

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ BİLİM DALI

Yüksek Lisans Tezi

**TOPLUMSAL CİNSİYET ROL TUTUMLARI, İŞ-
AİLE ÇATIŞMASI, PSİKOLOJİK İKLİM
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

EDA DİLARA AYBER

2501180655

TEZ DANIŞMANI

DOÇ. DR. NİL SELENAY ERDEN

İSTANBUL-2022

ÖZ

TOPLUMSAL CİNSİYET ROL TUTUMLARI, İŞ-AİLE ÇATIŞMASI VE PSİKOLOJİK İKLİM ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

EDA DİLARA AYBER

Bu çalışmada toplumsal cinsiyet rol tutumları ile psikolojik iklim arasındaki ilişkide iş aile çatışmasının düzenleyici rolü incelenmiştir. Araştırmada yararlanılan soru formu, Türkiye'nin önde gelen havayolu şirketlerinden birinde İstanbul'da görev yapan üst düzey yer personeline uygulanmıştır.

Araştırmada kültürlerarası etkililiği ölçümlemek için Brown ve Leigh, (1996) tarafından geliştirilen psikolojik iklim ölçeği, Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen iş-aile çatışması ölçeği ve Zeyneloğlu ve Terzioğlu (2011) tarafından geliştirilen toplumsal cinsiyet rol tutumları ölçeği kullanılmıştır. Araştırma, toplam üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın kuramsal temeli ele alınmıştır. Toplumsal cinsiyet rol tutumları, iş-aile çatışması ve psikolojik iklim kavramları, bu kavramlar ile ilgili teorik bilgilere ve bu kavramların ilişkilendirildiği araştırmalara yer verilmiştir. İkinci bölümde, araştırmanın amacı, kapsamı, kısıtları, modeli, hipotezleri, ölçekler ve ölçüm yöntemleri ile ilgili bilgilere ve ardından analizlere yer verilmiştir. Araştırmanın son bölümünde ise, yapılan ölçümler sonucu ortaya çıkan bulguların incelemesine yer verilmiştir. Bulgulara göre eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumları ile psikolojik iklim arasında bir ilişki bulunamamıştır. Ancak geleneksel toplumsal cinsiyet rol tutumları ile psikolojik iklim ilişkisinde iş aile çatışmasının kısmi düzenleyici rolü olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal cinsiyet rol tutumları, iş-aile çatışması, psikolojik iklim

ABSTRACT

A RESEARCH ON GENDER ROLE ATTITUTDES, WORK-FAMILY CONFLICT AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE

EDA DILARA AYBER

This study examined the moderating role of work-family conflict on the relationship between gender role attitudes and psychological climate. The questionnaire used for the study was applied to senior ground staff working in Istanbul at one of the leading Turkish airlines. The psychological climate scale developed by Brown and Leigh (1996), the work-family conflict scale developed by Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996), and the gender role attitudes scale developed by Zeyneloğlu and Terzioğlu (2011) were used for the study. The survey consists of three parts in total. The first part discusses the theoretical basis of the study. This part includes the concepts of gender role attitudes, work-family conflict, and psychological climate, theoretical information on these concepts, and research on these concepts. The second part includes information about the purpose, scope, limitations, model, hypotheses, scales, and measurement methods of the study, and analysis. The last part of the study contains the analysis of the results obtained from the measurements. According to the results, no relationship was found between egalitarian gender role attitudes and psychological climate. However, it was found that work-family conflict has a partial moderator role in the relationship between traditional gender role attitudes, and psychological climate.

Key Words: Gender role attitudes, work-family conflict, psychological climate

ÖNSÖZ

Üniversite hayatım boyunca kendisinden çok şey öğrendiğim, hayallerimi güçlendiren bana ilham veren ve her zaman desteğini hissettiğim değerli hocam Prof. Dr. Recep Koray Yılmaz’a,

Bu çalışma için beni cesaretlendiren, anlayışını ve ilgisini esirgemeyen ve çalışmanın her aşamasında destek veren değerli danışman hocam Doç. Dr. Nil Selenay Erden’e,

Çalışma sürecinde bana destek olan ve anlayış gösteren Prof. Dr. Salih Zeki İmamoğlu ve Doç. Dr. Serhat Erat’a,

Zor zamanlarımda bana eşlik eden ve yolumu bulmama yardımcı olan Gökben Aydılek’e,

Çalışmanın uygulama aşamasında büyük yardımlar sunan, her şartta yanımda olduğunu hissettiren Esin Burçak Güner’e,

Çalışmayı bizzat katılarak destekleyen ve çalışmanın örneklemine oluşturarak bu çalışmaya imkân veren katılımcılara,

Son olarak, hayatım boyunca her zaman yanımda olan ve beni destekleyen aileme,

Teşekkürlerimi sunarım.

Eda Dilara Ayber

İstanbul

2022

İÇİNDEKİLER

ÖZ	ii
ABSTRACT	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL TEMEL

1.1. Toplumsal Cinsiyet.....	4
1.1.1. Kimlik, Rol ve Cinsiyet Kavramları	4
1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları (Streotipler)	5
1.1.3. Toplumsal Cinsiyet	7
1.1.4. Toplumsal Cinsiyet Rollerini	9
1.1.5. Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları	9
1.1.6. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	10
1.1.7. Toplumsal Cinsiyetin Tarihsel Gelişimi	11
1.1.7.1. Öncüler ve Öncü Çalışmalar	11
1.1.7.2. Birinci Dalga: Feminist Çalışmalar (1800-1900'ler)	12
1.1.7.3. İkinci Dalga: Kadın Çalışmaları (1960-1990)	12
1.1.7.4. Üçüncü Dalga: Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları (1990 sonrası)	14
1.1.8. Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumlarının Örgütteki Yeri	14
1.2. İş-Aile Çatışması.....	15
1.2.1. Rol Beklentileri ve Rol Çatışması Kavramlarının Tanımı	15
1.2.2. İş-Aile Çatışması Tanımı	17
1.2.3. İş-Aile Çatışmasının Türleri ve Boyutları	18
1.2.4. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri	19
1.2.5. İş-Aile Çatışması Sonuçları	19

1.3. Psikolojik İklim	20
1.3.1. Örgüt İklimi Tanımları	20
1.3.2. Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü.....	22
1.3.3. Psikolojik İklim Tanımı.....	25
1.3.4. Psikolojik İklim ve Örgüt İklimi	27
1.3.5. Psikolojik İklimin Boyutları	28
1.3.6. Olumlu Bir Psikolojik İklimin Önemi	29

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı, Konusu ve Önemi.....	31
2.2. Araştırmanın Kısıtları ve Varsayımları.....	31
2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	31
2.4. Araştırmanın Uygulandığı Ana Kütle ve Örneklem.....	34
2.5. Veri Toplama Araçları.....	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.1. Verilerin Analizi	36
3.1.1. Faktör Analizi	36
3.1.2. Ölçüm Araçlarının Güvenilirliği	39
3.1.3. Değişkenlerin Birbirleri Arasındaki İlişkiler	40
3.1.4. Hipotez Testleri	41
3.1.4.1. Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları ile Psikolojik İklim Arasındaki İlişkide İş Aile Çatışmasının Düzenleyici Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri	41
3.1.5. Demografik Değişkenler.....	44

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	47
-------------------------------	-----------

KAYNAKÇA	53
-----------------------	-----------

EKLER.....	73
-------------------	-----------

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Psikolojik İklim.....	36
Tablo 2. İş Aile Çatışması	37
Tablo 3. Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları.....	38
Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Değerleri	40
Tablo 5. Değişkenler Arası Korelasyonlar	40
Tablo 6. İş Aile Çatışması Düzenleyici Değişken Analizi	42
Tablo 7. Frekans Tablosu	44

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Araştırma Modeli.....	31
Şekil 2. İş Aile Çatışması Düzenleyici Değişken Grafiği.....	43

GİRİŞ

Bireyler biyolojik olarak sahip oldukları farklılıklardan hareketle kadın ve erkek olarak iki cinsiyete ayrılmıştır. Bu sınıflandırma hali biyolojik cinsiyet olarak ifade edilirken toplumsal farklılıkları ifade eden bir de toplumsal cinsiyet kavramı ortaya çıkmıştır. Zaman içinde bireyler var oldukları ortamın kültürü, davranış kalıpları, toplumsal beklentileri gibi birçok faktörden etkilenerek tutum ve davranışlarını şekillendirmişlerdir. Toplumsal cinsiyet rolleri aracılığı ile toplum bireylere belli davranış ve rol kalıplarını dayatmış ve bireyleri kalıp yargılara maruz bırakmıştır. Toplum tarafından çoğunlukla erkeklere, güçlü, para kazanan, aile reisi gibi roller kadınlara, duygusal, naif, güçsüz, bakıma, denetime ve korunmaya muhtaç gibi roller öğretilmiş ve yüklenmiştir. Toplum tarafından bu kalıp yargılar pekiştirilmiş ve nesilden nesile aktarımı sağlanmıştır.

Yüklenen roller aracılığı ile çoğu zaman kadın ev içi alana, erkeğe ev dışı çalışma alanına ve sosyal alana uygun faaliyetlerle kabul edilmiş, aksi durumlar toplum tarafından verilen tepkilerle bastırılmış ve kabul görmemiştir. Bu durum savaş zamanları dışında kadının sosyal alana girişini engellemiştir (Walby, 1989). Savaş zamanlarında da kadınlar yedek ve geçici iş gücü olarak görülmüş ve bu sebeple ekonomik alanda ikincil olarak konumlandırılmıştır. Sanayi devrimi ve sonrası feminist hareket, kadın hakları konusunda yapılan çalışmalar ve ekonomik sistemin ihtiyaçları dolayısıyla kadınlar ekonomik alanda dikkate değer biçimde varlık göstermeye başlayabilmiştir.

Kadının emek gücü karşılığında ücret alması bir fark yaratmış olsa da aradan geçen zamana ve kat edilen gelişmelere rağmen bugün için bile ev içi iş bölümünde adaleti getirdiğini söylemek mümkün görünmüyor. Kadınların erkeklerden farklı olarak sadece para kazanmaları yeterli görülmemekte aynı zamanda önceden yüklenmiş rollerini de sürdürmesi beklenmektedir. Geleneksel rollerine bir de para kazanmak eklenen kadın birçok davranış düzlemine bölünmüş ve beklentileri karşılamak için çaba göstermekte. “Çocukta yaparım kariyerde” şiarıyla çıkılan hayli dik yokuşlar ve uçurumlarla dolu zirveye her yaklaştığında karşılaştığı cam tavanlar da incelenen bir diğer konudur. Kadınların ekonomik alandaki faaliyetlerinde artış,

çift kariyerli ailelerin sayılarını arttırmış ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin hâkim olduğu ailelerde kadınların iş-aile çatışması yaşamalarını daha olası hale getirmiştir (Holahan ve Gilbert, 1979).

Kadından ev içinde yemek, bulaşık, temizlik, ütü, çamaşır gibi işleri idare etmesi bekleniyor. İşte ise görev tanımlarını ve beklentileri yerine getirmesi bekleniyor. Eğer çocuğu da varsa aldığı nefesten eğitimine, eğitiminden sosyal çevresine sosyal çevresinden hastalığına varana kadar her detayıyla ilgilenmek asli görevi olarak görülüyor. Tüm bu sorumluluklarla birlikte sosyal hayatını da sağlıklı bir biçimde sürdürmesi ve bu süreçte zihinsel ve fiziksel sağlığını da koruması beklenen, tüm bunları gerçekleştirirken toplumun eleştirilerini sindirmeye ve standartlarını yakalamaya çalışan bir birey söz konusu olmaktadır.

Bu kadar farklı davranış düzleminde bu kadar görev ve sorumlulukla bir bireyin gerilim yaşamaması pek de olası görünmüyor. Özellikle aile içi adaletsiz iş bölümü örgüte cinsiyetler arası adaletsizliği yansıtan bir alan konumundadır. Ekonomik alandaki cinsiyetler arası adaletsizliğin belki de en önemli kaynağı toplumsal alandaki adaletsizlik. Kadınlar başta göz ardı edilirken bu alana giriş imkânı bulduklarında da ikincil olarak görülmüşler, toplumsal cinsiyet rollerine en yakın olan işlerle sınırlandırılmışlar ve görece olarak düşük ücretler almışlardır (Bolzendahl ve Myers 2004; Morgan, 2009). Bu durumlar toplumsal cinsiyet rollerinin ekonomik alandaki varoluşa etkisini örneklendirmektedir.

Bu çalışma toplumsal cinsiyet rol tutumlarının bireyin örgütteki var oluşunun bir temsili olan örgütün psikolojik iklimine etki ederken iş-aile çatışmasının bu etkide belirleyici role sahip olabileceği öngörüsünü test etmektedir. Dört bölümden oluşan bu çalışmanın birinci bölümünde toplumsal cinsiyet rol tutumları ile ilişkili kavramlara ve toplumsal cinsiyet kavramının ve çalışma alanının tarihine ilişkin bilgilere, iş-aile çatışmasına, iş-aile çatışmasının nedenleri ve sonuçlarına ilişkin bilgilere, psikolojik iklim, örgüt iklimi, örgüt kültürü kavramları, benzerlikler ve farklılıkları açıklanmış, psikolojik iklimin boyutlarına ve örgütteki yerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde araştırma amacı, önemi ve kapsamına, araştırma evrenine ve örnekleme, araştırma yöntemine ilişkin bilgilere yer

verilmiştir. Üçüncü bölümde faktör analizi, güvenilirlik analizi korelasyon regresyon hipotez testleri ve demografik değişkenlere ilişkin araştırma analiz ve bulgularına yer verilmiştir. Son olarak da sonuç ve tartışma bölümüne yer verilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL TEMEL

1.1. Toplumsal Cinsiyet

1.1.1. Kimlik, Rol ve Cinsiyet Kavramları

Kendi kendini kategorize etme veya tanımlama süreci yoluyla bir kimlik oluşur (Stets ve Burke, 2000). Sosyal kimlik teorisinde sosyal kimlik, bir kişinin bir sosyal kategori veya gruba ait olduğu bilgisidir (Hogg ve Abrams 1988). Sosyal yapı içindeki kişiler, rollerin muhatabı olarak birbirlerini tanıma anlamında birbirlerini ve kendilerini adlandırırlar. Bu adlandırmalar, kişilerin davranışlarıyla ilgili beklentilere yöneliktir (Stets ve Burke, 2000). Kimlik teorisinde, kimliğin özü, kendiliğin roller vasıtası ile sınıflandırılması, yüklenen rol ve rolün performansı ile ilgili anlam ve beklentilerin benliğe dahil edilmesidir (Hogg ve Abrams 1988; Parfit, 1971). Kişinin kimlikleri, belirli rolleri açısından kendini sınıflandırmanın veya özdeşleşmenin etkinliğinden ortaya çıkan kendiliklerine ait görüşlerinden oluşur. Teorisyenler, genel olarak bireylerin kendilerini toplum tarafından yüklenen anlamlar açısından tanımladıklarını kabul ederler (Brubaker ve Cooper, 2000; Stets ve Burke, 2000; Jenkins, 2004).

Rol, bireyin sosyal pozisyonunun aynı pozisyonu oluşturan diğer rollerin norm setlerinden farklı olan, yine de bütünlük sağlayabilen ve bireyin bağlı olduğu sosyal normlar alt-setinden oluşan bir bölümünü ifade eden bir kavram olarak tanımlanabilmektedir (Bates, 1956). Bu tanımda rol davranışsal değil normatif ve yapısal olarak ele alınmıştır. Rol kavramı, davranış düzlemlerinde beklenen davranış kalıplarını ifade etmektedir. Rol teorisi ise kişilerin belli sosyal konumların üyeleri olduğu ve hem kendi davranışları hem de diğer kişilerin davranışları için beklentilere sahip oldukları varsayımlarından hareketle rolleri ve rol davranışlarını açıklamak amacıyla ortaya çıkmış bir teoridir (Biddle, 1986).

Cinsiyet(sex), bireyin belirli biyolojik göstergelere bağlı olarak sınıflandırılmasını ifade eder. Türk Dil Kurumu tarafından “bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiye ayırt ettiren yaradılış özelliği” olarak ifade edilmiştir.

Biyolojik anlamda kadın veya erkek olma sınıflandırması için kullanılan bir kavramdır. Cinsiyet kimliği ise erkeklik ve kadınlığın kişilik özelliklerine atıfta bulunmak için kullanılan bir kavramdır (Fischer ve Arnold, 1994).

1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları (Streotipler)

Bir karar verici, bir grupta temel referans grubundan daha sık görülen tür olarak tanımlanan temsili türleri daha fazla ağırlıklandırarak değerlendirmektedir (Bordalo, Coffman, Gennaioli ve Shleifer, 2016). Bu da kalıp yargıları oluşturur. Judd ve Park (1993) kalıp yargıların bazı görgül gerçekliklere dayandığını savunur. Bu nedenle bazı faydalar sağlayabilirler ancak abartılara da neden olabilirler. Kalıp yargılar farklılıklara odaklanır bu da özellikle gruplar benzer olduğunda inanç çarpıklıklarına neden olur (Bordalo vd., 2016). Kalıp yargılar belirli grupların üyelerinin özellikleri, nitelikleri ve davranışları hakkındaki inançları ifade ederler (Hilton ve Von Hippel, 1996).

Kadınların ve erkeklerin düşünme, hissetme ve davranış şekillerinde gözlemlenen farklılıkları açıklamak için sıklıkla kalıp yargılara başvurulur. Cinsiyetler hakkındaki kalıp yargılara göre, kadınlar erkeklerden daha toplumsal, özverili, başkalarıyla ilgilenen, daha az saldırgan, daha az kendine güvenen ve daha az ustalaşma motivasyonlu olarak algılanırlar (Eagly ve Steffen, 1984). Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, erkekleri değerlendirirken görev performansına ve kadınları değerlendirirken sosyal ilişkilere verdiğimiz birincil önemi yansıtır (Ellemers, 2018). Girişkenlik ve performans, erkeklerde daha fazla eylemliliğin göstergeleri olarak görülürken, başkalarına karşı sıcaklık ve ilgili olmak kadınlarda daha fazla toplumsallığın işaretleri olarak görülmektedir (Kite, Deaux ve Haines, 2008). Erkeklerin ve kadınların düşünme ve davranma biçimleriyle ilgili kalıp yargılar, geniş çapta paylaşılmaktadır.

Bordalo ve diğerleri (2016) çalışmaları ile kalıp yargıların gruplar arasındaki en büyük farkı vurguladığı temel gerçeğini ortaya koymuştur. Ayrıca neden bazı kalıp yargıların çok doğru bazılarının ise geçersiz olduğunu bu sonuçla açıklamışlardır. Cinsiyet kalıp yargıları yalnızca mevcut farklılıkları yansıtmakla kalmaz, aynı zamanda erkeklerin ve kadınların kendilerini tanımlama ve başkaları

tarafından muamele görme şeklini de etkiler. Çocuklar ve yetişkinler, sınıflandırma durumla ilgili olmadığında ve hiçbir bilgi faydası olmadığında bile, bilinmeyen bireyleri hemen ve dolaylı olarak cinsiyetlerine göre gruplandırır (Ito ve Urland 2003). Ayrıca araştırmalar, erkek ve kız çocukların yetiştirilme ve eğitilme biçimleri nedeniyle yaşam boyu cinsiyet farklılıklarının geliştiğini göstermektedir (Kite vd., 2008; Ellemers, 2018). Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, yalnızca başkalarını algılama şeklimizi ve onlara sunduğumuz fırsatları etkilemekle kalmaz, aynı zamanda kendilik anlayışımızı, uygun gördüğümüz tutum ve davranışları ve yaşam şeklimizi tümüyle etkiler.

Hilton ve Von Hippel (1996) kalıp yargıları bilginin kolay ve verimli işlenebilmesine imkân veren gruplar arasındaki gerçek farklılıkların temsilleri olarak tanımlamışlardır. Bu açıklamalardan yola çıkarak kalıp yargılar toplumda ırksal gruplar, siyasi gruplar, cinsiyet gibi değerler üzerinden belirli bir gruba dair kabul gören ve görmeyen davranış ve değerleri belirleyen inançlar ya da şemalar bütünü olarak tanımlanabilir. Bordalo ve diğerlerinin (2016) çalışmasından yola çıkarak kalıp yargılara dair şu özellikler listelenebilir:

- Bir grup hakkındaki inançlar, referans grubunun özelliklerine bağlıdır.
- Kalıp yargılar farklılıklara odaklanır.
- Kalıp yargılar her yerde bulunur.
- Kalıp yargılar değişir.

Hilton ve Von Hippel, (1996) belirli gruplar hakkındaki inançlar olarak açıklanan kalıp yargıların temelini oluşturan bu inançların kaynağına yönelik açıklama getirmeye çalışmış ve bu inançların iki kaynaktan oluştuğu sonucuna varmışlardır. Birinci kaynak gruplar arasındaki gerçek farklılıkların temsilleri olduğudur. Bazen gerçekliği yansıtan doğru temsiller (Judd ve Park 1993) bazense yerel gerçekliğin temsilleridir (Rothbart, Dawes ve Park, 1984). Bu durum algılayanların bireysel farklılıkları gözden kaçırmasına sebep olabilir. İkinci kaynak ise inançlar çeşitli gruplar hakkındaki, gerçek grup farklılıklarından bağımsız oluşturulduğunda ortaya çıkmaktadır. Bu durumda ilgili grup farklılıkları olmasa bile

psikolojik mekanizmalardan kaynaklı olarak kalıp yargılar oluşur, sürdürülür ve uygulanır.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, erkekleri kadınlarla ve kadınları erkeklerle karşılaştırmaya ve bu karşılaştırmalar üzerinden açıklamaya meyilli olduğumuz ikili bir sınıflandırma olarak görülmeye devam etmektedir. Cinsiyetler arasındaki karşıtlık açısından her türlü farklılık toplumsal olarak sabitlenmektedir. Toplumsal cinsiyet sınıflandırmaları, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının oluşumuna ve kalıcılığına katkıda bulunacak şekilde hemen tespit edilir ve kadın ve erkek arasındaki farklılık algısını güçlendirir. Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının bilişsel ve motivasyonel işlevlerini göz önünde bulundurmak, kalıp yargıların erkekler ve kadınlar hakkındaki örtük inançlar ve iletişimler üzerindeki etkilerini anlamamıza yardımcı olur.

