaşarlar. Aile-iş çatışması, ailevi görevlerin veya etkinliklerin işle karşı

karşıya gelmesi durumunda ortaya çıkar. Bu çatışma, iş yerindeki sorumlulukların veya zaman ayırmanın ailevi görevlerle çakışmasıyla belirginleşir (Yüksel, 2005).

Çatışmalar, bireyler arasında veya bir grup içinde ortaya çıkabilir. Ancak çatışma kavramı sadece dışsal faktörlere dayanmaz; kişinin kendi içinde yaşadığı çatışmalar da vardır. Bu içsel çatışmalar, görmezden gelinmek yerine çözüme kavuşturulduğunda olumlu sonuçlar doğurabilir. İfade edilmek istenen şey farklı terimlerle şu şekilde ifade edilebilir: rekabet, sürtüşme, çekişme, iç çatışma, uyumsuzluk, anlaşmazlık, zıtlık, mücadele, gerginlik, çekişme (Yiğitel, 2021).

Bireylerin iş ve özel hayat arasında denge kurmaları sürecinde dikkate aldıkları kavramlardan biri de iş-aile çatışmasıdır. Bu çatışma, bireyin iş hayatındaki beklentileri ile aile hayatındaki beklentilerinin uyumlu olmaması durumunda ortaya çıkar. Çatışmanın şiddeti, bireyin sahip olduğu rollerin önemine göre değişiklik gösterebilir. İş ve aile arasındaki çatışma, tükenmişlik hissi, psikolojik ve/veya fiziksel rahatsızlıklar, iş ve özel hayatta doyumsuzluk gibi sonuçları beraberinde getirebilir. Ayrıca, toplumsal yapıdaki cinsiyet rolleri ve aile içindeki iş bölümü, çift kariyerli eşlerin iş ve aile rolleri arasında çatışma yaşamasına neden olabilir. Bu bağlamda, çift kariyerli eşlerin iş ve aile rolleri arasındaki çatışma ile ilgili birçok zorlukla karşılaştığı gözlemlenmektedir (Öztürk, 2008).

İş-aile çatışması, bireyin aynı anda çalışan, eş, anne/baba gibi birden fazla rolü üstlendiği durumlarda ortaya çıkar. Her bir rol, ayrı ayrı zaman, enerji ve bağlılık gerektirir. Bu rollerin birikmesi, bireyde aşırı yük ve engellenme şeklinde iki tür zorlanmaya yol açabilir. Aşırı yük, birden fazla rolün gereksinimlerini karşılamak için gerekli zaman ve enerjinin bireyin yeteneklerini aşan bir düzeyde olması anlamına gelir. Engellenme ise, roller arasındaki taleplerin çatışması sonucunda, sahip olunan rollerin gerektirdiği davranışları gerçekleştirmenin zorlaşması durumunu ifade eder. Bu durumlar, bireyin iş-aile çatışması yaşamasına ve yaşam kalitesinin olumsuz etkilenmesine neden olabilir (Kaya, 2003).

Çalışma hayatında yer alan evli kadınların ve iş sahibi çiftlerin sayısındaki hızlı artış, iş-aile denge sorunlarına olan ilginin yükselmesine sebep olmuştur (Winslow, 2005). Kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi, kariyer hedeflerinin artması ve

ekonomik zorluklar, kadınların iş gücüne katılmasında belirleyici etmenlerdir. Ancak her ne sebep olursa olsun, kadınların iş hayatına girmesi, aileleriyle ilişkilerini bazı yönlerden olumsuz etkileyebilir ve iş-aile denge sorunlarını artırabilir. İş-aile çatışması, İK ve örgütsel davranış literatüründe son yıllarda sıkça ele alınan bir konudur, çünkü bu çatışma hem nedenleriyle hem de sonuçlarıyla önemli bir konudur (Marchese, Bassham ve Ryan, 2002).

İnsanlar genellikle bir aile içinde doğar ve büyürler. Hayatlarının bir noktasında iş sahibi olurlar. Dolayısıyla insanlar zamanlarının büyük bir kısmını ya işte çalışarak ya da evlerinde aileleriyle birlikte geçirirler. Bu sebeple, kişilerin yaşamla ilgili beklentileri genellikle işleriyle veya aileleriyle ilgilidir. Benzer şekilde, bir kişiden beklenenler ifadesi genellikle o kişinin, iş ortamının ve aile üyelerinin ondan beklentilerini içerir. Sonuç olarak, iş ve aile genellikle her bireyin yaşamında en önemli iki faktördür (Fu ve Shaffer, 2001).

Bu sebeplerle, iş ve aile rolleri kişinin hayatı boyunca üstlendiği en belirgin rollerdir. Ancak, insanların enerji ve zamanları sınırlıdır ve bu rollerin ardışık bir şekilde yerine getirilmesi mümkün değildir. Genellikle bu rollerin gereksinimlerini aynı anda karşılamak zorunda kalırlar. Bireyler, hayatlarının en önemli ve zorlu çatışmasını burada yaşarlar. İş ve aile rolleri birbirine bağımlıdır ve birbirlerini etkilerler. Bu roller arasında denge kurmaya çalışan ancak zaman zaman başarısız olan insanlar iş-aile veya aile-iş çatışması yaşayabilirler. Literatürde iş-aile çatışmasını tanımlamak için sıkça kullanılan tanım, Greenhaus ve Beutell (1985), tarafından yapılmıştır. Buna göre, iş-aile çatışması genellikle "iş ve aile rollerinden kaynaklanan taleplerin birbirleriyle uyumsuzluğu" olarak tanımlanabilir (Voydanoff, 2004).

Başka bir araştırmada ise, iş-aile çatışması terimi, bireyin iş ve aile yaşamları arasındaki gerilimi ifade ederken, bir tür rol çatışması olarak "iş ve aile taleplerinin çatışması" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre, kişinin iş ve aile rolleri arasında yaşadığı çatışma, her iki alandaki beklentilerin uyumsuzluğundan kaynaklanır (Carnicer, Sanchez ve Perez, 2004).

İş-aile çatışması, bir bireyin ebeveynlik, eşlik ve iş rolleri gibi birden fazla toplumsal rolü üstlendiği durumlarda ortaya çıkar. Bu roller, kişinin çalışma saatleri dışında ekstra enerji ve zaman harcamasını gerektirir, dolayısıyla zaman yönetimini

zorlaştırır. Bu farklı rollerin ortaya çıkardığı gereksinimler, bireyin farklılaşmasına sebep olabilir; ancak genel olarak bakıldığında, yaşamın bir bütün olarak ele alındığında, bu rollerin birbirini sürekli etkilediği anlaşılabılır. İş yaşamındaki herhangi bir durum, bireyin aile yaşamındaki rolünü etkileyebileceği gibi, tam tersi de geçerlidir (Arslan, 2012).

Genel olarak, aile-iş çatışması, çatışma sürecinin daha az araştırılmış bir boyutunu temsil eder. Bir bireyin sahip olduğu ailenin özellikleri ve ailevi durumlarının, iş davranışlarını, motivasyonunu, işe bağlılığını, işe devamını ve performansını etkilediği yönündeki görüşlere rağmen, aile-iş çatışması, iş-aile çatışması kadar detaylı bir şekilde incelenmemiştir. Bu durumun önemli nedenlerinden biri, iş-aile çatışmalarının daha çok aile danışmanlığı, psikoloji ve sosyoloji alanlarında araştırılmış olmasıdır. Bu nedenle, çoğunlukla işin aile üzerindeki etkilerini vurgulayan iş-aile çatışmaları üzerinde odaklanılmıştır. Ancak, son yıllarda bu konunun örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimi literatürüne girmesiyle birlikte, aile-iş çatışmalarının diğer boyutu da daha fazla dikkate alınmaya başlanmıştır. Artan farkındalık ve araştırmalar, ailevi faktörlerin iş yaşamına etkilerini anlamak ve bu etkilerle başa çıkmak için önemli bir adım olmuştur. Bu çatışmaların incelenmesi, hem iş hem de aile yönetimi açısından daha bütüncül bir anlayış sağlayarak, bireylerin iş-aile dengesini sağlamalarına yardımcı olabilir (Çarıkçı, 2001).

Daha önceden, bireyin işle ilgili verimsizliği veya performansının düşük olmasının nedenleri genellikle işle ilgili faktörlerde aranırken, aile-iş çatışmalarının gündeme gelmesiyle birlikte, bireyin sahip olduğu aile ile ilgili özelliklerin de iş performansını etkileyebileceği kabul edilmiştir. Ayrıca, iş-aile çatışmalarının sadece kadınların değil, tüm çalışanların sorunu olduğunun anlaşılması, iş-aile çatışmalarının yanı sıra aile-iş çatışmalarının da araştırılmasının önemli bir nedeni olmuştur. Bireylerin aile-iş çatışmalarını daha az algılamalarının en önemli nedenleri arasında, ev işlerinin daha esnek olması, bireylerin ev ve aileleri üzerindeki kontrolünün daha fazla olması ve işle ilgili sorumlulukların ailevi sorumluluklardan daha kolay belirlenebilir olması yer almaktadır (Karapınar, 2006).

Aile-iş çatışması, bireyin iş yaşamıyla aile yaşamı arasında denge sağlamada yaşadığı zorlukları ifade eder. Bu çatışmayı etkileyen faktörler arasında, ailenin

özellikleri ve işin gereksinimleri önemli rol oynar. Özellikle, ailenin ekonomik durumu ve aile üyelerinin ihtiyaçları, işin öncelik kazanmasına neden olabilir. Ayrıca, kişinin evlilik durumu, çocuk sayısı, çocukların yaşları ve aile içindeki diğer sorumluluklar da bu çatışmanın boyutlarını etkiler. Araştırmalar, ailevi taleplerin artmasıyla birlikte aile-iş çatışmasının da arttığını göstermektedir. Ancak, eşin ve patronun desteği gibi faktörlerin, bu çatışmayı azaltıcı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, aile-iş çatışmasını azaltmaya yönelik çözümlerde, ailenin ve işin gereksinimlerini dengelemeye yardımcı olacak destek mekanizmalarının önemi büyüktür (Luk ve Shaffer, 2005).

Bireylerin hayatlarını devam ettirebilmesi için ekonomik özgürlüğe dolayısıyla da kendilerine uygun bir iş bularak çalışmaya ihtiyaçları vardır. Sosyal bir varlık olan insan yapısı toplumsal ve örgütsel anlamda birden fazla role sahip olmalarını da beraberinde getirmektedir (Güripek ve Uzun Güripek, 2022). İnsanların birden fazla rolünün olması bu roller arasında çatışmaya neden olabilmektedir. Bu roller arası çatışmalardan birisi de iş-aile/aile-iş çatışmasıdır. Bu durum bir örgütün üyesi olma gereği ile bir aile üyesi olmanın gereği olan roller arasında uyumsuzluk nedeniyle ortaya çıkmaktadır. İş yerinde benimsenen yükümlülük ile aile de benimsenen yükümlülüklerin çatışması ve bu çatışmanın diğer yükümlülüğü yerine getirilmesini güçleştirmesi söz konusudur (Efeoğlu ve Özgen, 2007). İş-aile çatışması, bireylerin iş yaşamı ile aile yaşamı arasında denge kurma zorluğu yaşadığı bir durumdur. Bu çatışma, kişinin işteki rolünü ve sorumluluklarını aile yaşantısındaki görev ve sorumluluklarıyla uyumlu hale getirememesi sonucunda ortaya çıkar. İş-aile rol çatışması, iş ve aile rollerinden gelen çelişen baskılar nedeniyle kişinin bu durumdan etkilendiği bir tür roller arası çatışmadır. Örneğin, işte fazla çalışma saatleri veya beklenmedik iş yükü, aile yaşantısını olumsuz etkileyebilir. Aynı şekilde, aile içindeki sorumluluklar da iş performansını etkileyebilir. Bu çatışma, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde yönetilmelidir. Esnek çalışma düzenleri, aile dostu politikalar ve iyi iletişim, iş-aile çatışmasını azaltmada önemli rol oynar (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020).

Çalışan bireyler bazen aile hayatı ile iş hayatı arasında bir seçim yapmak zorunda kalabilirler. Sahip olunan roller her zaman uyumlu olmayabilir. Bu durumda, rol uyumsuzluğu ortaya çıkar ve birbiriyle çatışan rollerin aynı anda ortaya çıkmasıyla rol çatışması meydana gelir. Bu, kişinin farklı rolleri arasında denge sağlamakta zorlandığı bir durumdur (Uzun ve Özen, 2005).

İş-aile çatışması, çalışanın iş ve aile yaşamı arasında denge kurma zorluğu yaşadığı bir kavramdır. Bu çatışma, iş gereksinimleri ile aile gereksinimleri arasında uyumsuzluk olarak ortaya çıkar. İş-aile çatışması, çalışanın işle ilgili sorumlulukları ile ailevi sorumlulukları arasında bir denge sağlama çabası içinde olduğu bir süreçtir (Allen ve Finkelstein, 2014). Akademik çalışmalarda iş-aile çatışmasının boyutları genellikle iki temel boyutta incelenir. İş-aile çatışması, çalışanların iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki uyumsuzluk ve çatışmaları ifade etmektedir. Bu konu, örgütlerin sürdürülebilirliği ve çalışanların performansı açısından önemlidir. Bayar'ın (2022) çalışmasına göre, iş-aile çatışmasının çözümü için yeni stratejiler geliştirilmesi gerekmektedir. Adak (2007) ise kadınların iş ve aile yaşamı arasındaki ikilemi ele almıştır.

Geçmişte, iş-aile araştırmaları genellikle kişilerin işin aile yaşamı kalitesi üzerindeki etkisine odaklanmıştır. Ancak, son zamanlarda yapılan çalışmalar, işle ilgili davranışlar ve sonuçlar üzerinde aile yaşamının etkilerini de incelemeye başlamıştır (Acun, 2016).

İş-aile çatışması, kişinin iş gereksinimleri ile aile yaşantısı arasındaki çelişkilerin neden olduğu bir durumdur. Bu çatışmalar, iş ve aile rolleri arasında zaman, enerji ve duygusal kaynakların çatışmasıyla ilgilidir. Yani, işteki sorumluluklar ile ailevi görevler arasında denge sağlama zorluğunu ifade eder (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş-aile çatışması, çalışma ortamında yaşanan stres faktörleri ve ailevi sorumluluklar arasında uyumsuzlukların ortaya çıkması sonucunda meydana gelir. Bu durum, bireyin hem iş performansını hem de aile yaşantısını olumsuz yönde etkiler (Allen, Herst, Bruck ve Sutton, 2000).

Kadınların eğitim düzeylerinin artması, kariyer beklentilerinin yükselmesi ve ekonomik sıkıntılar iş hayatına atılmalarının başlıca sebeplerindendir. İş-aile çatışmasını toplumda çalışan kadınların daha fazla yaşadığı bilinmektedir. Günümüzde kadının iş hayatına atılması hangi sebepten olursa olsun evde aile yaşantısında bazı olumsuzlukları da beraberinde getirmektedir. Bu durum iş aile çatışmasının artmasına sebep olmaktadır (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2015).

Kadınlarda geleneksel rol (eş, ebeveyn, akrabalık) ile sosyal rol arası denge kurulamaması ve bundan kaynaklı olarak rol çatışmaları yaşanması genellikle gerginlik

ve mutsuzluk halinin hakim olması söz konusudur. İlgili literatür incelendiğinde iş-aile çatışmasının kadın çalışanlarda erkeklere oranla daha sık görüldüğü rastlanmıştır (Arslan, 2012).

1.4. İş Aile Çatışması Türleri

İş aile çatışması temel özellik olarak yapısal farklılık ve çatışma nedenleri kapsamında üç ana başlık altında toplamak mümkündür;

Zamana dayalı aile çatışması; İş veya aile rollerinden birine ayrılan zamanın, diğer rolün yerine getirilmesini zorlaştırması ya da imkânsız hale getirmesiyle ortaya çıkan bir çatışma türüdür. Zaman temelli iş-aile çatışmasında en önemli ve belirleyici faktör zamandır, yani çatışmanın nedeni zamanın yetersizliğidir (Şatır, 2002). Kişi, sahip olduğu rollerin gerekliliklerini gün içinde yerine getirmek zorundadır. Üstlendiği her yeni rol, diğer rollere ayrılan zamanı azaltacaktır. Azalan bu süre, rollerin gerekliliklerinin tam olarak yerine getirilmesini zorlaştıracak ve böylece birey zaman bazlı veya zaman odaklı çatışma yaşayacaktır (Cardenas ve Major, 2005). Zaman temelli iş-aile çatışmasının iş ile ilgili nedenleri; fazla mesai, düzensiz çalışma saatleri, günlük veya haftalık uzun çalışma süreleri olabilir. Ailevi nedenler ise; küçük çocuklara sahip olmak, geniş aileler veya her iki eşin de çalışması gibi durumlar olabilir (Elloy, 2004).

Gerginliğe dayalı çatışma; Psikolojik nedenli veya gerilim odaklı çatışma olarak bilinen bu tür çatışmada, kişinin iş veya aile rolünden kaynaklanan olumsuz psikolojik etkiler, diğer rolün gerekliliklerini tam anlamıyla yerine getirmesini engellemektedir (Çarıkçı, 2001). Gerginlik temelli çatışmayı, bir rolde yaşanan gerilim belirtilerinin diğer rolün performansını olumsuz yönde etkilemesi olarak tanımlamışlardır. Bu tür bir çatışmada, kişinin bir rolde karşılaştığı stres ve baskılar, diğer rolde gerekli olan görev ve sorumlulukları yerine getirmede zorluk yaşamasına yol açar. Örneğin, iş yerinde yoğun bir baskı altında olan bir birey, bu gerilimin etkisiyle evdeki sorumluluklarını gerektiği gibi yerine getiremeyebilir. Aynı şekilde, evde yaşanan stres ve gerilim, iş yerindeki performansını da düşürebilir. Bu tür bir çatışmada, bir rolde ortaya çıkan stres ve gerilim semptomları, kişinin diğer roldeki etkinliğini ve başarısını doğrudan etkiler (Kinnunen ve Mauno, 1998).

Davranışa dayalı çatışma; Davranış temelli ya da davranış odaklı çatışma, bir rolün gerektirdiği davranışların, diğer bir rolde sergilenmesi gereken davranışlarla uyumsuz olması veya bu uyumun sağlanmasını zorlaştırması durumudur. Bu tür bir çatışmada, bir rolde başarılı olabilmek için gereken davranışlar, diğer rolde gereken davranışlarla çelişebilir. Örneğin, iş yerinde otoriter ve disiplinli bir tutum sergilemesi gereken bir kişi, evde daha şefkatli ve anlayışlı bir yaklaşım benimsemekte zorlanabilir. Bu durumda, iş yerinde ve evde sergilenmesi gereken davranışlar arasındaki uyumsuzluk, bireyin her iki roldeki performansını ve ilişkilerini olumsuz etkileyebilir. Böylece, bir roldeki davranışsal gereklilikler ile diğer roldeki davranışsal gereklilikler arasındaki çelişki, davranış temelli bir çatışma yaratır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Başka bir deyişle, davranış temelli çatışma, bir rolde sergilenen davranış biçimlerinin diğer rolde beklenen davranışlarla uyumsuz olması durumudur (Kinnunen ve Mauno, 1998).

Tablo 1. İş Aile Çatışması Türleri

Çalışma Hayatı	Rol Baskısı Uyumsuzluğu	Aile Hayatı
Zamana Dayalı	Zaman	Zamana Dayalı
Çalışma saatleri, vardiyalı çalışma sistemi, esnek olmayan iş hayatı, çalışma programı.	Bir rolün gereklerini yerine getirmek için harcanan zamanın diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırması, imkânsız hale getirmesi.	Küçük yaşta çocukların olması, iki eşinde çalışması, geniş aile (evde bakıma muhtaç bireylerin varlığı).
Gerginliğe dayalı	Gerginlik	Gerginliğe dayalı
Rol çatışması, rol belirsizliği, belli sınırlar içindeki aktiviteler.	Bir rolün yarattığı gerginliğin başka rolün beklentilerini yapmayı zorlaştırması.	Aile içi çatışmalar, yetersiz eş desteği.
Davranışa dayalı	Davranış	Davranışa dayalı
Gizlilik ve nesnellik beklentisi	Bir rolün mecbur kıldığı davranış kalıbının, diğer rolün gereksinimlerin karşılanmasına engel olması.	Sıcak ve samimi ilişki kurmak ve açık olmaya dönük beklentiler.

Kaynak: Greenhaus, H. J., ve Beutell, J. N. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles *The Academy of Management Review*, 10(1):76-88.

1.4.1. Zaman Esaslı Çatışma

Zaman, hayatta en kıymetli kaynaklardan biridir. İnsanlar, ilgi ve sorumluluklarına odaklandığı konulara zaman ayırma eğilimindedir. Bu, yaşanan olumlu veya olumsuz deneyimlerin, zamanın nasıl kullandığıyla ilişkili olduğu anlamına gelir. Özellikle iş hayatındaki sorumluluklar, aileye zaman ayrılmasını engelliyorsa, zaman temelli iş-aile çatışmaları ortaya çıkabilir. Bu durumda, zaman yönetimi, iş ve aile arasında denge sağlamak için önemli bir faktör haline gelir (Aras ve Karakiraz, 2013A).

Birey, sahip olduğu rollerin gerekliliklerini gün içinde karşılamak zorundadır. Her yeni rolün üstlenilmesi, diğer roller için daha az zaman bırakacaktır. Bu azalan zaman diliminde, rollerin gerekliliklerini tam olarak yerine getirmek zorlaşacak ve bu durum bireyin zaman odaklı veya zaman temelli çatışma yaşamasına neden olacaktır (Carlson, Kacmar ve Stepina, 1995).

Bu durumların dışında, terfi alarak daha yüksek bir pozisyona atanmak, beklenmedik bir sipariş için fazla mesai yapmak veya yeni bir işe başlamak da zaman odaklı çatışmanın işle ilgili nedenlerinden olabilir. Örneğin, hafta sonu çocuğuyla sinemaya gitmeyi planlayan bir baba, işte beklenmedik bir durumla karşılaşp hafta sonu da çalışmak zorunda kalırsa, iş-aile çatışması yaşayabilir. Başka bir örnek ise, akşam evde işle ilgili bir rapor hazırlamayı planlayan bir anne, eve geldiğinde küçük çocuğunun bakımı veya hastalığı gibi sebeplerle bunu gerçekleştiremezse, yine zaman odaklı bir çatışma yaşayabilir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2015).

Ekonomik zorluklar nedeniyle bireylerin yaşamının büyük bir kısmını kaplayan iş hayatı, kişinin beklentilerini, planlarını, geleceğini ve aile hayatını etkileyebilir. İş-aile çatışması, kişinin iş hayatındaki rolünün sorumluluklarının, aile hayatındaki rolünü engellemesi ve hayat kalitesini düşürerek çatışmaya yol açması anlamına gelir. Bu durum, bireyin iş ve aile yaşantısı arasında denge kurmakta zorlanmasıyla ortaya çıkar (Hasyurt, 2017).

Bir bireyin çalışma yaşamı, hayatının üçte birini oluşturur. Bu süre, insanın yaşamında oldukça büyük bir paya sahiptir ve hayatındaki önemli bir dönemi temsil eder. Çalışma yaşamı, bireyin kişisel ve profesyonel gelişiminde önemli bir rol oynar.

İş, sadece gelir elde etme aracı olmanın ötesinde, kişinin kendini ifade etme, yeteneklerini geliştirme ve toplumsal katkıda bulunma yolu olarak da değerlendirilir. Bu nedenle, çalışma yaşamı, bir bireyin yaşam kalitesini belirlemede ve genel mutluluğunu etkilemede hayati bir öneme sahiptir. Dolayısıyla, insan yaşamının bu önemli bölümüne odaklanarak, çalışma hayatında dengeyi sağlamak ve iş-aile ilişkilerinde uyumu korumak önemlidir (Demirer, 2017).

Çalışan bir bireyin yerine getirmesi gereken roller, iş yerindeki personel rolüyle birlikte ebeveynlik, eşlik, arkadaşlık gibi rolleri de içerir. Bu çeşitlilik, iş yerinde geçirilen zamanın artmasıyla birlikte bireyin hayatını şekillendirirken rol karmaşasına neden olabilir. Gün boyunca iş yerinde çalışan bir bireyin evde de ailevi ve sosyal rolleri yerine getirmesi beklenir. İşte, bireyin iş yaşamında üstlendiği görevlerin yanı sıra aile yaşantısında da belirli sorumlulukları yerine getirmesi gerekebilir. Bazı durumlarda, işini evde de sürdürmeye devam eden veya iş yükünü eve taşıyan bireyler, iş yerindeki sorumluluklarını ailevi görevlerin önüne geçirebilir. Bu durum, aile içinde çatışmalara ve huzursuzluğa neden olabilir. Bireyler, işlerini tamamlamak için aile vakitlerini feda etmek zorunda kalabilirler. Hafta içi çalışma saatleri dışında da işle meşgul olmak, hafta sonlarının işle geçmesi, iş dışı zamanların işle doldurulması gibi durumlar, aile içi huzursuzluğa yol açabilir. Birden fazla alanda ve birden fazla rolde çalışmak zorunda olan bireyler, iş ve aile yaşantılarında rollerin değişmesine neden olabilirler. İş yaşamındaki sorumlulukların, ailevi rollerin yerine getirilmesini engellemesi durumunda iş-aile çatışması ortaya çıkabilir. Bu durum, bireyin yaşamında dengeyi sağlamakta zorlanmasına ve çatışmaların artmasına neden olabilir (Frone ve diğerleri, 1997).

İş ve aile yaşantısındaki rollerin sıralı olarak yerine getirilmesi genellikle mümkün değildir. Bu durum, farklı davranışların iç içe geçmesine neden olur ve iş-aile çatışmalarını beraberinde getirir. İnsanlar duygusal varlıklar oldukları için, farklı roller ve mekanlar arasında geçiş yaparken çeşitli zorluklarla karşılaşabilirler. Bu zorluklarla başa çıkmak için nasıl mücadele edileceğini öğrenmek önemlidir, çünkü bu, gelecekte aynı konuyla ilgili yaşanabilecek sorunların önüne geçebilir. Zorluklarla başa çıkarken pozitif bir yaklaşım benimsemek, sorunları hızlı bir şekilde çözme ve daha olumlu sonuçlar elde etme konusunda yardımcı olabilir. Pozitif duygulanım, bir kişinin coşkulu, aktif ve canlı olma düzeyini ifade eder. Pozitif duygulanıma sahip bireyler, iş-aile

çatışmalarıyla daha olumlu bir şekilde başa çıkabilirken, bu duygulanıma sahip olmayanlar genellikle daha kayıtsız, ilgisiz ve umursamaz bir tavır sergileyebilirler. Bu nedenle, pozitif düşünceler ve duygularla yaklaşarak zorluklarla başa çıkmak, iş-aile çatışmalarının etkilerini azaltabilir ve daha sağlıklı ilişkiler kurmayı sağlayabilir (Watson, Clarck ve Tellegen, 1988).

Çatışmayı artıran veya azaltan faktörler arasında en önemlisi kişilik özellikleridir. Özellikle narsistik veya benmerkezci kişilik yapısına sahip bireyler, empati yeteneğinden yoksun olabilir ve başkalarının düşüncelerini önemseme eğiliminde olmayabilirler. Bu tür bireyler için dikkat çekme, taktir görme ve alkışlanma önemlidir; bu ihtiyaçları karşılanmadığında ise agresif bir tutum sergileyebilirler. Narsistik kişiler, gerçekte yapmadıkları önemsiz işleri abartmaya eğilimli olabilirler ve bu da kendine yabancılaşmanın bir göstergesi olabilir (Geçtan, 1994).

Bir kişinin iş hayatındaki başarıları, özel hayatına da doğrudan etki edebilir ve hayatını daha anlamlı ve değerli bulmasını sağlayarak kişisel tatminini artırabilir. Öte yandan, iş hayatında yaşanan olumsuz deneyimler, çalışma hayatından uzaklaşma, aile ve iş ilişkilerinde yabancılaşma, ekonomik sıkıntılar gibi sorunlarla sonuçlanabilir ve bu da genel yaşam doyumunu olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, iş hayatında yaşanan deneyimler, bireyin kişisel tatmin düzeyini etkileyerek aile yaşamına da yansır ve genel olarak yaşam kalitesini belirleyebilir (Keser, 2005).

1.4.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Bir bireyin belirli bir rolünde yaşadığı gerginlik, stres ve duygu durum bozuklukları diğer rollerine etki ettiğinde iş-aile çatışması ortaya çıkabilir. Genellikle, gerginlik, olumsuz bir baskı sonucu kişide ortaya çıkan psikolojik rahatsızlığa yol açan huzursuzluk durumudur. İnsan ilişkilerinde karşılıklı çatışmalar veya dış etkenler nedeniyle bireyde gerginlik oluşabilir ve bu da iş-aile çatışmasına neden olabilir. Gerginlik ve çatışma birbirini etkileyen ve birbirinden etkilenen iki olgudur. Çatışma gerginliğe, gerginlik ise çatışmaya yol açabilir. İnsanın ruhsal gerginliği bedenine, bedensel gerginliği ise ruhuna etki edebilir. Bireyi gerginliğe yönlendiren faktörlerden biri, yaşadığı toplumda ve bulunduğu kültürde var olan ancak yapmak istemediği kalıplaşmış davranışlardır (Yakup, 2010).

Bu durumda, bireyin istemediği davranışlarını bastırmaya çalışması ve toplumun kalıplaşmış normları gibi örgütteki kurumsal kültürün belirli kalıplarıyla başa çıkması gerginliğin artmasına neden olabilir. Örgüt içinde, bireyin kendi mantığına veya normlarına uymayan durumlarla karşılaşması stres seviyesini yükselterek gerginliğe dönüşebilir. Bu stresin uzun süre devam etmesi, iş tatminini azaltabilir ve iş dışında yaşadığı gerginliği ailesine yansıtarak iş-aile çatışmasına neden olabilir. İş hayatındaki yoğun iş yükü, yetersiz zaman yönetimi ve yönetici ile çalışma arkadaşları arasındaki sorunlar, bireyin stres seviyesini artırabilir. Bu durum kişinin iş stresini ailesine yansıtarak aile hayatını olumsuz olarak etkileyebilir (Uzlu, 2018).

Sadece iş hayatındaki gerginliklerin aileye yansıdığını söylemek yanlış olur; aile içinde yaşanan fikir ayrılıkları, ekonomik zorluklar, çocukların gereksinimleri ve eşler arasındaki tartışmalar da gerginliklere neden olarak iş hayatına yansıyabilir. Bu durum, bireyin iş verimini azaltabilir ve huzursuzluğunu artırabilir. Bireyin hangi rolünde gerginlik yaşarsa yaşasın, bu gerginliği diğer rolüne yansıtmamak için kendine zaman ayırmak ve kendi ihtiyaçlarını dinlemek önemlidir. Kişi, işine ve ailesine ayırdığı zamanın bir kısmını kendi ruh ve beden sağlığı için kullanmalıdır. Ruhen ve bedenen sağlıklı ve huzurlu olan bir birey, hem aile hem de iş hayatındaki gerginliklerle başa çıkabilir ve ikinci rolünde etkilenmeden rahatlayabilir (Uğur, 2023).

Psikolojik nedenli ya da gerilim temelli çatışma, kişinin iş ve aile rolleri arasında yaşadığı stres, baskı ve gerilim kaynaklı bir çatışma türüdür. Bu çatışma türünde, kişinin iş veya aile rolünün getirdiği stres ve baskı, onda çeşitli olumsuz psikolojik sonuçlar doğurur. Örneğin, iş yerinde yaşanan yoğun stres, sürekli baskı altında hissetme, iş yeteneklerine olan güvensizlik gibi durumlar, kişinin zihinsel sağlığını olumsuz etkileyebilir. Bu durumda, kişi iş dışında kendini dinlendiremez veya ailesiyle kaliteli zaman geçiremez. Aynı şekilde, aile içinde yaşanan sorunlar, evdeki atmosferin gerilimli ve stresli olmasına neden olabilir. Bu durumda, kişi iş yerinde konsantre olamaz, iş performansı düşer ve iş yerinde stresli bir ortamla karşı karşıya kalabilir. Dolayısıyla, kişinin iş veya aile rolünün onda bıraktığı bu olumsuz psikolojik sonuçlar, diğer rolün gereksinimlerini yerine getirmesini engeller. Bu çatışma türünde, kişi genellikle hem işte hem de aile hayatında yeterince etkili olamaz, her iki alanda da memnuniyetsizlik ve tatminsizlik yaşar. Bu durum zamanla kişinin genel yaşam

kalitesini düşürebilir ve uzun vadede hem iş hem de aile ilişkilerine zarar verebilir. Bu nedenle, psikolojik nedenli çatışma, iş-aile dengesinde önemli bir faktör olarak kabul edilir ve kişinin sağlıklı bir şekilde iş ve aile yaşamını dengelemesi gerekliliğini vurgular (Çarıkçı, 2001).

Ancak genellikle günlük yaşamda, iş kaynaklı gerginliğin ev ortamına yansması daha yaygın bir durumdur. Ayrıca, bir bireyin işle ilgili gerginliklerini eve taşıması durumunda, genellikle evde daha fazla anlayış ve sabır görme eğilimi vardır. Bununla birlikte, evle ilgili sorunlarını işine yansıttığında göreceği anlayış, işteki duruma kıyasla daha az olabilir. Bu çatışma durumunda, bazen her iki alanda yaşanan gerginliklerin birbirlerini olumsuz etkilemesi de görülebilir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2015).

Bu tür çatışma, bireyin iş ve aile rolleri arasında denge kurmakta zorlandığı zaman ortaya çıkar. Örneğin, işte yaşanan stres, aile içindeki ilişkileri olumsuz etkileyerek aile hayatını zorlaştırabilir. Bu durumda, işte yaşanan gerginlik, kırgınlık veya başarısızlık duyguları, bireyin ailedeki rolünü etkileyerek ebeveynlik veya eşlik görevlerini yerine getirmesini engelleyebilir. Benzer şekilde, aile içinde yaşanan sorunlar da iş performansını olumsuz etkileyebilir. Bu tür psikolojik çatışma, bireyin duygusal dengeyi sağlamasını zorlaştırır ve genellikle iş ve aile yaşamı arasında gidip gelme hissi yaratır. Bu durumda, bireyin genel refahını ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilir, çünkü zihinsel ve duygusal enerjisi farklı alanlar arasında dağılır, bunun sonucunda da her iki alanda da tatmin edici bir performans sergileme yeteneği azalır (Bacharach, Bamberger ve Canley, 1991).

Bireyin sahip olduğu talep ve beklentilerin, iş ve aile rolleri arasında denge kurma çabasıyla karşı karşıya olduğu durumlar, gerilimlere ve çatışmalara yol açabilir. Örneğin, iş yaşamında yaşanan stres, aşırı iş yükü veya gergin iş ortamı, bireyin aile hayatında beklenen rollerini yerine getirmesini zorlaştırabilir. Bu durumda, bireyin aile içindeki iletişimi ve etkileşimi olumsuz yönde etkilenirken, iş performansı da düşebilir. Benzer şekilde, aile içinde yaşanan gerginlikler, huzursuzluk veya stres, bireyin iş yaşamına odaklanmasını engelleyerek iş performansını olumsuz etkileyebilir. Dolayısıyla, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi korumak, bireyin karşı karşıya kaldığı bu tür çatışmaları çözmek için önemlidir (Özen ve Uzun, 2005).

1.4.3. Davranış Esaslı Çatışma

Bireyin, sahip olduğu rolün gerektirdiği davranışları sergilemesi önemlidir. Evde ve işyerinde benzer davranışlar sergilemek yerine, kişinin rol gerekliliklerine uygun davranışlar sergilemesi gerekmektedir. Örneğin, evinde ailesine karşı sıcak, hassas ve yumuşak davranan birinin, işyerinde de aynı davranışları sergilemesi durumunda, işyerinde sorunlar yaşaması kaçınılmaz olabilir. Çünkü iş ve aile, farklı yapısal özelliklere ve beklentilere sahiptir. İşyerinde liderlik, yetkilendirme ve performans odaklı davranışlar ön planda iken, evde ise duygusal bağlılık, anlayış ve sabır daha önemli olabilir. Dolayısıyla, kişinin rol gerekliliklerine uygun davranışlar sergilemesi, hem iş hem de aile ortamında uyum ve başarıyı artırabilir (Madsen, 2003).

Davranış esaslı iş-aile çatışması, bireyin farklı roller arasında uyumsuzluk yaşamasından kaynaklanır. Bir kişi, iş ve aile gibi farklı ortamlarda çeşitli roller üstlenir. Ancak, bu roller arasındaki geçişte veya rollerin birbiriyle uyumlu olması gereken durumlarda sorunlar ortaya çıkabilir. Örneğin, bir kişi işteki liderlik rolünü aile ortamına yansıtamayabilir veya ailesindeki ebeveyn rolünü iş yerine taşıyabilir. Bu durumda, kişi, iş ve aile arasında çatışmalar yaşayabilir. Bu çatışma, genellikle bireyin işte sergilediği davranışların, ailesine yansıtılmasından veya ailesindeki davranışların iş ortamına taşınmasından kaynaklanır. İşteki performans beklentileri, liderlik rolü gibi faktörler aile yaşamında uygun olmayabilir veya ailevi sorumluluklar, duygusal destek gibi roller iş ortamında beklenmeyebilir. Bu durumda, kişi roller arasında bir denge sağlamakta zorlanmakta ve çatışma yaşanmaktadır. Toplumun ve iş ortamının beklentileri, bireyin davranışlarını şekillendirir. İş yerindeki kurumsal kültür, iş arkadaşları ve yöneticilerin davranışları, kişinin iş yaşamındaki rolünü belirler. Aynı şekilde, aile içindeki normlar, ebeveynlik ve partnerlik rollerini şekillendirir. Ancak, bu roller arasındaki geçişte veya uyum sağlamada sorunlar yaşanabilir. İşten eve geçişte veya evden işe dönüşte, kişi davranışlarını ve rollerini değiştirmek zorundadır. Bu süreçte, kişi, hem işyerindeki profesyonel kimliğini sürdürmeli hem de ailevi rollerini yerine getirmelidir. Ancak, bu geçişlerde uyum sağlamakta zorlanan kişi, iş-aile çatışması yaşayabilir. Bu çatışma, hem iş performansını hem de aile ilişkilerini olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, bireyin roller arasında denge sağlaması ve uyumlu bir şekilde geçiş yapması önemlidir (Atay, 2020).

Farklı rollerin beraberinde getirdiği kurallar ve beklentiler, iş hayatında beklenen rol davranışlarının aileye gösterilen rol davranışlarından farklı olmasına neden olur. İşte, bir yönetici veya çalışan olarak daha stratejik, sınırları belirlenmiş, ciddiyeti yüksek, otoriter ve iş disiplinine sahip olmak normalken, aynı davranışların aile içinde sergilenmesi hoş karşılanmayabilir. Benzer şekilde, aile içinde daha yumuşak, otoriter olmayan, samimi ve sınırları önemsemeyen davranışların iş hayatında kullanılması da uygun bulunmayabilir. İş hayatında rekabetin ve stratejinin yoğun olduğu ortamlarda görev alan bir yöneticinin, evde duygusal, romantik ve yumuşak bir karakter sergilemesi beklenmesi durumunda, kişide olumsuz durumlar ortaya çıkabilir. Bu nedenle, bir rol beklentisinin diğer rol beklentisiyle uyuşmaması durumuna davranış esaslı iş-aile çatışması denir. Bu çatışma, farklı ortamlardaki roller arasında uyumsuzluk ve çelişki yaşanmasına yol açar (Greenhaus ve Beautell, 1985).

Günümüzde, bir örgütteki bireyin sadece işlerini yerine getirmesi artık yeterli bir başarı ölçütü olarak kabul edilmemektedir. Görevinin gerektirdiği sorumlulukları başarıyla yerine getirmenin yanı sıra, örgüt içinde sergilediği davranışlar ve iş arkadaşlarıyla ilişkileri de başarı veya başarısızlık açısından önem taşımaktadır. Bir çalışanın olumsuz davranışları, iş tatminsizliğine yol açabilir ve bu olumsuzluklar aile içinde de etkili olabilir, bu durumda iş-aile çatışmaları ortaya çıkabilir (Atay, 2020).

Bireyin iş ve aile hayatında üstlendiği roller, genellikle farklı davranış kalıplarını gerektirir. İş yerindeki rol, profesyonellik, etkinlik ve belirli becerilerin kullanılmasını içerirken, ailedeki rol daha duygusal, destekleyici ve empatik davranmayı gerektirebilir. Bu farklı beklentilerin uyumsuz olduğu durumlarda, birey arasında davranışsal bir çatışma yaşanabilir. Örneğin, iş yerindeki rekabetçi ve kararlı tavırlar, ailedeki sakin ve anlayışlı tutumlarla çelişebilir. Bu durum, bireyin hangi rolde nasıl davranacağına karar verirken kararsızlık ve gerginlik yaşamasına neden olabilir. Bu tür çatışmalar, iş ve aile hayatının dengelemesini zorlaştırabilir ve bireyin stres seviyesini artırabilir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

1.5.Rol Çatışması

Rol, bireyin statüsüne bağlı olarak belirlenen davranışlarının tümüdür. Kişiler, hatalar yaparak, deneyimler edinerek, yasaklarla karşılaşarak ve başkalarının tutumlarını gözlemleyerek neyin beklenildiğini öğrenirler. Özetle, rol, bireyin toplum içindeki

yerine ilişkin beklentilerdir. İfade edilmek istenen şey farklı terimlerle şu şekilde ifade edilebilir: pozisyon, görev, görev alanı, sorumluluk, yer, statü, konum, durum (Erdoğan, 1994). Bir başka tanımda ise rol, aşamalı bir süreçtir ve üç ana bölüme ayrılır: İlk aşamada, rolü yerine getirecek kişiye rolle ilgili görevler ve beklentiler sunulur. İkinci aşama, rolü anlama sürecidir ve bu süreçte rol çatışması yaşanabilir. Rolü yerine getirecek birey, kendisinden beklenen farklı roller arasında uyumsuzluk yaşadığında rol çatışması meydana gelir ve içsel psikolojik çatışmalar ortaya çıkabilir. Üçüncü aşamada ise rol gerçekleştirilirken, birey roller arasında uyum sağlayarak belirli bir role yönelir (Boz, 2019).

Bireylerin baskı unsurundan kaynaklı birden fazla rolü üstlenmesi ve bireyin bu rollerden biri ile uyum içinde olması diğer rol için uyum içinde olmaya zorlanması olarak tanımlanabilir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009). Kişinin birden fazla rol arasında denge kurmaya çalıştığı anlarda, rol çatışması yaşanmaktadır (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal, 1964). Rol çatışması, kişinin farklı roller arasında uyumsuz taleplerle karşılaştığı anlarda ortaya çıkmakta ve genellikle stres ve memnuniyetsizliğe neden olmaktadır (Rizzo, House ve Lirtzman, 1970).

Bir birey, belirli bir statüye sahip olduğunda, o statünün gerektirdiği rol davranışlarını yerine getirme sorumluluğunu üstlenir. Bu rol davranışlarının yanı sıra, o statüye ait haklardan ve ayrıcalıklardan da yararlanma hakkına sahip olur. Yani, bir statüye sahip olmak sadece belirli davranışları yerine getirmekle kalmaz, aynı zamanda o statünün getirdiği haklardan ve ayrıcalıklardan da faydalanma imkânını sağlar. Bu durum, toplumsal yapı içinde bireylerin statülerine ve rollerine göre belirlenen sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda statüye bağlı hak ve ayrıcalıklardan da yararlandıkları karmaşık bir ilişkiyi ifade eder (Tutkun, 2019).

Bireysel olarak yaşanan rol çatışması, kişinin üzerindeki etkisi farklı roller arasında çatışma yaşadığında ortaya çıkar. Bu çatışmalar, kişinin bulunduğu koşullara, pozisyonuna ve rollerin önem derecesine bağlı olarak değişiklik gösterebilir (Yörükoğlu, 2008).

Örgütsel rol çatışması, bir bireye yüklenen görevlerin beraberinde getirdiği sorumlulukları yerine getirmesi beklenirken, aynı anda kendi rolüne ek olarak başka bir rolü üstlenmesi sonucunda hangi rolü yerine getireceğini belirleyememesi durumunda

ortaya çıkar. Bu durumda, birey roller arasında seçim yapmakta zorlanır ve bu seçim belirsizliği roller arası çatışmaya neden olur (Tutkun, 2019).

Organizasyonlarda rol çatışmalarının nedenleri arasında, mevcut çalışan sayısının görevleri yerine getirebilecek kadar olmaması ve bu yüzden bir çalışana birden fazla rol yüklenmesi yer alır. Ayrıca, bu rollerin birbirleriyle ilişkisinin ya da uyumunun yetersiz olması veya hiç olmaması da rol çatışmalarının artmasına yol açabilir. Bir başka neden ise, birbirine uyumsuz isteklerin olmasıdır (Ceylan ve Ulutürk, 2006).

Toplumsal kurallar ve kişisel yetiştirme süreçleri, sosyal hayatta sahip olunan statüye dayalı olarak rol davranışlarını belirler. Benzer şekilde, bir organizasyon içindeki roller, sorumluluklar, yetkiler ve organizasyon yapısındaki hiyerarşiye göre belirlenen davranışları yansıtır. İşlevsel rolleri yerine getirirken, organizasyon içindeki pozisyona bağlı olarak hareket edilmektedir (Gökçe ve Şahin, 2003).

Rol çatışması, bir kişinin iş yerindeki farklı roller arasında uyumsuz taleplerle karşılaştığı anlarda ortaya çıkmaktadır. Bu durum, genellikle iş memnuniyetsizliği ve isteksizlik ile ilişkilendirilir. Bu noktada, bireyin hem profesyonel bir çalışan hem de aile hayatında iyi bir ebeveyn olma arasında denge kurmaya çalıştığı anlarda, rol çatışması belirgin bir şekilde görülmektedir (Larson ve Yao, 2015).

Her birey, bir organizasyonun yapısal ağı içinde belirli bir pozisyona sahiptir ve belirli bir işlevi yerine getirir. Diğer organizasyon üyeleri, bu pozisyondaki kişilerden belirli rolleri üstlenmelerini beklerler. Bu rollerin tamamı, bireyin görevini tanımlayan beklentilerin bir birleşimini oluşturur (Dozier, 2005).

Rol çatışmalarına yol açan faktörlerden biri, görevle ilgili bilgi eksikliği veya yetersizliği olabilirken, aynı zamanda aşırı bilgi yüklemesi de bu çatışmalara sebep olabilir. Bir rolü yerine getirmek için gerekli bilgi ve becerilerin eksikliği, kişinin roller arasında seçim yapmakta zorlanmasına ve çatışmalara yol açabilir. Ayrıca, aşırı bilgi yüklemesi durumunda, kişi üzerindeki baskı ve stres artabilir, bu da roller arasında uyumsuzluk ve çatışmalara neden olabilir. Bu durumda, hem yetersiz bilgi hem de aşırı bilgi yüklemesi, rol çatışmalarını artırıcı etkenler olarak ortaya çıkar (Tubre ve Collins, 2000).

İş hayatında rol çatışmasını etkileyen faktörlerden biri yaş faktörüdür. Yapılan araştırmalar, yaşın artmasıyla birlikte artan iş tecrübesinin rol çatışmalarına neden olabileceğini göstermektedir. Ünsar ve Oğuzhan'ın (2009) yaptığı çalışmaya göre, yaşla birlikte rol çatışmasının arttığı gözlemlenmiştir. Belirli bir iş tecrübesine sahip olan çalışanların beklentilerinin yüksek olması, rol çatışmalarının artmasına katkıda bulunabilir. Bu nedenle, yaşla birlikte artan iş tecrübesi, rol çatışmalarının yoğunlaşmasına ve daha belirgin hale gelmesine neden olabilir.

