



T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**KADIN SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA
TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNE İLİŞKİN TUTUMLARIN
İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI İLE İLİŞKİSİ**

Leylicem SEÇGİN
Yüksek Lisans Tezi

Sosyal Hizmet Anabilim Dalı
Sosyal Hizmet Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Kevser TARI SELÇUK

Bandırma 2022

T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**KADIN SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET
ROLLERİNE İLİŞKİN TUTUMLARIN İŞ-AİLE YAŞAM
ÇATIŞMASI İLE İLİŞKİSİ**

Leylicem SEÇGİN
Yüksek Lisans Tezi

Sosyal Hizmet Anabilim Dalı
Sosyal Hizmet Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Kevser TARI SELÇUK

Bandırma 2022



BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEZ ONAYI

Bu çalışma 21/07/2022 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Sosyal Hizmet Anabilim Dalı, Sosyal Hizmet Tezli Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışması ile elde edilmemiş bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

(21/07/2022)

Leylicem SEÇGİN

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve özellikle tez çalışmam boyunca benden bilgisini, ilgisini ve tecrübesini esirgemeyen ve yüksek lisans eğitimim her aşamasında bana rehberlik eden tez danışmanım Doç.Dr. Kevser TARI SELÇUK'a, katkıları ile değerli tez jürisi üyelerine, Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Anabilim Dalı öğretim elemanlarına ve vakit ayırarak araştırmama katılım sağlayan kadın sağlık çalışanlarına teşekkürlerimi sunarım. Lisans eğitimim ile hayatıma giren ve araştırmada kullanılan anketin daha çok katılımcıya ulaşmasını sağlayan meslektaşlarım Sosyal Hizmet Uzmanı Elif KÖMÜR ve Onur BEKTAŞ'a, tezimin tamamlanmasına olan inançları ve güler yüzleri ile her zaman yanımda olan iş arkadaşlarım Melis BALABAN, Sibel BAL ve Melihan GÜLMEZ'e, yüksek lisans eğitimim sayesinde tanıdığım ve beni her zaman ilgiyle dinleyen arkadaşlarım Kübra DERTLİ ve Sümeyye Nur EVLİCE'ye teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak özellikle eğitim hayatım boyunca teşvik edici tutumu ile beni cesaretlendiren dayım Sakin ŞAN'a, varlıkları benim için en büyük güç kaynağı olan aileme ve başarılarımla her zaman gurur duyan nişanlım Can BEKÇİ'ye tüm kalbimle teşekkür ediyorum.

Leylicem SEÇGİN

Bandırma 21/07/2022

ÖZET

**KADIN SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA TOPLUMSAL CİNSİYET
ROLLERİNE İLİŞKİN TUTUMLARIN İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI İLE
İLİŞKİSİ**

Bu çalışmada kadın sağlık çalışanlarında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların iş-aile-yaşam çatışması ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki bu çalışmaya Türkiye’de herhangi bir sağlık kuruluşunda çalışan, araştırmaya katılmayı kabul eden 542 kadın sağlık çalışanı dahil edilmiştir. Pandemi süreci nedeni ile araştırma verileri Kasım 2021- Mart 2022 tarihleri arasında Google Forms üzerinden oluşturulan Tanıtıcı Bilgi Formu, Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği ve İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeğinin yer aldığı çevrimiçi anketle toplanmıştır. Veri analizinde sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, Students t, ANOVA, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H testleri, Bonferroni ve Dunnett’s T3 posthoc testleri, Pearson korelasyon analizi ve çok değişkenli doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. İstatistiksel testlerin anlamlılık düzeyi olarak $p<0.05$ kabul edilmiştir. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların iş-aile yaşam çatışması ile istatistiksel olarak anlamlı düzeyde, negatif yönlü zayıf, iş-aile çatışması ile pozitif yönlü, çok zayıf ve aile iş çatışması ile ise negatif yönlü, orta düzeyde ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların eşitlikçi yönde artışı iş-aile yaşam çatışmasında azalmayla ilişkilidir. Bu kapsamda kadın sağlık çalışanlarına yönelik endüstriyel sosyal hizmet bağlamında aile dostu politikaların hayata geçirilmesi önem arz etmektedir.

Anahtar Sözcükler: İş-aile yaşam çatışması, Sağlık çalışanı, Sosyal hizmet, Toplumsal cinsiyet rolü.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN GENDER ROLES ATTITUDE AND JOB-FAMILY-LIFE CONFLICT IN WOMEN HEALTHCARE WORKERS

In this study, it is aimed to examine the relationship between attitudes towards gender roles and work-family-life conflict in female health workers. This descriptive and relationship-seeking study included 542 female health workers working in any health institution in Turkey and agreeing to participate in the study. Due to the pandemic process, the research data were collected through an online questionnaire including the Introductory Information Form, Gender Roles Attitude Scale and Work-Family Life Conflict Scale created via Google Forms between November 2021 and March 2022. Number, percentage, mean, standard deviation, Students t, ANOVA, Mann Whitney U, Kruskal Wallis H tests, Bonferroni and Dunnett's T3 posthoc tests, Pearson correlation analysis and multivariate linear regression analysis were used in data analysis. The significance level of statistical tests was accepted as $p < 0.05$. It has been determined that attitudes towards gender roles have a statistically significant relationship with work-family conflict, weak negative, positive relationship with work-family conflict, very weak, and negative and moderate relationship with family work conflict. The egalitarian increase in attitudes towards gender roles is associated with a decrease in work-family conflict. In this context, it is important to implement family-friendly policies in the context of industrial social work for female health workers.

Keywords: Gender role, Health worker, Social work, Work-family life conflict.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI.....	
BEYAN	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iiiv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ	xii
1.GİRİŞ.....	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet.....	4
2.1.1. Cinsiyet Kavramı	4
2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	4
2.2. Toplumsal Cinsiyet Kuramları.....	4
2.2.1. Psikanalitik Kuram	5
2.2.2. Biyolojik Kuram	5
2.2.3. Sosyal Öğrenme Kuramı.....	5
2.2.4. Bilişsel Gelişim Kuramı.....	6

2.2.5. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı.....	6
2.2.6. Sosyal Rol Kuramı.....	7
2.3. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Rollere İlişkin Tutumlar.....	7
2.3.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları Etki Eden Unsurlar	8
2.3.1.1. Aile	8
2.3.1.2. Ebeveynin Öğrenim Düzeyi ve Annenin Çalışma Durumu	9
2.3.1.3. Kardeş ve arkadaş	9
2.3.1.4. Eğitim öğeleri	9
2.3.1.5. Oyun, oyuncaklar ve çocuk Kitapları	10
2.3.1.6. Kitle iletişim araçları.....	10
2.4. İş-Aile Yaşam Çatışması	11
2.4.1. İş-Aile Yaşam Çatışması Kavramı	11
2.4.1.1. İş-aile çatışması	12
2.4.1.2. Aile-iş çatışması.....	13
2.4.2. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Nedenleri	13
2.4.2.1. Bireysel nedenler	13
2.4.2.2. Kurumsal nedenler	16
2.4.2.3. Ailesel nedenler	16
2.4.2.4. Sosyokültürel nedenler	17
2.4.3. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Sonuçları	18

2.4.3.1. Bireysel sonuçları...	18
2.4.3.2. Kurumsal sonuçları...	19
2.4.3.3. Ailesel sonuçları...	19
2.4.3. İş-Aile Yaşam Çatışması İle İlgili Çalışmalar	20
2.4.3.1. İş-aile yaşam çatışması ile ilgili ulusal çalışmalar	20
2.4.3.2. İş-aile yaşam çatışması ile ilgili uluslararası çalışmalar	21
2.5. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumların İş-Aile Yaşam Çatışması ile İlişkisi	22
3. GEREÇ VE YÖNTEM	24
3.1. Araştırmanın Tipi	24
3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı	24
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	24
3.4. Araştırmaya Dahil Edilme ve Araştırmadan Dışlanma Kriterleri	24
3.5. Araştırma Soruları	24
3.6. Araştırmanın Değişkenleri	25
3.6.1. Araştırmanın Bağımlı Değişkeni	25
3.6.2. Araştırmanın Bağımsız Değişkenleri	25
3.6.2.1. Yaşadığınız il	25
3.6.2.2. Çalışılan sektör	25
3.6.2.3. Çalışılan kurum	25
3.6.2.4. Yaş	25

3.6.2.5. Eğitim düzeyi.....	25
3.6.2.6. Medeni durum	25
3.6.2.7. Eşin öğrenim düzeyi	26
3.6.2.8. Eşin çalışma durumu.....	26
3.6.2.9. Meslek.....	26
3.6.2.10. Hanenin aylık geliri	26
3.6.2.11. Meslekte çalışma süresi	26
3.6.2.12. Çalışma şekli	26
3.6.2.13. Haftalık çalışma saati	26
3.6.2.14. Çocuk sayısı.....	26
3.6.2.15. Eş ve çocuk dışında ailede bakmakla yükümlü olunan bireylerin varlığı	27
3.6.2.16. Ev işlerinde ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı	27
3.6.2.17. Çocuk bakımı konusunda ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı.	27
3.6.2.18. Çocuk bakımı, yemek yapma, ev temizliği vb. sorumluluklara ayrılan günlük zaman.....	27
3.6.2.19. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar	27
3.7. Veri Toplama Araçları	27
3.7.1. Tanıtıcı Bilgi Formu	27
3.7.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği.....	28
3.7.2. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği.....	28

3.8. Veri Toplama Yöntemi.....	29
3.9. Veri Analizi.....	29
3.7.2. Araştırmanın Etik Onayı	29
3.7.2. Araştırmanın Sınırlılıkları	29
4. BULGULAR.....	31
4.1. Kadın Sağlık Çalışanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri.....	31
4.2. Kadın Sağlık Çalışanlarının İş-Aile Yaşam Çatışmasına Yönelik Bulguları	34
4.3. Araştırma Grubunda Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlar İle İş-Aile Yaşam Çatışması İlişkisine Yönelik Bulgular	42
5. TARTIŞMA.....	44
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	53
7. KAYNAKLAR	55
8. EKLER	67
9. ÖZGEÇMİŞ	73

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 4.1.1. Kadın sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri.....	32
Tablo 4.1.2. Kadın sağlık çalışanlarının çalışma durumuna ilişkin özellikleri	32
Tablo 4.1.3. Kadın sağlık çalışanlarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlar ve İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalamaları	34
Tablo 4.2.1. Kadın sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine göre İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalamalarının dağılımı	35
Tablo 4.2.2. Kadın sağlık çalışanlarının çalışma durumuna ilişkin özelliklerine göre İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalamalarının dağılımı	36
Tablo 4.2.3. Kadın sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine göre iş-aile çatışması alt boyutu puan ortalamalarının dağılımı	38
Tablo 4.2.4. Kadın sağlık çalışanlarının çalışma durumuna ilişkin özelliklerine göre iş-aile çatışması alt boyutu puan ortalamalarının dağılımı	38
Tablo 4.2.5. Kadın sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine göre aile-iş çatışması alt boyutu puan ortalamalarının dağılımı.....	40
Tablo 4.2.6. Kadın sağlık çalışanlarının çalışma durumuna ilişkin özelliklerine göre aile-iş çatışması alt boyutu puan ortalamalarının dağılımı	41
Tablo 4.3.1. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile iş aile yaşam çatışması ilişkisi	42

ŞEKİLLER LİSTESİ



KISALTMALAR VE SİMGELER LİSTESİ

ATT	: Acil Tıp Teknisyeni
COVID	: Yeni Koronavirüs Hastalığı
İAYÇÖ	: İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği
KETEM	: Kanser Erken Tarama ve Teşhis Merkezi
OSBG	: Ortak Sağlık Güvenlik Birimi
TCRÖ	: Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği
TL	: Türk Lirası

1. GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet “biyolojik farklılıklar haricinde toplumun kadın ve erkeklere yönelik sadece cinsiyet odaklı geliştirdiği algılar, düşünce ve beklentiler” olarak tanımlanmakta olup (Akın, 2007) bu tutumlar toplumda kadın ve erkeğe atfedilen rollerde farklılaşmaya yol açarak toplumsal cinsiyet rolleri terimini doğurmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri ise “toplum tarafından tanımlanan ve toplumun kadın ve erkeklerden gerçekleştirmelerini beklediği cinsiyete bağlı bir grup beklenti” olarak ifade edilmektedir (Dökmen, 2015). Anne karnında başlayarak bebeklikte devam eden ardından aile hayatının da şekillenmesiyle gelişen roller okul ve iş yaşamında da çeşitli kanunlarla pekişerek değişmez yargılara dönüşmektedir (Gültekin, Güneş, Ertung, & Şimşek, 2013). Daha çocuk yaşlarda öğrenilen bu yargılar kadın ve erkeğe dair birçok önyargıya ve beraberinde kadın ve erkek eşitsizliğine yol açmaktadır. Bu eşitsizlikler sosyal, kültürel, ekonomik ve politik alanlarda kadınların geri kalmasına sebep olmaktadır. Kadını giderek edilgen ve pasif bir hale getiren bu eşitsizlikler çalışma hayatında da belirgin olarak hissedilmektedir (Gültekin ve ark. 2013). Bir aile üyesi olarak belirlenen aile hayatı rolleri ile bir örgüt üyesi olarak belirlenen iş hayatı rolleri arasındaki uyumsuzluk kişi üzerinde gerilim yaratarak iş-aile yaşam dengesini bozmakta ve iş-aile yaşam çatışmasına yol açmaktadır (Beutell & Greenhaus, 1985).

İş-aile yaşam çatışması bireylerin toplumda karşılaştıkları roller arası çatışmanın bir türü olarak kabul edilmekte ve “iş ya da ailede olan rolün, diğer rollerin etkisinden dolayı daha zor hale geldiğinde oluşan roller arası çatışma” olarak tanımlanmaktadır (Beutell & Greenhaus, 1985; Tekingündüz, Kurtuldu, & Öksüz, 2015). İş ve aile düzleminde rol gerekliliklerinden dolayı yaşanan bu çatışma iş-aile çatışması veya aile-iş çatışması boyutuyla çift yönlü olarak ortaya çıkmakta ve beraberinde pek çok fiziksel, ruhsal ve sosyal soruna neden olmaktadır (Çetinceli & Çarıkçı, 2020; Karaca & Polat Dede, 2017; Akbolat, Kahraman, & Öztürk, 2016; Tekingündüz, Kurtuldu, & Öksüz, 2015). Yapılan çalışmalarda iş-aile yaşam çatışmasının stres, tatminsizlik, kaygı bozukluğu, kalp hastalığı, baş ağrısı, mide sorunları, depresyon, madde

kullanımı gibi çeşitli ruhsal ve fiziksel sorunlara yol açtığı (Çetinceli & Çarıkçı, 2020; Tekingündüz, Kurtuldu, & Öksüz, 2015), örgütsel bağlılığı, iş tatminini, işe bağlılığı ve iş performansını azalttığı (Akbolat, Kahraman, & Öztürk, 2016; Çetinceli & Çarıkçı, 2020; Tekingündüz, Kurtuldu, & Öksüz, 2015), işe devamsızlıkla, tükenmişlikle ilişkili olduğu ve işten ayrılma niyetini arttırdığı bildirilmektedir (Erdilek, 2015; Tekingündüz, Kurtuldu, & Öksüz, 2015). Ek olarak çalışmalarda iş-aile yaşam çatışmasının boş zaman tatminini ve aile performansını azalttığı, evlilik ve yaşam tatminini olumsuz yönde etkilediği, çocuklarda davranış bozukluklarına ve başarısızlığa, kötü evliliklere ve boşanmaya kadar giden sosyal sorunlara sebep olduğu rapor edilmektedir (Çetinceli & Çarıkçı, 2020; Erdilek, 2015; Tekingündüz, Kurtuldu, & Öksüz, 2015).

İş-aile yaşam çatışmasının belirleyicilerinin incelenmesine yönelik yapılan çalışmalarda sağlık hizmetlerinin doğasından kaynaklanan durumların iş aile çatışmasına yol açtığı (Akbolat, Kahraman, & Öztürk, 2016) ve kadın sağlık çalışanlarının erkeklere kıyasla yüksek düzeyde iş-aile yaşam çatışması yaşadığı (Polat, Kutlu, Ayyıldız Erkan, & Afşar Doğrusöz, 2018) bildirilmektedir. Ayrıca çalışmalarda geleneksel toplumsal cinsiyet tutumlarıyla ilişkili olarak evdeki işlev ve yükümlülük ayrımının çalışan kadının iş yüküne bir de ev işlerini eklediği, böylelikle kadını ikili bir yük altında bırakarak aile hayatı ve iş hayatı arasında dengesizlik sorununu doğurduğu belirtilmektedir (Baki & Piyal, 2020; Özmete & Eker, 2012).

Literatürde kadınlarda toplumsal cinsiyet rollerine dair tutumların iş-aile yaşam çatışması ile ilişkisini ortaya koyan çalışmalara rastlanmamakla birlikte, iş-aile yaşam çatışmasının sağlık sektörü özelinde ele alındığı çalışmaların da oldukça sınırlı olduğu görülmektedir (Baki & Piyal, 2020; Akbolat, Kahraman, & Öztürk, 2016; Polat, Kutlu, Ayyıldız Erkan, & Afşar Doğrusöz, 2018). Yapılan sınırlı sayıdaki çalışmada kadınların duygusal olmaları ve sorumluluklarının fazlalığı nedeniyle iş-aile yaşam çatışmasının sonuçlarından daha çok etkilendiği (Oruç, 2019), çalışan kadınların sorunlarının toplumsal cinsiyete duyarlı bir bakışla ele alınmasının elzem olduğu (Baki & Piyal, 2020) ve iş-aile yaşam çatışmasının olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi için örgüt özelinde aile dostu politikaların benimsenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Özmete & Eker, 2012).

Bu doğrultuda sağlık hizmet sunumunun önemli aktörleri olan kadın sağlık çalışanlarında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların iş-aile yaşam çatışması ile ilişkisinin ortaya konması bireysel ve örgütsel alanın yanı sıra aile hayatında da önemli sorunlara neden olan iş-aile yaşam çatışmasının önlenmesine yönelik örgüt özelinde planlanacak aile dostu politikalara yol gösterici olacaktır. Aileyi bir bütün olarak çevresindeki diğer sistemlerle ele alan sosyal hizmet bilimi aileye ilişkin sorunların çözümünde büyük önem taşımaktadır (İçağasıoğlu Çoban & Özbesler, 2011). Bu kapsamda çalışmada elde edilecek sonuçların kurumda aile dostu çalışma alanı yaklaşımı ile çalışma koşullarında yapılacak düzenlemelere, örgütsel ve sosyal desteğin sağlanabilmesi adına planlanacak sosyal hizmet uygulamalarına ışık tutacağı ve konuyla ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu gerekçeden yola çıkarak bu araştırmada kadın sağlık çalışanlarında sosyodemografik ve çalışma durumuna ilişkin özelliklere göre iş-aile yaşam çatışmasının karşılaştırılması ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların iş-aile yaşam çatışması ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

Çalışmanın bu bölümünde araştırmada kullanılacak olan temel kavramlar ve yaklaşımların açıklanması amacıyla toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ve iş-aile yaşam çatışması hakkında bilgi verilecek, ardından toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların iş-aile yaşam çatışmasıyla ilişkisinin ortaya konarak araştırma konusunun anlaşılmasını sağlayacak bir teorik çerçeve sunulacaktır.

2.1. Cinsiyet (Sex) ve Toplumsal Cinsiyet (Gender)

2.1.1. Cinsiyet (Sex) Kavramı

Türk Dil Kurumu (2021) tarafından “Bireye üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkeklerle dişiye ayırt ettiren yaradılış özelliği” olarak tanımlanan cinsiyet bir bireyin kadın ya da erkek olarak sergilediği biyolojik, fizyolojik ve genetik özelliklerini kapsamaktadır (Dökmen, 2015; Zeyneloğlu & Terzioğlu, 2008).

2.1.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Toplumsal cinsiyet “herhangi bir zaman ve kültürde kişilere biyolojik cinsiyetleri nedeni ile uygun görülen kültürel ve toplumsal davranış şekilleri, beklenti, rol ve sorumlulukların tamamı” olarak tanımlanmaktadır (Seyitoğlu vd. 2015; Zeyneloğlu ve Terzioğlu, 2011; Dökmen, 2015). Bir başka deyişle toplumsal cinsiyet “biyolojik farklılıklardan ziyade toplumun kadın ve erkek bireyi nasıl görüp algıladığı üzerinde şekillenen, bireylerin cinsiyetleri doğrultusunda davranışları gerektiğine dair rol, beklenti ve yargıları” ifade etmektedir (Akın & Demirel, 2003; Dökmen, 2015). Bir toplumda ya da kültürde kadın ve erkeklere dair biyolojik kaynaklı olmayan farklılıklar sonucu gelişen kabul ve inançlar toplumsal cinsiyet kavramıyla ilişkilendirilebilir (Lindsey, 2016; Kerr ve Multon, 2014; Zeyneloğlu & Terzioğlu, 2011).

2.2. Toplumsal Cinsiyet Kuramları

Bu bölümde toplumsal cinsiyetle ilgili kuramlardan en yaygın olanlarına yer verilecektir.

2.2.1. Psikanalitik Kuram

Sigmund Freud'un görüşlerini esas alan bu kuram toplumsal cinsiyet üzerine geliştirilen ilk kuramlardan biridir. Freud bireylerin cinsiyetlerinin ve toplumsal cinsiyet kimliklerinin; cinsiyetleri arasındaki farklılıkların henüz farkında olmadıkları oral dönem, bu farklılıkları yavaş yavaş anlamaya başladıkları anal dönem ve fallik dönem olmak üzere üç dönemde geliştiğini belirtmektedir (Yaşın Dökmen, 2009). Freud cinsellik ve saldırganlığı “bireylerin davranışlarına yön veren, toplumun hoş görmediği ve bundan dolayı bastırarak bilinç dışına ittiği iki dürtü olarak” tanımlamaktadır (Gökdemir, 2020). Bir arada yaşamak için cinsellik ve saldırganlık dürtülerinin bastırılması gerektiğini savunan Freud (Kutlu, 2014) bu dürtülerin bilinçli olmasa dahi yaşam boyu etkilerinin hissedildiğini ifade etmektedir (Gökdemir, 2020).