Bilişsel performans, kişilik, sosyal davranışlar ve psikolojik iyi olma üzerine yapılan yüzlerce çalışmanın gözden geçirilmesi, erkekler ve kadınlar arasındaki farklılıklardan daha fazla benzerlik ortaya koymuştur (Hyde, 2014). Araştırma kanıtları, ekonomik sağlayıcılar olarak erkeklerin ve ev hanımı olarak kadınların farklı toplumsal rollerinin ve güç konumlarının başlangıçtaki farklılıkları vurguladığını ve büyüttüğünü güçlü bir şekilde göstermektedir.

1.1.3. Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları farklı etimolojik kökenlere ve farklı anlamlara sahiptir. Literatüre bakıldığında bu iki kavram cinsiyetin biyolojik, toplumsal cinsiyetin ise kültürel olarak belirlenmesi temelinde farklılaşmaktadır. Toplumsal cinsiyet (gender), bir cinsiyetle ilişkili davranışsal, kültürel veya psikolojik özellikler olarak tanımlanmaktadır (Torgrimson ve Minson, 2005). Cinsiyet kavramının kapsamı üreme organlarına ve kromozom tamamlayıcısından türeyen fonksiyonlara göre bir sınıflandırmayı oluşturmaktadır (West ve Zimmerman, 1987; Torgrimson ve Minson, 2005). Cinsiyet, erkek ve dişinin anatomik veya kromozomal kategorilerini ifade ederken toplumsal cinsiyet ise cinsiyet ayrımlarıyla ilgili sosyal olarak yapılandırılmış rolleri ifade eder (Walker ve Cook, 1998). Toplumsal cinsiyet konusundaki çalışmaların tutarlılığı açısından iki kavram arası farkların ve ilişkilerin açıkça anlaşılması önem arz etmektedir.

Scott (1986) tarafından kavramın dilbilgisi ile bağlantısı hem açık hem de incelenmemiş epistemolojik olasılıklarla dolu görülmüştür. Toplumsal cinsiyet dilbilimde eril ya da kadınsı bir tanımdan sonra gelen kuralları tanımlamak için bir terim olarak da kullanılmıştır. Toplumlarda kadın ve erkek bireylerin nasıl davranması gerektiğine ilişkin düşünce ve beklentiler farklılaşmaktadır. Bu da farklı toplumlarda kadın ve erkek olmanın farklı algılanmasına sebep olmaktadır.

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının kullanımında kavramlara farklı anlamlar yüklenmesi dolayısı ile literatürde anlam bakımından bir karmaşa vardır. Bu kavramlar her çalışma içerisinde farklı anlamlarda kullanılabilmektedir. Dolayısıyla kullanımda iki kavram bulunsa da kavramlara yüklenen anlam bakımından çeşitlilik söz konusudur. Terminolojideki bu çeşitlilik sebebi ile 1993 yılında yapılan bir çalışma ile Gentile (1993) kavram kargaşasını engellemek amacıyla cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının çoğunlukla kullanıldığı anlamlar için şu beş kavramı önermiş ve açıklanmıştır;

1. *Cinsiyet(sex)*: biyolojik işleve atıfta bulunur.
2. *Biyolojik olarak cinsiyete bağlı (biologically sex-linked)*: biyolojik olarak erkek veya kadın olmakla ilişkili olan özellik veya durumlara atıfta bulunmak için kullanılır (hemofili).
3. *Toplumsal cinsiyete bağlı (gender-linked)*: erkeklik veya kadınlık ile nedensel olarak bağlantılı, ancak biyolojik temelli olmanın aksine kültürel temelli özellik veya koşullara atıfta bulunmak (kadınların erkeklerden daha bakım veren olması düşüncesi).
4. *Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet bağlantılı (sex and gender-linked)*: hem biyolojik bir bileşen hem de kültürel bir bileşenle nedensel olarak ilişkili özelliklere veya koşullara atıfta bulunur (kadınların tipik olarak çocuklar için birincil bakıcı olmaları olabilir). Bu terim hem biyolojik hem de kültürel temelli özellikleri kapsamaktadır.
5. *Cinsiyetle ilişkili (sex-correlated)*: biyoloji veya kültürle nedensel bir ilişki ortaya koymadan erkek veya kadın olma ile ilgili özellik veya koşullara atıfta bulunmak için kullanılır. Bu terim erkekler ve kadınlar arasında bir fark bulunması, ancak bu farkın genlere veya çevreye

bağlı olduğunu ispat etmek için yeterli kanıtın olmadığı durumlar için önerilmiştir. Bu durumda, tek bildiğimiz, bulunan farkın deneklerin biyolojik cinsiyeti ile ilişkili olduğudur.

Bu alandaki terminolojiyi açıklığa kavuşturma girişimleri yaygın kabul görmese de kullanılmaktadır. Cinsiyet ve sosyal roller genellikle karışıktır çünkü roller cinsiyetlere göre ayrılmıştır (Unger ve Crawford, 1993). Toplumsal bir ayrım olarak cinsiyet, güç ve kaynaklara erişimi de etkiler (Şerif, 1982). Toplumsal cinsiyet kavramının kullanılmaya başlanmasındaki temel amacın cinsiyet veya cinsiyet farklılığı gibi terimlerin kullanımında örtük olan biyolojik determinizmin reddedildiğini göstermek ve vurgulamak olduğu anlaşılmaktadır (Deaux, 1985).

1.1.4. Toplumsal Cinsiyet Roller

Toplumsal cinsiyet rolleri kadın veya erkek olmanın davranışsal yönlerine odaklanır (West ve Zimmerman, 1987). Çoğu rolün aksine, cinsiyetin belirli bir yeri veya kurumsal bağlamı yoktur.

Toplumsal cinsiyet rolleri toplum için önemlidir ve toplum tarafından bu rollerin sürdürülmesine yönelik bir baskı söz konusudur. Toplum bireylerin kendilerini toplumsal cinsiyet rollerine göre düzenlemesini bekler. Toplumsal cinsiyette kadınlık ve erkeklik rolleri birbirleri ile yakından ilişkilidir (West ve Zimmerman, 1987). Kadınlık ve erkeklik rollerinin sosyal yapı içinde birbirini var eden bir yapısı vardır. Birey biyolojik cinsiyetin içinde var olurken toplumsal cinsiyet rollerini öğrenir ve doğrulayarak aktarır (Deaux, 1984). Bireyler dünyaya gelmeleriyle ve toplumun bir parçası olmalarıyla toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden inşasının nesnesi olmakla birlikte bu toplumsal cinsiyet rol tutumlarının da muhatabı olmaktadır. Toplumsal cinsiyet erkeğin de kadının da iradesinin dışında toplumsal iradenin bir sonucudur ve toplum tarafından bireylere yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri aracılığıyla yeniden üretilmektedir (Delphy, 1993).

1.1.5. Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları

Cinsiyet rolü tutumları, kadınlar ve erkekler için uygun davranışlar, sorumluluklar ve faaliyetlerle ilgili inançları ifade eder (Eagly 1987; Corrigall ve

Konrad, 2007). Kadınlar ve erkekler, ücretli iş ve aile alanlarında cinsiyetler için uygun roller ve davranışlarla ilgili kişisel görüşlerinde farklılık gösterir. Geleneksel bireyler, bir kadının rolünün ev hanımı olduğuna ve bir erkeğin rolünün eve ekmek getiren olduğuna inanır. Daha eşitlikçi bireyler, kadınların ailenin mali desteğini paylaşması gerektiğine ve erkeklerin çocuk bakımına ve ev işçiliğinin geleneksel olarak kadınsı olarak görülen yönlerine katılmaları gerektiğine inanmaktadır.

Değerler, bir bireyin belirli bir davranış tarzının veya varoluş durumunun kişisel veya sosyal olarak tercih edilebilir olduğuna dair temel kanaatleridir (Rokeach, 1973). Toplumsal cinsiyet rol tutumları da bu değerlerin hayata yansımaya aracılık eden bir unsurdur. Değerler, örgütlerdeki bireylerin tutum ve davranışlarının temelini anlamak için önemlidir ve genellikle bireylerin kişiliği bütünleştirip davranışları düzenlemede bir yol olarak hizmet eder (Carver ve Scheier, 1982; Posner ve Munson, 1979). Değerler eylemi motive eder ve bireylerin rollerini tanımladıkları temeldir (England ve Harpaz, 1983). Farklı değerlerin eşzamanlı arayışının çatışmaya yol açabileceği de ortaya konmuştur (Schwartz, 1994).

1.1.6. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Ebeveynler çocuklarına talimat, rehberlik ve eğitim sağlayarak doğrudan cinsiyet hakkındaki inançlarını iletirler (Eccles, 1994). Bu da toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden inşasında temel taşı oluşturur. Bu toplumsal cinsiyet rolleri var oluşları dolayısıyla adaletsizliği ve eşitsizliği doğurmaktadır.

ABD'li çiftlerin ulusal temsili örneklerine dayanan araştırmalar, kocaların eşlerinden daha geleneksel cinsiyet rolü tutumlarına sahip olduklarını ortaya koymuştur (Bolzendahl ve Myers 2004; Zuo ve Tang 2000). Erkek ayrıcalığı ve egemenliği kavramları toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel görüşlerin temelini oluşturduğundan, bu şaşırtıcı bir sonuç değildir. Pek çok çalışma kadınların işgücüne katılımları arttıkça, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin görüşlerin daha eşitlikçi hale geldiğini göstermektedir (Twenge 1997; Spence ve Hahn 1997; Loo ve Thorpe, 1998; Bolzendahl ve Myers 2004).

Araştırmacılar, daha eşitlikçi cinsiyet rolü tutumlarına sahip erkeklerin, daha geleneksel tutuma sahip erkeklere göre ev işlerinde daha fazla zaman geçirdiklerini

bulmuşlardır (Blair ve Lichter 1991; Kamo 1994; Pittman ve Blanchard 1996; Presser 1994). Ayrıca bazı çalışmalar daha eşitlikçi cinsiyet rolü tutumuna sahip kadınların ev işçiliğinde daha az zaman harcadığını göstermiştir (Brayfield 1992; Presser 1994). Sosyal öğrenme kuramına uygun olarak, ekonomik açıdan daha avantajlı aile geçmişine sahip çocukların daha eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumlarına sahip oldukları ortaya konmuştur (Antill, Cunningham ve Cotton 2003; Kulik, 2002). Ayrıca çalışmalar daha yüksek eğitime ve gelire sahip kadın ve erkeklerin daha eşitlikçi cinsiyet rolü yönelimleri ifade ettiklerini göstermektedir (Crompton ve Lyonette, 2005).

1.1.7. Toplumsal Cinsiyetin Tarihsel Gelişimi

Literatürde feminizm/kadın çalışmaları/toplumsal cinsiyet genellikle üç dalga ile dönemlere ayrılarak incelenmiştir. Alandaki çalışmalar son kırk yılda feminist çalışmalar olarak başlayıp kadın çalışmaları adı ile devam edip en son toplumsal cinsiyet çalışmaları adı altında toplanmıştır ve sürmektedir.

1.1.7.1. Öncüler ve Öncü Çalışmalar

Sappho (570), Hildegard of Bingen (1179) ve Christine de Pisan (1434) gibi bazı düşünürler feminizmin köklerini bulmaya çalışmışlardır. Olympes de Gouge (1791), Mary Wollstonecraft (1797) ve Jane Austen (1817) ise modern kadın hareketinin öncüleri arasında kabul görmektedir. Tüm bu araştırmacılar kadın cinsiyetinin zekasını ve temel insan potansiyelini savunmuştur.

Kadınlar zamanla cinsiyetleri sebebi ile maruz kaldıkları baskılara ve taleplere karşı örgütlenmişlerdir. Kadınların ekonomik olarak bağımsızlıklarının başlaması ile sosyal olarak bağımsızlıklarının başlaması sıralı olarak gerçekleşmiştir ve feminist çalışmalar bu şekilde yoğunlaşmıştır. Feminizm fenomeni de bu kapsam bağlamında ortaya çıkmıştır. Connell (1998) feminizmin 1970'lerin sonları ve 1980'lerde hiçbir köke sahip olmayan bağımsız bir fenomen olarak teorileştirildiğini öne sürmüştür.

1.1.7.2. Birinci Dalga: Feminist Çalışmalar (1800-1900'ler)

Birinci dalganın kuvvet noktası 1848'de New York'ta Elizabeth Cady Stanton'ın kendi düzenlediği kadınların doğal eşitliğini savunan ve eşit erişim ve fırsat stratejilerinin temellerini belirleyen, Seneca Falls Deklarasyonu'nun üç yüz kadın ve erkeğin, kadınlar için eşitlik davası adına bir araya gelmesiyle resmen başlamıştır (Johnson, 2017). On dokuzuncu yüzyılın sonlarında ve yirminci yüzyılın başlarında, kentsel endüstrileşme ve liberal, sosyalist siyaset ortamından ortaya çıkarak gerçekleşmiştir (Rampton, 2015). Birinci dalga, kadınların oy hakkı için başarılı bir şekilde lobi yapan feminist aktivistler tarafından temsil edilmesi ile 20. yüzyılın başında siyasi değişime odaklanmış ve köleliğin kaldırılması, kadınların eğitimi gibi konuları geniş ölçüde desteklemiştir (Wrye, 2009; Rampton, 2015).

Ayrıca bu dönemde ve liberal feminist hareket içerisinde Harriet Taylor 1851'de yayınlanan "Kadınlara Oy Hakkı Verilmesi" adlı çalışmasında cinsiyete dayalı eşitsizliğin kültürün ve geleneklerin sonucu olduğunu ileri sürerek ilk kez toplumsal cinsiyet kavramının anlamını haber veren açıklamalarda bulunmuştur. Friedrich Engels 1884 yılında "Der Ursprung der Familie, des Privateigentums und des Staates" (Ailenin, Özel Mülkün ve Devletin Kökeni) yapıtını ortaya koymuştur. Anaerkillik ve ataerkillik tartışmaları ve ataerkillik bağlamında kadınların baskılanması yine bu dönemin tartışılan konularındandır (Kotef, 2009).

Kadınlara seçme hakkı, ilk olarak 1893 yılında Yeni Zelanda'da tanınmış, yaygınlaşması ise 20. yüzyılda olmuştur. Birinci dalga II. Dünya Savaşı sonrası çeşitli ülkelerin kadınlara seçme ve seçilme hakkını vermesi ile sürmüştür. Bu dönemde gerçekleşen yasal hakların ve sözleşmelerin kaynağının kadın hareketi olduğu yadsınamaz. Bu dönem toplumsal cinsiyet kavramını haber veren açıklamaları içerse de cinsiyet farklılıklarına, kadın erkek arasındaki karşıtlığa vurgu yapmıştır.

1.1.7.3. İkinci Dalga: Kadın Çalışmaları (1960-1990)

1960'larda ve 1970'lerde yer alan geniş bir sosyopolitik-kültürel hareket olan ikinci dalga, toplumsal cinsiyet sorunları, kadınların özgürleşmesi, iş ve ekonomik eşitlik gibi konularda Betty Friedan, Kate Millet, Simone de Beauvoir, Bela Abzug,

Gloria Steinem gibi araştırmacıların öncülüğünde kadın çalışmaları kapsamında sürmüştür (Wrye, 2009; Rampton, 2015).

“Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 19 Aralık 1979 tarih ve 34/180 sayılı kararıyla kabul edilmiş ve 1 Mart 1980 tarihinde imzaya açılmıştır. Sözleşme 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir (<https://www.ohchr.org/>).

Toplumsal cinsiyet kavramını kullanarak kadınlığı ve erkekliği roller bağlamında ayıran Robert Stoller'ın 1968 tarihli ‘Sex and Gender’ (Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet) kitabı ile kavramı ilk kez kullandığı kabul edilmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramının biyolojiden bağımsız olarak öğrenilen davranış setleri ile ilgili olduğunu savunmuştur. Ann Oakley, 1972 tarihli ‘Sex, Gender and Sociey’ (Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum) kitabı ile toplumsal cinsiyet rollerinin nasıl öğrenildiğine ilişkin açıklamalarda bulunmuştur. Özellikle 1970’lerde yapılan bu çalışmalarla toplumsal cinsiyet kavramı kadınlar ile erkekler arasındaki ilişkileri ve güç dengelerini anlamaya yönelik bir araç olarak kullanılmaya başlanmış böylece çalışma alanına yeni bir soluk gelmiştir.

Toplumsal cinsiyet rollerinin eleştirilmesi ekonomik eşitlik, kadınların cinsel arzuları, sınıflar arası ayırım ve ırka kadar kritik farklılıkları içerecek şekilde feminizmin kapsamı genişlerken, cinsellik ve üreme hakları baskın konuları oluşturmuştur. Hareketin enerjisinin çoğu, cinsiyete bakılmaksızın toplumsal eşitliği garanti altına almaya çalışarak Anayasa'ya Eşit Haklar Değişikliği'ni geçirmeye odaklanmıştır (Wrye, 2009). Hareket yeni solun yükselişte olduğu bir dönemde radikal bir sesle yükselmiştir (Rampton, 2015). Neo-Marksizm ve psiko-analitik teorinin birleşimine dayanan giderek daha fazla teorik hale gelen ve kadınların boyun eğdirilmesini, daha geniş ataerkil eleştiriler, kapitalizm, normatif heteroseksüellik ve kadının eş ve anne olarak rolü ile ilişkilendirmeye başlayan çalışmalar ile sürmüştür (Mann ve Huffman, 2005). Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılaştırmasına da ikinci dalganın kapsadığı dönemde gerçekleşmiştir (Morgan, 2009). Feminizmin ilk dalgası genellikle orta sınıf, Batılı, beyaz kadınlar tarafından yürütülürken, ikinci aşama, "Kadın mücadelesi sınıf mücadelesidir" iddiasıyla kardeşlik ve dayanışma

kavramlarını vurgulayarak renkli ve gelişmekte olan milletlerden kadınlar tarafından da temsil edilmiş ve Anti-Vietnam Savaşı hareketi, LGBT hareketleri, sivil haklar hareketleri ve Siyah Güç hareketi gibi dönemin diğer hareketleriyle bağlantılı olarak ele alınmıştır (Rampton, 2015). Liberal Feminist Kuram, Radikal Feminist Kuram, Marksist Feminist Kuram, Sosyalist Feminist Kuram ve Psikanalitik Feminist Kuram bu dönem de ortaya çıkan en belirgin kuramlardır.

1.1.7.4. Üçüncü Dalga: Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları (1990 sonrası)

Cinsel özgürlük ve iş fırsatlarının kadınlar için daha yerleşik hale gelmesiyle, üçüncü aşama 1980'lerde ve 1990'larda gelişmiştir. En önemli unsur toplumsal cinsiyet kavramının ve kadınların bu konumunun toplumsal ve kültürel bir konum olduğunu salt değişmez olmadığını ifade etmesi olarak görülmektedir (Morgan, 2009). Post-kolonyalite, Queer, Transseksüellik teorilerini birleştirerek bedeni, kişisel ifade, seks-pozitiflik ve özne konumu ile vurgulamıştır (Wrye, 2009). Bu dönemi tek kelimeyle ifade edecek olursak bu kavram “kesişimsel” olacaktır (Bronstein, 2005). Kesişimsellik, feminizmin sadece beyaz kadını temsil eden ötekileştirmeyi değil, etnik köken, cinsel yönelim gibi pek çok bağlamı da kapsayacak şekilde kadının ötekileştirilmesini mesele etmektedir. Bu unsurların tümüyle toplumsal cinsiyetin sosyal sistemlerdeki merkezi rolüne vurgu yapılmış ve kavramın kapsamı genişletilmiştir. Toplumsal cinsiyet, ekonomi, politika, hukuk, eğitim gibi pek çok alanda araştırmalara ve analizlere konu olmuştur. Üçüncü dalga feminizm, şimdiye kadarki kapsamı en geniş dalga olarak ele alınmıştır (Snyder, 2008; Rampton, 2015). Postmodern feminizm ve Queer Kuram bu dönemde ortaya çıkan en popüler kuramlardır.

1.1.8. Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumlarının Örgütteki Yeri

Toplumsal cinsiyet toplumda varlığını ve yeniden inşasını sürdürürken yine toplumun içinde var olan örgütün bu dinamik unsurdan etkilenmemesi söz konusu değildir. İnsanlar, duygusal zekâ ve kişilerarası beceriler olmadan modern işyerinde iyi çalışamazlar. Rekabete ve başarıya dayanan eril roller ile empati ve özen gerektiren kadınsı roller arasındaki ayrım, işyerinde çağdaş gereksinimlerin önünü

keser. Bu sebeple toplumsal cinsiyet rolleri örgütü de çeşitli şekillerde etkilemektedir. Ayrıca toplumsal cinsiyet rolleri kadınlar için bakım işlevlerinin duygusal yükünü ve erkekler için yorucu emeğin fiziksel yükünü hafife almamıza da neden olmaktadır.