Organizasyonların her seviyesindeki yöneticilerin, atanmış rollerini doğru anlamaları ve etkili bir şekilde yerine getirmeleri, başarılı bir yönetim için hayati önem taşır. Kamu veya özel sektörde faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarda, yönetim kademesindeki kişilerin, kendilerine verilen görevleri ve beklenen rolleri eksiksiz yerine getirmesi gereklidir. Sağlam bir organizasyonda, roller, statüler, yetkiler ve bunlarla ilişkilendirilmiş sorumluluklar net olarak tanımlanmıştır. Bu durum algılanan rollerle beklenen yönetsel roller arasında uyumu sağlamaktadır. Ancak, bu uyum sağlanamadığında, kurum içinde statü, rol ve yetki kaynaklı çatışmalar ortaya çıkabilir, bu çatışma karışıklıklara ve verimsizliğe neden olabilir. Dolayısıyla, yöneticilerin rollerini doğru anlaması ve yerine getirmesi, organizasyonun etkin bir şekilde işleyişini sağlamak için kritik öneme sahiptir (Gökçe ve Şahin 2003).

Rol çatışması, bir kişinin aynı anda birden fazla rolün gerekliliklerini karşılaması gerektiğinde veya bir rolün gereklilikleri, diğerinin gerekliliklerine zıt olduğunda ortaya çıkar. Bu durumda, bireyin bir rolün gereksinimlerini karşılamak diğerinin gereksinimlerini yerine getirmesini zorlaştırır. Örneğin, bir yönetici hem ekibin motivasyonunu artırmakla görevlendirilmiş olabilir hem de aynı zamanda bütçe kısıtlamalarını uygulama sorumluluğu taşıyabilir. Motivasyonu artırmak için ekibin taleplerini karşılamak, bütçe kısıtlamalarını uygulamakla çelişebilir ve bu da rol çatışmasına neden olabilir. Bu tür çatışmalar, bireyin karar verme sürecini karmaşık hale getirebilir ve etkili performansı engelleyebilir. Bu nedenle, rol çatışmalarının tanınması ve çözülmesi, organizasyonlarda sağlıklı işleyişin devamı için önemlidir (Katz ve Kahn, 1977).

Birey, çeşitli durumlarda birden fazla rolü üstlenmek zorunda kaldığında, bu rollerin gerekliliklerinden birine diğerine oranla daha fazla uymak durumunda kalabilir.

Rol çatışmaları genellikle, bireyin aynı anda iki zıt statüyü işgal etmesi ve hangi statünün rolüne öncelik vereceği konusunda çatışma yaşaması durumunda ortaya çıkar. Bunun yanı sıra, bireyin mevcut yetenek ve özellikleri ile rol gereksinimleri arasında uyumsuzluk olduğunda, bireyin yerine getirmesi gereken rolü benimsememesi veya sevmemesi durumunda da rol çatışması meydana gelebilir. Ayrıca, statünün değişmesiyle birlikte rollerin de değişmesi ve ast-üst çatışmaları yaşandığında da rol çatışmaları ortaya çıkabilir. Bu durumlar, bireyin içinde bulunduğu roller arasında denge kurmakta zorlanmasına ve etkili bir şekilde performans gösterememesine neden olabilir (Gökçe ve Şahin, 2003).

Rol çatışması, bir bireyin içsel standartları veya değerleri ile rol davranışı arasında uyumsuzluk yaşaması durumunda ortaya çıkar. Bu durumda, bireyin kendi değerleri veya inançları, rolün gereklilikleriyle çelişebilir ve bu çatışma bireyde stres ve rahatsızlık yaratabilir. Aynı şekilde, bireyin zaman, kaynak ve yetenekleri ile rol davranışı arasında bir uyumsuzluk olduğunda da rol çatışması meydana gelir. Birey, rolünü yerine getirmek için gerekli olan zaman, kaynak veya yeteneklere sahip olmayabilir ve bu da rol çatışmasına yol açabilir. Farklı roller arasında çatışma yaşanabilir, çünkü aynı bireyden farklı davranışlar beklenir. Bu durumda, birey hangi rolü önceliklendireceğine karar verirken zorlanabilir. Kurumsal taleplerle bireyin kişisel beklentileri veya değerleri arasında çatışma olduğunda da rol çatışması yaşanabilir. Son olarak, başkalarının beklentileri veya istekleri ile bireyin kendi değerlendirmesi arasında uyumsuzluk olduğunda da rol çatışması meydana gelebilir. Bu çeşitli durumlar, rol çatışmasının farklı yönlerini ve etkenlerini açıklar (Rizzo ve diğerleri, 1970).

1.6. İş-Aile Çatışması Kuramları

İş aile çatışması kuramlarını beş ana başlık altında toplamak mümkündür. Bu kuramlara ayrıca bakmak ve değerlendirmek gerekmektedir. Erer, (2021) göre, iş-aile çatışması, bireylerin iş yaşamı ile aile yaşamı arasında denge kurmakta zorlanması ile ortaya çıkmaktadır. Yapılan çalışmalarda iş-aile çatışmasının nedenleri ve sonuçları incelenmiş ve bazı kuramlar ortaya çıkmıştır.

İşkoliklik Kuramı: İşkoliklik, aşırı çalışma ve sürekli iş düşüncesi ile karakterizedir. İşkolik bireyler, iş merkezli bir yaşam sürdürdüklerinde iş-aile dengesini bozulmakta ve çatışma ortaya çıkmaktadır. İşten Aileye Çatışma (Work-to-Family

Conflict), çalışanın işle ilgili yükümlülüklerinin aile yaşamına olumsuz etkisi olarak tanımlanır. Örneğin, işten geç dönme, iş seyahatleri, yoğun iş temposu gibi faktörler işten aileye çatışmaya neden olabilir. İşten aileye çatışma, çalışanın aile yaşamını olumsuz etkileyebilir ve aile üyeleri ile ilişkilerini zorlaştırabilir (Aktaş ve Gürkan, 2015).

Aileden İşe Çatışma (Family-to-Work Conflict), aile yaşamının çalışanın iş performansını olumsuz etkilemesi olarak tanımlanır. Örneğin, aile içi sorunlar, çocuk bakımı, aile üyelerinin sağlık sorunları gibi faktörler aileden işe çatışmaya yol açabilir. Aileden işe çatışma, çalışanın iş performansını düşürebilir ve iş yerinde stres yaratır. Bu boyutlar, çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi anlamak ve yönetmek için önemlidir. Araştırmalar, iş-aile çatışmasının çalışanların iş doyumunu, yaşam doyumunu ve genel sağlığı üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu göstermektedir. İşverenler, bu çatışmaları azaltmak için esnek çalışma düzenleri, aile dostu politikalar ve destek mekanizmaları sunarak çalışanların iş-aile denge sorunlarını hafifletebilirler (Şimşek ve Koç, 2020).

İş-aile Rol Çatışması Kuramı: İş ve aile rolleri arasındaki çatışma, bireysel, örgütsel ve ailesel nedenlere dayanmaktadır. Bu çatışmanın nedenleri ve sonuçları anlaşılmalı ve önlemler alınmalıdır. Bireylerin iş ve aile sorumlulukları arasında uyumsuz baskılar yaşadığı bir duruma iş-aile rol çatışması denir. Bu çatışma, iş ve aile rollerinin birbirine zıt talepleri nedeniyle ortaya çıkar. İş-aile rol çatışmasının üç temel nedeni ve sonucu vardır: bireysel, örgütsel ve ailesel. Bu faktörleri anlamak ve gerekli önlemleri almak büyük önem taşır. İş-aile rol çatışması, bireylerin üzerinde çeşitli etkiler yaratabilir ve bu konuda yapılan araştırmalar bu etkileri detaylı bir şekilde incelemektedir (Çentice ve Çarıkçı, 2020).

Stres ve Tükenmişlik Kuramı: İş-aile çatışması, stres ve tükenmişliğe yol açabilir. Bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığı etkilenebilir, yaşam doyumunu azalabilir. Bu bağlamda bireylerin yaşam kalitesi olumsuz etki altında kalabilir ve karamsar bir ruh hali çerçevesinde iş hayatına dair adaptasyon, motivasyon düşüklüğünün yanı sıra verimliliği düşüş gösterir.

Literatürde farklı gruplandırmalara rastlanılmaktadır. Bu kuramlardan birisi de çift roller kuramıdır. Çift roller kuramı, iş-aile çatışmasının temel nedenlerinin zaman

ve enerji kısıtlamaları olduğunu öne sürerek, bireyin iş ve aile rolleri arasındaki uyumsuzluğu açıklamak için en yaygın kullanılan yaklaşımlardan biridir. Bu kuram, bireyin hem iş hem de aile sorumluluklarını yerine getirmek için sınırlı zaman ve enerji kaynaklarına sahip olmasının, çatışmaların ortaya çıkmasına yol açtığını belirtir. Birey sınırlı zaman ve enerjisini iş ve aile arasında adil bir şekilde dağıtamadığında çatışma ortaya çıkmaktadır. Bu çatışmalar ise bireyin iş performansını düşürebilir ve aile yaşantısını olumsuz etkileyebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş-aile çatışmasını anlamak için geliştirilen diğer bir kuram ise çift yönlü etkileşim modelidir. Bu model, iş ve aile rolleri arasındaki etkileşimin sadece tek yönlü değil, hem işten aileye hem de aileden işe doğru olduğunu öne sürer. Diğer bir ifadeyle, iş yaşamındaki faktörlerin aile yaşantısını etkilediği gibi, aile yaşantısındaki faktörlerin de iş performansını etkilediğini savunmaktadır. Modelde, bireyin iş ve aile yaşantısı arasındaki karşılıklı etkileşim vurgulanarak, çatışmaların her iki alanda da olumsuz sonuçlara yol açabileceği ifade edilmektedir (Frone ve diğerleri, 1997).

1.6.1. Akılcı Bakış Açısı Kuramı

Akılcı bakış açısı kuramı çatışma yaşanmasının en önemli nedeni olarak, aile ve iş hayatında oluşan yoğunluk, kısıtlı zaman ve iki rol arasındaki uyumsuzluktan meydana geldiğini savunmaktadır. Potansiyel bir varlık olan insanın doğası gereği yoğun bir tempoda çalışsa dahi kendisine ve ailesine vakit ayırması gerekmektedir. Fakat özellikle günümüz mevcut durumunda daha yüksek yaşam koşulları ve toplum nezdinde itibar sahibi konumuna gelmek amacıyla ailede geçirilecek zamanlar iş alanına kaymaktadır. Bunun sonucunda roller arasında dengeler değişmekte ve şiddetli çatışmalar ortaya çıkmaktadır (Efeoğlu, 2006).

Akılcı bakış açısı kuramı (rational perspective theory), karar verme süreçlerinde bireylerin mantıklı ve rasyonel seçimler yapmasını inceleyen bir kuramdır. Bu kuram, bireylerin belirli hedeflere ulaşmak için en uygun stratejileri ve yöntemleri seçme eğiliminde olduğunu varsayar. Akılcı bakış açısı kuramı, ekonomi, sosyoloji ve psikoloji gibi çeşitli disiplinlerde geniş bir uygulama alanına sahiptir. Temel prensipler;

Rasyonel Davranış: Kuram, bireylerin karar alırken rasyonel ve mantıklı davrandığını varsayar. Bireyler, bilgi toplar, seçenekleri değerlendirir ve hedeflerine en iyi şekilde ulaşacak kararı verirler.

Maksimizasyon: Akılcı bakış açısı kuramına göre bireyler, fayda ve kazançlarını maksimize etmeye çalışırlar. Bu, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde karar verme süreçlerinde geçerlidir.

Sınırlı Bilgi: Her ne kadar bireyler rasyonel davranmaya çalışsa da, bilgiye erişim sınırlı olabilir ve bu da karar verme sürecini etkileyebilir. Simon'un "sınırlı rasyonellik" kavramı bu bağlamda önemlidir; bireyler optimal kararları değil, tatmin edici kararları seçebilirler (Salvagioni, 2017).

1.6.2. Taşma Kuramı

Taşma Kuramı (Overflow Theory), bilişsel psikoloji alanında önemli bir kavramdır ve bireylerin bilişsel kapasitelerinin sınırlarını nasıl yönettiklerini inceler. Bu kuram, özellikle dikkat ve bilgi işleme süreçlerine odaklanır. Temel olarak, bireylerin sınırlı dikkat kaynaklarına sahip olduğunu ve bu kaynakların aşırı yüklenmesi durumunda bilişsel performanslarının düştüğünü öne sürer. Çalışma hayatında yaşanan bir durumun aileye, ailede yaşanan bir durumun çalışma hayatına yansımaları durumudur (Gülertekin Genç, Genç ve Gümüş, 2016). Taşma pozitif veya negatif olabilmektedir. Örneğin olumlu bir taşma diğer alana memnuniyet ve başarı olarak yansıyabilmekteyken olumsuz bir taşma diğer alana zorluk ve aynı olumsuz duyguları yansıtmayı ifade etmektedir (Ertemli, 2011).

1.6.3. Telafi Kuramı

Bireyler iş veya aile alanlarında bir sorun yaşadıklarında hangi alanda sorun yaşıyorlarsa diğer alanda daha etkin roller üstlenir. Örneğin iş yaşamında problem yaşayan bireylerin aile içi mutluluğa eğilim gösterirken, bunu tam tersi durum olan aile hayatında sıkıntı yaşayan bireylerin iş hayatında kendini ispat edecek kariyer olarak yükseltecek aksiyonları almaya çalışırlar (Önderoğlu, 2010).

1.6.4. Katkı Kuramı

Katkı Kuramı, farklı faktörlerin çeşitli alanlardaki sonuçlara nasıl katkıda bulunduğunu anlamaya odaklanır. Bu kuram, yönetim, eğitim ve sosyal bilimler gibi alanlarda girdiler, eylemler ve bağlamsal unsurlar aracılığıyla belirli sonuçlara ulaşma mekanizmalarını inceler. Çalışma hayatında aktif rol alan bireylerin, örgütsel ve

bireysel faktörlerin yaşam tatmini üzerindeki etkileri varsayımına dayanmaktadır (Balak, 2013).

1.6.5. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramı iş ve aile yaşamında bireyin üstlenmiş olduğu rollerin sürekli olarak çatışma içinde olduğunu ifade etmektedir. Bu rol çatışmaları bireyleri devamlı olarak psikolojik ve fizyolojik olarak etkilemektedir. Çalışan bireylerin iş hayatında bir statü kazanabilmeleri için öncelikli olarak aile yaşamındaki bazı rollerden vazgeçmesiyle mümkün kılınmaktadır. Bu doğrultuda bireylerin arzu ettiği bir aile yaşantısı için, iş hayatındaki statü ile özel hayatının çatışmaması sağlanmalıdır. Bireylerin iş veya aile rollerinin birinden kazandığı tatmin ya da elde ettiği başarı için diğer alandaki rolde fedakârlığı getirmekte, bu durumun sonucu olarak roller arasında uyumsuzluk ortaya çıkmakta ve çatışma kaçınılmaz olmaktadır (Zedeck ve Mosier, 1990).

1.8. İş-Aile Çatışması Nedenleri

Aile, iş, bireysel ve örgütsel faktörler iş aile çatışmasına sebep olan etkenlerdir. Bireylerin benlik özellikleri yaşanan çatışmanın sebeplerini ve sonuçlarını yüksek ölçüde etkilemektedir. Bireylerin cinsiyeti, yaşı gibi faktörler benlik özellikleri içinde bulunurken, aileden kaynaklanan neden olarak da medeni durum, çift kariyerli aile yapısı, çocuk bakım sorunları ve aile içi diğer sorunlar bireylerin çatışma yaşamasında büyük rol oynamaktadır. Bireylerin işinden dolayı kaynaklanan faktörler bireyin hem kendisini hem de aile yapısını derinden etkilemektedir (Sayıldı, 2020).

Çalışan birey, hem iş yerinde hem de aile hayatında birden fazla rol ve sorumluluğu üstlenmek durumundadır. İş hayatında, işveren veya iş gören olarak belirli rolleri yerine getirirken, aile içinde ise eş, anne, baba veya evlat gibi rolleri üstlenir. Bu rollerin her biri için ayrı zaman ve enerji harcanması gerekmektedir. Ancak zaman ve enerji kaynaklarının sınırlı olması, bireyin bu roller arasında denge kurmasını zorlaştırabilir. Bu denge eksikliği ise iş ve aile hayatı arasında çatışmalara yol açabilir. Örneğin, iş yerinde geçirilen uzun saatler, aileye ayrılması gereken zamanı kısıtlayabilir ve bu durum aile üyeleri arasında gerilime neden olabilir. Bu tür çatışmalar, bireyin hem iş performansını hem de aile ilişkilerini olumsuz etkileyebilir (Çuhadar, 2008).

Bireyin kişiliği, iş hayatında tercih ettiği iş alanlarından, yeteneklerinden ve kendine olan güveninden iş performansına kadar birçok alanda belirleyici bir rol oynar. Özellikle kadın ve erkek çalışanların mesleki tercihleri, sahip oldukları yetenekler ve kendilerine olan güven gibi faktörler, kişilik yapılarına bağlı olarak şekillenir. Kimi bireyler belirli meslek alanlarına daha uygun hissederken, kimileri ise kendilerini o alanda yeteneksiz veya güvensiz hissedebilirler. Bu durum, çalışanın iş tatmini ve başarısı üzerinde doğrudan etkili olabilir. Dolayısıyla kişilik yapısı, bireyin iş yaşamındaki tercihlerini ve başarısını önemli ölçüde etkileyebilir (Özen Kutanis ve Ulus, 2016).

Kişilik özellikleri, bireyin iş yaşamında karşılaştığı stres düzeyi, kariyer tatmini, işe aşırı bağlılık ve tükenmişlik gibi durumlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ayrıca yaşam doyumu, iş ilişkilerinin kalitesi ve iş-aile çatışması gibi faktörler de kişilik özelliklerine bağlı olarak şekillenir. Kadın ve erkek çalışanların kişilik yapıları, bu unsurların her birinde farklılık gösterebilir ve dolayısıyla iş-aile çatışması gibi sorunlara neden olabilir. Kişisel özellikler, bireyin iş yaşamında deneyimlediği stresi yönetme şekli, iş tatmini düzeyi ve işle aile arasındaki dengeyi kurma yeteneği üzerinde belirleyici bir rol oynar. Bu nedenle, kişilik özelliklerinin iş ve aile yaşamı üzerindeki etkisi dikkate alınarak uygun stratejiler geliştirilmelidir (Temizkan ve Arı, 2019).

İş-aile çatışması açısından, çalışanların sahip olduğu kişisel değerler ve kurumun değerleri arasında uyum önemlidir. Çünkü çalışanın bireysel değerleri ile kurumun değerleri arasındaki uyum, çalışanın işe olan bağlılığını artırabilir. Ancak, iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmalara neden olabilecek bir durum, çalışanın iş ve aile yaşamında farklı değer ve inançlara sahip olmasıdır. Bu durumda, çalışanın iş yerindeki beklentileri ile aile yaşamındaki değerleri arasında çelişki yaşanabilir, bu da iş-aile çatışmasına zemin hazırlar. Bu nedenle, çalışanların hem iş hem de aile yaşamında sahip oldukları değerlerin, kurumun ve ailenin değerleriyle uyumlu olması önemlidir. Bu uyum, çalışanın hem işte hem de ailede daha mutlu ve dengeli olmasına katkı sağlayabilir (Efeoğlu ve Özgen, 2007).

İş ve aile yaşamı arasında denge kurulamadığında, bireyin yaşamında çatışma yaşanma olasılığı artar. Bu dengesizlik durumunda, birey kendini çevresinden soyutlanmış hissedebilir, psikolojik ve ruhsal sorunlarla karşılaşabilir ve yaşam

doyumunda belirgin bir azalma meydana gelebilir. Bu durumda, birey sadece kendi mutluluğunu etkilemekle kalmaz, aynı zamanda çevresindeki diğer insanlara ve işine de olumsuz etki yapabilir. Bu nedenle, iş ve aile yaşamı arasında sağlıklı bir denge kurmanın önemi büyüktür. Bu dengeyi sağlamak, bireyin hem kişisel hem de profesyonel hayatında daha başarılı ve mutlu olmasına yardımcı olabilir (Altıok Gürel, 2018).

Aile yapısı ve iç dinamikleri, iş-aile çatışmasını etkileyen önemli faktörlerden biridir. Kırsal bölgelerde genellikle geniş aile yapısı hâkimdir, burada iş bölümü daha belirgin olabilir ve aile üyeleri arasında dayanışma ve yardımlaşma daha fazladır. Ancak, modern şehir yaşamında çekirdek aile yapısı daha yaygındır, bu durumda ise aile içi iş bölümü, yardımlaşma ve dayanışma azalmaktadır. Bu değişimler, aile içi ilişkileri etkileyebilir ve çekirdek ailede daha kapalı bir yapı oluşabilir. Geleneksel cinsiyet rolleri, özellikle kadınların ev işleri ve annelik rolüyle özdeşleştirilmesi, iş-aile çatışmasını artırabilir. Kadınların ev içindeki sorumluluklarının artması, iş-aile dengesizliği ve uyumsuzluk sorunlarına yol açabilir (Karapınar, İlsev ve Ergeneli, 2006).

Ebeveynlerin iş yaşamında benimsedikleri bazı davranış kalıplarını evde de sürdürmeye çalışmaları, iş-aile çatışması riskini artırabilir. Örneğin, iş yerinde otoriter ve sert bir tavır sergileyen bir ebeveynin, aile içinde de aynı sertlik ve disiplini talep etmesi, evde iletişim sorunlarına yol açabilir. Bu durum çocuklar arasında gerginlik ve uyumsuzluk yaratabilir ve aile içi ilişkileri olumsuz etkileyebilir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009).

1.8.1. Kişisel Nedenler

Ataerkil kültüre sahip toplumlarda erkeğin ön planda olduğu yaşam biçimi, iş hayatına da yansımaktadır. Kadınların geleneksel rol üstlenmeleri, ev içi ve çocuk bakım sorumluluklarını tek başına almaları, iş hayatında başarılı olmayı ve iş hayatına uyum sağlamalarını zorlaştırmaktadır (Kayasandık, 2013). Literatür incelendiğinde araştırmalara göre erkeklerin ev sorumluluklarını almamaları, iş hayatına daha çok özen göstermeleri kariyer hedeflerine kadınlara göre daha kolay ulaştıkları gözlemlenmiştir. Kadınların erkeklere göre daha çok çatışma yaşadığı ve bu çatışmayı erkeklere oranla

iyi yönetemediği ortaya konmuştur (Bedük, 2005; Kayasandık, 2013; Konak, 2021; Giray ve Engin, 2006; Burley, 1995; Burke ve Greenglass, 2001; Kim ve Ling, 2001).

Toplumlardaki cinsiyet rolleri, iş yaşamında belirgin bir etkiye sahiptir. Erkek egemen kültürlerde, erkeklerin üstünlüğünü vurgulayan normlar ve değerler, iş dünyasında da belirgin hale gelir. Bu durum, işyerinde kadınların karşılaştığı ayrımcılık, fırsat eşitsizliği ve cinsiyet temelli ön yargılarla kendini gösterir (Öğüt, 2006).

Kadınların aile yaşamında üstlendiği roller genellikle çeşitli ve yoğun sorumlulukları beraberinde getirir. Bu roller arasında çocuk bakımı, ev işleri, aile bireylerinin bakımı ve desteklenmesi gibi görevler bulunabilir. Bu yoğun sorumluluklar, kadınların iş yaşamında uyumlu olmalarını ve başarı oranlarını etkileyebilir. Çünkü iş ve aile yaşamı arasında denge kurmak, zaman yönetimi becerileri, destek sistemleri ve esnek çalışma düzenlemeleri gerektirebilir. Dolayısıyla, aile alanındaki fazla sorumluluklar, kadınların iş yaşamında potansiyel olarak karşılaşılabileceği zorluklara katkıda bulunabilir ve başarılarını etkileyebilir (Özmutaf, 2007).

Kadınlar, genellikle duygusal açıdan daha hassas oldukları ve duygusal etkilenmelere daha açık oldukları düşünüldüğünden, iş ve aile yaşamlarında denge kurarken daha fazla stres yaşayabilirler. Bu duygusal yoğunluk, kadınların stresle başa çıkma süreçlerini uzatabilir ve stresin etkilerinden kurtulmalarını daha uzun bir süreye yayabilir. Dolayısıyla, kadınların duygusal yapısı, iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarını ve stresle başa çıkmalarını daha da zorlaştırabilir (Tutar, 2004).

Kadınlar, iş alanı dışında bir dizi toplumsal rol ve görev üstlenirler. Bunlar arasında annelik, eşlik, ev işlerini yürütme, akrabalara destek olma gibi roller yer alır. Ayrıca, kadınlar mesleki rollerinin yanı sıra kişilik rollerini de taşırlar. Bu roller, kadınların kimliklerinin ve yaşamlarının önemli bir parçasını oluşturur. Ancak, bu farklı rollerin bir arada yürütülmesi, zaman, enerji ve duygusal kaynakların etkin bir şekilde yönetilmesini gerektirir. Dolayısıyla, kadınlar, iş yaşamının yanı sıra ailevi ve sosyal rollerini de dengelemek zorunda kalabilirler. Bu dengeyi sağlamak, kadınların günlük yaşamlarında önemli bir meydan okuma olabilir ve çeşitli alanlarda başarılı olmalarını engelleyebilir veya zorlaştırabilir. Kadınlar, toplumun beklentileri doğrultusunda farklı rolleri üstlenmek durumundadırlar. Öncelikle, annelik rolü gereği, çocuklarını yetiştirmek ve topluma kazandırmak gibi önemli görevler üstlenirler. Eşlik rolünde ise,

evlilikleri boyunca eşlerinin ihtiyaçlarını karşılamak ve onları mutlu etmek gibi sorumluluklar yüklenirler. Ev kadınlığı rolünde ise, evle ilgili tüm işleri üstlenmek ve evin düzenini sağlamak beklenir. Ayrıca, kadınların akrabalık ilişkilerinin sıkı olduğu toplumlarda, akrabalık ilişkilerini sürdürmek ve iyi tutmak da önemli bir beklenti olarak karşımıza çıkar. Bunların yanı sıra, kadınların ekonomik faaliyetlere katılımı kapsayan mesleki rolleri ve kişisel gelişimleri için zaman ayırması da beklenir. Dolayısıyla, kadınların aile, mesleki ve toplumsal rollerini dengelemesi ve bu rollerin gerekliliklerini yerine getirmesi toplum tarafından beklenir (Gönüllü ve İçli, 2001).

Literatür incelendiğinde kişisel özellikler iki ana grupta ele alınmaktadır. Bu iki grup genel itibarıyla araştırmalara konu olan kişilik tipolojisi ile stres arasındaki bağ incelendiğinde A tipi ve B tipi olarak iki kişilik tipolojisi kullanıldığı görülmüştür. Literatürde bu konuda pek fazla kaynak bulunmakta ancak dikkat çeken bu iki başlığa bakmak gerekirse;

A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler genellikle sabırsız, rekabetçi, çalışkan, çok hırslı ve iddialıdır. İşlerine yoğunlaşma ve başarı elde etme konusunda oldukça motive olurlar. Ancak, bu yoğun iş odaklılık, genellikle aile yaşamlarını ihmal etmelerine neden olabilir. Aileleriyle zaman geçirmekte zorlanabilirler ve bu durum iş-aile çatışmasını artırabilir. Öte yandan, B tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler daha uyumlu, anlayışlı, sabırlı ve esnek olma eğilimindedirler. Çalışma temposu daha hafif olabilir ve işlerine bakarken ailelerine daha fazla zaman ayırabilirler. Bu nedenle, genellikle iş-aile çatışması yaşama olasılıkları daha düşüktür çünkü iş ve aile yaşamları arasında daha iyi bir denge kurabilirler. Bu iki kişilik tipi arasındaki farklar, bireylerin iş ve aile hayatlarını nasıl dengelediklerini ve yaşadıkları çatışmaları nasıl yönettiklerini etkileyebilir (Fretwell, Lewis ve Hannay, 2013).

Kişilik, bir bireyi diğerlerinden ayıran ve onu benzersiz kılan özelliklerin tümünü ifade eder. Kişilik, bireyin kendine özgü ilişki biçimlerini geliştirebildiği yapıdır ve belirgin, sabit ve tutarlı özelliklerden oluşur. Aynı zamanda, kişilik sürekli olarak değişen ve gelişen bir özellik olmasına rağmen genellikle kararlılık gösterir. Bu kararlılık ve süreklilik, bireyin özgün niteliklerini ortaya çıkarır ve onları sakin, enerjik, uyumlu, anlayışlı gibi değerlendirmelere konu yapar (Aytaç, 2001).

Bireylerin çatışma yaşamasında bir diğer önemli etken yaştır. Araştırmalar, yaşanan çatışmanın yaş ilerledikçe azaldığı görülmekle birlikte ve bireyler yaşları ilerledikçe bilgi birikimi, deneyim ve kariyer hedeflerine ulaşılmış olması veya hedeflenecek bir kariyer boyutunun kalmamış olmaması sebebiyle yaşadığı stresi bertaraf edebilmektedir. Bu doğrultuda 50 yaşında bir bireyin yaşadığı aile iş çatışması boyutu ile 28 yaşında bir bireyin yaşadığı çatışma boyutu aynı seviyede olmamaktadır (Giray ve Ergin, 2006).

İş-aile çatışması ile yaş arasındaki ilişki incelendiğinde, ilginç sonuçlar elde edilmiştir. Araştırmalar, kişinin yaşının ilerlemesiyle birlikte iş-aile çatışmasının azaldığını göstermektedir. İlerleyen yaş, genellikle bireyin deneyim, ekonomik durum ve bilgi birikimi gibi kişisel kaynaklarını artırır. Bu durum, bireyin iş stresi ve işle ilgili gerginlik yaşama olasılığını azaltabilir. Ayrıca, ilerleyen yaşta, iş ve aile hayatı arasındaki etkileşimin azaldığı da gözlemlenmiştir. Bu durum, yaşın artmasıyla birlikte bireyin daha iyi bir denge sağlayabildiğini ve iş-aile çatışması yaşama olasılığını azalttığını göstermektedir (Gasimova, 2019).

Evli veya çocuk sahibi olan bireylerin, bekâr ve yalnız yaşayan bireylerden daha fazla ev temelli sorumlulukları ve ihtiyaçları olmaktadır. Çalışanlar ailelerine daha fazla zaman ayırmak istemektedirler. Bu nedenle, bir örgüt çalışanların işte daha fazla zaman geçirmesini istediğinde, evli ve eve gidecek çekirdek aile üyesi olmayan bireylere göre aile içi stres yaşama olasılıkları daha yüksektir. İşe daha fazla zaman ayırmak aile içi zamanı kısıtlamaktadır. Evli bireylerin bekâr bireylere oranla daha fazla çatışma yaşadığı gözlemlenmiştir (Ford ve diğerleri, 2007).

1.8.2. Aile ile İlgili Nedenler

Çalışanların karşılaştığı çatışmaların temel nedenlerinden biri, aile faktörüdür. Kişinin yaşadığı çatışmalarda ailenin talepleri ve kişinin ailevi durumu etkili bir rol oynar. Bu durum, iş-aile çatışmasını tetikleyebilir ve çalışanların iş ve aile yaşamları arasında denge kurmalarını zorlaştırabilir (Karakulak, 2019).

Evlilik, iş performansını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilen bir faktördür. Olumlu bir evlilik süreci, genellikle bireyin iş performansını artırıcı bir etki yapabilirken, olumsuz bir evlilik süreci iş performansını düşürebilir. Bu durum, iş

görenin stres düzeyinde artışa neden olabilir ve bu artış, daha hassas bir duruma gelmesine yol açabilir, bu da çatışmalara zemin hazırlayabilir (Akyüz, 2015).

Eşler tam zamanlı çalıştığında, eşlerin ev içi işlere ayıracakları zaman daha az olmaktadır. Bunun tersine, eşler tam zamanlı çalışmadıklarında aile sorumluluklarına, ev işlerine ve diğer iş dışı görevlere daha fazla zaman ayırabilmektedirler. Bu nedenle, eğer bir çift kazançlıysa, iş alanındaki stres etkenlerinin, kişinin eşi tarafından halledilmeyen iş dışı görevlere ayırması gereken zamanın artması nedeniyle, kişinin evdeki memnuniyetini olumsuz yönde etkileme olasılığı daha yüksek olmaktadır. Bu nedenle, kişinin eşi de tam zamanlı çalıştığında iş ortamından kaynaklanan stres etkenlerinin aile yaşamıyla çatışma yaratma olasılığının daha yüksek olmasını beklenmektedir (Ford ve diğerleri, 1997).

Ayrıca, boşanma veya ayrılık gibi olumsuz durumlar, çalışanların işe odaklanmasını zorlaştırabilir. Bu tür ailevi stres faktörleri, iş-aile çatışmasını artırabilir ve iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Dolayısıyla, çalışanların medeni durumları, iş-aile çatışması üzerinde olumlu veya olumsuz bir etkiye sahip olabilir (Ersöz, 2017). Özellikle çocuk sahibi olan bireyler, anne ve baba olarak yeni bir rol daha üstlenirler ve aileye ayıracakları zaman artar. Bu nedenle, bu tür durumlarda iş-aile çatışmasının artacağı düşünülmektedir (Uzun, 2019).

Aile içinde yaşlı veya özel durumu olan bireylerin bulunması, genellikle bakım sorumluluğunu artırır ve bu durum iş yerinde bazı aksaklıklara neden olabilir. Çünkü bu durumu yaşayan çalışanlar, aile yaşamları için daha fazla zaman ve enerjiye ihtiyaç duyabilirler ve bu ihtiyaçlarını karşılamak için iş yerinden uzaklaşma veya esnek çalışma düzenlemeleri talep edebilirler. Bu talepler, çalışanların iş performansını etkileyebilir ve işte bazı aksamalara yol açabilir. Ayrıca, yaşlı veya özel ihtiyaçları olan aile bireylerinin bakımı, beklenmedik olaylar veya acil durumlar nedeniyle çalışanların işe geç gelmelerine veya işten ayrılmalara neden olabilir. Dolayısıyla, iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi sağlamak, bu tür aile sorumluluklarını yerine getirmek zorunda olan çalışanlar için önemli bir mücadele olabilir (Voydanoff, 1988). Evli çiftlerin her ikisinin de çalışıyor olması çift kariyerli aile yapısının genel kapsayıcı bir tanımıdır (Kopuk, 2019).

Medeni durum, çalışan bireylerin iş performansı ve iş-aile çatışması üzerinde etkili bir faktördür. Özellikle, bekâr kadınların evlenmeleri sonrasında iş performanslarında bir düşüş olduğu gözlenmektedir. Araştırmalar, iş-aile çatışmasının bekâr veya yalnız bireylerde evli veya partneriyle birlikte yaşayanlara kıyasla daha az yaşandığını göstermektedir. Bununla birlikte, bazı çalışmalar iş-aile çatışmalarının eş desteğinin azalmasından kaynaklandığını belirlemiştir (Karakulak, 2019).

Küçük yaşta çocukları bulunan çiftlerin iş-aile çatışması yaşama olasılıkları daha yüksektir. Özellikle 0-6 yaş grubundaki çocuğu olan ailelerde, iş-aile çatışması daha sık görülür. Bu durumda, anne veya baba işe geç kalmak, işe hiç gidememek veya işlerine odaklanmakta zorluklar yaşayabilirler. Bu gibi durumlar, iş-aile çatışmasını artırabilir ve çeşitli olumsuzluklara yol açabilir (Uzun, 2019).

Çift kariyere sahip ailelerde kadın ve erkek bireylerin iş sahasındaki üstlendiği rollerini kariyer hedefleri ile sonuçlandırmayı amaçlar (Karakulak, 2019). Kariyer sahibi çiftler, iş hayatlarında istenilen performansı sergilemek ve şirketlerinin beklentilerini karşılamak için çaba gösterirler. Bu çaba, bazen ekstra çalışma saatlerini, iş seyahatlerini veya eğitimlere katılımı gerektirebilir. Aynı zamanda, ev yaşamlarını da dengelemek zorundadırlar. Ancak, iş ve aile yaşamları arasındaki bu dengeyi sağlamak, zaman zaman zorluklarla dolu olabilir. Örneğin, işten eve geç gelme, hafta sonları çalışma veya işle ev işlerini bir arada yürütme gibi durumlar, çiftler arasında gerilime ve çatışmalara neden olabilir. Bu tür zorluklar, ilişkilerde stres ve gerginlik yaratabilir ve iş-aile çatışmasını artırabilir. Bu nedenle, çiftlerin bu dengeyi sağlamak için birlikte çalışmaları, iletişim kurmaları ve destek olmaları önemlidir (Çolak, 2018).

Erkeğin üstün olduğu toplumlarda çocuk sahibi olmak kadın açısından ‘değer görme’ anlamında büyük önem taşır. Çocuk bakım sorumluluğunun geleneksel ailelerde kadında olduğu izlenmektedir. Bir işte çalışmayan kadın, çocuğun gelişimi ve her türlü bakımını üstlenir. Bu geleneksel yaklaşım kadının iş hayatına atılmasıyla değişmiş, yerini akrabalar, ücretli bakıcı ve kreşler almıştır. Bu nedenle çalışan kadınların yaşadığı en büyük çatışma nedenlerinden biri çocuk bakım sorunlarıdır (Önel, 2006: 25).

İşgörenlerin aldıkları eğitim düzeylerine göre işverenlerin kendilerinden talep ettiği işler ve işlerin miktarları değişebilmektedir. Eğitim düzeyleri yüksek olan kişilerin

kendilerinden daha fazla iş beklendiği için, iş-aile çatışması yaşama olasılıkları eğitim seviyesi düşük olan kişilere göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Şirin, 2019).

1.8.3. Örgütsel Nedenler

Günümüz çalışma koşullarında aile baskısı veya desteği gibi yönetici konumunda olan bireylerin baskısı veya desteği, aile-iş çatışmasında önemli bir rol oynayabilmektedir. Aile yaşamına önem veren ve aile hayatındaki problemleri konusunda manevi veya maddi olarak destek sağlayan yöneticiler ile çalışan bireyler aile ortamında daha fazla vakit geçireceğinden daha az çatışma yaşayarak aile hayatındaki görev ve sorumluluklarını yerine getirmek adına vakit bulabileceklerdir (Önel, 2006: 22).

İşgörenlerin iş yerlerinde fazla zaman harcamaları, genellikle aile yaşamlarına daha az zaman ayırmalarına yol açar. Bu durum, iş-aile çatışmasının kaçınılmaz olmasına neden olabilir. Çünkü işgörenlerin iş yerinde geçirdikleri uzun saatler, aileleriyle birlikte geçirecekleri zamanı kısıtlar. Özellikle çalışma saatlerinin fazla olması durumunda, işgörenler evlerine yorgun ve bitkin bir şekilde gelebilirler. Bu durumda, aileleriyle kaliteli zaman geçirmek yerine dinlenmeye ihtiyaç duyabilirler. Sonuç olarak, işgörenlerin iş ve aile rolleri arasında denge kurmaları önemlidir. Bu dengeyi sağlayamayanlar, iş-aile çatışması yaşayabilirler. Bu da hem iş performansını hem de aile ilişkilerini olumsuz etkileyebilir. Dolayısıyla, işgörenlerin hem iş hayatlarında başarılı olmaları hem de aileleriyle sağlıklı ilişkiler sürdürebilmeleri için bu dengeyi sağlamaları gerekmektedir (Uzun, 2013).

İşgörenin uzun ve düzensiz çalışma saatleri, hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını olumsuz etkileyebilir. Bu durum, işgörenin ailesine yorgunluk, stres ve tükenmişlik gibi olumsuz hislerle yansıyabilir. Ayrıca, işe ayrılan zamanın artması, çalışanın ailevi sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırabilir ve aile beklentilerini karşılayamamasına neden olabilir. Bu durumda, iş-aile çatışmalarının artması kaçınılmaz olabilir. Dolayısıyla, işgörenlerin sağlıklı bir iş-aile denge kurabilmeleri için düzenli çalışma saatleri ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi önlemler alınması önemlidir (Parasuraman ve Simmers, 2001).

Geleneksel toplum yapısında, kadından beklenen rollerin başında evlilik ve çocuk bakımı gibi ailevi sorumluluklar gelir. Bu durum, kadının sosyal olarak

yıpranmasına ve işine daha fazla zaman harcamasıyla iş-aile çatışmalarını tetiklemesine neden olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İşe bağlılık, çalışanların işleriyle derin bir bağ kurmalarını ifade eder. Bu bağlılık, iş ile özdeşleşme ve iş yerine duyulan güçlü bir birlik duygusu ile kendini gösterir. İşe bağlı bireyler, genellikle işlerini kişisel kimliklerinin merkezine yerleştirirler ve işleriyle bütünleşmiş bir kimlik geliştirirler. İşteki rol ve sorumlulukları, onlar için diğer alanlardan daha önemli hale gelir. Bu nedenle, iş bağımlılığı yüksek olan insanlar, işlerini kendilerini ifade etmenin ve tanımlamanın bir yolu olarak görme eğilimindedirler. İşe bağlılık, çalışanların iş performansını olumlu yönde etkileyebilirken, aynı zamanda iş-aile dengesini de etkileyebilir. Özellikle işe yoğun bir şekilde bağlı olan bireyler, iş ve aile yaşamları arasında denge kurmakta zorlanabilirler, bu da iş-aile çatışmasını artırabilir. Bu nedenle, işe bağlılık düzeyini dengelemek ve iş-aile yaşamını uyumlu hale getirmek önemlidir (Kazımlı, 2020).

İşe olan bağlılık, sadece çalışma hayatında değil, aynı zamanda bir tür bağımlılık olarak da nitelendirilir. İşkolikler, maddi ihtiyaçları olmasa bile beklenenden daha fazla çalışarak yüksek performans gösterme eğilimindedirler. Çalışma saatleri dışında bile işlerini düşünmeye devam ederler ve sürekli olarak işleriyle meşgul olurlar. Bu durum, hem kendilerine hem de diğer rol alanlarındaki çevrelerine zarar verebilir. Özellikle iş-aile çatışması, bireyin işe olan bağımlılığı ile yakından ilişkilidir. Çünkü işkolikler, işlerine aşırı derecede bağımlı oldukları için diğer alanlara yeterince zaman ayıramazlar ve bu da iş-aile dengesini bozar. Bu nedenle, işkoliklik gibi işe aşırı derecede bağlılık durumları, hem kişisel hem de profesyonel yaşamı olumsuz yönde etkileyebilir (Karakulak, 2019).

Kadınlar daha çok mesaisi belli olan, sigortalı işleri tercih etmektedirler. İş dışında evde kendini bekleyen sorumluluklar bu tercihte önemli rol oynamaktadır. Çalışma programlarının düzensizliği, ev ve iş yeri mesafesi, ücretin düşük olması, evde kendilerini bekleyen sorumluluklar kadınlara çalışmayı bırakma kararı aldırabilmektedir. Bu doğrultuda aile bireylerinden ev işleri veya çocuk bakımı gibi sorumluluklarda yardım göremeyen kadınlar, çalışma koşulları kötü ve aldığı ücretin yetersiz olduğunu düşündüğünde çalışma hayatından çekilmeyi tercih edebilmektedir (Önel, 2006).

İş-aile çatışmalarını artıran faktörlerden biri, yönetici tutumlarıdır. Olumlu bir yönetici tutumu, çalışanın ailevi sorumluluklarını destekleyerek iş-aile dengesini sağlamasına yardımcı olabilir. Esnek çalışma saatleri sağlama, ailevi sorunlara duyarlılık gösterme ve çalışanın aile yaşamına daha fazla zaman ayırmasına olanak tanıma gibi yaklaşımlar, iş-aile çatışmalarını azaltabilir. Ancak, olumsuz bir yönetici tutumu, çalışanın iş-aile dengesini zorlaştırabilir. Örneğin, sıkı çalışma saatleri, esneklik eksikliği veya ailevi sorunlara duyarsızlık gibi faktörler, çalışanın ailevi görevlerini yerine getirmesini zorlaştırabilir ve iş-aile çatışmalarını artırabilir. Dolayısıyla, iş yerlerinde yöneticilerin çalışanların ailevi sorumluluklarını desteklemesi ve iş-aile dengesini sağlaması kritik öneme sahiptir (Çolak, 2018).

Bir çalışanın iş ortamında yönetici ve iş arkadaşlarından destek görmesi, genellikle işe bağlılıkla ilişkilendirilen olumsuz durumları azaltabilir. Bu destek, iş yaşamında dengeyi korumada önemli bir rol oynar. Örneğin, çalışanların işe bağlılık düzeyi arttıkça, zaman sıkıntısı, yorgunluk ve stres gibi yaygın sorunlarla daha etkin bir şekilde başa çıkabilmeleri muhtemeldir. Yöneticilerin ve iş arkadaşlarının sağladığı destek, çalışanların iş ortamında daha mutlu, daha motive ve daha dengeli hissetmelerine yardımcı olabilir. Bu durum, çalışanların iş-aile dengesini daha iyi kurmalarına ve iş performanslarını artırmalarına katkıda bulunabilir. Bu nedenle, iş yerlerinde destekleyici bir çalışma ortamı sağlamak, çalışanların refahını artırmak ve iş-aile çatışmalarını azaltmak için önemlidir (Önel, 2006).

1.9. İş Aile Çatışması ve Etkileri

Toplum yapısına bağlı olarak kadın ve erkek rolleri arasında belirgin farklılıklar görülmektedir. Geleneksel toplumlarda genellikle kadınlar ev işleri ve aileye dair sorumluluklarla ilişkilendirilirken, modern toplumlarda kadınlar iş hayatına daha fazla katılmaktadır ve hem evde hem de işte aktif roller üstlenmektedirler. Ancak, kadınların iş gücüne katılması ev işlerinden vazgeçmeleri anlamına gelmemekte, genellikle hem iş hem de ev sorumluluklarını üstlenmek durumunda kalmaktadırlar. Dolayısıyla, zaman içinde kadının yükü artmış ve ev işleri ile iş yaşamındaki rolleri arasında denge sağlamak daha zor hale gelmiştir (Özkan, 2019).

Erkeğin çalışmasının maddi bir değeri ve ekonomik bir karşılığı varken, kadının evdeki üretimi para ile ölçülmez. İlginç olan, ev işleri kadınlar tarafından iş olarak bile

görülmemektedir. Ancak, kadın uzun ve yorucu bir mesai gününün ardından eve geldiğinde, çocukların ihtiyaçlarını karşılamak zorunda kalabilir. Bu durum, kadının çalışmasının evde üstlendiği yükümlülüklerde belirgin bir farkındalık yaratmaktadır. Özellikle evli kadınların çoğu, evdeki işlerin büyük bir kısmını üstlenmeleri gerektiğine dair toplumsal baskının etkisi altındadır (Eraydın,1998).

Çift gelirli ailelerin artmasıyla birlikte iş ve aile arasındaki çatışmaların sayısında artış yaşanmaktadır. Araştırmalar, çalışan anneler üzerinde artan sorumlulukların ve baskıların stres seviyelerini artırdığını göstermektedir. İş-aile çatışması, iş ve aile yaşamı arasındaki roller ve sorumlulukların uyumsuzluğundan kaynaklanır. Bu çatışma, hem aile yaşamını hem de iş yaşamını olumsuz yönde etkiler (Alam, Biswas ve Hassan, 2009).