2.2.2. Biyolojik Kuram

Noam Chomsky ile Jean Piaget'in insan davranışlarının biçimlenmesine dair geliştirdikleri en temel yaklaşımlardan olan biyolojik kuram (Keskin & Ulsan, 2016) cinsiyet farklılıklarının fetüsün beyinde de olabileceğini, erkeklik hormonlarından ve beyin performansından kaynaklı erkeklerin mimarlık, mühendislik gibi alanlarda daha başarılı olduklarını, kadınlardaki annelik içgüdüsünün ise beyin bir bölgesinde veya üreme organında yer aldığını savunmaktadır (Yaşın Dökmen, 2009). Buss (1995) kadın ve erkeğin toplumsal yaşama uyum sağlama şekillerinin üstlendikleri rollerden kaynaklandığını, bu rollerin farklılaşmasındaki esas nedeni ise kadınların erkeklerden farklı olarak doğurganlık özelliğine sahip olmaları olarak açıklamaktadır. Bu farklılık sebebiyle kadın ve erkek farklı rolleri içselleştirmekte ve biyolojik özellikleri gereği farklı davranış örüntüleri geliştirmektedir (Buss, 1995).

2.2.3. Sosyal Öğrenme Kuramı

Öğrenmenin sosyal etkilerini ortaya koymak amacıyla Albert Bandura tarafından geliştirilmiştir (Yaşın Dökmen, 2009; Pehlivan, 2017). Deneme yanılma yoluyla öğrenmenin yanında başkalarını taklit ederek, başkalarını model alarak ve diğer bireyleri gözlemleyerek öğrenmenin öğrenme sürecinin birer yapıtaşı olduğu belirtilmektedir (Bandura ve Bussey, 2004; Bayrakçı, 2007; Yaşın Dökmen, 2009).

Cinsiyet rollerinin oluşumunu da sosyal bağlamda açıklayan bu kuram anne, baba, öğretmen ve toplum dinamiklerinin toplumsal cinsiyet rollerinin öğrenilmesinde etkili olduğunu belirtmektedir (Bayrakçı, 2007; Kim, 2010; Pehlivan 2017).

2.2.4. Bilişsel Gelişim Kuramı

Piaget'in görüşlerini esas alarak Kohlberg tarafından geliştirilen bu kuramda toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumuna ilk kez bilişsel bir bakış getirilmektedir (Yeşilyaprak, 2017). Toplumsal cinsiyet rollerinin oluşmasında ise 3 dönemden söz edilmektedir. Bu dönemlerden ilki, 2-3,5 yaş arasında gözlenen ve 2-3,5 yaş arasındaki çocukların kız veya erkek olduklarını fark etmedikleri ancak kadın ya da erkek cinsiyetinden birine ait olduklarının farkında oldukları cinsiyeti etiketleme dönemi; ikincisi 3,5-4,5 yaş grubundaki çocuklarda gözlenen ve cinsiyetin sürekliliğini kavradıkları dönem olan cinsiyetin kararlılığı dönemi ve son dönem ise 4,5-7 yaş grubundaki çocuklarda gözlenen cinsiyetin değişmez olduğunu kabullendikleri dönemdir (Burt ve Scoot 2002; Dökmen, 2015). Kurama göre cinsiyet rolünün gelişiminde önemli olan unsur, bireyin kadın ya da erkek olarak kimliğini benimsemesi ve benimsemiş olduğu kimliğe göre kadın ya da erkek olarak davranış sergilemesidir (Başcı, 2016).

2.2.5. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı

Sandra Lipitz Bem tarafından geliştirilen bu kuram sosyal öğrenme kuramı ile bilişsel gelişim kuramını birleştirmektedir (Dökmen, 2015). Toplumsal cinsiyet kavramını “bireylerin dünyayı izlediği bir mercekle” olarak tanımlayan Bem çocuğun toplumsal cinsiyet şemalarını öğrenirken “cinsiyetler arası farkları görüp kendi cinsiyetine dair bilgileri topladığını ve bunlar üzerinden kendi cinsiyetini tanımladığını” ifade etmektedir (Burt ve Scoot 2002; Dökmen, 2015). Cinsiyet şeması ise erkek ve kadın olmanın anlamı hakkında ve bu sınıflandırmanın hangi davranış, duygu ve biliş ile ilgili olduğu hakkında bilgi vermekte olup cinsiyet şemasına sahip bir bireyin nasıl giyineceğine, kariyerine nasıl devam edeceğine ve diğer bireylerle duygularını nasıl paylaşacağına karar verirken cinsiyet şemasını kullandığını ifade etmektedir (Tüfekçibaşı, 2020).

2.2.6. Sosyal Rol Kuramı

Kadın ve erkeklerin davranışlarındaki farklılığı toplum tarafından bireylere atfedilen rollerle açıklayan sosyal rol kuramı sosyal roller doğrultusunda cinsiyet kalıp yargılarının oluştuğunu, bireylerin bu yönde davranmaya baskılandığını, toplumun erkeğe kadınlardan daha yüksek bir statüde olarak farklı roller verdiğini savunmaktadır (Diekman, Goodfriend & Goodwin, 2004). Biyolojik özellikler kadar sosyal faktörlerin de cinsiyetlere bir rol atanmasında etkili olduğunu ve bu durumun bireyler arasında cinsiyet farklılıklarına neden olduğunu belirtmektedir (Eagly & Wood, 1999). Cinsiyete dayalı farklılıkların azalmasında ise erkek ve kadının sosyal rollerinin değişerek benzemesi ile ilişkili olduğunu savunmaktadır (Helgeson, 2016).

2.3. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Rollere İlişkin Tutumlar

Sosyolojik kuramda rol, belirli bir statü ya da konuma atfedilen beklentileri karşılayan kavramdır (Marshall, 1999). Her bir birey toplumda birden fazla role sahip olmakla birlikte bu roller bireylerin diğer bireylerle olan ilişkilerini de etkilemekte olan önemli bir unsurdur. Bir kişi anne veya baba olarak birer ebeveynken, öğrencilerine karşı öğretmen ya da hastalarına karşı doktor rolü de taşıyabilir ve her bir rolün gerektirdiği ilişki ve sosyalizasyon farklı farklı olmaktadır (Başcı, 2016).

“Toplumsal hayatın kişilere yüklediği görev” olarak tanımlanan toplumsal cinsiyet rolü (İsen & Batmaz, 2002) kişilere içerisinde yaşadığı toplumun kurallarına uygun olarak öğretilmekte, bu roller içerisinde davranılması beklentisi taşımaktadır (Dökmen, 2015). “Kişilerin cinsel kimliğiyle tanımlanmakta olan toplumsal cinsiyet rolü” öğrenilerek kazanılmakta olup (Press, 2011), bir toplum içerisinde kadın ya da erkek olmak neyi ifade ediyor ise toplumsal cinsiyet rolleri de buna göre belirlenmektedir (Dökmen, 2015). “Bireyin içinde bulunduğu toplum tarafından belirli kalıp yargılarla oluşturulan beklentileri” olarak ifade edilen toplumsal cinsiyet rolünün kültürel olarak kodlanılışı o toplumun toplumsal cinsiyet anlayışını oluşturmakta ve çocukluktan beri de toplumda yer alan bütün bireylere öğretilmektedir (Dökmen, 2015). Toplumsal cinsiyet rolleri kimliklerin inşa edilme sürecinde etkili olup bir cinsiyeti diğerinden avantajlı hale getirip temel hakların kullanılması ve toplumsal imkanlardan yararlanma noktasında eşitsizliğe sebep olmaktadır (Şaşman Kaylı &

Şahin, 2016).

Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumlar ise gelenekselden eşitlikçiye doğru bir süreklilik halinde şekillenmektedir (Korabik, McElwain & Chappell, 2008). Geleneksel cinsiyet rolü tutumu erkeğin çalışma hayatındaki, kadının ise aile hayatındaki sorumluluklarına önem vererek erkeklerin kadınlardan daha güçlü olduğu varsayımına dayanmaktadır. Eşitlikçi cinsiyet rolü tutumu ise kadın ve erkek arasında eşit bir güç dağılımının olduğunu vurgulamaktadır (Helgeson, 2016).

2.3.1. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlara Etki Eden Unsurlar

Aile, ebeveyn, kardeş ve arkadaşlar, eğitim unsurları, çeşitli oyun, oyuncaklar, çocuk kitapları ve kitle iletişim araçları toplumsal cinsiyet rollerini etkileyen unsurlardandır (Aktaş, 2011; Kasapoğlu & Karkiner, 2012; Kalan, 2010; Türkmenoğlu, 2016).

2.3.1.1. Aile:

Bireylerin sosyalizasyonlarının ilk gerçekleştiği ortam olan ailede, çocuk cinsiyetiyle ilgili bilgileri anne ve babasından öğrenmekte ve kız çocuklar annelerini, erkek çocuklar ise babalarını örnek alarak sosyalleşmektedirler (Ersöz, 2010). Biyolojik cinsiyeti ile doğan birey aile içinde toplumsal cinsiyetini kazanmaktadır ve bireyin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının şekillenmesinde aile tipi ve aile yapısı etkili olmaktadır (Başcı, 2016). Geleneksel aile tipinde erkek dışarda çalışan, ekonomik gücü elinde bulunduran rol sergilemekte olup kadın ise maddi yönden güçsüzlüğü nedeni ile erkeğe daha bağımlı ve karar verme konusunda da tüm yetkiyi erkeğe bırakmış bir roledir. Bu tarz bir ailede yetişen çocuk erkek ve kadın rollerini geleneksel tipte benimseyebilmektedir (Başcı, 2016). Aile tipi ile toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların ilişkisine dair yapılan çalışmalar incelendiğinde geniş ailede yaşamış çocukların daha cinsiyetçi tutuma sahip oldukları görülmektedir (McHale, Crouter & Whitenon, 2003; Zeyneloğlu 2008; Atış 2010).

2.3.1.2. Ebeveynin öğrenim düzeyi ve annenin çalışma durumu:

Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumları etkileyen bir faktör de ebeveynin öğrenim düzeyi ile annenin çalışma durumudur. Ebeveynlerden ikisinin de çalıştığı

ailelerde çocuklar hem ev işi yapıp hem de işe giden ebeveynler görmekte ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik daha olumlu rol modeller ile karşılaşmaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde özellikle annenin öğrenim düzeyi arttıkça çocukların da daha eşitlikçi tutum sergiledikleri görülmektedir (Seyitoğlu vd. 2016; Kurşun, 2016; Atış, 2010; Yaşar, 2011; Kodan Çetinkaya, 2013).

2.3.1.3. Kardeş ve arkadaş:

Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumları etkileyen diğer bir faktör de kardeş ve arkadaş gruplarıdır. Yapılan çalışmalar büyük çocukların küçük kardeşler üzerinde rol model olduğunu ve cinsiyetleri aynı olan kardeşler arasından büyük kardeşin davranışlarının küçük kardeşin cinsiyete uygun davranışlar kazanma sürecinde olumlu etkisinin olduğunu göstermektedir (Özcan, 2012; Arslan, 2000). Ek olarak çocukların toplumsal cinsiyet rollerini öğrenmede arkadaş gruplarından da etkilendiği ve okul öncesi ve ilkökul çağındaki çocukların oyunlarda kız -erkek oyunu şeklinde ayırım yaptıkları belirtilmektedir (Kavuran, 2011; Yaşar, 2011).

2.3.1.4. Eğitim öğeleri:

Yaşamın ilk yıllarında aile ve yakın çevrenin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların oluşmasındaki etkisi devam ederken okul çağında ise bu duruma okul, öğretmenler ve ders kitapları eklenmektedir (Atış, 2010; Yaşar, 2011; Özcan, 2012). Eğitim öğretim müfredatında zaman zaman kadınlar ve erkeklere yönelik eşitliği içermeyen ifadelerin yer aldığı, meslek rolleri, aile içi roller ve kişilik rollerinin betimlenmesinde geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin etkisinin olduğu görülmektedir (Asan, 2010; Yaşar, 2011; Kılıç & Bircan, 2011). Avrupa Komisyonunun hazırladığı “Eğitim Çıktılarında Cinsiyet Farklılıkları Raporu”nda, öğretmenlerin toplumsal cinsiyet rollerinin inşasında önemli rolünün olduğu vurgulanmaktadır (Avrupa, 2010). Cinsiyet rollerinin gelişmesinde eğitimin etkisinin incelendiği bir çalışmada da toplumsal cinsiyet rollerine dair eğitim verildikten sonra öğrencilerin eşitlikçi tutuma doğru gelişim gösterdikleri bildirilmektedir (Özcan, 2012).

2.3.1.5. Oyun, oyuncaklar ve çocuk kitapları:

Ebeveynler çocuklarına cinsiyetlerine göre oyuncak seçmekte, kız çocukların bebekler ile oynamasını ödüllendirmekte buna karşın taşıtlarla oynamalarını uygun görmemektedir (Etaugh & Liss 1992; Baran 1995). Gökkaya (1994) çalışmasında okul öncesi dönem çocuklarının kendi cinsiyetlerine uygun oyuncak seçimleri yaptığını, ebeveynlerinde oyuncak seçimi konusunda çocuklarının cinsiyetlerini dikkate aldıklarını bildirmektedir (Gökkaya, 1994). Çocuk kitaplarının da toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutum geliştirmede etkisinin olduğu belirtilmektedir (Özden, 2018). Okul öncesi dönem çocuklarının okuduğu kitapların incelendiği bir araştırmada toplumsal cinsiyet rolleri arasında oldukça belirgin farklılıkların bulunduğu, kitaplarda kadınların çoğunlukla evde olup eşlerini bekleyen, bekar kadınların cadı ya da peri gibi düşsel canlılar olarak tasvir edildiği, erkeklerin ise savaşçı, yargıç ya da kral vb. unsurlarla tasvir edildiği, masalların geleneksel bir tutum benimsediği ve masallarda kadınların iyi niyetli, şefkatli ve kurtarılmayı bekleyen erkeklerin ise güçlü, mücadeleci ve hep kazanan olarak gösterildiği ifade edilmektedir (Yaşar, 2011).

2.3.1.6. Kitle iletişim araçları:

Kitle iletişim araçlarından televizyonun basılı iletişim araçlarına göre görselliğe daha çok hitap ettiğinden toplumsal cinsiyet rollerinin oluşumunda daha etkili olduğu görülmektedir (Başar, 2012). Aydın (2010) tarafından yapılan bir çalışmada çocukların televizyon aracılığıyla cinsiyet kalıp yargılarını, cinsiyete dair meslekleri ve aile içi rollerin dağılımını öğrendikleri bildirilmektedir (Aydın, 2010). Yerli dizilerde ise kadınlara duygusal ve sadakat gibi özellikler yüklenirken erkeklere ise soğukkanlılık ve başarı gibi özelliklerin yüklendiği görülmektedir (Çelenk & Timisi 2000; Erdoğan, 2010). Diğer bir yayın aracı olan dergiler incelendiğinde de 1980'lere kadar feminizm ağırlıklı dergilere rastlanılmadığı, bir mizah dergisine yönelik yapılan bir incelemede de kadınların çoğunlukla cinsel obje olarak kullanıldığı ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin yer aldığı görülmektedir (İmamoğlu & Gültekin 1993; Yurtsever, 2011). Benzer bir durumun romanlarda da yer aldığı belirtilmektedir. (Eliuz, 2010). Soyseçkin (2007) tarafından yapılan bir çalışmada internet üzerinden oynanan oyunların da toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumlar üzerinde etkisinin olduğu ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirildiği bildirilmektedir

(Soyseçkin, 2007).

2.4. İş-Aile Yaşam Çatışması

2.4.1. İş-Aile Yaşam Çatışması Kavramı

İnsanoğlu doğası gereği bir aile içerisinde yaşama başlarken hayatını idame ettirme noktasında da çeşitli evrelerden geçmektedir. Bir iş bulma ve meslek edinmede bu evrelerden biridir ve bireyler yaşamlarının büyük bir bölümünü aile ve iş hayatında geçirmektedirler. Bu sebeple bireylerin beklentisi aile ve iş hayatı üzerinde yoğunlaşmakta olup öte yandan aile ve iş hayatının da bireylerden beklentileri bulunmaktadır. Bu beklentiler bireylerin aile ve iş hayatında üstlendiği en önemli rolleri oluşturmaktadır. Aile ve iş hayatı çevresinde birbirleri ile etkileşimde olan bu rollerin dengede tutulmaya çalışılması bazı zamanlar iş-aile yaşam çatışmasına sebep olmaktadır (Özdevecioğlu & Doruk, 2009; Robbins ve Judge, 2013; Balaban & Özdemir, 2013). Kısacası “aile yaşamındaki ve iş yaşamındaki rollerin uyumsuzluğu” olarak açıklanan bu durum iş-aile yaşam çatışması olarak tanımlanmaktadır (Efeoğlu, 2006). Pasaruman ve Simmers’e göre aile ve iş yükümlülüklerinin aynı anda çakışması olarak ifade edilen iş-aile yaşam çatışması Posig ve Kickul’a göre de kişilerin hem aile hem de iş hayatında yaşadığı uyumsuzlukları sonucu bu alanlara ait roller arasında yaşanan çatışma olarak açıklanmaktadır (Pasaruman & Simmers, 2001; Posig & Kickul, 2004). Özdevecioğlu ve Doruk tarafından da iş-aile yaşam çatışmasının kişilerin aile ve iş yaşamındaki rollerinin uyumsuzluğundan kaynaklandığı ifade edilmektedir (Özdevecioğlu & Doruk, 2009).

Alanyazında yer alan çalışmalar incelendiğinde iş-aile yaşam çatışmasının iş-aile çatışması ile aile-iş çatışması olmak üzere iki boyutunun olduğu görülmektedir (Boyar vd., 2008; Selvarajan vd., 2013; Efeoğlu, 2006). İki yönlü olan bu durum işle ilgili konular sebebiyle evde, evle ilgili konular sebebiyle de işte çatışma yaratabilmektedir. Örneğin çalıştığı iş yerinde amirinin kişiye bağırması kişide kızgınlık ve yılgınlığa, kişinin içe kapanmasına ya da evde çabuk öfkelenmesine neden olabilmektedir (Lambert, Frank, Qureshi, Keena & Hogan, 2017). Benzer şekilde çalışan bireylerin iş hayatında geçirdiği süre evde geçirdiği süreyi kısıtlayabilmekte ve bu durumda kişilerin aile yaşantısını olumsuz etkilemektedir

(Ergün & Yüksel, 2019).

Günümüzde kadın çalışanların iş hayatında daha aktif olması aile ve iş hayatındaki rolleri arasında bir denge sağlanması ihtiyacını artırmaktadır. Hem örgütler hem de çalışanlar aile ve iş arasında ortaya çıkan etkileşimin olumsuzluğundan ötürü bu rolleri dengede tutma gereksinimi duymaktadır (Eken, 2006).

2.4.1.1. İş-aile çatışması:

Çalışan bireylerin işleri ile aileleri arasında kalıp yaşamış oldukları çatışmalar iş hayatının en önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır. İş yükünün fazlalığı nedeni ile çeşitli sorunlar yaşayan çalışanların aile hayatları da olumsuz etkilenmekte ve yaşanan bu durum bireyin kendisinin mutluluğunun ve ailesinin mutluluğunun zaman içerisinde azalmasına sebep olmaktadır (Özdevecioğlu & Doruk, 2009). Çalışma saatlerinin düzensizliği, fazla mesai, iş seyahatleri, iş stresi, işkoliklik, çalışma arkadaşları ve yöneticilerle yaşanan olumsuzluklar ve olumsuz çalışma şartları gibi durumların iş-aile çatışmasına neden olduğu bildirilmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985; Cinamon, 2006; Atabay, 2012).

İş-aile yaşam çatışmasının ilk boyutu olan iş-aile çatışması “bireyin iş hayatındaki rollerinin ailesine dair sorumluluklarını yerine getirmesine mani olduğu durumlarda ortaya çıkan ya da iş hayatından aile hayatına yansıyan çatışma” olarak tanımlanmaktadır (Frone vd., 1992; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Greenhaus & Beutell, 2008; Çelik & Turunç, 2009; Dursun & İftar, 2014; Macit & Ardıç, 2018; Kolbaşı & Bağcı, 2018). İş-aile çatışması, “birçok bireyin yaşamış olduğu ve aile ve iş hayatı arasındaki rollerin baskısından doğan bir çatışma” olarak da ifade edilmektedir (Carlson ve diğ., 2000).

Örneğin iş seyahati ile çocuğunun veli toplantısı aynı zamana denk gelen bir çalışanın iş seyahatini tercih etmesi veya çalışma saatleri sebebiyle eve geçe gelen bireyin sağlıklı yemekler hazırlayamaması işten aileye dönük çatışmanın yaşanmasına sebep olabilmektedir (Greenhaus & Powell, 2003; Gina & Frone, 2005).

2.4.1.2. Aile-iş çatışması:

İş-aile yaşam çatışmasının ikinci boyutu olan aile-iş çatışması “aile hayatının iş hayatı ile ilgili sorumlulukları engellediği ya da aileden işe yansıyan çatışma” olarak tanımlanmaktadır (Parasuraman & Simmers, 2001; Wayne vd., 2004; Voydanoff, 2005; Çelik & Turunç, 2009; Dursun & İstar, 2014; Başoğlu vd., 2016). Bir başka ifadeyle aile-iş çatışması “aile yaşamı ve iş yaşamında sorumlulukların birbiri ile uyumsuzluğu” olarak ifade edilmektedir (Boles ve diğ., 2001). “Bireylerin aile hayatındaki sorumluluklarının iş hayatındaki sorumluluklarına engel olması sonucu yaşanan çatışma” olarak da ifade edilen aile-iş çatışması temelde aile ve ailenin özelliklerine dayanmaktadır (Çetinceli & Çarıkçı, 2020). Bununla beraber kişinin medeni durumu, sahip olduğu çocuk sayısı ve çocuklarının yaşları, bakmakla yükümlü olunan engelli ya da yaşlı bireylerin varlığı, eş desteği ve boyutu gibi faktörler de aile-iş çatışmasına sebep olmaktadır (Kinnunen ve Mauno, 1998; Cinamon, 2006).

Örneğin çocuğu hastalanan ya da evini taşıyan bir çalışan benzeri nedenlerle işe gitmediği zaman aile-iş çatışması yaşayabilmektedir (Özdevecioğlu & Doruk, 2009; Yüksel, 2005; Gina & Frone, 2005).

2.4.2. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Nedenleri

Alanyazın incelendiğinde iş-aile yaşam çatışmasının nedenleri olarak demografik unsurlar ve kişilik ile ilgili olan bireysel nedenlerin, kurumsal/örgütsel nedenlerin, ailesel nedenlerin ve sosyokültürel nedenlerin yer aldığı görülmektedir (Çoban, 2014; Duru, 2020).

2.4.2.1. Bireysel nedenler:

2.4.2.1.1. Demografik nedenler:

Konuyla ilgili yapılmış çalışmalarda çeşitli demografik grupların çeşitli iş ve iş dışındaki çevrelere sahip olduğu için çatışma yaşama düzeylerinin ve çatışmayı algılamalarına dair düzeylerinin farklı olduğu ve aile ile iş arasındaki etkileşimde demografik değişkenlerin belirleyici olduğu belirtilmektedir.