Erkek ve kadın çalışanlar, iş ve aile rolleri uyumsuz görüldüğünde stres yaşarlar. Araştırmalar farklı ülkelerdeki ve kültürlerdeki kadınların, istihdam durumlarına bakılmaksızın, ev faaliyetlerine erkeklerden daha fazla zaman harcadığını gösteriyor (Amstad, Meier, Fasel, Elfering ve Semmer, 2011). Bu da örgüte yansiyacak çatışma kaynaklarından en belirginini olarak görülmektedir. Bu sebeple örgütler iş ve aile talepleriyle ilgili kalıplaşmış erkek ve kadın rolü beklentilerini dengelemede çalışanları desteklemelidir. Ayrıca işyerinde yöneticiler her iki talep türünü de kabul ettiğinde ve iş ve aile rollerini birleştirme olasılığını kolaylaştırdığında, iş tatminine, iş performansına ve zaman içinde kadın ve erkeklerin fiziksel sağlık göstergelerine fayda sağladığı çalışmalarla ortaya konmuştur (Van Steenbergen ve Ellemers 2009). İşten aileye ve aileden işe çatışmada toplumsal cinsiyet rol tutumlarının etkisi yadsınamaz ve pek çok çalışmayla bu etkiler araştırılmış ve ortaya konmuştur. Toplumsal cinsiyet rolleri bireylerin psikolojik ve fiziksel refahını, ailelerin dayanıklılığını ve işçilerin işgücü piyasasındaki uzun vadeli mevcudiyetini ve katkılarını etkilemektedir (Ellemers, 2018). Bu unsurların tümü toplum için önem arz ettiği gibi örgüt için de önem arz etmektedir.

Toplumsal cinsiyet rol tutumları ve iş aile çatışması değişkenlerinin birbiriyle ilişkisi ve karşılıklı etkileşimi bulunduğu varsayımı sebebiyle gelecek bölümde iş aile çatışması kavramı incelenecektir.

1.2. İş-Aile Çatışması

1.2.1. Rol Beklentileri ve Rol Çatışması Kavramlarının Tanımı

İş ve aile, yetişkin yaşamının en büyük paydaya sahip iki alanını temsil eder. Bireylerin iş alanında çalışan olarak temel rolleri ve bu rollerden kaynaklı görev ve sorumlulukları, aile alanında ise aile içindeki konumları ve onlara yüklenen rollerden kaynaklı görev ve sorumlulukları vardır.

Bir rolün genel beklentileri, belirli bir rolle ilgili sorumluluklar, gereksinimler, talepler ve görevlerle ilgilidir (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996). Rol beklentileri, bir bireyin artan rol sorumluluklarını üstlenmek için algıladığı baskı olarak tanımlanmaktadır (Cooke ve Rousseau, 1984; Duxbury ve Higgins, 1991). Bir role yüksek seviyelerde psikolojik katılım, o role ayrılan zaman ve çabanın miktarındaki artışla ilişkilendirilebilir. Bu sebeple başka bir role ilişkin baskılara uymayı daha zor hale getirir, iki uyumsuz rolü yerine getirmek için eşlik eden kuvvetler gerginlik üretir, bu da rol beklentileri sebebi ile roller arası gerilim oluşturur (Frone, Russell ve Cooper, 1992). Rol gereksinimleri teorisi, bireylerin beklenen rol gereksinimlerini karşılayamamaları sebebiyle gerilim yaşadıkları fikrini öne sürer (Goode, 1960). Gerginlik temelli çatışma, bir roldeki gerginlik kişinin başka bir roldeki performansını etkilediğinde ortaya çıkar (Greenhaus ve Beutell, 1985). Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal (1964) rol çatışmasını, rollerden birine uyma çabasının diğer rol ile uyumu zorlaştırdığı, iki veya daha fazla rol kaynaklı baskı setinin aynı anda meydana gelmesi sonucunda yaşanan gerginliğin sonucu olarak tanımlamışlardır.

Rol beklentileri ve roller arası çatışma bağlantılarını açıklamak için rol teorisi önerilmiştir (Cooke ve Rousseau, 1984; Kahn vd., 1964). İş-aile çatışmasının temeli olarak kabul edilen rol teorisi, Biddle, (1986) tarafından davranışların, bireylerin sosyal kimlikleri sebebiyle yüklendikleri roller ve içinde bulunulan duruma bağlı olarak meydana geldiğini savunan bir teori olarak açıklanmıştır. Rol teorisine göre, iş ve aile rolleriyle ilişkili beklentiler iki şekilde gerginliğe ve çatışmaya yol açabilir. Birincisi; rol beklentileri, iş veya aile alanında aşırı rol yüklenmesine neden olabilir. İkincisi; bu rollerden herhangi birinden kaynaklanan beklentiler, diğer rolün performansı ile ilişkili beklentilere müdahale eden baskıları tetikleyebilir (Netemeyer vd., 1996). Örneğin, işin yarattığı sinirlilik, endişe gibi duygular performans ve zaman baskısı aile görevlerini yerine getirmeyi engelleyebilir aynı şekilde aile alanı içindeki rol beklentilerini karşılayamamaktan doğan öfke, kaygı gibi duygular ve performans ve zaman baskısı iş alanına yansyıp iş görev ve sorumluluklarını yerine getirmeyi zorlaştırabilir.

1.2.2. İş-Aile Çatışması Tanımı

Bireylerin iş yerindeki rolü ile aile hayatındaki rolleri arasında gerginlik oluşabilir veya bir rolden kaynaklanan olumsuz durum diğer role etki edebilir (Netemeyer vd., 1996). Bir bireyin her yaşam alanında yerine getirmesi gereken roller hakkında sahip olduğu değerler, çatışmayı deneyimlenmesinde önemli etkilere sahiptir. Bir alandaki durumsal stres faktörleri arttıkça ve bu sebeple bir alan diğerine müdahale etmeye başladığında çatışma ortaya çıkmaktadır (Carlson ve Kacmar, 2000). Çift kariyerli aile sayısı artarken, çalışanların evdeki iş sorumluluklarını paylaşma biçimleri, bakmakla yükümlü oldukları çocuk ve/veya ebeveynleri de varsa sorumluluklarının sayısı ve roller arası gerilimler bireyleri roller arası çatışmaya sürükleyebilir.

Bir rol sebebiyle ortaya çıkan meşguliyet, rakip bir rolün taleplerini yerine getirme çabalarına müdahale edebilir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Bu nedenle, bir role yüksek katılımın hem iş hem de aile alanlarında iş-aile çatışmasına yol açacağı tahmin edilmektedir (Frone ve Rice, 1987; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz ve Beutell, 1989; Higgins, Duxbury ve Irving, 1992). İş-aile çatışması Greenhaus ve Beutell, (1985) tarafından rol beklentilerinin karşılıklı olarak uyumsuz olması sebebiyle ortaya çıkan roller arası çatışma olarak tanımlanmıştır. İş aile çatışması, işin genel taleplerinin, ayrılan zamanın ve işin yarattığı baskının aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesine müdahale ettiği bir çatışmadır (Netemeyer vd., 1996). İş-aile çatışması, iş ve aile alanlarından gelen rol baskılarının bazı açılardan karşılıklı olarak uyumsuz olduğu roller arası çatışma türü olarak da tanımlanmıştır (Duxbury ve Higgins, 1991).

Kahn ve diğerleri (1964), iş çatışmasını, bireyin çalışma alanı içinde uyumsuz baskılar yaşama derecesi olarak, aile çatışmasını ise bir kişinin aile alanı içinde uyumsuz baskılar yaşama derecesi olarak tanımlamışlardır. İş aile çatışması, işin genel taleplerinin, ayrılan zamanın ve işin yarattığı baskının aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesine müdahale ettiği bir çatışma olarak, aile iş çatışması ise genel taleplerin, ayrılan zamanın ve ailenin yarattığı baskının işle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesine müdahale ettiği bir çatışma olarak

tanımlanmıştır (Netemeyer vd., 1996). Pek çok araştırma, aile hayatında yaşanan bir olumsuzluk iş alanında yaşanabilecek durumu etkilerken, yine aynı şekilde iş alanında yaşanan bir olumsuzluk da aile hayatını etkileyebileceğini ortaya koymuştur (Frone vd., 1992; Williams ve Alliger, 1994).

Greenhaus ve Beutell, (1985) iş ve aile rolleri arasındaki çatışmayı incelemiş, iş-aile çatışmasının şu durumlarda ortaya çıktığını öne sürmüşlerdir;

1. Bir rolün gereksinimlerine ayrılan zaman, diğerinin gereksinimlerini yerine getirmeyi zorlaştırdığında.
2. Bir role katılımdan kaynaklanan gerginlik, diğerinin gerekliliklerini yerine getirmeyi zorlaştırdığında.
3. Bir rolün gerektirdiği belirli davranışlar, diğerinin gereksinimlerini karşılamayı zorlaştırdığında.

Bazı çalışmalar destekleyici eşlerin, birbirlerini yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşamaktan koruyabildiğini öne sürmüştür (Holahan ve Gilbert, 1979). Beutell ve Greenhaus (1983) profeminist (feminizmi destekleyen) tavırlara ve destekleyici davranışlara sahip bir kocanın, karısını ev dışında yoğun katılımı ilişkili çatışmalardan koruyabileceğini bulgularına eklemiştir. Dahası, Beutell ve Greenhaus (1982), kariyer yönelimleri kocalarınınkinden farklı olan kadınların, ev ve ev dışı roller arasında nispeten yoğun bir çatışma yaşadıklarını bulmuşlardır. Hall (1972), erkeklerin rollerini ardışık olarak oynadıklarını (çalıştıktan sonra aile), kadınların ise yapısal beklentiler nedeniyle eşzamanlı (iş ve aile) taleplerle karşı karşıya kaldıklarını ileri sürmüştür. Artan iş ve ev baskılarının birleşik etkisinin, çatışma yaygınlığını artırması muhtemeldir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

1.2.3. İş-Aile Çatışmasının Türleri ve Boyutları

İş aile çatışması tanımları çift yönlü bir kavramsallaştırmayı tercih etmiştir. Bu sebeple literatür aileye müdahale eden iş ile işe müdahale eden aile arasında ayırım yapar (Greenhaus ve Beutell, 1985; Frone vd., 1992; Netemeyer vd.,1996).

İş alanında geçirilen toplam zamanın iş-aile çatışmasına yol açan temel faktörlerden biri olduğu pek çok çalışma ile ortaya konmuştur (Voydanoff, 2004;

Wharton ve Blair-Loy, 2006; Kelly, Moen ve Tranby, 2011; Sabil ve Marican, 2011; Adkins ve Premeaux, 2012;). İşte algılanan stres, aşırı iş yükü, zorlayıcı iş talepleri, düşük iş tatmini, tükenmişlik gibi değişkenlerin de iş temelli aile çatışmasının kaynakları olduğu ortaya konmuştur (Scandura ve Lankau, 1997; Wallace, 2005; Koekemoer ve Mostert, 2006; Qiu ve Yan, 2010; Batur ve Nart, 2014; Kalliath ve Kalliath, 2015). Thomas ve Ganster (1995), destekleyici uygulamalar, özellikle esnek planlama ve destekleyici denetçiler, çalışanların iş ve aile meseleleri üzerindeki kontrol algılarının üzerinde doğrudan olumlu etkilere sahip olduğunu ortaya koymuştur. Hem işe hem de aileye önem veren bireylerin en fazla çatışmayı yaşadıklarına inanılmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

1.2.4. İş-Aile Çatışmasının Nedenleri

Eşlerin aile rolleri hakkındaki anlaşmazlıklar ve eşlerin çalışma statüsüne yönelik tutumlardaki farklılıklar ailedeki gerginliğe katkıda bulunabilir. (Chadwick, Albrecht ve Kunz, 1976; Eiswirth-Neems ve Handal, 1978). Haftalık çalışılan zamana ek olarak, çalışma programının esnekliği iş-aile çatışmasına neden olabilir (Pleck, Staines ve Lang, 1980). Ayrıca Burke, Weir ve DuWors Jr, (1980), çalışma ortamı değişiklik oranı, sınırları kapsayan faaliyetlere katılım, iletişimde stres ve işte gerekli zihinsel konsantrasyon gibi iş stresörlerinin iş-aile çatışmasıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Pleck vd. (1980), fiziksel ve psikolojik iş taleplerinin çeşitli iş-aile çatışması türleriyle olumlu yönde ilişkili olduğunu bildirmiştir.

1.2.5. İş-Aile Çatışması Sonuçları

İş-aile çatışmasının ilişkili olduğu veya etkisinin bulunduğu örgütsel çıktılar, yüksek personel devir oranı, devam bağlılığı, yüksek işten ayrılma niyeti, düşük iş tatmini, tükenmişlik, devamsızlık, iş kaynaklı stres ve gerginlik oluşturmaktadır (Amstad vd., 2011). İş-aile çatışmasının, örgütte istenmeyen sonuçlara yol açan olumsuz örgütsel çıktılarla ilişkili olduğu birçok çalışma ile kanıtlanmıştır (Noviati, 2016; Rubbab, 2017). Önemli sayıda çalışma, aile ve iş rolleri arasındaki gerilimlerin çalışanların psikolojik ve fiziksel refahında düşüslere yol açabileceğini göstermektedir (Bedeian, Burke ve Moffett, 1988; Burden ve Googins, 1987; Greenhaus ve Parasuraman, 1987; Pleck, 1989; Shinn, Wong, Simko ve Ortiz-Torres,

1989; Thomas ve Ganster, 1995). İş stresinin, gerginlik, anksiyete, yorgunluk, depresyon, ilgisizlik ve sinirlilik gibi zorlanma semptomları üretebildiğine dair önemli kanıtlar vardır (Ivancevich ve Matteson, 1980; Brief, Schuler ve Van Sell, 1981). Araştırmalar iş ve aile sorumluluklarını dengelemenin zorluğunun, iş tatminsizliğine (Bacharach, Bamberger ve Conley, 1991; Bedeian vd., 1988), depresyona (Burden ve Googins, 1987; Frone vd., 1992) ve devamsızlığa (Goff, Mount ve Jamison, 1990) yol açabileceğini göstermiştir.

Araştırma sonuçları algılanan yönetici desteği ve/veya algılanan örgütsel destek arttıkça iş-aile çatışmasında azalma meydana gelebildiğini, hatta çatışmanın ortadan kalkmasının mümkün olduğunu ortaya koymuştur (Kossek, Pichler, Bodner ve Hammer, 2011; Zheng ve Wu, 2018). Ayrıca hem iş hem de aile tatmininin artmasının, iş-aile çatışmasını hafiflettiği bulunmuştur (Frone ve Rice, 1987; Higgins vd., 1992; Rice, Frone ve McFarlin, 1992).

Toplumsal cinsiyet rol tutumları ve iş aile çatışması değişkenlerinin psikolojik iklim değişkeni ile ilişkisi ve karşılıklı etkileşimi bulunduğu varsayımı sebebiyle gelecek bölümde psikolojik iklim kavramı incelenecektir.

1.3. Psikolojik İklim

1.3.1. Örgüt İklimi Tanımları

Lewin'in deneysel olarak yaratılan sosyal iklimler hakkındaki ilk çalışmalarından bu yana gelişimini sürdürmüş ve 1950'lerin sonlarından 1970'lerin başına kadar yapılan araştırmalarla, örgütsel sonuçlar ve tutuma ilişkin sonuçlar üzerinden kuruluşların insan bağlamı vurgulanmıştır (Ostroff, Kinicki ve Tamkins, 2003). İklim araştırmalarının güçlü tarihsel temeline rağmen, kavram tanımı oturmamış 1970'lerde ve 1980'lerde çalışmalar devam ettikçe kavram, yapısal tartışmalara ve belirsizliklere boğulmuştur (Kozlowski ve Doherty, 1989). Araştırmacılar arasında, iklimin nesnel bir örgütsel mülk mü yoksa öznel ve algısal bir mülk mü olduğu konusunda tartışmalar devam etmiştir.

Literatürde uzunca bir süre çalışanlar tarafından algılanan ancak bireylerden ayrı olarak ölçülebilen ve incelenebilen bir iklime ve bu iklimin içindeki insanlar

üzerindeki etkisine odaklanılmıştır (Dennison, 1996). İlerleyen çalışmalarda psikolojik iklim ile örgütsel iklim arasında bir ayrım önerilmiştir (Hellriegel ve Slocum, 1974; James ve Jones, 1974). Psikolojik iklim, iklimin bireysel düzeyde kavramsallaştırıldığı ve ölçüldüğü bir kavramken örgütsel iklim, iklimin örgütsel bir değişken olarak kavramsallaştırıldığı ve incelendiği bir kavramdır (James ve Jones, 1974). Sonuç olarak genel anlamda örgütsel davranış alanında iklim, örgütsel özelliklerin, olayların ve süreçlerin algısal temelli tanım kümeleri olarak kavramsallaştırılmıştır (James, Hater, Gent ve Bruni, 1978). Bağlam ve bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerden kaynaklanan bu algılar bağlamın bilişsel yorumlarını temsil etmektedir. Ayrıca Schwartz ve Davis (1981) iklimi, çalışanların bir örgütte çalışmanın nasıl olması gerektiğine dair beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığının bir ölçüsü olarak açıklamışlardır. İklimin odağı, durum ve çalışanların algıları, duyguları ve davranışlarıyla bağlantısıdır (Ostroff vd., 2003).

James ve meslektaşları yaptıkları bir dizi çalışma ile örgütsel iklimin, bilişsel değerlendirmelerden, sosyal yapılardan ve bireylerin örgüt içindeki anlamlarından kaynaklandığını ve örgütleri psikolojik açıdan tanımladığını öne sürmüşlerdir (James ve Jones 1974; James, Hartman, Stebbins ve Jones, 1977; James vd., 1978). Örgüt ikliminin temelde bireysel düzeyde bir yapı olduğu, bireyler arasında iklim algıları konusunda fikir birliği gösterilebileceği, örgütsel iklimi temsil edecek anlamlı bir şekilde birleştirilebileceği ortaya konmuştur (James, 1982). Bu araştırma süreçlerinde iklim yapısı kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve çalışma bağlamının algılanmasında yararlı olduğu kanıtlanmıştır. İklimin oluşum süreci bazı araştırmacılar tarafından etkileşimsel ve karşılıklı olarak görülmüştür (Ashforth, 1985; Kozlowski ve Doherty, 1989). Bu görüşün arkasında ise örgüt içindeki bireylerin, benzer şekillerde sosyalleşmeleri, ortamdaki benzer özelliklere maruz kalmaları ve ortamla ilgili yorumlarını başkalarıyla paylaşarak fikir birliği oluşturmaları bu sebeple bireylerin iklim algılarının aynı ortamda gelişmesi yatmaktadır.

Örgüt iklimi, bir çalışma ortamının bireysel algılarının bir araya getirilmesinden türetilen genel anlamdır (James, 1982; Schneider, 1983). Psikolojik ortamların paylaşılması nedeniyle örgütsel bir iklimin var olduğu sonucuna

varılmıştır (James ve Jones 1974). James (1982), iklim teorisinin biriminin birey olduğunu, ancak bireysel iklim algılarının bir araya getirilmesinin daha yüksek analiz seviyeleri için güçlü bir açıklayıcı olarak hizmet edebileceğini önermiştir. James (1982), iklim için teori biriminin bireysel olduğunu, ancak bireysel iklim algılarının yani psikolojik iklimin, daha yüksek analiz seviyeleri için güçlü bir açıklayıcı araç olarak hizmet edebileceğini öne sürmüştür. Genel anlamda örgütsel iklim; belirli bir kuruluşa özgü olan, kuruluşun üyeleriyle ve çevresiyle ilgilenme şeklinden kaynaklanabilecek bir dizi özellik olarak tanımlanabilir.

1960'lı yıllardan itibaren iş ortamında yapılan araştırma, çalışma ortamlarının sosyal ve davranışsal yönlerini değerlendirmek için çalışan anketleri kullanılarak yapılmıştır. İklim araştırması, çalışanların politikalara, uygulamalara ve prosedürlere yükledikleri ortak anlamı ve işte ödüllendirilen, desteklenen ve beklenen davranışları takip etmiştir (Schneider vd., 1998).

1.3.2. Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, bir örgütteki inançlar, değerler, paylaşılan davranışsal beklentiler ve örgüt normlarının bütünü olarak tanımlanır (Cooke ve Szumal, 1993; James, Choi, Ko, McNeil, Minton, Wright ve Kim, 2008). Örgüt kültürü, belirli bir örgüt biriminde çalışanlar için davranışsal beklentileri ve normatif inançları kapsar. Verbeke, Volgering ve Hessels (1998) 1960-1993 yılları arasında literatürde 54 farklı tanım belirlemiştir. Bunun sebebi kültür araştırmacılarının çeşitli disiplinlerden gelen ve farklı yöntemler kullanan eklektik bir grubu temsil etmesi olarak açıklanabilir. Hofstede, Neuijen, Ohayv ve Sanders (1990), örgüt kültürünün farklı tanımlarında bazı ortak özellikleri olduğunu tespit etmişlerdir. Bu ortak yönler, örgüt kültürünün bir örgütsel bağlamın birden fazla katmanını ve bilişsel ve sembolik yönünü içerdiği, örgütsel kültürün tarihsel ve mekânsal sınırlardan etkilenen sosyal olarak oluşturulmuş bir fenomen olduğu ve bir kurumun kültürünü anlamının merkezinde yer aldığını gösterir (Ostroff vd., 2003). Örgüt kültürü, sanayinin, çevresel özelliklerin, ulusal kültürün, bir kurumun vizyonunun, hedeflerinin ve stratejisinin bir fonksiyonu olarak da açıklanmıştır (Aycan, Kanungo ve Sinha, 1999).

Kültür araştırması, çalışanların iş yaşamındaki deneyimlerinin temelini oluşturan temel varsayımlar, değerler ve inançlarla ilgilidir ve özellikle de yeni bir ortamda sosyalleşme deneyimlerinde aktarılan ortak anlama odaklanmıştır (Schein, 2010). İklim ve kültür ayrılmaz bir şekilde birbirine bağlıdır ve karşılıklı olarak ilişkilidir (Schneider ve Barbera, 2014). Schwartz ve Davis (1981) örgüt kültürünü, kültürün ne olmadığı üzerinden açıklamış ve kültürün ne olursa olsun iklim olmadığını belirtmişlerdir.