Cinsiyete bağlı olarak, bireylerin üzerlerine düşen rollerde belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar, hem iş hayatında çalışan birer birey olarak yer alırken hem de eş ve/veya anne rollerini üstlenmek durumunda kaldıklarından, kadın çalışanlar daha fazla iş-aile çatışması yaşama eğilimindedir. Bu çatışmaların yaşanması, kadın çalışanların psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilir (Stoner, Hartman ve Arora, 1991).

Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, erkeklerin öncelikli olarak aile içindeki sorumluluklarını para kazanmak olarak görmelerine dayanır. Dolayısıyla, erkeklerin iş hayatında çalışıyor olması, yaşamları boyunca önemli bir rol oynar. Kadınların iş gücüne katılımı ise, yaşam döngüleri, ekonomik ihtiyaçlar ve eşin mesleği gibi faktörlere bağlı olarak farklılık gösterir. Evli ve küçük çocukları olan kadınlar ile hem kadınların hem de erkeklerin çalıştığı ya da tek ebeveynli aileler, iş ve aile yaşamındaki sorumlulukları dengelemekte zorluklar yaşayabilirler (Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete, 2004).

Kadınlar genellikle aile kurma, iyi bir eş ve anne olma konusunda toplumsal olarak yoğun bir baskı altındadırlar. Bu süreçte ekonomik bağımsızlık kazanmak veya kariyer yapmak, genellikle ikinci planda kalır. Kadınlar, iş gücüne katılmak veya kariyer yapmak isteseler bile ev işleri ve aileyle ilgili sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla zaman harcamak durumunda kalabilirler. Aile içinde adil bir iş bölümü

sağlanamaması, ev işlerine daha fazla zaman harcanması ve çocuklarla ilgilenme zorunluluğu gibi faktörler, kadınların daha fazla stres ve çatışma yaşamasına neden olabilir (Cinamon, 2006).

İş-aile çatışması yaşayan kadın çalışanlar, bu çatışmanın sonucunda mutsuzluk ve huzursuzluk hissi yaşayarak işten zevk alamaz hale gelirler. Kendilerini annelik rolünü tam anlamıyla yerine getirememek, çocuklarına yeterli zamanı ayıramamak ve genel olarak sorumluluklarını yerine getirememek gibi endişelerle başa çıkmak zorunda kalırlar. Günümüzde rekabetçi iş ortamı giderek artarken, iş hayatı daha yoğun ve hızlı tempolu bir çalışma gerektirir hale gelmiştir. Bu durumda iş-aile çatışması yaşayan kadınların iş performansı olumsuz yönde etkilenir ve verimlilik düşer (Duru, 2020).

1.10. İş Aile Çatışmasının Sonuçları

İş-aile veya aile-iş çatışmasının bireysel, ailesel ve örgütsel düzeyde farklı etkileri bulunmaktadır. Bireysel düzeyde, bu çatışma psikolojik, fizyolojik ve zihinsel sağlığı olumsuz etkileyebilir. Stres ve stres kaynaklı davranış bozuklukları ortaya çıkabilir. Kişinin yaşam doyumu azalırken, tükenmişlik hissi yaşaması da görülebilir. Aile boyutunda, iş-aile çatışması evlilik doyumunu azaltabilir ve aile içi krizlere yol açabilir, hatta boşanma gibi sonuçlar doğurabilir. Çocuklarla ilgili sorunlar da bu çatışmanın bir sonucu olabilir. Örgütsel düzeyde ise, iş performansında düşüş yaşanabilir ve iş tatmini azalabilir. Çalışanların örgüte olan bağlılığı zayıflayabilir ve işe devamsızlık artabilir. Sonuç olarak, çalışanların işten ayrılma isteği de artabilir. Bu olumsuz etkileri gruplara göre maddeler halinde açıklamak gerekirse;

Bireysel Sonuçlar:

- Psikolojik, fizyolojik ve zihinsel sağlığın olumsuz etkilenmesi.
- Stres ve stresle ilişkili davranış bozukluklarının ortaya çıkması.
- Yaşam doyumunun azalması.
- Tükenmişlik hissinin yaşanması.

Ailesel Sonuçlar:

- Evlilik doyumunun düşmesi.

- Aile içi krizlerin artması ve bunun sonucunda boşanma gibi durumlarla karşılaşılması.
- Çocuklarla ilgili sorunların ortaya çıkması.

Örgütsel Sonuçlar:

- İş performansında azalma.
- İş tatmininin azalması.
- Çalışanların örgüte olan bağlılığının zayıflaması ve azalması.
- İşe devamsızlık oranlarının artması.
- Çalışanların işten ayrılma isteğinin artması. (Baykal, 2014).

İş ve aile yaşamı arasındaki gerilim ve çatışma genellikle bireylerin ve çevresindekilerin üzerinde yorucu ve tüketici bir etki bırakır. Çalışanlar, bu tür çatışmalarla karşılaştıklarında, sadece sağlık sorunlarıyla sınırlı kalmayıp, psikolojik, fiziksel ve zihinsel sıkıntılarla da karşılaşabilirler. İş-aile çatışması, bireylerin davranışlarında da değişikliklere neden olarak, hem aile hem de iş yaşamında verimliliği olumsuz etkileyebilir. Bireyin ruhsal, fiziksel ve zihinsel sağlığının iyi olması, sosyal yaşamda etkin bir rol oynamasını sağlar. Ancak iç ve dış baskılar, bireyin çatışma yaşamasına neden olur. Bu baskının dışa yansması, stres, öfke patlamaları, sinir krizleri, gerginlik, uyumsuzluk, mutsuzluk ve hatta şiddet gibi olumsuz davranışlar olarak kendini gösterebilir (Izgar, 2003).

İş ve aile yaşamının getirdiği sorumluluklar nedeniyle çatışma yaşayan bireyler, aile hayatlarında olumsuz etkilenirken iş hayatlarında da kariyerlerinin ilerlemesi durma noktasına gelebilir. Kariyerin engellenmesi, bireylerde stres yaratan bir durumdur. Bu nedenle, kişilerde istenmeyen saldırganlık, iş veriminde düşüş, öfke patlamaları gibi davranışlar ortaya çıkabilir. Kendi ve çevresindekilere karşı saldırgan davranışlar sergileyen ve aşırı savunma mekanizmalarına başvuran bireylerde fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklar görülebilir (Aytaç, 2001).

İş-aile çatışması, aile yaşamından elde edilen mutluluğu olumsuz yönde etkiler. Bu çatışma, uzun vadede bireylerde depresyon, yaşam kalitesinde azalma ve yaşam tatmininde düşüş gibi durumların ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu süreçte, aile ile iş arasında denge sağlamak giderek zorlaşır ve bu da kişinin genel ruh sağlığını,

mutluluğunu ve yaşam kalitesini etkiler. Bu etkiler, bireyin hem kişisel hem de profesyonel hayatını olumsuz etkileyebilir, uzun süreli stres ve huzursuzluk meydana getirebilir (Karatepe ve Bekteshi, 2008).

İş-aile çatışmasının bireysel boyuttaki etkilerinden biri strestir. Bu durum, roller arasında yaşanan çatışmalar, rollerin karışması, roller arasında dengesizlik ve bir rolün birey üzerinde aşırı yük oluşturması gibi faktörlerden kaynaklanan kronik stresin nedenlerinden biridir. İş ve aile rollerinin gerektirdiği beklentiler arasında denge kurmak zorlaşırken, bu durum bireyin stres düzeyini artırabilir ve uzun vadede sağlık sorunlarına yol açabilir. Bu süreç, kişinin zihinsel ve fiziksel sağlığını olumsuz etkileyerek yaşam kalitesini düşürebilir (Aytaç, 2001).

Stres, çalışanların işteki devamsızlığını artırmanın yanı sıra iş kazası geçirme olasılığını da artırarak, fiziksel ve/veya ruhsal sağlık sorunları yaşamalarına neden olur. Bu durum, sadece bireysel değil, aynı zamanda örgütsel açıdan da ciddi sonuçlara yol açar. Stres, işyerinde verimlilik kaybına ve iş performansında düşüşe neden olabilir. Ayrıca, işyerindeki stres seviyelerinin yüksek olması, çalışanların motivasyonunu azaltabilir ve işten ayrılma isteğini artırabilir. Bu nedenle, işyerlerinde stresle mücadele stratejileri geliştirmek ve çalışanların fiziksel ve moral açıdan sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlamak önemlidir (Çelik ve Turunç, 2009).

İş hayatı ve aile hayatı, bireyin zamanını ve enerjisini talep eden iki önemli alanı temsil etmektedir. Ancak, bu alanlar arasında kısıtlı olan zaman ve enerji yönünden rekabet halinde olması nedeniyle dağılımda eşitlik sağlanamadığında, çatışmalar kaçınılmaz hale gelir. İşteki yoğun taleplerle ailedeki sorumluluklar arasında denge kurmak zorlaştığında, birey gerginlik hissetmektedir. Bu gerginlik sürekli bir hal aldığına giderek zaman içerisinde bireyin yaşamdan ve işten zevk almasını engellemektedir. Bu durumda kişi, işine gereken özeni göstermekte güçlük çekmekte, motivasyon kaybı yaşamakta ve verimsizlik artmaktadır. Bu nedenle, iş ve aile hayatı arasında dengeyi sağlamak ve uyum sağlamak önemlidir. Böylece birey, iş ve aile hayatından daha fazla tatmin ve memnuniyet elde edebilir, yaşam kalitesini artırabilir. Bu dengeyi sağlamak için, zaman yönetimi becerilerini geliştirmek, destek sistemlerinden yararlanmak ve öncelikleri belirlemek önemlidir (Küçükusta, 2007).

İş-aile hayatı arasındaki çatışmaların en belirgin sonuçlarından biri, tükenmişlik sendromudur. Bu durum, bireyin hayattan tamamen kopmasına yol açarak, başta depresyon olmak üzere çeşitli ruhsal sağlık sorunlarına neden olabilir. Tükenmişlik, psikolojik, fizyolojik ve zihinsel unsurları kapsayan geniş bir kavramdır. Bireyler, bu unsurlardan biri, birkaçı veya hepsi ile karşılaşabilirler. İş-aile çatışmasının yaygın bir sonucu olan duygusal tükenmişlik modeli, duygusal yoksunluğu ve/veya tükenmişliği ifade eder. Bu durumda, bireylerde duygusal ve fiziksel kaynaklarda azalma, tepkisizlik, ifadesizlik ve başarı duygusunda düşüş gibi belirtiler görülebilir. Bu nedenle, iş ve aile hayatı arasında denge sağlamak, duygusal tükenmişliğin önlenmesi ve yönetilmesi açısından kritik öneme sahiptir (Aras ve Karakiraz, 2013B).

Mesai saatlerinin uzaması, artan sorumluluk ve iş yükü, düzensiz çalışma saatleri gibi faktörler, bireyleri duygusal tükenmişlik yaşamaya iter. Bu durumda, iş ve aile arasında denge kurmak giderek zorlaşırken, aynı zamanda ailenin beklenti ve talepleriyle de başa çıkmak zorunda kalırlar. Bu süreç, bireyin duygusal kaynaklarını tüketir ve sonuç olarak duygusal tükenmişlik hissini artırır. Bu durumda, bireyin özsaygısı olumsuz yönde etkilenebilir ve azalabilir. Bu nedenle, iş ve aile yaşamı arasında dengeyi sağlamak, duygusal tükenmişliği önlemek ve bireyin özsaygısını korumak için önemlidir (Cam, 2004).

İş-aile çatışması yaşayan bireylerin karşılaşabileceği bireysel sonuçlardan biri yaşam tatminsizliği ve memnuniyetsizliktir. Bu durum, bireyin hayattan beklediği şeylerin yeterince karşılanmaması, yaşamdan zevk almaması ve genel olarak mevcut yaşam durumundan memnun olmaması şeklinde tanımlanabilir. Araştırmalar özellikle evli ve çocuk sahibi kadınların iş-aile çatışması yaşamasının ve buna bağlı olarak yaşam tatminsizliği yaşamalarının yaygın olduğunu göstermektedir. Evli ve çocuk sahibi kadınların, bekâr veya çocuk sahibi olmayan kadınlara kıyasla, yaşam tatmini ve memnuniyet düzeylerinin daha olumsuz yönde etkilendiği görülmektedir. Bu durum, iş-aile çatışmasının bireyin genel yaşam memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebileceğini göstermektedir (Küçükkoç, 2021).

İş-aile çatışmasının ailesel boyuttaki sonuçlarını değerlendirdiğimizde, günümüz koşullarında ailenin ihtiyaçlarının karşılanması genellikle her iki ebeveynin de çalışmasını gerektirir. Ebeveynlerin tam zamanlı işte çalışması, günün büyük bir

kısmını iş yerinde geçirecekleri anlamına gelir. Bu durumda çocuklar da genellikle okulda büyük bir zaman harcarlar ve geri kalan zamanlarını diğer aile büyükleri veya farklı aktivitelerle geçirirler. Ancak, bu durum anne-baba ve çocuk ilişkisini olumsuz etkileyebilir. Çalışan ebeveynler, iş yerindeki meslektaşlarıyla daha fazla iletişim kurmak zorunda kalır ve daha yoğun ilişkilere girerler. İş hayatındaki yoğunluk, aile hayatında harcanacak zamanı azaltabilir ve bu da eşler arasındaki ilişkilerin zayıflamasına hatta kopma noktasına gelmesine neden olabilir. Bu nedenle, iş ve aile hayatı arasında dengeyi sağlamak ve zamanı etkili bir şekilde yönetmek önemlidir, böylece aile içi ilişkiler güçlenir ve sağlıklı bir iletişim sürdürülür (Özkalp, 2017).

Aile içerisinde her birey, belirli roller üstlenir ve bu rollerin yerine getirilmesi gereken sorumluluklarını üstlenir. Bu durum, iş bölümü olarak adlandırılır. Ailedeki roller birbiriyle bağlantılıdır ve birbirleriyle paralel olarak yürütülürler. Ancak, iş hayatına ayrılan zamanın artması, aile hayatına ayrılan zamanın azalmasına neden olabilir. Bu durum, aile içindeki sorumlulukların yerine getirilmesini engeller ve ev içi rollerin dağılımında dengesizlik oluşturur, böylece iş bölümünü azaltır. İş ve aile hayatı arasındaki dengeyi sağlamak, bu durumu önlemek ve ev işlerini adil bir şekilde dağıtmak önemlidir, böylece aile içi ilişkiler güçlenir ve aile üyeleri arasında uyum sağlanır (Aydın, Tekin, Can ve Özkaya, 2016).

İş ve aile hayatındaki rol dağılımındaki dengesizlikler ve iş-aile çatışmasının en ciddi sonuçlarından biri, ailenin dağılması veya boşanma gibi durumlardır. İş yaşamındaki problemlerin ev hayatına yansması, eşler arasındaki ilişkileri olumsuz yönde etkiler. Bununla birlikte, ev içi işlerde aksamalar, maddi sıkıntılar veya yaşam standartlarının sürekli yükselmesi gibi faktörler, çocuk bakımı gibi konularda diğer aile büyüklerine olan ihtiyacı artırabilir, bu da eşler arasında anlaşmazlıklara yol açabilir. Bu sorunlar, eşler arasındaki gerginliği artırır ve bu da eşlerin ayrı yaşamayı veya boşanmayı düşünmelerine neden olabilir. Özetle, iş-aile çatışması ve buna bağlı sorunlar, aile içi ilişkilerin zayıflamasına ve hatta çözülmesine kadar gidebilecek ciddi sonuçlara yol açabilir (Arıkan, 1996).

İş-aile çatışmasının olumsuz sonuçları genellikle en çok çocukları etkiler. Ebeveynler arasındaki gerginliklerin çocuklar üzerindeki potansiyel etkileri, ebeveynlerin çocuklar üzerindeki kontrolünün azalması, disiplinin zayıflaması ve bu

duruma bağılı olarak çocuklarda kişilik bozukluklarının ortaya çıkması şeklinde kendini gösterebilir. Ayrıca, ebeveynlerin rol ve sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmaları, çocukları yok sayma veya onlardan uzaklaşma, hatta çocuklara aşırı baskı uygulama gibi durumlar da olumsuz sonuçlara yol açabilir. Bu tür olumsuzluklar, çocukların gelecekte kişilik problemleri yaşamasına neden olabilir ve yaşamlarını olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle, iş-aile çatışmasıyla başa çıkmak ve olumsuz etkilerini en aza indirmek için aile içi ilişkilerin sağlıklı tutulması ve çocukların ihtiyaçlarının karşılanması önemlidir (Şirvanlı Özen, 1998).

İş-aile çatışması örgütsel sonuçları açısından ele alındığında, bireyin iş ve aile hayatı arasında çatışma yaşaması, yoğun bir stres deneyimlemesine neden olabilir. Bu çatışma, iş performansını olumsuz etkileyebilir ve işten ayrılma isteği ortaya çıkarabilir. Çalışanlar, iş ve aile yaşamları arasında denge sağlayamadıklarında, iş yerindeki verimliliklerinde düşüş yaşayabilirler. Ayrıca, iş-aile çatışması, çalışanların işlerinden ayrılma isteğini artırabilir ve iş tatminsizliğine yol açabilir. Bu durum, iş yerinde personel devir hızını artırabilir ve işe devamsızlık oranlarını yükseltebilir. Sonuç olarak, iş-aile çatışması, çalışanların hem kişisel yaşamlarını hem de iş yaşamlarını olumsuz yönde etkileyebilir ve bu da işyerinde istikrarsızlık ve performans düşüşüne neden olabilir. Bu nedenle, iş-aile çatışmasının azaltılması ve çalışanların iş ve aile hayatları arasında denge sağlamaları için destekleyici politikalar ve programlar uygulanması önemlidir (Akın, Tunca ve Bayrakdar, 2017).

Çalışanların iş yerinde yaşadığı problemler, özellikle yönetici veya işverenleriyle olan sorunlar, meslektaşlarıyla olan olumsuz ilişkiler ve kurumun hedef kitlesiyle olan zorluklar, genellikle iş-aile çatışmasına yol açar. Araştırmalar, iş-aile çatışması yaşayan çalışanların genellikle iç huzursuzluk yaşadığını, işverenlerine veya üstlerine olan güvenlerinin azaldığını ve iş doyumlarında belirgin bir azalma olduğunu göstermektedir. Bu durum, iş-aile çatışması ile örgütsel bağlılık arasında genellikle negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, çalışanın iş ve aile rollerini dengelemesinde, işverenin sağladığı destekle doğrudan orantılıdır. Çalışan, işvereninden daha fazla destek aldıkça, örgüte olan bağlılığı artma eğilimindedir. Bu nedenle, işverenlerin çalışanların iş-aile dengesini sağlamalarına ve bu konuda destek

almalarına yönelik politikaları ve uygulamaları hayata geçirmeleri önemlidir (Küçükusta, 2007).

Uzun ve esnek çalışma saatlerine sahip iş yerlerinde, iş hayatına ayrılan aşırı zamanın aile hayatını olumsuz etkilemesi nedeniyle iş-aile çatışmaları sıkça yaşanmaktadır. Ayrıca, yapılan işin özelliklerine bağlı olarak yaşanan iş kaynaklı baskılar, çatışmanın şiddetini artırabilir. Bu durum, çalışanlarda psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarına yol açabilir. Depresyon, alkol kullanımı, anksiyete ve öfke krizleri gibi olumsuz durumlar, iş-aile çatışmasının sonucunda ortaya çıkabilir. Bu nedenle, uzun ve esnek çalışma saatlerinin olduğu iş yerlerinde, iş ve aile hayatı arasında dengeyi sağlamak ve çalışanların sağlığını korumak için uygun destek ve politikaların uygulanması önemlidir (Kızanıklı ve Koç, 2017).

Bireyin iş-aile çatışması yaşaması, kişisel olarak kendisine, ailesine ve işverene olumsuz etkiler yükleyebilir. İş ve aile hayatının beklentilerini dengeleyemeyen bir birey, kurum içi performansında düşüş yaşayabilir, işe devamsızlık sorunuyla karşılaşabilir ve işe ve kuruma olan bağlılığını kaybedebilir. İş-aile çatışması yaşayan bir birey, işsel huzursuzluk yaşayarak işten aldığı tatminin azalmasına neden olabilir. Ayrıca, iş hayatında aşırı zaman harcayan bir birey, ailesine yeterince zaman ayıramadığında yaşadığı stresi iş yerine de yansıtabilir. Bu durum, bireyin iş ve yaşam memnuniyetinde azalmaya neden olabilir. Bu nedenle, iş ve aile hayatı arasındaki dengeyi sağlamak ve iş-aile çatışmasını en aza indirmek için uygun politikalar ve destekler sağlanmalıdır (Özen ve Uzun, 2005).

İKİNCİ BÖLÜM

2.MESLEKİ TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE KAPSAMI

2.1. Mesleki Tükenmişliğin Tanımı

İlgili literatür incelendiğinde ‘Tükenmişlik’ kavramının ilk kez Maslach ve Jackson (1981) tarafından ele alınmıştır (Aslan ve Güzel, 2018). Tükenmişlik, yoğun tempoda çalışan ve çevresinden duygu doyumuna ulaşamayan bireylerde ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik sendromu bireylerde tükenme hissinin ortaya çıkması veya var olan tükenme hissinin artmasıyla duygusal kaynakları tükenen bireyler çalıştıkları işe kendilerini verememektedir. Başka bir durumda ise kişinin çevresine olumsuz, karşı tarafı küçük düşürücü davranışlarda bulunmasıdır. Çevresine verdiği bu negatif tutumlar duygusal tükenmişliğin yaşanmışlığın tecrübesiyle bağlantılı olabilmektedir. Tükenmişlik bu iki nokta arasında bir şekilde bağlantılı gibi görülmektedir (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Tükenmişlik 3 boyutta incelenmektedir bunlar; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve bireysel başarı düşüşü olmak üzere üç dönemden oluşan psikolojik bir durumdur. Tükenmişlik bireyin ilk başta duygusal olarak beslendiği kaynakları azalmasıyla kendini gösterir ve bireyin duygusal kaynaklarını tamamen tükenmesiyle neticelenir (İraz ve Ganiyusufoğlu, 2011).

Kazu ve Yıldırım (2021) tarafından yürütülen bir araştırmada, mesleki tükenmenin kökenleri, belirtileri ve sonuçları incelenmiştir. Bu çalışmanın odak noktası, mesleki tükenmenin kökenlerini ve sonuçlarını belirlemektir. Araştırma, literatür taraması ve yüksek lisans ile doktora makalelerinden veri toplama yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, mesleki tükenmenin etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel düzeylerde incelenmiştir. Bireysel değişkenler arasında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki pozisyon ve kişilik özellikleri bulunmaktadır. Örgütsel değişkenler ise iş yükü, kontrol eksikliği, ücret ve ceza, adalet ve değerler gibi faktörleri içermektedir. Fiziksel tükenmişlik belirtileri arasında yorgunluk, baş ağrısı, uyuşukluk ve uyku problemleri bulunmaktadır. Bununla birlikte, unutkanlık, ailevi sorunlar, sabırsızlık, beklenmedik öfke patlamaları ve hıçkırık nöbetleri gibi davranışsal belirtiler de yaygın olarak görülmektedir. Araştırma sonuçları, mesleki tükenmenin iş, özel yaşam ve aile hayatı üzerinde zararlı bir etkiye sahip

olduğunu göstermektedir. Aynı zamanda iş-aile arasındaki rol çatışmalarına, aşırı çalışmaya ve gelecek endişelerine yol açabilir. Mesleki tükenme, çalışanların sağlığı ve refahı için ciddi bir konudur ve bu alanda daha fazla araştırma yapılması ve önleyici önlemler alınması gerekmektedir.

Çalışma hayatlarının büyük bir kısmını insanlarla etkileşim halinde geçiren bireyler, sıklıkla yorgunluk, bıkkınlık, öfke ve huzursuzluk gibi duyguları deneyimleyebilirler. Bu bağlamda, insan ilişkilerine dayalı kurumlarda çalışanların mesleki tükenmişlik durumları incelenmektedir ve bu durum birçok farklı meslek dalını etkileyebilmektedir. Farklı meslek gruplarından bireylerin mesleki tükenmişlik deneyimleri, alan yazın da literatürde geniş bir yer kaplamaktadır ve birçok araştırma bu konuya odaklanmıştır. Literatürde, hizmet sektöründe çalışan ve yoğun iletişim gerektiren mesleklerdeki bireylerin tükenmişlik durumları üzerine yapılan araştırmaların dikkat çekici olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda, doktorlar, hemşireler, öğretmenler, din adamları gibi hizmet sektöründe yer alan meslek gruplarına odaklanan araştırmalar ön plana çıkmaktadır. Bu meslek gruplarından bireyler, günlük işleri sırasında sürekli insanlarla etkileşim halinde oldukları için mesleki tükenmişlik riski altındadırlar (Torun, 1995).

Tükenmişlik, adeta bir salgın hastalık gibidir, zira bir kurumda mutsuz ve depresif öğretmenlerin varlığı, diğer öğretmenleri de kolaylıkla etkileyebilir. Dahası, öğretmenler genellikle kişisel başarıya önem vermekte ve bu tutumları öğrencilere de yansıtmaktadır. Öğretmenlerin kendi başarısızlık ve tatminsizlik duygularını hissetmeleri durumunda, öğrencilerle ve hatta okulun genel dinamiğiyle olan ilişkileri zarar görebilir. Bu durum, okul atmosferinin genelinde olumsuz bir etki yaratarak öğrencilerin öğrenme süreçlerini olumsuz yönde etkileyebilir (Oruç, 2007).

2.2. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik modelleri, bireylerin iş ve kişisel yaşamlarında yaşadıkları tükenmişlik deneyimlerini anlamak ve açıklamak için geliştirilmiş teorik çerçevelerdir. Bu bölümde, özellikle Maslach Tükenmişlik Modeli'ne özel bir vurgu yapılmaktadır. Maslach Tükenmişlik Modeli, tükenmişliği üç boyutta ele alır: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma. Bu model, tükenmişlik alanındaki en temel ve yaygın olarak kabul gören modellerden biridir ve araştırma çalışmalarında merkezi bir

rol oynamaktadır. Farklı tükenmişlik modellerinin incelenmesi, tükenmişlik olgusunu daha geniş bir perspektiften anlamamıza olanak tanır ve bu da tükenmişlikle başa çıkma stratejilerinin geliştirilmesine katkıda bulunur. Bu yaklaşım, tükenmişlikle mücadelede etkili stratejilerin geliştirilmesi ve uygulanmasına yol gösterirken, aynı zamanda tükenmişlik konusundaki bilimsel ve pratik bilgi birikimini artırır.

2.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik, günümüz hızlı ve stresli çalışma ortamlarında sıklıkla karşılaşılan bir durumdur. İş hayatında veya kişisel yaşamda yoğun baskı altında hissedilen anlar, çoğu zaman çaresizlik hissiyatıyla sonuçlanmaktadır. Bu durumun uzun vadede sağlık, performans ve genel yaşam kalitesi üzerinde olumsuz etkileri olabilir. Tükenmişlik, bir kişinin işleriyle ilgili yüksek duygusal taleplere maruz kaldığı ve genellikle başka seçenekleri olmadığı bir ortamda çalıştığı durumlarda ortaya çıkan kronik bir yorgunluk ve fiziksel tükenmişlik hali olarak tanımlanır. Maslach Tükenmişlik Modeli, bu fenomenin anlaşılmasında temel bir yaklaşım sunmaktadır.

Maslach'ın tükenmişlik kavramını açıklarken belirttiği gibi, tükenmişlik sadece fiziksel yorgunlukla sınırlı değildir; aynı zamanda duygusal ve ruhsal bir tükenmişlik halini de içerir. Bu durum, sürekli olarak yüksek duygusal taleplere maruz kalan bireylerin hissettiği umutsuzluk, çaresizlik ve motivasyon kaybıyla ilişkilidir. Bu kişiler, genellikle işlerini yapmaktan başka bir seçeneği olmadığı için tükenmişlik hissine kapılırlar ve iş-yaşam dengesini sağlamakta zorlanırlar. Maslach Tükenmişlik Modeli, tükenmişliğin üç temel bileşenini tanımlar: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı hissi. Duygusal tükenme, sürekli olarak yüksek duygusal taleplere maruz kalan bireylerin yaşadığı yoğun duygusal ve fiziksel tükenmişlik hissidir. Duyarsızlaşma, bireyin diğer insanlara karşı duyarsızlaşması, empati eksikliği ve işlerine karşı ilgisizlik olarak kendini gösterir. Azalmış kişisel başarı hissi ise, bireyin iş performansı ve kişisel başarısıyla ilgili olumsuz algılar geliştirmesi ve kendine güveninin azalmasıyla ilişkilidir. Bu temel bileşenlerin bir araya gelmesiyle tükenmişlik, iş ve yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyen bir durum haline gelir. Maslach Tükenmişlik Modeli, tükenmişlik olgusunun daha derinlemesine anlaşılmasına ve bu konuda etkili müdahale ve önlemler geliştirilmesine yardımcı olmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

2.2.2. Freudenberger Tükenmişlik Modeli

Bu model, ismini 1974'te Freudenberger'in yaptığı bir çalışmadan almaktadır. Araştırmacı, gönüllü katılımcılar üzerinde yaptığı araştırmada, bireylerin zamanla motivasyonlarını kaybettiklerini, duygusal tükenme yaşadıklarını ve bağlılık hislerinin azaldığını gözlemlemiştir. Freudenberger, bu zihinsel ve psikolojik tükenme durumunu tanımlamak için "tükenmişlik" terimini kullanmıştır (Freudenberger, 1974).

Bu modele göre, tükenmişlik kavramı, bireylerin sürekli olarak kaynaklarını (enerji, güç vb.) aşan taleplere maruz kaldığı durumlarda ortaya çıkar. Bir diğer deyişle kişilerin iş ya da yaşam şartlarındaki aşırı beklentiler, yoğun stres ve baskı altında sürekli olarak çalışmaları, zamanla kişisel kaynaklarının tükenmesine neden olur. Bu durum, motivasyonun azalması, duygusal olarak tükenme ve işe olan bağlılığın azalması gibi belirtilerle kendini gösterebilir. Freudenberger'in modeli, tükenmişliği sadece bireyin içsel kaynaklarının tükenmesi olarak değil, aynı zamanda dışsal faktörlerin (iş ortamı, yaşam koşulları vb.) etkisiyle de açıklar. Bu model, tükenmişlik olgusunun karmaşıklığını anlaşılmasına yardımcı olurken, kişinin içsel ve dışsal faktörler arasındaki etkileşimini vurgular. Bu şekilde, tükenmişlik kavramı, bireysel deneyimlerin yanı sıra, çevresel etkenlerin de dikkate alınması gereken bir olgu olarak ele alınır (Çelik, 2023).

Freudenberg'e göre, tükenmişlik çeşitli biçimlerde kendini gösterebilir; ancak, belirtiler ve şiddeti kişiden kişiye değişkenlik gösterebilir. Genellikle, bu durum kişinin bir kuruluş içinde çalışmaya başladıktan yaklaşık bir yıl sonra ortaya çıkar. Fiziksel semptomlar arasında yaygın olarak yorgunluk, halsizlik, sık baş ağrıları, sindirim problemleri, uykusuzluk ve nefes darlığı bulunur. Bunların yanı sıra, davranışsal belirtiler de ortaya çıkar. Kişinin duygularını kontrol etme güçlüğü çekmesi, öfkeyi kontrol etmekte zorlanması ve herhangi bir duygusal durumda kolayca ağlaması gibi davranışlar sıkça görülür. Bu belirtiler, tükenmişliğin hem fiziksel hem de zihinsel boyutlarını yansıtır. Kişinin bedensel olarak tükenmiş hissetmesiyle birlikte, duygusal ve zihinsel olarak da zorlanması tipiktir. Bu durum, iş ortamındaki stres, baskı ve yüksek beklentilerle ilişkilendirilirken, uzun süreli olarak devam etmesi durumunda ciddi sağlık sorunlarına ve iş performansındaki düşüslere yol açabilir. Freudenberger'in çalışması, tükenmişliği fiziksel, duygusal ve davranışsal açılardan ele alarak, bu

fenomenin geniş bir yelpazede nasıl tezahür edebileceğini anlaşılmasına yardımcı olur. Bu sayede, tükenmişliğin erken belirtilerini tanımlamak ve uygun önlemler almak daha mümkün hale gelir (Freudenberger, 1974).

2.2.3. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik, başlangıçta işle ilişkili stres faktörlerine yanıt olarak ortaya çıkan, bu süreçte mücadele etme davranışlarını içeren ve sonunda psikolojik olarak işten uzaklaşma ile sonuçlanan bir süreçtir (Cherniss, 1982).

Rol karmaşası terimi, çalışanlar ve yöneticiler arasında yaşanan potansiyel stres kaynaklarının yanı sıra tükenmişliğe ve aşırı çalışmaya neden olan faktörler arasındaki karmaşık ilişkiyi açıklamaktadır. Bu karmaşıklık, işyerindeki rollerin net olmaması, beklentilerin belirsizliği, çatışmaların artması ve işin gerektirdiği roller ile bireyin sahip olduğu yetenekler arasındaki uyumsuzluk gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir. Dolayısıyla, rol karmaşası, iş ortamında yaşanan çeşitli gerilimlerin ve stres kaynaklarının bir araya gelmesiyle oluşan bir durumu ifade eder. Bu durum, çalışanların ve yöneticilerin karşılaştığı zorlukların, iş memnuniyetsizliğinin ve tükenmişlik riskinin artmasına yol açabilir. Bu nedenle, iş yerinde rol karmaşasının azaltılması ve işlevsel bir rol dağılımının sağlanması, çalışanların sağlığı ve performansı açısından önemlidir (Örmen, 1993).

Cherniss Modeli, tükenmişliği zamanla gelişen ve devam eden bir durum olarak tanımlar. Cherniss'in araştırması, tükenmişliğe yol açan stres kaynaklarının kişisel değişkenlerle birlikte örgütsel faktörleri de içerdiğini göstermektedir. Bu örgütsel faktörler arasında, müşterilerle olan kişisel etkileşimler, iş yükü, belirsiz hedefler ve yetersiz destek gibi unsurlar bulunmaktadır. Bunlar, çalışan kişiliği, kişisel yaşam durumu ve gelecek planları gibi bireysel faktörlerle birlikte tükenmişliğin oluşumunda önemli rol oynarlar. Bu model, tükenmişlik olgusunu kişisel ve örgütsel etkenlerin etkileşimi bağlamında ele alarak, bireylerin ve organizasyonların bu durumla başa çıkmasına yardımcı olur (Um ve Harrison, 1998).

Cherniss, tükenmişliği zamanla gelişen bir süreç olarak ele alan en kapsamlı modeli sunmuştur. İlk iki kariyer yılında 28 insan hizmetleri profesyoneli gözlemleyen ve onlarla röportaj yapan Cherniss, bu kişilerin ruh sağlığı, yoksulluk

hukuku, halk sağığı ve eğitim gibi çeşitli alanlarda çalıştıklarını keşfetmiştir. Bu kapsamlı gözlemlere dayanarak, Cherniss, psikolojik tükenmişliğin gelişimini açıklamak için bir süreç modeli geliştirmiştir. Bu model, tükenmişliğin zamanla nasıl oluştuğunu, hangi aşamalardan geçtiğini ve hangi faktörlerin etkili olduğunu detaylı bir şekilde açıklamaktadır (Burke ve Greenglass, 1995).

2.2.4. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Bu modelde, yardım hizmeti veren kişilerin çalışma koşullarının bir sonucu olarak hırsla, enerji düşüklüğüyle, hedeflere duyulan ilginin azalması ve işe karşı motivasyonun kaybıyla kendini gösteren bir durum olarak tanımlanmaktadır (Kaya, 2014). Edelwich ve Brodsky, tükenmişlik sendromunun gelişim sürecinde beliren faktörleri idealist coşku, duygusuzlaşma, durağanlık ve engelleme olarak ifade etmiştir (Şahin, Alper ve Ateş, 2017).

Bahsedilen aşamalar, tükenmişlik olgusunu daha iyi anlaşılmasına ve tanımlanmasına yardımcı olabilir çünkü bu aşamalar, tükenmişlik deneyiminin bazı belirgin özelliklerini ifade etmektedir. Örneğin, idealist coşku aşaması genellikle işe yeni başlayan kişilerde gözlemlenirken, zamanla bu coşku yerini apatiye bırakabilir ve daha sonra durağanlık ve engelleme hissi gelişebilir. Ancak, tükenmişlik her zaman bu aşamaları net bir şekilde takip etmez ve her birey için farklı şekillerde ortaya çıkabilir (Güneş, Bayraktaroğlu ve Özen Kutanis, 2009).

Bir kişi tükenmişlik hissetmeye başladığında, iş yerinde önceden dikkate almadığı veya önemsiz gördüğü sorunlardan rahatsız olmaya başlayabilir. Ayrıca, iş dışında kişisel faaliyetlerde bulunmamanın nedenini sorgulamaya başlayabilirler. Bunun nedeni, kişinin işin, kendi yapmak istediği diğer aktiviteler için yeterince tatmin edici olmadığını düşünmesidir. Bu durum, kişinin iş hayatıyla ilgili memnuniyetsizlik duymasıyla, iş dışı faaliyetlere olan ilgisinin azalması arasında bir bağlantı kurar. Bu şekilde, tükenmişlik, işin kişisel tatmin ve mutluluk için yeterli olmadığına dair bir farkındalıkla kendini gösterebilir (Taysı, 2012).

2.2.5. Pines Tükenmişlik Modeli

Motivasyonu yüksek ve işlerine adanmış bireyler genellikle tükenmişlik yaşamaya başladıklarında daha fazla zarar görürler ve kendi benliklerini kaybetme riski

altına girerler. Başlangıçta, kişi tutkulu olmadığı sürece, tükenmişlik oluşmaz; bu nedenle, tükenmişlik aşamasına ulaşan bir kişi genellikle "Ben bunu yaşadım. Artık devam edemem" gibi ifadeler kullanır. Pines'in tükenmişlik modeline göre, duygusal tükenme boyutu, Maslach'ın modelinden biraz farklı bir şekilde düşük enerji seviyeleri ve yıpranma hissini vurgular. Bu, kişinin duygusal olarak tükenmiş hissetmesine ve kendini tükenmiş hissetmesine neden olabilir (Pines ve Nunes, 2003).

İş yerleri sıklıkla insanları stres altına sokar ve bu da tükenmişliğe neden olabilir. Bu modelde, motivasyon faktörü başlıca çıkış noktasıdır. Eğer çalışanlar, motivasyonlarını artırıcı durumlar, ortamlar veya araçlara sahip olabilirlerse, tükenmişlik sendromuna maruz kalma olasılıkları önemli ölçüde azalabilir. Bu bağlamda, iş yerinde motivasyonu artırmaya yönelik çeşitli önlemler alınabilir, bu da çalışanların stresle daha iyi başa çıkmalarına ve tükenmişlik riskini azaltmalarına yardımcı olabilir. Özellikle iş yerlerinde pozitif bir çalışma ortamı, destekleyici liderlik, iş tatmini ve başarıyı ödüllendirme gibi faktörler, çalışanların motivasyonunu artırabilir ve dolayısıyla tükenmişlik riskini azaltabilir. Bu nedenle, iş yerlerinde motivasyonu artırıcı önlemler almak, tükenmişlik olgusunun önlenmesinde ve yönetilmesinde önemli bir rol oynar.

Pines ve Aranson'un (1988) modeli, Maslach'ın tükenmişlik envanterinden sonra geliştirilen ve oldukça saygın bir model olarak kabul edilir. Bu model, tükenmişliği duygusal, zihinsel ve fiziksel tükenme durumlarına dayalı olarak temsil eder. Aynı zamanda, bu modelin geliştirdiği ve geniş kabul görmüş tükenmişlik ölçeği, birçok çalışmada yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu ölçek, tükenmişlik olgusunu değerlendirmek için etkili bir araç olarak bilinir ve araştırmacılar arasında geniş bir kabul görür. Bu nedenle, Pines ve Aranson'un modeli ve ölçeği, tükenmişlikle ilgili çalışmalarda önemli bir referans noktası olarak kabul edilir (Pines, 1988).

2.2.6 Meiner Tükenmişlik Modeli

Scott Meier tarafından geliştirilen bu modelde, tükenmişlik sendromunu açıklarken kişinin işle ilgili beklentileri önemli bir rol oynamaktadır. Meier'e göre, kişinin işle ilgili olumlu beklentileri oldukça düşüktür, ancak buna karşılık ceza beklentileri oldukça yüksektir. Yani, kişi işten olumlu sonuçlar beklemek yerine, genellikle olumsuz sonuçlarla karşılaşacağını düşünür. Ayrıca, bu modelde, kişinin

mevcut pekiştiricileri (örneğin, motivasyon artırıcı faktörler veya başarıların ödüllendirilmesi) kontrol edebilme beklentileri de düşüktür. Bu durumda, kişi kendini işte başarılı olma veya memnuniyet elde etme konusunda etkili bir şekilde yönlendirebileceğine inanmaz. Bu model, tükenmişlik sendromunun temelinde yatan işle ilgili beklentilerin ve kontrol algısının önemini vurgulamaktadır. Bu model, kişinin bireysel yetkinliğinin yetersiz olduğu durumu ifade eder. Kişinin iş hayatında, olumsuz pekiştiricilere dair beklentileri artmakta ve bu pekiştiricileri kontrol edemeyeceğini düşünmektedir. Bu durumda, kişi işte başarılı olamayacağına veya işte memnuniyet elde edemeyeceğine inanır (Meier, 1984).

Scott Meier'in bu modeli, dört ana başlık altında incelenmektedir. Bu başlıklar pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterlilik beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme sürecini içermektedir. Bu başlıklar, tükenmişlik sendromunun işlevsel bir anlayışını sunmak için temel bileşenleri kapsar. Pekiştirme beklentileri, kişinin işle ilgili olumlu ve olumsuz pekiştiricileri algılamasını içerir. Sonuç beklentileri, işteki eylemlerin sonuçları hakkında kişinin beklentilerini ifade eder. Yeterlilik beklentileri, kişinin işte başarılı olma veya işte yeterli olma konusundaki inançlarını içerir. Bağlamsal bilgi işleme süreci ise kişinin iş ortamındaki faktörleri nasıl algıladığını ve işle nasıl başa çıktığını inceleyen bir perspektifi temsil eder. Bu dört başlık, Meier'in modelinde tükenmişlik sendromunun altında yatan temel unsurları açıklar (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Pekiştirme beklentileri, kişinin belirlediği hedeflerin ve beklentilerin ne ölçüde karşılandığıyla ilgilidir. Bu beklentiler, kişinin hedeflerine ulaşmak için belirli bir çaba sarf ettiğinde, bu çabanın ve katkısının ne kadar değerli olduğunu algılamasıyla ilgilidir. Eğer bu beklentiler karşılanmazsa, kişi kendini tükenmişlik sendromuyla karşı karşıya bulabilir. Sonuç beklentileri ise, kişinin kendisine belirlediği hedeflere ulaşabilmek için sergilemesi gereken davranışları ifade eder. Bu beklentiler, kişinin hedeflerine ulaşma yolunda izlemesi gereken adımlar ve göstermesi gereken performansla ilgilidir (Meier, 1984).

Yeterli olma beklentileri, kişinin belirli bir hedefe ulaşmak için gerekli beceri ve yeteneklere sahip olup olmadığıyla ilgilidir. Kişi, kendini yeterli hissettiğinde, hedeflere ulaşmak için gerekli olan güven ve yetkinlik duygusunu deneyimler. Ancak, kendini

yeterli hissetmeme durumunda, kişi tüklenmişlik yaşama eğilimindedir çünkü hedeflere ulaşma konusunda kendine olan inancını kaybetmiştir. Bağlamsal bilgi işleme süreci ise, bireyin çevresi, iş ortamı ve sosyal etkileşimlerini nasıl algıladığını ve bu faktörlere nasıl tepki verdiğini içerir. Bu süreç, bireyin çevresel etkenlere verdiği anlamı ve bu etkenlerle başa çıkma stratejilerini yansıtır. Bu da kişinin iş yaşamındaki deneyimlerini ve duygusal tepkilerini şekillendirir (Baysal, 1995).

2.2.7 Pearlman ve Hartman Tüklenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman, tüklenmişlik tanımını, farklı araştırmacıların çalışmalarını analiz ederek ve sentezleyerek geliştirmiştir. Bu çerçevede, tüklenmişlik; duygusal/fiziksel tüklenme, düşük iş üretkenliği düzeyi ve aşırı duyarsızlaşma olarak adlandırılan üç ana faktörle stresle verilen bir tepki olarak tanımlanmıştır. Bu tanım, tüklenmişliği anlamak için temel bileşenleri ve stresle ilişkisini vurgular (Perlman ve Hartman, 1982).

Durumun Stres Seviyesi

Bu aşama, hangi durum ve olayların stresi tetiklediğini belirler. Tüklenmişlik sendromunun temel nedenlerinden biri, bireyin beceri ve yeteneklerinin örgütsel beklentilerle uyumsuz olmasıdır. Diğer bir durum ise, kişinin işinin kendi beklentilerini karşılamamasıdır.

Algılanan Stres Düzeyi

Birçok olayın kişinin hayatında stres yaratabileceği bilinmektedir, ancak bunların tümü kişinin stres düzeyini artırmaz. İkinci aşamaya geçiş, sadece stres durumuna bağlı değil, aynı zamanda örgütsel faktörlere ve bireyin geçmiş yaşantısındaki sorunlara da bağlıdır.

Stresle Başa Çıkma Tepkisi

Bu aşama, kişinin karşılaştığı zorluklara verdiği tepkiyi ifade eder. Fizyolojik, duygusal ve davranışsal tepkiler olmak üzere üç ana tepki türü bulunmaktadır. Kişinin

bu tepkileri verme şekli, örgütsel faktörlere ve kişisel özelliklerine göre değişiklik gösterebilir.

Stresle Başa Çıkma Tepkisinin Sonucu

Bu aşamada, mevcut stresin sonucu yine bireye bağlıdır. Stresin etkisiyle kişinin sağlık durumu olumsuz yönde etkilenebilir. Tüm bu süreçlerin sonucunda ise, tükenmişlik sendromuyla karşı karşıya kalma riski artabilir (Baysal, 1995).

2.2. Mesleki Tükenmişliğin Boyutları

Mesleki tükenmişlik günümüzde iş yaşamında aktif şekilde görev üstlenen bireylerde sıkça görülen bir durum olduğu yapılan akademik çalışmalarla ortaya koyulmuştur. Mesleki tükenmişliğin erken farkına varılması oldukça hassas bir konu olup belirtileri yüzün üzerinde olan kaynaklar literatürde mevcuttur (Schaufeli ve Van Dierendonck, 1993: 13).

Yapılan çalışmalar detaylı olarak incelendiğinde tükenmişliğin ilerleyen aşamalarında; akıl sağlığını kaybetme, madde bağımlılığı, ruhsal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve intihar boyutlarıyla ilişkili olduğu bulgularına rastlanmıştır (Wallace ve Kleiner, 2017: 319).

Maslach (1981) tükenmişliği; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı olarak üç boyutta tanımlamıştır.