İş-aile yaşam çatışmasına neden olan demografik unsurlar cinsiyet, yaş, eğitim ve medeni durum ve çocuk sayısı olarak sıralanmaktadır (Çoban, 2014; Özutku &

Altındış, 2013).

- Cinsiyet: Konuyla ilgili çalışmalar incelendiğinde cinsiyetin oldukça önemsendiği, en çok araştırılan sebep olduğu ve neticesinde cinsiyetin etkisi ile ilgili rasyonel görüş ile cinsiyet rolü görüşü olarak iki farklı görüşün bulunduğu görülmektedir (Çetinceli & Çarıkçı, 2020; Pelit, 2019). Rasyonel görüşe göre, çatışmanın nedeni olarak kısıtlı zamanın olduğu, işine fazla zaman ayıran bireyin iş-aile çatışması, ailesine daha fazla zaman ayıran bireyin aile-iş çatışması yaşadığı, dolayısı ile cinsiyet fark etmeksizin bireylerin ailelerine ve işlerine harcadıkları zaman sonucunda çatışma yaşadığı savunulmaktadır (Çevlik, 2017). Cinsiyet rolü görüşü de çatışmanın cinsiyete göre değişiklik gösterdiğini ve kadınların iş hayatında olmaları ve daha çok rol üstlenmeleri nedeniyle erkeklere göre daha fazla stres altında olup çatışma yaşadıklarını savunmaktadır (Kocacık & Gökkaya, 2005; Aycan & Eskin, 2005; Duru, 2020). Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda iş hayatındaki rollerin baskısı yüzünden erkeklerin, aile hayatındaki rollerin baskısı yüzünden de kadınların daha fazla iş-aile yaşam çatışması yaşadıkları bildirilmektedir (Dursun & Iştar, 2014). Konuyla ilgili dünyada ve ülkemizde birçok aile dostu politikalar uygulanmakta olup doğum sonrası annelik izni, çocuklara yönelik kreş hizmeti gibi uygulamalar kadınların erkeklere oranla daha fazla çatışma yaşadıkları sonucunu göstermektedir (Apperson, Schmidt, Moore & Grunberg, 2002).
- Yaş: İş – aile arasındaki dengenin sağlanmasında artan yaşın önemini vurgulayan Greenhaus ve Beutell (2008) bireylerin yaş gruplarına göre iş ve iş dışı beklentilerinin çeşitlilik gösterdiğini, bu sebeple de çatışma yaşama durumlarının farklı olduğunu savunmaktadır (Greenhaus & Beutell, 2008). Yaş alan birey hayatını şekillendirmeye ve belirli bir düzene sokmaya başladığı için iş hayatında dengeyi sağlamış olduğundan aile hayatına yönelmekte ve bu sayede çatışmayı azaltmış olmaktadır (Duru, 2020). Yaşın çatışmaya olan etkisinin araştırıldığı bir çalışmada farklı yaş gruplarında farklı çatışma düzeylerinin yaşandığı, genç çalışanların diğer yaş gruplarına kıyasla daha fazla çatışma yaşadığı belirtilmektedir (Çoban, 2014).

- Eğitim: Çatışma üzerinde eğitim durumunun etkisini ortaya koyan çalışmalar incelendiğinde farklı bulguların elde edildiği görülmektedir. Anafarta & Kuruüzüm (2012) tarafından yapılan bir çalışmada eğitim durumu yüksek bireylerin daha fazla iş yapmaları ve görevde yükselme imkanları sonucu aldıkları terfiden kaynaklı daha fazla stres ve çatışma yaşadıkları; Giray & Ergin (2006) tarafından yapılan bir çalışmada da iş yaşamlarında daha yüksek mercilere gelebilen eğitilmiş bireylerin aile sorumluluklarının işle ilgili sorumluluklarına engel olması nedeniyle aile-iş çatışması yaşadıkları, yarı zamanlı ve daha az eğitilmiş bireylerin hem aile hem de iş hayatında dengeyi sağlayabildikleri ve roller arasında çatışma düzeylerinin daha düşük olduğu rapor edilmekte olup Noor (2003) tarafından yapılan bir çalışmada da eğitim durumu yüksek olan kadınlarda eğitim durumu düşük olan kadınlara göre aile kaynaklı çatışmanın daha çok yaşandığı sonucuna varılmaktadır (Giray & Ergin, 2006; Anafarta & Kuruüzüm, 2012; Noor, 2003).
- Medeni Durum: Daha yoğun aile istekleri olan evli bireyler bekar veya yalnız yaşayan bireylere göre daha fazla sorumluluk üstlenmektedirler. Yoğun çalışma ve ailenin beklentileri birleştiğinde ya da çalışan bireylerin eşleri de çalıştığında evli bireyler daha fazla çatışma yaşamakta, özellikle aileleriyle ilgili rol ve sorumluluklarının fazla olması kadınların üzerinde aşırı rol baskısına ve kadınların daha fazla çatışmaya maruz kalmasına sebep olmaktadır (Koyuncu vd., 2009). Özmutaf (2007) yapmış olduğu çalışmada evliliğin kalitesi ile yaşanan çatışma arasında negatif yönlü ilişkinin olduğunu, mutlu bir evliliği olan bireylerin iş performansının ise pozitif yönde etkilendiğini, evliliğinde sorun yaşayan bireylerin ise yaşadığı stresin arttığını, iş performansının olumsuz yönde etkilendiğini ve daha çok iş-aile yaşam çatışması yaşadıklarını belirtmektedir (Özmutaf, 2007).
- Çocuk Sayısı: Çocuk sahibi olmanın, çocuk sayısının, çocukların yaşları gibi unsurlarında çatışmanın nedenlerinden biri olduğu kabul edilmektedir. Eş rolünün yanında birer ebeveyn rolü de olan bireylerin sorumlulukları artmakta ve yaşadıkları enerji ve zaman kısıtlılığı nedeniyle aile-iş dengesi kurmakta oldukça zorlanmaktadırlar. Bazı bireyler ise çocuk sahibi olduktan sonra

kariyeri ile ilgili birçok fırsatı da kaçırabilmektedir. Üstelik okul öncesi dönemde çocuğu olan ve çalışan kadınlar, çocuklarına daha çok zaman ayırmaları halinde iş sorumluluklarını ihmal etmekte ve bu nedenle daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Yapılan çalışmalar incelendiğinde çok çocuğu olan ya da küçük yaşta çocuğu olan kadınların daha fazla çatışma yaşadıkları görülmektedir (Özutku ve Altındış, 2013).

2.4.2.1.2. Kişilikle ilgili nedenler:

Bireylerin doğuştan getirdiği, sonradan kazanmış olduğu ve sürekli olarak sergilediği özelliklerin tamamı olan kişilik, bireylerin davranışlarını ve olaylara verdikleri tepkileri de içermektedir (Özdemir, Güzel Özdemir, Kadak, & Nasıroğlu, 2012). İş-aile yaşam çatışmasına neden olan kişilik faktörü de bu bağlamda A tipi ve B tipi olarak ikiye ayrılmaktadır (Duru, 2020). Daha sabırsız, rekabetçi, çalışkan, iddialı, hırslı, iş ve başarı odaklı olan, hedeflerine ulaşmak için daha çok çalışan A tipi kişiliğe sahip bireyler (Fretwell, Lewis, & Hannay, 2013) daha çok iş-aile yaşam çatışması yaşamakta, daha uysal, sabırlı, esnek, hafif tempolu çalışan ve anlayışlı (Fretwell, Lewis, & Hannay, 2013) bireyler ise daha az iş-aile yaşam çatışması yaşamaktadır (Çetinceli & Çarıkçı, 2020; Durna, 2004).

2.4.2.2. Kurumsal nedenler:

Alanyazında yer alan çalışmalar incelendiğinde iş-aile yaşam çatışmasının kurumla/işle ilgili nedenlerinin de olduğu görülmektedir. Düzensiz çalışma saatlerinin, çalışma arkadaşları ve idarecilerin tutumlarının, aşırı iş yükü ve iş stresinin, işe olan bağlılığın, işin türü ve esnekliğinin, iş karşılığında alınan ücretin, iş güvensizliğinin, rol belirsizliğinin, örgütlerin baskısının iş-aile yaşam çatışmasına sebebiyet verdiği belirtilmektedir (Greenhaus & Beutell, 1985; Schaufeli vd., 2002; Duxbury & Higgins, 2003; Vaydanoff, 2004; Wayne vd., 2004; Ramasundaram & Ramasundaram, 2011; Turgut, 2011; Tozlu, 2011; Efeoğlu & Özgen, 2007; Baykal, 2014; Yılmaz, 2018).

2.4.2.3. Ailesel nedenler:

İş-aile yaşam çatışmasına neden olan unsurlar incelendiğinde aile yapısının ve

özelliklerinin, aile büyüklüğünün, ailede yaşlı bireylerin ya da bakıma ihtiyacı olan bireylerin varlığı ve bakımının ve çift kariyerli aile yapısının etkisinin olduğu görülmektedir (Pelit, 2019). Yapılan çalışmalarda fonksiyonel aile yapısına sahip olmanın iş-aile yaşam çatışmasını azalttığı ya da engellediği belirtilmekle birlikte çift kariyerli ailelerin geleneksel ailelere göre çok iş-aile yaşam çatışması yaşadığı bildirilmektedir (Baykal, 2014; Lyons, Duxbury & Higgins, 2005). Başka bir çalışmada aile kaynaklı stresin ve aile içi rol çatışmasının çatışma üzerinde etkisinin olduğu, medeni durumun, çocuk sayısının, çocukların yaşının ve eşin çalışma durumunun da genel olarak iş-aile yaşam çatışmasının nedenleri arasında yer aldığı belirtilmektedir (Derya, 2008). Aynı zamanda Türkiye’de yer alan bakımevleri ve huzurevlerinin yetersiz olması ve bakıma ihtiyacı olan bireylere karşı duyulan duygusal bağlılık nedeniyle bu bireylerin aile ile olması çalışan bireyleri zaman ve enerji konusunda zorlamakta ve iş-aile yaşam çatışmasının yaşanmasına neden olmaktadır (Taşkesen,2012).

2.4.2.4. Sosyokültürel nedenler:

Bireycilik-toplulukçuluk bağlamında insanların birbirleri ile bağlarının olmadığı, bireylerin sadece kendisi ve kendi ailelerinin çıkarlarıyla ilgilendiği ve insanların özgürlük alanının geniş tutulduğu toplumlar “bireyci”, insanlar arasındaki bağların daha sıkı olduğu, bireylerin doğduğu köy, yaşadığı çevre ve ailesiyle yakın ilişkiler içerisinde olduğu ve içerisinde bulunduğu toplumun çıkarlarını önemseyen toplumlar ise “toplulukçu toplumlar” olarak adlandırılmaktadır. Farklı toplumlarla yetişmiş bireylerin aileye ve işe karşı bakışlarının farklı olması nedeni ile iş-aile yaşam çatışmasının neden ve sonuçları toplumlar arasında farklılık göstermektedir (Macit & Ardiç, 2018). Yapılan bir çalışmada toplulukçu kültüre özgü toplumsal özellikleri olan Hong Kong’un bireyci kültüre özgü toplumsal özellikleri olan Amerika ve İngiltere’ye kıyasla daha fazla iş-aile yaşam çatışması yaşadığı bildirilmektedir (Tekingündüz vd., 2015). Aynı zamanda toplumdaki cinsiyet algısı, kadınlara evdeki duyguyu yöneten, evdeki işlerden ve çocuk bakımından sorumlu bir rol verirken erkeğe ise karar verici ve evin geçimini sağlayıcı bir rol vermektedir. (Şahin ve Altıntel, 2010). Dünyada meydana gelen sosyo-demografik değişimler ve ekonomik gelişmeler, hayat

şartlarının zorlaşması ve kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi ile iş gücüne katılım artmaktadır. Kadınların işgücüne katılımı oldukça olumlu bir gelişme olsa da geleneksel toplumların beklentileri nedeniyle çeşitli zorlukları da beraberinde getirmektedir. Geleneksel aile yapısına göre iş hayatının beklentileri ile aile hayatının beklentileri arasında sıkışan kadın, zaman zaman iş-aile dengesi kurmakta zorlanmakta ve çalışma yaşamından da çekilmek zorunda kalmaktadır. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda da kadınların erkeklere kıyasla daha çok iş-aile yaşam çatışması yaşadığı bildirilmektedir (Karababa, 2021).

2.4.3. İş-Aile Yaşam Çatışmasının Sonuçları

Bireysel, ailesel ve kurumsal nedenleri olan iş-aile yaşam çatışmasının bireysel, kurumsal ve ailesel sonuçları vardır ve Madsen (2001) tarafından yapılan bir çalışmada iş-aile yaşam çatışmasının sonuçları şu şekilde sıralamaktadır: fiziksel sağlık sorunları, madde kötüye kullanımı, depresyon, tükenmişlik, mutsuzluk, stres düzeyinde artış, psikolojik sorunlar, işe devamsızlık ve iş tatminsizliği, işi aksatma ve işe zamanında gitmeme, kariyer hedeflerine ulaşamama, işi bırakma fikri ve girişimi, kuruma olan bağlılıkta azalma, yaşam tatminsizliği, evlilik tatminsizliği ve iyi bir ebeveyn olmadığını düşünme (Madsen, 2001).

Alanyazında iş-aile yaşam çatışmasının bireysel, kurumsal ve ailesel olmak üzere üç ana başlıkta çeşitli sonuçları bulunmaktadır.

2.4.3.1. Bireysel sonuçları:

Hem aile kaynaklı hem iş kaynaklı iş-aile yaşam çatışmasının en önemli sonuçlarının biri strestir. Bireylerin aile hayatında ve iş hayatında çeşitli rollerinin olduğu, her bir rolün de farklı gerekliliği olduğu için bu rollerin talepleri arasında uyumsuzlukların yaşandığı, bu durumun da bireyler üzerinde stres yarattığı ifade edilmektedir (Güney, 2016). Çakır (2011) tarafından turizm sektöründe yapılan bir çalışmada çatışma nedeniyle ortaya çıkan stresin şiddete meyil, iş kazalarında yükseliş, beslenme düzeninde değişiklikler ve madde kötüye kullanımı gibi davranışsal sonuçları; ruh sağlığında bozulma, tükenmişlik ve kaygı gibi psikolojik sonuçları ve kalp ve mide gibi organlarda ortaya çıkan çeşitli rahatsızlıklar olmak üzere fiziksel sonuçlarının yer

aldığı belirtilmektedir (Çakır, 2011). Aynı zamanda iş-aile yaşam çatışması yaşayan bireylerin çoğunlukla yüksek depresyon ve panik atak gibi psikolojik, kalp rahatsızlıkları ve hipertansiyon gibi de fizyolojik kökenli sağlık sorunları yaşadığı, yaşanan bu sağlık sorunlarının sebebinin de stres kaynaklı olduğu ve bu stresinde iş-aile yaşam çatışmasının bir sonucu olduğu ifade edilmektedir (Kayasandık, 2013). Ayrıca iş-aile yaşam çatışması yaşayan bireyler aile, evlilik ve yaşam memnuniyetsizliği gibi çeşitli tatminsizlikler ve uykusuzluk, depresyon, tükenmişlik ve madde bağımlılığı da yaşamaktadır (Duru, 2020). Başka bir çalışmada ise iş-aile yaşam çatışmasının bir sonucu olarak alkolizmin meydana geldiği belirtilmektedir (Roos, Eero, & Ossi, 2005).

2.4.3.2. Kurumsal sonuçları:

Bireyler üzerinde çeşitli olumsuz etkileri olan iş-aile yaşam çatışmasının kurumsal olarak da çeşitli sonuçları bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar incelendiğinde iş-aile yaşam çatışmasının en önemli kurumsal sonucunun çatışmanın iş tatminini azalttığı yönünde elde edilen bulgusu olmaktadır (Greenhaus vd.,2003; Parasuman & Simmers, 2001; Uysal, 2007; Özdevecioğlu & Doruk, 2009). Doruk (2008) tarafından yapılan bir çalışmada iş-aile yaşam çatışmasının çalışanlarda korku ve endişeyi arttırdığı, çalışanlarda iş tatminini ve kendilerine olan güveni azalttığı, ve işteki performansı ve verimi düşürdüğü ifade edilmektedir (Doruk, 2008). İş-aile ile aile-iş çatışmasının iş stresi üzerindeki etkisinin incelendiği bir başka çalışmada ise çalışanların yaşadığı çatışma düzeyinin iş stresi üzerinde etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmaktadır (Karatepe & Baddar, 2005). Bu sonuçların yanısıra artan rekabet koşulları gereği yoğun bir iş temposunda çalışan, iş-aile yaşam çatışması yaşayan bireylerde iş performansının düştüğü, iş verimliliğinin ve kuruma olan bağlılığın azaldığı bildirilmektedir (Duru, 2020). İş-aile yaşam çatışmasının başka bir sonucu da işe gelmeme ya da işten ayrılma niyetidir. Konuyla ilgili yapılan diğer bir çalışmada erkek bireylerin iş-aile yaşam çatışması sonucu işe gelmeme davranışı sergilemedikleri buna karşın kadın bireylerin iş-aile yaşam çatışması sonucunda işe gelmeme davranışı sergiledikleri rapor edilmektedir (Boyar, Maertz, & Pearson, 2005).

2.4.3.3. Ailesel sonuçları:

İş-aile yaşam çatışmasının aileye olan etkilerinin incelendiği çalışmalarda yaşanan çatışmanın evlilik tatminini azalttığı, çeşitli ailevi sorunlara yol açıp boşanmaya ve çocuklara dair çeşitli sorunlara neden olduğu görülmektedir (Efeoğlu, 2006; Aycan vd., 2007; Çakınberk, 2012). Öztürk (2018) tarafından iş-aile yaşam çatışması ve tükenmişliğin evlilik tatminiyle olan ilişkisinin değerlendirildiği bir çalışmada tükenmişlik ve yaşanan çatışmanın evlilik doyumunu etkilediği, çocuğu olanların olmayanlara göre evlilik doyumunun daha düşük olduğu ve katılımcıların yaşları ilerledikçe yaşanan çatışma düzeyinin azaldığı belirtilmektedir (Öztürk, 2018). Hem ebeveyn hem de çalışan rolü üstlenen bireylerin enerjilerinin çoğunluğunu iş hayatında harcadıklarında çocuklarına yeterli vakit ayıramadıkları özellikle gelişme çağındaki olan çocuklarla yeteri kadar ilgilenilmemesi halinde çocuklarda davranışsal ve eğitim hayatıyla ilgili sorunların meydana geldiği belirtilmektedir (Aycan vd., 2007). Bireyin eş rolünün yanında ev içi sorumlulukları ve ebeveyn olma sorumlulukları gibi birçok unsur iş hayatını etkilediği takdirde evlilik memnuniyetsizliği yaşanabilmekte ve yaşanan bu durum sonucu daha fazla stres hissedilen bireylerin boşanma kararı almaları da iş-aile yaşam çatışmasının bir sonucu olarak değerlendirilebilmektedir (Duru, 2020).

2.4.4. İş-Aile Yaşam Çatışması İle İlgili Çalışmalar

2.4.4.1. İş-aile yaşam çatışması ile ilgili ulusal çalışmalar:

Çetinceli & Çarıkçı (2020) tarafından banka çalışanlarının iş-aile çatışmasının işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılığa olan etkisinin incelendiği çalışmada iş-aile çatışması arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı, buna karşın örgütsel bağlılığın azaldığı, aile ve iş rolleri arasında işteki taleplerin fazla olmasının etkili olduğu bildirilmektedir (Çetinceli & Çarıkçı, 2020). Özen & Uzun (2005) tarafından polisler üzerinde yapılan iş-aile çatışması ve sosyal destek arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada sosyal destekten faydalanma arttıkça rol çatışmasının ve dolayısıyla iş-aile yaşam çatışmasının da azaldığı belirtilmektedir (Özen & Uzun, 2005).

Nursun Önel (2006) tarafından yapılan çalışmada kadının çalışmasının geleneksel aile rollerini önemli ölçüde etkilemediği, iş-aile yaşam çatışması sebebiyle aile hayatında ve iş hayatında sorun yaşayan kadınların erkeklere oranla daha fazla işten ayrılma

eğilimi gösterdikleri bildirilmektedir (Önel, 2006). Efeoğlu (2006)'nın çalışmasında iş-aile çatışmasının kurumsal bağlılık üzerinde negatif yönlü ancak iş doyumu ve iş stresi üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu, Derya (2008)'nin iş-aile yaşam çatışması ve evlilik doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmasında ise çatışmanın evlilik doyumunu negatif yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir (Efeoğlu, 2006; Derya, 2008). Doruk'un (2009) çalışmasında yaşam ya da iş tatminsizliği yaşayan kişilerin iş-aile yaşam çatışmalarının performansları üzerinde negatif bir etkisinin olduğu belirtilmektedir (Doruk, 2009).

Akgün (2017) ve Uyar (2018) iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğunu, Arslan (2012) iş-aile çatışması ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır (Akgün, 2017; Gencer, 2017; Uyar, 2018; Arslan, 2012). Duru (2020) tarafından yapılan çalışmada da iş-aile yaşam çatışmasının özellikle evli, çocuklu, eğitim düzeyi ve bireysel gelir seviyesi düşük kadınlarda daha şiddetli iş-aile çatışmasının yaşandığı rapor edilmektedir (Duru, 2020).

2.4.4.2. İş-aile yaşam çatışması ile ilgili uluslararası çalışmalar:

İş hayatının aile hayatı üzerinde olumsuz etkilere yol açmasıyla oluşan iş-aile çatışmasının sonuçlarına yönelik yapılan uluslararası çalışmalarda iş-aile çatışmasının genel yaşam tatmini, aile yaşamı tatmini ve evlilik yaşamı tatmini üzerinde belirleyici etkisinin olduğu görülmektedir (Greenhaus & Garry, 2003; Adams, King, & King, 1996; Kopelman, Greenhaus, & Connally, 1983). Barrah ve ark. (2004) tarafından yapılan bir çalışmada işten ayrılma ya da yeni iş arama niyeti ile iş-aile çatışması kavramının arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, Tubin (2007) tarafından yapılan bir çalışmada da işten aileye doğru olan çatışmanın yönünün iş ve yaşam tatminini düşürdüğü ve işten ayrılma niyetini arttırdığı, Leaptrott ve Mcdonald (2011) tarafından yapılan bir çalışmada da yöneticilerin karar alma süreçlerinde yaşamış oldukları stresin iş-aile çatışması yaşanmasına sebep olduğu bulgusu göze çarpmaktadır (Barrah vd., 2004; Tubin, 2007; Leaptrott & Mcdonald, 2011). İş-aile yaşam çatışması ve evlilik doyumu arasındaki ilişkinin incelendiği bir diğer çalışmada aile-iş çatışmasının evlilik doyumunu negatif yönde etkilediği ve benzer bir başka çalışmada da evliliğin iş-aile

yaşam çatışmasından negatif yönde etkilendiği bildirilmektedir (Minnotte vd., 2015; Byron, 2005). Neerpal ve Barath (2013) ise yapmış oldukları çalışmalarında iş-aile yaşam çatışmasının bireylerin çalıştıkları iş yerleri üzerinde de olumsuz sonuçlarının olduğunu belirtmektedir (Neerpal ve Barath,2013).