Bazı araştırmacılar tarafından kültür ve iklimi, kurumların psikolojik yaşamlarında örtüşen ancak ayırt edilebilir iki tamamlayıcı yapı olarak görmüştür. Her biri ayrı bir yapı olarak dikkati hak etmekle birlikte iki yapı arasındaki ilişkiye de önem verilmiştir. Kültür araştırmacıları zaman ve sosyal sistemlerin evrimi ile daha fazla ilgilenirken (Pettigrew, 1979; Van Maanen, 1979), iklim araştırmacıları daha çok örgütsel sistemlerin gruplar ve bireyler üzerindeki etkisi ile ilgilenmişlerdir (James ve Jones, 1974; Joyce ve Slocum, 1984).

Kültür ve iklime farklı bilimsel geleneklerden yaklaşılmış ve kökleri farklı disiplinlerde olmasına rağmen, ikisi de örgütlerdeki psikolojik olayları anlamakla ilişkilendirilmiştir (Denisson, 1996). Örgüt kültürü ve iklimi, örgüt katılımcılarının örgütleri nasıl deneyimlediklerine ve anlamlandırdıklarına odaklanmaktadır (Ostroff vd., 2003). Kuruluşların uygulamaları gerçekleştirme biçimleri ortamın iklimini ve kültürünü belirlemektedir.

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü, çalışanların toplam çalışma ortamlarını deneyimleme yollarını anlamak için kavramsal olarak farklı ancak örtüşen, çalışanların örgüte atfettiği anlamı ifade eden ve en önemlisi örgütün parçalarının toplamından daha fazlası olarak algılanan organize bir bütünü ifade eden iki yapı olarak kabul görmüştür.

Basitçe ifade etmek gerekirse, iklim bireysel bir yönelimi yansıtır ve bireyin bir özelliğidir, oysa kültür sistem düzeyinde bir yönelimi yansıtır ve sistemin bir özelliğidir (James vd., 2008). Bu birey ve sistem açısından belirginleşen ayırım, iklimi ve kültürü iki farklı yapı olarak belirlemenin anahtarı olarak görülmüştür. Kültür, sistemlere gömülmüş evrimleşmiş bir bağlamı temsil eder, iklimden daha

kararlıdır, tarihte güçlü köklere sahiptir, toplu olarak tutulur ve manipölasyona karşı dirençlidir (Dennison, 1996; Rowlinson ve Procter, 1999). Ancak bireyler, bir kuruluşa girdikten sonra iklimi, mekânın fiziksel görünümü, çalışanların sergilediği duygusallık ve tutumlar, ziyaretçilerin ve yeni çalışanların deneyimleri ve davranışları gibi unsurlarla algılayabilirler (Ostroff vd., 2003). Bunun aksine kültür, temel değerleri, temel ideolojileri ve varsayımları yansıtan sembolik anlamlara dayanan daha derin bir olgudur (Hatch, 1993). İklinden farklı olarak kültür, bireyin değil sistemin bir özelliğidir ve bu farklılık, bireyden kolektife geçiş ile yansıtılmaktadır.

Örgütsel düzeyde kültürel değerler ve varsayımlar yöneticileri, iklimi etkileyen yapısal özelliklerin ve uygulamaların açık veya örtük olarak benimsenmesine yönlendirir (Ostroff vd., 2003). Çalışanların ortak tutum ve davranışları iklim tarafından şekillenir ve buna bağlı olarak finansal performans, müşteri hizmetleri, verimlilik, üretkenlik gibi örgütsel sonuçlarla şekillenir (Dennison, 1996).

Örgüt kültürü hem etkileşim kaynaklı büyük bir istikrara hem de sembolik bir dünyaya sahiptir. Buna karşılık örgüt iklimi, sosyal ortamları nispeten sabit terimlerle sunma eğilimindedir ve uygulanabilir boyutlar kümesi olarak tanımlar (Chan, 2014). Bu nedenle, iklim genellikle nispeten geçici, doğrudan kontrole tabi olarak kabul edilir ve büyük ölçüde sosyal ortamların örgüt üyeleri tarafından bilinçli olarak algılanan yönleriyle sınırlıdır (Dennison, 1996).

Artık, örgütsel iklim ve kültür yapılarının çok düzeyli doğası araştırmacılar tarafından açıkça kabul edilmiştir (Chan, 2014). Örgüt kültürü ve örgüt iklimi, onları oluşturan alt düzey yapılardan farklı ve toplam düzeyin üstünde yapılar olarak görülmektedir (James vd., 2008). Bugüne değin oluşmuş literatür gözden geçirildiğinde örgüt iklimi ve örgüt kültürünün birbirinden farklı fakat tamamlayıcı yapılar olarak yorumlandığı görülür.

Paylaşım, örgütsel iklim ve kültür yapılarını hem örgüt hem birey düzeyine yerleştirir. Bu düzeyde, yapıları oluşturan unsurlar bireysel algı düzeyinden farklı ve daha yüksektir. İklm, deneysel tanımlamalar veya neler olduğuna dair algılarla ilgili

olmakla birlikte, kültür bu olayların neden olduğunu tanımlamaya yardımcı olan bir unsur olarak görülmektedir (Schneider, Ehrhart ve Macey, 2011; Schneider Ehrhart ve Macey, 2013).

Denison (1996) iki literatür arasındaki temel farkın incelenmekte olan fenomende önemli bir farktan daha ziyade fenomen üzerinde alınan perspektifte bir fark olduğunu savunan bir alternatifi tartışırken bu iki kavramın farklı örgütsel olayları incelediğini de savunmuştur.

Schneider ve Barbera 2014 yılında düzenlemesini yaptıkları örgütsel iklim ve kültür konulu elkitabında şu sonuçlara varmışlardır;

- Örgütlerde gerçekleşen her şey iklim ve kültürden kaynaklanır.
- Örgütlerde gerçekleşen her şey iklimi ve kültürü etkiler.
- İklim ve kültür karşılıklı olarak ilişkilidir.
- İklim ve kültür çok düzeyli olgulardır.
- İklim ve kültür farklılaşmış fenomenlerdir.
- Kuruluşların iklimler ve kültürler için birden fazla odağı vardır.
- Örgütsel kültür ve iklim ortaya çıkar ve zamanla değişebilir.
- İklim ve kültür rekabet avantajı sağlayabilir.

1.3.3. Psikolojik İklim Tanımı

Psikolojik iklimin altında yatan varsayımlar, bilişsel sosyal öğrenme teorisi ve etkileşimsel psikoloji perspektiflerinden ele alınmaktadır (James vd., 1978). Psikolojik iklim;

- Belirli olayların otomatik yansımalarından ziyade durumların psikolojik olarak anlamlı, bilişsel temsillerini yansıtır.
- Birçok belirgin bireysel bağımlı değişkenin tahmininde genellikle nesnel durumdan daha önemlidir.
- Deneyime dayalıdır ve hem tanıdık şemaların korunmasıyla üretilen çelişkili yönelimleri, hem de kişi-çevre uyumlarına ulaşmaya yönelik değişime açıklığı içerir.

- Bireyler ve çevreler arasında karşılıklı bir nedensellik öngören, bellek, duygulanım ve davranışla ilişkilidir (James vd., 1978).

Psikolojik iklim, daha önce tanımlandığı gibi, bireysel çalışanın çalışma ortamının kendi iyiliği üzerindeki psikolojik etkisine ilişkin algısıdır (James ve James, 1989). Örgütsel bağlamlarda, James ve Jones (1974), insanların işlerine, iş arkadaşlarına, liderlerine, ücretlerine, performans beklentilerine, terfi fırsatlarına, eşit muameleye atıfta bulundukları anlamlara atıfta bulunmak için psikolojik iklim teriminin kullanılmasını önermiştir.

James ve James'in (1989) psikolojik iklim algılarını çalışma ortamlarının bireyler için önemini ve anlamını değerlendiren algılar olarak görmüştür. İklim için temel nokta, çalışma ortamlarına ilişkin algıların kişisel değerler açısından yorumlanabilir alanları hesaba katıyor görünmesidir (James vd., 2008). Psikolojik iklim, kuruluş ortamlarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve yorumlandığını ifade eder (James vd., 1978; James ve James, 1989). Örgütsel ortamın çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ve anlamlandırıldığını ifade eder (Schulte, Ostroff ve Kinicki, 2006). Psikolojik iklim, çalışanların örgütsel çevrenin yönlerini nasıl algıladıklarına ve kendi refahlarına göre nasıl yorumladıklarını ifade eder (Brown ve Leigh, 1996). Psikolojik iklim, örgüt üyelerinin psikolojik olarak anlamlı terimlerle örgütsel politikaları, uygulamaları ve prosedürleri nasıl algıladıkları ve anlamlandırdıklarıyla ilgilidir (Schneider ve Rentsch, 1988). Bu algılar, bireyler aynı çalışma bağlamına ve durumuna maruz kalsalar bile kendine özgü olabilirler (James ve Tetrick, 1986).

Önemli araştırmalar çalışanların işyerinde psikolojik ihtiyaçlarını karşılama potansiyelini algıladıklarında, kendilerini daha eksiksiz bir şekilde meşgul ettiklerini ve örgütün çalışmalarına daha fazla zaman ve çaba harcadıklarını ileri sürmüştür (Kahn, 1990). Çalışanlar örgütsel ortamı olumlu algıladıklarında (kendi değerleri ve kişisel çıkarları ile tutarlı) kişisel hedeflerini kuruluşun amaçları ile belirleme ve onları takip etmek için daha fazla çaba harcamaktadırlar (Brown ve Leigh, 1996). Algısal önyargılar ve diğer bireysel faktörler, farklı bireyler için aynı ortamın farklı algılanmasına neden olabilir ve bir kuruluş içindeki farklı yönetim tarzlarından ve

farklı kuruluşlardaki farklı kültürlerden kaynaklanan ek farklılıklar olabilir (Brown ve Leigh, 1996). Bireyler aynı örgütte bulunmalarına rağmen farklı psikolojik iklimler algılayabilirler.

Sosyal bilgi işleme teorisinde (Salancik ve Pfeffer, 1978) de benzer kavramlar görülmektedir iş ile ilgili tutumların hem bireylerin algılarına hem de yakın toplumsal bağlama dayandığı iddia edilmektedir. Bireylerin arka plan özellikleri ve kuruluşa katılma süreci, bireylerin değerleri ve sosyal bilişsel süreçlerle ilişkilidir ve bu da psikolojik iklimi etkilemektedir (Ostroff vd., 2003).

1.3.4. Psikolojik İklim ve Örgüt İklimi

İklim literatürünün gözden geçirilmesinin ardından James ve Jones (1974), durumsal bir özellik olarak kabul edilen örgütsel iklim ile bireysel bir özellik olarak kabul edilen psikolojik iklim arasındaki farklılaşmayı önermiştir.

Örgütsel iklim daha çok örgütsel niteliklere, işleyişin ana etkilerine veya uyaranlara atıfta bulunurken, psikolojik iklim ise bireyin algılanan örgütsel özellikler ile bireysel özellikler arasındaki etkileşimini ifade eden bireysel niteliklerini, beklentilere, tutumlara ve davranışlara çevirdiği psikolojik süreç olarak açıklanmıştır (James ve Jones 1974).

Hellriegel ve Slocum, (1974) 1970'lerde bir dizi makalenin, (1) bireysel özelliklerin algısal ölçümü, (2) örgütsel özelliklerin algısal ölçümü ve (3) algısal ve daha nesnel ölçümleri birleştiren örgütsel özelliklerin çoklu ölçümünün etrafında fikir birliği oluşturarak konuyu açıklığa kavuşturduğunu ve bu bakış açılarından ilkinin psikolojik iklim olarak, ikinci ve üçüncüsünün ise örgütsel iklim olarak nitelendirildiğini tespit etmişlerdir. Psikolojik ve örgütsel iklim kavramsal olarak birbiriyle yakından ilişkilidir. Bir kuruluşun benzer görüşlere ve niteliklere sahip insanları içermesi muhtemeldir, bu sebeple bireyler çalışma ortamını benzer şekilde algılama ve deneyimleme eğiliminde olacaktır. Belirli bir çalışma birimindeki çalışanlar, çalışma ortamlarının etkisine ilişkin algıları konusunda hemfikir olduklarında, ortak algıları örgütsel iklimlerini tanımlamak için toplanabilmektedir (Jones ve James, 1979; Joyce ve Slocum, 1984; Ostroff vd., 2003). Örgütsel iklimi psikolojik iklim kümelerinin ürünleri olarak görmüşlerdir (James vd., 2008).

Psikolojik iklim, örgüt çalışanlarının durumların psikolojik olarak anlamlı yorumlarını yansıtan terimlerle ifade ettikleri, nispeten yakın durumsal koşulların bilişsel temsilleri olarak açıklanabilir (James vd., 1978). Psikolojik iklimin önemi davranışsal tepkilere aracılık eden, çevrenin kendisinden ziyade çalışanların çevre algısı ve değerlemesi ile ilgili olmasındadır (James vd., 1978).

Psikolojik ve örgütsel iklim arasında belirgin bir ayrım yapılmıştır. Bireylerin kendi çalışma ortamına ilişkin algıları, bireysel analiz düzeyinde psikolojik iklimi oluştururken, örgüt iklimi, örgütsel veya birim seviyeli bir yapı olarak önerilmiştir (Joyce ve Slocum, 1984). Örgüt iklimi, birim içindeki bireyler durumun benzer algılarını paylaştığında çalışma ortamının kendine özgü yorumlarından ortaya çıkmaktadır (Schulte vd., 2006). Bireyler, çalışma ortamına ilişkin algıları üzerinde hemfikir olduklarında, bireysel algıları birim veya örgütsel düzeydeki iklimi temsil edecek şekilde birleştirilebilir (James, 1982). Psikolojik iklim de örgütsel iklim de aynı içeriğe gönderme yapmaktadır, ancak analiz düzeylerinde niteliksel olarak farklı fenomenleri tanımlamasıyla farklılaşmaktadır (Chan, 1998).

Bireysel bir algı olarak psikolojik iklim ile paylaşılan bir algı olarak örgütsel iklim ve daha yüksek bir iklimi temsil etmek için toplu bireysel algıları kullanmanın uygun olduğu bugün yaygın olarak kabul edilmiştir (Ostroff vd., 2003).

1.3.5. Psikolojik İklimin Boyutları

Jones ve James (1979) tarafından geliştirilen psikolojik iklim ölçeği; çatışma ve belirsizlik, iş zorluğu, önemi ve çeşitliliği, lider kolaylaştırıcılığı ve desteği, çalışma grubu iş birliği, mesleki ve örgütsel ruh, arkadaşlık ve samimiyet ve iş standartları olmak üzere altı faktörden oluşmaktadır. James ve James (1989) tarafından geliştirilen psikolojik iklim ölçeği; rol stresi ve uyumsuzluk, iş zorluğu ve özerklik, liderin kolaylaştırıcılığı ve desteği, çalışma grubu iş birliği, arkadaşlık ve samimiyet olmak üzere dört faktörden oluşmaktadır.

Koys ve Decotiis (1991) tarafından geliştirilen psikolojik iklim ölçeği; özerklik, güven, bağlılık, baskı, destek, tanıma, adalet ve yenilik olmak üzere sekiz faktörden oluşmaktadır. Brown ve Leigh'in (1996) geliştirilen psikolojik iklim ölçeği alan yazında en çok tercih edilen ölçeklerden biridir. Psikolojik iklim boyutları;

katkı, tanıma, zorluk, rol açıklığı, destekleyici yönetim ve kendini ifade etme olmak üzere altı faktörden oluşmaktadır. Bahsi geçen Koys ve Decotiis (1991) ve Brown ve Leigh'in (1996) ölçekleri literatürde farklı ölçek ifadelerinden derleme olmaktan ziyade önceki çalışmaların kuramsal temellerine dayanılarak oluşturulmuş ve en çok kabul görmüş ölçeklerdir.

1.3.6. Olumlu Bir Psikolojik İklimin Önemi

Endüstriyel/örgütsel psikolojide kullanılan algısal değişkenlerin çoğu, çalışma ortamı özelliklerinin bireyler için sahip olduğu anlamı değerlendirmektedir (James ve James, 1989). Çalışma ortamlarının algılarını değerlendirmek için birçok değişken kullanılır. Çalışma ortamı algılarını ölçme çabalarında temel unsur, bireyler çevrelerini nasıl algıladıklarına göre yanıt verirler ve algının en önemli bileşeni, bireylerin çevreye yükledikleri anlamlardır (Mischel, 1968; Ekehammer, 1974; Endler ve Magnusson, 1976; James ve James, 1989).

Psikolojik iklim, çalışma ortamlarını gizli değerlere dayalı şemalar açısından değerlendirmek için kolay tanımlanabilir değişkenler setini sağlayan değişken olarak görülmüştür (James ve James, 1989). Bu açıdan örgütlerin çalışanların algısındaki görünümüne dair genel bir izlenim edinmemizi sağlar ki bu da davranış alanında pek çok değişkenin bütünleşik bir hale dönüşmesi gibi öz bir değişken elde etmemizi sağlar. Psikolojik iklim, psikolojik anlamları ve bireye yönelik önemi açısından bilişsel olarak temsil edildikleri için çalışma ortamlarını değerlendirmek üzere öne sürülmüş bir kavramdır (James, 1982). Algılanan çalışma ortamının bireyler üzerindeki önemli etkisini kısmen açıklamanın psikolojik iklim ile mümkün olduğunu öne sürmüştür (James ve James, 1989). Basitçe ifade edersek, insanlar çalışma ortamlarına bu çevreleri nasıl algıladıklarına göre tepki verirler. Örgüt açısından algıda önemli olan, bireylerin kendilerini çevreleri tarafından tehditlerden korunmuş ve kişisel olarak fayda sağladıkları huzurlu bir ortamda algılamalarıdır. James, (1982) çalışması ile psikolojik iklimin genel örgütsel refahın bir göstergesi ile yüksek oranda ilişkili olduğunu göstermiştir.

Çalışma ortamı ile ilgili faktörler örgütsel sonuçlara etki edebilmektedir. İlk araştırmacılar, bir işyerinde yaratılan sosyal iklimin veya atmosferin, çalışanların

çalışma bağlamına ilişkin algılarının, insanların tatmin olmalarını ve potansiyellerini gerçekleştirme ölçülerini etkilediğini ve bunun da örgütsel anlamda verimliliği etkilediğini öngören önemli sonuçları olduğunu öne sürmüşlerdir (Katz ve Kahn, 1978; Likert, 1967).

Carless (2004) araştırmasının sonucunda, güçlendirmenin psikolojik iklim ve iş tatmini arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşmıştır. Parker, Baltes, Young, Huff, Altmann, Lacost ve Roberts (2003) yaptıkları çalışma ile psikolojik iklimin çalışan motivasyonu ve performansı ile ilişkilerine çalışanların iş tutumlarının tam aracılık etkisinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Biswas ve Varma (2007) psikolojik iklimin iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Lee ve Wu (2011) yaptıkları çalışma ile güçlü bir psikolojik iklim, birey örgüt uyumu ile yenilikçi iklim arasındaki ilişkiyi güçlendirici bir etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır.

Brown ve Leigh (1996) tarafından yapılan çalışmada ise, çalışanlar tarafından psikolojik olarak güvenli ve anlamlı olarak algılanan bir örgütsel ortamın, işe katılım ve çaba aracılığı ile üretkenlikle olumlu bir şekilde ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Bu çalışma, psikolojik iklimin ve iş katılımının insanların uzun ve çok çalışma eğilimlerini etkilediğini göstermiştir. Çok sayıda çalışma, psikolojik iklim ile bağlılık (Langkamer ve Ervin, 2008), performans ve stres (Biswas ve Varma, 2007; Eisele ve D'Amato, 2011) gibi bireysel düzeydeki sonuçlar arasındaki ilişkileri tutarlı bir şekilde göstermiştir. Ayrıca örgüt için belirgin sonuçları olan örgütsel etkinlik (Kataria vd., 2013) ve işten ayrılma niyeti (Langkamer ve Ervin, 2008; Hartmann ve Rutherford, 2015) gibi örgütsel düzeyde sonuçlar arasında da ilişkilere dair bulgular literatürde yer almaktadır. Yapılan meta analitik çalışmalar, psikolojik iklimin ve örgüt ikliminin çeşitli bireysel sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Carr, Schmidt, Ford ve DeShon, 2003). Yine bir dizi çalışma psikolojik iklimlerin bireysel memnuniyetle ilişkili olduğunu göstermiştir (Johnson ve McIntye, 1998; Parker vd., 2003).

Bir sonraki bölümde araştırmanın yöntemi, modeli, amacı, hipotezleri ve ölçüm araçlarına dair bilgilere yer verilecektir.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı, Konusu ve Önemi

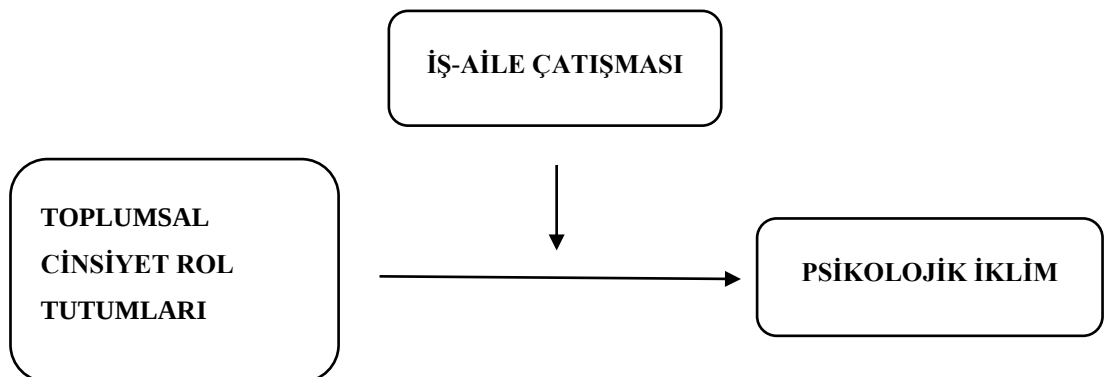
Bu çalışmanın amacı, toplumsal cinsiyet rol tutumları sebebiyle ev içinde ve dışında, iş bölümünde yaşanan adaletsizliğin örgütün psikolojik iklimine etkilerini göstererek, örgüte etkileri ve örgüt düzeyinde atılabilecek adımlar için önerilerde bulunarak toplumsal gelişime örgüt düzeyinde katkıda bulunmayı amaçlar. Konunun örgüt düzeyinde incelenesinin önemi çoğu toplumsal alana göre bu alanda dikkat çekmenin, hak aramanın ve adalet sağlamanın daha kolay ve denetlenebilir olmasıdır. Hukuki olarak sahip olunan haklar, sendikalaşma, talepte bulunabilme ve denetim yollarına başvurabilme imkanları dolayısıyla bireyler çalışma alanında görece olarak daha meşrudur. Araştırma modeli ve araştırma sorularını ilk kez ele alması sebebi ile özgündür.