Tükenmişlik, çeşitli aşamalardan oluşan karmaşık bir süreçtir. Bu aşamalar sırasıyla idealistik coşkudan başlayarak, durgunluk, engellenme ve apati (duygusuzlaşma) olarak belirlenir. Bu evreler arasındaki geçişler kesintisizdir ve süreklilik arz eder. İdealistik coşku aşamasında, kişi işe veya hedeflere karşı büyük bir motivasyon ve heyecan duyar, ancak zamanla bu coşku durgunluğa dönüşebilir. Durgunluk evresinde, bireyin enerjisi azalır ve işe karşı ilgisi zayıflar. Ardından gelen engellenme aşamasında, kişi çeşitli engellerle karşılaşır ve bu engellerin üstesinden gelme yeteneği azalır. Son olarak, apati veya duygusuzlaşma aşamasında, birey iş veya hedeflerle ilgilenmez hale gelir ve duyarsızlık hisseder. Bu evrelerin her biri, tükenmişlik sendromunun ilerleyen aşamalarını temsil eder ve kişinin ruh halinde ve davranışlarında belirgin değişikliklere neden olabilir (Dolunay, 2002).

2.2.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme, bireylerin yaşadığı çatışmalar doğrultusunda psikolojik ve fizyolojik olarak kendisini tükenmiş hissetme durumu olarak tanımlanabilmektedir (Önel, 2006: 15).

İş yaşamında yüksek derecede psikolojik ve duygusal taleplere maruz kalan işgörenler zamanla enerjilerinin düşmesini ve sonunda bitmesi durumunu ifade etmektedir. İşgören bu durum sonrasında kendisini çökmüş, yorgun, bitmiş olarak tanımlayabilir (Aktaş ve Şimşek, 2015: 208).

Duygusal tükenmişlik, iş yaşamında sıkça karşılaşılan bir durumdur ve genellikle yoğun stres altında çalışan bireylerde görülür. Bu tükenmişlik türü, üç temel bileşenden oluşur; enerji tükenmesi, duygusal kaynakların tükenmesi, iş ile ilgili olumsuzluk hissi olarak belirlenmiştir (Maslach ve Jackson, 1981).

Duygusal tükenmişlik, iş yaşamında sıkça karşılaşılan bir durumdur. Bu tükenmişlik, sürekli olarak işle ilgili duygusal yüklerin deneyimlenmesi ve bu yüklerin işyerindeki kaynakların yetersizliği nedeniyle artması sonucunda ortaya çıkar. Diğer bir deyişle çalışanlar işlerinde sürekli olarak duygusal olarak ağır yükler taşıdıklarını hissederler ve bu durum, işyerindeki kaynakların yetersizliği ile birleşince tükenmişlik hissine yol açar. Bu, genellikle yoğun stres altında çalışan bireylerde daha sık görülür (Leiter ve Maslach, 2004).

Duygusal tükenmişlik, aşırı yüklenme ve sürekli olarak karşılanamayan duygusal taleplerin bir sonucu olarak ortaya çıkan bir tepkidir şeklinde ifade edilebilir. Bu durum, kişinin duygusal enerjisinin tükenmesine ve içsel kaynaklarının azalmasına yol açabilir (Bakker, Demerouti ve Xanthopoulou, 2007).

2.2.2. Duyarsızlaşma

Bireylerin etkileşim içinde bulunduğu kişilerden uzaklaşması durumu olarak tanımlanabilmektedir. Birey etkileşim içinde olduğu kişilerden kötülük göreceği endişesi ile karşısındaki kişilere umursamaz ve alaycı bir tutum sergiler bu durumda etrafından bulunan insanlara karşı duyarsızlaşarak kişilerden uzaklaşır (Önel, 2006: 16).

Tükenmişlikle mücadele etmekte başarısız olan bireyler genellikle kendilerini koruma içgüdüleriyle, hem fiziksel hem de zihinsel olarak işlerinden uzaklaşma

eğilimindedirler. Bu evrede, umutlarını kaybetmiş ve duyarsızlaşmış durumdadırlar. Artık işlerini sadece para kazanmak amacıyla yapmak zorunda olduklarına inanırlar ve mesleklerini bir tatmin kaynağı olarak görmeyerek, sadece zorunlu bir gereklilik olarak değerlendirirler. Bu noktada, iş değiştiremeyeceklerine inanırlar ve günlük iş rutinlerini sürdürürler. Bununla birlikte, bu süreçte, hizmet verdikleri kişilerin olumsuz davranışlarını hak ettiklerini düşünerek, müşterilere karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilerler. Bu durum, iş hayatındaki memnuniyetsizliklerin bir sonucu olarak ortaya çıkar ve bireyin işe olan bağlılığını ve motivasyonunu kaybetmesiyle kendini gösterir. Bu evrede, bireyin iş performansı genellikle düşer ve iş ilişkileri olumsuz etkilenir. Bu durum, tükenmişlik sendromunun ileri bir aşamasını temsil eder ve bireyin ruh sağlığı ve iş yaşamı üzerinde ciddi sonuçlar doğurabilir (Kaçmaz, 2005).

Bahsedilen aşamalar, bir kişinin tükenmişlik düzeyini anlamak için önemli bir rehber sağlar. Bu evrelerin oluşumu genellikle zamanla gerçekleşir ve bireyin kendini tükenmiş hissetme düzeyine göre çalışma hayatı şekillenir. Her bir aşama, kişinin iş yaşamındaki deneyimleri ve duygusal tepkileri üzerinde farklı bir etkiye sahiptir. İdealistik coşkuyla başlayan süreç, zamanla durgunluk, engellenme ve apati gibi aşamalara evrilir. Bu evreler, kişinin iş yaşamında yaşadığı farklı zorlukları ve duygusal tepkileri yansıtır. Böylece, kişinin tükenmişlik düzeyi hakkında bilgi sahibi olunabilir ve gerekli destek ve müdahaleler planlanabilir. Bu evrelerin gelişimi, bireyin iş yaşamındaki memnuniyeti, performansı ve genel refahı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Ceyhan ve Siliğ, 2005).

2.2.3. Kişisel Başarıda Düşme

Tükenmişliğin boyutu olarak incelenen kişisel başarıda düşme hissi, tükenmişlik sonucunda kişinin kendisini yetersiz görmesi olarak ifade edilebilir. Daha detaylı incelemek gerekirse (Maslach, 2003: 190)

Duygusal Tükenme:

- Duygusal tükenme, çalışanın işiyle ilgili duygusal enerjisinin tükenmesi olarak ifade edilir.
- Kişi, işte sürekli olarak yorgun, huzursuz ve enerjisiz hisseder.

- Bu durum, işteki zorluklar, yoğunluk ve iş yükü nedeniyle oluşur.
- Duygusal tükenme, kişinin işe karşı duyduğu bağlılığı azaltabilir.

Kişisel Başarıda Düşme Hissi:

- Bu boyut, kişinin kendisini işte yetersiz hissetmesi olarak tanımlanır.
- Tükenmişlik sonucunda kişi, işte başarısız olduğunu düşünmeye başlar.
- Özsaygı düşer, işteki performansı sorgulanır ve kişi kendini yetersiz görmeye başlar.
- Bu durum, işteki sürekli stres ve yorgunluk nedeniyle ortaya çıkar.

Mesleki Etkililik Düşüklüğü:

- Mesleki etkililik düşüklüğü, işteki performansın azalması olarak ifade edilir.
- Kişi, işte verimliliğini kaybeder, görevlerini yerine getirmekte zorlanır.
- Bu durum, tükenmişlik nedeniyle işteki motivasyonun azalması sonucunda ortaya çıkar.
- Mesleki etkililik düşüklüğü, iş performansını olumsuz etkiler.

Bu boyutlar, tükenmişlik sendromunun farklı yönlerini anlamak için önemlidir. Tükenmişlik, iş yaşamında sıkça karşılaşılan bir sorundur ve çalışanların sağlığı, iş performansı ve genel yaşam kalitesi üzerinde önemli etkilere sahiptir. Bu nedenle işverenler, çalışanların tükenmişlik düzeyini yönetmek ve önlemek için uygun politikalar ve destek mekanizmaları sunmalıdır (Maslach, 2003: 190).

2.2.4. İdealistik Coşku

Bir bireyin işe başlangıç aşamasında, umut dolu ve enerjik olması yaygın bir durumdur, özellikle de iş, kişinin hayatında büyük bir değişiklik ve önem taşıyorsa. Bu dönemde, iş hayatıyla uyumlu olmayan ancak kişinin içindeki ideallere uygun işlere yönelik büyük bir heves ve inanç vardır. Ancak, bu coşkuyla başlayan süreç, yoğun iş temposu, uykusuzluk ve karşılaşılan zorluklarla dolu olduğunda, bireyin bu enerji ve umudu koruması zorlaşır. Her gün yaşanan güçlüklerle birlikte, bireyin sabrı azalır ve kendine olan güveni sarsılır. Bu durumda, işe uyum sağlama çabaları azalır ve bireyde bir tür durgunluk hissi ortaya çıkar. İdealistik coşku döneminin etkisi genellikle işe

başladıktan sonraki ilk yıl içinde belirginleşir ve bu süreçte çalışanın motivasyonunu ve işe karşı tutkusunu belirgin şekilde etkiler (Oruç, 2007).

Zamanla, bir bireyin beklentileriyle iş yaşamının gerçekleri arasında uyumsuzluklar ortaya çıkabilir ve bu durum psikolojik zorluklara neden olabilir. Başlangıçta kişinin işten beklentileriyle, gerçek iş deneyimi arasında bir fark görüldüğünde, bu durum bireyin psikolojisini etkileyebilir. İş hayatında karşılaşılan zorluklar, beklenenden daha fazla olabilir ve kişi bu durumla başa çıkamayabilir. Bu uyumsuzluklar zamanla büyüyerek, bireyin ruh sağlığını etkileyebilir ve psikolojik sıkıntılar yaşamasına yol açabilir. Bu durum, iş yaşamının getirdiği stresle kişinin içindeki beklentiler arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanabilir ve bireyin psikolojisini olumsuz yönde etkileyebilir (Türe, 2008).

2.2.5 Durgunlaşma

Bu dönem, bir bireyin duygusal olarak harcadığı emeğin sonuçlarını değerlendirdiği zamandır. Bu aşamada, kişinin işten aldığı tatmin giderek azalır. Kişi, işte gösterdiği çabanın karşılığını bulamadığını hisseder ve bu nedenle bu evreye girer. İlgi alanlarında değişimler gözlemlenir ve bireyin işe karşı olan tutumu değişebilir. Bu aşamada, bireyin iş doyumunu azalır ve işle ilgili olumsuz duygular artar. Bu süreç, kişinin iş yaşamında yaşadığı hayal kırıklıklarının ve duygusal tükenmişliğin bir sonucu olarak ortaya çıkar (Erol ve Tarhan Öztoprak, 2015).

Bu evreye ulaşıldığında, örgüt içindeki çalışanlar, bekledikleri takdiri alamamanın verdiği hayal kırıklığıyla mücadele ederler ve bu nedenle işlerine olan motivasyonlarını kaybederler. Kendilerini takdir edilmiyor hissettiklerinden dolayı, işlerine yönelik bir istek duymazlar ve işlerine karşı soğuk bir tutum geliştirirler. Bu durum, iş yaşamında gerekli motivasyonu kaybettiklerinde, duydukları hayal kırıklığına işaret eder. Bu noktada, çalışanlar iş hayatından uzaklaşarak, aile ve sosyal yaşamlarına daha fazla odaklanmaya başlarlar. İlk başta ihmal ettikleri aile ve sosyal ilişkilerine daha fazla önem vermeye başlarlar, bu da iş yaşamından uzaklaşma ve denge arayışıyla sonuçlanır (Yavuz, 2020).

2.2.6 Engellenme

Bu evre, kişinin sarf ettiği çabaların karşılığını alamadığını hissettiği bir dönemin sonucudur. Bu aşamada, birey iş hayatında beklediği başarıya ulaşamadığına inanır ve bu nedenle kendisini başarısız hisseder. Başarısının engellendiği hissine kapılan kişi, olumsuz davranışlar sergilemeye başlar. Bu davranışlar, genellikle işe karşı ilgisizlik, motivasyon kaybı ve negatif tutumlar şeklinde kendini gösterir. Kişi, kendini işte değersiz hisseder ve bu duyguları iş arkadaşlarına ve iş ortamına yansıtabilir. Bu evrede, kişi işe ve iş ortamına karşı duyduğu memnuniyetsizliği açıkça ifade edebilir veya iş performansında düşüş gözlemlenebilir (Kayabaşı, 2008).

Bu durumun kaynağını, kişi genellikle işveren, iş arkadaşları ve iş ortamında grdüğu eksikliklerde bulur. Bu evrede, kişi işine devam etme konusunda kararsızlık yaşar. Bu belirsizlik, iş ortamındaki olumsuzluklar ve yaşanan memnuniyetsizliklerle ilgilidir. Kişi, işverenin sağlamadığı destekten, iş arkadaşlarının işbirliği eksikliğinden veya iş ortamının stresli veya düşük motivasyon yaratan yapısından dolayı işine devam etmekte zorlanır. Sonuç olarak, bu belirsizlik ve memnuniyetsizlikler, kişinin işinden ayrılma veya işine olan tutumunda soğuma yaşama konusunda ikilem yaşamasına yol açar. Bu noktada, bazıları işten ayrılarak yeni bir başlangıç yapmayı tercih ederken, diğerleri işlerine devam etmekle birlikte, işe karşı daha pasif bir tavır alabilir veya motivasyonlarını kaybedebilirler (Kabataş, 2020).

2.3. Mesleki Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Bir organizasyonda tükenmişliğin sonuçlarına ve sebeplerine neden olan, yönlendiren ve organizasyon yapısına zarar verecek boyuta ulaşan faktörler bulunmaktadır (Nazlıoğlu, 2009: 101).

Çalışma hayatında faal görev üstlenen bireylerin yüzde seksen oranında bir kesmi kariyerlerinin bir noktasında tükenmişlik sendromu ile karşılaşacaklardır. Ancak bu ani gelişen bir durum olmayıp zaman içerisinde birçok etkenden beslenip büyümektedir. Bireyin ruhsal ve psikolojik olarak etkilemekle kalmayıp iş hayatını, sosyal çevresini ve aile yaşamını etkilemektedir (Güdük, Erol, Yağcıbulut, Uğur, zvarış ve Aslan, 2005; 78).

Tükenmişlik ve mesleki tükenmişliğe yol açan pek çok etken bulunmaktadır. En yaygın olanı stres faktörleridir. İş stresiyle doğrudan ilişkili olan stres, endüstriyel

ilişkilerle ve tükenmişlik arasında güçlü bir ilişki olduğu bilinmektedir. Stela ve ekibi tarafından yapılan araştırma, stresin artmasının, tükenmişlik sorununu net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu araştırmaya göre, bir kişinin tükenmişliği, fiziksel rahatsızlıklar ve aile sorunları (boşanma gibi) gibi faktörlerle birlikte ortaya çıkabilir. Bu bulgular, tükenmişliği, mesleki gurur kaybı ve sinizm belirtileri gibi başka faktörlerle bağlantılı olmadığını ve böylece tükenmişliğin ana kaynağı olarak değerlendirilmediğini göstermektedir (Salminen, Andreou, Holma, Pekkonen ve Makikangas, 2017).

Mesleki tükenmişliği etkileyen faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır.

2.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktör olarak tıptaki adıyla Staff Burnout olarak bilinen tükenmişlik sendromuna neden olabilen ve örgütün beşeri paydaşlarından kaynaklanan bir özellik olarak tanımlanabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 24). Tükenmişlikle ilgili bireysel farklılıkları belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bunlar arasında demografik özellikler, iş veya kariyerle ilişkili beklentiler ve kişilik yapısı öne çıkmaktadır. Demografik faktörler, kişinin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi özelliklerini içerir ve bu faktörler tükenmişlik düzeyini etkileyebilir. İş veya kariyerle ilgili beklentiler, kişinin işinden ne beklediği, kariyer hedefleri ve iş tatmini gibi unsurları kapsar. Ayrıca, kişilik yapısı da tükenmişlik üzerinde önemli bir etkiye sahiptir; örneğin, neşe, uyumluluk, duyarlılık gibi özellikler tükenmişlik riskini etkileyebilir. Bu değişkenlerin bir araya gelmesi, bireyler arasındaki tükenmişlik düzeyinde farklılıklara yol açabilir (Izgar, 2001).

Literatüre bakıldığında cinsiyet ve tükenmişlik sendromu arasında bağlantı olduğu pek çok çalışmaya rastlanılmıştır. Schwab ve Iwanicki (1982), yaptıkları çalışmada Erkeklerde daha fazla tükenmişlik sendromu görüldüğü sonucuna ulaşmasına karşın, hemen hemen aynı dönemlerde yapılan Thompson (1980), Farber ve Heifetz (1981), Etzion ve Pines (1986), Calabresre ve Anderson (1986), yaptıkları çalışmalarda kadınların tükenmişlik sendromuna yakalanma oranlarını yüksek bulmuşlardır. Farklı çalışmalarda ortaya çıkan bu farklı sonuçların tükenmişlik sendromunun biyolojik farklılıklarla bir bağlantısının olmadığını ortaya koymaktadır. Araştırmaların ışığında

tükenmişlik, biyolojik yapıya göre değil daha çok duygusal yapıya göre şekillendiğini ortaya koymuştur (Sarıkaya, 2007: 19).

2.3.2. Örgütsel Faktörler

Tükenmişlik kavramı literatür taramasında ilk ortaya çıkış dönemlerinde kişilerin bireysel sorunlarından bağlı olarak ortaya çıkan bir sendrom olarak ortaya çıkmıştır. İlerleyen dönemlerde yapılan araştırmalarda bunun bireylerin şahsi sorunlarını merkezine alan bir durum olmadığı, bu durumun çalışma ortamı içerisinde bağlı olduğu örgüt ve sosyal çevre gibi organizasyonlarında etkili olduğunu ortaya koymuştur (Ardıç ve Polatçı, 2009: 24-25). Maslach ve Leiter'in araştırma sonuçlarına göre yaptıkları sınıflandırmada; iş yükü, denetim, ödül, sahiplenme, adalet ve değerler başlıklarından oluşmaktadır (Sarıkaya ve Pınar, 2007).

Çalışanların diğer paydaşlarla kurdukları ilişkilerin sürekliliği ve gücü, bireylerin bulundukları organizasyon içerisinde karşılaşması gereken gereksinimlerin uyumlu olması, organizasyon içerisindeki atfedilen iş tanımının net olması, beceri yeterliliği ve işin tamamlanıp bitmesi için gerek zaman ve çevresel koşullar iş hayatında ki tükenmişlik derecesini belirleyen kilit faktörler olduğu ortaya konulmuştur (Cordes ve Dougherty, 1993).

Bahrer ve Kohler (2012: 115) araştırmalarına göre; iş yükü, iş belirsizliği, zamanın yetersizliği, görev tanımının net olmaması, aynı rollerin farklı bireylere tanımlanması, yönetim becerisi eksiliği, fiziksel ve psikolojik şiddet, rutin işlerin esnek bir yapıya sahip olmaması, sonuca ulaşmak için var olan kaynakların azalması veya tükenmesi, ekip uyumsuzluğu, organizasyon yetersizliği ve yönetim sorunları olan çalışma ortamı tükenmişlik nedenleri arasında gösterilebilir.

Ek olarak, mesleki tükenmişlik derecesi, cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma saatleri, kişisel özellikler (kişilik, değerler), aylık gelir gibi bireysel ve demografik faktörlere bağlı olarak değişebilir. Bu faktörler, bir bireyin tükenmişlik seviyesini etkileyen önemli değişkenlerdir ve bu özellikler arasındaki farklılıklar, tükenmişlik düzeyinde çeşitlilik gösterebilir (Raddy, 2007).

Araştırmaların başlangıcında, tükenmişlik genellikle bireysel bir özellik olarak ele alınmıştır. Bu dönemde, tükenmişlik problemi bir kişinin içsel niteliklerinden

kaynaklandığı düşünülerek, çözüm arayışları genellikle bu bireyin değiştirilmesi veya işten çıkarılması yönünde yoğunlaşmıştır. Ancak, yıllar içinde bu geleneksel yaklaşım değişmiş ve artan araştırmalarla tükenmişliğin sadece bireylerin içsel özelliklerinden kaynaklanmadığı, aslında öncelikle meslek ve çalışma ortamının etkisi altında olduğu anlaşılmıştır. Bu yeni perspektif, tükenmişlikle mücadelede bireysel çözümler yerine, meslek ve iş ortamında yapısal değişikliklerin önemini vurgulamaktadır (Yüksel, 2017).

Maslach ve Jackson, tükenmişliğin örgütler üzerindeki etkilerini özetlerken şunu belirtmişlerdir: Tükenmişlik, örgütlerde önemli ve köklü değişikliklere yol açabilen bir sendromun başlangıcını işaret eder. Bireyin kendi iç mücadelelerini aşamadığı durumlarda, tükenmişlik zamanla aile, yakın çevre ve iş hayatına da yansır. Tükenmişliğin olumsuz sonuçları, sadece bireyi etkilemekle kalmaz, aynı zamanda örgütleri de ciddi şekilde etkileyebilecek önemli bir sorun olarak kabul edilir (Maslach ve Jackson, 1981).

İşlevlerle ve görevlerle uyumsuzluk, iş performansının ve verimliliğin azalması, devamsızlık, iş değişikliği ve farklı bir kariyer arayışı, kurallara uymama, kişilerarası iletişim sorunları, iş odaklanmasında zorluklar ve hatta yıkıcı davranışlar gibi bir dizi faktör, bir araya geldiğinde, örgütsel tükenmişliğin sonuçları olarak üretim ve hizmet alanında ekonomik kayıplara neden olabilir. Bu belirtiler ve davranışlar, çalışanların motivasyonunu düşürerek, işyerindeki verimliliği olumsuz etkileyebilir ve sonuç olarak şirketin rekabet gücünü zayıflatabilir (Balcıoğlu, Memetali ve Rozant, 2008).

Cephe'nin (2010) yaptığı tükenmişlik çalışması, İngilizce öğretmenlerinin değerlendirmesiyle şu şekilde özetlenmiştir: "Bir öğretmenin mesleki kimliğine zarar veren ve ondan uzaklaşmasına neden olan dışsal stres faktörleri kadar, hiçbir şey bir öğretmeni incitemez." Çalışmaya katılan tüm İngilizce öğretmenleri, maddi koşullar ne olursa olsun öğretmenlik yapmaya istekli olduklarını vurgulamışlardır. Ancak, çalışmaya katılan öğretmenler, idari sistemde gelişime katkıda bulunma, hizmet ettikleri eğitim sistemini iyileştirme veya öğretmen tükenmişliğine katkıda bulunan belirli çalışma koşullarında profesyonel destek alma haklarının olmadığını belirtmişlerdir. Bu durumda, öğretmenlerin kendi mesleki gelişimlerine ve eğitim ortamının iyileştirilmesine yönelik çabalarının desteklenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Hekimler arasında artan tükenmişlik eğilimi, kişisel zarara neden olduğu ve hasta bakımının kalitesini olumsuz etkilediğine dair artan kanıtlarla birleştiğinde, bu durum bireysel sağlık ve örgütsel sağlık için ciddi bir tehdit oluşturmaktadır. Bu tür bir tükenmişlik, hekimlerin mesleki performanslarını etkileyebilir ve sağlık hizmetlerinin genel etkinliğini tehlikeye atabilir. Bu nedenle, tükenmişliği önlemek ve yönetmek için önlemler alınması kritik önem taşımaktadır (Wallace, Lemaire ve Ghali, 2009).

2.4. Mesleki Tükenmişliğin Belirtileri

Mesleki tükenmişlik, günümüz toplumunda çalışanlar arasında sıkça görülen bir olgudur. Bu durum, iş yerindeki stres, baskı ve aşırı yüklenme sonucunda ortaya çıkar. İlerleyen bölümlerde detaylı olarak açıklanan bu belirtileri 3 ana başlıkta sınıflandırmak mümkündür. Bunlar; Fiziksel belirtiler, duygusal belirtiler, davranışsal belirtilerdir.

Bu belirtiler, hem bireysel hem de örgütsel faktörlerden kaynaklanabilir. İş yükü, kontrol eksikliği, ücret ve adalet gibi örgütsel faktörler de mesleki tükenmişliği etkileyebilir. Bu nedenle, çalışanların kendi sağlıklarını korumak için bu belirtilere dikkat etmeleri önemlidir.

Özellikle insanlarla yüz yüze iletişimde bulunan işçilerin tükenmişlik seviyelerini artıran üç etkili faktör vardır. Bunlar, işçinin aşırı iş yükü altında olması, görevler arası çatışmanın yaşanması ve rol belirsizliğidir. Bu faktörlerin yanı sıra, iş yerindeki bireysel problemler de kişinin işinden soğumasına, mutsuz olmasına ve gerginleşmesine neden olarak tükenmişlik seviyesini artırabilir. Bu tür problemler arasında şunlar yer alır (Naktiyok ve Karabey, 2005):

- Zorlu ve sıkıntılı çalışma ortamı
- Yönlendirme sorunları ve eksik uzman eğitimi
- İşçiler arasında iletişim eksikliği
- Denetim ve yönetim kadrosunun yetersizliği
- Bireyin işini etkin bir şekilde yapamaması ve denetleyememesi
- İş yerindeki destek eksikliği
- Bürokratik ve ekonomik sebeplerle müşterilerin beklentilerinin karşılanmaması
- Yetersiz dinlenme süreleri ve aşırı iş yükü

Tükenmişlik yaşayan bireyler, genellikle bitkinlik, aşırı yorgunluk ve mesleki tatminsizlik gibi sorunlarla karşılaşır. Ancak bu sorunlar genellikle dışarıdan gözle görülemeyen ve belirgin olmayan türdendir, bu da tükenmişliğin sıklıkla göz ardı edilmesine neden olur. Ancak bu göz ardı edilen sorunlar, daha da büyüyebilir ve baş edilmesi zor hale gelebilir. Bu nedenle, bu tür sorunların belirtileri iyi bilinmeli ve mümkünse önceden teşhis edilmelidir. Bu sayede gerekli önlemler alınabilir ve kişiye destek sağlanabilir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

2.4.1. Fiziksel Belirtiler

Kişiden kişiye bedensel farklılık gösteren tükenmişlik sendromu rahatlıkla gözlemlenebilen belirtilerin yanı sıra iş hayatını ve performansını doğrudan etkileyebilmektedir.

Fiziksel belirtileri sıralamak gerekirse; devamlı yorgunluk hali, isteksizlik ve enerji de azalma verimsiz ve düzensiz uyku, nefes düzensizliği, mide ve bağırsak problemleridir. Bu belirtileri sadece tükenmişlik olarak ele almamak gerekir başka sorunlarında olabileceğini düşünmek gerekir (Soykan, 2010: 33).

Tükenmişlik durumunda fiziksel belirtiler, bedende hissedilen rahatsızlıklar olarak kendini gösterir. Bu belirtiler arasında sık sık hastalanma, baş ve boyun ağrısı, kilo kaybı, iştahsızlık, sürekli yorgunluk, kalp çarpıntısı, unutkanlık, donukluk hissi, vücut ağrıları, sindirim problemleri, bağışıklık sisteminin zayıflaması, terleme, uyku sorunları, yüksek kolesterol gibi belirtiler bulunabilir. Bu fiziksel belirtiler tükenmişlik durumunun bedensel yansımalarıdır ve kişinin genel sağlık durumunu olumsuz etkileyebilir (Izgar, 2000).

Tükenmişlik hisseden bireylerin başlangıç aşamasında, genellikle iş hayatlarına ve mesleklerine karşı büyük bir enerji ve coşku ile yaklaştıkları gözlemlenir. Bu durum, kişinin çalıştığı sisteme uyumlu bir şekilde hareket etmesinden kaynaklanır. Başlangıçta, birey işine tamamen odaklanabilir ve kendini işine adanmış hissedebilir. Ancak, tükenmişlik hissi baş gösterdiğinde, her şey olumsuz bir şekilde değişebilir (Freudenberger ve Richelson, 1981).

Tükenmişlikle birlikte gelen belirtiler, genellikle artan stresin bir sonucudur ve zamanla kişinin yaşam kalitesi önemli ölçüde etkilenir. Tükenmişlik hissi yaşayan

bireyler, sürekli olarak yorgunluk, uyku düzensizlikleri, baş ve kas ağrıları gibi rahatsız edici belirtilerle karşılaşır. Bu semptomlar, kişinin iş hayatında ve günlük yaşamında performansını düşürebilir, hatta işlevselliğini önemli ölçüde azaltabilir. Bu durum, bireyin yaşam standartlarını düşürerek genel refahını olumsuz etkiler (Freudenberger, 1974).

Kişiler, başlangıçta yaşadıkları sağlık sorunlarını genellikle basit ve geçici olarak görebilirler, ancak zaman içinde bu sorunlar kronik bir hal alabilir. Tükenmişlik belirtilerini fark eden bir birey, durumun ilerlemesini önleyebilir ve sağlık sorunlarını yönetmekte daha etkili olabilir. Ancak, gerekli önlemlerin alınmaması durumunda, kişi tükenmişlikle beraber kalıcı sağlık sorunlarına maruz kalabilir. Bu durum, kişinin yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyebilir ve uzun vadede ciddi sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle, tükenmişlik belirtileriyle karşılaşan bireylerin sağlık durumlarına özen göstermeleri ve gerektiğinde uzman yardımı alarak önlem almaları önemlidir (Kaçmaz, 2005).

2.4.2. Duygusal Belirtiler

Duygusal belirtiler bireyin iç dünyasında yaşadığı psikolojik olumsuzluklar olarak tanımlanabilir.

Kişilerin sinirli hali ile beraber ortaya çıkan kısıtlanma durumu; kişinin diğer bireylere karşı sağlıksız ve aşırı tepkileri sebebiyle iletişimin olumsuz yönde seyretmesi iş hayatında bağlı olduğu organizasyona duyarsızlaşmaya neden olan temeli oluşturmaktadır. Bu olumsuz tepkilere bir kılıf bulmaya çalışan, şahsi problemlerinden başkalarına suç bularak kendilerini sorumlu tutmaktan kaçınırlar. Bireylere karşı verdikleri tepkiler fazla cezalandırıcı ve saldırgan hale gelebilmektedir (Sürgevil ve Dalkılıç, 2014: 14). Etkisizlik hissi ya da işten memnuniyetsizlik artabilir. Bu durum, sinizm ve işten ayrılma oranında artışa neden olabilir. Kötü uyku, dikkat sorunları, sosyal izolasyon, kişilerarası çatışmalar ve zayıf karar verme yeteneği gözlemlenebilir. Örneğin, tükenmişlik yaşayan doktorlar hata yapma olasılığı daha yüksektir ve bu da hastaların aldıkları bakımın kalitesinden memnuniyetsizlik duymasına yol açabilir (Gallagher, 2013: 122).

2.4.3. Davranışsal ve Psikolojik Belirtiler

Tükenmişlik sendromunun bedensel ve duygusal boyutunun haricinde birde davranışsal boyutta incelenmesi ve bireyin davranışlarına etki etmesi sebebiyle ele alınmalıdır.

Tükenmişlik sendromunun davranışsal boyuttaki belirtileri; eleştirilere hızlı ve sert tepki, sabırsızlık, asabiyet, kurallara karşı direnç, iş haricinde başka uğraşlar üzerine zaman harcamak, sürekli savunma hali, suçlayıcı eylemlerde bulunmak, inkâr etmek, çevre ile ilişkileri durağanlaştırmak veya geriletmek gibi eylemlerle kendini gösterir (Izgar, 2001:7).

Tükenmişlik durumunda bireyin davranışlarına yansıyan belirtiler, geniş bir yelpazede kendini gösterir. Bu belirtiler arasında benlik saygısında ve özgüvende azalma, çalışılan yere gitmek istememe, işten nefret etme, asabiyet gösterme, sürekli gerginlik hissi, işlere karşı mesafeli ve tutuk davranma, karşılaşılan konulara güvensiz ve endişeli yaklaşma, hassasiyet, kırılganlık, negatif düşüncelerin zihninde yer etmesi, takdir edilme ihtiyacı, yeterince motive edilmediğini hissetme, mesai saatlerine uymama, zararlı maddelerin kullanımında artış, sosyal çevreyle iletişimde zorluklar yaşama, iletişimi başlatmada zorlanma, yalnızlık hissi, suçluluk hissi, alınganlık, çaresizlik hissi, hayal kırıklığı yaşama, dikkat dağınıklığı, odaklanma sorunları, hatırlamada güçlük, duygusal dalgalanmalar, ağlama nöbetleri, durgunluk, kişisel başarı eksikliği hissi, kuruma karşı ilgisizlik, işe karşı soğuma, takım oluşturmada zorlanma, rol çatışmaları, görev ve kurallarla ilgili karışıklık, güven eksikliği veya aşırı güvenme, işleri sürekli ertelemek, tartışmalara katılmamak, işi küçümseme ve çözüm noktasında suçlama gibi davranışlar örnek olarak gösterilebilir. Bu davranışlar, bireyin tükenmişlikle başa çıkma mekanizmalarının bir parçası olarak ortaya çıkabilir ve iş performansı ile genel yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyebilir (Akman, 2019).

Tükenmişlik yaşayan bir kişinin psikolojik belirtileri, genellikle dışarıdan kolayca fark edilemeyebilir. Bu belirtiler, iç dünyada yaşanan karmaşık duygusal durumları yansıtır ve dışarıdan gözlemlemek zor olabilir. Kişi, dışarıdan bakıldığında normal ve sağlıklı görünebilirken, aslında içsel olarak yoğun bir stres, huzursuzluk veya duygusal çatışma yaşayabilir. Bu nedenle, tükenmişlikle mücadele eden birinin

psikolojik belirtilerini tanımak ve anlamak, dışarıdan görünen fiziksel belirtilerden daha fazla dikkat ve duyarlılık gerektirebilir (Ergene, 2010).

- Duygusal Tepkilerde Artış: Sinirlilik, öfke ve mutsuzluk gibi duygusal tepkilerde artış görülebilir.
- Depresif Duygulanım Hali: Depresif duygulanım haline geçiş, genellikle tükenmişlik belirtileri arasında yer alır.
- Olumsuz Duyguların Sıklaşması: Huzursuzluk, sabırsızlık ve kırgınlık gibi olumsuz duyguların daha sık yaşanması gözlemlenebilir.
- Pozitif Duyguların Azalması: Saygı, arkadaşlık gibi pozitif duyguların azalması da tükenmişlikle ilişkilendirilir.
- Şüphecilik ve Endişe: Kişide şüphecilik ve endişe duygularının artması da tükenmişlik belirtileri arasındadır.
- Özgüven Azalması: Özgüvenin azalması da tükenmişlikle ilişkilendirilen duygusal zorluklar arasındadır.
- Suçluluk ve Engellenmişlik Hissi: Suçluluk ve karşı taraftan engellenmişlik hissi de tükenmişlik belirtileri arasındadır.
- Unutkanlık: Tükenmişlik durumunda unutkanlık da sıkça yaşanan bir belirtidir.
- Aile İçi Sorunlar ve Sosyal İzolasyon: Tükenmişlikle birlikte aile içi problemler ve sosyal izolasyon da artabilir.
- Başarısızlık Hissiyatı: Kişide başarısızlık hissiyatı da tükenmişlikle ilişkilendirilen duygusal zorluklar arasındadır (Ardıç ve Polatçı, 2009).

Tükenmişlikle ilişkilendirilen psikolojik belirtiler, genellikle dışarıdan gözlemlenmesi daha zor olan fiziksel belirtilerden ayrılmaktadır. Ancak, bu psikolojik belirtilerin göz ardı edilmesi, fiziksel tükenmişliğe oranla daha ciddi ve derinlemesine zararlara neden olabilir. Bu nedenle, tükenmişlik belirtilerini sadece fiziksel semptomlarla sınırlamak yerine, psikolojik durumları da dikkate almak son derece önemlidir (Kan, 2008).

2.5. Mesleki Tükenmişliğin Sonuçları

Mesleki tükenmişlik, çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlara yol açabilir. Duygusal yorgunluk, iş-aile arasında rol çatışması, fazla çalışma ve gelecek korkusu gibi semptomlar, bireyin iş performansını olumsuz etkileyebilir. Ayrıca, sağlığını

olumsuz etkileyebilir ve örgütlerin başarısını zedeleme potansiyeline sahiptir. Bu nedenle işverenler, çalışanların tükenmişlik düzeyini yönetmek ve önlemek için uygun politikalar ve destek mekanizmaları sunmalıdır (Bayar, 2022).

2.5.1. Birey Üzerindeki Etkileri ve Sonuçları

İş-aile çatışması, bireyin işi, özel hayatı ve aile hayatı üzerinde zararlı bir etkiye sahiptir. Bu çatışma, bireyin yaşam kalitesini düşürebilir ve genel mutluluğunu etkileyebilir. Aynı zamanda fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir (Adak, 2007).

Tükenmişlik, kurumsal düzeyde bir dizi olumsuz sonuç doğurabilir. Bu sonuçlar genellikle çalışanların işe karşı duyduğu soğuma ve isteksizlikle kendini gösterir. İşten ayrılma düşüncesi oluşabilir ve çalışanlar işe zamanında gelmeme veya bazen hiç gelmeme eğiliminde olabilirler. Sürekli rapor alma, performansın düşmesi ve meslektaşlarla uyumsuzluk yaşama gibi durumlar sıklıkla görülür. Tükenmişlik ayrıca iş veriminde azalmaya, fiziksel ve ruhsal sıkıntılara yol açabilir. Bu durumlar kurum içindeki iş akışını ve çalışanların refahını olumsuz yönde etkileyebilir (Özgüner, 2011).

2.5.2. Çalışma Hayatı Üzerine Etkileri ve Sonuçları

İş-aile çatışması, çalışma hayatını olumsuz etkileyebilir. Bu çatışma, iş performansını düşürebilir, iş tatminsizliğine yol açabilir ve işten ayrılma niyetini artırabilir. Aynı zamanda işyerindeki ilişkileri zayıflatabilir ve iş verimliliğini azaltabilir (Aiken ve Hage, 1966).

Kişisel olarak yaşanan tükenmişlik, genellikle iş hayatını da etkiler ve bu etkileşim genellikle olumsuz bir yöne doğru ilerler. İşte bu noktada, bireyin motivasyonu, iş performansı ve genel iş tatmini gibi unsurlar olumsuz etkilenir. Bu durum, iş hayatında verimsizlik, motivasyon kaybı, iletişim sorunları ve hatta işten ayrılma eğilimleri gibi sonuçlara yol açabilir. Dolayısıyla, kişisel tükenmişlik sadece bireyin iç dünyasını değil, aynı zamanda iş yaşamını da derinden etkileyebilir (Balcıoğlu ve diğerleri, 2008).

Tükenmişlik, bedensel ve ruhsal olarak bireyde kendini gösterdikten sonra, bu durumun ihmal edilmesi halinde çalışma hayatını ciddi şekilde etkileyebilecek şekilde ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik yaşayan kişilerde, iş performansının düşmesi gibi

olumsuz sonuçlar öncelikli olarak gözlemlenir. Bu durum, bireyin iş yapma yeteneğinin zayıflamasına, işlerini başaramayacağı endişesine kapılmasına ve hatta kendisini işten dışlanmış hissetmesine yol açar. İşe olan motivasyonun azalmasıyla birlikte, bireyin işe bağlılık hissi de zarar görür. Sonuç olarak, bireyler sadece işlerinde günü kurtarmaya odaklanır, ancak bu durumda hizmet kalitesi ve ürünlerde düşüş gözlemlenir (Sarıyıldırım, 2014).

2.5.3 Aile Hayatı Üzerindeki Etkileri

Tükenmişlik, sadece iş koşullarını değil, aynı zamanda kişinin sağlığını da olumsuz etkileyen bir durumdur. Ayrıca, tükenmişlik bir stres durumu olarak kabul edilir ve bu durumun neden olduğu zorluklar kişinin özel yaşamını ciddi şekilde etkileyebilir. Bu çerçevede, tükenmişliğin sonuçları genellikle bireysel, örgütsel ve ailevi olarak sınıflandırılabilir (Maslach ve Leiter, 2017).

Tükenmişliğin aile hayatında oluşturduğu sorunlardan biri, kişinin beklenmedik bir zamanda aranması veya işe çağırılmasıdır. Kişi, ailesiyle zaman geçirmesi gereken veya kendisine dinlenme fırsatı tanınması gereken bir anda, ani bir şekilde işten çağırıldığında, hem kendisi hem de ailesi için sorunlar ortaya çıkabilir. Bu beklenmedik çağrılar, kişinin yorgunluğunu artırabilir ve aile içinde huzursuzluk yaratabilir. Sonuç olarak, aile içi çatışmalar artabilir ve bireyler birbirlerinden uzaklaşabilir. Bu durum, aile üyeleri arasındaki ilişkilerde gerilimlere ve iletişim sorunlarına yol açabilir (Ardıç ve Polatçı, 2009).

İş stresi nedeniyle tükenmişlik yaşayan bir birey, duygusal olarak tükenmiş olduğu için evde yaşanan en küçük bir problemle bile aşırı tepkiler verebilir. Bu süreçte, kişinin tahammül düzeyi düşer ve evdeki diğer bireylere karşı sabırsızlık ve öfke gösterebilir. Ayrıca, bu dönemde kişi, aile üyelerine karşı daha agresif ve umursamaz bir tavır sergileyebilir. Bu nedenle, tükenmişlik yaşayan birinin aile ve sosyal çevresi, bu durumu kolaylıkla fark edebilir ve kişinin yaşadığı zorlukları anlayabilir. Bu davranış değişiklikleri, genellikle kişinin iş stresi altında olduğunu ve duygusal olarak zorlandığını gösterir (Sürgevil Dalkılıç, 2014).

Bu belirtileri gösteren bir birey, evde bulunduğu süre zarfında sürekli olarak iş ve iş ortamından şikâyet etmektedir. Bu durum, ailesiyle geçirdiği zamanın daha da

azalmasına ve aile içindeki ilginin zamanla azalmasına neden olabilir. Sonuç olarak, aile bireyleri arasındaki uzaklık artabilir. Ayrıca, bazı kişiler işle ilgili sorunları aileye yansıtmamak için duygularını içlerine atabilirler. Bu durum, bireyin içine kapanmasına yol açabilir ve aile üyeleri arasındaki güven ilişkisini zedeleyebilir. Bu tür davranışlar, aile içinde iletişim sorunlarına ve duygusal kopukluğa neden olabilir (Dolgun, 2010).

2.6. Mesleki Tükenmişlikle Başa Çıkma Yöntemleri

Mesleki tükenmişlikle başa çıkmak için bireysel ve örgütsel düzeyde stratejiler geliştirilebilir. Bireyler, stres yönetimi, duygusal zekâ geliştirme, iş-aile sınırlarını netleştirme ve destek gruplarına katılma gibi yöntemleri kullanabilir. Örgütler ise çalışanların iş yükünü dengelemek, esnek çalışma düzenleri sunmak ve iş-aile politikalarını iyileştirmek gibi stratejileri uygulayabilir. (Vural, 2016).

Tükenmişlik, öncelikle bireysel, örgütsel ve sistemik faktörlerin bir kombinasyonundan kaynaklanır ve bu nedenle sendromik ve sistemik bir sorun olarak kabul edilir. Etkili müdahalelerin hem bireysel hem de kurumsal düzeyde yapılması gereklidir. Temel amaç, provokatif faktörlerin ortadan kaldırılmasıdır ve bu başarıldığında tükenmişlik belirtileri erken fark edilir ve hızlı bir şekilde müdahale edilir. Tükenmişliği önlemek ve yönetmek için neler yapılabileceği, hem örgütsel hem de bireysel açıdan detaylı bir şekilde ele alınmaktadır (Kaçmaz, 2005).

Browsers ve Tomic (1999) tarafından yapılan bir araştırma, tükenmişliği önlemek için stres yönetimi yerine beceri eğitime odaklanmanın daha etkili olduğunu vurgulamaktadır. Araştırmaya göre, zihinsel yorgunlukla başa çıkmanın detaylarından ziyade, kişinin yetkinlik duygusunu artırmaya ve işle ilgili beceriler kazanmasına odaklanılmalıdır. Bu yaklaşım, bireylerin işlerini daha etkin bir şekilde yapmalarını sağlayarak tükenmişliği azaltabilir ve iş performansını artırabilir.

Langle (2003), tükenmişliğe varoluşçu bir bakış açısıyla yaklaşır. Varoluşçu-analitik tükenmişlik tedavisi, dikkati dış bağlamdan ziyade, bireyin sahip olduğu ve yaşam için ifade ettiği tutum ve anlamlara kaydırır. Bu yaklaşımda, bireyin otantik varoluşsal tutumlarını keşfetmek, tükenmişlik deneyiminde olumlu sonuçlar doğurabilir. Bu, bireyin içsel değerlerini ve yaşam amacını yeniden keşfetmesine ve bu temelde tükenmişlikle başa çıkmasına yardımcı olabilir.

Farber (1990), üç farklı tükenmişlik modeline odaklanarak her bireyin tükenmişliği farklı şekillerde yaşadığını ve her model için tek tip önleme yöntemlerinden ziyade uygun stratejiler belirlemenin önemini vurgulamıştır. Farber'a göre, yorgun insanların tedavisinde, bilişi yeniden dengeleyen bilişsel yaklaşımlara öncelik verilmelidir. Tipik tükenmişlik durumunda, "mükemmel olma" baskısından vazgeçilerek, performans için bireysel ihtiyaçlara odaklanan psikodinamik bir yaklaşımla bireylere yardımcı olunması gerekmektedir. Farber, modern modellerde bilişsel-davranışçı ve psikodinamik yaklaşımların faydalı olabileceğini belirtmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.CAM TAVAN SENDROMU

3.1. Cam Tavan Sendromunun Tanımı

Cam tavan kavramı, kadın yöneticilerin üst düzey yönetim pozisyonlarına terfi etmelerini engelleyen ve genellikle cinsiyete dayalı faktörlerden kaynaklanan görünmez engelleri tanımlar. Bu engeller, çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Örneğin, kurumsal kültür ve geleneklerdeki cinsiyet ayrımcılığı, kadınların terfi etmesini zorlaştıran bir faktör olabilir. Ayrıca, işyerindeki cinsiyet temelli stereotipler ve ön yargılar da cam tavanın oluşmasına neden olabilir. Yetersiz destek sistemleri veya mentorluk programlarının eksikliği de kadınların ilerlemesini engelleyebilir. Ayrıca, iş-yaşam dengesi ve çocuk bakımı gibi konular da kadın yöneticilerin terfi etmesini engelleyen unsurlar arasında yer alabilir. Bu çeşitli unsurların bir araya gelmesi, kadın yöneticilerin yükselme sürecinde karşılaştıkları engelleri daha karmaşık hale getirir ve cam tavan etkisini güçlendirir (İraz, 2009).

“Cam tavan” tutumsal veya organizasyonel önyargıya dayanan yapay engeller olarak tanımlanmıştır. Nitelikli azınlıkların ve kadınların orta ve üst düzey yönetim pozisyonlarına ilerlemelerini engelleyen görünmez engeller olarak belirtilmiştir. Cam tavan fiziksel bir engel değil, daha çok davranışsal bir engeldir (Harlander, 1996). Bu kavram Amerika’da 1970’li yıllarda ortaya atılmıştır (Wirth, 2001 akt; Derin, 2020).

Cam tavan sendromu, kadın çalışanların kariyer basamaklarını tırmanırken karşılaştıkları, ancak tam olarak tanımlanamayan, gözle görülmeyen ve çalışma hayatında hissettirilen engellere verilen bir isimdir. Bu durum sadece kadınlar için değil, aynı zamanda diğer azınlık grupları için de geçerlidir (din, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, etnik köken gibi). Cam tavan, öğrenilmiş çaresizlik teorisine dayanır. Bu teori, kadınların veya diğer azınlık gruplarının belirli koşullar altında kendilerini çaresiz hissettikleri ve mücadele etmeyi bıraktıkları gerçeğine işaret eder (Gül ve Oktay, 2009).

