

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**İŞ YAŞAM DENGESİ VE İŞ TATMİNİ: BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE KADIN
ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

ÇAĞLA AKÇİL

İstanbul, 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**İŞ YAŞAM DENGESİ VE İŞ TATMİNİ: BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE KADIN
ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

ÇAĞLA AKÇİL

Danışman: Prof. Dr. Zeki Parlak

İstanbul, 2019



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi ÇAĞLA AKÇİL'nin İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞ TATMİNİ: BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 19.07.2019 tarih ve 2019-22/7 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 26.11.2019

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Öğretim Üyesi Adı Soyadı	İmzası
1. Tez Danışmanı Prof. Dr. ZEKİ PARLAK	
2. Jüri Üyesi Doç. Dr. IŞIL KARATUNA	
3. Jüri Üyesi Dr. Öğr. Üyesi EMRE ERTAN	

GENEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı: Çağla AKÇİL

Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı: Yönetim ve Çalışma Psikolojisi

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zeki Parlak

Tez Türü ve Tarihi: Yüksek Lisans –2019

Anahtar Kelimeler: Bilişim Teknolojisi, Kadın Çalışanlar, İş Tatmini, İş-Yaşam Dengesi

ÖZET

BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM DENGESİ VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu çalışma, bilişim sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında 101 kadın bilişim sektörü çalışanıyla anket çalışması yürütülmüştür. Katılımcılara, iş-yaşam dengesi, iş-aile çatışması, iş-yaşam desteği, iş tatmini, iş-aile talepleri ve iş-yaşam zenginleştirme boyutlarına ilişkin soru formları ve demografik bilgi formu uygulanmıştır. Çevrimiçi anketler olarak katılımcılara ulaştırılan soru formlarından elde edilen veriler karşılaştırmalı ve ilişki analiz yöntemlerine tabi tutulmuştur.

Araştırmada elde edilen bulgulara göre, demografik ve işle ilgili değişkenler bakımından katılımcıların iş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı saptanmıştır. İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasındaki korelasyon bulgularına göre, iş-yaşam dengesi ile iş-yaşam zenginleştirme arasında pozitif ilişki saptanmıştır. Ayrıca, iş-yaşam dengesi boyutu ile iş-aile talepleri arasında negatif korelasyon saptanmıştır. Ayrıca, iş tatmini boyutu ile iş-yaşam zenginleştirme negatif; iş-yaşam destek alt boyutu pozitif ilişkili saptanmıştır. Değişkenlerin yordayıcı analiz bulgularına göre, iş-yaşam dengesi, iş-aile talepleri boyutu tarafından negatif düzeyde

yordanmaktadır. İş-aile taleplerinin yüksek oluşu kadın çalışanların iş-yaşam dengesinin düşüşünü anlamlı düzeyde yordadığı saptanmıştır.

Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda, bilişim sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini ile ilişkili faktörler incelenmiş olup, kadınların söz konusu sektörde daha verimli olabilmeleri adına göz önünde bulundurulabilecek sonuçlar incelenmiştir. İleri çalışmalarda kadınların farklı sektörlerde iş hayatına katılımı ve bu katılımın örgütsel sonuçlarının ele alınabileceği düşünülmektedir.

GENERAL INFORMATION

Name and Surname: Çağla AKÇİL

Field: Labour Economics and Endustrial Relationships

Programme: Management and Labour Psychology

Supervisor: Prof. Dr. Zeki Parlak

Degree Awarded and Date: Master's Degree – 2019

Keywords: Information Technologies, Women Employees, Work-Life Balance, Work Satisfaction

ABSTRACT

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK-LIFE BALANCE AND WORK SATISFACTION OF WOMEN EMPLOYEES IN I.T. SECTOR

This study aims to investigate the relationship between work-life balance and job satisfaction of women working in the informatics sector. In the scope of the study, 101 female IT sector employees have conducted a survey. Questionnaires and demographic data form regarding the dimensions including work-life balance, work-family conflict, work-life support, job satisfaction, work-family demand and work-life enrichment were applied to the participants. The data obtained from the questionnaires delivered to the participants as online surveys were subjected to comparative and relational analysis methods.

According to the findings of the study, it was found that the job satisfaction and work-life balance dimensions of the participants differed significantly in terms of demographic and work-related variables. According to the correlation between the job satisfaction and work-life balance dimensions, work-life balance and work-life enrichment positive relationship were found. In addition, there was a negative correlation between work-life balance and work-family demands. In addition, work-life enrichment was negatively correlated with job satisfaction; Besides, work-life support was positively correlated with

job satisfaction. According to the predictive analysis of the variables, work-life balance is predicted negatively by the size of the work-family demands. Higher demands of work-family was found to significantly predict the decrease in the work-life balance of female employees.

In the light of the findings obtained in the study, the factors related to work-life balance and job satisfaction of women working in the informatics sector were examined and the results that could be taken into consideration for women to be more productive in the said sector were examined. In advanced studies, it is thought that participation of women in business life and organizational results in different sectors can be addressed.

ÖNSÖZ

21. yüzyılda yaşanan büyük değişiklikler sonucunda kadın istihdamının yaygınlaşması ve çift gelirli aile modelini gelişmesi ile, bir kavram olarak iş-yaşam dengesi ön plana çıkmıştır. Buna paralel olarak teknolojinin büyük bir hızla gelişmesi, bilişim sektöründe hizmet veren birçok orta ve büyük ölçekli firmanın ortaya çıkmasını sağlamıştır. Sektörün dinamikleri gereği kadın çalışanların bu alanı daha az tercih etmeleri ve çok az kadın istihdam edilmesi gibi faktörler bilişim sektöründe kadın çalışanların iş-yaşam dengesini etkileyen faktörlerin önemini ortaya koymaktadır.

Bu çalışma, bilişim sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemeyi ve kadınların iş-yaşam dengesini farklı boyutları ile ele almayı amaçlamaktadır.

Lisans ve Yüksek Lisans öğrenimim boyunca ve yüksek lisans tezimi yazdığım süre boyunca bilgi ve tecrübeleriyle yardımcı ve desteğini esirgemeyen, değerli öneri ve katkılarıyla bana yol gösteren, emeği ve sabrı için hocam Prof. Dr. Zeki Parlak' a gönülden şükranlarımı sunuyorum.

Tüm eğitim hayatım boyunca, maddi ve manevi destekleri ile her zaman yanımda olan, fedakârlıklarını asla ödeyemeyeceğim, bu günlere ulaşmamda büyük katkıya sahip aileme gönülden teşekkürü borç bilirim.

İstanbul, 2019

Çağla AKÇİL

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLO LİSTESİ	xi
ŞEKİL LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1	4
İŞ YAŞAM DENGESİ VE İŞ TATMİNİ	4
1.1.İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMI	4
1.2. İş-Yaşam Dengesine Yönelik Etkileşim Teorileri	13
1.2.1. Bölünme Kuramı	13
1.2.2. Araçsallık Kuramı	13
1.2.3. Çatışma Kuramı	13
1.2.4. Yayılma/ Taşma Kuramı	14
1.2.5. Telafi Kuramı	15
1.2.6. Uygunluk Kuramı	15
1.2.7. Kaynakları Koruma Kuramı	16
1.2.8. Arttırma ve Kıtlık Kuramı	16
1.2.9. İş ve Aile Sınır Teorisi	17
1.2.10. Sistem Yaklaşımı	18
1.3. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Unsurlar	18
1.3.1. Örgütsel Faktörler	18
1.3.1.1. Rol Çatışması	18
1.3.1.2. Kişilerarası Çatışma	19
1.3.1.3. Yönetime Katılım	19
1.3.1.4. Yönetim Tarzı	20