2.2. Araştırmanın Kısıtları ve Varsayımları

Bu araştırmanın kısıtları; çalışmanın uygulandığı örgüt personelinin tamamına ulaşmanın mümkün olmaması, araştırmanın gerçekleştiği zaman diliminde Covid-19 salgınının olması, örgüt personeline ulaşmanın zor olması, personelin katılım sağlamaya gönüllü olmamasıdır. Soru formlarına cevap veren personelin ifadelerine hür ve içten cevap verdikleri varsayılmıştır.

2.3. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Şekil 1. Araştırma Modeli



Geleneksel toplumsal cinsiyet rol tutumları kadınların iş aile çatışmasını daha fazla yordamaktadır. Bunun bir açıklaması Holahan ve Gilbert (1979) tarafından yüksek iş katılımının kadınlar için daha fazla iş-aile çatışmasına yol açtığı çünkü rollerine geleneksel olmayan bir rol eklendiğini, oysa erkeklerin onlardan beklenen ekmek parası kazanmak görevi için toplumun beklentilerine uygun bir şekilde çalıştıkları şeklinde açıklanmıştır. Burke ve McKeen (1988) da bu değerlendirmeyi desteklemiştir. Bir erkeğin işe katılımı, eve ekmek getiren olarak birincil rolüyle tutarlı olarak görülüyor, bu nedenle toplumsal rol beklentileri ile rol katılımı arasında çok az tutarsızlık meydana geliyor (Piotrkowski vd., 1987).

Bir bireyin sahip olduğu bir durum üzerindeki kontrol miktarına bağlı olarak, benzer talep veya beklentilere sahip işler, yarattıkları çatışma derecesine göre önemli ölçüde farklılık gösterebilir (LaCroix ve Haynes, 1987). Yayılma teorisi genellikle bir işi yapmanın aile yaşamını nasıl etkilediğini açıklamak için kullanılır (Evans ve Bartolome, 1984). İşten aileye olumlu yayılma, işyerinde memnuniyet ve teşvikin yüksek enerji düzeylerine ve evdeki memnuniyete yayılmasını içerirken, evden işe olumlu yayılma evdeki memnuniyetin iş yerinde memnuniyet ve performansa yayılmasını içerir. İşten aileye olumsuz yayılma, işteki sorunlar ve çatışmaların bireyi tüketmesine sebep olur. Bu da bireyin aile hayatına yeterince katılmasını zorlaştırır. Benzer şekilde aileden işe olumsuz yayılma, ailedeki sorunların ve huzursuzluğun bireyi etkilemesi ve işte performans düşüklüğüne ve memnuniyetsizliğe sebep olur.

İş-aile çatışması bireyler ve kuruluşlar için önemli bir endişedir. Çünkü bir stres kaynağı olarak bu tür çatışmalar, çalışan ebeveynler için artan sağlık riskleri, azalan üretkenlik, geç kalma, devamsızlık, iş gücü devir oranında artış, azalan yaşam doyumu ve düşük zihinsel sağlık gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (Greenhaus ve Beutell, 1985; Kelly ve Voydanoff, 1985; Near vd., 1978; Pleck vd., 1980). Aile iş çatışması genel öz-yeterlilik algılarının azalması, depresif duygulanımın artmasına ve yaşamdan memnuniyetin azalması ile ilişkilidir (Bandura, 1989; Marshall ve Lang, 1990; Pearlin vd., 1981). Araştırmalar, hane halkı işgücüne harcanan zamanın kazançları ve kariyer başarısını olumsuz etkilediğini göstermiştir (Hersch ve Stratton 2002; McAllister 1990; Shelton ve Firestone 1989).

Literatür gözden geçirildiğinde önceki araştırmalar toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları iş aile çatışmasında önemli bir faktör olarak tanımlamıştır (Davis ve Greenstein, 2009; Pollmann-Schult, 2016). Daha geleneksel tutumlara sahip bireyler, evin geçimini sağlayan erkek ve ev kadını düzenlemesini tercih ederken, daha eşitlikçi tutumlara sahip bireyler, her alanda ortaklar arasında eşit bir paylaşımı tercih etmektedir. Çalışma ortamlarının bireyler için önemini ve anlamını değerlendiren algılar olarak ifade edilen (James ve James, 1989) psikolojik iklim, hem toplumsal cinsiyet rol tutumlarından (Konrad, Cannings ve Goldberg, 2010) hem de iş aile çatışmasından etkilenmektedir. Psikolojik iklim, çalışma ortamlarına ilişkin algıların kişisel değerler açısından yorumlanabilir hali olarak ele alınması ile ve ayrıca rol teorisi bağlamında toplumsal cinsiyet rol tutumlarından büyük oranda etkilenir hale gelmektedir (James vd., 2008).

Kaufman ve White (2015) tarafından yapılan çalışma ile eşitlikçi tutumlara sahip kadın ve erkeklerin, daha geleneksel meslektaşlarından farklı bakış açılarına sahip olduğu ortaya konmuştur. Rol teorisi bağlamında toplumsal cinsiyet rol tutumlarının psikolojik iklime etkisinde iş aile çatışmasının psikolojik iklim üzerindeki etkiyi düzenlemesi beklenmektedir (Kaufman ve White, 2015; Bornatici ve Heers, 2020). Özellikle Bornatici ve Heers'ın (2020) yaptığı çalışma eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumlarının adil iş-aile düzenlemesini yani ücretli işler ve ev bakım işlerini kişinin eşiyle eşit olarak paylaşmasını sağlayarak daha düşük iş aile çatışması seviyelerine yol açtığını, geleneksel toplumsal cinsiyet rol tutumlarının adil olmayan iş-aile düzenlemesine sebep olarak daha yüksek iş aile çatışması seviyelerine yol açtığını göstermektedir. Buna ek olarak toplumsal cinsiyet rol tutumlarındaki farklılaşmanın örgüt içi faaliyetlere karşı algıyı ve örgüte karşı algıyı etkilediğini de göstermektedir. İş aile çatışması ve toplumsal cinsiyet rol tutumları arasındaki bu ilişki toplumsal cinsiyet rol tutumlarının psikolojik iklim üzerindeki etkisinde iş aile çatışmasının düzenleyici rol üstlenebileceği öngörüsünü ortaya koymamızı sağlamaktadır.

Literatürün incelemesinin sunduğu bu açıklama ve teorik temelden yola çıkarak aşağıdaki araştırma hipotezleri ortaya konulmuştur. Bu araştırma bağlamında toplumsal cinsiyet rollerinin artması eşitlikçi tutuma yaklaşması, azalması ise

geleneksel tutuma yaklaşması anlamına gelirken psikolojik iklimin artması olumlu bir iklime yaklaşılması, azalması ise olumsuz bir iklime yaklaşılması anlamına gelmektedir.

***H1:** Toplumsal cinsiyet rol tutumları ile psikolojik iklim arasındaki ilişki iş aile çatışmasının düşük olduğu durumda kuvvetlenecektir.*

***H2:** Toplumsal cinsiyet rol tutumları ile psikolojik iklim arasındaki ilişki iş aile çatışmasının yüksek olduğu durumda zayıflayacaktır.*

2.4. Araştırmanın Uygulandığı Ana Kütle ve Örneklem

Araştırmanın evrenini uluslararası bir havayolu firmasının İstanbul'da faaliyet gösteren yer personeli oluşturmaktadır. Verilerin toplandığı örgüt 17.776 hava personeli, 163 teknisyen, 581 yönetici ve 9.175 diğer çalışandan oluşmaktadır. Teknisyenler ve hava personeli çalışmanın kapsamının dışında bırakılmıştır. Firma web sitesinden alınan bu bilgilerin 14.09.2021 tarihinde güncellendiği firma tarafından beyan edilmiştir. Yönetici ve diğer personelden oluşan 9.756 personelden İstanbul'da faaliyet gösteren ve beyaz yakalı personeller çalışmaya dahil edilmiştir. Firma gizli bilgisi olduğu için bu kısıtlar dahilindeki personel sayısı belirlenememiştir. Veriler kolayda örneklem yöntemi ile toplanmıştır. Veri toplama çalışmalarının ilk adımı 10.12.2020/04.05.2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve firmanın üç başkanlığının beş müdürlüğünden 167 kişiye anket dağıtılmış. 110 kişi katılım sağlamış ve bunlardan 5 tanesi eksik veri sebebi ile araştırma dışı bırakılmıştır. İkinci adımda 05.10.2021/25.10.2021 tarihleri arasında LinkedIn uygulaması üzerinden uzman kademesindeki 168 yer personeline online anket gönderilmiş 25 kişi tarafından geçerli katılım sağlanmıştır. Son olarak 27.10.2021/04.11.2021 danışmanlık firmasından destek alınarak elektronik anket dağıtılmış firmanın İstanbul Havalimanında çalışan yer personelinden 100 kişiden geçerli katılım sağlanmıştır. Bu adımların sonunda 230 kullanıma uygun anket elde edilmiş ve analizler gerçekleştirilmiştir.

2.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplamak amacıyla elektronik anket oluşturulmuştur. Araştırma anketi dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde 21 ifadeden oluşan psikolojik iklim ölçeği, ikinci bölümde 10 ifadeden oluşan iş aile çatışması ölçeği, üçüncü bölümde 38 ifadeden oluşan toplumsal cinsiyet rol tutumları ölçeği ve dördüncü bölümde de katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin ifadeler yer almaktadır.

Psikolojik İklım Ölçeği: Brown ve Leigh, (1996) tarafından geliştirilmiştir. 21 maddeden oluşan 5’li likert tipi bu ölçek 6 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; destekleyici yönetim, rol açıklığı, katkı, tanınma, kendini ifade etme, fırsatlar ve sorunlardır. Brown ve Leigh, (1996) geliştirdiği ölçeğin Türkçeye uyarlaması ise Argon ve Limon (2017) tarafından yapılmıştır.

İş-Aile Çatışması Ölçeği: Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilmiştir. 10 maddeden oluşan 5’li likert tipi bu ölçek 2 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasıdır.

Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları Ölçeği: Zeyneloğlu ve Terzioğlu’nun geliştirdiği (2011) 38 ifadeden oluşan 5’li likert tipi bu ölçekte 5 boyut yer almaktadır. Bu boyutlar; eşitlikçi cinsiyet rolleri, kadın cinsiyet rolleri, evlilik cinsiyet rolleri, geleneksel cinsiyet rolleri, erkek cinsiyet rolleridir. Ölçekten alınan en yüksek değer toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin eşitlikçi tutuma sahip olduğunu, en düşük değer ise toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel tutuma sahip olduğunu göstermektedir. Ölçeğin bazı ifadeleri ters olarak verilmiştir.

Sonraki bölümde analizlerine ilişkin bilgilere ve araştırmanın uygulanmasına dair gerekli açıklamalara yer verilecektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

3.1. Verilerin Analizi

Araştırma ile ilgili tüm istatistikler ve analizler, SPSS 26 programı ile hesaplanmıştır. Hipotezler SPSS 26 programına girilen veriler vasıtası ile çeşitli analizlerle test edilmiştir.

3.1.1. Faktör Analizi

Bu bölümde her bir ölçeğin ifadelerini ve alt boyutlarını belirlemek üzere faktör analizi uygulanmıştır. Ayrıca her bir ölçek için belirlenen alt boyutların güvenilirlikleri test edilmiştir.

Psikolojik iklim ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçları faktör ağırlığı, o faktörün varyans açıklayıcılığına katkısı ve faktörün güvenilirliğini gösteren alfa değerini içerir şekilde Tablo 1’de sunulmuştur. Faktör analizi esnasında, sırasıyla 4., 6., 13., 20. ve 21. ifadeler analizden çıkarılmıştır. Bunun sebebi, bu ifadelerin faktör ağırlıklarının birden fazla faktör altında, birbirine yakın değerlerde yer almış olmasıdır. 20. ve 21. ifadelerin çıkarılması ile fırsatlar ve sorunlar boyutunun ölçüm aracından çıkarılmasını ifade etmiştir. Geri kalan 16 ifadenin, ölçekte belirtilen 5 boyuta yerleştiği görülmüştür. Bu faktör analizinde varyansın %76,82’sinin bu 5 faktör tarafından açıklandığı ortaya konulmuştur.

Tablo 1. Psikolojik İklım

Psikolojik İklım					
Boyut	İfade Sayısı	İfade	Faktör Yüğü	Güvenilirlik	Açıklanan Varyans
Destek	İfade 1	Yöneticim, iş hedeflerime nasıl ulaşacağım konusunda esnektir.	0,808	0,902	20,787
	İfade 2	Yöneticim, işlerin yapılmasına yönelik sunduğım fikir ve/veya yöntemlerimi destekler.	0,853		
	İfade 3	Yöneticim, uygun gördüğümde işimi yapmam için bana otorite verir.	0,862		
	İfade 5	Sorumluluk alanım dahilinde verdiğim kararlarda bana destek vermesi konusunda patronuma güvenebilirim.	0,723		

Rol Açıklığı	İfade 7	İşimde, benden beklenen iş sorumluluğu ve çaba miktarı açıkça tanımlanmıştır.	0,852	0,858	11,363
	İfade 8	Bölümümdeki performans normlar bize anlaşılır bir şekilde iletilir.	0,814		
Katkı	İfade 9	İşimde çok faydalı olduğumu hissediyorum.	0,723	0,852	17,696
	İfade 10	İşimi en iyi şekilde yapmak gerçekten fark yaratır.	0,758		
	İfade 11	Kendimi örgütün kilit roldeki bir üyesi gibi hissediyorum.	0,813		
	İfade 12	Yaptığım iş, örgüt açısından son derece değerlidir.	0,766		
Tanınma	İfade 14	Üstlerim genelde iş yapma biçimimi takdir eder.	0,750	0,839	9,788
	İfade 15	Örgüt, yaptığım katkıların öneminin farkındadır.	0,778		
Kendini İfade	İfade 16	İş ortamında ifade ettiğim duygular, gerçek duygularımdır.	0,714	0,851	17,189
	İfade 17	İş ortamında tümüyle kendim olmakta özgür hissederim.	0,765		
	İfade 18	İş ortamında açıkça ifade edemediğim taraflarım yok.	0,746		
	İfade 19	İş ortamında gerçek duygularımı ifade etmem sorun olmaz.	0,706		
KMO 0,901 / Cronbach's Alpha 0,927 / Toplam Varyans 76,823					

İş aile çatışması ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçları faktör ağırlığı, o faktörün varyans açıklayıcılığına katkısı ve faktörün güvenilirliğini gösteren alfa değerini içerir şekilde Tablo 2’de sunulmuştur. 10 ifadenin, ölçekte belirtilen 2 boyuta yerleştiği görülmüştür. Bu faktör analizinde varyansın %74’ünün bu 2 faktör tarafından açıklandığı ortaya konulmuştur.

Tablo 2. İş Aile Çatışması

İş Aile Çatışma					
Boyut	İfade Sayısı	İfade	Faktör Yüğü	Güvenilirlik	Açıklanan Varyans
İşten Aileye Çatışma	İfade 1	İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkiliyor.	0,807	0,934	40,626
	İfade 2	İşime harcadığım zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	0,894		
	İfade 3	İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı evimde yapmak istediğim bazı şeyleri yapamıyorum.	0,869		
	İfade 4	İşimin yarattığı stres ailevi sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	0,891		

	İfade 5	İşim yüzünden, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalıyorum.	0,798		
Aileden İşe Çatışma	İfade 6	Ailemin ve/veya eşimin talepleri, işimi etkilemektedir.	0,619	0,873	33,419
	İfade 7	Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle, işlerimi ertelediğim olur.	0,837		
	İfade 8	Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam.	0,883		
	İfade 9	Aile hayatım yüzünden işimdeki temel sorumluluklarım aksayabiliyor.	0,875		
	İfade 10	Ailemle ilgili sıkıntılarım, iş performansımı olumsuz etkiler.	0,618		
KMO 0,911 / Cronbach's Alpha 0,919 / Toplam Varyans 74,046					

Toplumsal cinsiyet rol tutumu ölçeğine uygulanan faktör analizi sonuçları faktör ağırlığı, o faktörün varyans açıklayıcılığına katkısı ve faktörün güvenilirliğini gösteren alfa değerini içerir şekilde Tablo 3'te sunulmuştur. Faktör analizi esnasında, sırasıyla 4., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 18., 20., 21., 24., 29., 31.,32., 33., 34., 35. ve 36. ifadeler analizden çıkarılmıştır. Bunun sebebi, bu ifadelerin faktör ağırlıklarının birden fazla faktör altında, birbirine yakın değerlerde yer almış olmasıdır. Geri kalan 19 ifadenin, ölçekte belirtilen 5 boyuta yerleştiği görülmüştür. Bu faktör analizinde varyansın %74,58'inin bu 5 faktör tarafından açıklandığı ortaya konulmuştur.

Tablo 3. Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları

Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları					
Boyut	İfade Sayısı	İfade	Faktör Yüğü	Güvenilirlik	Açıklanan Varyans
Eşitlikçi Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları	İfade 1	Evlilikte çocuk sahibi olma kararını eşler birlikte vermelidir.	0,814	0,906	22,673
	İfade 3	Dul kadın da dul erkek gibi yalnız başına yaşayabilmelidir.	0,814		
	İfade 5	Mesleki gelişme fırsatlarında kadınlara ve erkeklere eşit haklar tanınmalıdır.	0,818		
	İfade 6	Ailede ev işleri eşler arasında eşit paylaşılmalıdır.	0,746		
	İfade 7	Ailenin maddi olanaklarından kız ve erkek çocuklar eşit yararlanmalıdır.	0,810		
	İfade 8	Ailede kararları eşler birlikte almalıdır.	0,863		
Kadın Toplumsal Cinsiyet Rol	İfade 9	Bir kadın ilk ilişkisini evliliğinde yaşamalıdır.	0,878	0,865	11,331
	İfade 10	Erkeğin evleneceği kadın daha önce birliktelik yaşamamış olmalıdır.	0,815		

Tutumları					
Evlilik Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları	İfade 17	Bir erkeğin evliliği dışında ilişki yaşaması normal karşılanmalıdır.	0,815	0,851	15,632
	İfade 19	Kadının çocuğu olmuyorsa erkek boşanıp tekrar evlenmelidir.	0,742		
	İfade 22	Evlilikte gebelikten korunmak sadece kadının sorumluluğudur.	0,728		
	İfade 23	Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır.	0,742		
Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları	İfade 25	Evin reisi erkektir.	0,659	0,875	16,849
	İfade 26	Erkeğin en önemli görevi evini geçindirmektir.	0,705		
	İfade 27	Erkeğin maddi gücü yeterliyse kadın çalışmamalıdır.	0,766		
	İfade 28	Kadının yapacağı meslekler ile erkeğin yapacağı meslekler ayrı olmalıdır.	0,720		
	İfade 30	Bir genç kız evlenene kadar babasının sözünü dinlemelidir.	0,607		
Erkek Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları	İfade 37	Evlilikte erkeğin öğrenim düzeyi kadından yüksek olmalıdır.	0,867	0,793	8,103
	İfade 38	Evlilikte erkeğin yaşı kadından büyük olmalıdır.	0,669		
KMO 0,906 / Cronbach's Alpha 0,913 / Toplam Varyans 74,589					

Ölçüm araçlarının geçerliliği detaylı analizlerle ortaya konmuştur. Sonraki adım olan güvenilirlik analizleri ile analizlere devam edilmiştir.

3.1.2. Ölçüm Araçlarının Güvenilirliği

Ölçme değerlendirme araçlarının beklenen en önemli özelliklerinden biri güvenilir olmasıdır. Güvenilirlik kullanılan ölçme aracının farklı ölçümlerde tutarlı ve benzer sonuçlar vermesidir. Sosyal bilimler alanında en fazla kullanılan yöntem Cronbach (1951) tarafından geliştirilmiştir. Cronbach (1951), ölçekte bulunan soruların varyanslarının toplamının genel varyansa oranlama yolu ile bulunan bir ağırlıklı standart sapma ortalamasının alınmasıyla ortaya çıkan sayıyı alfa katsayısı olarak adlandırmıştır. Bir ölçeğin güvenilirlik analizi için bakılan; α katsayısı, $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değil, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliğe sahip, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ aralığında ise ölçek yüksek güvenilirliğe sahiptir diyebiliriz. Eğer ölçek $0,80 \leq \alpha < 0,100$ aralığında ise, ölçeğin çok yüksek derecede güvenilir olduğunu söylenebilir (Cronbach, 1951). Bu çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin analizinde kullanılan Cronbach Alfa değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Cronbach's Alpha	N
Psikolojik İklim	0,92	16
İş-Aile Çatışması	0,91	10
Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları	0,91	19

Tablo 4'te yer alan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre faktör analizi sonucunda 16 ifadeden oluşan Psikolojik İklim Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri 0,92, faktör analizi sonucunda 10 ifadeden oluşan İş-Aile Çatışması Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri 0,91, faktör analizi sonucunda 19 ifadeden oluşan Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları Ölçeği'nin Cronbach Alfa değeri 0,95 olarak bulunmuştur. Sonuçlara göre ölçeklerin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

3.1.3. Değişkenlerin Birbirleri Arasındaki İlişkiler

Araştırma kapsamında, sunulan hipotezleri test etmek için regresyon analizinden faydalanılmıştır. Ancak, regresyon analizlerini uygulayabilmek için kontrol edilmesi gereken birtakım varsayımlar bulunmaktadır. Bu varsayımlardan bir tanesi değişkenler arasında ilişkilerin bulunmasıdır. Bu nedenle, öncelikle, analize alınacak değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek ve bu ilişkilerin varlığını göstermek için korelasyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizine tabii tutulacak değişkenler (bağımsız, düzenleyici ve bağımlı) arasındaki korelasyon analizini içeren Tablo 5 aşağıda yer almaktadır.