Cam tavan, bireysel, toplumsal ve örgütsel birçok faktörden etkilenir ve karmaşık bir değerlendirme gerektirir. Statü inançları, sosyal hiyerarşilerin oluşmasında merkezi bir rol oynar. Bu nedenle, beklenti durumları teorisine göre, kadınların otorite,

liderlik ve iktidar pozisyonlarına ulaşmasının önünde güçlü bir engel olarak cinsiyetçi stereotiplerin statü unsurundan kaynaklandığı söylenebilir. Statü yaklaşımı, bu engellerin dikkatli bir şekilde analiz edilmesini sağlar. Bu bağlamda, kadınların karşılaştığı engeller, statü temellidir ve diğer düşük statülü grupların karşılaştıkları engellerle benzerlik gösterir veya cinsiyete özgüdür (Ridgeway, 2001)

3.2. Cam Tavan İle Benzer Terimler

Cam tavan kavramıyla yakınlık gösteren birkaç terim daha bulunmaktadır. Aynı başlıklar altında incelediğimiz bu terimler, bambu perde, anneliğe özgü duvarlar, göstermelik ödün verme ve kraliçe arı sendromudur.

Bambu Perde (Bamboo Curtain)

Yüzyıllardır sosyal ve ekonomik hayattan bir “bambu perde” ile ayrılan Çinli kadınlar, sonunda sadece ailelerine değil, aynı zamanda daha önce erkeklerin egemen olduğu topluma da doğrudan katkıda bulunma şansına sahip olduklarında, kısa sürede kendilerini bir "cam tavan uygulamasının altında bulmaktadırlar. Doğu Asyalı kadınların kariyerlerinde yükselme karşısındaki engeller olarak tanımlanmaktadır (Tan, 2008: 547).

Anneliğe Özgü Duvarlar (Maternal Walls)

Anne olan kadınların kariyerlerinde ilerleme fırsatları ve yapabileceğine inandığı işlerin daha az verilmesi anneliğe özgü duvarlar olarak tanımlanmaktadır. Bu bakış açısı, çocuk sahibi olan kadınların iyi bir çalışan olmayacakları, çünkü önceliklerinin işi değil çocukları olduğu işten önce çocuklarını geldiği varsayımına dayanmaktadır (Tükeltürk ve Perçin, 2008: 117).

Göstermelik Ödün Verme (Tokenism)

İşletmeler, kadınları yönetim kurulunda ve en güçlü, etkili komiteler haricinde komitelerde işyerine katkılarını göz önünde almaksızın yalnızca imajlarını kurtarmak için görevlendirebilir. Bu görevlendirme göstermelik bir ödün verme (tokenism) halidir (Öğüt, 2006).

Kraliçe Arı Sendromu (QueenBee Syndrome)

Kadınların üst yönetim pozisyonlarına yükselmesindeki engellerden biri olan ve cam tavan sendromunun alt boyutlarından biri olarak kabul edilen kraliçe arı sendromunun kraliçe arılarla özdeşleşmesinin sebebi, arı kolonisi içinde diğer arılardan daha üstün bir konumda olan ve koloninin sürekliliğini sağlamakla sorumlu lider dişi arının kraliçe arı olmasıdır. Kraliçe arının belirleyici özelliği, kolonide tek olmasıdır (Yürüten, 2014).

Kraliçe arı kavramı, ilk olarak 1973'te Michigan Üniversitesi araştırmacıları Carol Tavis, Toby Epstein Jayaratne ve Graham Staines'in birlikte yaptığı çalışmalarla ortaya çıkmıştır. 1974 yılında ise 20.000'den fazla kadınla yapılan anket sonuçlarını Psychology Today dergisinde yayımlamalarıyla kraliçe arı sendromu literatüre girmiştir (Özülke, 2016).

Kraliçe arı tutumunu benimseme davranışı genellikle ergenlik döneminde başlar ve bu dönemde kızların boyun eğici tarzlarına maruz kalması ve etkilenmesi büyük olasılıktır. Özellikle anne-kız ilişkilerinin belirleyici olduğu bu yaşta, kızlar birçok davranışı annelerinden gözlemleyerek öğrenir ve annelerinin tutum ve davranışlarıyla şekillenirler. Bu süreçte, kızlar hemcinslerine karşı önyargılı bir tutum geliştirebilirler (Wiseman, 2016).

Sinderella masalındaki iki kız kardeşin birleşip, potansiyel olarak başarılı olan diğer kardeşlerine zarar vermek için savaştıkları durum, kraliçe arı sendromunda da görülebilecek bir örnektir. Bu sendromda kadınlar, tek ve en üstün olma arzusuyla başka bir kadına zarar verebilirler. Bu durum, rekabet ve kıskançlık gibi faktörlerin etkisiyle ortaya çıkabilir ve kadınlar arasında negatif bir rekabet ortamı oluşturabilir (Groot, 2010).

Kadınlar genellikle hemcinsleri tarafından eleştirilme baskısı altında kalırken, bilinçaltılarında "ben yapamadım, o da yapmasın" veya "ben çektiysem, o da çeksın" gibi bir mantıkla hareket ederler. Bazıları ise, kendi başardığı bir şeyin başkası tarafından da başarılmaması durumunda rahatsızlık duyar ve zamanla erkeksi tavırlar sergileyerek kadın çalışanları küçümser hale gelirler (Altun, 2017).

“Kraliçe arı” sendromu; Yönetici konumunda olan kadınların, ‘tek kadın’ olmanın bir kazanım ve farklılık göstergesi olduğu inancıdır (Öztürk ve Cevher,

2015:163). Arı kovanları gözlemlendiğinde kraliçe arıların güçlerini sürdürmeleri için ne kadar çalıştıkları herkes tarafından bilinmektedir (Özkan, 2020: 135). Buna bağlı olarak çalışma hayatında da kraliçe arı özelliği taşıyan kadınların olabileceği ön görülmektedir (Er ve Adıgüzel, 2015:164). Kraliçe arı sendromu kadın yöneticilerin kadın çalışanlara uyguladığı, daha önce kendisinin yaşadığı problemlerin onların da yaşamasını istemesi ve diğer hemcinslerini rakibi olarak görmelerinden kaynaklanan kötü muamele etmeleri durumudur. Kısacası kadınların hemcinslerini çekememe durumu da denmektedir (Karabal ve Çakı, 2021: 48).

Erkeklerin hâkim olduğu bir ortamda kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesi oldukça zor olabilir. Toplumda erkeklerin egemen olduğu durumlarda, liderlikte erkeksi özelliklerin vurgulandığı bir eril profil genellikle tercih edilirken, kadınların ise bu profil ile tam olarak örtüşmediği görülür. Bu durum, bazı kadın çalışanların benzer deneyimleri yaşamış diğer kadınlara daha hoşgörülü ve destekleyici bir şekilde yaklaşmalarına yol açarken, bazıları için ise iş hayatında kadın olarak başarılı olmanın veya kabul görmesinin zorluklarını görmezden gelme eğilimine neden olabilir. Başarılı kadınların kariyer hikâyeleri dinlendiğinde, geçmişlerinde cinsiyetleri nedeniyle karşılaştıkları haksızlıklar ve güçlüklerle dolu olduğu sıkça belirtilir (Baykal, 2018).

Arı kovanlarındaki kraliçe arının iktidar mücadelesi, iş yaşamında kadınların benzer özellikleri taşıdıkları şeklinde ifade edilmektedir. İngiltere'deki bir araştırmaya göre, kadınların çoğunluğu, erkek çalışanların daha açık iletişim kurmaları nedeniyle erkek yöneticilerle çalışmayı tercih etmektedir. Almanya'da yapılan bir çalışmada ise, kadın yöneticilerin altında çalışan kadınların, erkek yöneticilerin altında çalışan kadın çalışanlara kıyasla daha fazla sağlık sorunları yaşadıkları gözlemlenmiştir. Benzer şekilde, ABD'deki bir araştırma, kadınların %95'inin kariyerlerinin herhangi bir aşamasında başka bir kadın tarafından zarar gördüğünü ortaya koymuştur (Er ve Adıgüzel, 2018).

Kraliçe arı kavramı, iş yaşamında başarıya ve pozisyona sahip kadın yöneticilerin bilinçli bir şekilde diğer kadın çalışanlardan uzak durması olarak tanımlanabilir. Bu yaklaşım, aslında iş ortamında kadın çalışanların yaşamını zorlaştırmak için aralarına mesafe koymayı amaçlar. Özellikle, kraliçe arı sendromu

genellikle yönetici pozisyonunda olan ve diğer meslektaşlarına göre daha fazla başarı elde etmiş olan kadın profesyoneller arasında görülür. Bu kişiler, erkek egemen iş kültürüne uyum sağlayarak, kendilerini diğer kadın çalışanlarla eşit görmeyen erkek profesyoneller gibi davranabilirler. Bu durum, ast ya da rakip konumundaki kadın çalışanlar için iş yaşamını daha zor hale getirebilir (Baykal, 2018).

Kadınlar arasındaki süregelen kariyer rekabeti, kıskançlık ve rekabetçi tutumlar doğurarak kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmesini zorlaştırabilir. Bu durum, kadınların kariyer ilerlemesinde önemli bir engel oluştururken aynı zamanda oldukça üzücü bir durum olarak kabul edilir. Yapılan araştırmalar ve çalışmalar, kraliçe arı sendromunun kadınların kariyer ilerlemelerini engelleyen faktörler arasında ne yazık ki önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007).

Güçlü ve iktidar sahibi kadın çalışanların bazen diğer kadınların kariyer hedeflerine ulaşmaları için çaba gösterdiği gözlemlense de, birçok araştırma güçlü kadınların, kadın astlarının pozisyonlarını geliştirmek yerine engel olmayı tercih ettiğini ortaya koymuştur (Derks, Ellemers, Van Laar ve De Groot, 2011).

Faniko ve arkadaşlarına (2016) göre, kraliçe arı sendromuna sahip kadın yöneticiler herkesle aynı tavır ve davranışları sergilemezler. Kraliçe arılar genellikle negatif cinsiyet stereotiplerine uyan kadın çalışanlara, örneğin tecrübesiz veya yeterince başarılı olamayan, dolayısıyla dişil ve evcimen kadın stereotipine uymayan kadınlara karşı mesafeli ve soğuk davranışlar sergilerken; kendilerine benzer kariyer yollarından geçmiş, başarılı, eril özelliklere sahip kadınlara ise daha sıcak ve yardımsever tavırlar sergileyebilirler. Bu yaklaşıma göre, kraliçe arı sendromu eğer kadınlar arasındaki aşırı rekabetten kaynaklanıyorsa, kadın yöneticinin diğer kadın yöneticilere karşı mesafeli ve samimiyetsiz davranması beklenir. Sosyal kimlik teorisine göre ise, kendisini kadın stereotipinden kurtarma çabası içindeki kadınların benzer koşullarda yaşayan başarılı rakiplerine daha sıcak davranması beklenir.

İsviçre'de 315 kadın çalışan ile yapılan bir araştırmada, kadın çalışanların kariyer odaklılık düzeyleri, erillik seviyeleri ve kendileri ile aynı seviyede olan veya kendilerinden kariyer açısından daha düşük pozisyonlarda olan kadınlara yönelik tutum ve davranışları incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yönetici konumunda çalışan kadınların, ailesine öncelik vermeyen ve kendileri gibi iş hayatında başarılı olan diğer

kadınlarla daha fazla özdeşleştikleri belirlenmiştir. Ailesini öncelikleyen veya daha az deneyimli veya başarılı çalışanlarla ise daha az özdeşleştikleri ve onlara daha az destek oldukları görülmüştür. Ayrıca, çalışmaya katılan yönetici pozisyonundaki kadınların, diğer kadınlara göre daha kariyer odaklı ve daha eril olarak tanımlandıkları ortaya çıkmıştır. Bu çalışma, kraliçe arı sendromunun tüm kadınlara karşı gösterilen rekabetçi bir tutum olmadığını, bazı yönetici kadınların kendilerini iş hayatında ve toplum nezdinde kadının iş hayatındaki rolüne yönelik oluşturulan negatif stereotiplere karşı korumaya yönelik olarak iş odaklı olmayan, tecrübesiz veya başarısız kadınlardan kendini soyutlama mekanizması olarak işlev görebileceğini göstermiştir (Faniko, Ellemers ve Derks, 2016).

Sonuç olarak kraliçe arı sendromu, cam tavan sendromunun kadın yöneticiler tarafından kadın çalışanlara uygulanmasıyla ortaya çıkmaktadır.

3.3. Cam Tavan Sendromunun Sebepleri

Cam tavan farklı nedenlerle ortaya çıkmaktadır. Bunlar;

- Cinsiyetlere atfedilmiş roller sebebi ile kadının iş yükünün fazlalığı,
- Toplumsal değerlerin kayıtsız şartsız sorgulanmadan kabul edilmesi,
- İş, aile, çalışma üçgenine yetişememe sebebi ile suçluluk duygusuna yenik düşülmesi,
- Gelişime ve değişime kapalılık ya da gerekli imkânlarla ulaşmadaki zorluklar,
- Sistemin değişmeyeceğine olan inanç,
- Kariyer hedefli olmamak,
- Var olanla yetinmek yükselmek istememek,
- İş yükünün artmasını istememek.

Bireysel cam tavan, kadın çalışanların iş hayatını sonlandırma kararları vermelerinde en önemli sebepler arasında gösterilebilir.

3.3.1. Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

Erkek yöneticilerin kadın yöneticilerle iletişim kurma konusunda önyargılı davrandıkları gözlemlenmektedir. Kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesi

durumunda, erkek yöneticiler arasında uyum sorunları yaşanacağına inanılmaktadır. Erkek yöneticiler, kendi cinsiyetlerinden kişilerle iletişimin daha kolay olduğunu ve ortak ilgi alanlarına sahip olduklarını düşünerek, kadınlarla benzer bir bağ kuramayacaklarını öngörürler. Örneğin, futbol gibi aktivitelerde bir araya gelme gibi ortak paylaşımların kadınlarla mümkün olmayacağına inanılır. Erkeklerin kadınlara yönelik en büyük yanlışlarından biri ise ön yargılardır. Özellikle, kadınların üst düzey işleri başaramayacakları ve kararlılık açısından yetersiz oldukları gibi negatif ön yargılar sıklıkla dile getirilir. Bu ön yargılar, kadın yöneticilerin potansiyellerinin görmezden gelinmesine ve işyerinde eşit fırsatlardan yararlanmalarının engellenmesine neden olabilir (Örücü ve diğerleri, 2007).

Bir çalışmada, Amerikan Yönetim Topluluğu üyeleri arasında yapılan bir ankete dayanarak, erkeklerin sahip olduğu ön yargıların büyük bir sorun teşkil ettiği görüşüne %90 oranında katılım sağlandığı görülmüştür. Kadınların %69'u ise erkeklere kıyasla daha zor terfi etme konusunda endişe duyduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, kadınların %72'sinin, yüksek performans göstermek için erkeklerden daha fazla baskı altında olduklarına inandığı ortaya çıkmıştır. Diğer bulgular arasında, %50 oranında katılımcıların iletişim eksikliğini, %65'inin iletişim kurma ve mentorluk bulma zorluklarını ve %38'inin kuralları anlamama veya oyunun kurallarını bilmeme sorunlarını vurguladığı görülmüştür. Bu bulgular, cinsiyet temelli zorlukların işyerinde hala varlığını sürdürdüğünü ve kadınların liderlik rollerine yükselme sürecinde karşılaştıkları engellerin çeşitliliğini göstermektedir (Zel, 2002).

Tarafsızlık ilkesi, cinsiyetler arasındaki farkların kabul edilmesi ancak herhangi bir cinsiyetin diğerinden üstün olduğu düşüncesini reddederken, cinsiyet körlüğü ise kadın ve erkek arasında eşitliği sağlamak için geliştirilmiş bir stratejidir. Bu ilke ve strateji, her bireyin eşit değerde olduğunu ve cinsiyet temelli ayrımcılığın kabul edilemez olduğunu vurgular. Ancak, erkeklerde kadınlara karşı koruma içgüdüleri bulunması ve kadınların ev işlerine yüklenmiş olmalarından kaynaklanan iş yükünün iş hayatında da hafifletilmesi gerektiği fikri, kadınların iş yaşamında daha az iş yükü altında olması gerektiğine işaret eder. Ayrıca, erkeklerin gücünü koruma isteği, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına terfi etmelerini engelleyen bir faktör olarak görülür, bu da cinsiyet temelli eşitsizlik algısının devam etmesine neden olabilir (Aycan, 2001).

Cam tavan, genellikle kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmede veya liderlik rollerini üstlenmede karşılaştığı görünür engelleri tanımlayan bir kavramdır. Ancak, bazı bilimsel çalışmalar, cam tavanın varlığının sadece kadınlar için değil, aynı zamanda erkekler için de belirli engeller içerebileceğini öne sürmektedir. Bu engeller genellikle kadınların terfi etmesini engellemek amacıyla erkekler tarafından konulur. Örneğin, bir araştırma, erkek yöneticilerin kadınların terfi etmelerini engellemek için cinsiyet ayrımcılığı uyguladıklarını ve kadınların liderlik pozisyonlarına erişimini kısıtladıklarını göstermektedir (Ragins ve Sundstrom, 1989). Bu durumun temelinde işverenin bakım sorumluluğunun kadına ait olduğu gerekçesiyle kadın çalışan evlendiğinde ve çocuk sahibi olduğunda verimliliği düşeceği ve sorumluluklarını yerine getiremeyeceğine ve sonuçta işten ayrılacağı algısı yatmaktadır. Bu durum üst kademede kadınların daha az tercih edilmesine yol açmaktadır (Erikli, 2020: 48).

Benzer şekilde, başka bir çalışmada, erkeklerin terfi etme sürecinde kadınlara kıyasla daha fazla destek aldıklarını ve bu destek sayesinde liderlik pozisyonlarına daha kolay erişebildiklerini ortaya konulmuştur (Heilman, Wallen, Fuchs ve Tamkins, 2004). Bu engeller, kadınların terfi etmelerini zorlaştırarak cam tavanın varlığını güçlendirebilir ve cinsiyet eşitsizliğini derinleştirebilir. Bu nedenle, cam tavan sendromunun aşılması ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması için organizasyonlarda cinsiyet farkındalığının artırılması ve cinsiyet temelli ayrımcılığın önlenmesi önemlidir.

3.3.1.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal Cinsiyet, biyolojik cinsiyetten farklı olarak toplum tarafından inşa edilen, sosyal ve kültürel değerlerle şekillenen bir toplumsal kimlik anlayışını ifade eder. Bu kavram, bireylerin içinde bulunduğu toplumsal yapıdaki normlar, beklentiler ve değerler yardımıyla kazandığı nitelikler bütünüdür (Sosyologer, 2020).

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğin içinde bulunduğu toplumun ve kültürün onlara yüklediği rolleri ve bu rollerin bireylerin yaşamındaki etkisini tanımlar. Bu etki düzeyi, giyim tarzından davranış düzeylerine, sosyal rollere, iş bölümlerine ve toplum içindeki konuma kadar çeşitli alanlarda şekillenir (IENSTITU, 2020).

3.3.1.2. Cinsiyet Ayrımcılığı

Toplumsal cinsiyet, toplumun kültürü, değerleri, gelenekleri, görenekleri, inançları ve normları aracılığıyla kadın ve erkeğe yüklediği anlamı ifade eder (Çaha, Çaha ve Yılmaz, 2016: 25).

Cinsiyet temelli ayrımcılık, uzun bir tarih boyunca kök salmış ve günümüzde hala varlığını sürdüren önemli bir sorundur. Bu tür ayrımcılık, insanların eşit haklara, özgürlüklere ve fırsatlara erişimini engelleyen her türlü tutum veya davranışı ifade eder. Örgütlerdeki ayrımcılık ise genellikle demografik özelliklerden, yaş, cinsiyet, ırk gibi faktörlerden kaynaklanırken, bunun yanı sıra hiyerarşik statü ve kıdem gibi faktörler de etkili olabilir. Ancak, bireyler arasında en yaygın ve olumsuz etkilere sahip olan ayrımcılık türü cinsiyete dayalı olanıdır. Cinsiyete göre farklı fırsatlar, kaynaklar ve ödüllerin dağılımı, cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığını gösterir (Karakılıç, 2019).

Bu kavram, doğuştan getirilen özellikler değil, toplumsal ilişkiler ağının bir sonucu olarak ortaya çıkar. Özellikle geleneksel aile yapılarının hâlâ var olduğu ve kadının sosyal yaşama katılımının sınırlı olduğu toplumlarda, toplumsal cinsiyet rolleri daha belirgin hale gelir. Kadınlar genellikle annelik ve eşlik görevleriyle tanımlanırken, erkekler mesleki unvanlarıyla özdeşleştirilir (Bilek, 2017: 13).

Bu eşitsizlik kavramının temelinde ise sanayileşme süreciyle ortaya çıkan toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü yer almaktadır. Sanayi devrimi öncesinde üretim, hane içinde ihtiyaçların karşılanması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ancak sanayi devrimiyle birlikte üretim alanı ev dışına taşınmış ve ücretsiz çalışma (ev işleri ve yeniden üretim) ile ücretli çalışma (üretim) arasında bir ayrım oluşmuştur. Bu durum, kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı işbölümünün temelini oluşturmuştur (İlkkaracan, 2010: 7).

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, bir işin genellikle erkek veya kadın olarak kabul edilmesiyle ilişkilidir. Dolayısıyla, belirli bir işte başarılı olma potansiyeli, kişinin cinsiyetine bağlı olarak algılanabilir bir farklılık gösterebilir. İş seçiminde, bir işin "erkeksi" veya "kadınsı" olarak görülmesiyle ilgili önyargıların, bu tür ayrımcılığa katkıda bulunduğunu gösteren kanıtlar mevcuttur. Bununla birlikte, cinsiyete dayalı personel seçimi sadece adayın biyolojik cinsiyetine değil, aynı zamanda algılanan maskülenlik veya feminenlik düzeyine de dayanmaktadır. Dolayısıyla, adayın algılanan

cinsiyeti hakkında sunulan herhangi bir bilgi, adayın belirli bir iş için uygunluğu hakkındaki değerlendirmeleri etkileyebilir (Hareli, Klang ve Hess, 2008: 253).

Cinsiyet temelli mesleki ayrımcılık, iş dünyasında kadın ve erkekler arasındaki eşitsizliği pekiştiren ve belirli rollerin cinsiyete göre atanmasına yol açan stereotiplerle beslenir. Örneğin, bazı işler erkeklerin daha iyi yapabileceği veya daha uygun olduğu şeklinde algılanırken, bazıları da kadınların tercih edilmesi gerektiği düşünülür. Bu yanlış algılar, işe alım süreçlerinde ve kariyer ilerlemesinde cinsiyet temelli ayrımcılığa zemin hazırlar. Kadınlar, bu tür ayrımcılığın etkisiyle genellikle daha alt seviyelerde veya daha az prestijli pozisyonlarda istihdam edilir ve daha düşük ücretlerle çalıştırılırlar. Bunun sonucunda, kadınlar erkek meslektaşlarına kıyasla daha az fırsat elde eder ve yüksek yönetim pozisyonlarına terfi etme şansları azalır. Bu durumda, cinsiyete dayalı ücretli istihdam ve ev içi emek normları, kadın ve erkekler arasında ekonomik açıdan belirgin farklılıklara neden olabilir. Bu nedenle, mesleki ayrımcılığın etkilerini azaltmak ve cinsiyet eşitliğini sağlamak için iş dünyasında daha adil ve kapsayıcı politikaların uygulanması önemlidir. Bu politikalar, işe alım süreçlerinden terfi olanaklarına kadar bir dizi alanda cinsiyet temelli ayrımcılığı azaltmaya ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye odaklanabilir (Kirchmeyer, 1998).

Toplumsal cinsiyetin örgütsel düzeydeki etkileri, erkek egemen ve fırsat eşitsizliği yaratan sistemlerin devam etmesine neden olur. Bu sistemler, kadın çalışanların maruz kaldığı cinsiyet temelli ayrımcılığın bir sonucu olarak, onların istismar edilmesine katkıda bulunur. Bu durum, kadınların işyerlerindeki haklarının ihlal edilmesi, eşitsizliklerin devam etmesi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sürdürülmesine yol açar. Bu nedenle, cinsiyete dayalı örgütsel yapıların ve sistemlerin ele alınması, cinsiyet ayrımcılığının azaltılması ve kadınların eşit fırsatlara sahip olması için önemlidir (Acker, 1990; Kanter, 1977).

İşveren tercihleri, ekonomik baskılar, ayrımcılık, personel politikaları, işgücü piyasası dinamikleri, insan kaynakları stratejileri, sosyal normlar ve değerler, meslekler arasındaki cinsiyet ayrımcılığının ana nedenlerini oluşturmaktadır. Bu faktörler, hem yatay düzeyde, farklı meslekler arasında cinsiyet temelli ayrımcılığı destekleyerek hem de dikey düzeyde, işyerindeki pozisyonlarda cinsiyete dayalı eşitsizlikleri teşvik ederek etkili olmaktadır. Bu nedenle, mesleki ayrımcılık, çeşitli sosyal, ekonomik ve kültürel

faktörlerin etkileşimi sonucu ortaya çıkan karmaşık bir olgudur (Bieby ve Baron, 1986).

Yatay ayırım, işgücü piyasasında kadın ve erkekler arasında belirli iş rollerinin ve pozisyonlarının cinsiyete göre farklı şekillerde dağılımını ifade ederken, dikey ayırım ise bir işletme veya meslek alanındaki hiyerarşik yapı içindeki farklı seviyeler arasındaki cinsiyete dayalı ayrımları ifade eder. Bu ayrımlar, toplumsal cinsiyet normları, işveren tercihleri, ekonomik baskılar ve cinsiyet temelli ayrımcılık gibi faktörler tarafından şekillenir. Yatay ayrımlarda, belirli mesleklerin veya iş rollerinin kadınlar veya erkekler için daha uygun olduğu ön kabulüne dayalı olarak cinsiyete dayalı iş bölümü görülür. Örneğin, bakım ve hizmet sektörü genellikle kadınların yoğunlaştığı bir alandır, bu da kadınların yatay olarak bu sektörlerde daha fazla temsil edilmesine neden olabilir. Dikey ayırımda ise, kadınların genellikle daha alt düzey pozisyonlarda ve erkeklerin daha üst düzey yönetim pozisyonlarında bulunduğu gözlemlenir. Bu durum, kadınların işyerindeki yükselme ve terfi fırsatlarına erişimlerinin sınırlı olduğunu ve bu nedenle işyerinde cinsiyete dayalı eşitsizliklerin devam ettiğini gösterir. Bu ayrımlar, kadınların iş dünyasında erkeklere göre daha zorlu bir yolculuk geçirmelerine ve cam tavan engeliyle karşılaşmalarına neden olabilir. Bu bağlamda, cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar ve uygulamalar, yatay ve dikey ayrımları azaltmaya ve kadınların iş dünyasında daha fazla fırsata erişimini sağlamaya yönelik önemli adımlar olarak kabul edilebilir (Women in managerial positions, 2020; The World's Women 2020: Trends and Statistics, Birleşmiş Milletler).

3.3.2. Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

Kraliçe Arı Sendromu olarak ta tanımlanan fenomen, kadın yöneticilerin cinsiyetçi stereo tiplere sahip olmaları ve daha erkeksi bir tavır sergileyerek kadın çalışanlara karşı olumsuz bir iş ortamı yaratmaları durumunu ifade eder. Bu tür yöneticiler, kadın çalışanlara destek sağlamaktan kaçınırlar, çünkü kendilerini tepe yönetimdeki nadir kadınlar olarak görmekte ve bu pozisyona gelmenin zorluklarını deneyimlemiş olmanın verdiği bir tür rekabet duygusuyla diğer kadınları rakip olarak algılamaktadırlar. Dolayısıyla, aynı mevkideki başka bir kadının yükselmesini istemezler ve bu nedenle kadın çalışanlara destek vermekten kaçınırlar (Salihoğlu, 2014).

Kadınlar, kıskançlık ve kıyaslamaya maruz kalarak hem cinsleri tarafından engellenmekte ve bu da karşılaştıkları büyük zorluklardan birini oluşturmaktadır. Üst düzey yönetim pozisyonuna gelmiş olan kadınların anti feminist tutumlar sergileyerek erkeklerle benzer fikirleri paylaşmaya çalışması da bir diğer engeldir. Bu durum, kadınların erkeklerle aynı düşünce tarzını benimseyerek, onlara benzemeye çalıştığını ve bu şekilde kabul görmeyi umduğunu gösterir. Kadınlara yönelik ön yargı, sadece erkekler tarafından değil, kadınlar tarafından da hissedilmektedir. Kadınların, kendi cinsiyetlerini iş yaşamında veya belirli bir pozisyon için yetersiz görmesi, bir tür ön yargıdır. Türkiye'de yapılan bir araştırmada, kadınların birbirini kıskanmamasının, üst pozisyonlara yükselmelerini engellediği yargısı %54'lük bir oranla kabul edilmiştir. Bu da ülkemizde kraliçe arı sendromunun varlığını gösteren bir bulgudur (Akdöl, 2009).

3.3.3. Kişinin Kendi Kendine Koyduğu Engeller

Bireyin kendi dünyasında koyduğu engeller arasında; öğrenilmiş çaresizlik, çoklu rol üstlenme, süper kadın sendromları yer almaktadır. Bahsi geçen bu engellerin sosyal ve aile yaşantısında ki olumsuz etkilerinin yanında kariyer hedeflerinden vazgeçmeye götüren yolun başlangıç noktası olarak görülmektedir.

3.3.3.1. Öğrenilmiş Çaresizlik Sendromu

Öğrenilmiş Çaresizlik Sendromu, bireyin bir durumu değiştiremeyeceğine veya kontrol edemeyeceğine inandığı bir durumdur. Bu inanç, kişinin motivasyonunu ve umudunu azaltabilir. Özellikle, kişi sürekli olumsuz sonuçlarla karşılaştığında ve bu sonuçları değiştirebileceği veya kontrol edebileceği bir yol olmadığını düşündüğünde, öğrenilmiş çaresizlik sendromu gelişebilir. Bu durum, kişinin gelecekteki başarılarını etkileyebilir ve yaşam kalitesini düşürebilir (Seligman, 1975).

Öğrenilmiş Çaresizlik Sendromu, bireyin başarısızlık veya olumsuz sonuçlarla karşılaştığında, bu durumu kendi yetenekleri veya çabalarıyla değiştiremeyeceği inancını geliştirmesidir. Bu inanç, kişinin gelecekteki çabalarını azaltabilir ve olumsuz sonuçlarla başa çıkmak için gerekli motivasyonu düşürebilir. Yani kişi, artık bir şeyleri başaramayacağına dair bir pasiflik ve umutsuzluk hissi içine düşer (Abramson, Seligman ve Teasdale, 1978).

Öğrenilmiş Çaresizlik Sendromu, bireyin olumsuz olayları nasıl açıkladığı ile yakından ilişkilidir. Bireyler, olumsuz olayları genelleştirilmiş, içsel ve kalıcı nedenlere

bağladıklarında öğrenilmiş çaresizlik hissi daha fazla olabilir. Kişi sürekli başarısızlık yaşadığında ve bu başarısızlıkları kendi yetenekleri veya çabalarıyla değiştiremeyeceğine inandığında, öğrenilmiş çaresizlik sendromu gelişebilir. Bu durum, kişinin gelecekteki çabalarını azaltabilir ve olumsuz sonuçlarla başa çıkmak için gerekli motivasyonu düşürebilir.

Bu sendromun farkındalığı, kişinin başarısızlıkla başa çıkma stratejilerini geliştirmesine yardımcı olabilir. Bireylerin, olumsuz deneyimler karşısında esnek ve çözüm odaklı düşünmeyi öğrenmeleri önemlidir (Alloy, Peterson, Abramson ve Seligman, 1984).

3.3.3.2. Çoklu Rol Üstlenme ve Süper Kadın Sendromu

“Çoklu Rol Üstlenme ve Süper Kadın Sendromu”, kadınların hem profesyonel hayatta başarı elde etme hem de aile yaşamlarını dengeleme çabalarıyla ilgili bir fenomendir. Bu sendrom, kadınların aynı anda birden fazla rolü üstlenmek zorunda kalması ve toplumsal beklentilere uyum sağlama çabalarıyla ilişkilidir. Birçok bilimsel çalışma, bu sendromun kadınların yaşam kalitesi, stres düzeyleri ve genel iyi oluşları üzerinde etkilerini incelemiştir. Örneğin, araştırmalar, çoklu rol üstlenmenin kadınların stres düzeylerini artırabileceğini ve ruh sağlığı sorunlarına yol açabileceğini göstermektedir (Marks, 1977; Pearlin ve Schooler, 1978).

Ayrıca, süper kadın sendromunun, kadınların mükemmeliyetçilik ve aşırı sorumluluk alma eğilimlerine katkıda bulunduğu öne sürülmektedir (McKeachie, Appel, Kirchner, Scindler ve Benter, 2004). Bu durum, kadınların hem iş hem de aile rollerinde mükemmel olmaları gerektiği hissini yaratarak, fiziksel ve duygusal tükenmeye neden olabilir. Bu bağlamda, kadınların çoklu rollerini dengede tutma ve kendi ihtiyaçlarını gözetme konusunda desteklenmeleri önemlidir.

3.4. Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler

Cam tavan, özellikle kadın çalışanların ve profesyonellerin kariyerlerinde yükselirken karşılaştığı görünmez bir engeldir. Bu engel, terfi, liderlik pozisyonlarına yükselme veya daha üst düzey görevlere atanma gibi kariyer basamaklarını tırmanırken karşılaşılan zorlukları ifade etmektedir. Cam tavanı kırmaya yönelik geliştirilen stratejiler bulunmaktadır. Aşağıda bu stratejiler açıklanmıştır (Tükeltürk ve Perçin, 2008).

Eğitim ve Gelişim: Kendini sürekli olarak geliştirmek, yeni beceriler öğrenmek ve eğitim fırsatlarına yatırım yapmak, cam tavanı aşmak için önemlidir. Liderlik, iletişim, problem çözme ve yönetim becerilerini geliştirmek, kariyer ilerlemesine katkı sağlar.

Ağ Oluşturma: İş dünyasındaki etkili ağlar, cam tavanını kırmada kritik bir rol oynar. Mentorluk ilişkileri kurmak, sektördeki diğer profesyonellerle bağlantı kurmak ve destek ağı oluşturmak önemlidir.

Kendine Güven: Kendine güven, liderlik pozisyonlarına yükselirken önemlidir. Başkalarının sizi nasıl gördüğünden ziyade, kendi yeteneklerinize ve değerinize odaklanın.

Cinsiyet Eşitliği Savunusu: Cam tavanını kırmak için cinsiyet eşitliği savunucusu olun. Eşit fırsatlar ve adil değerlendirme için mücadele edin.

Risk Almak: Yeni görevlere veya projelere gönüllü olarak katılmak, risk almak ve farklı deneyimler edinmek, kariyer ilerlemesine katkı sağlar.

Kendini Tanıtmak: Başarılarınızı ve yeteneklerinizi açıkça ifade edin. İşverenlerin ve üst yönetimin sizi tanımasını sağlayın.

Çalışma Ortamını Değiştirmek: Eğer mevcut iş ortamı cam tavanı aşmanıza engel oluyorsa, farklı bir şirkete geçmeyi veya farklı bir departmanda çalışmayı düşünün.

3.4.1. Üniversite ve Mesleki Eğitim Edinme Stratejisi

Daha iyi ücret ve daha yüksek içerikli kariyer fırsatlarına erişmek için genellikle daha yüksek eğitim ve daha fazla beceri gereklidir. Kadınların kariyerlerini ilerletmek ve daha iyi iş fırsatlarına ulaşmak için yüksek eğitim almaları önemlidir. Ayrıca, kadınların erkek egemen iş ortamlarındaki olumsuz ön yargılarla başa çıkması ve kendilerini kanıtlamaları için eğitim seviyelerini artırmaları ve mesleki becerilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerekmektedir. Bu şekilde, kadınlar daha rekabetçi bir konuma gelerek kariyerlerinde ilerleme sağlayabilirler (Sezen, 2008).

Mesleki eğitim programları, yönetici adaylarının genel yöneticilik becerilerini geliştirmeye yönelik teorik ve pratik dersleri içerir. Bu programların en belirgin

avantajı, kadınların eğitim sürecinde erkek egemen iş dünyasıyla tanışması ve liderlik yeteneklerini bu ortamda geliştirmesi fırsatını sunmasıdır. Bu, kadının iş dünyasına daha uyumlu bir şekilde girmesine yardımcı olur, çünkü adaylık aşamasında kendi yeteneklerini ve bir erkek rakibiyle farklılıklarını görebilir. Ayrıca, bu programlar erkek yönetici adaylarının kadınlara yönelik potansiyel ön yargılarını azaltabilir veya ortadan kaldıracaktır. Ancak, bu tür eğitimlerin en önemli kısıtlarından biri, kadınların asıl ihtiyaçlarının ve eksikliklerinin tam olarak ele alınmaması ve eğitimin tamamlanmasının ardından kadınların gereksinimlerinin yeterince karşılanmamış olmasıdır. Bunun yanı sıra, kadınların bu programlara erkeklerle eşit katılmasının, kadınların iş dünyasında eşit temsil edildiği izlenimini oluşturarak ayrımcılığı önlemeye yetmediği de bir gerçektir. Dolayısıyla, kadınlar yeterince eğitim almalarına rağmen, bir erkek rakibiyle karşılaştıklarında hala ayrımcılığa maruz kalma riskiyle karşı karşıyadır (Yoğun ve Erçen, 2008).

Lewis ve Fagenson kadınların katılabileceği iki çeşit program olduğunu öne sürmüştür.

Bu tür programlar özellikle kadınların gelişimine odaklanarak, genellikle erkeklerin üstünlüğü kabul edilen alanlarda kadınların yeteneklerini güçlendirmeyi hedefler. Liderlik ve yönetimle ilgili temel konuları içeren bu programlar, karar alma, iletişim, koçluk, çatışma çözümü gibi becerileri geliştirmeyi amaçlar ve kadınların potansiyellerini artırmada etkili olabilir. Ayrıca, kadınların deneyimlerini paylaşabilecekleri, sorunlarını tartışabilecekleri ve birbirlerine destek olabilecekleri bir platform sağlayarak faydalı bir ortam sunarlar. Ancak, bazı araştırmalar, sadece kadınlara yönelik bu tür programların, kadınları erkek egemen yönetim kademelerinden izole ederek cinsiyet ayrımcılığını pekiştirebileceğini göstermektedir. Bu nedenle, kadınların liderlik ve yönetim alanındaki gelişimlerini desteklemek için daha kapsayıcı ve cinsiyetler arası etkileşimi teşvik eden programlar gereklidir.

İkinci tür programlar ise, kadınların yanı sıra erkeklerin de katılımına açık olan programlardır. Bu programlar, kadınların, erkeklerden izole olmadan ve erkeklere göre eksik görülmeden, yönetim ve liderlik becerilerini geliştirme fırsatı sunar. Bu tür programlar, cinsiyetler arası etkileşimi teşvik ederek, kadınların liderlik potansiyelini tam olarak ortaya koymalarına ve iş dünyasında daha etkili bir şekilde yer almalarına

olanak tanır. Mentorluk programları da bu tür programlar arasındadır ve katılımcılara bireysel olarak rehberlik sağlayarak kariyerlerindeki gelişimlerini destekler. Bu programlar, kadınların liderlik yolculuğunda hem rol modellerden hem de uzman tavsiyelerinden faydalanmalarını sağlayarak onların başarılarını artırmaya yardımcı olur (Akdöl, 2009).

3.4.1.1. Mentordan Yardım Alma Stratejisi

Mentorun temel anlamı, "bilgili ve güvenilir rehber veya danışman"dır (Sezen, 2008). Roberts (2000) mentor, bir kişinin diğerine kıyasla daha deneyimli olduğu ve bu deneyimlerini bir başkasına aktararak onun kariyerini ve gelişimini yönlendirdiği bir ilişki olarak tanımlar. Bu tanıma göre, önemli unsurlar arasında, daha tecrübeli ve deneyimli iki kişinin bulunması, bu kişiler arasındaki usta-çırak ilişkisi ve bu ilişkiye dayalı süreç yer alır. Temelde, mentorun çırağı yetiştirmesi, ona rehberlik etmesi ve tavsiyelerde bulunması bulunmaktadır. Mentorluk, iki kişi arasında oluşan, önceden belirlenmiş veya doğal bir güven ilişkisine dayanan bir süreçtir (Yoğun Erçen, 2008).

Kadınlar, etkili bir mentor ile çalıştıklarında öncelikle uzun vadeli hedeflerini belirleme ve bu hedeflere nasıl ulaşacaklarını planlama konusunda yardım alırlar. Etkili bir mentor ayrıca, mentiyeye kariyer gelişimi konusunda güçlü bir kişisel ilgi gösterir, onu cesaretlendirir ve bir rol model olarak ilham verir. Ancak, etkili bir mentorun en büyük faydası, mentiyeyi yeteneklerini sergileyebileceği özel fırsatlar yaratmaktır. Bazı araştırmalar, mentorluk alan bireylerin daha hızlı kariyer ilerlemesi ve daha fazla iş tatmini yaşadığını göstermektedir (Akdöl, 2009).

Mentordan yardım alma yukarıdaki açıklamalarda belirtildiği gibi kariyer yolunda pozitif etkilere sahip olmasının yanı sıra stres azaltma gibi önemli yararlarının bulunması da söz konusudur. Ancak kadına dair ön yargıların bulunması; motivasyon düşüklüğü, evlilik ve çocuk doğurma gibi nedenlerle işten ayrılacak potansiyele sahip olmaları vb. gibi sebeplerden dolayı kadınların erkeklere göre mentor bulmaları daha zordur. Kadınlar mentor bulma konusunda da bir ayrımcılığa uğradığı görülmektedir.

Planlı Mentorluk ve Doğal Mentorluk şematik karşılaştırması somut bir şekilde anlatılacak olursa;

Tablo 2. Planlı Mentorluk ve Doğal Mentorluk Ölçütleri

Ölçüt	Planlı Mentorluk	Doğal Mentorluk
Hedefler	Örgütsel	Kişisel
Mentor	Bireysel	Birey
Mentorluk Sistemi	Kapalı	Kapalı
İlişkinin Özü	Formal	Kişisel
Etkileşimin Doğası	Önceden Biçimlendirilmiş	Kendiliğinden
Aktivitelerin Doğası	Görev ve Süreç Merkezli	Gereksinim Odaklı

Kaynak: Yoğun Erçen, A. (2008). *Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi] Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Planlı mentorluğun daha çok örgütsel ahlak çerçevesinde geliştiği ve doğal mentorluğun ise bireylerin varoluşsal yada iş örgütü haricinde bireysel edinimle kazandığı sonucuna ulaşılabilir.

3.4.1.2. Sosyal İlişki Geliştirme Stratejisi

Ragins ve ekibinin (1998) yaptığı araştırma, kariyer ilerlemesinde meslektaşlarla kurulan sosyal bağların önemli bir etken olduğunu göstermektedir. Kadınlar tarafından sıkça kullanılan bir strateji, erkekleri rahatsız etmeyen davranış ve üslupların geliştirilmesidir. Gerçekte, kadın yönetici adaylarının kabul gören davranış ve üslupları benimsemesi, sosyal ilişki ağlarında yeterince aktif olup olmamalarına bağlıdır. Kadının sosyal ilişki ağına dâhil olması, sadece doğrudan değil, aynı zamanda dolaylı faydalar da sağlar.

Akdöl, (2009), çalışmasında yer alan bilgilerde; Fortune 1000 şirketlerindeki kadın yöneticilerle yapılan araştırma, kadınların %61'inin "erkeklerin kendilerini rahat hissedebilecekleri bir tarz geliştirme" stratejisinin kritik öneme sahip olduğunu ve %35'inin ise oldukça önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bulgu, kadın yöneticilerin iş dünyasında var olabilmek ve ilerlemek için sıklıkla erkek egemen kültürün beklentilerine uyum sağlama ihtiyacı hissettiklerini göstermektedir. Özellikle, kadınlar genellikle erkeksi liderlik özelliklerinin ve davranışların daha kabul gördüğü bir

ortamda çalıştıklarında, kendilerini bu tarzı benimseyerek daha etkili ve başarılı hissederler. Ancak, kadınlar bu tarzı benimsemediklerinde etkisiz olmakla ya da güçsüz görünmekle suçlanırken, aynı zamanda erkeksi bir liderlik tarzını benimsediklerinde de "kadın gibi olmamakla" eleştirilirler. Dolayısıyla, kadın yöneticiler, iş dünyasında kabul edilebilir bir denge bulabilmek için kadınsı ve erkeksi özellikleri bir araya getiren bir yönetim tarzı geliştirmek zorundadırlar. Bu dengeyi bulmak, kadınların liderlik rollerinde daha fazla çaba ve dengeli bir duruş sergilemelerini gerektirir, ancak başarılı olmaları durumunda hem kendi kariyerlerini hem de organizasyonlarını daha etkili bir şekilde yönetme potansiyeline sahip olabilirler.

Kadının sosyal ilişki ağlarına katılması oldukça kritik bir öneme sahiptir ki bu fikre Lockwood'un (2004) çalışması da destek vermektedir. Araştırmada, kadınların cinsiyete dayalı engeller arasında kabul edilen liderlik tarzlarını ve iletişim biçimlerini anlaması ve uygulaması için, daha fazla sosyal ilişki geliştirmeleri önerilmektedir. Ayrıca, aynı çalışmada, kadınların erkek ağlarından uzak durmalarının, kariyer ilerlemelerinin önündeki önemli bir engel olduğu vurgulanmaktadır. Bu durum, kadınların iş dünyasında etkin bir şekilde yer alabilmeleri ve kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri için sosyal ilişkileri geliştirmelerinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

3.4.1.3. Kariyer Geliştirme Programlarına Katılma Stratejisi

Bir bireyin iş yaşamına girişi, kariyerinin yalnızca başlangıcıdır ve kariyer, tüm çalışma yaşamını kapsar. Bu süreç, kişinin okuldan mezun olup iş hayatına atılmasıyla başlar ve deneyim kazanarak sorumluluk üstlenmesiyle devam eder. Kariyer, bireyin iş yaşamında yükselmesini ve değişimini içerirken, emekliliğe kadar uzanan bir süreçtir. Kariyer kararları bazen birey tarafından, bazen örgüt tarafından ve bazen de birlikte alınır. Bu nedenle kariyer sadece bireysel bir olgu değildir, örgütler de kişilerin kariyerlerini etkiler. Kariyer, kişinin psikolojik ve sosyal gelişimini şekillendirirken, onun kendini tanımlamasına ve sınırlarını belirlemesine yardımcı olur. Kariyer, bireyin yaşamında maddi ve somut katkılar yapmanın yanı sıra kişisel tatmin ve öz gerçekleştirmeyi de sağlar. Örgütler, çalışanların geçimlerini sağlamanın ötesinde onların kişisel tatminlerini ve gelişimlerini destekler. Günümüzde kariyer, para kazanma ve statü elde etme gibi güdülerle başlar, ancak aynı zamanda kişisel doyum ve gelişim için de bir kaynak haline gelir. İş yaşamındaki değişimler ve belirsizlikler, kariyer

yönetiminde esneklik ve güven duygusunun önemini ortaya koyar. Bu nedenle, kariyer hedeflerini esnek bir şekilde belirlemek ve iş yaşamındaki belirsizliklere karşı hazırlıklı olmak önemlidir (Stevens, 1999).