1.3.1.5. Aşırı İş Yükü	20
1.3.1.6. Fiziki Mekân ve Çevre Şartları	21
1.3.2. Kişisel Etkenler.....	21
1.3.2.1. Cinsiyet	21
1.3.2.2. Kariyer Planlama.....	22
1.3.2.3. Eğitim.....	23
1.3.2.4. Medeni Durum	23
1.4. İş-Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Öneriler	24
1.5. İş Tatmini Kavramı	25
1.5.1. İş Tatmini ile İlişkili Motivasyon Kuramları.....	28
1.5.1.1. Temel İçerik Kuramları.....	28
1.5.1.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi	28
1.5.1.1.2. McGregor'un X ve Y Kuramı	30
1.5.1.1.3. Herzberg'in İki Faktörlü Teorisi	30
1.5.1.1.3. Başarı İhtiyacı ve Temel İhtiyaç Teorisi	31
1.5.1.2. Süreç Kuramları	32
1.5.1.2.1. Beklenti Teorisi	32
1.5.1.2.2. Eşitlik Teorisi	33
1.5.1.2.3. Tutarsızlık Teorisi	34
1.5.1.2.4. Hedef Belirleme Kuramı	34
1.5.1.2.4. Diğer Kuramlar.....	34
1.6. İş Tatminini Etkileyen Faktörler	35
1.6.1. Çevresel faktörler	36
1.6.1.1. Çalışma Koşulları.....	36
1.6.1.2. Kişisel Gelişim	36
1.6.1.3. Ödüller.....	36
1.6.1.4. Süpervizyon.....	36

1.6.1.5. Çalışma Arkadaşları	37
1.6.1.6. İletişim.....	37
1.6.2.Kişisel Faktörler	37
1.6.2.1. Cinsiyet	37
1.6.2.2. Eğitim Seviyesi	37
1.6.2.3. Kıdem.....	38
BÖLÜM 2.....	39
ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN.....	39
2.1. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri.....	39
2.2. Teorik Yaklaşımlar	42
2.2.1. İş-Boş Zaman Seçimi Kuramı	42
2.2.2. Hane Halkı Üretim Kuramı	43
2.2.3. İnsan Sermayesi Kuramı.....	44
2.3. Kadınların İş Gücüne Etki Eden Faktörler	45
2.3.1. Ekonomik Gelişmişlik Düzeyi.....	45
2.3.2. Eğitim	45
2.3.3. Diğer Demografik Faktörler	47
2.4. Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı.....	48
2.4.1. Resmi Ayrımcılık	49
2.4.2. Gayriresmi Ayrımcılık.....	51
2.5. Cam Tavan Sendromu (Glass Ceiling Syndrome) Kavramı	52
2.6. Cam Tavanın Kadınlar İçin Nedenleri ve Etkileri.....	52
2.7. Cam Tavanı Kadınlar İçin Azaltma Stratejileri.....	54
2.8. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Politikalar	54
BÖLÜM 3	62
BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA.....	62
3.1. Araştırmanın Konusu.....	62

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	62
3.2.1. Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular	63
3.3. Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri.....	63
3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	66
3.5. Araştırmanın Modeli.....	66
3.6. Veri Ölçüm Araçları	67
3.7. Veri analizi	67
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	67
BULGULAR	68
DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	81
KAYNAKÇA	85
EKLER	98
EK-1. Demografik Bilgi Formu.....	98
EK-2. İş-Aile Çatışması.....	100
EK-3. İş-Aile Talepleri	102
EK-4. İş Tatmini	103
EK-5. İş-Yaşam Dengesi	104
EK-6. İş-Yaşam Zenginleştirme	105
EK-7. Aile Tatmini	107

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Ölçeğin Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular	63
Tablo 2. Demografik Değişkenlerin Betimleyici İstatistikleri.....	68
Tablo 3. İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri	69
Tablo 4. İş Tatmini ve İş-Yaşam Dengesi Boyutlarının Arasındaki Korelasyon Analizi	70
Tablo 5. Yaş Değişkenine Göre Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Boyutlarının Karşılaştırılması.....	71
Tablo 6. Medeni Durum Değişkenine Göre Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Boyutlarının Karşılaştırılması	73
Tablo 7. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Boyutlarının Karşılaştırılması.....	74
Tablo 8. Mesai Türü Değişkenine Göre Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Boyutlarının Karşılaştırılması.....	75
Tablo 9. Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Sayısı Değişkenine Göre Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Boyutlarının Karşılaştırılması	77
Tablo 10. İş-Yaşam Dengesi Boyutunun Diğer İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Boyutlarıyla Yordayıcı Regresyon Analizi.....	78
Tablo 11. İş Tatmini Boyutunun Diğer İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Boyutlarıyla Yordayıcı Regresyon Analizi.....	79

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Hayat Dengesi Modeli	7
Şekil 2. İş ve Ayrı Alanlarda Değişim	9
Şekil 3. Ayrı Alanlar Modeli	11
Şekil 4. Sınır Teorisi Modeli	17

GİRİŞ

20. Yüzyılın son dönemlerinde sanayi toplumlarının sosyo-ekonomik yapılarını tamami ile değiştiren bir dönem yaşanmaktadır. Bu yaşanan değişiklikler ile birlikte aile, üretim yeri, teknoloji, toplum, aile, toplumdaki cinsiyet rolleri sarsılmaktadır. Bu değişikliklerle birlikte tek kişinin kazancı ile ailelerin yaşamlarını idame etmesi zorlaşmıştır. Buna paralel olarak kadının istihdama katılımı gerekli olmuştur. 1970'li yıllarda piyasa ekonomisinde yaşanan değişiklikler, çalışma hayatına da yansımış, bunun sonucunda kadınların istihdamdaki payları büyük ölçüde artmıştır. Kadının alışma yaşamına girmesi ile iş-aile yaşamındaki dengeler ve sorumluluklar tamami ile değişmiştir. İstihdamın kadınlaşması ile birlikte, çift kariyerli ve tek ebeveynli ailelerin sayısında artış görülmüştür. Tüm bunların sonucu olarak ilk kez, iş ve aile yaşamındaki sorumlulukların birlikte üstlenilmesi sebebiyle ortaya çıkan çatışmanın minimuma indirilmesi anlamına gelen iş-yaşam dengesi sorunsalı önemli bir konu haline gelmiştir. Günümüzde iş-yaşam dengesi gerek akademik tartışmalarda, gerek sosyal politikada en çok tartışılan konulardan biri durumundadır.

İş-yaşam dengesi konusu gereği örgütsel davranış, psikoloji, sosyal psikoloji, örgütsel psikoloji, işletme yönetimi, hukuk ve sosyoloji gibi birbirinden farklı disiplinleri barındırması sebebi ile çok karmaşık bir kavramdır. Bu sebeple iş-yaşam dengesinin ortak bir tanımı yoktur ve çok farklı tanımlamalar yapılmaktadır. İş-yaşam dengesi tanımı yerine iş-aile atışması, iş-aile yaşamının uyumlaştırılması gibi kavramlar da literatürde yer almaktadır.

İş-yaşam dengesi kavramı iş ve aile yaşamındaki sorumluluklarımızdan dolayı ortaya çıkan çatışmayı çözümlemeye yönelmektedir. Bu atışmanın özümlemesi aynı zamanda çok önemli bir sosyal politika konusudur. Aile bireylerinin iş ve aile rolleri arasında atışması yaşanması, çalışanların iş-yerindeki verimliliğini, işin ve aile yaşamının kalitesini olumsuz etkilemektedir. Günümüzde giderek önem kazanan iş-yaşam dengesi sorunu için gerek sosyal politika bağlamında, gerek kurumsal düzeyde iyileştirme çabaları mevcuttur.

21.yüzyılda toplum yapısının değişmesi ile birlikte aile ve iş kavramları yeniden tanımlanmaktadır. Aile yapısındaki kadın ve erkeğin rollerin çoklu rollerine paralel olarak dengenin ne olduğuna dair sınırların belirsiz olduğu ifade edilmektedir.

İş yaşam dengesi ile ilgili politika uygulamaları genel olarak esnek çalışma uygulamaları ebeveyn izinleri, bakım hizmetleri (çocuk) ve esnek çalışma düzenlemeleri gibi uygulamalardan oluşmaktadır. Bu politikaların uygulanması, ülkelerin gelişmişlik düzeyi ve sosyal politika uygulamaları ve birçok sosyal faktör ile doğrudan ilişkilidir.

Bu tez küreselleşmenin etkileri ile şekillenen ailenin, yeniden dönüşümü ile birlikte kadının iş ve aile sorumluluklarından kaynaklı iş-yaşam dengesi sorunsalını detaylı olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma, erkek çalışanların çoğunlukta olduğu ve kadın çalışanların azınlıkta olmakla beraber son dönemlerde artış gösterdiği bilişim sektöründe iş yaşam dengesi-iş tatmini arasındaki ilişkiyi diğer bireysel ve sosyodemografik değişkenlerin ele alınması ile çok yönlü olarak incelemektedir.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini kavramları üzerinde durulmuştur. İş yaşam dengesine yönelik geliştirilen etkileşim teorileri, iş yaşam dengesini etkileyen unsurlar çok boyutlu olarak incelenmiş ve iş-yaşam dengesine yönelik önerilere yer verilmiştir. İş tatmini kavramı ile ilgili literatürde çok farklı tanımlamalar yapılmaktadır. Yaygın olarak bireyin işten beklentilerinin gerçekleşmesini sağlama, doyuma erme tanımı kullanılmaktadır. İş tatmini ile iş-yaşam dengesi kavramları etkileşim içerisinde dirler. Bu sebeple iş tatminini açıklayan kuramlar detaylandırılmıştır.