2.5.Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumların İş-Aile Yaşam Çatışması İle İlişkisi

Sanayi Devriminin etkisiyle kadınların işgücüne katılımı giderek artmakta ve toplumsal cinsiyet rolleri de değişime uğramaktadır. Bu değişime rağmen toplumsal cinsiyet rollerinde geleneksel tutumlar Türkiye’de geçerliliğini korumakta ve kadınların aile hayatına yönelik rollerine iş hayatı rolleri de eklenmektedir (Pelit, 2019). Aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması olarak iki yönlü ortaya çıkan bu çatışma beraberinde birçok fiziksel, ruhsal, ailevi ve örgütsel sorunu da getirmektedir (Erdilek, 2015; Tekingündüz, Kurtuldu, & Öksüz, 2015; Akbolat, Kahraman, & Öztürk, 2016; Karaca & Polat Dede, 2017; Çetinceli & Çarıkçı, 2020). İş-aile yaşam çatışmasında cinsiyetler arası farklılığın incelendiği çalışmalarda kadın çalışanların erkeklere oranla daha çok etkilendiği (Duxbury, Higgins & Lee, 1994; Bragger, 2005; Cinamon, 2006; Çopur, 2011; Polat, Kutlu, Ayyıldız Erkan, & Afşar Doğrusöz, 2018; Aydınalp, 2019; Pelit, 2019) ve sağlık hizmetlerinin doğasından kaynaklı olarak bu alanda iş-aile yaşam çatışmasının sık yaşandığı sonuçları görülmektedir (Akbolat, Kahraman, & Öztürk, 2016). Bunun yanında evdeki iş ve sorumlulukların paylaşımı noktasında kadınların iş yerindeki sorumluluklarına evlerindeki sorumluluklarında eklendiği, bundan dolayı kadınların aile ve iş hayatlarında dengesizlik yaşadığı ve bu durumun geleneksel toplumsal cinsiyet rolü tutumuyla ilişkili olduğu belirtilmektedir (Baki & Piyal, 2020; Özmete & Eker, 2012). Ulusal literatürde toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile iş-aile yaşam çatışması arasında ilişki olup olmadığını inceleyen çalışmalara rastlanılmadığı, iş-aile yaşam çatışmasının sağlık sektörü özelinde ele alındığı çalışmaların ise sınırlı olduğu, sınırlı sayıdaki bu çalışmalarda da toplumsal cinsiyete duyarlı bir bakışla çalışan kadınların sorunlarının incelenmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Baki & Piyal, 2020; Akbolat, Kahraman, & Öztürk, 2016; Polat, Kutlu, Ayyıldız Erkan, & Afşar Doğrusöz, 2018). Bu doğrultuda da sosyal hizmet

mesleği ve disiplini çalışan kadınların yaşadıkları sorunlar ve çözümleri, kadınların güçlenmesi, cinsiyetçi toplumsal yapının dönüşümünü sağlama, toplumsal cinsiyete duyarlı bakışla geliştirilmiş sosyal politikaların uygulamaya geçirilmesinde ve aileye dair sorunların çözümlenmesinde önem arz etmektedir (Şaşman Kaylı & Şahin, 2016; İçağasıoğlu oban & Özbesler, 2011).



3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma tanımlayıcı, ilişki arayıcı tiptedir.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma pandemi koşulları nedeniyle Nisan 2021-Haziran 2022 tarihleri arasında çevrimiçi olarak yürütülmüştür.

3.3. Araştırmanın Evreni-Örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye ülke sınırları içerisinde bulunan sağlık kuruluşlarında çalışan kadın sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada minimum örnek büyüklüğü G*Power 3.1.9.7 programında $d=0,020$, $\alpha=0,05$ ve %80 güçle 395 olarak hesaplanmış, %20 yedek alınarak çalışmanın 474 kişi ile yürütülmesi planlanmıştır (Faul, 2007; Faul, 2009). Pandemi gereklilikleri nedeniyle araştırma grubunun belirlenmesinde olasılıksız örnekleme yöntemlerinden gelişigüzel örnekleme yöntemi kullanılmış ve Kasım 2021-Mart 2022 tarihleri arasında sosyal medya ve grup iletişimini sağlayan uygulamalar aracılığı ile zincirleme olarak ulaşılan ve araştırmaya katılmayı kabul edip çevrimiçi anketi tamamlayan 542 sağlık çalışanı araştırmaya dahil edilmiştir.

3.4. Araştırmaya Dahil Edilme ve Araştırmadan Dışlanma Kriterleri

Türkiye’de ülke sınırları içerisinde bulunan sağlık kuruluşlarında çalışan, kadın cinsiyette, araştırmaya katılmayı kabul ederek çevrim içi anketi tamamlayan 578 kişiye ulaşılmış, analiz aşamasında sağlık hizmetleri sınıfında çalışmadığı belirlenen 36 kadın dışlanarak 542 kadın sağlık çalışanına ait veriler değerlendirilmiştir.

3.5. Araştırma Soruları

- 1.Kadın sağlık çalışanlarında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ne düzeydedir?
2. Kadın sağlık çalışanlarında iş-aile yaşam çatışması ne düzeydedir?

3. Kadın sağlık alışanlarında sosyodemografik ve çalışma durumuna ilişkin özellikler ile iş-aile yaşam atışması arasında ilişki var mıdır?

4.Kadın sağlık alışanlarında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile iş-aile yaşam atışması ilişkili midir?

3.6. Araştırmanın Değişkenleri

3.6.1. Araştırmanın Bağımlı Değişkeni

Araştırmanın bağımlı değişkeni iş-aile yaşam çatışmasıdır.

3.6.2. Araştırmanın Bağımsız Değişkenleri

3.6.2.1. Yaşanılan il: Yaşanılan il ile ilgili soru Türkiye'nin 81 ilini kapsayacak şekilde sorgulanmış ve yanıtlar Doğu Anadolu Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi, Ege Bölgesi, Marmara Bölgesi, Karadeniz Bölgesi, Akdeniz Bölgesi, İç Anadolu Bölgesi olmak üzere yedi kategoride değerlendirilmiştir.

3.6.2.2. Çalışılan sektör: Çalışılan sektör kamu sektörü ve özel sektör olarak sorgulanmış ve yanıtlar kamu sektörü ve özel sektör olmak üzere iki kategoride değerlendirilmiştir.

3.6.2.3. Çalışılan kurum: Çalışılan kurum Türkiye'deki birinci, ikinci, üçüncü basamak sağlık kuruluşlarını kapsayacak şekilde açık uçlu sorgulanmış ve yanıtlar birinci, ikinci, üçüncü basamak sağlık kuruluşu olmak üzere üç kategoride değerlendirilmiştir.

3.6.2.4. Yaş: Yaş değişkeni açık uçlu olarak sorgulanmış ve yanıtlar 29 yaş ve altı, 30-34 ve 35 yaş ve üzeri grubu olmak üzere üç kategoride değerlendirilmiştir.

3.6.2.5. ğrenim düzeyi: ğrenim düzeyi katılımcıların en son mezun oldukları okul dikkate alınarak lise, lisans, nlisans, lisansüstü, ve tıpta uzmanlık şeklinde sorgulanmış ve yanıtlar lise, nlisans, lisans, lisansüstü ve tıpta uzmanlık olmak üzere dört kategoride değerlendirilmiştir.

3.6.2.6. Medeni durum: Medeni durum evli ve bekar olmak üzere iki kategoride

sorgulanmış ve değerlendirilmiştir.

3.6.2.7. Eşin öğrenim düzeyi: Eşin öğrenim düzeyi okuryazar olmayan, okuryazarlığı olan, ilkokul mezunu, ortaokul mezunu, lise mezunu, üniversite ve üzeri şeklinde sorgulanmış ve yanıtlar lise ve altı, üniversite ve üzeri olmak üzere iki kategoride değerlendirilmiştir.

3.6.2.8. Eşin çalışma durumu: Eşin çalışma durumu çalışıyor ve çalışmıyor olmak üzere iki kategoride sorgulanmış ve değerlendirilmiştir.

3.6.2.9. Meslek: Meslek açık uçlu sorgulanmış ve yanıtlar diş hekimi, hekim, eczacı; hemşire, ebe, sosyal çalışmacı, çocuk gelişimcisi, diyetisyen, fizyoterapist, psikolog, odyolog, biyolog, laborant, toplum sağlığı teknisyeni, sağlık memuru; anestezi teknisyeni, röntgen teknisyeni, acil tıp teknisyeni (ATT), diyaliz teknikeri, evde bakım teknikeri, fizik tedavi teknikeri vb. olmak üzere üç kategoride değerlendirilmiştir.

3.6.2.10. Hanenin aylık geliri: Hanenin aylık geliri açık uçlu sorgulanmış ve yanıtlar 7000TL'nin altı, 7000-10000TL ve 10001TL ve üzeri olmak üzere üç kategoride değerlendirilmiştir.

3.6.2.11. Meslekte çalışma süresi: Meslekte çalışma süresi açık uçlu sorgulanmış ve yanıtlar 60 ay ve daha az, 61-119 ay ve 120 ay ve üzeri olmak üzere üç kategoride değerlendirilmiştir.

3.6.2.12. Çalışma şekli: Çalışma şekli sadece gündüz mesaisi, sadece nöbet, gündüz mesaisi ve nöbet, vardiya şeklinde sorgulanmış ve yanıtlar sadece gündüz mesaisi, sadece nöbet, gündüz mesaisi ve nöbet veya vardiya olmak üzere dört kategoride değerlendirilmiştir.

3.6.2.13. Haftalık çalışma saati: Haftalık çalışma saati açık uçlu sorgulanmış ve yanıtlar 45 saat ve altı, 46 saat ve üzeri olmak üzere iki kategoride değerlendirilmiştir.

3.6.2.14. Çocuk sayısı: Çocuk sayısı açık uçlu sorgulanmış ve yanıtlar 0, 1, 2 ve daha fazla olmak üzere üç kategoride değerlendirilmiştir.

3.6.2.15. Eş ve çocuk dışında ailede bakmakla yükümlü olunan bireylerin varlığı:

Eş ve çocuk dışında ailede bakmakla yükümlü olunan bireylerin varlığı hayır yok ve evet var şeklinde iki kategoride sorgulanmış ve değerlendirilmiştir.

3.6.2.16. Ev işlerinde ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı:

Ev işlerinde ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı hayır yok ve evet var şeklinde iki kategoride sorgulanmış ve değerlendirilmiştir.

3.6.2.17. Çocuk bakımı konusunda ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı:

Çocuk bakımı konusunda ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı hayır yok ve evet var şeklinde iki kategoride sorgulanmış ve değerlendirilmiştir.

3.6.2.18. Çocuk bakımı, yemek yapma, ev temizliği vb. sorumluluklara ayrılan günlük zaman:

Çocuk bakımı, yemek yapma, ev temizliği vb. sorumluluklara ayrılan günlük zaman açık uçlu sorgulanmış ve yanıtlar ≤ 5 saat, 6-11 saat, ≥ 12 saat olmak üzere üç kategoride değerlendirilmiştir.

3.6.2.19. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar:

Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar García-Cueto ve ark. (2015) tarafından geliştirilen, 2019 yılında Bakıoğlu & Türküm tarafından Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeği kullanılarak incelenmiş ve cevap seçenekleri ‘tamamen katılıyorum’ cevabı (5 puan), ‘katılıyorum’ cevabı (4 puan), ‘kararsızım’ cevabı (3 puan), ‘katılmıyorum’ cevabı (2 puan), ‘hiç katılmıyorum’ cevabı (1 puan) şeklinde değerlendirilmiştir.

3.7. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri Tanıtıcı Bilgi Formu ile başlayıp Toplumsal Cinsiyet Roller Tutum Ölçeği ve İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği’nin yer aldığı çevrimiçi anket formuyla toplanmıştır. (EK - 4). Araştırmada kullanılan ölçekler için Türkçeye uyarlayan yazarlardan e-posta yoluyla kullanım izni alınmıştır (EK - 2, EK - 3).

3.7.1. Tanıtıcı Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından alanyazında yer alan çalışmalardan yola çıkılarak hazırlanan bu form araştırmaya katılan kadın sağlık personelinin yaşadıkları il, çalışılan sektör ve

kurum, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, eşin öğrenim düzeyi ve eşin çalışma durumu, meslek, hanenin aylık geliri, meslekte çalışma süresi, çalışma şekli, haftalık çalışma saati, çocuk sayısı, eş ve çocuk dışında ailede bakmakla yükümlü olunan bireylerin varlığı, ev işlerinde ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı, çocuk bakımı konusunda ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı, çocuk bakımı, yemek yapma, ev temizliği vb. sorumluluklara ayrılan günlük zaman özelliklerinin sorgulandığı sorulardan oluşmaktadır (Duru, 2020; Gökdemir, 2020; Oruç, 2019; Çoban, 2014; Efeoğlu, 2006).

3.7.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerine Tutum Ölçeği (TCRÖ)

García-Cueto ve ark. (2015)'nin geliştirdiği, 2019 yılında Bakioğlu & Türküm tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek; 15 madde ve tek alt boyutludur. Ölçek toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumları değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Beşli likert tipi ölçekte toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutum cümlelerinde yanıt seçenekleri 'tamamen katılıyorum' cevabı (5 puan), 'katılıyorum' cevabı (4 puan), 'kararsızım' cevabı (3 puan), 'katılmıyorum' cevabı (2 puan), 'hiç katılmıyorum' cevabı (1 puan) şeklinde puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puan 20-100 arasındadır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,88 olarak bildirilmiştir (Bakioğlu & Türküm, 2019). Ölçekten alınan puanın artışı bireyin toplumsal cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutumunun yükseldiğini göstermektedir (Bakioğlu & Türküm, 2019).

3.7.3. İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği (İAYÇÖ)

Netemeyer, Boles & McMurrian (1996) tarafından geliştirilen, Efeoğlu (2006) tarafından Türkçeye çevrilip uyarlanan ölçek, 10 madde ve İş-Aile Çatışması ve Aile-İş Çatışması olarak adlandırılan 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Beşli likert tipi ölçekte iş-aile, yaşam çatışması düzeylerine ilişkin cümlelerde yanıt seçenekleri 'kesinlikle katılmıyorum' (1), 'katılmıyorum' (2), 'fikrim yok' (3), 'katılıyorum' (4), 'kesinlikle katılıyorum' (5) şeklinde sıralanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puan aralığı 10-50 arasındadır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,82 olarak bildirmiştir (Efeoğlu, 2006). Ölçekten alınan puanın artışı bireylerin yaşadığı çatışma düzeyinin arttığını

göstermektedir (Uzlu, 2018).

3.8. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın verileri pandemi süreci nedeniyle Kasım 2021 – Mart 2022 tarihleri arasında Google Forms üzerinden oluşturulan çevrim içi anketle toplanmıştır. Hazırlanan çevrimiçi anketin erişim adresi katılımcılara sosyal medya ve grup iletişimini sağlayan uygulamalar aracılığı ile elektronik ortamda gönderilmiştir.

3.9. Veri Analizi

Veriler SPSS 23.0 paket programında değerlendirilmiştir. Veri analizinde sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, bağımsız değişken kategorilerine göre iş-aile yaşam çatışması puan ortalamalarının karşılaştırılmasında verilerin dağılımına uygun olarak parametrik testlerden Students t testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), nonparametrik testlerden Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Üç ve daha fazla grupta ortalamaların karşılaştırılmasında farkın hangi grup ya da gruplardan kaynaklandığının tespitinde varyansların homojen olma durumuna göre Bonferroni ve Dunnett's T 3 posthoc testleri kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu basıklık ve çarpıklık katsayıları ile değerlendirilmiş ve (-1,5)-(+1,5) aralığında basıklık ve çarpıklık değerlerine sahip olan değişkenlerin normal dağılıma uyduğu kabul edilmiştir. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile iş-aile yaşam çatışmasının ilişkisinin incelenmesinde Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. İstatistiksel testlerin anlamlılık düzeyi olarak $p < 0,05$ değeri kabul edilmiştir.

3.10. Araştırmanın Etik Onayı

Araştırmanın yürütülebilmesi için Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 30.06.2021 tarih ve 2021-49 sayılı etik kurul izni alınmıştır. (EK – 1).

3.11. Araştırmanın Sınırlılıkları

Olasılığı bilinmeyen örnekleme yöntemiyle araştırma grubunun belirlenmesi ve çevrimiçi anketi tamamlayan sağlık çalışanları ile yürütülmesi nedeniyle araştırma

sonuçlarının kendi evrenine genellenebilir olması, verilerin kişisel beyana dayalı olarak toplanması nedeniyle bildirim dayalı yan tutma (reporting bias) araştırmanın en önemli sınırlılıklarındandır.



4. BULGULAR

4.1. Kadın Sağlık Çalışanlarının Tanımlayıcı İstatistikleri

Araştırma grubunun tanımlayıcı istatistikleri aşağıda sunulan (Tablo 4.1.1., Tablo 4.1.2., Tablo 4.1.3.) tablolarda yer almaktadır.

Tablo 4.1.1. Kadın sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özellikleri

Sosyo-Demografik Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaşanılan bölge		
Ege	238	43,9
Marmara	106	19,6
Karadeniz	60	11,1
Akdeniz	56	10,3
İç Anadolu	55	10,1
Doğu Anadolu	16	3,0
Güneydoğu Anadolu	11	2,0
Yaş (Ort±SS:31,98 ± 6,96)		
≤29	267	49,3
30-34	117	21,5
≥35	158	29,2
Öğrenim düzeyi		
Lise	16	3,0
Önlisans	76	14,0
Lisans	338	62,4
Lisansüstü+tıpta uzmanlık	112	20,6
Medeni durum		
Evli	290	53,5
Bekar	252	46,5
Eşin öğrenim düzeyi		
Lise ve altı	45	15,5
Üniversite ve üzeri	245	84,5
Eşin çalışma durumu		
Çalışıyor	11	96,2
Çalışmıyor	279	3,8
Hanenin aylık geliri		
<7000TL	170	31,4
7000-10000TL	225	41,6
≥10001TL	146	27,0

Tablo 4.1.1. Kadın sağlık çalışanlarının sosyo-demografik zellikleri (Tablo 4.1.1.'in devamı)

ocuk sayısı		
0	304	56,1
1	115	21,2
≥2	123	22,7
Eş ve ocuk dışında ailede bakmakla yükümlü olunan bireyler		
Var	58	10,7
Yok	484	89,3
Ev işlerinde ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı		
Var	51	9,4
Yok	491	90,6
ocuk bakımı konusunda ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı		
Var	131	24,2
Yok	411	75,8
ocuk bakımı, yemek yapma, ev temizliği vb. sorumluluklara ayrılan günlük zaman		
≤3 saat	284	56,8
≥4 saat	216	43,2

Ort±SS: Ortalama±Standart Sapma. TL: Türk Lirası.

Katılımcıların %43,9'u Ege bölgesinde yaşamaktadır, yaş ortalaması $31,98 \pm 6,96$ yıldır ve %49,3'n 29 yaş ve altı katılımcılar oluşturmaktadır. Katılımcıların %62,4' lisans mezunudur, %53,5'i evlidir, evli olan katılımcıların %84,5'inin eşi niversite ve üzeri eğitim durumuna sahiptir ve %96,2'si gelir getirici bir işte çalışmaktadır. Grubun %41,6'sının aylık geliri 7000-10.000 TL arasındadır. Katılımcıların %56,1'i hiç çocuğunun olmadığını belirtmiştir. Eş ve ocuk dışında ailede bakmakla yükümlü olduğu bireylerin olduğunu belirten katılımcıların oranı %10,7, ev işlerinde ücretli/ücretsiz bir yardımcısı olduğunu belirten katılımcıların oranı %9,4 ve ocuk bakımı konusunda ücretli/ücretsiz bir yardımcısı olduğunu belirtenlerin oranı ise %24,2'dir. Katılımcıların %56,8'i ocuk bakımı, yemek yapma, ev temizliği vb. sorumluluklara günde 3 saat ve daha az zaman ayırdığını ifade etmiştir (Tablo 4.1.1).

Tablo 4.1.2. Kadın sağlık çalışanlarının çalışma durumuna ilişkin zellikleri

Tablo 4.1.2. Kadın sağlık çalışanlarının çalışma durumuna ilişkin zellikleri
(Tablo 4.1.2.'nin devamı)

Çalışma Durumuna İlişkin zellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Çalışılan sektör		
Kamu sektörü	455	83,9
Özel sektör	87	16,1
Çalışılan kurum		
Birinci basamak sağlık kuruluşu	45	8,3
İkinci basamak sağlık kuruluşu	381	70,3
Üçüncü basamak sağlık kuruluşu	71	13,1
Diğer*	45	8,3
Meslek		
Hekim, diş hekim ve eczacı	80	14,8
Hemşire ve ebe	230	42,4
Diyetisyen, fizyoterapist, sosyal çalışmacı, ocuk gelişimcisi, psikolog	123	22,7
Anestezi, röntgen, laboratuvar teknisyeni, ATT, tıbbi sekreter	72	13,3
Diğer**	37	6,8
Meslekte alışma süresi		
≤60 ay	257	47,9
61-119 ay	127	23,6
≥120 ay	153	28,5
Çalışma şekli		
Sadece mesai	292	53,9
Gündüz mesaisi ve nöbet	210	38,7
Sadece nöbet	33	6,1
Vardiya	7	1,3
Haftalık alışma saati		
≤45 saat	371	69,2
≥46 saat	165	30,8

*İl Sağlık Müdürlüğü, İlçe Sağlık Müdürlüğü, Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB), Sağlık Bakanlığı. **Diyaliz teknikeri, fizik tedavi teknikeri, odyometri teknikeri, ağız ve diş sağlığı teknikeri vb. meslek gruplarından oluşmaktadır. ATT: Acil Tıp Teknisyeni.