Kariyer geliştirme, bir çalışanın tercih ettiği yolda ilerlerken örgütün uyum sağlaması ve işgörenin yeterlilik ve özsaygı ihtiyaçlarını karşılayan bilinçli faaliyetler olarak tanımlanabilir. Örgütlerde kariyer geliştirme programlarının bulunması, çalışanların belirli amaçlarını ve toplumsal beklentileri karşılamak için önemlidir. Bu tür programlar, işgörenlerin kendi kariyer hedeflerine odaklanmalarını ve motive olmalarını sağlar. Öte yandan, örgütler için de kariyer geliştirme önemlidir çünkü bu, işgören memnuniyetini artırır ve onların örgüte bağlılığını güçlendirir. Ayrıca, işgörenlerin kariyer planlama süreçlerine katılması, daha gerçekçi hedefler belirlemelerine ve becerilerinin gelişmesine yardımcı olur. Bu nedenle, kariyer geliştirme hem işgörenler hem de örgüt açısından önemli avantajlar sağlar (Uzun, 2005).

Günümüzde, örgütler çalışanların eğitim ve gelişimlerine önem vererek, kişilerin kariyer süreçlerinde olası olumsuz sonuçları en aza indirmeye ve kendi politikalarını uygulama olanağı sağlarlar. Çalışanların uzun vadeli kariyer hedeflerine başarıyla ulaşmaları sadece bireysel olarak kendilerini gerçekleştirme fırsatı sunmakla kalmaz, aynı zamanda örgütsel olarak ilerleme imkânı sağlar. Bu nedenle, kariyer yalnızca bireyin ilgilendiği bir durum olarak değil, bireyin arzuları, istekleri ve hedefleri ile örgütün amacının birleştiği karmaşık bir süreç olarak tanımlanır (Aytaç, 2005).

Kariyer yönetimi sürecinde, örgüt ve bireyin karşılıklı olarak kendini ifade edebilme, mübadele yapabilme, katılım sağlayabilme veya kaynaştırabilme gibi özellikleri bulunmaktadır. Ancak bu nitelikler ve kararlar, örgüt ile bütünleştikçe karar alma durumundan uzaklaşır. Örgütün sundukları, bireyin karar süreçlerindeki sorumluluk alanlarını etkiler ve değiştirir. İş düzenlemesi, kariyer yollarının belirlenmesi, genel iş ortamı ve iş arkadaşlığı gibi faktörler, bu etkileşim sonucunda ortaya çıkar ve hepsi de bireyin iş yaşamındaki kalıcılığını önemli ölçüde etkiler. Aşağıda, kariyer kavramı ele alındığında, birey ve örgüt arasındaki getiriler ve değişim konuları sıralanmıştır (Burack, 1988).

3.4.1.4. Yüksek Performans Geliştirme Stratejisi

ABD'de 1997 yılında yapılan bir araştırmada, kadınların üst yönetim pozisyonlarına yükselmek için kullandıkları stratejiler arasında "performans beklentisini aşma" stratejisinin ilk sırada yer aldığı belirtilmektedir. Benzer şekilde, Fortune 1000 şirketlerindeki kadın yöneticiler arasında yapılan bir çalışmada da, kadın yöneticilerin %99'unun "sürekli olarak olağanüstü performans sergileme beklentisinin" kritik ve son derece önemli olduğunu belirttiği ortaya çıkmıştır. Kadın yöneticiler, olumsuz önyargıları aşabilmek ve kendilerini kanıtlamak için sürekli ve aşırı performans sergileyebilecek yetenekte olduklarını gösterme gerekliliği hissederler. Bu araştırmada, kadınların sürekli yüksek performans göstermek için iki ana stratejiyi benimsedikleri tespit edilmiştir. Bu stratejilerden ilki, "diğerlerinden daha fazla çalışmak"tır; ikincisi ise "kendilerine özgü yetenekler ve uzmanlıklar geliştirmek"tir. Ayrıca, 2001 yılında gerçekleştirilen bir diğer araştırmaya katılan kadın yöneticilerin %45'i, erkeklerden daha uzun çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgular, kadınların kendilerini kanıtlamak ve örgüt içinde benzersiz bir konum edinmek amacıyla bu stratejileri kullandıklarını göstermektedir (Akdöl, 2009).

Lockwood'un (2004) çalışmasında belirtildiğine göre, kadınların diğer çalışanlara göre daha fazla çalışması, özellikle erkek rakiplerinden daha üstün performans sergilemesi, cam tavanın kırılmasında etkili bir strateji olarak ortaya çıkmaktadır. Aynı araştırmada bir diğer bulgu ise, kadınların mevcut işlerini terk etme nedenlerinden birinin, sahip oldukları becerileri kullanabilecekleri ve daha iyi performans gösterebilecekleri bir iş bulma arayışı olduğu belirtilmiştir. Bu bağlamda, potansiyel kadın yönetici adaylarının işlerini terk etme eğiliminde olmalarının, kendi niteliklerini kullanamayacakları işlerden ayrılma isteğiyle ilişkilendirilebileceği kabul edilebilir. Cam tavanı kırmaya yönelik kariyer geliştirme programları, bu potansiyel kadın yönetici adaylarının işlerini terk etmelerini engelleyebilir ve onlara daha uygun kariyer fırsatları sunabilir (Yoğun Erçen, 2008).

3.4.1.5. Pozitif Ayrımcılık

Kadınlar, toplumsal ayrımcılık ve işgücü piyasasındaki olumsuz etmenler sebebiyle ilerlemek istediklerinde sıkça bir cam tavanla karşılaşır. Bu tür ayrımcılığı ve eşitsizliği azaltmak ve uzun vadede toplumsal eşitliği sağlamak için pozitif

ayrımcılık önemli bir politika olarak öne çıkar. Pozitif ayrımcılık, doğuştan gelen özellikleri nedeniyle dışlanmış gruplara, dışlanma sebeplerine göre öncelik ve haklar tanıyarak mevcut durumu iyileştirmeyi amaçlayan bir politika yaklaşımıdır. İşgücüne katılmak veya yükselmek isteyen kadınların sayısını artırmak için pozitif ayrımcılık uygulamalarıyla, her işe alım ve yükselme sürecinde açık ve adil bir ilan prosedürü geliştirilebilir. Bu şekilde, kadınlar iş ve yükselme fırsatları hakkında detaylı bilgi edinebilirler ve biçimsel olmayan ağlara erişememekten kaynaklanan dezavantajlarını ortadan kaldırabilirler (Akdöl, 2009).

3.4.2. Cam Tavan Sendromunun Sonuçları

Bir kadın çalışan, işletmede kariyer hedeflerine ulaşamayacağını ve yeterince ilerleme fırsatının olmadığını gördüğünde, bu durumun kendisine gereken yetki ve sorumluluğun eksik olduğunu düşünmesi kaçınılmazdır. Bu tür bir algı, çalışanın motivasyonunu ciddi şekilde etkileyebilir ve iş performansını olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışanın kendisini değerli hissetmemesi, katkılarının takdir edilmediğini düşünmesi ve yeteneklerinin kullanılmadığına inanması, işten memnuniyetsizlik ve motivasyon kaybıyla sonuçlanabilir. Bu durumda, çalışanın işe olan bağlılığı azalabilir ve iş verimliliği düşebilir. Ayrıca, işletme içindeki olumsuz bir ortamın yayılması ve diğer çalışanları da etkilemesi olasıdır. Dolayısıyla, kadın çalışanların kariyerlerinde ilerleme ve gelişme fırsatlarını görmeleri ve bu fırsatları değerlendirmeleri, hem çalışanın motivasyonunu artırır hem de işletmenin genel performansına olumlu katkı sağlar (Çetin, 2011).

Ayrımcılığa ve hak ettiği değeri göremeyen kadın çalışanlar, işletmedeki adalet anlayışında bir azalma yaşayabilirler ve işletmeye karşı güvenlerini kaybedebilirler. Güvenlerinin azalmasıyla birlikte, çalışanlar fikirlerini ifade etmekte çekimser davranabilir ve sessizleşebilirler. Cam tavan sendromu deneyimleyen kadın çalışanlar, artan stresle birlikte işlerine odaklanmada zorlanabilir, işlerine ve çevrelerine karşı ilgisiz kalabilirler. Bu durum, çalışanların performansında düşüşe neden olabilir.

Kariyerinde hedeflediği noktaya ulaşamayan kadın çalışanlar, zamanla yaptıkları işten memnuniyetsizlik duyabilirler. Bu memnuniyetsizlik, işlerine karşı hırsla çalışma ve başarı elde etme motivasyonlarını da azaltabilir. Aynı zamanda, ev yaşamında erkeklere göre daha fazla sorumluluk üstlenen kadınlar, iş yerindeki

memnuniyetsizlikleri nedeniyle daha fazla devamsızlık yapmaya başlayabilirler (Aydağ, 2012).

Hunt ve Morgan (1994) tarafından yapılan bir çalışmada, örgütsel bağlılık bireyin örgüte olan güveni, örgütün hedeflerine ve değerlerine duyduğu inanç, örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için gösterdiği çaba ve örgütte kalma isteği olarak tanımlanmıştır (Çakar ve Ceylan, 2005: 53).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. İŞ AİLE ÇATIŞMASININ MESLEKİ TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİNDE CAM TAVAN ALGISININ ARACILIK ROLÜ

Çalışmanın bu bölümünde, kullanılan anketler beşli Likert ölçeğine dayalı olarak yapılandırılmıştır. Tükenmişlik düzeyini ölçmek amacıyla Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory, MBI) tercih edilmiştir. Ölçek, üç boyuttan oluşmakta olup bu boyutlar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüş olarak sıralanmaktadır. Söz konusu ölçek, Türkiye'ye ilk olarak Canan Ergin (1992) tarafından uyarlanmış ve geçerlik-güvenirlilik çalışmaları yapılmıştır. Bunun yanı sıra, çalışma kapsamında Cam Tavan Sendromu Ölçeği de tek boyutlu olarak kullanılmıştır. Bu ölçek, kadınların iş yaşamındaki kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları görünmez engelleri ölçmektedir. Cam Tavan Sendromu ile ilgili olarak Payne (2005) bu olguyu kariyer gelişiminde kadınların karşılaştığı yapısal engellerle ilişkilendirmiştir. İş ve aile yaşamı arasındaki rol çatışmasını belirlemek amacıyla Lambert ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen İş-Aile Çatışması Ölçeği kullanılmış, bu ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ise Melike Çakır (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Tüm ölçekler, çalışmanın amacına uygun şekilde değerlendirilmiş ve analizler bu doğrultuda yapılmıştır.

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, turizm sektöründe çalışan kadınların tükenmişlik algısı, iş-aile çatışması ve cam tavan sendromu algılarını incelemektir. Bu doğrultuda, katılımcılardan elde edilen veriler analiz edilerek değerlendirilmiş ve bulgular yorumlanmıştır. Araştırma sonuçları, sektördeki kadın çalışanların karşılaştıkları zorlukları daha iyi anlamayı hedeflemekte olup, bu zorlukların iş-aile dengesini, tükenmişlik hissini ve kariyer ilerlemesindeki engelleri nasıl etkilediğini ortaya koymaktadır.

4.2. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmanın, turizm sektöründe çalışan kadınların tükenmişlik sendromu, iş-aile çatışması ve cam tavan algılarını ölçme noktasında literatüre önemli katkılar sağlayacağı öngörülmektedir. Literatürde her biri ayrı bir araştırma konusu olan bu üç

başlığın tek bir çalışmada ele alınması, analiz sonuçları açısından hem tekli hem de ikili ve üçlü varyasyonların incelenmesine olanak tanımaktadır. Bu durum, çeşitli etkileşimlerin anlaşılması açısından önemli bir katkı sunmaktadır. Ayrıca, turizm sektöründeki kadın çalışanların tükenmişlik, cam tavan ve iş-aile çatışması algılarının diğer sektörlerle karşılaştırılmasına da imkân tanımaktadır. Bu şekilde elde edilen bulgular, sektörel farklılıkların daha net bir şekilde anlaşılmasına yardımcı olabilir (Payne, 2005; Fındık, 2019).

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Bodrum ve Kuşadası'ndaki turizm sektöründe çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Sektör, özellikle iş-aile çatışması, tükenmişlik ve cam tavan sendromu gibi konular açısından önem arz eden bir çalışma alanıdır. Araştırma kapsamında, farklı pozisyonlardaki kadın çalışanlardan veri toplanmış olup, katılımcıların seçimi kolayda örnekleme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem, Bodrum ve Kuşadası'nda faaliyet gösteren otel, işletmelerde görev yapan kadın çalışanları kapsamaktadır. Bu bağlamda, örneklem büyüklüğü, bu bölgelerdeki kadın çalışanların genel demografik özelliklerini yansıtacak şekilde belirlenmiştir. Çalışmanın bulgularının genellenebilirliğini sağlamak amacıyla, katılımcıların yaş, eğitim düzeyi, medeni durum ve çalışma koşulları gibi demografik verileri de dikkate alınmıştır.

4.4. Veri Toplama Aracı

Veriler, Google Forms uygulaması aracılığıyla çevrim içi anket formu olarak toplanmıştır. 2024 yılında, Bodrum'daki 4 ve 5 yıldızlı 65 otelin ve Kuşadası bölgesindeki 4 ve 5 yıldızlı 25 otelin kadın çalışanlarından anketi doldurmaları talep edilmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesinin temel nedeni, çevrim içi anketlerin geniş bir katılımcı kitlesine ulaşmayı kolaylaştırması ve zaman açısından verimli olmasıdır. Ayrıca, çevrim içi anketlerin katılımcılar tarafından herhangi bir fiziksel ortama bağlı kalmaksızın, kendi zamanlarında yanıtlanabilmesi, veri toplama sürecinin hızlanmasına ve kolaylaşmasına olanak sağlamaktadır. Bu sayede, veriler daha sistematik ve güvenilir bir şekilde elde edilmiştir.

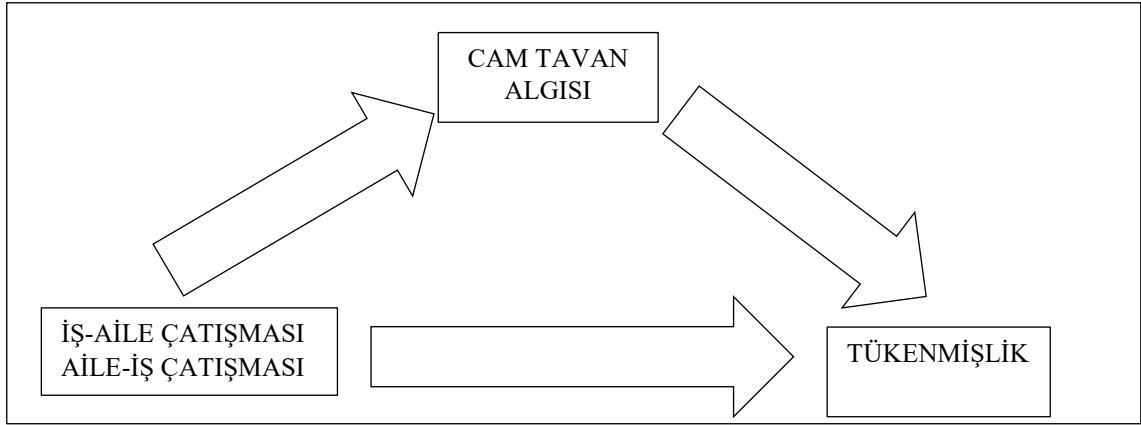
4.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

İş-aile ve aile-iş çatışması, bireyin çalışma hayatı ile özel yaşamı arasında denge kurmakta zorlandığı durumları ifade eder. Çalışma hayatındaki yoğunluk, belirsizlik

veya iş yükü, bireyin ailesine ve kendine zaman ayıramamasına yol açabilir. Bu durum, duygusal tükenmişlik, işten soğuma ve motivasyon kaybı gibi mesleki tükenmişlik semptomlarını artırabilir. Literatürde, iş-aile çatışmasının, bireyin stres düzeyini yükselterek mesleki tükenmişliği tetiklediği vurgulanmıştır (Greenhaus & Beutell, 1985; Maslach & Leiter, 2016). Dolayısıyla, iş-aile/aile-iş çatışmasının mesleki tükenmişlik üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu hipotezi mantıklı bir gerekçeye dayanmaktadır.

Cam tavan algısı, kadın çalışanların kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları görünmez engelleri ifade etmektedir. İş-aile/aile-iş çatışması, bireylerin hem profesyonel hem de özel yaşamlarında karşılaştıkları zorlukları artırırken, bu durum kadınların iş yerindeki engelleri daha belirgin bir şekilde hissetmelerine yol açabilir. Cam tavan algısı, kadınların iş-aile çatışmasıyla başa çıkabilme yeteneklerini sınırlandırarak mesleki tükenmişlik düzeylerini yükseltebilir. Bu nedenle, iş-aile/aile-iş çatışması ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık rolünü incelemek, bu dinamiklerin daha derinlemesine anlaşılmasına olanak tanıyacaktır.

Aile sorumluluklarının iş yaşamına olan olumsuz etkileri, kadın çalışanların hem fiziksel hem de duygusal tükenmişlik yaşamalarına sebep olabilmektedir. Aile-iş çatışması nedeniyle artan stres ve zaman baskısı, kadınların iş yerinde karşılaştıkları cam tavan engellerini daha yoğun bir şekilde algılamalarına neden olabilir. Bu algı, mesleki tükenmişliği tetikleyerek bireyin hem kariyer hem de özel yaşamında ciddi sorunlara yol açabilir. Dolayısıyla, aile-iş çatışması ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisini araştırmak, bu konudaki bilgi eksikliğini gidermek ve kadınların iş yaşamındaki deneyimlerini daha iyi anlamak açısından önemlidir. Araştırma için ilgili literatür incelemesinden yararlanılarak aşağıdaki model ve hipotezler oluşturulmuştur.



Şekil 1:Araştırmanın Modeli

H₁: İş-aile/Aile-iş çatışması mesleki tükenmişliği pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

H₂: İş-aile/Aile-iş çatışması ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi bulunmaktadır.

H₃: Aile-iş çatışması ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi bulunmaktadır.

H₂ ve H₃ ana hipotezlerine bağlı olarak boyutlar bazında aşağıdaki alt hipotezler oluşturulmuştur.

H_{2.1}: Zamana dayalı iş-aile çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi bulunmaktadır.

H_{2.2}: Strese dayalı iş-aile çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi bulunmaktadır.

H_{2.3}: Zamana dayalı iş-aile çatışması ile kişisel başarı arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi bulunmaktadır.

H_{2.4}: Strese dayalı iş-aile çatışması ile kişisel başarı arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi bulunmaktadır.

H_{2.5}: Zamana dayalı iş-aile çatışması ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi bulunmaktadır.

H_{2,6}: Strese dayalı iş-aile çatışması ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi bulunmaktadır.

H_{3,1}: Zamana dayalı aile-iş çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi bulunmaktadır.

H_{3,2}: Strese dayalı aile-iş çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi bulunmaktadır.

H_{3,3}: Zamana dayalı aile-iş çatışması ile kişisel başarı arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi bulunmaktadır.

H_{3,4}: Strese dayalı aile-iş çatışması ile kişisel başarı arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi bulunmaktadır.

H_{3,5}: Zamana dayalı aile-iş çatışması ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi bulunmaktadır.

H_{3,6}: Strese dayalı aile-iş çatışması ile duyarsızlaşma arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi bulunmaktadır.

4.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, zaman, maddi olanaksızlıklar ve çalışılan işletmenin tutumu nedeniyle Kuşadası ve Bodrum bölgesinde faaliyet gösteren turizm işletme belgesine sahip otel işletmelerinde kadın çalışanların iş aile çatışmasının mesleki tükenmişlik üzerine etkisinde cam tavan algısının aracılık rolünü belirlemek için yapılmıştır. Araştırma, Kuşadası ve Bodrum bölgesinde bulunan otellerde kadın çalışanlarının görüşleriyle sınırlıdır.

4.7. Verilerin Analizi

Belirlenen yöntem ile toplanan veriler, sosyal bilimlerde tercih edilen bir paket program kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmanın bu bölümünde gerçekleştirilen analizler, elde edilen verilerin sistematik bir şekilde değerlendirilmesi amacıyla tablolar halinde sunulmuştur. Analiz sonuçları, araştırma sorularını yanıtlamak ve hipotezleri test etmek amacıyla detaylı bir şekilde yorumlanmıştır. Bu kapsamda, verilerin istatistiksel olarak anlamlılığı ve dağılımları incelenerek, bulguların araştırma hedefleri doğrultusunda değerlendirilmesi sağlanmıştır.

Tablo 3. Güvenirlik Analizi

Boyut/Ölçek	Cronbach's Alpha	Standardize Edilmiş Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
İŞ-AİLE AİLE-İŞ ÇATIŞMASI	,968	,968	33
Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması	,931	,932	8
Strese Dayalı İş-Aile Çatışması	,963	,963	12
Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması	,923	,923	4
Strese Dayalı Aile-İş Çatışması	,925	,925	9
TÜKENMİŞLİK	,942	,942	22
Duygusal Tükenme	,943	,943	9
Kişisel Başarı	,906	,907	8
Duyarsızlaşma	,845	,845	5
CAM TAVAN ALGISI	,958	,958	11
TÜM ÖLÇEK	,973	,973	66

Tablo 3'te görüldüğü üzere güvenirlilik analizi, Cronbach's Alpha katsayısı kullanılarak gerçekleştirilmiş ve elde edilen sonuçların $> 0,7$ olması sebebiyle ölçüm aracının güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demografik Bulgular;

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımları, tablolar halinde detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Tablo 4. Yaş Dağılımı

Yaş Aralıkları	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
18-25	88	22,7	22,7
26-33	90	23,3	46,0
34-41	60	15,5	61,5
42-49	112	28,9	90,4
50 Ve Üzeri	37	9,6	100,0
Toplam	387	100,0	

Tablo 4'te yaş grupları dağılımı göstermektedir. Katılımcıların %22,7'si 18-25 yaş aralığı, %23,3'ü 26-33 yaş aralığı, %15,5'i 34-41 yaş aralığı, %28,9'u 42-49 yaş aralığı, %9,6'sı 50 ve üzeri yaş aralığındadır. Bu tablodan yola çıkılarak 42-49 yaş aralığının katılımcıların önemli bir bölümünü oluşturduğunu söylenebilir.

Tablo 5. Medeni Durum

	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Bekâr	201	51,9	51,9
Evli	186	48,1	100,0
Toplam	387	100,0	

Tablo 5’te görüldüğü üzere katılımcıların %51,9’u bekâr kişilerden, %48,1’i evli kişilerden oluşmaktadır. Bu bağlamda sektör çalışanı katılımcıların önemli bir bölümünü bekâr kadınların oluşturduğunu söylenebilir.

Tablo 6. Çocuk Sayısı

	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Yok	180	46,5	46,5
1 Çocuk	92	23,8	70,3
2 Çocuk	91	23,5	93,8
3 ve Üzeri Çocuk	24	6,2	100,0
Toplam	387	100,0	

Tablo 6’da bireylerin çocuk sayısına göre dağılımını göstermektedir. Katılımcıların %46,5’inin çocuğu bulunmazken, %23,8’inin 1 çocuğu, %23,5’inin, 2 çocuğu ve sadece %6,2’sinin 3 veya daha fazla çocuğu olduğu görülmektedir.

Tablo 7. Eğitim Durumu

	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
İlköğretim	27	7,0	7,0
Lise	180	46,5	53,5
Önlisans	56	14,5	68,0
Lisans	110	28,4	96,4
Lisansüstü	14	3,6	100,0
Toplam	387	100,0	

Tablo 7’de katılımcıların %46,5’inin lise mezunu, %28,4’ünün lisans mezunu, %14,5’inin önlisans mezunu, %7’sinin ilköğretim mezunu ve %3,6’sının ise lisansüstü eğitim almış olduğu tespit edilmiştir. Bu verilere dayanarak, turizm sektöründe çalışan kadınların çoğunluğunu lise mezunlarının oluşturduğu, ancak lisans mezunlarının da önemli bir oranda temsil edildiği görülmektedir. Bu durum, sektörün genel olarak lise

düzeyinde bir eğitim geçmişine sahip iş gücü ile faaliyet gösterdiğini, ancak yükseköğretim mezunu çalışanların da dikkate değer bir orana sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların Turizm Eğitimi Alma Durumu

	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Evet	214	55,3	55,3
Hayır	173	44,7	100,0
Toplam	387	100,0	

Tablo 8’de katılımcıların %55,3’ünün turizm eğitimi almış bireylerden oluştuğu tespit edilmiştir, bu da sektörde eğitilmiş iş gücünün önemli bir paya sahip olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, katılımcıların %44,7’sinin turizm eğitimi almamış olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Katılımcıların Gelir Durumu

	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
10000-17000 TL.	88	22,7	22,7
17001-20000 TL.	81	20,9	43,7
20001-30000 TL.	143	37,0	80,6
30001 TL. ve Üzeri	75	19,4	100,0
Toplam	387	100,0	

Tablo 9’da görüldüğü üzere katılımcıların %37’si, 20.001-30.000 TL aralığında bir gelire sahip olup, bu grup en büyük dilimi oluşturmaktadır. Bu durum, katılımcıların çoğunluğunun orta gelir seviyesinde yer aldığını ortaya koymaktadır. Katılımcıların %22,7’si 1-17.000 TL, %20,9’u 17.001-20.000 TL ve %19,4’ü ise 30.001 TL ve üzeri gelire sahiptir. Bu veriler, katılımcılar arasında gelir seviyelerinin geniş bir yelpazeye yayıldığını göstermekte olup, en düşük gelir grubundaki (%22,7) ve en yüksek gelir grubundaki (%19,4) katılımcı oranlarının birbirine yakın olması, sektörde gelir eşitsizliğinin varlığına işaret edebilmektedir. Bununla birlikte, orta gelir grubunun ağırlıklı olması, genel olarak sektör çalışanlarının gelirlerinin büyük ölçüde orta seviyede toplandığını göstermektedir.

Tablo 10. Bağlı Olduğu İşletmede Çalıştığı Süresi

	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
1 Yıldan Az	89	23,0	23,0
1-3 Yıl	122	31,5	54,5
4-6 Yıl	84	21,7	76,2
7-9 Yıl	45	11,6	87,9
10 Yıl ve Üzeri	47	12,1	100,0
Toplam	387	100,0	

Tablo 10’da görüldüğü üzere katılımcıların %31,5’inin aynı işletmede 1-3 yıl arası bir süredir çalışıyor olması, bu grubun en büyük dilimi oluşturduğunu ve sektördeki çalışanların genellikle kısa ve orta vadeli sürelerle işletmelere bağlı kaldığını ortaya koymaktadır. Çalışanların %23,0’ının 1 yıldan daha az süredir aynı işletmede bulunması, sektör içinde yeni işe başlayan veya kısa süreli çalışanların oranının dikkate değer olduğunu göstermektedir. Buna karşılık, 4-6 yıl arası aynı işletmede çalışanların oranı %21,7 iken, 7-9 yıl süresince çalışanların oranı %11,6 ve 10 yıl ve üzeri süredir aynı işletmede çalışanların oranı %12,1’dir. Uzun süreli çalışma oranlarının düşük olması, sektörde iş gücü devir hızının yüksek olduğunu ve çalışanların genellikle kısa ve orta vadeli sürelerle işletmelere bağlı kaldığını göstermektedir.

Tablo 11. Sektördeki Çalışma Süresi

	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
1 Yıldan Az	35	9,0	9,0
1-5 Yıl	107	27,6	36,7
6-10 Yıl	126	32,6	69,3
11-15 Yıl	43	11,1	80,4
16-20 Yıl	26	6,7	87,1
21 Yıl ve Üzeri	50	12,9	100,0
Toplam	387	100,0	

Tablo 11’de görüldüğü üzere katılımcıların %32,6’sının sektörde 6-10 yıl arasında çalışıyor olması, orta vadeli deneyime sahip bireylerin sektörde yaygın olduğunu göstermektedir. Ayrıca, %27,6’sının sektörde 1-5 yıl arasında çalıştığı, sektörde nispeten yeni veya orta vadeli deneyime sahip bireylerin de kayda değer bir oran oluşturduğunu işaret etmektedir. Katılımcıların %11,1’i 11-15 yıl, %6,7’si 16-20 yıl, ve %12,9’u ise 21 yıl ve üzeri süredir sektörde çalışmaktadır. Uzun süreli

Çalışanların toplam oranı %31,7 olup, sektörde uzun vadeli deneyime sahip bireylerin de bulunduğunu, ancak bunların oranının daha düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 12. Çalışma Statüsü

Kadro Durumu			
	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
Kadrolu	209	54,0	54,0
Sözleşmeli	163	42,1	96,1
Stajyer	15	3,9	100,0
Toplam	387	100,0	

387 kişinin katılımıyla ulaşılan bu verilerde katılımcılara kadro durumu sorulmuştur. Tabloda 12’de , %54’lük kısmı (209) kadrolu çalışmaktadır. 163 kişinin yani %42,1’lik kısmı sözleşmeli çalışmaktadır. Stajyer %3,9’luk kısmı oluşturmaktadır. Bu veriler doğrultusunda katılımcıların önemli bir bölümünün kadrolu çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 13. Bağlı Olduğu İşletmenin Yıldız Sayısı

	Frekans	Yüzde	Toplam Yüzde
4 Yıldız	115	29,7	29,7
5 Yıldız	272	70,3	100,0
Toplam	387	100,0	

Araştırmaya toplam 387 kişi katılmıştır. Tablo 13’te görüldüğü üzere katılımcılara çalıştıkları işletmenin yıldız sayısı sorulmuştur. 387’ katılımcının %29,7’si 4 yıldızlı işletmelerde, %70’i ise 5 yıldızlı işletmelerde çalışmaktadır. Katılımcıların önemli bir kısmının 5 yıldızlı işletmelerde çalıştığı söylenebilir.

Tablo 14. Katılımcıların Verdikleri Cevapların Ortalama Değerleri

	n	Ortalama	Standart Sapma
İşimden dolayı aileme zaman ayıramıyorum.	387	3,3204	1,10142
İş dışındaki zamanım, aile bireylerimin programlarıyla uyuşmuyor	387	3,3643	1,08645
İş dışındaki zamanım, sosyal ihtiyaçlarıma ayırdığım zamanla uyuşmuyor.	387	3,3928	1,13162
İstemediğim halde genellikle fazla mesai yapmak zorunda kalıyorum	387	3,0026	1,21625
İşte çok fazla zaman geçirdiğim için evimde zaman geçiremiyorum.	387	3,2532	1,15079
İşimden dolayı özel yaşantıma ayıracağım zamanım olmuyor.	387	3,2429	1,19060
İş saatlerimdeki belirsizlik aile yaşantımı olumsuz etkiliyor.	387	3,0956	1,17780

İş saatlerimdeki belirsizlik sosyal hayatımı olumsuz etkiliyor.	387	3,1266	1,09497
Çoğu zaman işimden dolayı ailemle ilgili önemli olayları kaçırıyorum.	387	3,1628	1,26608
Çoğu zaman işimden dolayı sosyal hayatımla ilgili önemli olayları kaçırıyorum.	387	3,1964	1,24995
İşim nedeniyle ailemle geçirdiğim zamandan zevk alamıyorum.	387	3,0026	1,19259
Genellikle ailemle işimin yüzünden tartışıyoruz.	387	2,8734	1,11373
İşten eve geldiğimde genellikle yorgun olduğum için aileme eşlik edemiyorum.	387	2,9561	1,06797
İşten eve geldiğimde genellikle yorgun olduğum için arkadaşlarıma eşlik edemiyorum	387	3,1628	1,25374
İş yerimdeki sorunları genellikle eve yansıtıyorum.	387	3,2326	1,19917
İş ile ilgili sorumluluklar nedeniyle eve geldiğimde, bazen yapmaktan keyif aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli oluyorum.	387	3,3437	1,13276
İşim yüzünden genellikle evde sinirli oluyorum.	387	3,0568	1,08779
İşim aile hayatımı olumsuz yönde etkiliyor.	387	3,0207	1,06746
İşim, işten uzak kaldığım zamanlarda bile rahat olmamı zorlaştırıyor.	387	3,1447	1,11965
İş ve aile yaşantımı dengelemeye çalışırken kendimi gergin hissediyorum.	387	3,1990	1,07934
Ailem, işimde geçirdiğim zamandan dolayı mutsuz olduklarını ifade ediyor.	387	3,0052	1,07249
Arkadaşlarım işimde geçirdiğim zamandan dolayı mutsuz olduklarını ifade ediyorlar.	387	3,0078	1,08806
Ailem sürekli işimle meşgul olmamdan hoşlanmıyor.	387	3,0439	1,14069
Arkadaşlarım sürekli işimle meşgul olmamdan hoşlanmıyorlar.	387	3,0904	1,09383
Evde üstlendiğim roller (ebeveyn, eş, vb.) iş yerinde üstlendiğim roller ile çatışıyor.	387	2,8863	1,00388
İş yerinde öğrendiğim davranışlar daha iyi bir ebeveyn, eş, arkadaş vs. olmamda bana yardımcı olmuyor.	387	2,9561	1,16541
Evde sergilediğim davranışların iş yerinde etkili olmadığını fark ediyorum.	387	3,0594	1,09832
Aile hayatım işime engel oluyor.	387	2,5736	1,12744
Sosyal hayatım işime engel oluyor.	387	2,5659	1,09765
Bazen aile hayatımdaki sorunlar işe geç kalmama neden oluyor.	387	2,6718	1,20375
Bazen sosyal hayatımdaki sorunlar işe geç kalmama neden oluyor	387	2,5891	1,15583
Evdeki stres nedeniyle iş yerinde genellikle ailevi sorunlarla meşgul oluyorum.	387	2,5736	1,13659
Evde yapmak zorunda olduğun şeyler yüzünden, işte genellikle yorgun oluyorum	387	2,8243	1,16518
Mesleki Tükenmişlik			
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	387	3,0827	1,16663
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	387	3,3359	1,12707
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	387	3,124	1,13362
İşimle ilgili karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	387	3,5891	0,93254
İşimle ilgili karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	387	2,6667	1,16956
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	387	3,2636	1,08106
İşimle ilgili karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	387	3,5323	1,10855
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	387	3,1602	1,09883
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum	387	3,4083	1,11918
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	387	3,0336	1,22851
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum	387	3,0594	1,22541
Birçok şeyi başarabilecek güçteyim.	387	3,7313	1,13363

İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	387	3,3152	1,07436
İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	387	3,3824	1,06936
İşimle ilgili karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	387	2,8191	1,19079
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla gerginlik yaratıyor	387	3,2661	1,08879
İşimle ilgili karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım.	387	3,584	1,02813
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim	387	3,3385	1,07088
Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.	387	3,4522	1,14025
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	387	3,0724	1,04556
İşimde karşılaştığım sorunları başarılı bir şekilde çözümleyebilirim.	387	3,6072	1,06316
İşimle ilgili karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum	387	3,1886	1,18849
Cam Tavan			
İşletmede cam tavan uygulandığını düşünüyorum	387	2,9871	1,23101
İşletmede kadınların ilerleme fırsatlarını sınırlayan engeller vardır.	387	3,1344	1,24157
İşletmedeki önyargılar kadınların ilerlemesini engeller.	387	3,1395	1,20283
İşletmede kadınların yönetici olması için gereken deneyimleri, gelişim imkânlarını sağlayan rehberlik programı yoktur.	387	3,2351	1,22960
İşletmede kadınların kariyerleri alanında gelişebileceğine inanılmaz.	387	2,9612	1,17665
İşletmede kadın çalışanlar erkek çalışanlardan azdır.	387	3,2377	1,18729
İşletmede kadınlar erkekler kadar çok terfi edilmezler.	387	3,1731	1,20168
İşletmede kadınlar erkekler kadar çok ilerleme fırsatlarına sahip değildir.	387	3,1137	1,16623
İşletmede kadınların ilerleyebileceğine yönelik politika ve uygulamalar yoktur.	387	3,1370	1,19773
İşletmede erkekler ve kadınlar aynı şekilde değerlendirilmezler.	387	3,0620	1,18115
İşletmede kadınlar arka planda ve yükselme olasılıkları düşük işlerde çalıştırılır.	387	3,0336	1,17019

Tablo 14'te araştırmada kullanılacak analizlere karar vermek için öncelikle normallik testleri yapılmıştır. Bu doğrultuda İş-Aile Zaman Çatışması: Katılımcılar, işlerinden dolayı ailelerine yeterince zaman ayıramadıklarını (ort. = 3,32; SS = 1,10) ve sosyal ihtiyaçlarıyla uyuşmayan bir iş temposunda olduklarını (ort. = 3,39; SS = 1,13) ifade etmişlerdir. Fazla Mesai ve Belirsizlik: Fazla mesai yapma zorunluluğunun (ort. = 3,00; SS = 1,21) ve iş saatlerindeki belirsizliğin (ort. = 3,09; SS = 1,17) sosyal ve aile hayatını olumsuz etkilediği belirtilmiştir.

Duygusal Tükenmişlik: Katılımcılar, iş dönüşü ruhen tükenmiş hissettiklerini (ort. = 3,33; SS = 1,12) ve sabahları işe başlamakta zorlandıklarını (ort. = 3,12; SS = 1,13) belirtmişlerdir. İşleri sayesinde başkalarının hayatına olumlu katkı sağladıklarına inanmaları (ort. = 3,40; SS = 1,11) ve başarı hissi yaşamaları (ort. = 3,45; SS = 1,14) dikkat çekicidir.

Kariyer İlerleme Engelleri: Kadınların kariyerlerinde ilerlemesini sınırlayan engellerin olduğu düşüncesi (ort. = 3,13; SS = 1,24) ve kadınlara rehberlik eden gelişim programlarının eksikliği (ort. = 3,23; SS = 1,22) vurgulanmıştır. Cinsiyet Eşitsizliği: Kadınların erkekler kadar terfi edemediği (ort. = 3,17; SS = 1,20) ve erkeklerle eşit değerlendirilmediği (ort. = 3,06; SS = 1,18) algısı ön plandadır. Bu bulgular ışığında özellikle fazla mesai, iş saatlerindeki belirsizlik ve kariyer engellerinin kadın çalışanlar üzerinde hem profesyonel hem de kişisel yaşamda olumsuz etkiler yarattığı gözlemlenmiştir.

Tablo 15. Normallik Testleri

Boyut/Ölçek	Basıklık	Çarpıklık
Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması	-0,91	-0,543
Strese Dayalı İş-Aile Çatışması	-,126	-0,506
Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması	-102	-0,530
Strese Dayalı Aile-İş Çatışması	0,404	-0,173
Duygusal Tükenme	-0,199	-0,333
Kişisel Başarı	-0,939	0,836
Duyarsızlaşma	-0,032	-0,682
CAM TAVAN ALGISI	-0,176	-0,603

Tablo 15'te normallik testleri için Tabachnick ve Fidell'e (2015) göre çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1.5 ile +1.5 arasında olması verilerin normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır. Bu nedenle araştırmaya parametrik testlerle devam edilmiştir.

Tablo 16. İş-Aile/Aile-İş Çatışması Doğrulamalı Faktör Analizi

Faktörler ve faktörlere ait ifadeler	Faktör Yüklere	Gösterge Güvenilirliği	AVE	Bileşik Güvenilirlik
<i>Faktör 1: Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması</i>			0,504	0,804
İşimden dolayı aileme zaman ayıramıyorum.	0,737	0,543		
İş dışındaki zamanım, aile bireylerimin programlarıyla uyumuyor	0,772	0,596		
İş dışındaki zamanım, sosyal ihtiyaçlarıma ayırdığım zamanla uyumuyor.	0,738	0,545		
İstemediğim halde genellikle fazla mesai yapmak zorunda kalıyorum	0,638	0,407		
İşte çok fazla zaman geçirdiğim için evimde zaman geçiremiyorum.	0,721	0,520		
İşimden dolayı özel yaşantıma ayıracığım zamanım olmuyor.	0,74	0,548		
İş saatlerimdeki belirsizlik aile yaşantımı olumsuz etkiliyor.	0,71	0,504		
İş saatlerimdeki belirsizlik sosyal hayatımı olumsuz etkiliyor.	0,609	0,371		
<i>Faktör 2: Strese Dayalı İş Aile Çatışması</i>			0,536	0,881
Çoğu zaman işimden dolayı ailemle ilgili önemli olayları kaçıyorum.	0,763	0,582		

Çoğu zaman işimden dolayı sosyal hayatımla ilgili önemli olayları kaçıyorum.	0,793	0,629		
İşim nedeniyle ailemle geçirdiğim zamandan zevk alamıyorum.	0,773	0,598		
Genellikle ailemle işimin yüzünden tartışıyoruz.	0,726	0,527		
İşten eve geldiğimde genellikle yorgun olduğum için aileme eşlik edemiyorum.	0,732	0,536		
İşten eve geldiğimde genellikle yorgun olduğum için arkadaşlarıma eşlik edemiyorum	0,783	0,613		
İş yerimdeki sorunları genellikle eve yansıtıyorum.	0,76	0,578		
İş ile ilgili sorumluluklar nedeniyle eve geldiğimde, bazen yapmaktan keyif aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli oluyorum.	0,707	0,500		
İşim yüzünden genellikle evde sinirli oluyorum.	0,757	0,573		
İşim aile hayatımı olumsuz yönde etkiliyor.	0,651	0,424		
İşim, işten uzak kaldığım zamanlarda bile rahat olmamı zorlaştırıyor.	0,662	0,438		
İş ve aile yaşantımı dengelemeye çalışırken kendimi gergin hissediyorum.	0,658	0,433		
<i>Faktör 3: Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması</i>			0,503	0,671
Ailem, işimde geçirdiğim zamandan dolayı mutsuz olduklarını ifade ediyor.	0,733	0,537		
Arkadaşlarım işimde geçirdiğim zamandan dolayı mutsuz olduklarını ifade ediyorlar.	0,719	0,517		
Ailem sürekli işimle meşgul olmamdan hoşlanmıyor.	0,664	0,441		
Arkadaşlarım sürekli işimle meşgul olmamdan hoşlanmıyorlar.	0,720	0,518		
<i>Faktör 4: Strese Dayalı Aile-İş Çatışması</i>			0,558	0,864
Evde üstlendiğim roller (ebeveyn, eş, vb.) iş yerinde üstlendiğim roller ile çatışıyor.	0,563	0,317		
İş yerinde öğrendiğim davranışlar daha iyi bir ebeveyn, eş, arkadaş vs. olmamda bana yardımcı olmuyor.	0,589	0,347		
Evde sergilediğim davranışların iş yerinde etkili olmadığını fark ediyorum.	0,611	0,373		
Aile hayatım işime engel oluyor.	0,842	0,709		
Sosyal hayatım işime engel oluyor.	0,856	0,733		
Bazen aile hayatımdaki sorunlar işe geç kalmama neden oluyor.	0,837	0,701		
Bazen sosyal hayatımdaki sorunlar işe geç kalmama neden oluyor	0,888	0,789		
Evdeki stres nedeniyle iş yerinde genellikle ailevi sorunlarla meşgul oluyorum.	0,861	0,741		
Evde yapmak zorunda olduğun şeyler yüzünden, işte genellikle yorgun oluyorum	0,558	0,311		
Toplam				0,951
<i>Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği 0,951</i>				<i>Sd 528</i>
<i>Barlett Küresellik Testi Ki Kare 12885,228</i>				<i>P değeri 0,000</i>
<i>Toplam Açıklanan Varyans %72,044</i>				

Tablo 16’da faktör analizi yapılmıştır. Bu çalışmada çatışmanın hangi boyutlarda ve ne kadar güçlü bir şekilde ortaya çıktığını belirlemek için kullanılmıştır. Bu analiz ile iş ve aile rollerinin çatışmasının çeşitli boyutlarını analiz etmekte ve bu çatışmanın zamana ve strese dayalı faktörlerle ne kadar güçlü bir şekilde ortaya çıktığını göstermektedir. Çatışma, hem işten aileye hem de aileden işe doğru iki yönlü olarak ele alınmış ve bu durumun çalışanların hayatında önemli bir role sahip olduğu saptanmıştır.

Faktör 1: Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması: Bu faktör, işten kaynaklı zaman kısıtlamalarının aile hayatını nasıl etkilediğini ifade etmektedir. AVE değeri 0,504 ve bileşik güvenirlik değeri 0,804'tür. Bu bağlamda, zamana dayalı iş-aile çatışmasının anlamlı ve güvenilir bir şekilde ölçüldüğünü göstermektedir.

Faktör 2: Strese Dayalı İş-Aile Çatışması: Bu faktör, işten kaynaklanan stresin aile ilişkilerine olan etkisini ölçmektedir. AVE değeri 0,504 ve bileşik güvenirlik değeri 0,804'tür. Bu bağlamda, zamana dayalı iş-aile çatışmasının anlamlı ve güvenilir bir şekilde ölçüldüğünü gösterir.

Faktör 3: Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması: Bu faktör, ailevi sorumlulukların iş hayatını nasıl etkilediğini açıklamaktadır. AVE değeri 0,503 ve bileşik güvenirlik değeri 0,671'dir. Bu faktör, geçerlilik ve güvenirlik açısından diğer faktörlere oranla daha düşük olsa da kabul edilebilir düzeydedir.

Faktör 4: Strese Dayalı Aile-İş Çatışması: Bu faktör, aileden kaynaklı stresin iş performansını nasıl etkilediğini ölçmektedir. AVE değeri 0,558 ve bileşik güvenirlik değeri 0,864'tür. Bu da faktörün geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir.

Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği*: 0,951, bu da veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterilmektedir. Bartlett Küresellik Testi: P değeri 0,000, bu da faktör analizinin yapılabilişliğini desteklemektedir. Toplam Açıklanan Varyans: %72,044, bu da bu dört faktörün iş-aile/aile-iş çatışmasını açıklamada oldukça yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 17. Tükenmişlik Doğrulamalı Faktör Analizi

Faktörler ve faktörlere ait ifadeler	Faktör Yükleri	Gösterge Güvenirliği	AVE	Bileşik Güvenirlik
<i>Faktör 1: Duygusal Tükenme</i>			0,554	0,861
İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0,800	0,640		
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	0,874	0,764		
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	0,831	0,691		
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	0,750	0,563		
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	0,736	0,542		
İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.	0,650	0,423		
İşimde çok fazla çalıştığımı düşünüyorum.	0,695	0,483		
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla gerginlik yaratıyor.	0,663	0,440		
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	0,668	0,446		

<i>Faktör 2: Kişisel Başarı</i>			0,562	0,852
İşimle ilgili karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.	0,686	0,471		
İşimle ilgili karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	0,726	0,527		
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına olumlu katkıda bulunduğuma inanıyorum	0,785	0,616		
Birçok şeyi başarabilecek güçteyim.	0,714	0,510		
İşimle ilgili karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir ortam yaratırım.	0,786	0,618		
İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim	0,689	0,475		
Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.	0,758	0,575		
İşimde karşılaştığım sorunları başarılı bir şekilde çözümleyebilirim.	0,840	0,706		
<i>Faktör 3: Duyarsızlaşma</i>			0,502	0,716
İşimle ilgili karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	0,768	0,590		
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	0,673	0,453		
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum	0,683	0,466		
İşimle ilgili karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	0,754	0,569		
İşimle ilgili karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum	0,657	0,432		
Toplam				0,935
Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği 0,935 Sd 231 Barlett Küresellik Testi Ki Kare 6654,052 P değeri 0,000 Toplam Açıklanan Varyans %66,970				

Tablo 17’de tükenmişlik faktör analizi ile bu çalışmada tükenmişliğin hangi boyutlarda ve ne kadar güçlü bir şekilde ortaya çıktığını belirlemek için kullanılmıştır. Çalışanların işlerinde hissettikleri duygusal tükenmişliği, kişisel başarı hissini ve duyarsızlaşmayı tanımlayan güçlü faktörler ortaya koymaktadır. Veriler, bu üç faktörün tükenmişliği anlamada önemli olduğunu göstermektedir.