İkinci bölümde, çalışma yaşamında kadının yeri ve kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı üzerinde durulmuştur. Kadınların işgücüne katılımı ile birlikte yaşanan sosyo-kültürel ve sosyo ekonomik değişiklikler ile ortaya çıkan ve kadın emeğinin analizinde kullanılan temel teoriler incelenmiştir. Bu bölümde son olarak çalışma yaşamında kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve bu ayrımcılığı azaltmaya yönelik toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik uygulanan politikalar üzerinde durulmuştur.

Üçüncü bölümde, Bilişim sektöründe çalışan kadınlara yönelik yapılan araştırmada iş tatmini ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu araştırmada Shiels (2014) tarafından geliştirilen birden fazla boyut kapsayan anket formları kullanılmıştır. Bu boyutlar; iş tatmini ve iş yaşam dengesi kavramı, iş aile çatışması ve iş zenginleştiricileridir. Bilişim sektöründe çalışan kadınlara yönelik yapılan bu araştırmada, iş-yaşam dengesi ve iş tatminini etkileyen birden fazla boyurun ele alınmasıyla, elde edilen bilgiler doğrultusunda etkin ve gerekli stratejilerin oluşturulması hedeflenmektedir.

BÖLÜM 1

İŞ YAŞAM DENGESİ VE İŞ TATMİNİ

1.1.İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

İş ve aile çoğu insan için en önemli alanlardan ikisidir (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011, s.701). Sanayileşme sonrasında yaşanan ekonomik,kültürel ve sosyal değişiklikler, bireylerin ihtiyaçlarını farklılaştırmış ve arttırmıştır. Bununla birlikte bireyler daha uzun saatler çalışmak zorunda kalmıştır. Kadının da çalışma hayatına girmesi ile birlikte İş-Yaşam dengesi kavramı ortaya çıkmaktadır. Aile yaşantıları ile işleri arasında denge kurmakta zorlanan bireyler hem iş hem aile yaşantılarında tatminsizlik yaşamaktadırlar. Literatürde denge kavramı ve dengenin ne olduğuna dair birçok farklı tanım ve tartışma bulunmaktadır.

İş yaşam dengesi kavramı farklı bilimsel disiplinlerin ilgi alanına girmesi, bireysel, toplumsal ve orgütsel boyutlara sahip olması sebebiyle son yıllarda akademik gündemde yoğun bir şekilde tartışılmasına rağmen, kavramın sınırları ve anlamları üzerinde fikir birliğine varılamamıştır. Kısmen kavramın karmaşık olması, kısmen de her bir disiplinin, kurumun ve yazarın farklı bir yaklaşımda bulunması sebebiyle bu fikir ayrılıkları yaşanmaktadır ve iş-yaşam dengesi, son derece karmaşık ve tartışmalı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Kul Parlak, 2016, s.7). İş-yaşam dengesi kavramının önemli boyutlarından biri olan ‘yaşam’ ise, işin dışında ev ve aile yaşantısında yer alan herşey olarak belli belirsiz bir tanıma sahiptir(Kul Parlak, 2016, s.8).

İş-yaşam dengesi algısı kişiden kişiye değişebilmektedir. İş-yaşam dengesi uygulamaları ilk kez 1986 yılında ortaya çıkmıştır. Fakat temeli 1930'lara dayanmaktadır. 2.Dünya Savaşı'ndan önce, W.K.Kellog adında bir şirket çalışanların iş-yaşam dengelerini gözlemek için ilk kez, üç adet sekiz saatlik vardiya yerine dört adet altı saatlik vardiya oluşturmuş ve bu vardiya düzenlerinin çalışanları nasıl etkilediğini gözlemlemişlerdir(Küçükusta, 2007, s.35).

İş Yaşam Dengesi, kişinin iş ve iş hayatındaki roller arasında çatışmanın olmaması veya asgari düzeyde olması olarak tanımlanır(Clark , 2000, s.89). İş yaşam dengesi bireyin kişisel ihtiyaçları ile iş ve aile hayatından gelen taleplerin uyumlu hale gelmesi ile sağlanmasıdır. (Pichler, 2009, s. 451) İş yaşam dengesi bireyin iş ve iş dışındaki aktiviteleri üzerinde kontrol sahibi olmasıdır(Barnett, 1999, s.152).

İş-yaşam dengesi kavramı hem iş hem de aile yaşamı ile ilgili araştırmaların odağında olması sebebiyle,literatürde farklı alanlarda kullanılmaktadır. İş-yaşam dengesi kavramı psikoloji, sosyal psikoloji, örgütsel psikoloji ve sosyoloji gibi disiplinlerde çok boyutlu olarak incelenmektedir. Bu kavram, Psikoloji ve sosyal psikoloji disiplinlerinde genel olarak iş-aile güçlendirmesi ve iş-aile çatışmasına yönelik çalışmalar ve bunların işletme ve birey üzerindeki sonuçlarıyla ilgilenmekle birlikte, sosyal psikolojide değişik gruplar için hayatın farklı aşamalarında farklı şeyleri ifade eden karmaşık bir olgu olarak ele alınmaktadır. Çalışanlar için iş yaşam dengesi “iş ve aile sorumluluklarını yönetebilme ikilemi”, işverenler için ise “çalışanların iş yerindeyken işlerine odaklanmalarını sağlayacak bir şirket kültürü oluşturma” anlamlarına gelmektedir. Sosyal psikologlar bireyin iş ve aile hayatından eşit düzeyde memnuniyet duymasının iş-yaşam dengesi kavramını açıkladığını ifade etmektedir(Maxwell ve McDougall, 2004, s.378-380).

Literatürde İş-yaşam dengesi kavramını açıklamak isteyen ve bu kavramla doğrudan ilişkili çeşitli kavramlar ve tanımlar bulunmaktadır (Lockwood, 2003, s.3):

- **İş/Aile Dengesi:** Geçmiş yıllarda kullanılan bir ifadedir. Günümüzde genellikle iş-yaşam dengesi kavramı kullanılmaktadır. Böylelikle kavramın sınırları genişletilmiştir. İş-yaşam kavramıyla birlikte, esnek çalışma koşulları, yaşam dengesi, yaşam kalitesi gibi konular gündeme gelmektedir.
- **İş/Aile Çatışması:** İş sorumlulukları ve aile sorumlulukları arasındaki değişen önem derecesini ve bunun sonucunda yaşanan çatışmayı ifade etmektedir.
- **Çalışan Açısından İş-Yaşam Dengesi:** İşin gereksinimleri ile aile yaşamı arasındaki ikilemi anlatmaktadır.
- **İşveren Açısından İş-Yaşam Dengesi:** İşverenin, çalışanların işlerine daha iyi odaklanmalarını sağlayacak, destekleyici bir örgüt kültürü yaratma çabalarını ifade etmektedir.