Tablo 5. Değişkenler Arası Korelasyonlar

	Ortalama	Standart Sapma	Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları	Psikolojik İklim	İş Aile Çatışması
Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları	4,0131	,80273	1		
Psikolojik İklim	3,5986	,85005	-0,207**	1	
İş Aile Çatışması	2,7170	1,03067	-0,273**	-0,192*	1

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 5'te görüldüğü üzere, toplumsal cinsiyet rol tutumları ile psikolojik iklim arasında ($r=-0,207$, $p<0.01$) anlamlı ve negatif yönde bir bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet rol tutumları ile iş aile çatışması arasında ($r=-0,273$, $p<0.01$) anlamlı ve negatif yönde bir ilişki bulunmaktadır. İş aile çatışması ile psikolojik iklim arasında ($r=-0,192$ $p<0.05$) anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırma modelinde ayrıca, bağımsız değişken toplumsal cinsiyet rol tutumları ile psikolojik iklim arasındaki ilişkide iş aile çatışmasının düzenleyici olacağı varsayılmıştır. İş aile çatışmasının toplumsal cinsiyet rol tutumları ve psikolojik iklim arasındaki ilişkinin gücüne ve yönüne etkisi olup olmadığına dair hipotez hiyerarşik regresyon analizi ile test edilmiştir.

3.1.4. Hipotez Testleri

3.1.4.1. Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları ile Psikolojik İklim Arasındaki İlişkide İş Aile Çatışmasının Düzenleyici Rolüne İlişkin Regresyon Analizleri

Araştırma çerçevesinde, toplumsal cinsiyet rol tutumları ile psikolojik iklim arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkide iş aile çatışmasının düzenleyici değişken rolü oynadığı hipotezi öne sürülmüştür. Bu hipotezi test etmek için regresyon analizinden önce yapılması gereken işlemler bulunmaktadır. Düzenleyici değişken rolü analiz etmek için bu araştırma kapsamında bağımsız ve düzenleyici değişkenleri standardize etme yöntemi seçilmiştir. Bağımsız ve düzenleyici değişkenler için ((değer-ortalama)/standart sapma) formülü kullanılarak standardize edilmiş yeni değerler elde edilmiştir. Bu değerler birbiriyle çarpılarak bir “geleneksel toplumsal cinsiyet x iş aile çatışması” değişkeni elde edilmiş, sırasıyla bağımsız ve düzenleyici değişkenin ardından analize dahil edilerek hiyerarşik regresyon uygulanmıştır. Regresyon analiziyle beraber, üç modelden oluşan bir sistem ortaya çıkmıştır

Tablo 6. İş Aile Çatışması Düzenleyici Değişken Analizi

Model	R ²	R ² _{adj}	ΔR ²	ΔF	pΔF	F	P _{model}		β	T	P
1	0,043	0,039	0,043	10,208	0,002	10,208	0,002 ^b				
								Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları	-0,176	-3,195	0,002
2	0,110	0,102	0,067	17,048	0,000	13,987	0,000 ^c				
								Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları	-0,238	-4,306	0,000
								İş Aile Çatışması	-0,228	-4,129	0,000
3	0,176	0,165	0,067	18,295	0,000	16,133	0,000 ^d				
								Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları	-0,144	-2,497	0,013
								İş Aile Çatışması	-0,237	-4,438	0,000
								Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları*İş Aile Çatışması	-0,214	-4,277	0,000

a. Bağımlı değişken: Psikolojik İklim

b. Tahminleyiciler (Sabit), Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları

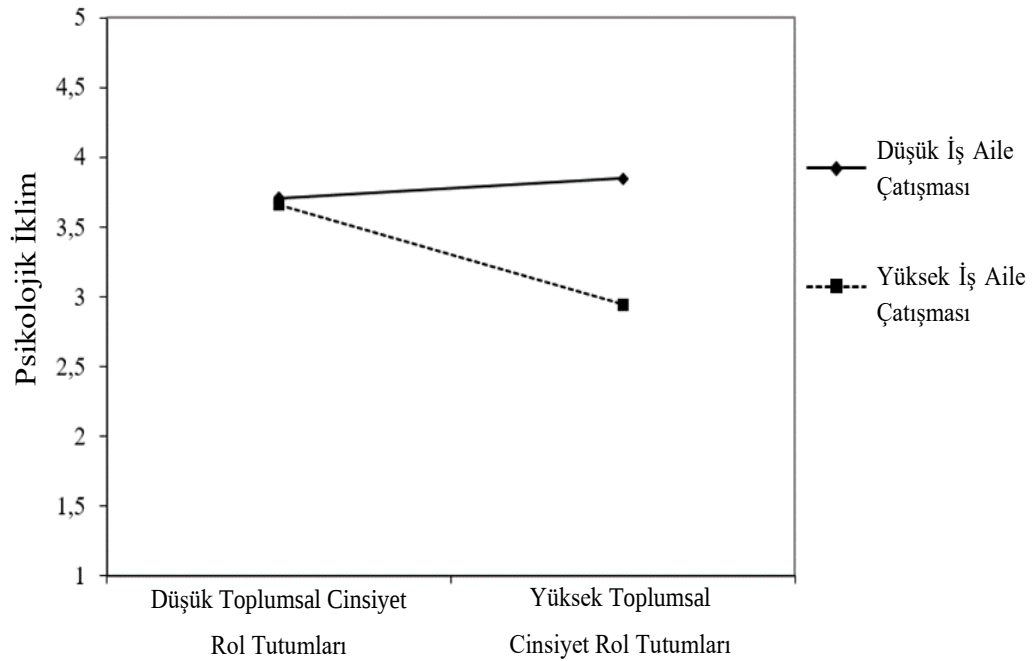
c. Tahminleyiciler (Sabit), Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları, İş Aile Çatışması

d. Tahminleyiciler (Sabit), Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları, İş Aile Çatışması, Etkileşim Terimî

İlk model, toplumsal cinsiyet rol tutumlarının psikolojik iklim üzerinde anlamlı bir katkısının ($\beta=-0,176$, $p<0.01$) olduğunu göstermektedir. İkinci modelde, toplumsal cinsiyet rol tutumları ($\beta=-0,238$, $p<0.01$) ve iş aile çatışmasının ($\beta=-0,238$, $p<0.01$) birlikte, psikolojik iklim üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir etkisinin olduğu görülmektedir. Üçüncü modelde ise toplumsal cinsiyet rol tutumlarının ($\beta=-0,144$, $p<0.01$), iş aile çatışmasının ($\beta=-0,237$, $p<0.01$) toplumsal cinsiyet rol tutumları ile iş aile çatışması etkileşim halinde olduğunda ($\beta=-0,214$, $p<0.01$), psikolojik iklim üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir katkıya sahiptir. Bu sonuçlara göre, iş aile çatışması, geleneksel toplumsal cinsiyet rol tutumları ile psikolojik iklim arasındaki ilişkiyi etkilemekte ve düzenleyici değişken rolü üstlenmektedir.

Bu aşamada 3. modelde ΔR^2 'ye de (R^2 'deki değişime) bakılmıştır. Bu değişim $\Delta R^2=0,39$, $p<0.01$ seviyesinde anlamlıdır. Toplumsal cinsiyet rol tutumlarının psikolojik iklim üzerindeki etkisinin iş aile çatışmasının derecesine göre anlamlı bir şekilde artmakta olduğu sonucuna varılmıştır.

Şekil 2. İş Aile Çatışması Düzenleyici Değişken Grafiği



Grafik incelendiğinde düşük iş aile çatışmasının yaşandığı durum için büyük bir etki söz konusu değilken iş aile çatışmasının yüksek olduğu durumda ilginç bir etki meydana geldiği görülmektedir. İş aile çatışmasının yüksek olduğu durumda toplumsal cinsiyet rol tutumları; geleneksel tutuma yaklaştıkça psikolojik iklim daha olumlu algılanırken, eşitlikçi tutuma yaklaştıkça psikolojik iklim daha olumsuz algılanır.

Örnek verecek olursak bu kurumda çalışan ve iş aile çatışmasını yüksek seviyede deneyimleyen bir çalışan eşitlikçi toplumsal cinsiyet rol tutumlarına sahipse psikolojik iklimi olumsuz algılayacak. Açacak olursak yöneticisine karşı tutumları olumsuz olacak, örgüt içinde kendisini rahat ifade edemeyecek, gerçek duygularını paylaşamayacak, örgüt için faydalı ve değerli olduğunu hissedemeyecek ve örgütün emeğinin farkında olmadığını düşünecek. Yine aynı örgütte çalışan ve iş aile çatışmasını yüksek düzeyde deneyimleyen başka bir çalışan geleneksel toplumsal cinsiyet rol tutumlarına sahip olduğunda psikolojik iklimi olumlu algılayacak. Bu da çalışanın yöneticisine karşı tutumlarının olumlu olması, örgüt içinde kendisini rahat ifade etmesi, gerçek duygularını ifade edebilmesi, örgüt için kendisinin faydalı ve değerli olduğunu düşünmesi ve örgütün değerinin farkında olduğunu hissetmesi gibi sonuçlarla kendisini gösterecektir. Bulgulara ilişkin daha detaylı açıklamalar ve bu şaşırtıcı sonucun kaynaklarının tahminine dair açıklamalara sonuç bölümünde yer verilmiştir.

3.1.5. Demografik Değişkenler

Anket formundaki demografik sorulara yönelik frekans analizleri Tablo 4'te özet olarak belirtilmiştir.

Tablo 7. Frekans Tablosu

Cinsiyet	Frekans	%
Kadın	89	38.7
Erkek	141	61.3
Toplam	230	100
Eğitim	Frekans	%

Lise	21	9.1
Lisans	138	60
Yüksek Lisans	66	28.7
Doktora	5	2.2
Toplam	230	100
Medeni Hal ve Ev Paylaşımı	Frekans	%
Evliyim	106	46.1
Bekarım ve tek yaşıyorum	42	18.3
Bekarım ve çocuğumla yaşıyorum	4	1.8
Bekarım ve arkadaşım ile yaşıyorum	13	5.7
Bekarım ve ailemle yaşıyorum	64	28.2
Toplam	230	100
Yaş	Frekans	%
21-30 yaş	119	51.6
31-40 yaş	88	38.2
41-54 yaş	23	10.2
Toplam	230	100
Toplam Çalışma Yılı	Frekans	%
1-5 yıl	89	38.7
6-10 yıl	70	30.5
11-15 yıl	40	17.4
15-20 yıl	14	6.1
21-25 yıl	9	3.9
26-33 yıl	8	3.4
Toplam	230	100
Kurumda Çalışma Yılı	Frekans	%
1-5	149	64.8

6-10	55	23.9
11-15	11	4.7
16-20	3	1.3
21-32	12	5.3
Toplam	230	100

Bir sonraki bölümde araştırmanın bütününe bulguların yorumlanmasına ve teori ile olan ilişkisine yer verilecektir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada toplumsal cinsiyet rol tutumlarının psikolojik iklime etkisinde iş aile çatışmasının düzenleyici etkisine odaklanılmıştır. Araştırma sorusu korelasyon ve hiyerarşik regresyon analizleri ile cevaplanmaya çalışılmıştır.

Toplumsal cinsiyet rol tutumları sebebiyle kadınların ev içi iş bölümünde yaşadıkları adaletsizliğin örgütün psikolojik iklimine etkilerini göstererek, örgüt düzeyinde atılabilecek adımlar için önerilerde bulunarak toplumsal ve örgütsel düzeyde gelişime katkıda bulunmak amaçlanmaktadır. İş ve ev arasında bir denge bulmak birçok çalışan için zor olmaya devam ediyor. Rol teorisine göre, iş ve aile alanlarında birden fazla rolü üstlenmek zorunda kalmak, bu rollerden kaynaklanan aşırı ve rekabet eden taleplere yol açabilmektedir. Rol teorisinin bu açıklaması sebebi ile toplumsal cinsiyet rol beklentilerinin etkisinin iş aile çatışmasının düzenleyici etkisinden geçtiğinde farklılaşması beklenmiştir.

Gutek ve diğerleri (1991) yaptıkları çalışmada ücretli işte harcanan saatler ile aileden işe çatışmayla ilişkili olmadığı ve aile çalışmasında harcanan saatler ile işten aileye çatışmayla ilişkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçlar, iş-aile çatışmasını incelerken farklı çatışma kaynaklarının etkilerini incelemenin yararlılığını göstermektedir. Bu çalışmaya göre cinsiyetin yaşanan iş aile çatışma düzeyi üzerindeki doğrudan etkisine ek olarak, beklentilerin ılımlı bir düzenleyici etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca kadınlar tarafından ücretli işlerde uzun saatler geçirmenin ailelerine müdahale olarak algılandığı görülmüştür. Bu çalışmanın mevcut çalışmaya en önemli desteği, bireyler aşırı rol yüküne maruz kalacak şekilde emek gücüne ve evde ücretsiz işlere ayırdıkları vakitleri düzenlemektedir fakat bu düzenlemeyi cinsiyete uygun alana öncelik vererek yaparlar. Açacak olursak kendilerinden beklendiğine inandıkları toplumsal cinsiyet rol tutumlarına göre yaparlar.

Kaufman ve White (2015) tarafından yapılan çalışmanın sonuçları daha eşitlikçi tutumlara sahip kadın ve erkeklerin, daha geleneksel meslektaşlarından farklı bakış açılarına sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca daha eşitlikçi kadınların beklenen geleneksel rollerden farklı olarak, ilerleme olasılığına ve işlerinden gurur

duymaya daha fazla önem verirken, aile dostu çalışma politikalarına daha az önem verdiği sonucuna ulaşmışlardır.

Geleneksel toplumsal cinsiyet rol tutumları perspektifinden erkekler ücret ve terfi gibi iş özelliklerine daha fazla önem verirken, kadınlar sosyal ilişkiler ve aile dostu çalışma ortamları gibi iş özelliklerine daha fazla önem veriyor (Weisgram, Bigler ve Liben, 2010). Ancak Kaufman ve White (2015) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre daha eşitlikçi kadınlar, ilerleme olasılığına ve işlerinden gurur duymaya daha fazla önem verirken, aile dostu çalışma politikalarına daha az önem veriyor. Öte yandan, daha eşitlikçi erkekler, aile dostu çalışma politikalarına daha fazla önem verirken, yüksek maaş ve işyeri güvenliğine daha az önem veriyor. Bu çalışmanın sonuçları toplumsal cinsiyet eşitliğine yapılan vurgunun gerçekten de kadınların iş hayatına, erkeklerin ise ev hayatına daha fazla dahil olmasına yol açabileceğini gösteriyor.

Bornatici ve Heers'in (2020) çalışma bulguları, eşitlikçi bir iş-aile düzenlemesinin, yani ücretli, ev ve bakım işlerini kişinin eşiyle eşit olarak paylaşmasının, daha düşük iş aile çatışması seviyeleri ile ilişkili olduğunu göstermiştir ($\beta=0.217$, $p=0.019$). Ayrıca, eşitlikçi toplumsal cinsiyet tutumlarına ve eşitlikçi bir iş-aile düzenine sahip bireyler, tutarsız tutum ve davranışlara sahip bireylere göre daha az iş aile çatışması deneyimi yaşadıklarını da bulgularına eklemişlerdir ($\beta=0.199$, $p=0.019$). Tutarlı geleneksel tutum ve davranışlara sahip bireyler ise bu çalışmada en fazla çatışmayı yaşayanlar olarak görülmüştür ($\beta=0.230$, $p=0.019$). Son olarak, daha eşitlikçi bir toplumsal cinsiyet kültürü, daha az iş aile çatışması ile ilişkilendirilmiştir ($\beta=0.239$, $p=0.019$). Bu bulgular çalışmamız ile yakından alakalı ve çalışmamızın savlarını destekler niteliktedir.

Analizler toplumsal cinsiyet rol tutumları ile psikolojik iklim arasında ($r=-0,207$, $p<0.01$) anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu göstermektedir. İş aile çatışması ile psikolojik iklim arasında ($r=-0,192$ $p<0.05$) anlamlı ve negatif yönde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. İş aile çatışması toplumsal cinsiyet ile etkileşim halinde olduğunda ise psikolojik iklim üzerinde anlamlı ve negatif yönde bir katkıya sahiptir ($\beta=-0,214$, $p<0.01$). Bu sonuçlara göre, iş aile çatışması, toplumsal cinsiyet

rol tutumları ile psikolojik iklim arasındaki ilişkiyi etkilemekte ve düzenleyici değişken rolü üstlenmektedir.

Araştırma sonucunda toplumsal cinsiyet rol tutumlarının ile psikolojik iklim arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu yani toplumsal cinsiyet rol tutumlarının artması(azalması) durumunda psikolojik iklimin azaldığı(arttığı) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda toplumsal cinsiyet rol tutumları eşitlikçi olduğunda psikolojik iklim olumsuz algılanır. Bu sonuçlar bu araştırmanın öngörüsünü ve literatürde yer alan teorik temel ve araştırmalar ile uyumsuzdur. İş aile çatışması ise hem toplumsal cinsiyet rol tutumları hem de psikolojik iklim ile negatif yönlü ilişki içindedir. Yani iş aile çatışması arttığında toplumsal cinsiyet rolleri gelenekselleşmekte psikolojik iklim de olumsuzlaşmaktadır ki bu sonuç öngörülerimizle ve literatürle uyumludur.

Araştırma modelini test etmek amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon ise bize toplumsal cinsiyet rol tutumlarının iş aile çatışması ile birlikte psikolojik iklim üzerinde etkisi incelendiğinde, iş aile çatışmasının dahil edilmediği duruma kıyasla toplumsal cinsiyet rol tutumlarının psikolojik iklim etkisinin arttığını göstermiştir.

Düzenleyici etkiye bakmak için toplumsal cinsiyet rol tutumları iş aile çatışması ve toplumsal cinsiyet rol tutumları ile iş aile çatışmasının çarpımından oluşan etki değişkenin psikolojik iklim etkisi incelendiğinde ise toplumsal cinsiyet rol tutumlarının psikolojik iklim üzerindeki etkisi yarı yarıya azalmış ve etki büyük oranda etkileşim değişkeni tarafından açıklanmıştır.

Analizler sonucunda, beklenenin tam tersi bir sonuçla karşılaşmıştır. Toplumsal cinsiyet rolleri ile psikolojik iklim arasındaki ilişkide yüksek iş aile çatışması negatif yönde düzenleyici bir rol üstlenmiştir. Düzenleyici etkinin grafik ile gösteriminde görüldüğü üzere çalışanların iş aile çatışmalarının yüksek olduğu durumda, toplumsal cinsiyet rol tutumları gelenekselleştikçe psikolojik iklim daha olumlu algılanır. Örgüte karşı daha ılımlı tutumlar içinde olurlar. Düşük iş aile çatışmasının ise kayda değer bir düzenleyici rolüne rastlanmamıştır.

Ulaşılan bu sonuç özellikle iki unsur ele alınarak açıklanabilir. Birincisi uygulamanın yapıldığı kurumun köklü bir firma olması ve hiyerarşinin yüksek

olduğu geleneksel bir kültüre sahip olmasıdır. Toplumsal cinsiyet rol tutumları ve örgüt kültürü arasındaki ilişkinin doğrudan ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Fakat bu ilişkiye dair teorik bir alt yapı mevcuttur. Açıklayacak olursak Hofstede'nin araştırma sonuçlarına göre Türkiye yüksek güç mesafesi, düşük bireysellik, yüksek belirsizlikten kaçınmaya sahip bir ülke olmasının yanında ayrıca muhafazakâr bir kültüre sahiptir. Araştırmanın yapıldığı firmanın köklü geçmişi ve bu geçmişe bağlı kültürü düşünüldüğünde kurum kültürünün geleneksel olduğu tespiti yerinde olacaktır. Ayrıca havayolu sektörü yüksek düzeyde hiyerarşi gerektirmektedir. Bununla birlikte firmanın organizasyon şeması incelendiğinde de hiyerarşik kademeleşmenin yüksek olduğu görülmektedir. Bireyler örgüt kültürüne uyum sağlamak amacıyla değerlerinden farklı davranışlar sergileyebileceği gibi rollerini birey örgüt uyumunu sağlamaya uygun biçimlerde düzenleme yoluna da gidebilirler. Bu sebeple gelecek çalışmalar örgüt kültürü ve/veya birey örgüt ile toplumsal cinsiyet rol tutumları arasındaki ilişkileri incelenmelidir.

Bireysel değerler ve davranışlar arasındaki fark bireysel değerler ve örgütsel uygulama arasında farka yol açmış olabilir. Hofstede çalışmasında, çalışan tutumlarının çalışan değerlerinden açıkça farklı olduğu bulunmuştur. Hofstede'ye göre (1998) kültür, bireylerin değil, organizasyonun bir özelliğidir ve ancak bireylerin sözlü veya sözel olmayan davranışlarında kendini gösterir (ve bu davranışlardan ölçülür). Örgüt kültüründe değerlerin yaygınlığı ve önemi, temel olarak, bireylerin anlam ve bağlılık sağlayan bir sosyal kimlik arayışında göründükleri psikolojik kimlik oluşumu süreciyle bağlantılı olarak görülmüştür (Ashforth ve Mael, 1989). Özellikle bu iki açıklamadan yola çıkarak öne sürülecek ikinci unsur ise birey örgüt uyumunun toplumsal cinsiyet rol tutumları ile psikolojik iklim arasındaki ilişkideki üçüncü değişken olabileceği fikridir.