Faktör 1: Duygusal Tükenme: Bu faktör, işin kişilerde yarattığı duygusal yorgunluk ve tükenmişlik hissini ölçmektedir. AVE (Ortalama Varyans Çıkarımı) değeri 0,554 ve bileşik güvenilirlik değeri 0,861’dir. Bu, duygusal tükenme ile ilgili ifadelerin genel olarak iyi bir geçerlilik ve güvenilirlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

Faktör 2: Kişisel Başarı: Bu faktör, bireyin işteki kişisel başarısını ve işine katkısını nasıl algıladığını ölçmektedir. AVE değeri 0,562 ve bileşik güvenilirlik değeri 0,852’dir. Bu da kişisel başarı faktörünün güvenilir ve geçerli olduğunu göstermektedir.

Faktör 3: Duyarsızlaşma: Bu faktör, kişinin işine ve işte karşılaştığı insanlara karşı olan duyarsızlaşmasını ölçmektedir. AVE değeri 0,502 ve bileşik güvenirlik değeri 0,716'dır. Bu faktör de geçerli ve güvenirlik kabul edilebilir düzeydedir.

Tablo 18. Cam Tavan Algısı Doğrulamalı Faktör Analizi

Faktörler ve faktörlere ait ifadeler	Faktör Yükleri	Gösterge Güvenirliği	AVE	Bileşik Güvenirlik
<i>Faktör 1: Cam tavan Algısı</i>			0,706	0,949
İşletmede cam tavan uygulandığını düşünüyorum	0,840	0,706		
İşletmede kadınların ilerleme fırsatlarını sınırlayan engeller vardır.	0,877	0,769		
İşletmedeki önyargılar kadınların ilerlemesini engeller.	0,859	0,738		
İşletmede kadınların yönetici olması için gereken deneyimleri, gelişim imkânlarını sağlayan rehberlik programı yoktur.	0,756	0,572		
İşletmede kadınların kariyerleri alanında gelişebileceğine inanılmaz.	0,841	0,707		
İşletmede kadın çalışanlar erkek çalışanlardan azdır.	0,705	0,497		
İşletmede kadınlar erkekler kadar çok terfi edilmezler.	0,915	0,838		
İşletmede kadınlar erkekler kadar çok ilerleme fırsatlarına sahip değildir.	0,888	0,788		
İşletmede kadınların ilerleyebileceğine yönelik politika ve uygulamalar yoktur.	0,793	0,628		
İşletmede erkekler ve kadınlar aynı şekilde değerlendirilmezler.	0,878	0,771		
İşletmede kadınlar arka planda ve yükselme olasılıkları düşük işlerde çalıştırılır.	0,869	0,755		
Toplam				0,949
Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği 0,949 Sd 55 Bartlett Küresellik Testi Ki Kare 4021,773 P değeri 0,000 Toplam Açıklanan Varyans %70,628				

Tablo 18'de Kaiser Meyer Olkin Ölçek Geçerliliği: 0,935, bu da veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi: p değeri 0,000, bu da faktör analizinin yapılabilirliğini desteklemektedir. Toplam Açıklanan Varyans: %66,970 olarak belirtilmiş, bu da üç faktörün tükenmişliği açıklamada oldukça yeterli olduğunu göstermektedir.

Bu analiz ile, işletmelerde cam tavan algısının mevcut olduğunu ve bu algının kadınların kariyer gelişiminde ciddi engeller yarattığına dair güçlü kanıtlar sunmaktadır. Bu faktör analizinde AVE değeri 0,706'dır, bu da iyi bir geçerlilik düzeyini göstermektedir. bileşik güvenirlik 0,949 olarak bulunmuş, bu da oldukça yüksek bir iç tutarlılık olduğunu göstermektedir.

Kaiser Meyer Olkin (KMO) Ölçek Geçerliliği değeri 0,949 olarak verilmiştir, bu da verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi de anlamlı çıkmış (p değeri 0,000), bu da faktör analizi yapılabilirliğini desteklemektedir. Toplam Açıklanan Varyans Toplam açıklanan varyans %70,628 olarak belirtilmiş, bu da analiz edilen verilerin büyük bir kısmının açıklanabildiğini göstermektedir.

Tablo 19. Korelasyon Analizi

		Cam Tavan Algısı	Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması	Strese Dayalı İş-Aile Çatışması	Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması	Strese Dayalı Aile-İş Çatışması	Duygusal Tükenme	Kişisel Başarı
Cam Tavan Algısı	Pearson Korelasyon	1						
	Anlamlılık (2 yönlü)							
	n	387						
Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması	Pearson Korelasyon	,386**	1					
	Anlamlılık (2 yönlü)	0,000						
	n	387	387					
Strese Dayalı İş-Aile Çatışması	Pearson Korelasyon	,382**	,707**	1				
	Anlamlılık (2 yönlü)	0,000	0,000					
	n	387	387	387				
Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması	Pearson Korelasyon	,462**	,650**	,791**	1			
	Anlamlılık (2 yönlü)	0,000	0,000	0,000				
	n	387	387	387	387			
Strese Dayalı Aile-İş Çatışması	Pearson Korelasyon	,343**	,537**	,505**	,483**	1		
	Anlamlılık (2 yönlü)	0,000	0,000	0,000	0,000			
	n	387	387	387	387	387		
Duygusal Tükenme	Pearson Korelasyon	,714**	,521**	,505**	,496**	,365**	1	
	Anlamlılık (2 yönlü)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
	n	387	387	387	387	387	387	
Kişisel Başarı	Pearson Korelasyon	,422**	,286**	,306**	,213**	-0,010	,447**	1
	Anlamlılık (2 yönlü)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,841	0,000	
	n	387	387	387	387	387	387	387
Duyarsızlaşma	Pearson Korelasyon	,731**	,429**	,438**	,472**	,404**	,741**	,468**
	Anlamlılık (2 yönlü)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	n	387	387	387	387	387	387	387

** . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır. (2 Yönlü).

Tablo 19’da korelasyon analizi sonuçlarına göre, cam tavan algısı ile zamana dayalı iş-aile çatışması arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0.386$, $p < 0.001$). Bu sonuç, cam tavan algısının yüksek olduğu bireylerin daha fazla zamana dayalı iş-aile çatışması yaşadığını göstermektedir. Benzer şekilde, cam tavan algısı ile strese dayalı iş-aile çatışması arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = 0.382$, $p < 0.001$). Bu bulgu, cam tavan algısının artmasının strese dayalı iş-aile çatışmasını da artırdığını ifade etmektedir.

Ayrıca, cam tavan algısı ile zamana dayalı aile-iş çatışması arasında daha güçlü bir pozitif ilişki ($r = 0.462$, $p < 0.001$) saptanmıştır. Bu bulgu, cam tavan algısının yükselmesinin zamana dayalı aile-iş çatışmasını daha fazla etkilediğini ortaya koymaktadır. Korelasyon katsayısının $r = 0.462$ olması, iki değişken arasında orta-üst düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu göstermekte ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0.001$) görülmektedir. Cam tavan algısının artışı, zamana dayalı aile-iş çatışmasının da artmasıyla daha güçlü bir şekilde ilişkilidir.

Cam tavan algısı ile strese dayalı aile-iş çatışması arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0.343$, $p < 0.001$). Bu sonuç, cam tavan algısının artması ile strese dayalı aile-iş çatışmasının da artması arasında anlamlı bir bağlantı olduğunu göstermektedir.

Bunun yanı sıra, cam tavan algısı ile duygusal tükenme arasında güçlü bir pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = 0.714$, $p < 0.001$). Bu, cam tavan algısının yüksek olduğu bireylerin duygusal tükenme yaşama olasılıklarının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, cam tavan algısının çalışanların duygusal tükenme yaşama riskini önemli ölçüde artırabileceğini ifade etmektedir.

Cam tavan algısı ile kişisel başarı arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0.422$, $p < 0.001$). Bu bulgu, cam tavan algısının artmasıyla birlikte kişisel başarı hissinin de arttığını göstermektedir. Cam tavan algısı yüksek olan bireylerin kişisel başarıda daha yüksek performans sergileme eğiliminde olabileceği ifade edilmektedir.

Cam tavan algısı ile duyarsızlaşma arasında da güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0.731$, $p < 0.001$). Bu bulgu, cam tavan algısı yüksek olan bireylerin işlerine karşı duyarsızlaşma eğilimlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Cam tavan algısının artması, bireylerin işlerine karşı duyarsızlaşma riskini de artırmaktadır.

Duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = 0.447$, $p < 0.001$). Bu durum, duygusal tükenme yaşayan bireylerin kişisel başarılarında bir artış gözlemlenebileceğini ifade etmektedir.

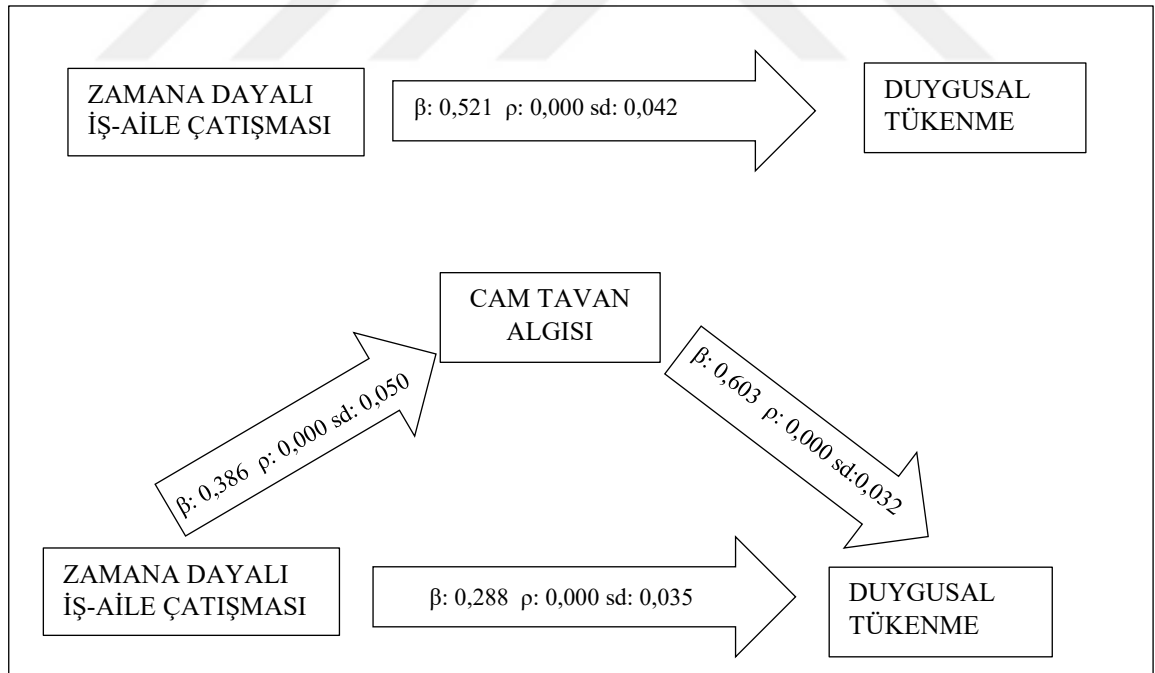
Son olarak, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında çok güçlü bir ilişki ($r = 0.741$, $p < 0.001$) bulunmuştur. Bu bulgu, duygusal tükenme yaşayan bireylerin duyarsızlaşma yaşama olasılığının yüksek olduğunu ve bu iki değişken arasındaki güçlü ilişkinin, bireylerin kişisel ve profesyonel başarılarını etkileyen önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Öte yandan, strese dayalı aile-iş çatışması ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir ($r = -0.010$, $p = 0.841$). Bu bulgu, strese dayalı aile-iş çatışmasının kişisel başarı üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını göstermektedir.

Bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulunmamakta, dolayısıyla strese dayalı aile-iş çatışması ile kişisel başarı arasında belirgin bir bağlantı olmadığı görülmektedir.

HİPOTEZ TESTLERİ

Oluşturulan hipotezlere yönelik testler aşağıda tablo olarak verilmiştir.

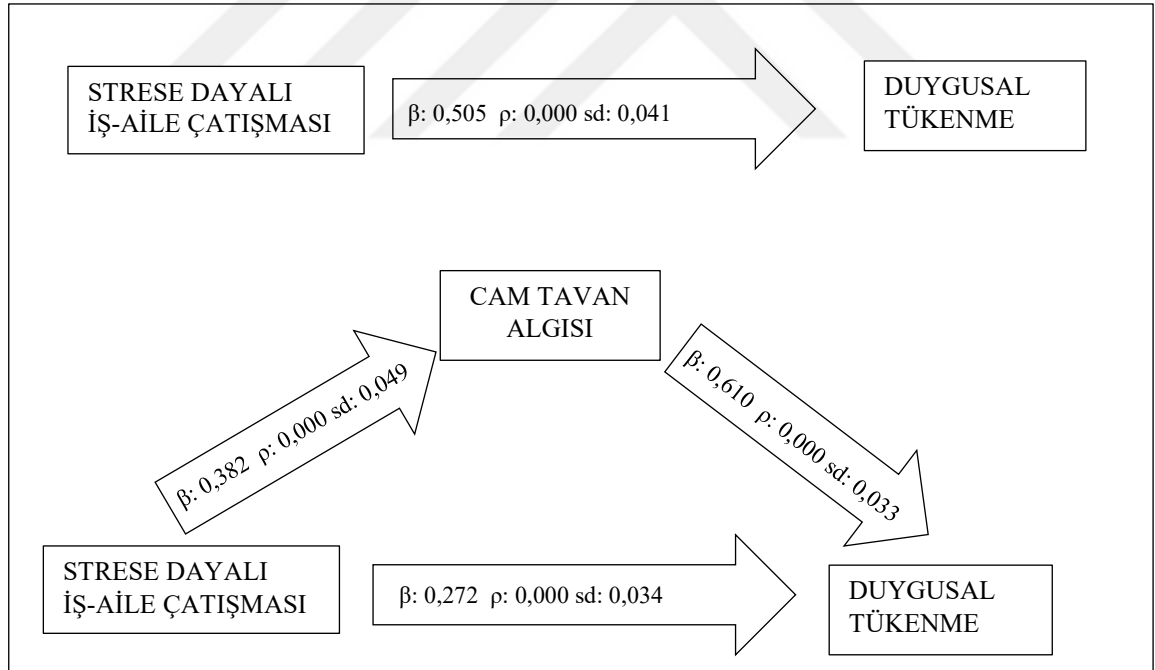


Şekil 2: Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması Duygusal Tükenme Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi

Şekil 2’de görüldüğü üzere zamana dayalı iş-aile çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki etkisinde cam tavan algısının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir.

Zamana dayalı iş-aile çatışmasının duygusal tükenmeye doğrudan bir etki yaptığı, bu etkinin cam tavan algısının dahil edilmesiyle azaldığı görülmektedir. İlk etapta, bu iki değişken arasındaki ilişki katsayısı (β) 0,521 iken, cam tavan algısı modele eklendiğinde bu katsayı 0,288'e düşmektedir. Bu, cam tavan algısının, iş-aile çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki etkisini azalttığını, kısmi bir aracılık rolü oynadığını göstermektedir.

Bu analiz ile cam tavan algısının, zamana dayalı iş-aile çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki etkisine kısmen aracı olduğu görülmektedir. Zamana dayalı iş-aile çatışması, çalışanların duygusal tükenmesine neden olmaktadır. Ancak bu ilişki, cam tavan algısı eklendiğinde zayıflamaktadır. Buna bağlı olarak cam tavan algısının, iş-aile çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki etkisini azalttığını göstermektedir. Ancak modelde görüldüğü gibi cam tavan algısı üzerinden olan toplam etkiyi artmaktadır ($H_{2.1}$: Kabul).

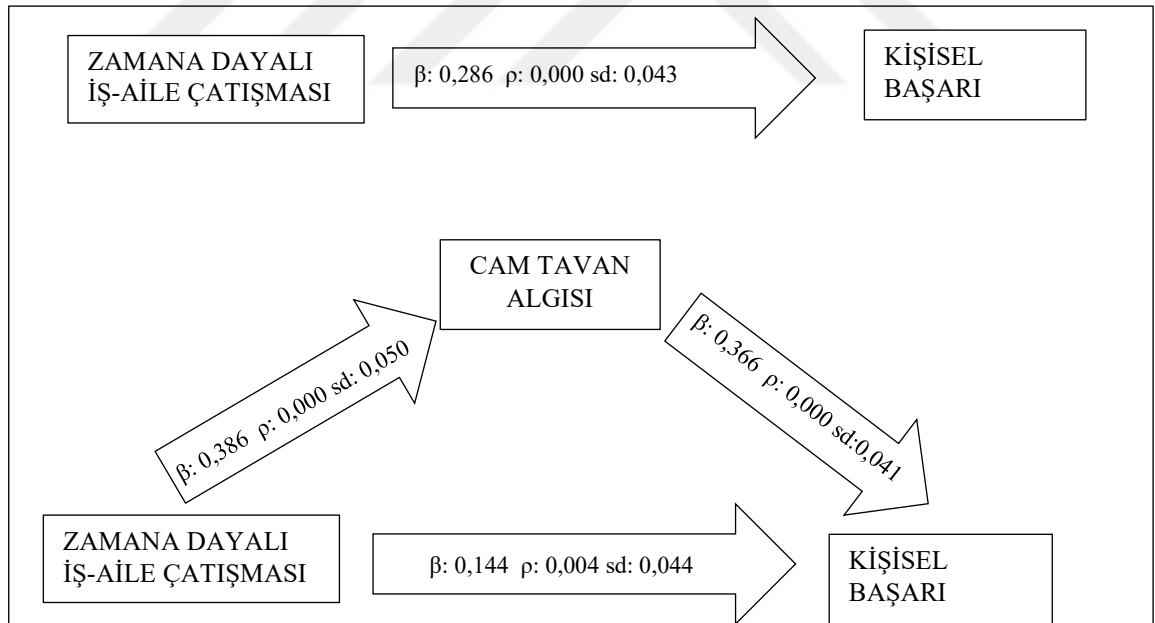


Şekil 3. Strese Dayalı İş-Aile Çatışması Duygusal Tükenme Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi

Şekil 3'te görüldüğü üzere strese dayalı iş-aile çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki etkisinde cam tavan algısının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir. Strese dayalı iş-aile çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişki başlangıçta β katsayısı 0,505 olarak belirtilmiştir. Bu değer, strese dayalı iş-aile çatışmasının,

çalışanların duygusal tükenme yaşamasında güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir fakat cam tavan algısı modele dahil edildiğinde, bu ilişki katsayısı 0,272'ye düşmektedir. Bu düşüş, cam tavan algısının strese dayalı iş-aile çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki etkisini kısmen azalttığını göstermektedir.

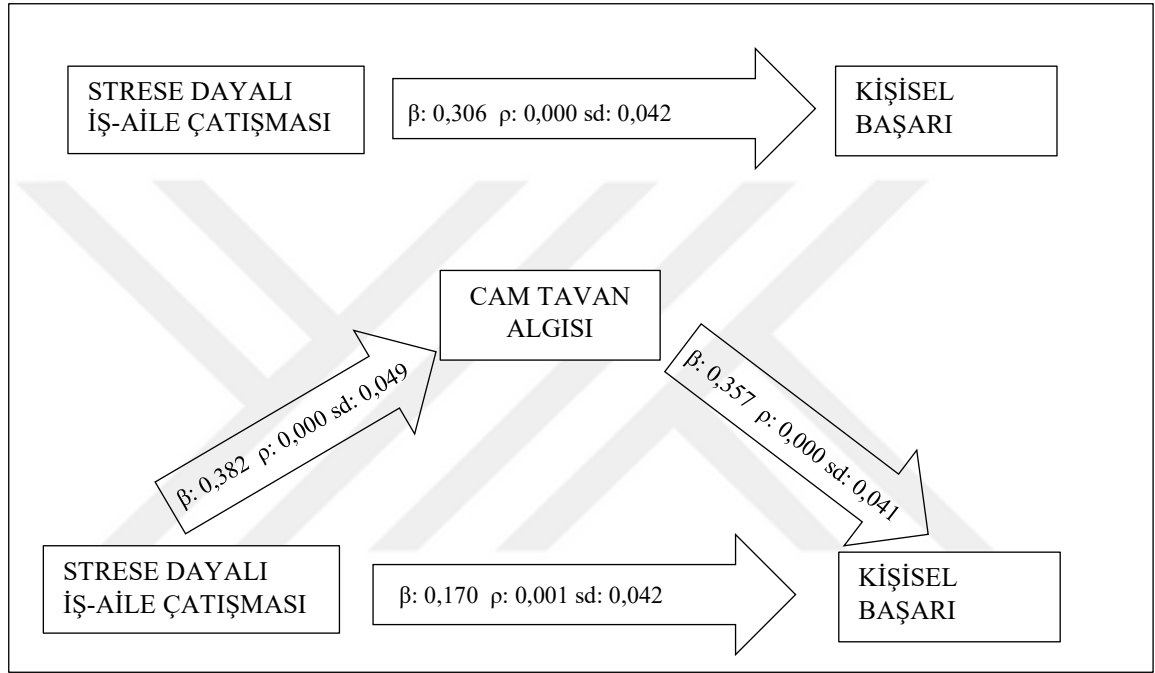
Bu analiz, strese dayalı iş-aile çatışmasının çalışanlar üzerinde duygusal tükenme yarattığını, ancak bu etkinin cam tavan algısı ile azaldığını göstermektedir. Cam tavan algısının, strese dayalı iş-aile çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki etkisini azaltması, çalışanların bu tür çatışmalarla başa çıkarken cam tavan algısından kaynaklanan hayal kırıklığı ve motivasyon eksikliği gibi duygusal faktörlerin ön plana çıktığını göstermektedir. Çalışanlar, iş-aile çatışmasının oluşturduğu stresin bir kısmını kariyerlerinde ilerlememe ve karşılaştıkları engellerle ilişkilendirmektedirler. Bu da, çatışmanın doğrudan duygusal tükenme üzerindeki etkisini zayıflattığını göstermektedir. Ancak modelde görüldüğü gibi cam tavan algısı üzerinden olan toplam etkiyi artmaktadır ($H_{2.2}$: Kabul).



Şekil 4. Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması Kişisel Başarı Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi

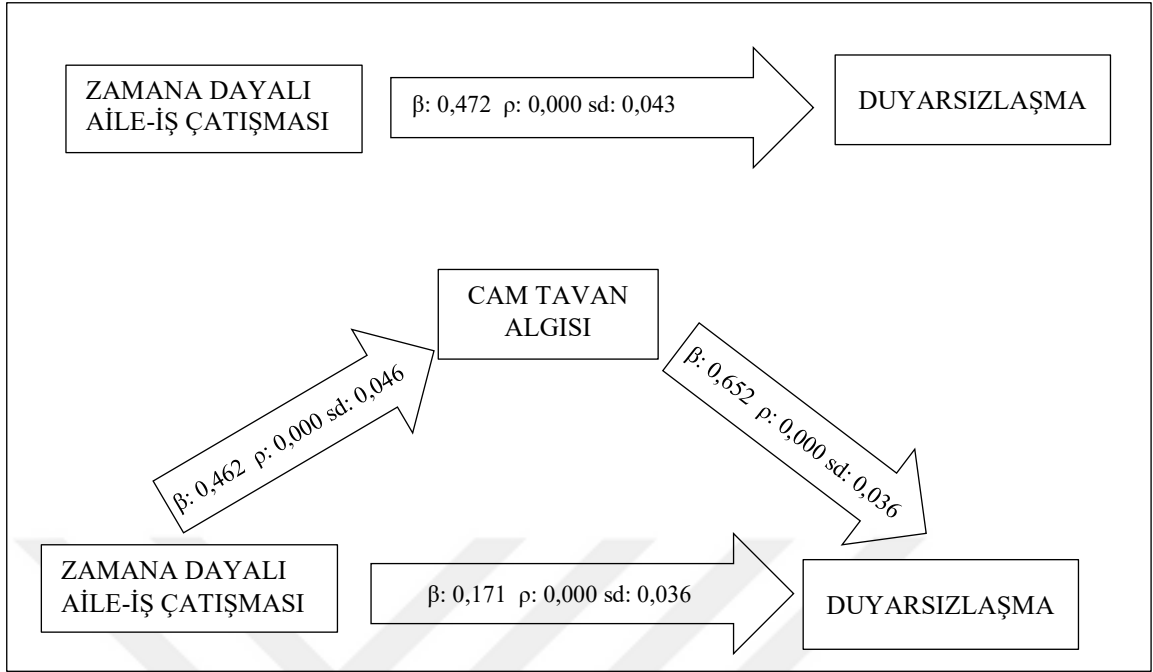
Şekil 4'te görüldüğü üzere zamana dayalı iş-aile çatışmasının kişisel başarı üzerindeki etkisinde cam tavan algısının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir. Zamana dayalı iş-aile çatışmasının kişisel başarı üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu bulgulanmıştır. Zamana dayalı iş-aile çatışması ile kişisel başarı arasındaki ilişki

başlangıçta β katsayısı 0,286 olarak belirlenmiştir. Cam tavan algısı modele eklendiğinde bu ilişki katsayısı 0.144'e düşmektedir. Bu bağlamda cam tavan algısının, iş-aile çatışmasının kişisel başarı üzerindeki etkisini azalttığı anlamına gelmektedir. Cam tavan algısı devreye girdiğinde, iş-aile çatışmasının kişisel başarı üzerindeki etkisi zayıflamaktadır. Ancak modelde görüldüğü gibi cam tavan algısı üzerinden olan toplam etkiyi artmaktadır ($H_{2,3}$: Kabul).



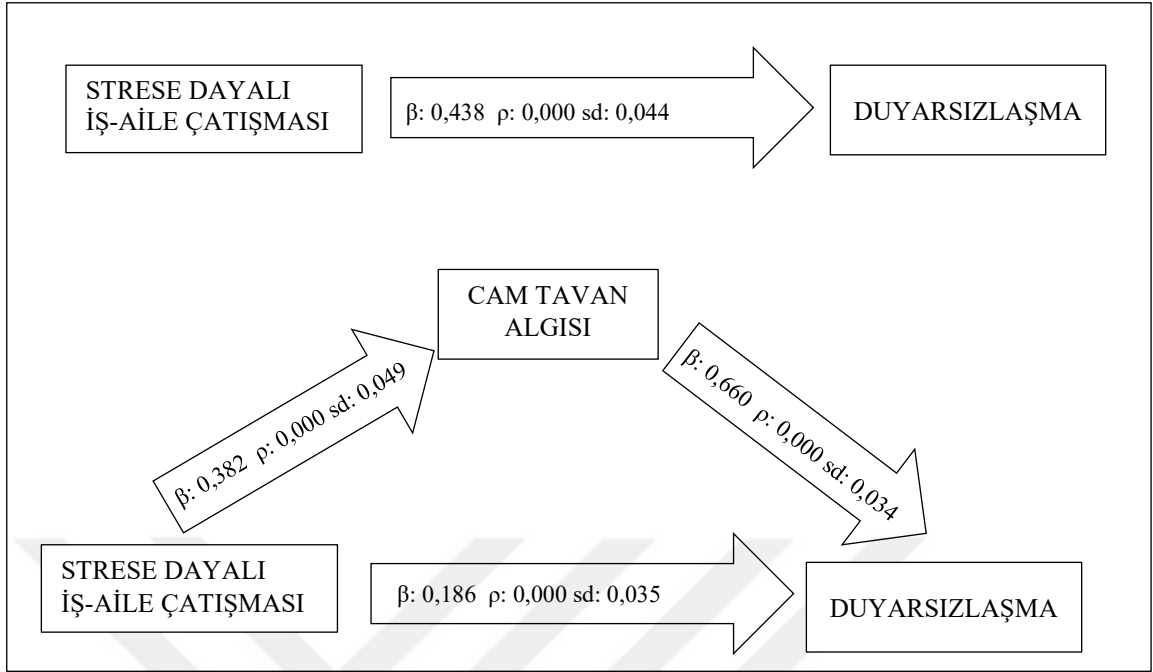
Şekil 5. Strese Dayalı İş-Aile Çatışması Kişisel Başarı Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi

Şekil 5'te görüldüğü üzere strese dayalı iş-aile çatışmasının kişisel başarı üzerindeki etkisinde cam tavan algısının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir. Strese dayalı iş-aile çatışması ile kişisel başarı arasında 0,306'lık bir β katsayısı ile anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu, stresin kişisel başarıyı olumsuz etkilediğini göstermektedir. Cam tavan algısı modele dahil edildiğinde, strese dayalı iş-aile çatışması ile kişisel başarı arasındaki β katsayısı 0,306'dan 0,140'a düşmektedir. Bu bağlamda cam tavan algısının, strese dayalı iş-aile çatışmasının kişisel başarı üzerindeki etkisini azalttığını, yani bu etkiye kısmi aracılık ettiğini göstermektedir. Ancak modelde görüldüğü gibi cam tavan algısı üzerinden olan toplam etkiyi artmaktadır ($H_{2,4}$: Kabul).



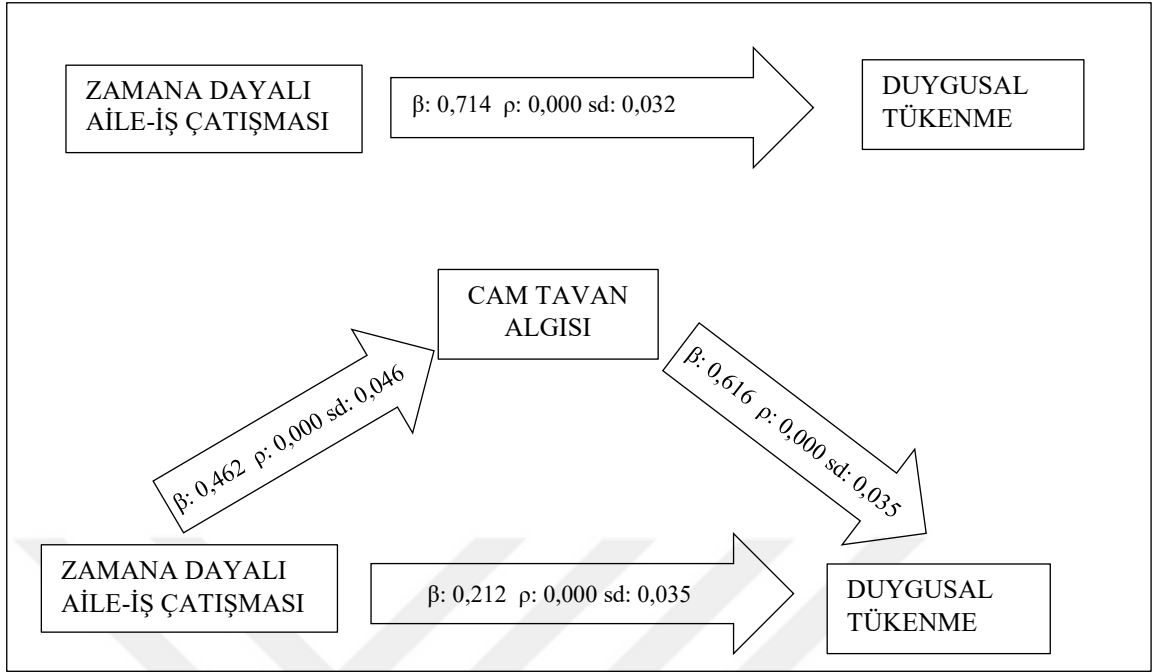
Şekil 6. Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması Duyarsızlaşma Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi

Şekil 6’da görüldüğü üzere zamana dayalı aile-iş çatışmasının duyarsızlaşma üzerindeki etkisinde cam tavan algısının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir. Zamana dayalı aile-iş çatışması ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki başlangıçta β katsayısı 0,472 olarak bulunmuştur. Ancak cam tavan algısı modele eklendiğinde, bu ilişki 0,171’e düşmektedir. Bu, cam tavan algısının bu süreçte kısmi bir aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Cam tavan algısı, zamana dayalı aile-iş çatışmasının duyarsızlaşma üzerindeki etkisini bir miktar azaltır, ancak tamamen ortadan kaldırmaz. Zamana dayalı aile-iş çatışmasının duyarsızlaşmaya olan etkisinin cam tavan algısı nedeniyle bir ölçüde hafiflediğini göstermektedir. Ancak modelde görüldüğü gibi cam tavan algısı üzerinden olan toplam etkiyi artmaktadır ($H_{2.5}$: Kabul).



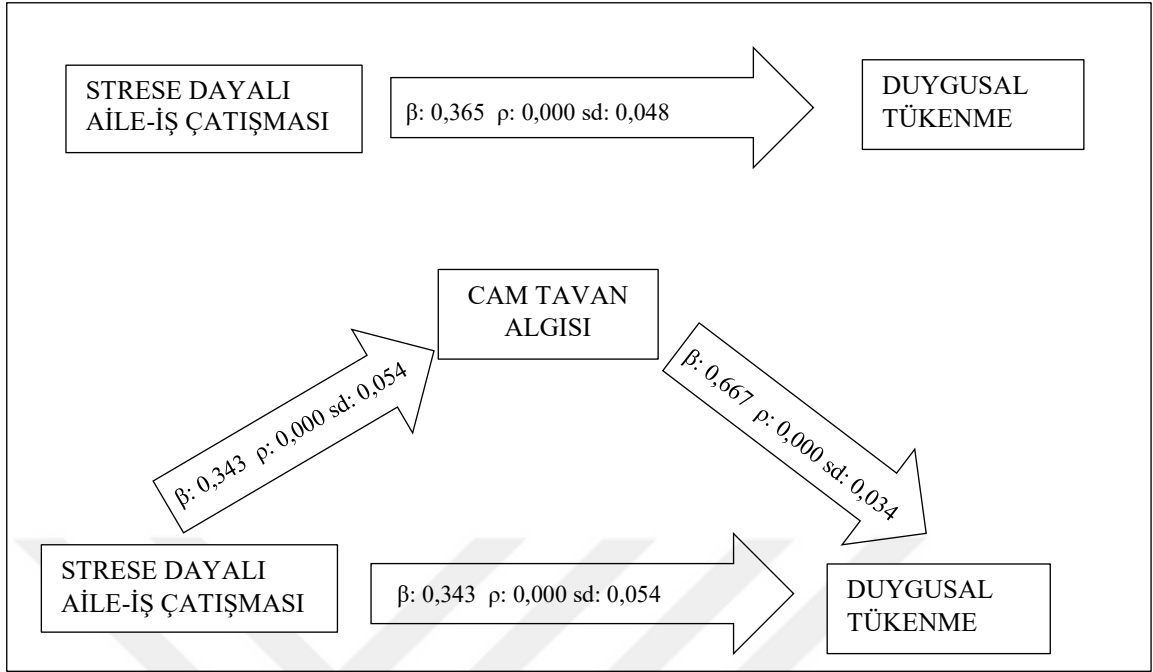
Şekil 7. Strese Dayalı İş-Aile Çatışması Duyarsızlaşma Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi

Şekil 7’de görüldüğü üzere strese dayalı iş-aile çatışmasının duyarsızlaşma üzerindeki etkisinde cam tavan algısının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir. Strese dayalı iş-aile çatışması ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki β katsayısı 0,438 olarak bulunmuştur. Ancak, cam tavan algısı modele dahil edildiğinde bu ilişki 0,186’ya düşmektedir. Cam tavan algısı, strese dayalı iş-aile çatışmasının duyarsızlaşma üzerindeki etkisini bir miktar azaltır, ancak tamamen ortadan kaldırmaz. Buda strese dayalı iş-aile çatışmasının duyarsızlaşma üzerindeki etkisinin hala mevcut olduğunu, fakat cam tavan algısının bu etkinin bir kısmını hafiflettiğini göstermektedir. Ancak modelde görüldüğü gibi cam tavan algısı üzerinden olan toplam etkiyi artmaktadır ($H_{2.6}$: Kabul).



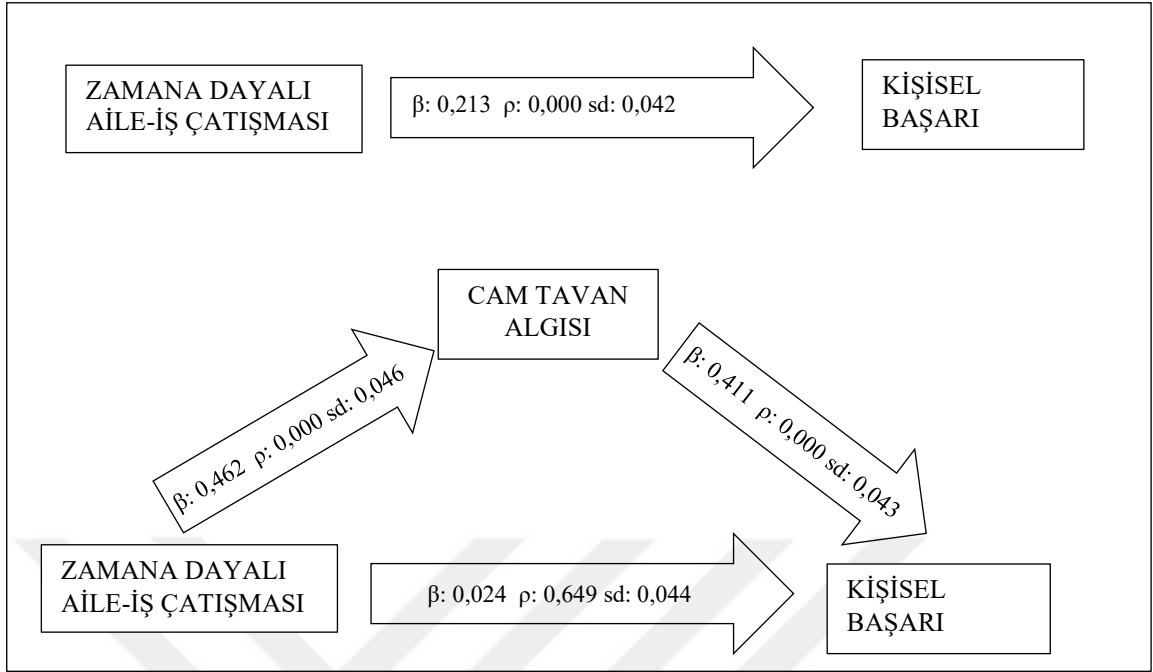
Şekil 8. Zaman Dayalı Aile-İş Çatışması Duygusal Tükenme Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi

Şekil 8’de görüldüğü üzere zamana dayalı aile-iş çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki etkisinde cam tavan algısının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir. Zamana dayalı aile-iş çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişki başlangıçta β katsayısı 0,714 olarak belirtilmiştir. Buna bağlı olarak, aile-iş çatışmasının duygusal tükenmeye güçlü bir şekilde etki ettiğini göstermektedir. Cam tavan algısı modele eklendiğinde, bu ilişki katsayısı 0,212’ye düşmektedir. Buna bağlı olarak, cam tavan algısının bu iki değişken arasındaki ilişkiyi kısmen azalttığını, cam tavan algısının kısmen aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Ancak modelde görüldüğü gibi cam tavan algısı üzerinden olan toplam etkiyi artmaktadır ($H_{3.1}$: Kabul).



Şekil 9. Strese Dayalı Aile-İş Çatışması Duygusal Tükenme Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi

Şekil 9’da görüldüğü üzere strese dayalı aile-iş çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki etkisinde cam tavan algısının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir. Strese dayalı aile-iş çatışması ile duygusal tükenme arasındaki ilişki başlangıçta β katsayısı 0,365 olarak belirtilmiştir. Bu, aile-iş çatışmasının duygusal tükenme üzerinde orta dereceli bir etkisi olduğunu göstermektedir. Cam tavan algısı modele eklendiğinde, bu ilişki katsayısı 0,343’e düşmektedir. Bu düşüş, cam tavan algısının strese dayalı aile-iş çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki etkisini kısmen azalttığını göstermektedir. Ancak modelde görüldüğü gibi cam tavan algısı üzerinden olan toplam etkiyi artmaktadır ($H_{3,2}$: Kabul).



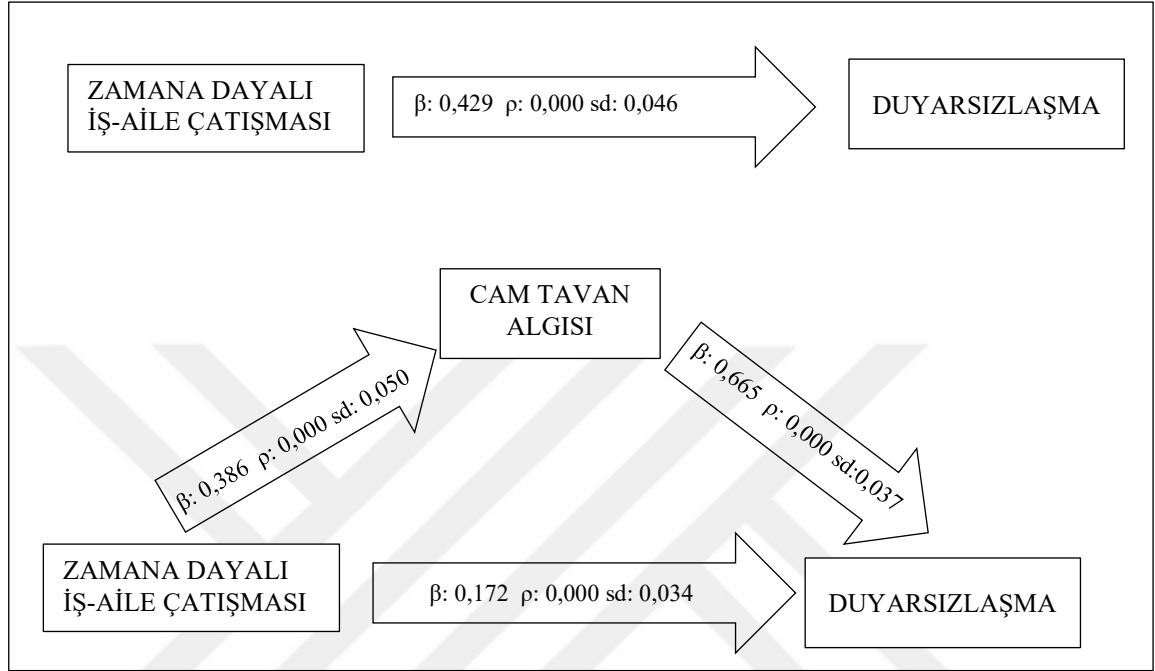
Şekil 10. Zamana Dayalı Aile-İş Çatışması Kişisel Başarı Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi

Şekil 10'da görüldüğü üzere zamana dayalı aile-iş çatışmasının kişisel başarı üzerindeki etkisinde cam tavan algısının **tam aracılık** etkisi olduğu görülmektedir. Zamana dayalı aile-iş çatışması ile kişisel başarı arasında β katsayısı 0,213 ile anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Cam tavan algısı modele dahil edildiğinde, zamana dayalı aile-iş çatışması ile kişisel başarı arasındaki ilişkinin tamamen bozulduğu ve artık anlamlı olmadığı $p: 0,649$ görülmektedir. Bu durum, cam tavan algısının bu ilişki üzerinde tam aracılık etkisi olduğunu göstermektedir ($H_{3.3}$: Kabul).

Cam tavan algısının "tam aracılık" rolü oynaması, zamana dayalı aile-iş çatışmasının kişisel başarı üzerindeki etkisinin cam tavan algısı üzerinden tamamen ortadan kalktığını göstermektedir. Bu durumda cam tavan algısı devreye girdiğinde, aile-iş çatışmasının kişisel başarıya doğrudan bir etkisi kalmamaktadır. Zamana dayalı aile-iş çatışmasının kişisel başarıya olan etkisinin aslında cam tavan algısının bir sonucu olarak ortaya çıktığı anlamına gelmektedir.

Strese dayalı aile-iş çatışması kişisel başarı arasında cam tavan algısının aracılık etkisi modeli için gerekli ön şart olan Strese dayalı aile-iş çatışmasının kişisel başarı üzerinde bir etkisi incelendiğinde $\beta: 0,010$ $p: 0,841$ $sd: 0,048$ bir etkisinin olmadığı görülmektedir. p değeri 0,005 ten büyük olması nedeniyle modelin oluşturulması için

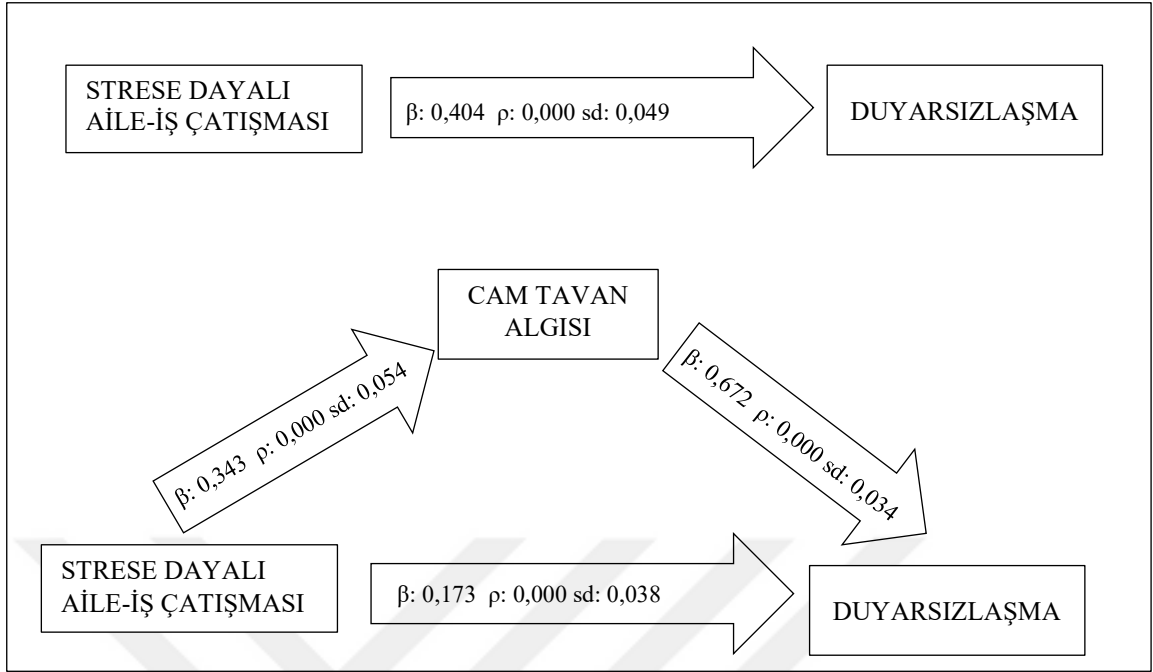
gerekli ön koşullardan birinin sağlanmadığı anlamına gelmektedir. Bu bulgular, strese dayalı aile-iş çatışmasının, incelenen örneklemde kişisel başarı üzerinde önemli bir etkisi olmadığını ortaya koymaktadır ($H_{3.4}$: Ret).