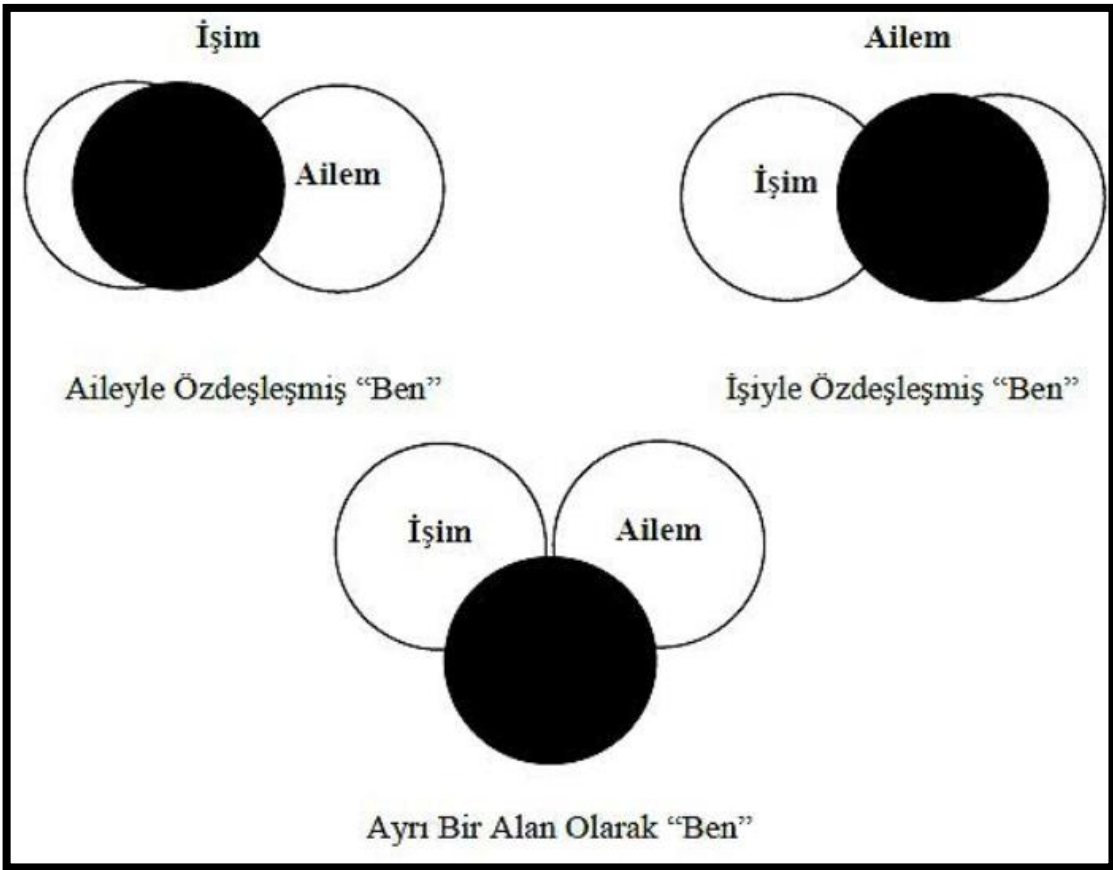
- **Aile-Destek Fırsatları:** İşletme tarafından sunulan, çalışanların işlerini ihmal etmeden, kişisel ve ailevi sorumluluklarında kolaylık sağlamalarına yönelik fırsatlardır.
- **İş-yaşam Programları:** Çalışan bireyin kişisel sorumluluklarını destekleyici, işverenin çoğunlukla maddi ya da zamansal yatırımlarla desteklediği programlara denir.
- **İş-Yaşam Girişimleri:** Örgüt tarafından oluşturulan, çalışanların kişisel ya da ailesel işleri ile birlikte işyerindeki işlerini de yapmalarını sağlayan esnekliğe dayalı kurallardır.
- **İş/Aile Kültürü:** Şirket kültürünün, çalışanların ailesel sorumluluklarına saygı göstererek, desteklediği, işverenin çalışanla işbirliği içinde, çalışanın kişisel ve işle ilgili ihtiyaçlarını düzenlediği boyutudur.

Günümüzde iş-yaşam dengesi hem organizasyonlar hem de çalışanlar için büyük öneme sahiptir. İş yaşam dengesi kavramını iş, özel yaşam ve denge olmak üzere üç önemli unsur oluşturmaktadır;

- **İş:** Bireyin topluma kabul edilmesini sağlayan ve statüsünü belirleyen, kendisi ile ve diğer bireylerle ilişkilerini güçlendiren, bireyin hayatını sürdürebilmesi için yaptığı, sağladığı maddi imkanlar ile bireylerin sosyal hayatını da şekillendiren her türlü bedensel ve zihinsel uğraş “iş” olarak tanımlanır(Aytaç, 2005, s.2).
- **Özel Yaşam:** Bireylerin iş yeri dışındaki yaşamı ve sorumlulukları özel yaşamı oluşturmaktadır.
- **Denge:** Denge kişiden kişiye değişebilen bir algıdır. Dengenin ne olduğunu belirleyici olan bireylerin kendi bakış açılarıdır. Yaşamın her alanındaki (gerek iş, gerek özel yaşam) farklı taleplerin karşılanması içermektedir.

Kişi nesnel veya objektif bakış açısıyla, algılarından bağımsız olarak sorgular. Eğer kişi gün içerisinde 10 saatten 2 saatini evde, 8 saatini işte geçiriyorsa nesnel olarak iş-yaşam dengesine sahip olmadığı düşünülebilir. Bireyin işine veya özel yaşamına ayırdığı zaman ve enerji gibi kaynakların miktarı nesnel bakış açısında önem taşımaktadır. Özne olarak denge ise, doğrudan kişinin kendisini nasıl hissettiğidir. Kişinin kendi içerisinde yaşadığı ve yaşadığını varsaydığı unsurdur(Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007, s.37).

Şekil 1. Hayat Dengesi Modeli



Kaynak: Kirchmeyer, C, "Work-Life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers Time", **Trend in Organizational Behaviour**, No 7, 2000, s.79.

"Ben" ögesi bu görüşün atladığı önemli bir ögedir.. Şekilde görüldüğü gibi birey hem iş hem de aile taleplerini karşılayabilmek için çeşitli roller üstlenmiştir ve bazen bu roller arasında çatışma yaşayabilmektedir. Özellikle bireyler kariyerlerinin ilk dönemlerinde işlerine çok önem verirler, bu dönemde birey kendisini işiyle özdeşleştirir. Ailenin ön plana çıktığı durumlarda ise birey "ben" ögesini ailenin bir parçası olarak özdeşleştirir. İş ve ailenin dengede olduğu ya da dengeye yakın olduğu dönemlerde, bireyin beklentileri de artmaya başlar; hobiler, sağlık gibi. Böylece, 'ben' ögesi de ayrı bir alan olarak ortaya çıkmıştır (Lockwood, 2003, s. 3).

1.1.1. İş -Yaşam Dengesinin Kuramsal Olarak Değerlendirilmesi

Günümüzde iş-aile arasındaki etkileşim, kadınların iş gücüne katılması, çift gelirli ailelerin sayısının artması gibi durumlarla birlikte iş-yaşam dengesi konusu tartışılmaktadır.

İş aile yaşamını şekillendiren ilk büyük dönüşüm sanayi devrimi ile başlamıştır. Toplum sosyo-ekonomik olarak büyük bir dönüşüm yaşamış ve erkek egemen sosyal düzeni güçlendiren politik liberalizm ile piyasalar bireyselleştirilmiştir. Politik liberalizmin temeli bireysel özgürlük, dayanak noktası ise ‘‘bırakınız yapsınlar, bırakınız etsinler’’ sloganıdır (Hayek, 1999, s.171). Bu dönemde ideal aile tipi; erkeğin istihdam ve politika gibi kamusal alanlarda daha baskın bir biçimde yer aldığı, buna karşın kadının ise ev işi ve çocuk bakımından sorumlu olduğu bir düzendedir. Fordist üretim biçimi de ‘‘Ayrı Alanlar Yaklaşımını’’ güçlendirmiştir. 1970’lere kadar kadının çalışmasının aile hayatını olumsuz etkileyeceği görüşü yaygındı. 1970’ler sonrasında yaşanan sosyo ekonomik değişikliklerle kadın emek piyasasına girdi. Zamanla erkeğin de iş-yaşam dengesinin önemli bir parçası olduğu ve kadının ailenin refahında önemli rol oyanayabileceği kabul edilmeye başlandı(Kul Parlak, 2016, s.68).

Gerek iş yaşamı gerek özel yaşamın daha kaliteli olması amacı ile son 30 yılda iş-yaşam dengesinin nasıl sağlanacağına dair çeşitli düşünceler öne sürülmektedir. 20. Yüzyılı karakterize eden tam zamanlı bir işte erkeğin ekmek kazandığı aile modeli çözülmektedir. 21. Yüzyılda kadının çalışma hayatına aktif olarak girmesi ile birlikte ailede işbölümü farklılaşmış ve kadın ve erkeğin rolleri değişmiştir.

İş-yaşam dengesi aşağıda farklı bakış açılarından ele alınacak ve kuramsal olarak tartışılacaktır. Bu önemli kuramlar: Rol kuramı, bölünme kuramı, yayılma kuramı, uygunluk kuramı, telafi kuramı, araçsallık kuramı, kaynakları koruma kuramı, merkezi yaşam ilgisi kuramı, çatışma kuramı, arttırma ve kıtlık kuramı, sınır kuramı ve sistem kuramıdır.