Belirli davranış biçimlerine yönelik temel bireysel değerler veya tercihler, örgütsel tercihlerle uyumlu ifade edilir ve daha sonra örgütsel bağlamlarda pekiştirilir (O'Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991). Değerler, kişi-organizasyon uyumunu sağlamak için tamamlayıcı araçlar olarak hareket eden ortak seçim ve sosyalleşme süreçleriyle başlangıç noktası sağlar (Chatman, 1988). Tepeci ve Bartlett'in (2002) araştırma sonuçlarına göre kişi ve örgüt arasındaki çeşitli uyumun,

tutumları ve davranışsal niyetleri etkilediğini ve algılanan uyumun algılanan ve tercih edilen kültürün birleşik etkisinin ötesinde bile etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle, bir bireyin değerleri ile bir organizasyonun değerleri arasındaki uyum, çalışan örgüt kültürü uyumunun merkezinde olabilir. Bireyler hayat şartları sebebi ile performans ve ücret gibi değişkenler açısından uyumlu oldukları örgütleri önceliklendirip kültür uyumunu daha düşük bir belirleyici olarak ele alacaklarından girdi ve çıktılar konusunda birey örgüt uyumunun sağlanması daha mümkünken değerler açısından birey örgüt uyumunun sağlanması çok daha zor olacaktır. Bu sebeple çalışanlar örgütle uyumlanmak için bireysel değerleri farklı olsa da örgütün değerleri ile çatışmayacak şekilde düzenlemeye gideceklerdir. Ayrıca örgütte kendi kültürüne uygun çalışanları seçiyor olabilir. Bu durumda yine birey örgüt uyumunun sağlanması sebebi ile psikolojik iklim olumlu algılanıyor olabilir.

Ayrıca geleneksel kültür ile birey örgüt uyumunu birlikte ele alarak bu sonucu açıklayacak olursak geleneksel kültürde toplumsal cinsiyetin geleneksel olması bireyin örgüte uyumunu özümsemesini ve adaptasyonunu arttıracığından, psikolojik iklimi olumlu etkiliyor olabilir. Özellikle bireyler, birey örgüt uyumunun bir gereği olarak yaşadıkları toplumsal cinsiyet rol tutumlarını kendi değerleri bağlamında belirtmiş olsalar da örgüt kültürü sebebiyle uygulamada gerçekleşen farklı olabilir. Hatta bireyler davranış düzenlemeye giderek sonuçları değiştirebilir.

Bu ilişkinin hem örgüt kültürü hem de birey örgüt uyumu bağlamında incelenmesi teorik olarak oluşturulan bu açıklamaların uygulama olarak karşılığının olup olmadığını göstermek ve bu çalışmada yer verilmemiş gizli kalmış unsurların ortaya çıkarılması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca kuluçka kültürü benzeri geleneksel kültürün zıttı sayılabilecek kültüre sahip bir firmada benzer bir çalışmanın yapılması ve mevcut sonuçlarla karşılaştırılması teorik olarak yapılan örgüt kültürü kaynaklı açıklamayı incelemek için faydalı olacaktır. Kuluçka kültürü, birey odaklıdır, düşük derecede merkezileşmiştir, örgütün üyelerinin ihtiyaçlarına hizmet etmek için var olduğu görüşüne dayanır, çalışanlar eşittir ve kendilerini açıkça ifade edebilirler (Joiner, 2001). Başlıca özellikleri; kişi odaklılık, bireyin gücüne inanma, kendini kanıtlama, kendine bağlılık, profesyonel tanınma olarak sıralanabilir (Trompenaars ve Woolliams, 2002).

Bu araştırmadan yola çıkarak gelecek çalışmalar örgüt kültürü ve/veya birey örgüt uyumu ile toplumsal cinsiyet rol tutumları arasındaki ilişkileri incelenmelidir. Ayrıca kuluçka kültürü benzeri geleneksel kültürün zıttı sayılabilecek kültüre sahip bir firmada benzer bir çalışmanın yapılması ve mevcut sonuçlarla karşılaşılması teorik olarak yapılan örgüt kültürü kaynaklı açıklamayı incelemek ve doğrulamak ya da yanlışlamak açısından oldukça faydalı olacaktır.

Toplumsal cinsiyet rol tutumlarına ilişkin literatürde yeterince çalışma bulunmamaktadır. alışılabilecek pek çok ilişkinin olduğu cinsiyet bağlamında yapılan çalışmalardan kaynaklı teorik olarak yeni çalışmalara öngörü oluşturacak temel olsa da bu konuların çalışılması henüz yenidir. Örgüt içi etkileri anlamak yeni araştırma sorularıyla mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., ve Semmer, N. K., 2011	A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. <i>Journal of Occupational Health Psychology</i> , 16, 151–169. http://doi.org/10.1037/a0022170
Antill, J. K., Cunningham, J. D., ve Cotton, S., 2003	Gender-role attitudes in middle childhood: In what ways do parents influence their children? <i>Australian Journal of Psychology</i> , 55(3), 148–153.
Argon, T. ve Limon, İ., 2017	Psikolojik iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. <i>Journal of Human Sciences</i> , 14 (3), 2888-2901.
Ashforth, B. E., 1985	Climate formation: Issues and extension. <i>Academy of Management Review</i> , 10(4), 837847. https://doi.org/10.5465/amr.1985.4279106
Ashforth, B. E., ve Mael, F., 1989	Social identity theory and the organization. <i>Academy of management review</i> , 14(1), 20-39.
Aycan, Z., Kanungo, R. N., ve Sinha, J. B., 1999	Organizational culture and human resource management practices: The model of culture fit. <i>Journal of cross-cultural psychology</i> , 30(4), 501-526.
Bacharach, S. B., Bamberger, P., ve Conley, S., 1991	Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. <i>Journal of organizational Behavior</i> , 12(1), 39-53.
Bacharach, S. B., Bamberger, P., ve Conley, S., 1991	Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. <i>Journal of organizational Behavior</i> , 12(1), 39-53.
Bandura, A., 1989	Human agency in social cognitive theory. <i>American psychologist</i> , 44(9), 1175.
Bates, F. L., 1956	Position, role, and status: A reformulation of concepts. <i>Social</i>

	<i>forces</i> , 313-321.
Bedeian, A. G., Burke, B. G., ve Moffett, R. G., 1988	Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. <i>Journal of management</i> , 14(3), 475-491.
Beutell, N. J., ve Greenhaus, J. H., 1982	Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. <i>Journal of vocational behavior</i> , 21(1), 99-110.
Beutell, N. J., ve Greenhaus, J. H., 1983	Integration of home and nonhome roles: Women's conflict and coping behavior. <i>Journal of Applied Psychology</i> , 68(1), 43.
Biddle, B. J., 1986	Recent developments in role theory. <i>Annual review of sociology</i> , 12(1), 67-92.
Biswas, S., ve Varma, A., 2007	Psychological climate and individual performance in India: Test of a mediated model. <i>Employee Relations</i> , 29(6), 664–676.
Blair, S. L., ve Lichter, D. T., 1991	Measuring the division of household labor: Gender segregation of housework among American couples. <i>Journal of Family Issues</i> , 12, 91–113.
Bolzendahl, C. I., ve Myers, D. J., 2004	Feminist attitudes and support for gender equality: Opinion change in women and men, 1974–1998. <i>Social forces</i> , 83(2), 759-789.
Bordalo, P., Coffman, K., Gennaioli, N., ve Shleifer, A., 2016	Stereotypes. <i>The Quarterly Journal of Economics</i> , 131(4), 1753-1794.
Bornatici, C., ve Heers, M., 2020	Work–Family Arrangement and Conflict: Do Individual Gender Role Attitudes and National Gender Culture Matter?. <i>Social Inclusion</i> , 8(4), 46-60.

Bowen, D. E., ve Ostroff, C., 2004	Understanding HRM–firm performance linkages: The role of the “strength” of the HRM system. <i>Academy of management review</i> , 29(2), 203-221.
Brayfield, A., 1992	Employment resources and housework in Canada. <i>Journal of Marriage and the Family</i> , 54, 19–30.
Brief, A. P., Schuler, R. S., ve Van Sell, M., 1981	Managing job stress. In <i>Managing job stress</i> (s. xi-247).
Brubaker, R., ve Cooper, F., 2000	Beyond" identity". <i>Theory and society</i> , 29(1), 1-47.
Bronstein, C., 2005	Representing the third wave: Mainstream print media framing of a new feminist movement. <i>Journalism & Mass Communication Quarterly</i> , 82(4), 783-803.
Brown, E. B., 1992	"What Has Happened Here": The Politics of Difference in Women's History and Feminist Politics. <i>Feminist Studies</i> , 18(2), 295-312.
Brown, S. P., ve Leigh, T. W., 1996	A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. <i>Journal of applied psychology</i> , 81(4), 358.
Burden, D. S., 1987	<i>Boston University balancing job and homelife study: Managing work and family stress in corporations</i> . Boston University School of Social Work.
Burke, R. J., Weir, T., ve DuWors Jr, R. E., 1980	Work demands on administrators and spouse well-being. <i>Human Relations</i> , 33(4), 253-278.
Burke, R. J., ve McKeen, C. A., 1988	Work and family: What we know and what we need to know. <i>Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration</i> , 5(4), 30-40.

Carless, S. A., 2004	Does psychological empowerment mediate the relationship between psychological climate and job satisfaction?. <i>Journal of Business and Psychology</i> , 18(4), 405-425.
Carlson, D. S., ve Kacmar, K. M., 2000	Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference?. <i>Journal of Management</i> , 26(5), 1031-1054.
Carr, J. Z., Schmidt, A. M., Ford, J. K., ve DeShon, R. P., 2003	Climate perceptions matter: A meta-analytic path analysis relating molar climate, cognitive and affective states, and individual level work outcomes. <i>Journal of applied psychology</i> , 88(4), 605.
Carver, C. S., ve Scheier, M. F., 1982	Control theory: A useful conceptual framework for personality-social, clinical, and health psychology. <i>Psychological bulletin</i> , 92(1), 111.
Chadwick, B. A., Albrecht, S. L., ve Kunz, P. R., 1976	Marital and family role satisfaction. <i>Journal of Marriage and the Family</i> , 38, 431-440.
Chatman, J., 1989	Improving interactional organizational research: A model of personorganization fit. <i>Academy of Management Review</i> , 14: 333-349.
Chan, D., 1998	Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. <i>Journal of applied psychology</i> , 83(2), 234.
Chan, D., 2014	<i>Multilevel and aggregation issues in climate and culture research</i> . B. Schneider and K. M. Barbera (Ed.), The Oxford handbook of organizational climate and culture (s. 484-495). Oxford University Press.
Colombo, L., ve Ghislieri, C., 2008	The work-to-family conflict: theories and measures. <i>Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology</i> , 15(1), 35-55.

Connell, R. W.1998	<i>Toplumsal Cinsiyet ve İktidar.</i> (C. Soydemir, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
Cooke, R. A., ve Szumal, J. L., 1993	Measuring normative beliefs and shared behavioral expectations in organizations: The reliability and validity of the Organizational Culture Inventory. <i>Psychological reports</i> , 72(3), 1299-1330.
Cooke, R. A., ve Rousseau, D. M., 1984	Stress and strain from family roles and work-role expectations. <i>Journal of applied psychology</i> , 69(2), 252.
Corrigall, E. A., ve Konrad, A. M., 2007	Gender role attitudes and careers: A longitudinal study. <i>Sex roles</i> , 56(11-12), 847-855.
Crompton, R., ve Lyonette, C., 2005	The new gender essentialism–domestic and family ‘choices’ and their relation to attitudes 1. <i>The British journal of sociology</i> , 56(4), 601-620.
Cronbach, L. J., 1951	Coefficient alpha and the internal structure of tests. <i>Psychometrika</i> , 16(3), 297-334.
Davis, S. N., ve Greenstein, T. N., 2009	Gender ideology: Components, predictors, and consequences. <i>Annual Review of Sociology</i> , 35(1), 87–105.
Deaux, K., 1985	Sex and gender. <i>Annual review of psychology</i> , 36(1), 49-81.
Delphy, C., 1993	Rethinking sex and gender. <i>Women’s Studies International Forum</i> , 16, 1-9.
Denison, D. R., 1996	What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. <i>Academy of management review</i> , 21(3), 619-654.
Duxbury, L. E., ve Higgins, C. A.,	Gender differences in work-family conflict. <i>Journal of applied psychology</i> , 76(1), 60.

1991	
Eagly, A. H., 1987	<i>Sex differences in social behavior: A social-role interpretation.</i> Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
Eagly, A. H., ve Steffen, V. J., 1984	A. H., ve Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. <i>Journal of personality and social psychology</i> , 46(4), 735.
Eccles, J. S., 1994	Understanding women's educational and occupational choices: applying the Eccles et al. Model of achievement-related choices. <i>Psychology of Women Quarterly</i> , 18, 585–609.
Eisele, P., ve D'Amato, A., 2011	Psychological climate and its relation to work performance and well-being: The mediating role of Organizational Citizenship Behavior (OCB). <i>Baltic Journal of Psychology</i> , 12(1-2), 4-21.
Eiswirth-Neems, N. A., ve Handal, P. J., 1978	Spouse's attitudes toward maternal occupational status and effects on family climate. <i>Journal of Community Psychology</i> , 6(2), 168-172.
Ekehammar, B., 1974	Interactionism in personality from a historical perspective. <i>Psychological bulletin</i> , 81(12), 1026.
Ellemers, N., 2018	Gender stereotypes. <i>Annual review of psychology</i> , 69, 275-298.
Endler, N. S., ve Magnusson, D., 1976	Toward an interactional psychology of personality. <i>Psychological bulletin</i> , 83(5), 956.
England, G. W., ve Harpaz, I., 1983	Some methodological and analytic considerations in cross-national comparative research. <i>Journal of International Business Studies</i> , 14(2), 49-59.
Evans, P., ve Bartolomé, F., 1984	Evans, P., ve Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 5(1), 9-21.

Fischer, E., ve Arnold, S. J., 1994	Sex, gender identity, gender role attitudes, and consumer behavior. <i>Psychology & Marketing</i> , 11(2), 163-182.
Frone, M. R., ve Rice, R. W., 1987	Work-family conflict: The effect of job and family involvement. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 8(1), 45-53.
Frone, M. R., Russell, M., ve Cooper, M. L., 1992	Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. <i>Journal of applied psychology</i> , 77(1), 65.
Gentile, D. A., 1993	Just what are sex and gender, anyway? A call for a new terminological standard. <i>Psychological Science</i> , 4(2), 120-122.
Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J., 1985	Sources of conflict between work and family roles. <i>Academy of management review</i> , 10(1), 76-88.
Greenhaus, J. H., ve Parasuraman, S., 1987	A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. <i>Journal of Organizational Behavior Management</i> , 8(2), 37-60.
Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., ve Beutell, N. J., 1989	Sources of work-family conflict among two-career couples. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 34(2), 133-153.
Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J., 1985	Sources of conflict between work and family roles. <i>Academy of management review</i> , 10(1), 76-88.
Goode, W. J., 1960	A theory of role strain. <i>American sociological review</i> , 25, 483-496.
Goff, S. J., Mount, M. K., ve Jamison, R. L., 1990	Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. <i>Personnel psychology</i> , 43(4), 793-809.

Grzywacz, J. G., ve Bass, B. L., 2003	Work, family, and mental health: Testing different models of work-family fit. <i>Journal of marriage and family</i> , 65(1), 248-261.
Gutek, B. A., Nakamura, C. Y., ve Nieva, V. F., 1981	The interdependence of work and family roles. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 2(1), 1-16.
Gutek, B. A., Searle, S., ve Klepa, L., 1991	Rational versus gender role explanations for work-family conflict. <i>Journal of applied psychology</i> , 76(4), 560.
Hall, D. T. (1972)	A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. <i>Administrative Science Quarterly</i> , 17, 471-486.
Hatch, M. J., 1993	The dynamics of organizational culture. <i>Academy of management review</i> , 18(4), 657-693.
Hartmann, N. N., ve Rutherford, B. N., 2015	Psychological contract breach's antecedents and outcomes in salespeople: The roles of psychological climate, job attitudes, and turnover intention. <i>Industrial Marketing Management</i> , 51, 158-170.
Hellriegel, D., ve Slocum Jr, J. W. (1974).	Organizational climate: Measures, research and contingencies. <i>Academy of management Journal</i> , 17(2), 255-280.
Hersch, J., ve Stratton, L. S., 2002	Housework and wages. <i>Journal of Human Resources</i> , 37, 217-229.
Higgins, C. A., Duxbury, L. E., ve Irving, R. H., 1992	Work-family conflict in the dual-career family. <i>Organizational Behavior and Human Decision Processes</i> , 51(1), 51-75.
Hilton, J. L., ve Von Hippel, W., 1996	Stereotypes. <i>Annual review of psychology</i> , 47(1), 237-271.

Hofstede, G., 1998	Attitudes, values and organizational culture: Disentangling the concepts. <i>Organization studies</i> , 19(3), 477-493.
Hogg, M. A. ve Abrams, D., 1988	<i>Social identifications: A social psychology of intergroup relations and group processes</i> . London: Routledge.
Holahan, C. K., ve Gilbert, L. A., 1979	Conflict between major life roles: Women and men in dual career couples. <i>Human relations</i> , 32(6), 451-467.
Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., ve Sanders, G., 1990	Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. <i>Administrative science quarterly</i> , 35(2), 286-316.
	https://sozluk.gov.tr/ (20.10.2020)
	https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx (12.04.2021)
Hyde, J. S., 2014	Gender similarities and differences. <i>Annual review of psychology</i> , 65, 373-398.
Ito, T. A., ve Urland, G. R., 2003	Race and gender on the brain: electrocortical measures of attention to the race and gender of multiply categorizable individuals. <i>Journal of personality and social psychology</i> , 85(4), 616.
Ivancevich, J. M., ve Matteson, M. T., 1980	<i>Stress and work: A managerial perspective</i> . Pearson Scott Foresman.
James, L. R., 1982	Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. <i>Journal of applied psychology</i> , 67(2), 219.
James, L. R., Choi,	Organizational and psychological climate: A review of theory and

C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., ve Kim, K. I., 2008	research. <i>European Journal of work and organizational psychology</i> , 17(1), 5-32.
James, L. R., Hater, J. J., Gent, M. J., ve Bruni, J. R., 1978	Psychological climate: Implications from cognitive social learning theory and interactional psychology. <i>Personnel Psychology</i> , 31(4), 783-813.
James, L. R., Hartman, A., Stebbins, M. W., ve Jones, A. P., 1977	Relationships between psychological climate and a vie model for work motivation 1. <i>Personnel Psychology</i> , 30(2), 229-254.
James, L. A., ve James, L. R., 1989	Integrating work environment perceptions: Explorations into the measurement of meaning. <i>Journal of applied psychology</i> , 74(5), 739.
James, L. R., ve Jones, A. P., 1974	Organizational climate: A review of theory and research. <i>Psychological bulletin</i> , 81(12), 1096.
James, L. R., ve Tetrick, L. E., 1986	Confirmatory analytic tests of three causal models relating job perceptions to job satisfaction. <i>Journal of applied Psychology</i> , 71(1), 77.
Jenkins, R., 1996	<i>Social identity</i> . London: Routledge.
Johnson, T. B., 2017	Waves of feminism and the media. <i>Lewis Honors College Capstone Collection</i> , 32.
Joiner, T. A., 2001	The influence of national culture and organizational culture alignment on job stress and performance: evidence from Greece. <i>Journal of Managerial psychology</i> . 16(3), 229-242.
Jones, A. P., ve James, L. R., 1979	Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. <i>Organizational behavior and human performance</i> , 23(2), 201-250.