Şekil 11. Zamana Dayalı İş-Aile Çatışması Duyarsızlaşma Arasında Cam Tavan Algısının Aracılık Etkisi

Şekil 11’de görüldüğü üzere zamana dayalı iş-aile çatışmasının duyarsızlaşma üzerindeki etkisinde cam tavan algısının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir. Zamana dayalı iş-aile çatışması ile duyarsızlaşma arasındaki ilişki β 0,429 olarak bulunmuştur. Ancak, cam tavan algısı modele dahil edildiğinde bu ilişki 0,172’ye düşmektedir. Bu, cam tavan algısının kısmi bir aracılık rolü oynadığını gösterir. Cam tavan algısı, zamana dayalı iş-aile çatışmasının duyarsızlaşma üzerindeki etkisini belli bir ölçüde azaltmaktadır. Ancak modelde görüldüğü gibi cam tavan algısı üzerinden olan toplam etkiyi artmaktadır ($H_{3.5}$: Kabul).

Bu bulgu ile ilgili cam tavan algısına sahip bireylerin, iş-aile çatışması sonucu oluşan duyarsızlaşmayı, kariyerlerinde zaten karşılaştıkları diğer engellerle birlikte değerlendirdiğini göstermektedir. Bireyler iş-aile çatışmasından kaynaklanan stresin duyarsızlaşmaya olan etkisini, cam tavan algısı nedeniyle daha az hissettiği söylenebilir.



Şekil 12. Strese Dayalı Aile-İş Çatışması Duyarsızlaşma Arasında Cam Algısının Aracılık Etkisi

Şekil 12’de görüldüğü üzere strese dayalı aile-iş çatışmasının duyarsızlaşma üzerindeki etkisinde cam tavan algısının kısmi aracılık etkisi olduğu görülmektedir. Strese dayalı aile-iş çatışmasının duyarsızlaşma üzerindeki etkisi, başlangıçta β katsayısı 0,404 olarak belirlenmiştir. Ancak, cam tavan algısı modele dahil edildiğinde bu etki 0,173’e düşmektedir. Bu durum, cam tavan algısının bu etkide kısmi aracılık rolü oynadığını göstermektedir. Cam tavan algısı, strese dayalı aile-iş çatışmasının duyarsızlaşma üzerindeki etkisini kısmen azaltmaktadır. Başka bir deyişle, bireylerin cam tavan algısına sahip olmaları, strese dayalı aile-iş çatışmasının duyarsızlaşmaya olan etkisini hafifletmektedir. Ancak modelde görüldüğü gibi cam tavan algısı üzerinden olan toplam etkiyi artmaktadır ($H_{3,6}$: Kabul).

Cam tavan algısı, strese dayalı aile-iş çatışmasının duyarsızlaşma üzerindeki etkisini kısmen azaltarak, bireylerin bu çatışmadan kaynaklanan olumsuz etkileri daha az hissetmelerine katkıda bulunmaktadır.

Yapılan analizlere göre oluşturulan hipotezlerin sonuçları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 20. Hipotez Sonuçları

	HİPOTEZ	SONUÇ
H₁	İş-aile çatışması ile tükenmişlik arasındaki pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H₂	İş-aile çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır.	KABUL
H₃	Aile-iş çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır.	KISMEN KABUL /KISMEN RET
H_{2.1}	Zamana dayalı iş-aile çatışması duygusal tükenme arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır.	KABUL
H_{2.2}	Strese dayalı iş-aile çatışması duygusal tükenme arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır.	KABUL
H_{2.3}	Zamana dayalı iş-aile çatışması kişisel başarı arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır.	KABUL
H_{2.4}	Strese dayalı iş-aile çatışması kişisel başarı arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır.	KABUL
H_{2.5}	Zamana dayalı iş-aile çatışması duyarsızlaşma arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır.	KABUL
H_{2.6}	Strese dayalı iş-aile çatışması duyarsızlaşma arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır.	KABUL
H_{3.1}	Zamana dayalı aile-iş çatışması duygusal tükenme arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır.	KABUL
H_{3.2}	Strese dayalı aile-iş çatışması duygusal tükenme arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır.	KABUL
H_{3.3}	Zamana dayalı aile-iş çatışması kişisel başarı arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır.	RET
H_{3.4}	Strese dayalı aile-iş çatışması kişisel başarı arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır.	KABUL
H_{3.5}	Zamana dayalı aile-iş çatışması duyarsızlaşma arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır.	KABUL
H_{3.6}	Strese dayalı aile-iş çatışması duyarsızlaşma arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır.	KABUL

Tablo 20’de görüldüğü üzere zamana dayalı aile-iş çatışması ile kişisel başarı arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi vardır alt hipotezi (H_{3.3}) reddedilmiş diğer tüm hipotezler kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmanın bulguları, turizm sektöründe çalışan kadınların iş-aile/aile-iş çatışması, mesleki tükenmişlik ve cam tavan algısı arasında karmaşık ve çok boyutlu ilişkilerin olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle düzensiz çalışma saatleri, yoğun müşteri ilişkileri, yüksek stresli çalışma ortamı, turizm sektöründe çalışan kadınların iş-aile dengesini sağlama noktasında ciddi zorluklarla karşılaştıklarını göstermektedir. Araştırmanın temel bulgularına göre, kadın çalışanların iş-aile çatışması, hem iş hem de aile yaşamlarında denge kurma çabalarını olumsuz etkilemekte ve bu da mesleki tükenmişliğe yol açmaktadır. İş-aile çatışmasının farklı boyutları incelendiğinde, zamana dayalı çatışmanın, işin zaman baskısının aile sorumluluklarının yerine getirilmesini zorlaştırdığı ve bu durumun kadın çalışanlarda duygusal tükenmişlik yarattığı görülmektedir. Küçükkoç (2021) çalışması, kadınların yaşadığı aile-iş çatışmasının duygusal tükenmişliğe önemli bir katkı sağladığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, iş-aile çatışmasının kadın çalışanlar üzerinde yarattığı psikolojik baskı ve tükenmişlik düzeylerine dair araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Strese dayalı çatışmalar ise iş yerinde karşılaşılan baskı ve stresin aile yaşamını olumsuz etkilediğini, bu durumun aile içi ilişkileri bozarak iş verimliliğini de düşürdüğünü ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, kadın çalışanların iş performansında ve aile içi rollerinde dengeyi sağlama noktasında zorlandıkları ve bu durumun hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında olumsuz sonuçlar doğurduğu anlaşılmaktadır. Fındık (2016), çalışması, iş-aile çatışmasının kadın çalışanlarda cam tavan sendromunu tetiklediğini ancak cam tavan algısının demografik değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Mesleki tükenmişlik ise bu çalışmanın merkezinde yer alan bir diğer önemli konudur. Kadın çalışanların uzun çalışma saatleri, belirsiz görev tanımları, yüksek iş yükü ve düşük sosyal destek algısı nedeniyle mesleki tükenmişlik sendromu ile karşı karşıya kaldıkları tespit edilmiştir. Araştırma bulguları, iş-aile çatışmasının yoğun olduğu durumlarda kadınların duygusal tükenmişlik yaşadıklarını, işlerine olan bağlılıklarının azaldığını ve iş tatminlerinin düştüğünü ortaya koymaktadır. Bu tükenmişlik sendromu, sadece iş yaşamını değil, aynı zamanda kadın çalışanların sosyal ve aile hayatlarını da olumsuz etkilemekte, genel yaşam kalitelerinde düşüşe yol

açmaktadır. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşüş gibi tükenmişlik unsurlarının, özellikle turizm sektöründeki kadın çalışanlar arasında yaygın bir sorun olduğu anlaşılmaktadır. Ceyhan Bor ve Özbaşı'ın (2024), cam tavan sendromunun kadın çalışanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu ve cam tavan algısıyla tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır.

Bu araştırmada elde edilen önemli bulgulardan biri, cam tavan algısının ve bununla bağlantılı cinsiyet eşitsizliğinin, kadınların kariyer gelişimi üzerindeki olumsuz etkileridir. Cam tavan sendromu, özellikle üst düzey pozisyonlara yükselmek isteyen kadınların karşılaştıkları görünmez bariyerler olarak tanımlanmakta ve cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanan bu engeller, kadınların mesleki tatminini, motivasyonunu ve tükenmişlik düzeylerini olumsuz etkilemektedir. Özkan (2020), cam tavan sendromunun bir faktörü olarak öne çıkan "kraliçe arı" özelliğine sahip kadın yöneticilerle kadın çalışanların birlikte çalışmak istemediğini göstermiştir. Bu bulgu, kadın çalışanların yönetim kademelerinde kendi cinsiyetlerinden kaynaklanan desteği her zaman bulamadığını ve bu durumun kariyer gelişimlerinde ek bir engel oluşturduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre, cam tavan algısının yüksek olduğu kadın çalışanlar, kariyerlerinde ilerlemekte zorlanmakta, daha fazla stres yaşamakta ve tükenmişlik belirtileri göstermektedirler. Cam tavan sendromu, sadece mesleki ilerlemeye engel olmakla kalmamakta, aynı zamanda iş tatmini, motivasyon ve iş bağlılığı üzerinde de olumsuz etkiler yaratmaktadır. Bu durum, kadın çalışanların iş yerinde motivasyon kaybına uğramalarına ve ilerleyen dönemlerde işten ayrılma eğilimlerine neden olabilmektedir. Çelik (2018), kadın çalışanların yönetici pozisyonlarına yükselememesi ve adaletli bir çalışma ortamının eksikliği nedeniyle artan tükenmişlik düzeyleri sonucunda iş hayatından ayrılma eğiliminde olduklarını ortaya koymuştur. Bu sonuç turizm sektöründe kadın çalışanların kariyer gelişimlerini destekleyici politikaların eksikliği ile doğrudan ilişkilidir ve cinsiyet eşitliğini teşvik eden müdahalelerin önemini vurgulamaktadır.

Araştırmanın en dikkat çekici sonuçlarından biri, iş-aile aile-iş çatışması ile tükenmişlik arasındaki ilişkide cam tavan algısının aracılık etkisi olduğu görülmüştür. Cam tavan algısının iş-aile çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkilerde kısmi aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Cam tavan algısının, zamana dayalı iş-aile çatışmasının duygusal tükenme üzerindeki etkisini kısmen azalttığı, aynı zamanda strese dayalı iş-aile çatışmasının duyarsızlaşma üzerindeki olumsuz etkilerini hafiflettiği görülmüştür. Ancak cam tavan algısı üzerinden olan etkiyi arttırmaktır. Bu durum çalışan kadınların daha fazla tükenmişlik yaşamasına neden olmaktadır. Bu bulgu, cam tavan algısının, kadın çalışanların iş-aile dengesini sağlama sürecinde daha fazla tükenmişliğe yol açacağını göstermektedir. Diğer yandan, cam tavan algısının kişisel başarı üzerindeki tam aracılık rolü, kariyer hedeflerine ulaşmakta zorlanan kadınların kişisel başarı algılarının daha güçlü olduğunu ve bu durumun onların başarı hissini olumlu yönde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, cam tavan algısının yalnızca engelleyici bir faktör olmadığını, aynı zamanda çalışanların zorluklarla başa çıkma stratejilerini şekillendirme potansiyeline de sahip olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmanın bulguları ışığında, turizm sektöründeki iş-aile çatışması, mesleki tükenmişlik ve cam tavan algısına karşı daha kapsamlı ve etkili politikaların geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. İş yerlerinde esnek çalışma koşullarının sağlanması, kadın çalışanların hem iş hem de aile rollerini daha iyi dengelemelerine yardımcı olabilir. Özellikle uzaktan çalışma, esnek saatler ve iş paylaşımı gibi uygulamalar, kadınların iş-aile dengesini koruma çabalarını destekleyebilir. Aynı zamanda, iş-aile dengesini destekleyici örgütsel politikaların geliştirilmesi, kadın çalışanların mesleki tükenmişlik düzeylerini azaltarak iş tatminlerini ve verimliliklerini artırabilir. İş yerlerinde çocuk bakım hizmetlerinin sunulması veya ebeveyn izinlerinin genişletilmesi gibi politikalar, kadınların iş ve aile sorumluluklarını daha rahat dengelemelerine olanak tanıyabilir. Cam tavan algısının etkilerini azaltmaya yönelik olarak ise kadın liderlerin desteklenmesi ve kariyer gelişim programlarının teşvik edilmesi gerekmektedir. Mentorluk programları, liderlik eğitimleri ve kadın çalışanların yetkinliklerini artırmaya yönelik projeler, cam tavan sendromunu aşmada etkili stratejiler olabilir. Ayrıca, cinsiyet eşitliğini teşvik eden yasalar ve politikalar iş yerlerinde uygulanmalı, üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşmayı engelleyen kültürel bariyerler ortadan kaldırılmalıdır. Kadınların iş gücüne katılımı ve kariyer gelişimi

zerindeki etkileri araştıran daha geniş çaplı çalışmalar yapılmalı ve sektöre özgü çözüm nerileri geliştirilmelidir.

Sonuç olarak, bu araştırma, turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştığı sorunların yalnızca bireysel refah açısından değil, örgütsel verimlilik ve sektörel büyüme açısından da daha geniş çaplı politikalarla ele alınması gerektiğini vurgulamaktadır. Bu politikalar, kadın çalışanların hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında karşılaştıkları zorlukları hafifletecek ve iş yerinde cinsiyet eşitliğini teşvik ederek sektörün rekabet gücünü artıracaktır.



KAYNAKÇA

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., ve Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of abnormal psychology*. 87(1): 49-74.
- Acun, A. (2016). *İş Aile Çatışması ve Turist Rehberlerinin İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Açıkgöz, Ö. Ü. B., & Çakmak, A. F. (2023). Çalışan Annelerin İş-Aile Çatışmasıyla Başa Çıkma Stratejileri Üzerine Bir Alan Araştırması1. *Bartın University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences/Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(28).
- Adak, N. (2007). Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı. *Sosyoloji Dergisi (Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı)* (17), 137-152.
- Aiken, M., ve Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507.
- Akdöl, B. (2009). *Cam Tavan ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık; İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Akın, A., Tunca, M., ve Bayrakdar, İ. (2017). İş-Aile Çatışması Ölçeği (İAÇÖ) Türkçe Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu* . 39-44. Alanya: Alaaddin Keykubat Üniversitesi.
- Akman, T. (2019). *Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Aktaş, H. ve Gürkan, G. Ç. (2015). İş-aile ve aile-iş çatışması ile bireysel performans etkileşiminde mesleki bağlılığın aracı rolü: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 16(2), 139-154.

- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015) Bireylerin Örgütsel Sessizlik Tutumlarında İş Doyumu ve Duygusal Tükenmişlik Algılarının Rolü. *Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24): 205-230.
- Akyüz, S. (2015). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Safranbolu Bölgesindeki Otel ve Konaklardaki Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Karabük: Karabük Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alam, S., Biswas, K., ve Hassan, K. (2009). A Test of Association Between Working Hour and Work-Family Conflict: A Glimpse on Dhaka's Female White Collar Professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(4): 27-35.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2): 278-308
- Allen, T. D., ve Finkelstein, L. M. (2014). Work-family conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3): 376-384
- Alloy, L. B., Peterson, C., Abramson, L. Y., ve Seligman, M. E. P. (1984). Attributional style and the generality of learned helplessness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3): 681-687
- Altıok Gürel, P. (2018). İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler için Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 16(16): 31-44.
- Altun, F. (2017). Kadının Fenni. İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- Aras, M., ve Karakiraz, A. (2013). İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(1): 1-14.
- Aras, M., ve Karakiraz, A. (2013). Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. *Siyaset,Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(4): 1-14.

- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008), Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (Goü Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 10(2): 69-96.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32: 21 46.
- Arıkan, Ç. (1996). Halkın Boşanmaya İlişkin Tutumları Araştırması. Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.
- Arslan, M. (2012). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Dergisi*. 2(3), 99-113.
- Aslan, Ş., ve Güzel, Ş. (2018). Duygusal Zekâ, Problem Odaklı Stresle Başa Çıkma, İyileşme ve Duygusal Tükenme İlişkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 16(31). 59-82.
- Atay, A. (2020). *İş Yükü Fazlalığı ile İş Aile Çatışması Arasındaki İlişki: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma (MEB Ankara Merkez Teşkilatı Örneğinde)*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Aycan, Z. (2001). Kadınların Kariyer Gelişimini Etkileyen Bireysel, Ailevi, Kurumsal ve Toplumsal Tutumlar ve Destek Mekanizmaları. 9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler.
- Aydağ, P. (2012), Turizm Sektöründe Cam Tavan Sendromu: Adana ve Hatay İllerindeki 4-5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri ve IATA Üyesi Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, M., Tekin, M., Can, B., ve Özkaya, C. (2016). Türkiye'de Aile Ailenin Yapısal Özellikleri İşlevleri ve Değişimi. İstanbul: SEKAM Yayınları.
- Aytaç, S. (2001). Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1), 1-4.
- Bacharach, S., Bamberger, P. A., ve Conley, S. (1991). Work-home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work. *Journal of Organizational Behavior*, 12(1): 39-53.

- Bährer-Kohler, S. (2012). Social determinants and mental health. New York: Nova Science Publishers.
- Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 22(3): 309-328.
- Balak, D. (2013). *Sınırsız Kariyer Perspektifinde İş-Aile Çatışması ve Kariyer Bağlılığının Kariyer Hareketliliği Üzerindeki Etkisi: Kayseri ilindeki imalat işletmelerinde bir araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcıoğlu, İ., Memetali, S., ve Rozant, R. (2008). Tükenmişlik Sendromu. *Dirim Tıp Gazetesi*, 83(1): 99-104.
- Bayar, M.(2021). Örgütlerde İş-Aile Çatışması ve Çatışma Yönetiminde Çözüm Stratejileri. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*. 8(1): 65-74,
- Baykal, B. (2014). Çalışma Saatleri İş-Aile Çatışması Açısından Belirleyici Midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(2): 8-23.
- Baykal, E. (Aralık 2018), Sosyal Kimlik Teorisi Perspektifiyle Kraliçe Arı Sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*. 8(16): 159-175.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*. [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Bedük A. (2005). Türkiye’de çalışan kadın ve kadın girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 3(12): 106-117.
- Bielby, W. T., Baron, J. N. (1986). Men and women at work: Sex segregation and statistical discrimination. *American journal of sociology*, 91(4), 759-799.
- Birleşmiş Milletler. (2021). Kadınların işgücüne katılımı: Son eğilimler. <https://www.unwomen.org//media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2021/womens labour-force-participation-2021-infographic-en.pdf>

- Boz , F. (2019). *Hemşirelerde İş Yükü, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ile Psikolojik Taciz Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sakarya Kamu Hastaneleri Örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]Sakarya Üniversitesi.
- Bozkurt, Ç. (2018). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi ve İş Doyumu İle İlişkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul: Maltepe Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bozkurt, Ç. Ö. (2012). Kadın Akademisyenlerde İş-Aile Çatışması Ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi Uluslararası Kadın Konferansı Bildiriler Kitabı, İzmir, 85-97.
- Bozkurt, V. (2015). Değişen Dünyada Sosyoloji. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Burke, R. J., ve Greenglass, E. R. (1995). A longitudinal examination of the cherniss model of psychological burnout, 40(10): 1357-1363.
- Burley, K. A. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *The Journal of Social Psychology*, 135(4), 483–497.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 1(1), 1-10.
- Can, İ. (2019). Ailenin Tarihsel Gelişimi: Dünü, Bugünü ve Yarını. (Aydın M. Ed.), Konya: Çizgi Kitabevi.
- Cardenas, Rebekah A. ve D. A. Major; (2005) Combining Employment and Breastfeeding: Utilizing A Work-Family Conflict Framework to Understand Obstacles and Solutions. *Journal of Business and Psychology*. 20(1): 31-51.
- 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.
- Carnicer, M. P. De L.; Sanchez A. M.; Perez M. ve Jimenez M.A, (2004), Work-Family Conflict in a Sourhern European Country. *Journal of Managerial Psychology*. 19(5): 466-489.

- Cephe, P. T. (2010). İngilizce Öğretmenlerini Tükenmişliğe Sürükleyen Etmenler Üzerine Bir Çalışma. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 38(38): 25-34.
- Ceyhan Bor, S. ve Özbağış, A. (2024). Cam Tavan Sendromunun Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık ve Düzenleyicilik Rolü. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2024 21(2): 955–971.
- Ceyhan, A.A. ve Siliğ, A. (2005). Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyi Ve Uyum Düzeyi Arasındaki İlişkiler. *Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(2): 43-55.
- Ceylan , A., ve Ulutürk, Y. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1): 48-58.
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self Efficacy, and Family Background, *The Career Development Quarterly*, 3(54), 202-215.
- Cingöz, A. ve Kaya, A. (2018). İş-Aile çatışmasının iç girişimcilik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik turizm sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma, *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 22 (2): 127-153.
- Cordes, C. L., ve Dougherty, T. W. (1993). A Review And An İntegration Of Research On Job Burnout. *Academy Of Management Review*, 18(4): 621- 656
- Cotter, D.A., Hermsen, J.M., Ovadia, S., ve Vanneman, R., (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces* 80 (2):655–681.
- Cüceloğlu, D. (2019). İnsan ve Davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çaha, H., Çaha, Ö., ve Yılmaz, E.S.A (2016),Türkiye’de Cam Tavan Sendromu Hizmet Sektöründe Kadın, KADEM-Kadın ve Demokrasi Derneği
- Çakar, N. D. ve Ceylan, A. (2005) .İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1): 52-66.
- Çakır, M. (2011). *İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Çarıkçı, H. İ., ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(9): 153-170.

- Çarıkçı, İlker H.; (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve örgütsel Boyutlar)* [Yayımlanmamış Doktora Tezi] Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, E.,N. (2018). *Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromunun Tükenmişlik Düzeylerine Etkilerinin İncelenmesi: Kamu Sektörü Ve Özel Sektör İstanbul İl Örneği.* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çelik, M., ve Turunç, Ö. (2009). Aile-İş Çatışması, İş Stresi ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. *Savunma Bilimleri Dergisi*. 8(2):217-245.
- Çelik, O. M. (2023). Examining The Concept Of Occupational Burnout And The Level Of Occupational Burnout In Terms Of Demographic Variables. *Press Academia Procedia* 17(1):101-104.
- Çetin, A. (2011). *Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa İli Tekstil Sektöründe Bir Alan Araştırması.* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Çetinceli, K., ve Çarıkçı, İ. H. (2020). İş-Aile Çatışması Neden Ve Sonuçları: Kuramsal Bir Değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(7): 174-192.
- Çimen, S. (2007). *İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları Ve Yeterlik Algıları* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çolak, S. (2018). Kabin Memurlarında İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini ve Kariyer Tatmini Üzerindeki Etkileri: THY Örneği. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çuhadar, M. (2008). Örgütsel Davranışta Seçme Konular. (M. Özdevecioğlu, ve H. Karadal Ed.). Ankara: İlke Yayınevi.
- Derin, N. (2020). Dünyadan ve Türkiye’den Örneklerle Cam Tavan Sendromu. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2):137-154.

- Derks, B., Ellemers, N., Van Laar, C., ve De Groot, K. (2011). Do Sexist Organizational Cultures Create The Queen Bee?. *British Journal of Social Psychology*, 50(3): 519-535.
- Dolgun, U. (2010). Tükenmişlik Sendromu, (Editör: Özler, D. E.) Örgütsel Davranışta Güncel Konular. *Ekin Yayınevi*.
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören İlçesi Genel Liseler Ve Teknik Ticaret Meslek Liselerinde Görevli Öğretmenlerde Tükenmişlik Durumu Araştırması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. 55(1):51-62.
- Dozier, D., M. (2005). İletişim ve Halkla İlişkiler Uygulayıcılarının Örgütsel Roller, James E. Grunig (ed), Halkla İlişkiler ve İletişim Yönetiminde Mükemmellik, Elif Özsayar (çev), Rota Yayınları, İstanbul, 349-377.
- Duru , A. (2020). *İş-Aile Çatışması: Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Efeoğlu, İ. (2006) *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi] Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Efeoğlu, İ. Efe.,ve Özgen H., (2007) İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2):237-254
- Elloy, D. F.; (2004). Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study. *Cross Cultural Management*, 11(4):17-27.
- Er O.,ve Adıgüzel O.,(2015). ‘Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik’. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (RTEÜ Journal of SocialSciences)* 2 : 163-175.
- Eraydın, A. (1998). Ekonomik Başarının Yükünü Üstlenenler. Dış Pazarlarda Rekabet Gücü Kazanan Konfeksiyon Sanayinde Kadın Emeği. Kadın Emeği Ve İstihdamındaki Değişmeler. İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı.
- Erdoğan, İ. (1994). İşletmelerde Davranış. İstanbul: Beta.

- Erer, B. (2021). İş-Aile Çatışmasının Bir Öncülü Olarak İşkoliklik . *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 10 (3): 2796-2811.
- Ergene, H. (2010). *Kamu Çalışanlarında Tükenmişlik Olgusu Tüvasaş Örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Sakarya Üniversitesi.
- Ergin, C. (1992). Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Türkiye Uyarlaması. *Psikoloji Dergisi*, 7(23): 25-35.
- Erikli, S. (2020). Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2(1): 39-60.
- Ersanlı, K. (2014). Aile İçi İlişkilerin Dayandığı Psikolojik Temeller. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1): 51-54.
- Ersöz, B. (2017). *İş-Aile Çatışmasının İşgören Performansı Üzerine Etkisi: Bilgi Teknolojileri Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertemli, H. B. (2011). *İş Aile ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Faniko, K., Ellemers, N., ve Derks, B. (2016). Queen Bees and Alpha Males: Are succesul wom en more competitive than succesul men?. *European Journal of Social Psychology*, 46(7):903-913.
- Fındık, E. (2019). *Cam Tavan Sendromu: Kariyer Engellerinin Kadın Yöneticiler Üzerindeki Etkileri* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Ford, M. T., Heinen, B. A. ve Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1): 57-80.
- Fretwell, E. C., Lewis, C. C., ve Hannay, M. (2013). Myers-Briggs Type Indicator, A/B Perosonality Types, and Locus of Control: Where Do They Intersect? *American Journal of Management*, 13(3): 57-66.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of social issues*, 30(1): 159 165.

- Freudenberger, H. J. ve G. Richelson (1981). Burn-Out; How to Beat the High Cost of Success, Bantam Boks, Doubleday & Company, Inc.
- Frone, M. R., Russell, M., ve Cooper, M. L. (1997). Relation of work– family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 70:325–335. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x>
- FU, Carmen K. ve Margaret A. Shaffer; (2001). The Tug of Work and Family *Personnel Review* 30(5): 502-522.
- Gallagher R. (2013). Compassion Fatigue. Canadian Family Physician. *Medecin de famille canadien*, 59(3), 265–268.
- Gasimova, (2019). *İş-Aile Çatışmasının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Giray, M. D. ve Ergin, C. (2006). Çift- Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi* 21 (57): 83-101.
- Gornick, J.C. ve Meyers, M.K. (2003) Families That Work Policies for Reconciling Parenthood and Employment. *Industrial & Labor Relations Review* 58(1):147-149.
- Gökçe, B. (2011). Aile Sosyolojisi (A. Kasapoğlu, & N. Karkıner Ed.), Eskişehir: AÖF Yayınları.
- Gökçe, O., & Şahin, A. (2003). Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3(6):33-156.
- Gönen, E., Hablemitoğlu, Ş., ve Özmete, E. (2004). İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi: Akademisyen Kadınlar Üzerinde Bir Araştırma. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.
- Gönüllü, M., ve İçli, G. (2001). Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1):81-100.

- Greenglass, E. R., ve Burke, R. J. (2001). Downsizing And Restructuring, İmplications For Stress And Anxiety. *Anxiety, Stress, and Coping*, 14(1): 1–13. Doi:[10.1080/10615800108248345](https://doi.org/10.1080/10615800108248345)
- Greenhaus, H. J., ve Beutell, J. N. (1985). Sorurces of Conflict Between Work and Family Roles *The Academy of Management Review*, 10(1):76-88.
- Grint, K. (2005). The Sociology of Work: An Introduction. UK: Polity Press.
- Groot, G. (2010). *Queen Bee Behaviour: A Women's Fight, Under Which Conditions Does it Appear and How Can it be Reduced?*. [Master Thesis]. Holland: University of Groningen Faculty of Economics and Business.
- Güdü, M., Erol, Ş., Yağcıbulut, Ö., Uğur, Z., Özvarış, Ş. B., Ve Aslan, D. (2005). Ankara'da Bir Tıp Fakültesinde Okuyan Son Sınıf Öğrencilerde Tükenmişlik Sendromu. *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 14(8):169-173
- Gül, H., ve Oktay, E. (2009). Türkiye ve Dünya'da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18) :422-436.
- Gülertekin Genç, S., Genç, V. ve Gümüş, M. (2016). Otel İşletmelerinde Duygusal Zekanın İş Stresi ve İş Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1): 97-112.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S. ve Kutanis Özen, R. (2009), Çalışanların Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(3):481-497.
- Hâkim, C. (1992). Explaining Trends İn Occupational Segregation: The Measurement, Causes, And Consequences Of The Sexual Division Of Labour. *European Sociological Review*, 8(2):127-152.
- Hareli, S., Klang, M., ve Hess, U. (2008). The Role of Career History in Gender Based Biases in Job Selection Decisions. *Career Development International*, 13(3): 252-269.
- Harlander, S. K. (1996). Breaking Through The Glass Ceiling: An İndustrial Perspective. *Journal of Animal Science*, 74(11): 2849-2858

- Hasyurt, R. (2017). *İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: İstanbul'da Enerji Sektöründe Türk ve Çinli Yönetici Çalıştıran Bir İşletme Örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü.
- Heilman ME, Wallen AS, Fuchs D, ve Tamkins MM. 2004. Penalties For Success: Reactions To Women Who Succeed At Male Gender-Typed Tasks. *J. Appl. Psychol.* 89(3):416–27
- Izgar, H. (2000). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri Ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği). [Http://Acikerisim.Selcuk.Edu.Tr/Xmlui/Handle/20.500.12395/3994](http://Acikerisim.Selcuk.Edu.Tr/Xmlui/Handle/20.500.12395/3994) Erişildi.
- Izgar, Hüseyin. Okul yöneticilerinde tükenmişlik. Ankara: Nobel Yayınları, 2001.
- İlkkaracan, İ. (2010), Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Doğru İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları, Metis Yayınları: İstanbul
- İraz, R, ve Ganiyusufoğlu, A (2011). Örgütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(5):451-472
- İraz, Rıfat, (2009). Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Tutumlarının Karşılaştırılması. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 21-23 Mayıs, Eskişehir: 277-284.
- Kabataş, A. K. (2020). *Ofis Çalışmalarında Tükenmişlik Sendromu ve Ergonomik Risk Değerlendirmesi: Bir Kamu İdaresi Örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Üsküdar Üniversitesi.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1): 29-32.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.
- Kan, Ü. D. (2008). Bir Gurup Okul Öncesi Öğretmeninde Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 16 (2): 431-438.

- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life. In *The gender gap in psychotherapy* 53-78 Springer, Boston, MA.
- Karabal M,A.,ve Çakı N.,(2021). Çalışma Yaşamında Kadınların Karşısına Çıkan Sosyal ve Psikolojik Engeller: Cam Tavan Sendromu ve Kraliçe Arı Sendromuna İlişkin Tezlerin İncelenmesi. *Journal of Theoretical&EmpiricalResearch on Management*, 1(1): 47-64.
- Karabetyan, L. (2020). Kadın akademisyenlerde politik becerinin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması üzerine etkisi: Vakıf üniversiteleri örneği. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, (20), 87-106.
- Karakılıç, N. Y. (2019) Evaluation Of Glass Ceiling Syndrome İn Terms Of Gender Discrimination Perception. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(2): 214-233.
- Karakulak, H. (2019). *İş-Aile ve Aile-İş Çatışması İle İş-Aile Hayat Tatmininin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hatay: Mustafa Kemal Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karapınar, P. B., İlsev, A., ve Ergeneli, A. (2006). İş-Aile ve Aile İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2):85-108.
- Karatepe, O. M., ve Bekteshi, L. (2008). Antecedents and Outcomes of Work–Family Facilitation and Family–Work Facilitation Among Frontline Hotel Employees. *School of Tourism and Hospitality Management*, 27(4): 517-528.
- Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, Çev. Halil Can ve Yavuz Bayar, Doğan Basımevi, Ankara.
- Kaya, E. (2010). *İş Stresi Ve Tükenmişlik Duygusunun İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Sağlık Personeli Üzerinde Bir Uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, O. (2003). *İş-aile Çatışmasının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma Eğilimine Etkileri*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 20(5):192-212.
- Kayasandık, A.E. (2013). *İş-Aile Çatışması ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kazımlı, G. (2020). *Turizm Sektörü Çalışanlarında İş-Aile Çatışması ve Duygusal Emek İlişkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kazu, İ. Y., ve Yıldırım, D. (2021). Mesleki Tükenmişlik: Etki Eden Faktörler, Belirtileri ve Sonuçları. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(2):462-473.
- Kinnunen, U., ve Saija M.,(1998).Antecedents and Outcomes Of Work-Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2): 157-177.
- Kızanlıklılı, M., ve Koç, H. (2017). İş-Aile ve Aile-İş Yaşamı Çatışma ile İşgören Performansı Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(1): 114-130.
- Kim, J.L.S. ve Ling, C.S. (2001) Work-Family Conflict Of Women Entrepreneurs İn Singapore. *Women İn Management Review*. 6(5): 204-221.
- Konak, G. (2021). *İş-Aile Çatışmasının İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Tükenmişliğin Aracılık Rolünün Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Hitit Üniversitesi Lisansüstü eğitim Enstitüsü, Çorum.
- Kopuk, M. B. (2019). *İş Doyumu ve İş Aile Çatışması Arasındaki İlişki: Eczane Teknikerleri Üzerine Bir Araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Könezoğlu, B. (2006). *Aile ve Ailenin Korunması*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kumaş, H., ve Fidan, F. (2005). Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinden Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(50):507-532.

- Küçükkoç, G. (2021). *Çalışan Kadınlarda İş-Aile Çatışması Ve Tükenmişlik Üzerine Bir Araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3):243-251.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L., ve Barton, S. M. (2006). The Impact Of Job Satisfaction On Turnover Intent: A Test Of A Structural Measurement Model Using A National Sample Of Workers. *Social Science Journal*, 43(2):233-251. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2006.03.006>.
- Langle, A. (2003). Burnout-Existential Meaning And Possibilities Of Orevention. *European psychotherapy* 14(1): 107-122.
- Larson, E. L., ve Yao, X. (2005). Clinical Nurses' Intentions To Stay İn Their Positions: Impact Of Role Stressors, Effective Leadership, And Supportive Management. *Nursing Economics*, 23(1):1- 6.
- Leiter, M. P., ve Maslach, C. (2004). Areas Of Worklife: A Structured Approach To Organizational Predictors Of Job Burnout. *Research İn Occupational Stress And Well-Being*, 3(1) : 91-134.
- Luk, Dora M. ve Margaret A. Shaffer; (2005). Work and Family Domain Stressors and Support: Within and Cross-Domain Influences ob Work Family Conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(8):489-508.
- Madsen, Susan R.; (2003). The Effects of Home-Based Teleworking on Work-Family Conflict. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1): 35-58.
- Marchese, Marc C. Bassham, G., ve Ryan J.,(2002). Work Family Conflict: A Virtue Ethics Analysis. *Journal of Business Ethics*, 40(5): 145-154.
- Maslach C, ve Susan E. J, (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*,. 2(2): 99-113.

- Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions In Research And Intervention, *American Psychological Society*, 12 (5): 189-192.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Of Psychology*, 52(1):397-422.
- Maslach, C., ve Leiter, M. P. (2017). Understanding burnout: New models.
- McKeachie, J. R., Appel, M. F., Kirchner, U., Schindler, R. N., ve Benter, T.(2004).Observation of a heterogeneous source of OClO from the reaction of ClO radicals on ice, *J. Phys. Chem.* 108(43):16786–16797. Doi:10.1021/jp049314
- Meier, S. (1983). Toward a Theory of Burnout. *Human Relations*, 36(10): 899-910.
- Nazlıoğlu, E H, (2009). *Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
- Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Adana İli Örneği* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Adana.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1): 56 78.
- Önderoğlu, S. (2010). *Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar*. [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi] Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Önel, N. (2006). *İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Sakarya Üniversitesi.
- Ören, K., ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *Emek ve Toplum Dergisi* 1(1):34-59.
- Örmen, Uğur, (1993). *Tükenmişlik Duygusu Ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007).Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*.14 (2) : 117-135.
- Özdevecioğlu M.,ve Çakmak Doruk N., (2015). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının çalışanların iş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(33):69-99.
- Özen, S., ve Uzun, T. (2005). İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3):128-147.
- Özgüner, M. (2011). *Örgüt Kültürü ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Bozok Üniversitesi Örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bozok Üniversitesi.
- Özkalp, E. (2017). *Sosyolojiye Giriş*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özkan E.,(2020). Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan Ve Kraliçe Arı Sendromu. *Sosyolojik Düşün Dergisi*, 5(2): 127-138.
- Özkan, Ç. (2019). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 1(7):574-596.
- Özkan, D. (2014). Modern Sosyal Hayatta Kadının Toplumsal Cinsiyetinin ve Rollerinin Dönüşümü: Geleneğe Karşı Modernite. *Journal of Turkish Studies* 9(2):1239-1252.
- Özmutaf, M. N. (2007). Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 8(2):41-60.
- Öztürk U,C.,ve Cevher E.,(2015).İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing.*Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 34(1):151-174.
- Öztürk, N. (2008). *Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi Ve Performansa Etkileri*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özülke, F. (21 Mart 2016). İş Yaşamında Kadın Savaşları: Kraliçe Arı Sendromu. <http://fusunozulke.com/kralice-ari-sendromu/> . (31.3.2024).

- Parasuraman, S., ve Simmers A. C. (2001). Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: a Comparative Study. *Journal of Organizational Behavior*. 22(5):551-568.
- Payne, S. (2005). Gender And Career Progression: The Barriers Women Face. *Journal Of Management Studies*, 42(5) :951-970.
- Pines, A.M. (2003). Occupational Burnout: A Cross Cultural Israeli Jewish-Arab Perspective And Its Implications For Career Counselling. *Career Development International* 8(2): 97-100.
- Pines, A.M. Ve E. Aranson (1988). Career Burnout Causes And Cures, The Free Pres, New York.
- Ragins, B. R., & Sundstrom, E. (1989). Gender and power in organizations: A longitudinal perspective. *Psychological Bulletin*, 105(1): 51–88. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.105.1.51>
- Ragins, B. R., Townsend, B., Mattis, M. (1998), Gender gap in the Executive Suite: CEOs and Female Executives Report on Breaking the Glass Ceiling. *Academy of Management Executive*, 12, (1): 28-42.
- Ridgeway, C. L. (2001). Gender, Status, and Leadership. *Journal of Social Issues*, 57(4): 638-647.
- Rizzo, J. R., House, R. J., ve Lirtzman, S. I. (1970). Role Conflict And Ambiguity İn Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2):150-163.
- Russell H, O’Connell PJ ve McGinnity, F. (2009) The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-Life Conflict and Work Pressure in Ireland *Gender, Work&Organization* 16(1): 73–97.
- Sabuncuoğlu, Z., ve Tüz, M. (2005). Örgütsel Psikoloji. Bursa: Alfa Aktüel Basım.
- Salihoğlu, G. H, (2014). *Çalışanların Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğın Rolü Üzerine Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Hitit Üniversitesi.

- Salminen, S., Andreou, E., Holma, J., Pekkonen, M., ve Mäkikangas, A. (2017). Narratives of burnout and recovery from an agency perspective: A two-year longitudinal study. *Burnout Research*, 7:1–9. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.08.001>
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, Psychological and Occupational Consequences of Job Burnout: *A Systematic Review of Prospective Studies*.12(10):1-29.
- Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi Ve Bir Uygulama*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] İstanbul.
- Sarıyıldırım, R. (2014). *Örgüt Kültürü Ve Tükenmişlik İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Araştırma (Gaziantep Vergi Dairesi Başkanlığı Örneği)* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Hasan Kalyoncu Üniversitesi.
- Sayıldı, H. (2020). *İş-Aile Çatışması Ve İş Stresinin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Karabük Üniversitesi.
- Schaufeli, W. B. ve Van Dierendonck, D. (1993). The Construct Validity Of Two Burnout Measures. *Journal Of Organizatioanl Behavior*, 14(7): 631-647
- Seligman, M. E. P. (1975). "Helplessness: On Depression, Development, and Death."
- Sezen, B. (2008). *Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Çanakkale On sekizmart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Šorgo, A., Lamanauskas, V., Slavica, Š. Š., Ersozlu, ZN, Tomažič, I., Kubiato, M., ... Ve Uşak, M. (2017). Fen Derslerine Yönelik Motivasyon, Pedagoji Dersleri Ve Genel Öz Yeterlik Arasındaki İlişkiler Üzerine Uluslararası Çalışma. *Avrasya Matematik, Fen Ve Teknoloji Eğitimi Dergisi* , 13 (10), 6497-6508.
- Soysal, A., (2010). Polislerde Tükenmişlik: Bazı Demografik Değişkenler Açısından K.Maraş Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi Alaeddin Yavaşca Özel Sayısı*.
- Stoner, C., Hartman, R., ve Arora, R. (1991). Work/Family Conflict: A Study of Women In Management, *The Journal of Applied Business Research*, 1(7):67-74.

- Sürgevil Dalkılıç, O. (2014). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu. Nobel Yayın.
- Şahin, M. ve Ateş, A. (2017). İş Hayatında Tükenmişlik Ve Seyahat Acentası Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Hakemli İletişim Ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi* 1(16) :21-39
- Şatır, F. S., (2002), *Work-Family Conflict: In Relation With Job Involvement and Family Involvement*, [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, M. N., ve Koç, H. (2020). İş-Aile Çatışmasının İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3),: 3072-30881
- Şirin, M. S. (2019). *Ağır İş Yüğü İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki Ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü*. [Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi]. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi.
- Şirvanlı Özen, D. (1998). *Eşler Arası Çatışma ve Boşanmanın Farklı Yaş ve Cinsiyetteki Çocukların Davranış ve Uyum Problemleri ile Algıladıkları Sosyal Destek Üzerindeki Rolü*. [Yayımlanmamış Doktora tezi] Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2001). Computer-Assisted Research Design and Analysis, Allen and Bacon Inc., Needlham Heights, MA (USA).
- Tan, J. (2008). Breakingthe “Bamboocurtain” Andthe “Glassceiling”: Theexperience Of Womenentrepreneurs İn High-Techindustries İn An Emerging Market. *Journal Of Business Ethics*, 80(3):547-564.
- Taysı, Kemal, (2012). *Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Kırklareli İlinde Bir Araştırma*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Tekirdağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Temizkan, S. P., ve Arı, Ö. (2019). Turist Rehberi Adaylarının Kişilik Özelliklerinin Mesleğin Gerekleri Açısından Değerlendirilmesi, *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*, 2(1): 65-79.

- Tınar, M. Y. (1996). Çalışma Psikolojisi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Kitapları.
- Toptaş Arslan, G. (2018). Çalışmanın Evrimi: Sanayi Toplumundan Sanayi Ötesi Topluma Geçiş. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1):145-162.
- Torun, A. (1995). Tükenmişlik, Aile Yapısı Ve Sosyal Destek İlişkileri [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tosun, K. (1992). İşletme Yönetimi. Ankara: Savaş Yayınları.
- Tubre, T., ve Collins, J. (2000). A Meta-Analysis of the Relationship Between Role Ambiguity, Role Conflict and Job Performance. *Journal of Management*, 26(1):155-169.
- Turgut, F. (2017). Tarihsel Süreçte Aile Kurumunun Dönüşümü ve Geleceğine Yönelik Çıkarımlar. *Medeniyet ve Toplum Dergisi* 1(1):93-117.
- Tutar, H. (2004). İş Yerinde Psikolojik Şiddet. Ankara: Barış Yayınları.
- Tükeltürk, Ş.A. ve Perçin, N.Ş. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2):113-128.
- Türe, M. E. (2008). Özel Eğitim Sektöründe Çalışan Eğitimcilerin Tükenmişlik Düzeyleri. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Maltepe Üniversitesi.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2024). <https://sozluk.gov.tr/>
- Uğur, G. (2023). *Kuşaklararası Farklılaşma: X-Y-Z Kuşaklarının İş-Aile Çatışması Ve Liderlik Tutumlarının Karşılaştırmalı Analizi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
- Um, M. Y., ve Harrison, D. F. (1998). Role Stressors, Burnout, Mediators, And Job Satisfaction: A Stress-Strain-Outcome Model And An Empirical Test. *Social Work Research*, 22(2):100-115.
- Uzlu, T. (2018). *Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Uzun Güripek, C, ve Güripek, E. (2022) İş-Aile\ Aile-İş Çatışmasının Yaşam Doyumuna Etkisi: Yiyecek ve İçecek İşletmelerinde İnceleme. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel Dergisi*, 5(4):1718-1732.
- Uzun, Y. (2013). *Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dershaneler Örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünsar , S., ve Oğuzhan , A. (2009). İmalat Sektöründe Çalışanların Bazı Değişkenler Açısından Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2): 243-262.
- Voydanoff, P. (1988). Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict Author(s). *Journal of Marriage and Family*, 50(3):749 761.
- Voydanoff, P. (2004), The Effects Of Work Demands And Resources And Work-To-Family Conflict And Facilitation. *Journal Of Marriage And Family*, 66(2): 398-412.
- Vural, C. (2016). *Tükenmişlik sendromu ve başa çıkma stratejileri: AFAD Ankara Birlik Müdürlüğünde görev yapan sivil savunma arama ve kurtarma personeli üzerine bir analiz* (Master's thesis, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Wallace, JE, Lemaire, JB & Ghali, WA (2009). Hekim Sağlığı: Eksik Bir Kalite Göstergesi. *Neşter*, 374 (9702), 1714-1721. DOI: [10.1016/S0140-6736\(09\)61424-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(09)61424-0)
- Watson, D., Clark, L., ve Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The Panas Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6):1063-1070.
- Winslow, S. (2005). Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977 – 1997. *Journal of Family Issues*, 26(6): 727-755.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women İn Management*. ILO, Geneva.
- Wiseman, R. (2016). *Kraliçe Arılar ve Taklitçiler*. (Çev: Nalan Tümay). İstanbul: Okuyanüs Yayınları.

- Yavuz, F. (2020). *Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Miyopi ve Tükenmişlik Sendromu İlişkisi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Bahçeşehir Üniversitesi.
- Yılmaz, H. (2004). *Sevgili Anne ve Babacığım Lütfen Bu Kitabı Okur Musunuz!* Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Yiğitel, B. (2021). *Geniş Grup Kimliği Bağlamında Çatışma Sonrası Gruplarda Çatışma Yönetimi ve Kimlik İnşası- Bosna Hersek Örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Yoğun Erçen, A. (2008). *Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi] Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Yörükoğlu, S. (2008). *Özel Bir Hastanede Çalışan Sağlık Personelinin Rol Çatışması, Rol Belirsizliği ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yüksel, E. (2017). *Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özellikleri ile İlişkisi: Tunceli Örneği*. [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tunceli.
- Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2): 301-314.
- Yüksel, Ö. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Yürüten, M. (2014). İş Yaşamındaki Kadınlar / Kraliçe Arı Sendromu. <http://www.dpsikiyatri.com/IsYasamindakiKadinlar.asp> . (24.03.2024).
- Zedeck S, ve Mosier K L (1990) Work İn The Family And Employing Organization. *American Psychologist* (45): 240-251.
- Zel, U. (2002). İş Arenasındaki Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2):39-48.