Katılımcıların %83,9'u kamu sektöründe, %70,3'ü ikinci basamak sağlık kuruluşunda görev yapmaktadır. Katılımcı grubunun %42,4'ünü hemşire ve ebeler oluşturmaktadır. Katılımcıların %47,9'unun meslekte çalışma süresi 60 ay ve daha az olup %53,9'u sadece mesai usulü çalışmaktadır. Katılımcıların %30,8'i ise haftada 46 saat ve daha fazla çalıştığını belirtmektedir (Tablo 4.1.2).

Tablo 4.1.3. Kadın sağlık çalışanlarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlar ve İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalamaları

Ölçekler ve alt boyutları	n	Ort±SS	Min-Mak Puan
Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlar	542	4,34±0,55	1,80-5,00
İş-Aile Yaşam Çatışması	542	2,72±0,69	1,00 – 5,00
-İş- Aile Çatışması	542	3,55±1,05	1,00 – 5,00
-Aile- İş Çatışması	542	1,88±0,98	1,00 – 5,00

Ort±SS: Ortalama±Standart Sapma. Min: Minimum, Mak: Maksimum.

Katılımcıların Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlar, İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği toplam ve İş Aile Çatışması, Aile İş Çatışması alt boyut puan ortalamaları sırasıyla 4,34±0,55, 2,72±0,69, 3,55±1,05 ve 1,88±0,98'dir (Tablo 4.1.3).

4.2. Kadın Sağlık Çalışanlarının İş-Aile Yaşam Çatışmasına Yönelik Bulguları

Araştırma grubunun iş-aile yaşam çatışmasına yönelik bulguları aşağıda sunulan tablolarda (Tablo 4.2.1, Tablo 4.2.2, Tablo 4.2.3, Tablo 4.2.4, Tablo 4.2.5, Tablo 4.2.6'da) yer almaktadır.

Tablo 4.2.1. Kadın sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine göre İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalamalarının dağılımı

Sosyodemografik Özellikler	n	Ort±SS	Test değeri	p
Bölge¹				
Marmara	106	2,66±0,67	4,814	0,568
Ege	238	2,71±0,65		
İç Anadolu	55	2,66±0,67		
Akdeniz	56	2,71±0,70		
Karadeniz	60	2,88±0,82		
Doğu Anadolu	16	2,71±0,46		
Güneydoğu Anadolu	11	2,90±1,00		
Yaş²				
≤29	267	2,61±0,63	6,955	0,001
30-34	117	2,78±0,65		
≥35	158	2,85±0,77		
Öğrenim düzeyi¹				
Lise	16	2,63±0,57	4,946	0,176
Önlisans	76	2,63±0,66		

Tablo 4.2.1. Kadın sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine göre İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalamalarının dağılımı (Tablo 4.2.1.'in devamı)

Lisans	338	2,77±0,69		
Lisansüstü/tıpta uzmanlık	112	2,62±0,69		
Medeni durum³				
Evli	290	2,79±0,72	2,731	0,007
Bekar	252	2,63±0,64		
Eşin öğrenim düzeyi³				
Lise ve altı	45	2,80±0,70	0,064	0,949
Üniversite ve üzeri	245	2,79±0,72		
Eşin çalışma durumu⁴				
Çalışıyor	279	2,80±0,72	0,532	0,595
Çalışmıyor	11	2,68±0,69		
Hanenin aylık geliri²				
<7000TL	170	2,70±0,69	0,173	0,842
7000-10000TL	225	2,71±0,70		
≥10001TL	146	2,74±0,67		
Çocuk Sayısı²				
0	304	2,61±0,67	13,922	<0,001
1	115	2,69±0,62		
≥2	123	2,99±0,70		
Eş ve çocuk dışında ailede bakmakla yükümlü olunan bireyler³				
Var	58	3,08±0,71	-4,346	<0,001
Yok	484	2,67±0,67		
Ev işlerinde ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı³				
Var	51	2,76±0,78	-0,491	0,623
Yok	491	2,71±0,68		
Çocuk bakımına yardımcı olan birey/bireyler³				
Var	131	2,83±0,64	-2,156	0,032
Yok	411	2,68±0,70		
Çocuk bakımı, yemek yapma, ev temizliği vb. sorumluluklara ayrılan günlük zaman³				
≤3 Saat	284	2,67±0,67	-1,409	0,160
≥4 saat	216	2,76±0,71		

¹Kruskal Wallis Varyans Analizi, ²Varyans Analizi, ³Student-t T Testi, ⁴Man Whitney U Testi. TL: Türk Lirası.

Evli, iki ve daha fazla çocuğa sahip olan, evinde bakmakla yükümlü olduğu birey ya da bireyler bulunan, çocuk bakımında kendisine yardımcı birey ya da bireylerin bulunduğunu belirten katılımcıların diğer katılımcılara göre İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalaması istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek, 29 yaş ve altı

katılımcıların ise diğer yaş kategorilerinde yer alan katılımcılara göre İş Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalaması istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşüktür ($p<0,05$). Bölge, öğrenim düzeyi, eşin öğrenim düzeyi ve çalışma durumu, aylık hane geliri, ev işlerine yardımcı bireyi/bireylerin varlığı, ev işleri, çocuk bakımı, temizlik vb. sorumluluklara ayrılan günlük zaman değişkenlerinin kategorileri arasında İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalaması açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$, Tablo 4.2.1).

Tablo 4.2.2. Kadın sağlık çalışanlarının çalışma durumuna ilişkin özelliklerine göre İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalamalarının dağılımı

Çalışma Durumuna İlişkin Özellikler	n	Ort±SS	Test değeri	p
Çalışılan sektör¹				
Kamu	455	2,72±0,71	0,301	0,764
Özel	87	2,70±0,53		
Çalışılan kurum²				
Birinci basamak sağlık kuruluşu	45	2,54±0,77	4,176	0,006
İkinci basamak sağlık kuruluşu	381	2,75±0,67		
Üçüncü basamak sağlık kuruluşu	71	2,81±0,75		
Diğer*	45	2,44±0,57		
Meslek²				
Hekim, diş hekimi ve eczacı	80	2,72±0,61	1,507	0,199
Hemşire ve ebe	230	2,66±0,65		
Diyetisyen, fizyoterapist, sosyal çalışmacı, çocuk gelişimcisi, psikolog	123	2,72±0,71		
Anestezi, röntgen, laboratuvar teknisyeni, ATT, tıbbi sekreter	72	2,89±0,74		
Diğer**	37	2,73±0,84		
Meslekte çalışma süresi²				
≤60 ay	257	2,65±0,68	2,075	0,127
61-119 ay	127	2,80±0,63		
≥120 ay	153	2,75±0,75		
Çalışma şekli²				
Gündüz mesaisi ve nöbet/vardiya	217	2,90±0,64	14,159	<0,001
Sadece mesai	292	2,58±0,69		
Sadece nöbet	33	2,72±0,70		
Haftalık Çalışma Saati¹				
≤45 saat	371	2,73±0,69	0,516	0,606
≥46 saat	165	2,69±0,68		

¹Student-t T Testi, ² Varyans Analizi. *İl Sağlık Müdürlüğü, İlçe Sağlık Müdürlüğü, Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB), Sağlık Bakanlığı. **Diyaliz teknikeri, fizik tedavi teknikeri, odyometri teknikeri, ağız ve diş sağlığı teknikeri vb. meslek gruplarından oluşmaktadır. ATT: Acil Tıp Teknisyeni.

Üçüncü basamak sağlık kuruluşunda ve gündüz mesaisi ve nöbet veya vardiya usulü çalışan katılımcıların diğer katılımcılara göre İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalaması istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir ($p<0,05$). Çalışılan sektör, meslek, meslekte çalışma süresi ve haftalık çalışma saati değişkenlerinin kategorileri arasında İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalaması açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur ($p>0,05$, Tablo 4.2.2).

Tablo 4.2.3. Kadın sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine göre iş-aile çatışması alt boyutu puan ortalamalarının dağılımı

Sosyodemografik Özellikler	n	Ort±SS	Test değeri	p
Bölge¹				
Marmara	106	3,40±1,04	15,728	0,015
Ege	238	3,67±1,02		
İç Anadolu	55	3,21±1,07		
Akdeniz	56	3,45±1,02		
Karadeniz	60	3,70±1,21		
Doğu Anadolu	16	3,91±0,66		
Güneydoğu Anadolu	11	3,38±1,08		
Yaş²				
≤29	267	3,46±1,04	3,036	0,049
30-34	117	3,75±0,96		
≥35	158	3,55±1,13		
Öğrenim düzeyi¹				
Lise	16	3,03±0,92	10,245	0,017
Önlisans	76	3,33±1,14		
Lisans	338	3,64±1,01		
Lisansüstü/tıpta uzmanlık	112	3,51±1,12		
Medeni durum³				
Evli	290	3,61±1,03	1,516	0,130
Bekar	252	3,48±1,07		
Eşin öğrenim düzeyi³				
Lise ve Altı	45	3,49±1,10	0,849	0,396
Üniversite ve Üzeri	245	3,64±1,02		
Eşin çalışma durumu⁴				
Çalışıyor	279	3,62±1,03	0,890	0,374
Çalışmıyor	11	3,34±1,06		
Aylık gelir²				
<7000TL	170	3,51±1,11	0,162	0,850
7000-10000TL	225	3,56±1,04		
≥10001TL	146	3,58±1,01		
Çocuk sayısı²				
0	304	3,43±1,09	4,791	0,009
1	115	3,69±0,98		

Tablo 4.2.3. Kadın sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine göre iş-aile çatışması alt boyutu puan ortalamalarının dağılımı (Tablo 4.2.3.'ün devamı)

≥2	123	3,72±0,98		
Eş ve çocuk dışında ailede bakmakla yükümlü olunan bireyler³				
Var	58	3,68±0,87	-1,151	0,253
Yok	484	3,53±1,07		
Ev işlerinde ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı³				
Var	51	3,59±1,11	-0,267	0,790
Yok	491	3,55±1,05		
Çocuk bakımı konusunda ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı³				
Var	131	3,77±0,95	-2,959	0,003
Yok	411	3,48±1,07		
Çocuk bakımı, yemek yapma, ev temizliği vb. sorumluluklara ayrılan günlük zaman³				
≤3 Saat	284	3,50±1,09	-0,812	0,417
≥4 saat	216	3,58±1,02		

¹Kruskal Wallis Varyans Analizi, ²Varyans Analizi, ³Student-t T Testi, ⁴Man Whitney U Testi. TL. Türk Lirası.

Doğu Anadolu Bölgesinde yaşayan, 30-34 yaş aralığında, öğrenim düzeyi lisans olan ve çocuk bakımı konusunda ücretli/ücretsiz bir yardımcısı olan katılımcıların diğer kategorilerde yer alan katılımcılara göre İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği iş-aile boyutu puan ortalaması istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir. Hiç çocuğu olmayan katılımcıların diğer katılımcılara göre İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği iş-aile alt boyutu puan ortalaması istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşüktür. Medeni durum, eşin öğrenim düzeyi ve çalışma durumu, hanenin aylık geliri, eş ve çocuk dışında ailede bakmakla yükümlü olunan bireylerin varlığı, ev işlerinde ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı ve çocuk bakımı, yemek yapma ve ev temizliği vb. sorumluluklara ayrılan zaman değişkenlerinin kategorileri arasında İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği puan ortalaması açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur ($p>0,05$, Tablo 4.2.3).

Tablo 4.2.4. Kadın sağlık çalışanlarının çalışma durumuna ilişkin özelliklerine göre iş-aile çatışması alt boyutu puan ortalamalarının dağılımı

Tablo 4.2.4. Kadın sağlık çalışanlarının çalışma durumuna ilişkin özelliklerine göre iş-aile çatışması alt boyutu puan ortalamalarının dağılımı (tablo 4.2.4.'ün devamı)

Çalışma Durumuna İlişkin Özellikler	n	Ort±SS	Test değeri	p
Çalışılan sektör¹				
Kamu	455	3,53±1,06	-0,747	0,455
Özel	87	3,63±1,00		
Çalışılan kurum²				
1.Basamak sağlık kuruluşları	45	3,09±1,04	6,643	<0,001
2.Basamak sağlık kuruluşları	381	3,64±1,03		
3.Basamak sağlık kuruluşları	71	3,61±1,04		
Diğer*	45	3,12±1,03		
Meslek²				
Hekim, diş hekimi ve eczacı	80	3,57±1,03	0,944	0,438
Hemşire ve ebe	230	3,53±1,05		
Diyetisyen, fizyoterapist, sosyal çalışmacı, çocuk gelişimcisi, psikolog	123	3,46±1,04		
Anestezi , röntgen, laboratuvar teknisyeni, ATT, tıbbi sekreter	72	3,76±1,04		
Diğer**	37	3,48±1,15		
Meslekte çalışma süresi²				
≤60 ay	257	3,49±1,12	0,829	0,437
61-119 ay	127	3,61±0,93		
≥120 ay	153	3,60±1,01		
Çalışma şekli²				
Gündüz mesaisi ve nöbet/vardiya	217	3,83±0,91	14,011	<0,001
Sadece mesai	292	3,37±1,11		
Sadece nöbet	33	3,23±0,99		
Haftalık çalışma saati¹				
≤45 saat	371	3,54±1,04	-0,240	0,810
≥46 saat	165	3,57±1,07		

¹Student-t T Testi , ² Varyans Analizi, ³ Kruskall Wallis Varyans Analizi. *İl Sağlık Müdürlüğü, İlçe Sağlık Müdürlüğü, Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB), Sağlık Bakanlığı. **Diyaliz teknikeri, fizik tedavi teknikeri, odyometri teknikeri, ağız ve diş sağlığı teknikeri vb. meslek gruplarından oluşmaktadır. ATT: Acil Tıp Teknisyeni.

1.basamak sağlık kuruluşunda çalışan katılımcıların diğer katılımcılara göre İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği iş-aile alt boyutu puan ortalaması açısından istatistiksel olarak anlamlı seviyede düşüktür. Gündüz mesaisi ve nöbet/vardiya usulü çalışan katılımcıların diğer katılımcılara göre İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği iş-aile alt boyutu puan ortalaması açısından istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksektir. (p<0,05). Çalışılan sektör, meslek, meslekte çalışma süresi ve haftalık çalışma saati değişkenlerinin kategorileri arasında İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği iş-aile alt boyutu

puan ortalaması açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. ($p>0,05$, Tablo 4.2.4).

Tablo 4.2.5. Kadın sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine göre aile-iş çatışması alt boyutu puan ortalamalarının dağılımı

Sosyodemografik Özellikler	n	Ort±SS	Test değeri	p
Bölge¹				
Marmara	106	1,91±0,85	23,795	0,001
Ege	238	1,75±0,99		
İç Anadolu	55	2,12±0,85		
Akdeniz	56	1,97±0,93		
Karadeniz	60	2,06±1,18		
Doğu Anadolu	16	1,52±0,86		
Güneydoğu Anadolu	11	2,43±1,35		
Yaş²				
≤29	267	1,75±0,80	9,020	<0,001
30-34	117	1,81±1,04		
≥35	158	2,16±1,15		
Öğrenim düzeyi¹				
Lise	16	2,22±0,52	8,161	0,043
Önlisans	76	1,93±0,91		
Lisans	338	1,91±1,06		
Lisansüstü/tıpta uzmanlık	112	1,73±0,80		
Medeni durum³				
Evli	290	1,97±1,09	2,194	0,029
Bekar	252	1,79±0,83		
Eşin öğrenim düzeyi³				
Lise ve Altı	45	2,10±1,01	0,887	0,376
Üniversite ve Üzeri	245	1,94±1,1		
Eşin çalışma durumu⁴				
Çalışıyor	279	1,97±1,10	-0,139	0,890
Çalışmıyor	11	2,01±0,78		
Hanenin aylık geliri²				
<7000TL	170	1,88±0,97	0,067	0,935
7000-10000TL	225	1,87±0,99		
≥10001TL	146	1,91±1,00		
Çocuk sayısı²				
0	304	1,80±0,84	12,747	<0,001
1	115	1,70±0,93		
≥2	123	2,26±1,23		
Eş ve çocuk dışında ailede bakmakla yükümlü olunan bireyler³				
Var	58	2,49±1,12	-4,397	<0,001
Yok	484	1,81±0,94		

Tablo 4.2.5. Kadın sağlık çalışanlarının sosyodemografik özelliklerine göre aile-iş çatışması alt boyutu puan ortalamalarının dağılımı (Tablo 4.2.5.'in devamı)

Ev işlerinde ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı ³				
Var	51	1,94±1,10	0,402	0,688
Yok	491	1,88±0,97		
Çocuk bakımı konusunda ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı ³				
Var	131	1,89±1,15	-0,041	0,968
Yok	411	1,88±0,93		
Çocuk bakımı, yemek yapma, ev temizliği vb. sorumluluklara ayrılan günlük zaman ³				
≤3 Saat	284	1,84±0,94	-1,099	0,273
≥4 saat	216	1,94±1,02		

¹Kruskal Wallis Varyans Analizi, ²Varyans Analizi, ³Student-t T Testi, ⁴Man Whitney U Testi. TL: Türk Lirası.

Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yaşayan, 35 yaş ve üzeri, öğrenim durumu lise düzeyinde olan, evli, 2 ve daha fazla çocuğu olan ve eş ve çocuk dışında ailede bakmakla yükümlü bireyleri bulunan katılımcıların diğer katılımcılara Göre İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği aile-iş alt boyutu puan ortalaması açısından istatistiksel olarak anlamlı seviyede yüksektir. ($p<0,05$). Eşin öğrenim düzeyi, eşin çalışma durumu, hanenin aylık geliri, ev işlerinde ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı, çocuk bakımı konusunda ücretli/ücretsiz bir yardımcının varlığı ve çocuk bakımı, yemek yapma ve ev temizliği vb. sorumluluklara ayrılan günlük zaman değişkenlerinin kategorileri arasında İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği aile - iş alt boyutu puan ortalaması açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. ($p>0,05$, Tablo 4.2.5).

Tablo 4.2.6. Kadın sağlık çalışanlarının çalışma durumuna ilişkin özelliklerine göre aile-iş çatışması alt boyutu puan ortalamalarının dağılımı

Çalışma Durumuna İlişkin Özellikler	n	Ort±SS	Test değeri	p
Çalışılan sektör ¹				
Kamu	455	1,90±0,99	1,146	0,252
Özel	87	1,77±0,94		
Çalışılan kurum ²				

Tablo 4.2.6. Kadın Sağlık Çalışanlarının Çalışma Durumuna İlişkin Özelliklerine

Göre Aile-İş Çatışması Alt Boyutu Puan Ortalamalarının Dağılımı (4.2.6.'nın devamı)

1.Basamak sağlık kuruluşları	45	2,00±0,92	0,987	0,398
2.Basamak sağlık kuruluşları	381	1,86±1,03		
3.Basamak sağlık kuruluşları	71	2,02±0,95		
Diğer*	45	1,76±0,66		
Meslek²				
Hekim, diş hekimi ve eczacı	80	1,88±0,96	1,246	0,290
Hemşire ve ebe	230	1,78±0,91		
Diyetisyen, fizyoterapist, sosyal çalışmacı, çocuk gelişimcisi, psikolog	123	1,97±1,00		
Anestezi, röntgen, laboratuvar teknisyeni, ATT, tıbbi sekreter	72	2,02±1,11		
Diğer**	37	1,97±1,16		
Meslekte çalışma süresi²				
≤60 ay	257	1,82±0,88	1,217	0,297
61-119 ay	127	1,98±1,08		
≥120 ay	153	1,90±1,04		
Çalışma şekli²				
Gündüz mesaisi ve nöbet/vardiya	217	1,97±1,06	4,026	0,018
Sadece mesai	292	1,78±0,93		
Sadece nöbet	33	2,20±0,75		
Haftalık çalışma saati¹				
≤45 saat	371	1,91±0,98	0,980	0,328
≥46 saat	165	1,82±0,99		

¹Student-t T Testi, ² Varyans Analizi. *İl Sağlık Müdürlüğü, İlçe Sağlık Müdürlüğü, Halk Sağlığı Genel Müdürlüğü, Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB), Sağlık Bakanlığı. **Diyaliz teknikeri, fizik tedavi teknikeri, odyometri teknikeri, ağız ve diş sağlığı teknikeri vb. meslek gruplarından oluşmaktadır. ATT: Acil Tıp Teknisyeni.

Sadece nöbet usulüyle çalışan katılımcıların diğer katılımcılara göre İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği aile-iş alt boyutu puan ortalaması açısından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksektir ($p < 0,05$). Çalışılan sektör, çalışılan kurum, meslek, meslekte çalışma süresi ve haftalık çalışma saati değişkenlerinin kategorileri arasında İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği aile - iş alt boyutu puan ortalaması açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. ($p > 0,05$, Tablo 4.2.6).

4.3. Kadın Sağlık Çalışanlarında Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlar İle İş-Aile Yaşam Çatışması İlişkisine Yönelik Bulgular

Araştırma grubunda toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile iş-aile yaşam çatışması ilişkisine yönelik bulgular tablo 4.3.1'de yer almaktadır.

Tablo 4.3.1. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile iş aile yaşam çatışması ilişkisi

Ölçekler ve alt boyutları	1	2	3	4
1.Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutum	1,00	-0,229*	0,121*	-0,449*
2.İş-Aile Yaşam Çatışması	-0,229*	1,00	0,702*	0,648*
3.İş-Aile Çatışması	0,121*	0,702*	1,00	-0,088***
4.Aile-İş Çatışması	-0,449*	0,648*	-0,088***	1,00

Pearson korelasyon analizi. *p<0,001, **p<0,01, ***p<0,05.

Tablo 4.3.1’de toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile iş-aile yaşam çatışması ilişkisi yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile iş-aile yaşam çatışması arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde, negatif yönlü zayıf; toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde, pozitif yönlü, çok zayıf ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile aile-iş çatışması arasında ise istatistiksel olarak anlamlı düzeyde, negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki saptanmıştır (Tablo 4.3.1).

5. TARTIŞMA

İş-aile yaşam çatışması, “iş-aile yaşam çatışması ile aile-iş çatışması olarak iki alt boyuttan oluşan ve ev ile iş yaşamındaki rol ve sorumlulukların dengelenemediği durumlarda ortaya çıkan uyumsuzluk” olarak tanımlanmaktadır. İş-aile yaşam çatışmasının yaşandığı durumlarda ortaya çıkan sonuçların başta bireylerin fiziksel ve ruhsal iyi oluşları üzerinde etkisinin olduğu, bireylerin örgütlere olan bağlılığını ve iş verimini etkilediği ve hatta ailenin devamlılığının sağlanması noktasında belirleyici olduğu görülmektedir. İş-aile çatışması iş hayatına dair sorumlulukların ailevi hayatı, aile-iş çatışması ise aile yaşantısındaki sorumlulukların iş hayatını olumsuz yönde etkilediği durumlarda yaşanan çatışma türü olarak tanımlanmaktadır (Macit & Ardıç, 2018).