1.1.1.1.Ayrı Alanlar Yaklaşımı (Rol Kuramı)

Rol Kuramı ilk olarak 1950’lerde Parsons ve Merton adlı iki sosyolog tarafından ortaya konmuştur. İleriki dönemlerde Parsons’un rol yorumları, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanına Kahn ve arkadaşları tarafından başarıyla aktarılmıştır(Kahn, Wolfe, Quinn, Snoe ve Rosenthal, 1964, s.242).

Örgütsel rol; çalışanlar arasında işbirliği sağlayan, çalışanların davranışlarını ve gerçekleştireceği eylemleri belirleyen, algı farklılıklarından dolayı değişebilen ama standardı olması gereken, çalışanlar arasındaki etkileşim ile örgüt yapısı arasındaki ilişkiyi belirleyen davranışlardır(Wilson ve Rosenfeld, 1990, s.126).

Örgütsel rol süreci modeli, çalışanlara rollerin hangi şekilde ulaştığını ve ulaşan rollerin çalışanlar tarafından nasıl uygulandığını ve davranışlarına ne şekilde yansıtıldığını anlamaya çalışmaktadırlar. Bireylerin iş ve iş dışı hayatlarında çeşitli rolleri vardır (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoe ve Rosenthal, 1964, s. 242). Birey iş yerinde (standartlaşmış rollerin olduğu biçimsel yapıli örgütlerde), başka ortamlarda olduğu kadar rolünü ortaya koyacak şekilde yerine getirme özgürlüğüne sahip değildir(Katz ve Kahn , 1977, s.57).

Şekil 2. İş ve Ayrı Alanlarda Değişim

AŞAMA	ZAMAN SURECİ	İŞ VE AİLE ALANLARINDA DEĞİŞİM
1.Aşama	Toplumsal yaşamın ilk yılları	Geçimin sağlanması için ailenin tümünün çalışması
2.Aşama	Sanayileşme öncesi	İş ve aile yaşamının kısmen ayrılması
3.Aşama	Sanayi Devrimi 1800'lerin ortaları	İş ve aile yaşamının keskin bir şekilde ayrımı, erkek işçinin işgücünde baskın konuma gelmesinin başlangıcı
4.Aşama	18.yüzyılın sonu 19.yüzyılın başı arası	İşbölümüne göre iş ve ailenin ayrı alanlar haline gelmesi
5.Aşama	19.yüzyılın başı ile 1950 arası	Erkeğin ekmek kazandığı aile modelinin egemenliği
6.Aşama	1950'ler ve 1980'ler başı arasındaki dönem	Erkeğin ekmek kazandığı aile modelinin azalması, iki gelirli aile modelinin yükselişi ve iş-yaşam dengesi uygulamalarının başlaması
7.Aşama	1980'ler 2008 arası	Kadının işgücüne katılımının artması ve iş-yaşam dengesi uygulamalarının önemli derecede büyümesi
8.Aşama	2008 sonrası	İş yaşam dengesi ile ilgili değişimler

Kaynak: Naithani Pranav, "Overview of Work-Life Balance Discourse and its Relevance in Current Economic Scenario", Asian Social Science, Vol 6, No 6, 2010, s:148.

Sanayi devrimi ile ortaya çıkmış bu yaklaşım iş ve ailenin birbirinden ayrı alanlar olduğunu savurur. Sanayi devrimi ile tarım toplumundan üretim toplumuna geçilmiş, fabrika sistemine geçiş ile toplumların sosyal, ekonomik, politik ve kültürel yapılarını tamamiyle değiştirmiştir (Kul Parlak, 2016, s.69).

Şekil 2’de iş ve aile alanlarında yaşanan tarihsel değişim ele alınmıştır. 1. Aşama geleneksel tarım toplumunu ifade etmektedir ve geleneksel tarım söz konusudur. Geçimin sağlanması için aile bireylerinin tümünün çalışması gerekmektedir. Bu toplum biçiminde işbölümü cinsiyete dayalı değildi. Bu dönemde kadının emeği iktisadi olarak değer taşımakla birlikte hanehalkı tarafından kabul edilmiştir (Raymond, 1974, s 9).

Şekilde 2. Aşamada ise iş ve aile yaşamının kısmen ayrıldığı sanayileşme öncesi dönem gösterilmektedir. Bu dönem merkantilist döneme de denk gelmektedir. Bu dönemde eve iş verme sistemi yaygındır. Eve iş verme sistemine (putting out) “Manifaktür” de denmektedir. İş bölümü erkek, kadın ve çocuklar arasında yapılır. Bu açıdan lonca sistemi ile benzerlik göstermekle birlikte farkı iş bölümünün olması ve erkek, kadın ve çocukların aynı anda farklı işler yapmasıdır (Lordoğlu ve Törüner, 2001, s.16-17).

Üretim araçlarının gelişmesi ile makineler gelişmeye başlamış ve manifaktür dönemin sona ermesini hızlandırmıştır (Lordoğlu & Törüner, 2001, s. 17). Manüfaktür üretim biçimini oluşturan el emeği, makinelere geçmiş, üretim makineleşmiştir. Bu dönemde James Watt’ın buhar makinesinin icadı ve bunun pamuk işleminde kullanılmasıyla fabrika üretimi yaygınlaşmıştır (More, 1989, s.54-56).

Şeklin 3. Aşamasını gösteren dönemde fabrika üretimine geçişle birlikte sanayi devrimi gerçekleşmiş, modern toplumun yapıtaşları oluşmaya başlamıştır. Bu dönemde iş artık evde değil fabrikalardadır ve iş ve aile alanları gerek coğrafi gerek sembolik olarak ayrılmıştır (Kanter, 1993, s.31-30). Aile ve işin mekansal ayrımı ilk kez fabrikalaşma ile ortaya çıkmıştır. Artık modern toplumda gündelik yaşam zamansal ve mekansal kriterlere göre “iş-yaşamı” ve “iş-dışı yaşam” olarak iki farklı alana bölünmüştür (Kul Parlak, 2016, s 71).

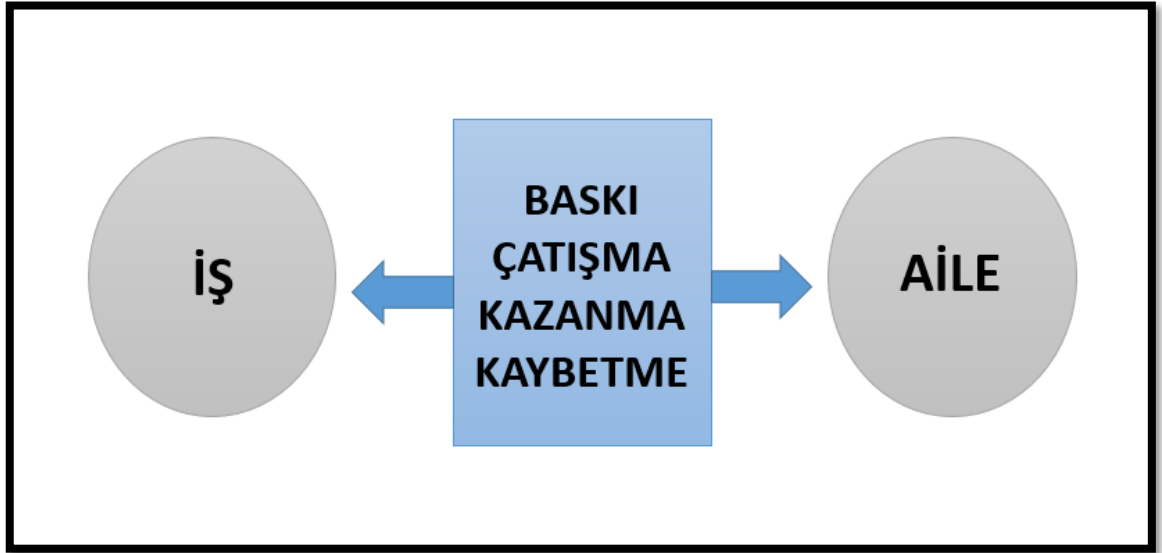
İş ve yaşamın ayrıştığı Fordist dönem şekilde 4. Aşamaya denk gelmektedir. Bu dönemde, tam zamanlı erkek çalışanlar istihdam edilmekteydi. Bu geleneksel istihdam biçiminin yer aldığı dönemde büyük ölçekli üretim yapılmaktaydı (Kul Parlak, 2016, s.71).