Johnson, J. J., ve McIntye, C. L., 1998	Organizational culture and climate correlates of job satisfaction. <i>Psychological Reports</i> , 82(3), 843-850.
Joyce, W. F., ve Slocum Jr, J. W., 1984	Collective climate: Agreement as a basis for defining aggregate climates in organizations. <i>Academy of management journal</i> , 27(4), 721-742.
Judd, C. M., ve Park, B., 1993	Definition and assessment of accuracy in social stereotypes. <i>Psychological review</i> , 100(1), 109.
Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., ve Rosenthal, R. A., 1964	Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. <i>American Sociological Review</i> , 30(4), 620.
Kamo, Y., 1994	Division of household work in the United States and Japan. <i>Journal of Family Issues</i> , 15, 348–378.
Kaufman, G., ve White, D., 2015	What makes a “good job”? Gender role attitudes and job preferences in Sweden. <i>Gender issues</i> , 32(4), 279-294.
Kataria, A., Garg, P., ve Rastogi, R., 2013	Does psychological climate augment OCBs? The mediating role of work engagement. <i>The Psychologist-Manager Journal</i> , 16(4), 217.
Kelly, E. L., Moen, P., ve Tranby, E., 2011	Changing workplaces to reduce work-family conflict: Schedule control in a white-collar organization. <i>American sociological review</i> , 76(2), 265-290.
Kelly, R. F., ve Voydanoff, P., 1985	Work/family role strain among employed parents. <i>Family Relations</i> , 34, 367–374.
Kahn, W. A., 1990	Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. <i>Academy of management journal</i> , 33(4),

	692-724.
Katz, D., ve Kahn, R. L., 1978	<i>The social psychology of organizations</i> (2. bs., s. 528). New York: Wiley.
Kite, M. E., Deaux, K., ve Haines, E. L., 2008	<i>Gender stereotypes</i> . Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
Klein, K. J., ve Sorra, J. S. 1996	The challenge of innovation implementation. <i>Academy of management review</i> , 21(4), 1055-1080.
Konrad, A. M., Cannings, K. ve Goldberg, C. B., 2010	Asymmetrical demography effects on psychological climate for gender diversity: Differential effects of leader gender and work unit gender composition among Swedish doctors. <i>Human Relations</i> , 63(11), 1661-1685.
Kotef, H., 2009	On abstractness: first wave liberal feminism and the construction of the abstract woman. <i>Feminist Studies</i> , 35(3), 495-522.
Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., ve Hammer, L. B., 2011	Workplace social support and work-family conflict: A meta-analysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. <i>Personnel psychology</i> , 64(2), 289-313.
Koys, D. J., ve DeCotiis, T. A., 1991	Inductive measures of psychological climate. <i>Human relations</i> , 44(3), 265-285.
Kozlowski, S. W., ve Doherty, M. L., 1989	Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue. <i>Journal of applied psychology</i> , 74(4), 546.
Kulik, L., 2002	The impact of social background on gender-role ideology: Parents' versus children's attitudes. <i>Journal of Family Issues</i> , 23(1), 53-73.
LaCroix, A. Z., ve Haynes, S., 1987	<i>Gender differences in the health effects of workplace roles</i> . In R. C. Barnett, L. Biener, ve G. K. Baruch (Ed.), <i>Gender and stress</i> (s. 96-

	121). Free Press.
Langkamer, K. L., ve Ervin, K. S., 2008	Psychological climate, organizational commitment and morale: Implications for Army captains' career intent. <i>Military psychology</i> , 20(4), 219-236.
Lee, F.H. ve Wu, W.Y., 2011	The Relationships between Person-Organization Fit, Psychological Climate Adjustment, Personality Traits, and Innovative Climate: Evidence from Taiwanese High-Tech Expatriate Managers in Asian Countries. <i>African Journal of Business Management</i> , 5(15), 6415-6428.
Likert, R., 1967	<i>The human organization: Its management and values</i> . New York, NY: McGrawHill.
Linsner, S. H., 2009	<i>Transformational leadership and "flow": the mediating effects of psychological climate</i> (Doctora tezi, Kansas State University).
Loo, R., ve Thorpe, K., 1998	Attitudes toward women's roles in society: A replication after 20 years. <i>Sex Roles</i> , 39(11), 903-912
Mann, S. A., ve Huffman, D. J., 2005	The decentering of second wave feminism and the rise of the third wave. <i>Science & society</i> , 69(1: Special issue), 56-91.
Marshall, G. N., ve Lang, E. L., 1990	Optimism, self-mastery, and symptoms of depression in women professionals. <i>Journal of personality and social psychology</i> , 59(1), 132.
McAllister, I., 1990	Gender and the household division of labor: employment and earnings variations in Australia. <i>Work and Occupations</i> , 17(1), 79-99.
Mischel, W., Coates, B., ve Raskoff, A., 1968	Effects of success and failure on self-gratification. <i>Journal of personality and social psychology</i> , 10(4), 381.

Morgan, S., 2009	Theorising Feminist History: a thirty-year retrospective. <i>Women's History Review</i> , 18(3), 381-407.
Near, J. P., Rice, R. W., ve Hunt, R. G., 1978	Work and extra-work correlates of life and job satisfaction. <i>Academy of Management Journal</i> , 21(2), 248-264.
Netemeyer, R. G., Boles, J. S., ve McMurrian, R., 1996	Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. <i>Journal of applied psychology</i> , 81(4), 400.
Noviati, N. P., 2016	Correlation between Work-Family Conflict and Job Stress among Government Public Service Employees: The Moderating Role of Psychological Capital. <i>GSTF Journal of Psychology (JPsych)</i> , 3(1), 8-15.
Oakley, A., 2015	<i>Sex, gender and society</i> . Farnham: Ashgate Publishing.
O'Reilly III, C. A., Chatman, J., ve Caldwell, D. F., 1991	People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. <i>Academy of management journal</i> , 34(3), 487-516.
Ostroff, C., Kinicki, A. J., ve Tamkins, M. M., 2003	Organizational climate and culture. <i>Comprehensive handbook of psychology</i> , 12, 365-402.
Parfit, D., 1971	Personal identity. <i>The Philosophical Review</i> , 80(1), 3-27.
Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., ve Roberts, J. E., Parker, C. P.,	Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. <i>Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior</i> , 24(4), 389-416.

Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., ve Roberts, J. E., 2003	
Pearlin, L. I., Menaghan, E. G., Lieberman, M. A., ve Mullan, J. T., 1981	The stress process. <i>Journal of Health and Social behavior</i> , 22(4), 337-356.
Pettigrew, A. M., 1979	On studying organizational cultures. <i>Administrative science quarterly</i> , 24(4), 570-581.
Piotrkowski, C. S., Rapoport, R. N., ve Rapoport, R., 1987	Families and work. In <i>Handbook of marriage and the family</i> (s. 251-283). Springer, Boston, MA.
Pittman, J. F., ve Blanchard, D., 1996	The effects of work history and timing of marriage on the division of household labor: A life course perspective. <i>Journal of Marriage and the Family</i> , 58, 78-90.
Pleck, J. H., 1989	Family supportive employer policies and men's participation[R]. Paper Prepared for the <i>Panel on Employer Policies and Working Families, Committee on Women's Employment and Related Social Issues, Commission on Behavioral and Social Sciences and Education, National Research Council, Washington, DC</i> ,
Pleck, J. H., 1977	The work-family role system. <i>Social problems</i> , 24(4), 417-427.
Pleck, J. H., Staines, G. L., ve Lang, L., 1980	Conflicts between work and family life. <i>Monthly Labor Review</i> , 103, 29-32.
Pollmann-Schult, M., 2016	What mothers want: The impact of structural and cultural factors on mothers' preferred working hours in Western Europe. <i>Advances in</i>

	<i>Life Course Research</i> , 29, 16–25.
Posner, B. Z., ve Munson, J. M., 1979	The importance of values in understanding organizational behavior. <i>Human Resource Management (pre-1986)</i> , 18(3), 9.
Presser, H. B., 1994	Employment schedules among dual-earner spouses and the division of household labor by gender. <i>American Sociological Review</i> , 59, 348–364.
Rampton, M., 2015	Four waves of feminism. <i>Pacific University Oregon</i> , Erişim: https://www.pacificu.edu/magazine/four-waves-feminism
Rice, R. W., Frone, M. R., ve McFarlin, D. B., 1992	Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. <i>Journal of Organizational behavior</i> , 13(2), 155-168.
Rokeach, M., 1973	<i>The nature of human values</i> . Free press.
Rothbart, M., Dawes, R., ve Park, B., 1984	<i>Stereotyping and sampling biases in intergroup perception</i> . Attitudinal judgment (s. 109-134). Springer, New York, NY.
Rowlinson, M., ve Procter, S., 1999	Organizational culture and business history. <i>Organization Studies</i> , 20(3), 369-396.
Rubab, U., 2017	Impact of work family conflict on burnout and workplace deviant behavior: mediating role of stress. <i>Jinnah Business Review</i> , 5(1), 1-10.
Salancik, G. R., ve Pfeffer, J., 1978	A social information processing approach to job attitudes and task design. <i>Administrative science quarterly</i> , 23(2), 224-253.
Schein, E. H., 2010	<i>Organizational culture and leadership</i> (bs. 2). John Wiley & Sons.
Schneider, B., ve	Managing climates and cultures: A futures perspective. In J. Hage

Rentsch, J., 1988	(Ed.), <i>Futures of organizations: Innovating to adapt strategy and human resources to rapid technological change</i> (s. 181–203). Lexington Books/D. C. Heath and Com.
Schneider, B., ve Barbera, K. M., 2014	<i>The Oxford handbook of organizational climate and culture</i> . Cheltenham, UK: Oxford Univ. Press
Schneider, B., Ehrhart, M. G., ve Macey, W. H., 2011	Organizational climate research. <i>The handbook of organizational culture and climate</i> , 29, 12169-012.
Schneider, B., Ehrhart, M. G., ve Macey, W. H., 2013	Organizational climate and culture. <i>Annual review of psychology</i> , 64, 361-388.
Schneider, B., White, S. S., ve Paul, M. C., 1998	Linking service climate and customer perceptions of service quality: Tests of a causal model. <i>Journal of applied Psychology</i> , 83(2), 150.
Schneider, B., 1983	<i>Work climates: An interactionist-perspective</i> . In N. W. Feimer & E. S. Geller (Eds.), <i>Environment Psychology</i> (pp. 106–128). New York, NY: Praiger.
Schulte, M., Ostroff, C., Shmulyian, S., ve Kinicki, A., 2009	Organizational climate configurations: Relationships to collective attitudes, customer satisfaction, and financial performance. <i>Journal of applied psychology</i> , 94(3), 618.
Schulte, M., Ostroff, C., ve Kinicki, A. J., 2006	Organizational climate systems and psychological climate perceptions: A cross-level study of climate-satisfaction relationships. <i>Journal of Occupational and Organizational Psychology</i> , 79(4), 645-671.
Schwartz, H., ve Davis, S. M., 1981	Matching corporate culture and business strategy. <i>Organizational dynamics</i> , 10(1), 30-48.

Schwartz, S. H., 1994	Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. <i>Journal of social issues</i> , 50(4), 19-45.
Scott, J. W., 1986	Gender: a useful category of historical analysis. <i>The American historical review</i> , 91(5), 1053-1075.
Shelton, B. A., ve Firestone, J., 1989	Household labor time and the gender gap in earnings. <i>Gender & Society</i> , 3(1), 105-112.
Sherif, C. W., 1982	Needed concepts in the study of gender identity. <i>Psychology of Women Quarterly</i> , 6(4), 375-398.
Shinn, M., Wong, N. W., Simko, P. A., ve Ortiz-Torres, B., 1989	Promoting the well-being of working parents: Coping, social support, and flexible job schedules. <i>American Journal of Community Psychology</i> , 17(1), 31-55.
Snyder, R. C., 2008	What is third-wave feminism? A new directions essay. <i>Signs: Journal of Women in Culture and Society</i> , 34(1), 175-196.
Spence, J. T., ve Hahn, E. D., 1997	The attitudes toward women scale and attitude change in college students. <i>Psychology of women quarterly</i> , 21(1), 17-34.
Stets, J. E., ve Burke, P. J., 2000	Identity theory and social identity theory. <i>Social psychology quarterly</i> , 224-237.
Stoller, R. J., 1984	<i>Sex and gender: The development of masculinity and femininity</i> . London: Karnac Books.
Tallichet, S. E., ve Willits, F. K., 1986	Gender-role attitude change of young women: Influential factors from a panel study. <i>Social Psychology Quarterly</i> , 49, 219-227.
Taylor, H., 1851	Enfranchisement of women. <i>Westminster Review</i> , 55(2), 289-31.
Tepeci, M., ve	The hospitality industry culture profile: a measure of individual

Bartlett, A. B., 2002	values, organizational culture, and person–organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. <i>International journal of hospitality management</i> , 21(2), 151-170.
Thomas, L. T., ve Ganster, D. C., 1995	Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. <i>Journal of applied psychology</i> , 80(1), 6.
Torggrimson, B. N., ve Minson, C. T., 2005	Sex and gender: what is the difference?. <i>Journal of Applied Physiology</i> , 99, 785-787
Trompenaars, F., ve Woolliams, P., 2002	A new framework for managing change across cultures. <i>Journal of change management</i> , 3(4), 361-375.
Twenge, J. M., 1997	Attitudes toward women, 1970–1995: A meta-analysis. <i>Psychology of Women Quarterly</i> , 21(1), 35-51.
Unger, R. K., ve Crawford, M., 1993	Sex and gender—The troubled relationship between terms and concepts. <i>Psychological science</i> , 4(2), 122-124.
Weisgram, E. S., Bigler, R. S., ve Liben, L. S., 2010	Gender, values, and occupational interests among children, adolescents, and adults. <i>Child Development</i> , 81(3), 778-796.
Walby, S., 1989	Theorising patriarchy. <i>Sociology</i> , 23(2), 213-234.
West, C., ve Zimmerman, D. H., 1987	Doing gender. <i>Gender & society</i> , 1(2), 125-151.
Williams, K. J., ve Alliger, G. M., 1994	Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. <i>Academy of Management Journal</i> , 37(4), 837-868.

Wrye, H. K., 2009	The fourth wave of feminism: Psychoanalytic perspectives introductory remarks. <i>Studies in Gender and Sexuality</i> , 10(4), 185-189.
Van Maanen, J., 1979	Qualitative research. <i>Administrative Science Quarterly</i> , 24(4), 570-581.
Van Steenbergen, E. F., ve Ellemers, N., 2009	Is managing the work–family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. <i>Journal of Organizational Behavior</i> , 30(5), 617-642.
Verbeke, W., Volgering, M., ve Hessels, M., 1998	Exploring the conceptual expansion within the field of organizational behaviour: Organizational climate and organizational culture. <i>Journal of Management Studies</i> , 35(3), 303-329.
Yaşlıoğlu, M. M., 2017	Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. <i>İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi</i> , 46, 74-85.
Zeyneloğlu, S., ve Terzioğlu, F., 2011	Development and psychometric properties gender roles attitude scale. <i>Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi</i> , 40(40), 409-420.
Zuo, J., ve Tang, S., 2000	Breadwinner status and gender ideologies of men and women regarding family roles. <i>Sociological perspectives</i> , 43(1), 29-43.

EKLER

ANKET FORMU



İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ

Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları, İş-Aile Çatışması, Psikolojik İklim Üzerine Bir Araştırma

Merhaba,

İstanbul Üniversitesi Örgütsel Davranış
Anabilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim.
Katılmakta olduğunuz anket verileri yüksek lisans
tezimde kullanılacaktır ve hiçbir kurum veya kuruluşla
paylaşılmayacaktır. Bu anket 10 dakikanızı alacaktır.

Saygılarımla.

İletişim:

Tez Öğrencisi: Eda Dilara AYBER

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Nil Selenay ERDEN

Cevaplayacağınız ölçeklerin tamamında;

1=Kesinlikle Katılmıyorum

2=Katılmıyorum

3=Kararsızım

4=Katılıyorum

5=Kesinlikle Katılıyorum anlamına gelmektedir.

Psikolojik İklim

Yöneticim, iş hedeflerime nasıl ulaşacağım konusunda esnektir.	1	2	3	4	5
Yöneticim, işlerin yapılmasına yönelik sunduğum fikir ve/veya yöntemlerimi destekler.	1	2	3	4	5
Yöneticim, uygun gördüğümde işimi yapmam için	1	2	3	4	5

bana otorite verir.					
Yöneticim sık sık yeni fikirleri eleştirdiğinden dolayı sorumluluk alırken dikkatli oluyorum.	1	2	3	4	5
Sorumluluk alanım dahilinde verdiğim kararlarda bana destek vermesi konusunda yöneticime güvenebilirim.	1	2	3	4	5
Yönetimimiz, işimin nasıl yapılacağını açıklığa kavuşturur.	1	2	3	4	5
İşimde, benden beklenen iş sorumluluğu ve çaba miktarı açıkça tanımlanmıştır.	1	2	3	4	5
Bölümümdeki performans normları bize anlaşılır bir şekilde iletilir.	1	2	3	4	5
İşimde çok faydalı olduğumu hissediyorum.	1	2	3	4	5
İşimi en iyi şekilde yapmak gerçekten fark yaratır.	1	2	3	4	5
Kendimi örgütün kilit roldeki bir üyesi gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
Yaptığım iş, örgüt açısından son derece değerlidir.	1	2	3	4	5
Çalışmamın kıymetinin bilinmediğini nadiren hissediyorum.	1	2	3	4	5
Üstlerim genelde iş yapma biçimimi takdir eder.	1	2	3	4	5
Örgüt, yaptığım katkıların öneminin farkındadır.	1	2	3	4	5
İş ortamında ifade ettiğim duygular, gerçek duygularımdır.	1	2	3	4	5
İş ortamında tümüyle kendim olmakta özgür hissederim.	1	2	3	4	5

İş ortamında açıkça ifade edemediğim taraflarım yok.	1	2	3	4	5
İş ortamında gerçek duygularımı ifade etmem sorun olmaz.	1	2	3	4	5
İşim oldukça zorlayıcıdır.	1	2	3	4	5
İşimde hedeflerimi başarmak için bütün kaynaklarımı kullanırım.	1	2	3	4	5
İş-Aile Çatışması					
İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkiliyor.	1	2	3	4	5
İşime harcadığım zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı evimde yapmak istediğim bazı şeyleri yapamıyorum.	1	2	3	4	5
İşimin yarattığı stres ailevi sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
İşim yüzünden, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
Ailemin ve/veya eşimin talepleri, işimi etkilemektedir.	1	2	3	4	5
Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle, işlerimi ertelediğim olur.	1	2	3	4	5
Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam.	1	2	3	4	5
Aile hayatım yüzünden işimdeki temel	1	2	3	4	5

sorumluluklarım aksayabiliyor.					
Ailemle ilgili sıkıntılarım, iş performansımı olumsuz etkiler.	1	2	3	4	5
Toplumsal Cinsiyet Rol Tutumları					
Evlilikte çocuk sahibi olma kararını eşler birlikte vermelidir.	1	2	3	4	5
Çalışma hayatında kadınlara ve erkeklere eşit ücret ödenmelidir.	1	2	3	4	5
Dul kadın da dul erkek gibi yalnız başına yaşayabilmelidir.	1	2	3	4	5
Eşler boşandığında mallar eşit paylaşılmalıdır.	1	2	3	4	5
Mesleki gelişme fırsatlarında kadınlara ve erkeklere eşit haklar tanınmalıdır.	1	2	3	4	5
Ailede ev işleri eşler arasında eşit paylaşılmalıdır.	1	2	3	4	5
Ailenin maddi olanaklarından kız ve erkek çocuklar eşit yararlanmalıdır.	1	2	3	4	5
Ailede kararları eşler birlikte almalıdır.	1	2	3	4	5
Bir kadın ilk ilişkisini evliliğinde yaşamalıdır.	1	2	3	4	5
Erkeğin evleneceği kadın daha önce birliktelik yaşamamış olmalıdır.	1	2	3	4	5
Genç kızlar ekonomik bağımsızlıklarını kazandıklarında ailelerinden ayrı yaşayabilmelidirler.	1	2	3	4	5
Bir kadın akşamları tek başına dışarı çıkabilmelidir.	1	2	3	4	5
Bir kadın hastaneye gittiğinde kadın doktora	1	2	3	4	5

muayene olmalıdır.					
Bir genç kızın, flört etmesine ailesi izin vermelidir.	1	2	3	4	5
Bir genç kızın evleneceği kişiyi seçmesinde son sözü baba söylemelidir.	1	2	3	4	5
Kadının temel görevi anneliktir.	1	2	3	4	5
Bir erkeğin evliliği dışında ilişki yaşaması normal karşılanmalıdır.	1	2	3	4	5
Erkeğin evde her dediği yapılmalıdır.	1	2	3	4	5
Kadının çocuğu olmuyorsa erkek boşanıp tekrar evlenmelidir.	1	2	3	4	5
Evlilikte kadın istemediği zaman kocasıyla yakın teması reddetmelidir.	1	2	3	4	5
Kadının yaşamıyla ilgili kararları kocası vermelidir.	1	2	3	4	5
Evlilikte gebelikten korunmak sadece kadının sorumluluğudur.	1	2	3	4	5
Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini arttırır.	1	2	3	4	5
Kadınlar kocalarıyla anlaşamadıkları konularda tartışmak yerine susmayı tercih etmelidir.	1	2	3	4	5
Evin reisi erkektir.	1	2	3	4	5
Erkeğin en önemli görevi evini geçindirmektir.	1	2	3	4	5
Erkeğin maddi gücü yeterliyse kadın çalışmamalıdır.	1		3	4	5
Kadının yapacağı meslekler ile erkeğin yapacağı meslekler ayrı olmalıdır.	1	2	3	4	5

Kadının doğum izni alma ihtimalleri nedeniyle iş başvurularında erkekler tercih edilmelidir.	1	2	3	4	5
Bir genç kız evlenene kadar babasının sözünü dinlemelidir.	1	2	3	4	5
Alışveriş yapma, fatura ödeme gibi ev dışı işlerle erkek uğraşmalıdır.	1	2	3	4	5
Kız bebeğe pembe, erkek bebeğe mavi giysiler giydirilmelidir.	1	2	3	4	5
Ailede kazancın nasıl kullanılacağına erkek karar vermelidir.	1	2	3	4	5
Erkek statüsü yüksek olan mesleklerde çalışmalıdır.	1	2	3	4	5
Ailede erkek çocuğun öğrenim görmesine öncelik tanınmalıdır.	1	2	3	4	5
Bir erkek gerektiğinde karısına fiziksel güç uygulayabilir.	1	2	3	4	5
Evlilikte erkeğin öğrenim düzeyi kadından yüksek olmalıdır.	1	2	3	4	5
Evlilikte erkeğin yaşı kadından büyük olmalıdır.	1	2	3	4	5
Demografik Faktörler					
Yaşınız:..... Cinsiyetiniz: Kadın ☐ Erkek ☐ Medeni durum ve ev paylaşımı: ☐ Evliyim ☐ Bekarım ve tek yaşıyorum					

- ☐ Bekarım ve ev arkadaşım ile yaşıyorum
- ☐ Bekarım ve ailemle birlikte yaşıyorum
- ☐ Diğer:.....

Kaç çocuğunuz var? Yaşlarını belirtiniz?

.....

Eğitim Durumu

- ☐ İlköğretim
- ☐ Lise
- ☐ Lisans
- ☐ Yüksek Lisans
- ☐ Doktora

Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?

.....

Kaç yıldır bu kurumda çalışmaktasınız?

.....

Çalışmakta olduğunuz bölümü yazınız

.....

Araştırmamıza katkı sağladığınız ve değerli vaktinizi ayırdığınız için çok teşekkür ederiz.