Düzensiz, yoğun, ağır ve nöbet usulü çalışma temposu olan sağlık sektöründe iş-aile yaşam çatışmasının yaşanma ihtimalinin yüksek olduğu göz önünde tutulduğunda, bu çalışmada kadın sağlık çalışanlarında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile iş-aile yaşam çatışmasının ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonunda ise toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi tutumlardaki artışın iş-aile yaşam ve aile-iş çatışmasında azalma, iş-aile çatışmasındaki artışla ilişkili olduğu saptanmıştır.

Yapılan bu çalışmada kadın sağlık çalışanlarının İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği toplam puan ortalaması $2,72 \pm 0,69$, iş aile çatışması, aile iş çatışması alt boyut puan ortalamaları sırasıyla $3,55 \pm 1,05$ ve $1,88 \pm 0,98$ olarak hesaplanmıştır. Pelit (2019) tarafından akademisyenler özelinde yürütülen çalışmada iş-aile yaşam çatışması puan ortalaması $2,87 \pm 0,043$, iş-aile çatışması alt puan ortalaması $3,18 \pm 0,05$ ve aile-iş çatışması alt boyut puan ortalaması ise $2,53 \pm 0,04$ olarak; Uzlu (2018) tarafından okul müdürleri özelinde yapılan çalışmada iş-aile yaşam çatışması puan ortalaması $2,68 \pm 0,78$, iş-aile çatışması alt puan ortalaması $2,38 \pm 0,93$, aile-iş çatışması alt boyut puan ortalaması $3,53 \pm 0,98$ olarak; Bozkurt Özyolcu (2018)’nin mavi ve beyaz yakalı olarak adlandırılan işçilerle yaptığı çalışmasında iş-aile yaşam çatışması puan ortalaması $2,55 \pm 0,74$, iş-aile çatışması alt boyut puan ortalaması $2,09 \pm 0,75$, aile-iş alt boyut puan ortalaması $3,00 \pm 1,04$ olarak; Öngel & Gerni tarafından sağlık çalışanları ile yapılan çalışmada $4,27 \pm 0,53$ olarak rapor edilmiştir (Pelit, 2019; Uzlu, 2018;

Bozkurt Özyolcu, 2018; Öngel & Gerni, 2021). Alanyazında yer alan bu çalışmalarda aynı veri toplama aracı kullanılmış olmasına rağmen çalışmalarda saptanan iş aile yaşam çatışması düzeylerinin farklı olduğu görülmektedir. Bu durum araştırma gruplarına ait sosyodemografik ve çalışma durumuna ilişkin farklılıklardan ya da COVID-19 döneminin getirdiği ağır çalışma koşullarından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan bu çalışmada yaş değişkeninin kategorileri arasında iş-aile yaşam çatışması puan ortalaması, iş-aile çatışması alt boyut puan ortalaması ve aile-iş çatışması puan ortalaması açısından anlamlı bir farklılığın olduğu, 29 yaş ve altı katılımcıların iş-aile yaşam çatışması puan ortalamasının diğer katılımcılara göre düşük olduğu, 30-34 yaş grubundaki katılımcıların iş-aile çatışması alt boyut puan ortalamasının diğer katılımcılara göre yüksek olduğu ve 35 yaş ve üstü katılımcıların aile-iş çatışması alt boyut puan ortalamasının diğer katılımcılara göre yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Nergiz (2016) tarafından polis memurları özelinde yapılan bir çalışmada ise 29 yaş ve altındaki polis memurlarının 35-39 yaş aralığındaki polis memurlarına göre daha yüksek seviyede iş-aile yaşam ve aile-iş çatışması yaşadıkları; İrkılata (2010) tarafından öğretmenler özelinde yapılan bir çalışmada ise 21-26 yaş grubundaki katılımcıların diğer katılımcılara göre daha yüksek düzeyde iş-aile yaşam çatışması yaşadıkları ve her iki çalışmada da bu durumun yaşça genç olan grubun meslekte yeterince tecrübeli olmadıkları ile ilişkilendirildiği sonucu görülmüştür (Nergiz, 2016; İrkılata, 2010). Öner (2013) tarafından özel bir dershanede çalışan öğretmenler, Mustafayeva & Bayraktaroğlu (2014) tarafından akademisyenler özelinde ve Bilir (2016) tarafından belediye ve özel sektör çalışanlarıyla yapılan çalışmalarda ise yaş kategorileri arasında iş-aile yaşam çatışmasının puan ortalamaları açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucu elde edilmiştir (Öner, 2013; Mustafayeva & Bayraktaroğlu, 2014; Bilir, 2016). Alanyazında yer alan ve yürütülen bu çalışmanın sonuçları göz önünde tutulduğunda yaş değişkeninin kategorileri arasında iş-aile yaşam çatışması puan ortalamasına dair farklılıkların yer aldığı görülmektedir. Bu durumun katılımcıların yaşlarına ek olarak çalıştıkları sektör, kurum, çalışma saatleri vb. çalışma koşulları ya da kişisel nedenlerden kaynaklandığı söylenebilir.

Yapılan bu çalışmada öğrenim düzeyi değişkeninin kategorileri arasında iş-aile yaşam

çatışması puan ortalaması açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı, iş-aile yaşam çatışması alt boyut puan ortalaması açısından lisans mezunu katılımcıların puan ortalamasının diğer katılımcılara göre daha yüksek ve aile-iş çatışması puan ortalaması açısından ise lise mezunu katılımcıların puan ortalamasının diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Eşin öğrenim düzeyi değişkeninin kategorileri arasında ise iş-aile yaşam çatışması puan ortalaması, iş-aile ve aile-iş çatışması alt boyut puan ortalaması açısından anlamlı farklılığın olmadığı görülmüştür. Yiğitel (2021) ve Aydınalp (2019) tarafından yapılan çalışmalarda da öğrenim düzeyi ve eş öğrenim düzeyinin kategorileri arasında iş-aile yaşam çatışması puan ortalaması, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması alt boyut puan ortalaması açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucu elde edilmiştir (Yiğitel, 2021; Aydınalp, 2019).

Bu çalışmada alanyazınla uyumlu olarak eş eğitim düzeyinin iş aile yaşam çatışması, iş aile ve aile iş çatışmasıyla ilişki olmadığı ancak katılımcıların öğrenim düzeylerinin kategorilerine göre farklılık gösterdiği, bu farklılığın ise yüksek öğrenimli bireylerin görevde yükselme imkanlarının ve iş hayatında aldığı sorumlulukların daha fazla olmasından kaynaklı olarak iş-aile dengesi kurmakta zorlanma ihtimallerinin daha fazla olması ile açıklanabilir (Uzlu, 2018).

Yapılan bu çalışmada eşin çalışma durumu değişkenin kategorileri arasında iş-aile yaşam çatışması puan ortalaması, iş-aile çatışması puan ortalaması ve aile-iş çatışması puan ortalaması açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucu elde edilmiş olup bu bulgu alanyazında yer alan farklı katılımcı grupların yer aldığı diğer çalışmaların bulgusu ile benzer niteliktedir (Aydınalp, 2019; Pelit, 2019; Uzlu, 2018). Erkeklerin iş hayatına dair kadınların ise aile hayatına dair temel sorumluluklarının olduğu geleneksel toplumsal cinsiyet rolü gereği ya da toplumsal cinsiyete duyarlı eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolü gereği eş çalışma durumunun yaşanan çatışmalar üzerinde etkisinin olduğu düşünülmektedir. Ancak elde edilen bulgular neticesinde eş çalışma durumunun aile hayatındaki sorumlulukların paylaşılmasına dair olumlu bir katkısının olmadığı söylenebilir. Eşin çalışma durumu değişkeninin kategorileri arasında aile-iş çatışması puan ortalaması açısından bu çalışmada anlamlı bir farklılık elde edilmemiştir. Bu sonuç Uzlu (2018) tarafından yapılan çalışma ile benzer olmasına rağmen, Pelit (2019) ve Yiğitel (2021) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları ile

örtüşmemektedir (Uzlu, 2018; Pelit, 2019; Yiğitel, 2021). Eşin çalışma durumuna ilişkin bu çeşitliliğin katılımcıların ve eşlerinin meslek, mesleki sorumlulukları ve çalışma şartları gibi örgütsel durumlardan kaynaklandığı söylenebilir.

Yapılan bu çalışmada hanenin aylık geliri değişkenin kategorileri arasında iş-aile yaşam çatışması puan ortalaması, iş-aile çatışması puan ortalaması ve aile-iş çatışması puan ortalaması açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu bulgu alanyazında yer alan farklı katılımcı gruplarının yer aldığı diğer çalışmalar ile benzer niteliktedir (Öner, 2013; Bilir, 2016; Şahin, 2017; Bozkurt Özyolcu, 2018; Pelit, 2019; Şakar, 2019). Bu bulgu neticesinde haneye giren aylık gelir ile hanede yaşanan çatışma arasında ilişkinin olmadığı ve dolayısıyla çalışan kadının aileye olan ekonomik katkısının göz ardı edildiği söylenebilir.

Yapılan bu çalışmada medeni durum değişkenin kategorileri arasında iş-aile yaşam çatışması puan ortalaması ve aile-iş çatışması puan ortalaması açısından evli katılımcıların diğer katılımcılara göre puan ortalamalarının yüksek olduğu, medeni durum değişkenin kategorileri arasında iş-aile çatışması alt boyut puan ortalaması açısından ise anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu bulgu alanyazında yer alan farklı katılımcı gruplarının yer aldığı çalışmalar ile benzer niteliktedir (İrkılata, 2010; Nergiz, 2015; Pelit, 2019; Bıçaksız, 2009; Özmete & Eker, 2012; Gümüşsoy, 2018; Pelit, 2019). Alanyazında yer alan çalışmaların sonuçları ve elde edilen bu bulgu neticesinde bekar katılımcıların evli katılımcılara göre daha düşük düzeyde iş-aile yaşam çatışması yaşaması evli katılımcıların daha fazla ailevi sorumluluklarının olması açıklanabilir. Medeni durumun aile-iş çatışması üzerinde etkisi olurken, iş-aile çatışması üzerinde etkisinin olmaması ise toplumsal cinsiyet rollerinin ve bu rollere yönelik tutumların kadına aile içi daha fazla sorumluluk yüklemesinden ve kadına ait en temel sorumluluğunun ailevi yaşantısına dair yerleşen tutumdan kaynaklanmış olabileceği düşünülmektedir.

Yapılan bu çalışmada çocuk sayısı değişkeninin kategorileri arasında iş-aile yaşam çatışması ve aile-iş çatışması alt boyut puan ortalaması açısından anlamlı farkın olduğu ve 2 ve daha fazla çocuğa sahip katılımcıların puan ortalamasının diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu; iş-aile çatışması alt boyut puan ortalaması açısından ise hiç çocuğu olmayan katılımcıların puan ortalamasının diğer katılımcılara göre daha düşük

olduğu sonucu elde edilmiştir. Pelit (2019) tarafından yürütülen çalışmada da benzer bulgular elde edilmiş olup alanyazında da araştırmının bu bulgusuna benzer sonuçların yer aldığı çalışmalar görülmüştür (İrkılata, 2010; Pelit, 2019; Özkan, 2019; Kinnunen & Mauno, 1998; Benli, Yenihan & Öner, 2016; Yiğitel, 2021). Araştırma sonucu çocuk sayısının iş-aile yaşam çatışması üzerinde belirleyici etkisinin olduğunu göstermektedir.

Yapılan bu çalışmada eş ve çocuk dışında ailede bakmakla yükümlü olunan bireylerin varlığı değişkeninin kategorileri arasında iş-aile yaşam çatışması puan ortalaması açısından ve aile-iş çatışması alt boyut puan ortalaması açısından anlamlı farklılığın olduğu, eş ve çocuk dışında ailede bakmakla yükümlü olunan bireyleri bulunan katılımcıların puan ortalamalarının diğer katılımcılara kıyasla yüksek olduğu ancak iş-aile çatışması alt boyut puan ortalaması açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucu elde edilmiştir. Aile büyükleri yaşları ve sağlık durumları gereği kendi bakım ihtiyaçlarını karşılamayacak durumda olmalarından dolayı bu konudaki ilk sorumluluk bu bireylerin çocuklarına ait olmaktadır. Bu sorumluluk ise aile içi sorumlulukları artırdığı için çatışmaya sebebiyet vermektedir (Yiğitel, 2021).

Yapılan bu çalışmada meslekte çalışma süresi değişkeninin kategorileri arasında iş-aile yaşam çatışması puan ortalaması, iş-aile çatışması puan ortalaması ve aile-iş çatışması puan ortalaması açısından anlamlı farklılığın olmadığı saptanmış olup bu bulgu alanyazında yer alan diğer çalışmalar ile benzer niteliktedir (Tabuk, 2009; Ertemli, 2011; Öner, 2013; Mustafayeva & Bayraktaroğlu, 2014; Altıok Gürel, 2018; Aydınalp, 2019; Yiğitel, 2021). Uzlu (2018) okul müdürleri özelinde yapmış olduğu çalışmada bu durumun nedeni olarak farklı kıdemleri olan katılımcıların çatışmaya dair algılarının benzer oluşuyla ilgili olabileceğini belirtmiştir (Uzlu, 2018).

Yapılan bu çalışmada haftalık çalışma saati değişkeninin kategorileri arasında iş-aile yaşam çatışması puan ortalaması, iş-aile çatışması puan ortalaması ve aile-iş çatışması puan ortalaması açısından anlamlı farklılığın olmadığı belirlenmiştir. Alanyazında yer alan farklı katılımcı gruplarıyla yapılan çalışmalarda ise haftalık çalışma saati değişkeninin kategorileri arasında anlamlı farklılığın olduğu sonucuna varılmıştır (Öner, 2013; Mustafayeva & Bayraktaroğlu, 2014; Nergiz, 2015; Bilir, 2016). Farklı sektörlerde yapılan çalışmaların sonucu ile yürütülen çalışmanın bu bulgusunun

benzer nitelikte olmamasının, katılımcıların sağlık sektöründe faaliyet gösteriyor olmalarından, sektörün çalışma şartlarının ağır olmasından ve ek olarak COVID-19 döneminin yarattığı olumsuz ve ağır çalışma koşullarının etkisinden kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Çalışmanın sonucunda elde edilen bu bulguya göre toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların eşitlikçi yönde artışının iş-aile yaşam çatışması düzeyini ve aile-iş çatışması düzeyini azalttığı, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların eşitlikçi yönde artışının iş-aile çatışması düzeyini ise artırdığı söylenebilir.

Sanayi Devrimi ile başlayan kitlesel üretim kırdan kente göçü beraberinde getirerek yaşam koşullarının ağırlaşmasına sebep olmaktadır. Ağırlaşan yaşam koşulları ise ailelere ek gelir ihtiyacını doğurmakta ve kadınların da çalışma hayatına girmesine olanak sunmaktadır. Kadınların da çalışma hayatına girmesi ile ailevi sorumluluklar yeniden paylaştırılmıştır (Pelit, 2019; Candoğan, 2019). Buna rağmen Türkiye’de geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin hala geçerliliğini koruduğu, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi tutum artışının iş-aile yaşam çatışması üzerinde azaltıcı etkisinin olduğu bu araştırmanın bulguları ile desteklenmiştir. İş-aile yaşam çatışmasının belirleyicilerine yönelik yapılan çalışmalar incelendiğinde araştırmanın da gerekçelerinden olan sağlık hizmetlerinin doğasından kaynaklanan koşulların çatışmaya yol açtığı, çalışan kadının iş hayatındaki görev ve sorumluluklarına ek olarak ailevi sorumlulukları ve geleneksel cinsiyet rolü bakış açısıyla oluşturulan görev dağılımlarının kadını yük altında bırakarak bir dengesizlik sorunu yaratması gibi unsurların iş-aile dengesinde bozulmaya yol açtığı görülmektedir (Baki & Piyal, 2020; Özmete & Eker, 2012). Sağlanamayan bu dengenin iş-aile yaşam çatışması olarak alanyazında yerini aldığı görülmektedir.

İş-aile yaşam çatışması, kişilerin iş ve aile hayatında üstlendikleri rollerin birbiri ile uyumsuzluğuna dayanarak, bu uyumsuzluğun sonucunda ortaya çıkan bir çatışma olarak tanımlanmakta olup iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır. İş-aile çatışması çalışan bireylerin işlerinden kaynaklı sorumluluklarının ailevi sorumluluklarını engellemesinden kaynaklanan kısaca işten aileye yansıyan bir çatışma türüdür. Aile-iş çatışması ise bireylerin ailevi sorumluluklarının, iş hayatındaki sorumluluklarına engel olmasından kaynaklanan kısaca aileden işe

yansıyan bir çatışmadır. İş-aile yaşam çatışmasının yüksek olması hem bireysel, hem ailevi hem de örgütsel alanda yıpratıcı ve yıkıcı etkiler doğurmaktadır. Bireylere aynı anda birden fazla rol ve sorumluluk yüklenmesi, bireylerde kararsızlık, endişe, gerilim ve hatta bunalım gibi psikolojik sorunlar; yaşanan bu psikolojik sorunların yarattığı fizyolojik sorunlar; örgütlerde işe devamsızlık, iş doyumu ve iş tatmininde düşüş ve iş kazaları gibi örgütsel sorunlar ve ailelerde ise boşanmaya kadar uzanan birçok ailevi sorun yaratmaktadır. (Çakınberk, 2012; Güney, 2016; Öztürk, 2018; Macit & Ardıç, 2018; Duru, 2020).

Bireysel, örgütsel ve ailesel alanda birçok soruna sebep olan ve iş ve aile hayatındaki dengenin sağlanmasını zorlaştıran unsurların temelinde toplumsal cinsiyet yatmaktadır. Cinsiyet kavramından bağımsız olarak ele alınan toplumsal cinsiyet, “toplumca yüklenen kültür, sosyal çevre ve geleneklere göre değişim gösterip devamlı etkileşim halinde olan” bir kavramdır. Türkiye’de ise toplumsal cinsiyete dayalı olan bu kalıp yargıların etkileri, hala kadınların çeşitli durumlarda geri planda kalmasına, kadın ve erkek arasında eşitsizliğin oluşmasına, aynı hakların her iki cinse eşit şekilde paylaştırılmamasına neden olmaktadır. Kadınların erkekler ile aynı saat ve iş yoğunluğunda çalışmasına rağmen çalışma hayatında adil haklar ve eşit ücret gibi konularda hala sorun yaşamaktadır. Bunun yanında iş yaşamı dışında da toplumsal cinsiyet yargıları sebebiyle kadınlar ev içi işleri de görev edinmek durumunda kalmaktadır. Ev ve iş hayatında da aktif olan kadınlar bu doğrultuda iş-aile dengesini sağlamada sorun yaşamaktadır (Candoğan, 2019). Araştırmadan elde edilen “toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumların eşitlikçi yönde artışının iş-aile yaşam çatışması düzeyini ve aile-iş çatışması düzeyini azalttığı” bulgusu da bu anlamda önem arz etmektedir. Geleneksel tutumdan eşitlikçi tutuma doğru bir artışın olmasının iş-aile yaşam çatışmasının azaltacağı bu araştırmanın en önemli bulgusunu oluşturmaktadır.

Toplumumuzda kadının temel görevinin ev içi sorumlulukları yerine getirmek olduğuna dair geleneksel bir bakışın hakim olduğu görülmektedir. Ev işleri, bakım gerektiren bireylerin bakımını sağlama gibi sorumlulukların kadınların yerine getirmesi beklenmektedir. Kadınlar her ne kadar çalışma hayatına katılmış dahi olsa ev içi sorumluluklar kadınlar tarafından görev olarak algılanmaktadır. Hem ev içi hem de iş hayatında birçok görev ve sorumluluğu olan kadından toplumun atfettiği tüm

görevleri tam anlamı ile yerine getirmesi beklenmektedir. Aynı zamanda kadın çalışanlar hala örgütlerde kabul görmemektedir. Çalışma hayatındaki sorumluluklarıyla beraber kadınların ev içindeki sorumluluklarının azalmadığı, aksine zaman kısıtlılığı nedeni ile yoğun bir şekilde çalıştıkları ve arada iş-aile hayatı dengesi kurmakta zorlandıkları görülmektedir (Candoğan, 2019). Çalışma hayatında kadının da aktif olmasını savunan eşitlikçi tutum ne yazık ki kadınların iş hayatında sorun yaşamamasının ya da yaşadıkları sorunların azaltılmasının önüne geçememiştir. Bu çalışmada toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi tutum artışı olmasına rağmen iş-aile yaşam çatışmasının da artış göstermesi kadınların çalışma hayatında sorun yaşadığının, kadının çalışmasının ya da çalışma hayatında olmasının aile hayatına olumsuz bir yansıması olduğunun göstergesidir.

Kadın sağlık çalışanları özelinde yapılan bu çalışma kadın çalışanlarda sıklıkla görülen iş-aile yaşam çatışmasının önlenmesinde toplumsal cinsiyete duyarlı bir bakış ile örgütlerde aile dostu politikaların belirlenmesinin elzem olduğunun önemini bir kez daha ortaya koymuştur. Bu doğrultuda da bireylerin hem ailevi hem de çalışma hayatındaki esenlik hallerinin artırılmasını amaçlayan sosyal hizmet disiplini önem taşımaktadır. Sosyal adalet ve insan hakları temelinde, bireylerin problemlerini çözmeyi, iyilik hallerini artırmayı, bireyleri güçlendirip özgürleştirmeyi amaç edinmiş bu disiplin, başta kadın, çocuk, engelli, yaşlı ve mülteci gibi baskı altında olan birçok grupla çalışmaktadır. Toplumun bireylere yaptığı baskı, ayrımcılık ve eşitsizlikle mücadelede sosyal hizmet mesleğinin uygulayıcıları önem taşımaktadır (Kalaycı, 2019). Aynı zamanda, toplumsal cinsiyet eşitliğini temeline alan sosyal hizmet, kadını her alanda güçlendirmeyi esas alan feminist yaklaşımı gereği kadınların yaşamış oldukları bu eşitsizlikleri yok etmeyi ve kadın-erkek arasında eşitlikçi ilişkiler inşa etmeyi hedeflemektedir (Buz, 2009). Bu doğrultuda, kadınların yaşamış oldukları sorunların çözümünde eşitlik ve adalet ilkelerini gözeten sosyal hizmet disiplini önem arz etmektedir.