Şeklin 5. Aşamasında ise, cinsiyete dayalı işbölümü arasındaki sınırlar daha da netleşmiş, bunun sonucunda iş ve aile birbiri ile çatışmakta olan, ayrı alanlar olarak görülmeye başlanmıştır.

Reskin ve Padavice göre;

“Erkeğin ücretli bir işte, tam zamanlı, kadının da evde ailesi için çalışması temeline oturan cinsiyete dayalı işbölümü, standart istihdama göre işçileri konumlandırmıştır. Geleneksel istihdamda daimi işçi erkektir ve bu erkeklerin evde kalan eşleri vardır. Bu varsayıma göre, işçiler diğer bir ifadeyle erkek çalışanlar, ev sorumluluklarından muaf tutulduklarından dolayı günde 12-14 saat çalışmaktadırlar. Ayrıca bu varsayım, kadının ücretli bir işte çalıştığına bile ev işlerinin kadının sorumluluğunda olduğuna dair inancı da desteklemektedir” (Reskin ve Padavic, 2002, s.26).

Şekil 3. Ayrı Alanlar Modeli



Kaynak: Rosalind C. Barnet, (1999), “A New Work-Life Model for the Twenty-First Century”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, No.562, 1999, s.146.

Kadın ve erkeğin sorumluluklarının olduğu alanların keskin sınırlar ile ayrılması ‘‘ayrı alanlar’’ alt yapısını oluştura anlayıştır. Bu dönemde, sevgi verme ve ailenin kadına ait bir alan, başarılı olma ve üretimde yer almak erkeğe ait bir alan olarak atfedilmesi ile her iki cinsiyetin sorumlulukları ve kişilikleri arasındaki ayrım çok belirginleşmiştir. İdeal kadın; namuslu, saygılı, evcimen ve itaatkar ve kendini eşine ve çocuklarına adamıştır. İdeal erkek ise; ailesinin maddi ihtiyaçlarını sağlar ve çalışır (Coltrane, 2000, s.75-87).

Şekil 3’te bu dönemde kadına yönelik olan bütün tutum ve davranışlar, kadının hem iş hem aile alanında olmadığı ile ortaya çıkacağına inanılan (günümüz toplumunda hala devam eden) endişeleri göstermektedir. Ayrı alanlar yaklaşımı kadını bir birey olarak arka plana atarak, kadın bireysel kariyer sahibi olmak istediğinde ailesi yerine ‘‘kişisel kariyer’’ tercih edecek gibi bir anlayış söz konusudur. Kadının bu durumda rol çatışması yaşaması kaçınılmazdır. Kadının sahip olduğu enerji miktarı ile sınırlıdır ve kadın çalışması durumunda annelik rolüne yeterli enerji harcayamayacağı gibi, annelik rolüne harcadığı enerjiden dolayı da işinde başarılı olmak için gerekli enerji ve zamanı sağlayamayacaktır (Barnett, 1999, s.146-147).

1970’li yıllara gelindiğinde yaşanan sosyo-ekonomik değişikliklerle, özelliklerle kadınların ve çocuk sahibi kadınların çalışma hayatına katılımının artması ile ayrı alanlar yaklaşımı önem kaybetmiştir (Şekil 1’ de 6. Aşama’da bu dönem gösterilmiştir.) Bu dönemde kadın iyi ve sevecen anne rolünün yanında ekmek kazanan rolü ile de toplumda yer edinmiştir. Kadın sahip olduğu bu iki rol ile birlikte ‘‘iki vardiyada’’ çalışmak zorundadır (Hochschild, 1989). Kadının üstlendiği bu iki rol emek piyasasında eşitsizliği getirmektedir (McGlynn, 2006, s.325-327).

İşletmeler bu durum sebebiyle kadın çalışanlara, iş-aile dengelerini sağlayabilecekleri ve verimliliklerini arttırmak amacıyla ebeveyn izni, esnek çalışma, kreş gibi iş aile politikaları sunmakta (Şekil 1’in 7. aşamasında) kadınların sunulan hizmetlerden faydalanması ise kadınların her iki roldeki sorumluluklarının üstesinden gelemedikleri önyargısını beraberinde getirmektedir. Bu durum da kadınların kariyer yollarını ve kariyer fırsatlarını daraltmaktadır (Barnett, 1999, s.271).

1.2. İş-Yaşam Dengesine Yönelik Etkileşim Teorileri

Günümüzde çift gelirli ailelerin artması ile birlikte, kadın ve erkeğin rollerinde ve tutumlarında (bakım sorumluluklarının eşit oranda paylaşılması gibi) değişiklikler olmuştur. Bunun sonucuda iş ve aileyşamı arasındaki etkileşimin eskisi gibi keskin olmadığını ortaya koyan yaklaşımlar ortaya çıkmıştır.

1.2.1. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı iş ve özel yaşam arasındaki etkileşimin varlığını kabul etmez. Her iki alanın birbirinden çok farklı ve bağımsız olduğunu, ve birbirlerini etkilemediğini savunmaktadır (Elizur, 1993, s.315).

Bu kuramın temel özelliği; bireyler, herhangi bir şekilde mesleki tecrübe ve alışkanlıklarının etkisinde kalmadan, özel yaşamlarında serbest zamanlarını geçirebildiğini savunmasıdır(Gupta ve Beehr, 1981, s. 204). Sonuç olarak bu kuram, bireyin gerek özel yaşamında gerek içinde sahip olduğu motivasyonu, başarısı/ başarısızlığı gibi faktörlerin birbirinden etkilenmediğini savunur.

1.2.2. Araçsallık Kuramı

Araçsallık bireyin iş yaşamında aldığı bilinçli kararlar sonucunda özel yaşamında kendisini geliştirebilmesidir (Burke, 1986, s.360). Barling'e göre birey bir alandaki başarısını sağlayabilmek için diğer alanda da başarılı olmalı ve bu alanı araç olarak kullanmalıdır. Bireyin bir alandaki rolü, diğer alandaki başarısı için referans olabilmektedir (Barling, 1990, s.59).

Bu kurama göre bireyin özel yaşamında başarılı olması, işinde de başarılı ve katılımcı olmasına yardımcı olmaktadır (Zadeck ve Mosier, 1990, s.245).

1.2.3. Çatışma Kuramı

Çeşitli sebeplerden dolayı bireyin işi ile özel yaşamı arasında engellenmesi mümkün olmayan bir çatışma vardır. Bir alana harcanan zaman ve enerji, diğer alanı ihmal etmemizi sağlamaktadır (O'driscoll, 1996, s.281). Özel yaşamımızda bizim için değerli olan bir etkinliğe, iş yerimizde fazla mesai yapmak zorunda olduğumuz için katılamazsak kendi içimizde bir çatışma yaşarız.

Greenhaus ve Beutel'a göre iş ve özel yaşamımızı dengelememizi engelleyen 3 tür çatışma vardır. Bunlar; zaman esaslı çatışma, gerginlik esaslı (zihinsel ve duygusal gerginlik) çatışma ve davranış esaslı çatışma'dır. Zamana bağlı çatışma,iş ya da aile kaynaklı (fazla mesai,esnek çalışma saatleri, aile sorumluluklarının fazla olması) sebeplerle, kişilerin iş ve özel hayatlarını dengelemekte zaman kısıtından dolayı zorlanmalarını ve bir alana ayırdıkları zaman dolayısı ile diğer alana daha az zaman ayırabilmelerini ifade etmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.80).

Bireyin iş ya da özel yaşamındaki hayal kırıklığı, üzüntüler, sinirli olma gibi duyguların gerginlik yaratarak diğer yaşamındaki sorumluluklarını yerine getirmesini engellemesi ne gerginlik esaslı çatışma denir (Greenhaus ve Parasuraman, 1986, s.38).

Davranış esaslı çatışma ise bireyin işinde ve özel yaşamındaki rolleri ve bu rollerin gerektirdiği davranışların birbiri ile uyumlu olmaması sonucunda ortaya çıkan çatışmadır (Çarıkçı, Oksay, Çiftçi ve Derya, 2009, s.163).