İş-aile yaşam çatışması bireylerin aile yaşantısında olumsuzluklar yaratmaktadır. Bu noktada aileyi bir bütün şeklinde ele alan sosyal hizmet bilimi aileye dair sorunların çözümünde önem arz etmektedir (İçağasıoğlu Çoban & Özbesler, 2011). Bunun yanında sosyal hizmet kadınların cinsiyetlerinden dolayı aile içerisinde maruz kaldığı

baskıyla mücadele etmek, bu noktada kadınları güçlendirmek ve ataerkil aile ideolojisine karşı bilinçlenmelerinde etkili bir uygulama alanıdır (Şaşman Kaylı & Şahin, 2016). İş-aile yaşam çatışması örgütlerde de olumsuzluklar yaratacağından ötürü iş ve aile arasında dengenin sağlanması için çözümler aranmasına, iş hayatında da çalışanların psikolojik ve sosyal iyilik hallerinin de korunmasına ve bu doğrultuda sosyal programların geliştirilmesi gerekliliğine sebep olmuştur. Çalışan bireylerin sorunlarına bütüncül bir bakışla çözüm getirmeyi amaçlayan endüstriyel sosyal hizmet de bu alanlardan biridir. Endüstriyel sosyal hizmet çalışanların sorunlarına sosyal hizmet disiplini ile yaklaşarak her bir soruna özgü ayrı çözüm geliştirmeyi ve bu sayede çalışan bireylerin iyilik hallerinin artırılmasını hedeflemektedir. Dolayısıyla iş ve aile yaşamının etkileşiminden kaynaklı sorunlar ve çözümü de endüstriyel sosyal hizmetin alanına girmektedir (Çavuşoğlu, 2020). Bu bağlamda iş-aile yaşam çatışmasının önlenmesinde endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarından destek alınması önem arz etmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Başta Sanayi Devriminin etkisi olmak üzere kadının iş hayatına girişi, yaşanan teknolojik değişimler ve geçim sıkıntısı gibi nedenler ile iş hayatına aktif katılım sağlayan kadın çalışanlar, erkekler ile aynı şartlarda çalışmalarına rağmen kadın-erkek eşitsizliğine maruz kalmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumlar gereği, kadınların önceliği olarak aile yaşantısına dair sorumluluklarını yerine getirmesi beklenmektedir. Bu sebeple de kadınlar, iş hayatındaki sorumlulukları nedeni ile ailevi hayatında çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Erkeklere göre kadınlarda daha yaygın olan bu durum, kadınlar için iş-aile yaşam çatışması gibi yeni bir soruna yol açmaktadır.

Bu çalışmada da kadın sağlık çalışanlarında toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar eşitlikçi yönde arttıkça iş-aile yaşam ve aile-iş çatışmasının azaldığı, iş-aile çatışmasının ise arttığı saptanmıştır. Araştırma bulguları kadın ailevi sorumluluklarının geleneksel cinsiyet rolü tutumundan kaynaklandığını, bu tutum gereği kadının aile hayatına daha çok önem vermesinin beklendiğini, iş hayatına dair sorumlulukların aile hayatına olumsuz etkisinin olduğunu göstermektedir. Araştırma sonucunda dikkat çeken bir diğer bulgu olan hane aylık gelirinin bir belirleyiciliğinin olmadığı, kadının ekonomik gücünün, katkısının ve emeğinin göz ardı edildiğinin göstergesi olabilir.

Bu doğrultuda:

- Sağlık kuruluşlarında iş-aile yaşam çatışmasının azaltılmasına yönelik aile dostu çalışma alanı yaklaşımı benimsenmeli ve çalışanlara örgütsel ve sosyal destek sağlanması için işyerinde sosyal hizmet uygulamalarına ağırlık verilmelidir. Bu doğrultuda kadın çalışanlara psiko-sosyal destek ve danışmanlık hizmeti verilebilir.
- Sağlık personeli yetiştiren kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin dersler müfredata eklenmelidir.
- Sağlık kuruluşlarında hizmet içi eğitim programlarında toplumsal cinsiyet eşitliği, iş-aile yaşam çatışması, stres yönetimi konularına yer veren eğitimler planlanmalıdır.

- Kadın çalışanların yaşadıkları rol çatışmaları yüzünden kaynaklanan sorunların çözümü noktasında kadınların aile içi sorumluluklarının paylaştırılmasında kamunun ya da işverenin de taraf olması önerilebilir. Özellikle çocuk, hasta ve yaşlı bakımı konusunda gündüzlü bakım evleri vb. kurumlar açarak kamu otoritesinden yararlanıp kadın çalışanların yükü azaltılmaya çalışılmalıdır.
- Hizmet ağırlıklı sosyal politikaların kadınları dezavantajlı konuma getirdiği bilindiğinden, feminist talepleri de gözetererek sosyal politikalar alanında da dönüşüm gerçekleştirmelidir.
- Alanyazında yer alan çalışmalar incelendiğinde toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ile iş-aile yaşam çatışması ilişkisinin incelendiği çalışmalara rastlanmamış, sağlık sektörü özelinde de iş-aile yaşam çatışmasının incelendiği çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Konuyla ilgili geniş katılımlı, olasılıklı örnekleme yöntemlerinin kullanıldığı veya derinlemesine bilgi toplama imkanı sunan nitel araştırma yöntemlerinin ya da nicel bulgular desteklenecek şekilde karma yöntemle çalışmaların planlanması iş-aile yaşam çatışmasıyla ilişkili unsurları anlamak ve kalıcı çözümler üretmek adına faydalı olabilir.

KAYNAKLAR

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal Psychology*, 81 (4), 411-420.
- Akbolat, M., Kahraman, G., & Öztürk, T. (2016). Sağlık çalışanlarının iş yaşamında karşılaştıkları iş aile çatışması örgütsel bağlılıklarını etkiler mi?: Sakarya İli Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(2), 153-169.
- Akgün, M. C. (2017). Çalışmaya Tutkunluk İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide İş-Aile Çatışmasının Biçimlendirici Rolü. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Akın, A. (2007). Toplumsal cinsiyet (gender) ayrımcılığı ve sağlık. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(2), 1-9.
- Akın, A., & Demirel, S. (2003). Toplumsal cinsiyet kavramı ve sağlığa etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 73-82.
- Aktaş, G. (2011). Farklı Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Özelliklere Sahip Ailelerde Kız Çocuklarına İlişkin Aile İçi Kültürel Tanımlamalar. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Altıok Gürel, P. (2018). İş-Yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: lojistik regresyon analizi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (16), 31-44.
- Anafarta, N., & Kuruüzüm, A. (2012). Demographic predictors of work-family conflict for men and women: Turkish case. *International Journal of Business and Management*, 7(13), 145-58.
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). Women managers and the experience of work-family conflict. *Am. J. Undergrad*, 1(3), 9-15.
- Arslan, M. (2012). İş-Aile Ve Aile-İş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum*, 2(3), 99-113.
- Arslan, Ş.A. (2000). *Ders Kitaplarında Cinsiyetçilik*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Atabay, E. S. (2012). İş-Aile Yaşam çatışması ile iş tatmini ilişkisi: banka çalışanları üzerinde bir uygulama. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 6(12), 30-45.
- Atış F. (2010). Ebelik/Hemşirelik 1. ve 4. Sınıf Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Avrupa, K. (2010). Eğitim Çıktılarında Cinsiyet Farklılıkları: Avrupa'da Alınan Tedbirler ve Mevcut Durum. İşitsel-Görsel Medya ve Kültür Yürütme Ajansı.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Childcare, spousal, and organizational support in predicting work-family conflict for females and males in dual-earner families with preschool children. *Sex Roles*, 53, 453-471.

- Aycan Z., M. Eskin, & S. Yavuz (2007). *Hayat Dengesi- İş Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aydın E. (2010). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Algısı: Hacettepe Üniversitesi Mühendislik ve Edebiyat Fakültesi Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aydınalp, E. (2019). Hastanede çalışan yardımcı personelin kas iskelet rahatsızlıklarının iş-aile yaşam çatışmasına etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Kayseri.
- Balaban, Ö., & Özdemir, Y. (2008) Girişimcilik eğitiminin girişimcilik eğilimi üzerindeki etkisi: Sakarya Üniversitesi İİBF Örneği, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 3(2), 133-147.
- Baki, S., Piyal, B. (2020). Covid-19 pandemisi ve benzeri olağanüstü durumlarda sağlık çalışanları açısından iş-aile çatışması. *Sağlık ve Toplum Özel Sayı Temmuz – 2020*.
- Bakioğlu, F., & Türküm, A. S. (2019). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Ö İçeğ i'nin Türkçe'ye uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(2), 717-725.
- Başar, F. (2012). Türkiye'deki Hemşirelik Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları. (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Başcı, B. (2016). Öğrencilerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Çok Değişkenli İstatistiksel Tekniklerle Analizi. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Başoğlu, B., Şekeroğlu, M.Ö., & Altun, E. (2016). Ankara Gençlik Hizmetleri Ve Spor İl Müdürlüğü çalışanlarının iş- aile çatışması, aile-iş çatışması ve yaşam doyumlarının farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 10(1), 153-163.
- Baran, G. (1995). Ankara'da Bulunan Çocuk Yuvalarında Kalan 7-11 Yaş Grubu Çocuklarda Cinsiyet Rollerini ve Cinsiyet Özellikleri Kalıpyargılarının Gelişimi. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Barrah, J. L., Shultz, K. S., Baltes, B., & Stolz, H. E. (2004). Men's and women's eldercare-based work-family conflict: antecedents and work-related outcomes. fathering: *A Journal of Theory, Research, and Practice about Men as Fathers*, 2(3), 305–330.
- Baykal, B., (2014). Çalışma saatleri iş aile çatışması açısından belirleyici midir: erkek çalışanlar açısından bir inceleme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, (5), 10-23.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal öğrenme kuramı ve eğitimde uygulanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 198-210.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Benli, A., Yenihan, B. ve Öner, M. (2016), Aile hekimlerinin iş tatmin düzeyleri ile yaşadıkları iş-aile çatışması seviyeleri arasındaki ilişki: Kocaeli Örneği. *Yönetim*

- Bilimleri Dergisi*, 14(27), 415-431.
- Bıçaksız, P. (2009). The Effects Of Gender Role Ideology, Role Salience, Role Demands And Core Self-Evaluations On Work-Family Interface. (Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Bilir, M. (2016). İşgörenlerde İş Aile Ve Aile İş Çatışmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Boles, J., Johnston, M., & Hair, J. (1997). Role Stress, Work Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17(1), 17-28.
- Boyar, S.C., Maertz, C.P., Mosley D.C., & Carr, J.C. (2008). The impact of work/family demand on work-family conflict. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 215-235.
- Boyar, S. L., Maertz, C. P., & Pearson, A. W. (2005). The effects of work-family conflict and family-work conflict on nonattendance behaviors. *Journal of Business Research*, 58(7), 919-925.
- Burt, K.B., & Scott, J. (2002). Parent and adolescent gender role attitudes in 1990's Great Britain. *Sex Roles*, 46(7/8), 239-245.
- Buss, D. M. (1995). Psychological sex differences. *Origins Through Sexual Selection. American Psychologist*, 50(30), 164-171.
- Bussey, K., & Bandura, A. (2004). *Social Cognitive Theory of Gender Development and Functioning*. In A. H. Eagly, A. E. Beall, & R. J. Sternberg (Eds.), *The psychology of gender*. 92-119.
- Buz, S. (2009). Feminist Sosyal Hizmet Uygulaması. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 20(1), 53-66.
- Bragger, J.D., O.R., Srednicki, E.J Kutcher, Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work family conflict, work-family culture and organizational citizenship behaviour among teachers, *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-324.
- Byron, K. (2005). A Meta-Analytic review of work- family conflict and its antecedents. *Journal Of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Candoğan, B. (2019). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İş Aile Yaşam Dengesi Tartışmaları İle Yeniden Üretimi. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Carlson, D., Kacmar, M., & Williams, L. (2000). Construction and Initial Validation of a Multi Dimensional Measure of Work-Family Conflict, *Journal of Vocational Behaviour*, 56, 249-276.
- Cinamon, R. G. (2006). Anticipated work-family conflict: effects of gender, self efficacy and family background. *The Career Development Quarterly*, (54), 202-215.
- Çakınberk Karaca, A. (2012). *İş'te Kadın Olmak*. Ankara: Nobel Yayınları
- Çakır, M. (2011). Turizm Sektöründe İş-Aile Çatışması: Ankara'daki 4 Ve 5 Yıldızlı

- Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Çavuşoğlu, O. (2020). Endüstriyel Sosyal Hizmet Bağlamında İş Doyumu Ve İş-Aile Yaşamı Çatışması İlişkisinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Çelenk, S. & Timisi, N. (2000). *Güldürü Yerli Dramalarda Kadın Temsili ve Şiddet*. N. B. Çelik, (Derl.), Televizyon, Kadın ve Şiddet içinde (23-64). Ankara: Dünya Kitle İletişimi Araştırma Vakfı Yayınları.
- Çelik, M., & Turunç, Ö. (2009). Aile-iş çatışması, iş stresi ve örgütsel sadakatin iş performansına etkisi: savunma sektöründe ampirik bir çalışma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245.
- Çetinceli, K., & Çarıkçı, İ. (2020). İş-aile çatışması neden ve sonuçları: kuramsal bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 174-192.
- Çetinkaya, S. K. (2013). Üniversite öğrencilerinin şiddet eğilimlerinin ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının incelenmesi. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 1(2), 21-43.
- Çevlik, T. (2017). Türkiye’de 2001-2015 Döneminde Kadın İşgücünün İstihdamı. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Çoban H. (2014). İş Aile Yaşam Çatışması ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Çopur, Z. (2011). Work-Family Conflict: University Employees İn Ankara. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Derya, S. (2008). Crossover Of Work-Family Conflict: Antecedent And Consequences Of Crossover Process İn Dual-Earner Couple. (Yüksek Lisans Tezi). Koç Üniversitesi, İstanbul.
- Diekmann, A.B., Goodfriend, W., & Goodwin, S. (2004), Dynamic stereotypes of power: perceived change and stability in gender hierarchies. *Sex Roles*, 50(3-4), 201-215.
- Doruk, N. Ç. (2008). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü. (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Dökmen, Z. (2015). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), 191-206.
- Duru, A. (2020). İş-Aile Çatışması: Kadınlara Yönelik Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eskişehir.
- Dursun S., & İftar, E. (2014). Kadın çalışanların yaşamış oldukları iş aile yaşamı çatışmasının iş ve yaşam doyumu üzerine etkisi. Atatürk Üniversitesi. *İktisadi ve*

İdari Bilimler Dergisi. 28(3), 127-137.

- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: a comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.
- Duxbury, D. L., & Higgins, D. (2003). *Work-Life Conflict in Canada in The New Millenium*. Ottawa: Health Canada.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1999). The origins of sex differences in human behavior: Evolved dispositions versus social roles. *American Psychologist*, 54(6), 408-423.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Efeoğlu, İ. E. & Özgen, P. D. H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyum ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 237-254.
- Eken, M. (2006). Askeri kurumların mesleğe ilişkin rol ile aile içi etkileşimindeki rolü: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki kadın subaylar örneği. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, 1-21.
- Eliuz, Ü. (2010). Orhan Kemal romanlarında kadının nesne olarak kullanımı: cinsel taciz. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(13), 96-103.
- Erdoğan, M. (2010). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında Medya Okuryazarlığının Rolü. (Uzmanlık Tezi). T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Erdilek, M. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13 (26), 113-134.
- Ergün, E., & Yüksel, A. (2019). İş-Yaşam Çatışmasının Çalışanın Davranışsal Sonuçlarına Etkisi Ve İş Stresinin Aracılık Rolü. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 67-90.
- Ertemli, H.B. (2011). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Ersöz, A. G. (2010). Türk atasözleri ve deyimlerinde kadına yönelik toplumsal cinsiyet rolleri. *Gazi Türkiyat Türkoloji Araştırmaları Dergisi*, 1(6), 167-182.
- Etaugh, C., & Liss, M. B.(1992). Home, school and playroom: Training grounds for adult gender roles. *Sex Roles*, 26(3/4), 129-147.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160.

- Fretwell, C. E., Lewis, C. C., & Hannay, M. (2013). Myers-Briggs type indicator, a/b personality types and locus of control: where do they intersect?. *American Journal Of Management*, (13), 57-66.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work family: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, (77), 65-78.
- García-Cueto, E., Rodríguez-Díaz, F.J., Bringas-Molleda, C., López-Cepero, J., Paíno-Quesada, S. & Rodríguez-Franco, L. (2015). Development of the gender role attitudes scale (gras) amongst young Spanish people. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 15(1), 61-68.
- Gencer, Z. (2017). Personel Güçlendirmenin İş Aile Çatışmasına Etkisi Ve Aşırı İş Yükünün Aracılık Rolü: Isparta İlindeki Sağlık Kurumlarında Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Giray, D., & Ergin, C. (2006). Çift kariyerli ailelerde bireylerin yaşadıkları iş-aile ve aile-iş çatışmalarının kendini kurgulama davranışı ve yaşam olayları ile ilişkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 83-101.
- Gina, M. B., & Frone, M.R. (2005). Work-Family Conflict, Barling Julian (Eds.), Handbook of Work Stress, Sage Publications, ABD.
- Gökdemir, B. (2020). Toplumsal Cinsiyet Rollerini ile İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumu Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gökkaya F. (1994). Anne Babaların Cinsiyet Rolü Algıları Ve Cinsiyete Uygun Çocuk Yetiştirme Eğilimleri ile Okul Öncesi Çocuklarının Cinsiyet Rolü Gelişimi (Oyuncak Tercihi ile) Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Gültekin, L., Güneş, G., Ertung, C., & Şimşek, A. (2013). *Toplumsal Cinsiyet Yansımaları*. Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- Gümüşsoy, U. (2018), Çalışanlarda Sosyal Destegın İş Aile Yaşam Çatışması, Yaşam Doyumu Ve Yaşam Kalitesi İle İlişkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Greenhaus, J., & Garry, N. (2003). When work and family collide: deciding between competing role demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, (90), 291-303.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, (63), 510-531.
- Greenhaus, J.H., & Powell, G.N. (2003). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organ Behav Hum Decis Process*, 90 (291-303).
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2008). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Güney, S. (2016). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Helgeson, V. S. (2016). *The psychology of gender*. USA: Pearson Education.

- İrkılata, N. (2010). İş Aile Yaşam Çatışmasının Aile İçi İlişkiler ve Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri: Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama (Antalya). (Yüksek Lisans Tezi) Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- İçağasıoğlu Çoban, A., & Özbesler, C. (2011). Türkiye'de aileye yönelik sosyal politika ve hizmetler. *Aile ve Toplum*, (5), 31-41.
- İmamoğlu, E.O., & Gültekin Y. (1993). Gazetelerde kadın ve erkeğin temsil edilişi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 8(29), 23-31.
- İsen, G. & Batmaz, V. (2002). *Ben ve Toplum*. Om Yayınevi, İstanbul.
- Kalan, Ö. G. (2010). Reklamda çocuğun toplumsal cinsiyet teorisi bağlamında konumlandırılışı: 'Kinder' reklam filmleri üzerine bir inceleme. *İletişim Fakültesi Dergisi*, 1(38), 75-89.
- Kalaycı, E. (2019). Sosyal Hizmet Bakış Açısıyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ve Sürdürülebilir Kalkınmanın Değerlendirilmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 22(66), 1086-1093.
- Karababa, A.G. (2021). Kadın Çalışanların Algıladıkları Sosyal Desteğin, İş Ve Yaşam Doyumları Üzerinde İş-Aile Yaşam İle Aile-İş Yaşam Çatışmasının Düzenleyici Rolü. (Doktora Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.
- Karaca, A., & Polat Dede, N. (2017). Kamu kurumlarındaki kadın çalışanların iş aile çatışma düzeyleri ile yaşam doyumları arasındaki ilişki: Tunceli örneği. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, (3), 150-158.
- Kasapoğlu, A., & Karkıner, N. (2012). *Aile Sosyolojisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Karatepe, O.M., & Baddar, L. (2005). An emprical study of the selected consequences of frontline employees work-family conflict and family- work conflict. *Tourism Management*, 27, 1017–1028.
- Kavuran, E. (2011). Hemşirelik Öğrencilerinin Cinsiyet Eşitliğine Bakışlarının Belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Kayasandık, A. (2013). İş-Aile Çatışması Ve Duygusal Bağlılık İlişkisinde Algılanan Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü. (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.
- Kerr, B.A., & Multon, K.D. (2014). The development of gender identity, gender roles, and gender relations in gifted students. *Journal of Counseling & Development*, (93), 183-191.
- Keskin, F., & Uluşan, A. (2016). Kadının toplumsal inşasına yönelik kuramsal yaklaşımlara dair bir değerlendirme. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (26), 47-68.
- Kılıç, K. L., & Bircan, E. (2011). İlköğretim Türkçe ders kitaplarında ortaya çıkan toplumsal cinsiyet rolleri üzerine bir inceleme. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 137-146.
- Kim, Y.M. (2010). Gender role and the use of university library website resources: A

- social cognitive theory perspective. *Journal of Information Science*, (36), 603- 617.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kocacık, F., & Gökkaya, V. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (6), 195-219.
- Kolbaşı, E., & Bağcı, Z. (2018). İş-aile ve aile- iş çatışması ile iş tatmini arasındaki ilişki: imalat sektöründe bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(10), 157- 168.
- Kopelman, R., Greenhaus, J., & Connally, T. (1983). A model of work. family and interrole conflict: a construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, (32), 198-295.
- Korabik, K., McElwain, A., & Chappell, D. B. (2008). Integrating gender-related issues into research on work and family. Paper presented at Work-Family Integration Conference, Barselona, İspanya.
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2009). Work-family conflict among Turkish managers: Potential antecedents and consequences. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 11(1), 1-16.
- Kurşun, E. (2016). Samsun Halk Sağlığı Müdürlüğü'nde Çalışan Personelin Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumlarının Belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Kutlu, H. (2014). Okul Öncesi Kurumuna Devam Eden 5 Yaş Grubu Çocukların Saldırgan Eğilimleri Üzerinde Ebeveyn Tutumunun Etkisinin Psikanalitik Kuram Çerçevesinde İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Keena, L. D., & Hogan, N. L. (2017). The relationship of work-family conflict with job stress among Indian police officers: A research note. *Police Practice & Research: An International Journal*, 18(1), 37-48.
- Leaptrott, J., & J. M. Mcdonald. (2011). The differential effect of gender on the way conflict between work and family roles affects managers' reliance on information sources in dealing with significant workplace events. *Journal of Organizational Culture, Communications & Conflict*, 15(2), 1-19.
- Lindsey, L.L. (2016). *Gender roles: A sociological perspective*. New York.
- Lyons, S., Duxbury, L., & Higgins, C. (2005). Are gender differences in basic human values a generational phenomenon? *Sex Roles: A Journal of Research*, 53 (9-10), 763-778.
- Macit, M., & K. Ardıç (2018). İşkoliklik, iş aile yaşam çatışması ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 825-844.
- Madsen, R. (2003). The effects of home based teleworking on family conflict. *Human Resource Development Quarterly*, (14), 35-58.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

- McHale, S.M., Crouter, A.C., & Whitenon, S. (2003). The family context of gender development in childhood and adolescence. *Social Development*, 12(1), 125-148.
- Minnotte, K. L., Minnotte, M. C., Bonstrom, J. (2015). Work–family conflicts and marital satisfaction among us workers: does stress amplification matter?. *Journal of Family and Economic Issues*, 36(1), 21-33.
- Mustafayeva, L., & Bayraktaroğlu, S. (2014). İş aile çatışmaları ve hayat memnuniyeti arasındaki ilişki: Türkiye ve İngiltere’deki akademisyenlerin karşılaştırılması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145.
- Neerpal, R. & Barath, M. (2013). Work-family conflict and job and family satisfaction : Moderating effect of social support among police personnel. *Equality, Diversity and Inclusion*, 32(4), 438-454.
- Nergiz, T. (2016). Demografik Faktörlerin İş Aile Yaşam Çatışması Üzerindeki Etkileri "Bahçelievler İlçe Emniyet Müdürlüğü Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Haliç Üniversitesi, İstanbul.
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & Mcmurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 80.
- Noor, N. M. (2003). Work and family-related variables, work-family conflict and womens well-being: some observations. *Community Work Fam*, 6(3), 297-319.
- Oruç, E. (2019). Kadın Çalışanların İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme. (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.
- Önel, N. (2006). İş Aile Yaşam Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Öner, M. (2013). İş Aile Yaşam Çatışması ve İş Tatmini İlişkisi: Özel Dershane Öğretmenleri Üzerine Bir Araştırma (Kocaeli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Öngel, G., & Gerni G. M. (2021). Sağlık çalışanlarında iş-aile yaşamı çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyum ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(2), 667-695.
- Özcan, Ö. (2012). Toplumsal Cinsiyet Eğitiminin Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumlarına Etkisi. (Doktora Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Özdemir, O., Güzel Özdemir, P., Kadak, M. T., & Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, (4), 566-589.
- Özden, S. (2018). Sağlık Çalışanlarının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.
- Özen, S., & Uzun, T. (2005). İş yerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında

- örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (7), 128-147.
- Özkan, Ç. (2019). İş-aile ve aile-iş çatışması: üniversite personeli üzerine bir araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(1), 574-596.
- Özmete, E., & Eker, I. (2012). İş-aile yaşamı çatışması ve roller:kamu sektörü örneğinde bir değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, (3), 1-23.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8 (2), 41-61.
- Özutku, H., & Altındış, S. (2013). The relations between work intensity and workfamily conflict in collectivist culture: Evidence from Turkish health care professionals. *Journal of Health Management*, 15(3), 361-382.
- Öztürk, H. İ. (2018). Kadın Öğretmenlerin Evlilik Doyumunu Yordamada İş Aile Yaşam Çatışması ve Tükenmişliğin Rolü. (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Bozkurt Özyolcu, Ç. (2018). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi Ve İş Doyumu İle İlişkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001),. Type of employment, work–family conflict and well-being: A comparative study, *Journal Of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Pehlivan, P. (2017). Toplumsal cinsiyet bağlamında kuramsal yaklaşımlar: Bir literatür taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(31), 497- 521.
- Pelit, M. (2019). İş-Aile Yaşam Çatışması: Sakarya Üniversitesi Akademisyenleri Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Polat, Ş., Kutlu, L., Ayyıldız Erkan, H., & Afşar Doğrusöz, L. (2018). Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerde iş-aile çatışması ile örgütsel sessizlik ve sosyal destek algısı arasındaki ilişkiler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 9 (3), 195-204.
- Posig M., & Kickul J. (2004). Work-role expectations and work-family conflict: gender differences in emotional exhaustion. *Women in Management Review*, 19(7), 373-386.
- Press, S. T. (2011). *Gender Roles & Equality*. New Jersey: Salem Press.
- Ramasundaram, A., & Ramasundaram, G. (2011). The role of work family conflict as a mediator between work-thought interference and job stress. *International Management Review*, 7(2), 25-34.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2013). Job satisfaction and organisational commitment: a study of library personnel in Private Universities in Ogun State, Nigeria. *Open Access Library Journal*, 1(6), 1-8.
- Roos, E., Eero, L., & Ossi, R. (2005). Work-family conflicts and drinking behaviors among employed women and men. drug and alcohol. *Public Health Nutrition*, 10(3), 222-229.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van, W., & How, R. (2002). Chances in job demands

- and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal Of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Selvarajan, T., Cloninger, P., & Singh, B. (2013). Social support and work-family conflict: a test of an indirect effects model, *Journal of Vocational Behavior*, 83, 486-499.
- Seyitoğlu, D.C., Güneş. G., & Gökçe. A. (2016). İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumlarının belirlenmesi. *Medicine Science*, 5(1), 102-116.
- Soyseçkin İ. (2007). *Sanal Uzamda ve Mudlarda Eril-Dışıl Kimliklerinin Yeniden İnşası*. M. Binark, (Derl.), Yeni Medya Çalışmaları içinde (251- 280). Ankara: Dipnot Yayınları.
- Şahin, E.M., & Altınel, T. (2010). Edirne’de yaşayan kadınların algıladıkları sosyal destek ve etkileyen faktörler. *Türkiye Klinikleri J Med*, 30(3), 864-870.
- Şahin, N. (2017). İş-Aile Yaşam Çatışması, İşgören Performansı Ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Konaklama İşletmesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi, Bartın.
- Şakar, F. (2019). Malatya’da Yaşayan Kadın Çalışanların İş-Aile Yaşam Çatışmasının Dindarlıkla İlişkisi Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Şaşman Kaylı, D. & Şahin, F. (2016). *Sosyal Politikanın Cinsiyet Halleri Toplumsal Cinsiyet ve Sosyal Hizmet*. Ankara: Nika Yayınevi.
- Tabuk, M.E. (2009). Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması Ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi. Kayseri.
- Taşkesen, C. G. (2012). Türkiye’de Yaşlılık ve Evde Yaşlı Bakımı: Resmi Karar ve Uygulamaların Yerinde Tespiti (Isparta İli Araştırması). (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., Öksüz, S. (2015). İş-aile yaşam çatışması, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3 (4), 27-42.
- Tozlu, E. (2011). Genel olarak esnek çalışma sistemleri ve tele çalışma ve sıkıştırılmış iş haftasının karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 3(4), 99-116.
- Tubin, R. (2007). Multiple Roles, Work-Family Conflict and Related Outcomes. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş aile yaşam çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Tüfekçibaşı, S. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumları İle Bilişsel Esneklik Ve Otantiklik Arasındaki İlişkiler. (Yüksek Lisans Tezi). Trabzon Üniversitesi, Trabzon.
- Türk Dil Kurumu. <https://www.tdk.gov.tr/>

- Türkmenoğlu, M. D. (2016). Hemşirelik Öğrenimi Gören Birinci Ve Son Sınıf Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının Belirlenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Uysal, B. (2007). Work-Family Conflict and its Relation to Organizational Outcomes and an Application in Banking Sector. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Uyar, Ç. (2018). Lider Desteği, İş Aile Çatışması Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Uzlu, T. (2018). Okul Müdürlerinin İş-Aile Yaşam Çatışması Düzeyleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to family conflict and facilitation. *Journal Of Marriage And Family*, 66 (2), 398- 412.
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of boundary-spanning demands and resources for work-to-family conflict and perceived stres. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503.
- Yaşar, B. (2011). Öğretmen Adaylarının Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumlarının Kadın Sağlığı Hemşireliği Açısından Değerlendirilmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Yeşilyaprak, B. (2017). *Eğitim Psikolojisi*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Yılmaz, S. (2018). Toplumsal cinsiyet rollerinin günlük hayattaki yansımaları: Çorum/Alaca örneği. *İmgelem Dergisi*, 2(2), 59-79.
- Yiğitel, S. (2021). İş-Aile Yaşam Çatışması Ve Zaman Yönetimi Becerilerinin Bireysel Performansa Etkisi: Sivil Havacılık Sektöründe Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Yüksel, İ. (2005). İş-aile çatışmasının kariyer tatmini, iş tatmini ve iş davranışları ile ilişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Yurtsever, K. (2011). İlköğretim II. Kademe Öğretmenlerinin Öğrencilere Yönelik Tutumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Zeyneloğlu, S. (2008). Ankara'da Hemşirelik Öğrenimi Gören Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Algıları. (Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Zeyneloğlu S, & Terzioğlu F. (2011). Toplumsal Cinsiyet Rollerine Tutum Ölçeğinin geliştirilmesi ve psikometrik özellikleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, (40), 409-420.
- Wayne, H. J., N. Musisca, & W. Fleeson (2004). Considering the role of personality in the work family experience: Relationships of the big five to work family conflict and facilitation. *Journal Of Vocational Behaviour*, (64), 108-130.

EKLER

EK – 1 Etik Kurul Onayı



T.C.
BANDIRMA ONYEDİ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN ARAŞTIRMALAR
ETİK KURULU SONUÇ RAPORU

Tarih : 30.06.2021

Sayı : 2021 - 49

Araştırmanın Yürütülmesi Uygundur (X)

Düzenlemeler Yapıldıktan Sonra Yürütülmesi Uygundur ()

Araştırmanın Yürütülmesi Uygun Değildir ()

Karar: Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'nun 30.06.2021 tarihinde yapılan toplantısında, Kevser TARI SELÇUK danışmanlığında Leylicem SEÇGİN tarafından yürütülen “Kadın Sağlık Çalışanlarında Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumların İş-Aile Yaşam Çatışması ile İlişkisi” konulu çalışması etik açıdan uygun bulunmuştur.



Başkan



Doç. Dr. Fikriye AYDIN

Üye

Doç. Dr. Kevser TARI SELÇUK

Üye (Katılmadı)

Doç. Dr. Ayşe BAKUR

Üye



Üye (İzinli)

Üye (Katılmadı)



Üye

Üye (Raporlu)

EK – 2 “Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutum Ölçeği” Kullanım İzni

16.06.2022 23:55

Gmail - (konu yok)



Leylicem Seçgin

(konu yok)

2 ileti

Leylicem Seçgin

8 Kasım 2021 10:11

Alıcı:

Sayın hocam merhaba, ben Leylicem SEÇGİN. Manisa/Alaşehir Devlet Hastanesinde sosyal çalışmacı olarak görev yapmaktayım, aynı zamanda Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Hizmet Anabilim Dalında tezli yüksek lisansına devam etmekteyim. Eğitimim kapsamında danışman hocam Doç. Dr. Kevser TARI SELÇUK ile "Kadın Sağlık Çalışanlarında Toplumsal Cinsiyet Rollerine Yönelik Tutumların İş-Aile-Yaşam Çatışması İle İlişkisi" konulu bir tez yazma sürecindeyim. Araştırmamda bu kapsamda Türkçeye uyarlanmış olduğunuz Toplumsal Cinsiyet Rollerine Tutum Ölçeğini kullanabilir miyim?

Şimdiden teşekkürler. İyi çalışmalar...

Alıcı: Leylicem Seçgin

8 Kasım 2021 10:53

Leylicem merhaba,
Ölçeği tezinde kullanabilirsin.
Kolaylıklar dilerim.

Leylicem Seçgin 8 Kas 2021 Pzt, 10:12 tarihinde şunu yazdı:
[Alıntılanan metin gizlendi]

EK – 3 “İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği” Kullanım İzni

22.05.2021

Gmail - ÖLÇEK KULLANIM İZNI



Leylicem Seçgin <[REDACTED]>

ÖLÇEK KULLANIM İZNI

2 ileti

Leylicem Seçgin <[REDACTED]>
Alıcı: [REDACTED]

2 Mayıs 2021 17:21

Merhaba hocam, ben Leylicem SEÇGİN. Manisa Alaşehir Devlet Hastanesinde sosyal çalışmacı olarak görev yapmaktayım, aynı zamanda Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümünde tezli yüksek lisansına devam etmekteyim.

Eğitimim kapsamında "Kadın Sağlık Çalışanlarında Tophimsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumların İş-Aile Yaşam Çatışması İle İlişkisi" konulu bir tez yazma sürecindeyim. Araştırmamda bu kapsamda Türkiye'ye uyarlanmış olduğunuz İş-Aile- Yaşam Çatışması Ölçeğini kullanabilir miyim? Eğer kullanmam mümkünse, ölçek soruları ve hesaplamaya yönergesine de ulaşabilir miyim? Şimdiden teşekkürler.

[REDACTED]
Alıcı: Leylicem Seçgin <[REDACTED]>

2 Mayıs 2021 19:35

Leylicem hanım söz konusu ölçek ile ilgili bilgilere YÖK veri merkezinden 2006 yılında yaptığım doktora tez çalışmasını indirerek ulaşabilirsiniz. Ölçeği kullanmada herhangi bir sıkıntı yoktur.

İyi çalışmalar,

[REDACTED]

Leylicem Seçgin <[REDACTED]> şunları yazdı (2 May 2021 17:21):

[Alıntılanan metin gizlendi]

EK – 4 Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmekte olan **“Kadın Sağlık Personelinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Tutumlarının İş-Aile-Yaşam Çatışması İle İlişkisi”** başlıklı tez çalışmasında veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Her bir soru ve yargı cümlesi kişisel görüşünüzü yansıtmakta olup gerçekçi ve içtenlikle cevap vermeniz araştırmanın amacına ulaşmaya katkı sağlayacaktır. Anlamadığınız soruları [REDACTED] adresinden araştırmacıya sorabilirsiniz.

Katılımınız için teşekkür ederiz.

Leylicem SEÇGİN

Doç. Dr. Kevser TARI SELÇUK

1.TANITICI ÖZELLİKLER
1. Çalıştığınız ili yazınız:
2. Çalıştığınız sektör hangisidir: ☐ 1 “Kamu Sektörü” ☐ 2 “Özel Sektör”
3. Çalıştığınız kurum hangisidir: ☐ 1 “Devlet Hastanesi” ☐ 2 “Özel Hastane” ☐ 3 “Eğitim ve Araştırma Hastanesi” ☐ 4 “Toplum Sağlığı Merkezi” ☐ 5 “Toplum Ruh Sağlığı Merkezi” ☐ 6 “Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi” ☐ 7 “Aile Sağlığı Merkezi” ☐ 8 “Verem Savaş Dispanseri” ☐ 9 “Diğer.....”
4. Yaşınız:.....
5. Öğrenim düzeyiniz: ☐ 1 “Lise” ☐ 2 “Önlisans” ☐ 3 “Lisans” ☐ 4 “Lisansüstü” ☐ 5 “Tıpta uzmanlık”
6. Medeni durumunuz: ☐ 1 “Evli” ☐ 2 “Bekar” (Soru 1.9’a geçiniz)
7. Eşinizin öğrenim düzeyi: ☐ 1 “Okuryazar değil” ☐ 2 “Okuryazar” ☐ 3 “İlkokul” ☐ 4 “Ortaokul” ☐ 5 “Lise” ☐ 6 “Üniversite ve üzeri”
8. Eşinizin çalışma durumu: ☐ 1 “Çalışıyor” ☐ 2 “Çalışmıyor”
9. Mesleğiniz: ☐ “Hekim” ☐ “Hemşire” ☐ “Ebe” ☐ “Laborant” ☐ “Röntgen teknisyeni” ☐ “Anestezi Teknisyeni” ☐ “Acil Tıp Teknisyeni” ☐ “Fizyoterapist” ☐ “Diyetisyen” ☐ “Sosyal Çalışmacı” ☐ “Çocuk Gelişimcisi” ☐ “Psikolog” ☐ “Eczacı” ☐ “Sağlık Memuru” ☐ “Diğer..... (Belirtiniz)”
10. Hanenizin aylık geliri: “..... TL”
11. Meslekte çalışma sürenizi belirtiniz. “.....yıl ay “
12. Haftalık çalışma saatinizi belirtiniz. “..... saat”
13. Çalışma şekliniz: ☐ “Sadece gündüz mesaisi” ☐ “Sadece nöbet” ☐ “Gündüz mesaisi ve nöbet” ☐ “Vardiya”
14. Çocuğunuz var mı? ☐ 1 “Hayır, yok” ☐ 2 “Evet tane çocuğum var.”
15. Eş ve çocuğunuz dışında bakmakla yükümlü olduğunuz biri ya da birileri var mı? ☐ 1 “Hayır, yok” ☐ 2 “Evet, var”

16. Ev İşlerinde Ücretli/Ücretsiz Bir Yardımcınız var mı? ☐ 1 “Hayır, yok” ☐ 2 “Evet, var”
17. Çocuk bakımı konusunda ücretli/ücretsiz bir yardımcınız var mı? ☐ 1 “Hayır, yok” ☐ 2 “Evet, var”
18. Çocuk bakımı, yemek yapma, ev temizliği vb. sorumluluklara günlük kaç saat zaman ayırıyorsunuz? “.....saat”

Aşağıda bulunan cümlelere ne derece katıldığınızı hiç uygun değilse “Hiç Katılmıyorum”, Uygun değilse “Katılmıyorum”, karar veremiyor iseniz “Kararsızım”, uygunsa “Katılıyorum”, tamamen uygunsa “Tamamen Katılıyorum” Seçeneklerinden birini (X) işareti ile belirtiniz. Lütfen tüm soruları cevaplandırınız.					
TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNE İLİŞKİN TUTUMLAR	“ Hiç katılmıyorum”	“ Katılmıyorum”	“ Kararsızım”	“ Katılıyorum”	“ Tamamen Katılıyorum”
1. “Erkeklerin ev işlerine yardım etmede kızlarla aynı sorumlulukları vardır.”	☐	☐	☐	☐	☐
2. “Ev işleri cinsiyete göre paylaştırılmamalıdır.”	☐	☐	☐	☐	☐
3. “Erkek aileden sorumlu olduğu için kadın ona itaat etmelidir.”	☐	☐	☐	☐	☐
4. “Bir kadın eşine ters davranmamalıdır.”	☐	☐	☐	☐	☐
5. “Bir kadından ziyade bir erkeği ağlarken görmek daha kötüdür.”	☐	☐	☐	☐	☐
6. “Kızlar erkeklerden daha derli toplu ve temiz olmalıdır.”	☐	☐	☐	☐	☐
7. “Erkekler sadece sorumlu olduğu konularla ilgilenmelidir.”	☐	☐	☐	☐	☐
8. “Erkekler kızlara göre farklı şekilde yetiştirilmelidir.”	☐	☐	☐	☐	☐
9. “Arkadaş çevreme göre, gelecekteki ev içi faaliyetlerim mesleki faaliyetlerimden daha önemlidir.”	☐	☐	☐	☐	☐
10. “Bir babanın temel sorumluluğu maddi konularda çocuklarına yardım etmektir.”	☐	☐	☐	☐	☐
11. “Bazı işler kadınlar için uygun değildir.”	☐	☐	☐	☐	☐
12. “Arkadaş çevremde eşimin iş geleceği benim iş geleceğimden daha önemlidir.”	☐	☐	☐	☐	☐
13. “Çocukların nasıl yetiştirileceğine çoğunlukla annesi karar vermelidir.”	☐	☐	☐	☐	☐
14. “Sadece bazı işler kadın ve erkeğe eşit derecede uygundur.”	☐	☐	☐	☐	☐
15. “Birçok önemli işte erkeklerle anlaşmak kadınlarla anlaşmaktan daha kolaydır.”	☐	☐	☐	☐	☐

Aşağıda bulunan cümlelere ne derece katıldığınızı “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Fikrim yok”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle katılıyorum” seçeneklerinden birini (X) işareti ile belirtiniz. Lütfen tüm soruları cevaplandırınız.					
İŞ-AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI	“ Kesinlikle katılmıyorum”	“ Katılmıyorum”	“ Fikrim yok”	“ Katılıyorum”	“ Kesinlikle Katılıyorum”
1. “İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.”	☐	☐	☐	☐	☐
2. “İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.”	☐	☐	☐	☐	☐
3. “İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum”.	☐	☐	☐	☐	☐
4. “İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantımla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.”	☐	☐	☐	☐	☐
5. “İş sorumluluklarım nedeniyle ailemle ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.”	☐	☐	☐	☐	☐
6. “Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.”	☐	☐	☐	☐	☐
7. “Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.”	☐	☐	☐	☐	☐
8. “Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.”	☐	☐	☐	☐	☐
9. “Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş gereklerini yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.”	☐	☐	☐	☐	☐
10. “Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.”	☐	☐	☐	☐	☐

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER
Adı Soyadı: Leylicem SEÇGİN
Medeni Hali: Bekar
Uyruğu: T.C.
EĞİTİM
Lise: Salihli Anadolu Lisesi/MANİSA
Lisans: Hacettepe Üniversitesi, İdari ve İktisadi Bilimler Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü/ANKARA (03.09.2012.-03.06.2016)
Yüksek Lisans: Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sosyal Hizmet Tezli Yüksek Lisans Programı/BALIKESİR (2019 – Devam)
YABANCI DİL BİLGİSİ
İngilizce: Orta Düzeyde
MESLEKİ DENEYİM
Denizli Tavas Sosyal Hizmet Merkezi-Sosyal Hizmet Uzmanı-(23.10.2017-17.12.2018)
Manisa Alaşehir Devlet Hastanesi- Sosyal Hizmet Uzmanı-(18.12.2018-Devam)
ÜYE OLUNAN MESLEKİ KURULUŞLAR
Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği
UCİM Çocuk Saadet Öğretmen Çocuk İstismarı İle Mücadele Derneği
YAYINLAR
Seçgin, L. (2021). Kadın Girişimciliği ve Girişimcilik Sürecindeki Engellere Sosyal Hizmet Perspektifinden Bir Bakış. <i>Toplumsal Politika Dergisi</i> , 2(1), 45-60.
Seçgin, L. (2021). The Importance of Multiculturalist Social Work Practices in the Prevention of Hate. <i>İnsan ve Sosyal Bilimler Dergisi</i> , 4 (2), 367-380. DOI: 10.53048/johass.972811
Seçgin, L., Arslan, T. & Selçuk Tarı, K. (2021). Türkiye’de Son Beş Yılda Kadına Yönelik Şiddet: Covid-19 Pandemisinin Etkisi. Balıkesir Bandırma TUBLOK V. Lisansüstü Öğrenci Kongresi Sözlü Bildiri.

Seçgin, L. , Arslan, T. & Tarı Selçuk, K. (2022). Türkiye’de Son Beş Yılda Kadına Yönelik Şiddet: COVID-19 Pandemisinin Etkisi. *Humanistic Perspective*, 4 (1), 28-43. DOI: 10.47793/hp.1025470