1.2.4. Yayılma/ Taşma Kuramı

Bu yaklaşıma göre bireyin işi ve özel yaşamı arasındaki ilişki geçirgen sınırlardan oluşmaktadır. İşimizde ve ailemizde üstlendiğimiz roller birbirinden izole edilmiş değildir, bir alandaki rolümüz ve deneyimimiz diğer alandaki tutum ve davranışları etkilemektedir (Küçükusta, 2007, s.43). Yaşam alanlarımızdan birindeki beklentilerimiz, ilişkilerimiz ve tutumlarımız, diğer yaşam alanımızdaki deneyimlerimizi aynı oranda etkilemektedir (Timothy, Watanabe ve Shinichiro, 1994, s.105).

Literatürdeki kaynaklarda **Taşma Kuramı** ve **Yayılma Kuramı** olarak isimlendirilmektedir. Roller arasındaki yayılma negatif veya pozitif yönlü olarak bireyleri etkilemektedir. Pozitif yayılma gerek araçsal, gerek duygusal olabilir. Negatif yayılma ise farklı boyutlarda olabilir. İşten özel yaşama negatif yayılma; iş gerekliliklerinden (psikolojik veya fizyolojik gereklilikler) dolayı kişinin özel yaşamına ayıracak enerjisinin ve motivasyonunun kalmaması, iş dolayısı ile oluşan psikolojik zihin yorgunluğunun aile yaşamını etkilemesi ve işe harcanan zamanın fazla olması sebebiyle özel yaşama yeterinde zaman ayırlamamasıdır (Kapız, 2002, s.145).

İşten özel yaşama negatif yayılma olduğu gibi, özel yaşamdan işe de negatif yayılma olabilir. Özel yaşamımızdaki yoğunluk, ailevi şartlar, geçim kaygısı, fazla sorumluluk üstlenmek gibi koşullarda özel yaşamdan işe negatif yayılma görülebilir.

1.2.5. Telafi Kuramı

Bu kurama göre özel hayatından ya da işinden yeterli doyum sağlamayan kişi, bir diğer alandan doyum sağlamaya çalışmaktadır. Örneğin; çalışan işinden doyum sağlayamıyorsa bu açığı özel hayatında kapatmaya çalışacak, özel hayatı beklentisinin altında kalıyorsa da işi ile bu açığı telefi etmek için çabalayacaktır (Efeoğlu, 2006, s.12).

Bu kuram literatürde **Dengeleme Kuramı** olarak da yer almaktadır. Örneğin; İşinden memnun olmayan birey bunu telafi edebilmek için ailesinde/özel yaşamında kendisini doyuma ulaştıracak(spor yapmak, sosyal hayatını zenginleştirmek, seyahat etmek, tatil yapmak, çeşitli hobilerle uğraşmak gibi.) aktiviteler yapmaya başlayacaktır. Telafi kuramına göre işinden doyum alan bireyin özel yaşamında doyum sağlamak için çok fazla çaba sarf etmeyebilir. Örneğin; aile yaşamında doyum sağlayamayan biri, işine daha fazla önem verebilir (Telman ve Ünsal, 2004, s.84). Bireylerin bu şekilde davranmaya yönelmelerinin sebebi iş ve özel yaşamları arasında denge kurma eğilimleridir.

Mansfield ve Evans çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmalarda bu yaklaşımı doğrulayan sonuçlar elde etmişlerdir. İşlerinde kendisini başarısız ve yetersiz hisseden kişilerden oluşan grubun, özel yaşamlarındaki farklı alanlarda başarıyı yakalayabilmek için çok daha hevesli olduklarını ve başarıya ulaştıklarını gözlemlemişlerdir. Böylece bireyler hayatlarındaki olumsuzlukları mümkün olduğunca en aza indirmeye çalışırlar (Mansfield ve Evans, 1975, s.48-54).

1.2.6. Uygunluk Kuramı

Uygunluk kuramı ilk kez 1989 yılında Morf tarafından ortaya atılmıştır. İş ve özel yaşamdaki rollerin pozitif etkileşiminden dolayı pozitif yayılma kuramı bile benzerlik göstermektedir. Yayılma yaklaşımında yalnızca iki alanın etkileşimi üzerinde durulmakla birlikte, uygunluk kuramı etkileşimi üçüncü bir değişkene vurgu yapmaktadır. (Küçükusta, 2007, s.43)

İş ve özel yaşam arasındaki pozitif ilişki bu alanların altında konumlanan, genetik faktörler, kişilik özellikleri, sosyo-kültürel unsurlar gibi herhangi bir değişkene bağlı olmaktadır (Morf, 1989, s.78).

Bu kurama örnek olarak olumsuz duygu durumunu verebiliriz. Olumsuz duygu durumu içerisinde olan kişi mizacı gereği olayları sürekli olumsuz yönde algıladığı için hem özel yaşamında hem de işindeki olayları negatif algılayacak ve sürekli memnuniyetsizlik halinde olacaktır (Küçükusta, 2007, s.43).

1.2.7. Kaynakları Koruma Kuramı

Bu kuram Hobfoll tarafından öne sürülmüştür ve stress ile ilgili bir yaklaşımdır.. Hobfoll'a göre kişiler işinde özel yaşamlarında başarılı olabilmek adına kaynaklarını yitirebilmekte ya da kaynakları tehlikede olabilmektedir. Bu durumlardan birinin yaşanması bireyde stress ve buna bağlı olarak tatminsizlik, depresyon, endişe ya da psikolojik gergilime sebep olmaktadır (Hobfoll, 1989, s.519).

1.2.8. Arttırma ve Kıtlık Kuramı

Kıtlık kurama göre zaman ve enerji sınırlı kaynaklardır ve bireyler gerek iş gerek özel yaşam rollerindeki sorumluluklarını yerine getirebilmek için gerekli zamana ve enerjiye sahip değillerdir.

20. yy ortalarında, kadının çalışma yaşamına girmesi ile birlikte aile işin başarılı bir biçimde tamalanmasına bir engel olarak görüşmüştür ve bu düşüncenin örgüt kültürüne yerleşmesi ile iş ve yaşam keskin çizgiler ile birbirinden ayrılmıştır. Kadının eş ve anne rolü, erkeğin ise geleneksel eve para getirme rolü sebebiyle,iş-yaşam çatışması bu dönemde sadece kadınları ilgilendiren bir sorun olarak görülmekteydi. Kadının zaman ve enerjisinin sınırlı kaynaklar olması sebebiyle, hem özel yaşamındaki sorumlulukları hem de iş yerindeki sorumluluklarını yerine getiremeyecek bu sebeple psikolojik olarak olumsuz etkileneceği idaa edilmiştir. İlerleyen yıllarda erkeğin de özel yaşamda ailevi sorumlulukları üstlenmesiyle birlikte iş-yaşam dengesi kavramının erkekleri de kasadığı anlaşılmıştır. Bu yaklaşım için yapılan tüm araştırmalar sorunucunda iş ya da aile yaşantımıza olan bağlılığın, bir diğer alandaki rolümüzü olumlu etkileyebildiği ortaya çıkmıştır. Böylelikle ‘‘Arttırma Kuramı’’ ortaya çıkmıştır (Kapız, 2002, s.143).

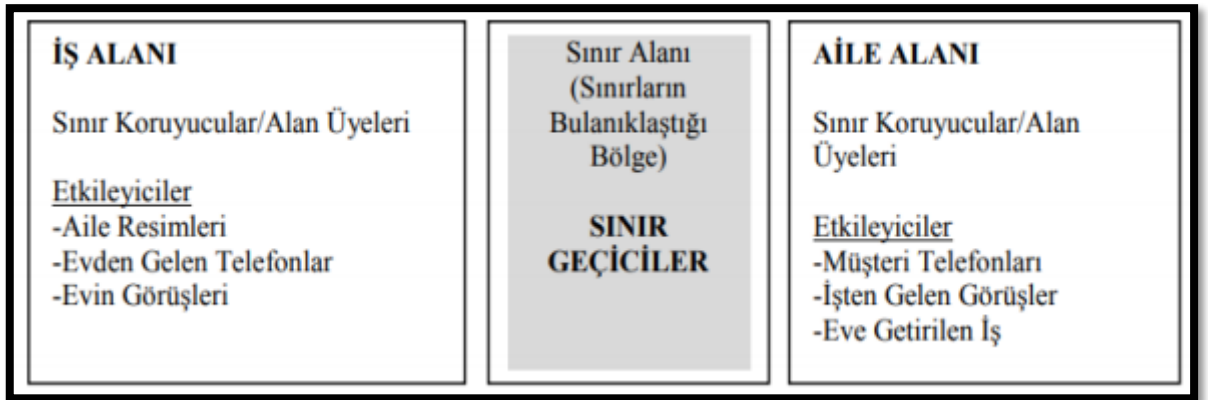
1.2.9. İş ve Aile Sınır Teorisi

İş ve aile sınır teorisi, iş ve aile ile ilgili geçmişteki bütün teorilere yönelik eleştirileri gidermek ve bu teorilerin açıklarını doldurmak için tasarlanmıştır. Bu kuram göre iş ve ailenin birbirleri ile etkileşim halinde farklı alanlar oluşturmaktadır. Kuram, bireyin bu alanlar arasındaki sınırları nasıl yöneterek bir denge kurabileceklerini anlamaya çalışır (Clark , 2000, s.750).

Clark'a göre iş ve aile yaşamı arasındaki ilişki duygusal değil, insanidir. İş ve özel yaşam birbirleri ile karmaşık bir etkileşim içerisinde olan bir sistemdir. Kişiler bu iki alandaki ilişkilerinden etkilenmekle birlikte, her iki alanın da sınırlarını çizmektedirler. İşçi kişiden sorumluluk sahibi ve becerikli olmasını talep ederken, özel yaşamı (ailesi) kişiden sevgi dolu olmasını talep etmektedir. Her iki alandan gelen talepleri karşılarken birey bu alanda 'bütünleşmesi' kadar, taleplerin bölünmesi yoluyla da karşılayabilir(Clark , 2000, s.751).

Diğer teorilerde olduğu gibi "Sınır Teorisi" özelinde de iş-yaşam dengesine ulaşmada çözüm arayışları devam etmektedir. Bu teori "üçüncü vardiya" ve "paralel vardiyalar kavramları ile iş ve aile alanlarının sınırlarının netliğini kaybetmesine yönelik olarak eleştirilmektedir. Ancak bu kuram iş-yaşam dengesinin bir "kadın" sorunu olmadığını gösterirken, gerek işveren gerek toplumsal politikaları etkilemesi ile ön plana çıkmaktadır.(Kul Parlak, 2016, s.77).

Şekil 4. Sınır Teorisi Modeli



Kaynak: Kapız, "İş Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4(3), 2020, s.149

1.2.10. Sistem Yaklaşımı

Bu yaklaşım iş-yaşam dengesini daha geniş açıyla; aile sistemleri teorisi ve çevresel sistemler teorisi ile incelemektedir. Aile sistemleri kuramı'na göre aile bireyinin iş-yaşam dengesine yönelik sahip olduğu deneyimler, aslında o aile bireyinin hem işi hem de özel yaşamı ile ilgili ipuçları vermektedir. Aile bireylerinin gerek özel yaşamında, gerek işinde diğer aile bireylerini ne şekilde etkilediği üzerinde durulmuştur. Çevresel Sistemler kuramına göre ise birey birbirleri ile etkileşim içerisinde olan alt ve üst sistemlerden etkilenmektedir. İş, aile ve toplum alt sistemlerinin etkileşimi ile birlikte her bir alandan etkileşimi içeren ayrı ayrı üst sistemler oluşturmaktadır. Bu yaklaşım iş-yaşam dengesi kavramına sadece iş ve aile bazında değil daha geniş açıdan yorumlaması ile ön plana çıkmaktadır(Küçükusta, 2007, s.48-50).

1.3. İş Yaşam Dengesini Etkileyen Unsurlar

İş yaşam dengesini etkileyen unsurlar örgütsel ve bireysel olmak üzere 2 grupta sınıflandırılır.

1.3.1. Örgütsel Faktörler

1.3.1.1. Rol Çatışması

Bireyin farklı alanlardaki sorumluluklarından dolayı, seçenekler arasından seçim yaparken kara vermekte zorlanması, bireyin birden fazla rolünün aynı anda ortaya çıkması sonucunda rol çatışması yaşanmaktadır(Başaran, 2000, s.172).

Bu kavram ilk kez örgütsel anlamda Robert Kahn ve arkadaşları tarafından 1964 yılında öne sürülmüştür. Bireyin sahip olduğu birden fazla rolden birinin gereklerinin diğerine göre daha baskın veya daha uyumlu olmasıyla bireyin gerçekleştirdiği roller arasında çatışma olmasına rol çatışması denir(Gökçe ve Şahin, 2003, s.146).

Aynı zamanda rol çatışması, bir iş ile ilgili taleplerin bir diğer talepler kümesiyle çatışması da demektir. .Bir yöneticinin iş ile ilgili çelişki içeren beklentileri olması veya birbiri ile uyumlu olmayan kişilerin aynı ortamda beraber çalışmaları gibi durumlar da hatta işletme politikalarından dolayı rol çatışması ortaya çıkabilir(Ivancevich, 2002, s.270).

Çalışan bireyin rol çatışması yaşamaması durumunda, kendisine, aile yaşamına ve bir o kadar da çalıştığı organizasyona ciddi maliyetler yüklemektedir. Bireyin iş ve özel yaşamındaki rollerinin beklentilerini dengelemedeki yetersizliği, iş performansını düşürmekte, işe devam durumunu arttırmakta ve işe ve örgüte olan bağlılığını azaltmaktadır(Duxbury ve Higgins, 1991, s.67).

1.3.1.2. Kişilerarası Çatışma

Aynı işyerinde çalışan kişilerin birbirleri ile farklı duygu düşünce ve fikirlere sahip olması, statü farklı sebebiyle, bireylerin birbirlerinin kariyerlerini engellemeleri sebebiyle ortaya kişilerarası çatışma çıkabilmektedir. Çalışanların işlerinde yöneticileri ile yaşadığı anlaşmazlıklar, fikir ayrılıkları ve sağlıklı olmayan ilişkiler de buna örnek gösterilebilir(Eren, 2011, s.593).

Şimşek ve arkadaşlarına göre

“Örgütte iki ya da daha fazla kişi veya grup arasındaki kıt kaynakların paylaşılması ve yapılacak işlerin kişilere tahsisi ile yine bu kişi ya da gruplar arasındaki statü, amaç, değer ve algı farklılıklarından dolayı ortaya çıkan anlaşmazlık ya da uyuşmazlıktır. İnsanın bulunduğu her alanda ve ortamda ortaya çıkması kaçınılmaz bir olgudur” (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011, s.353).

Aynı işyerinde çalışan kişiler arasındaki çatışmaların çoğunlukla kişilik farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Bu tür çatışmalar çeşitli sebeplerden kaynaklanabilir. Bunlar; yöneticinin role ilişkin talebi ile kişinin uyuşmaması, ya da bireylerin kendi kişisel beklentilerinden kaynaklı çatışmalar olabilir(Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2011, s.360). Bu gibi durumlar çalışanların işe bağlılığını ve performansını düşürmektedir.

1.3.1.3. Yönetime Katılım

Yönetime katılma kavramı literatürde sıklıkla kullanılmakla birlikte, kavram çalışan odaklı olup kararlara katılma olarak da ifade edilmektedir. Bireyin işine dair değer yargılarını etkileyen bir konu da , bireyin sorumluluk sahibi olduğu iş ile ilgili yetki sahibi ve söz söyleme hakkı olup olmamasıdır. Çalışanların yaptıkları işte yetki sahibi olmaması ve çalışanların düşüncelerine değer verilmemesi çalışan deneyimini olumsuz etkilemektedir. Bu, çalışanın verimliliğin azalması ya da motivasyonun düşmesi gibi etkiler olabilir. Tüm çalışanlar yetki gerektiren pozisyonlarda çalıştırılmaz. Çalışanın performansının ve motivasyonunun yükselmesi için, kişi yetki gerektirmeyen pozisyonlarda çalışmıyorsa bile karar alma sürecinde kendisinin fikirleri alınmalı ve

değerli hissettirilmelidir. Bu değer, çalışanın iş-yaşam dengesi sağlmasında pozitif etki aratacaktır (Dicle, 1980, s.9-10).

1.3.1.4. Yönetim Tarzı

Çalışanların iş hayatlarında huzurlu ve motive çalışabilmeleri için örgütlerin organizasyonların hiyerarşik yapısı oldukça büyük önem taşımaktadır. İyi ve başarılı odaklı bir yönetici ile çalışmak bireylerin performansını pozitif etkiler. Araştırmaların sonuçları incelendiğinde, bireyin motivasyonu için gerekli olan hijyen faktörleri sağlanmasa bile, yöneticisinden memnun olan ve yönetsel anlamda başarılı olan bir yönetici ile çalışan bireylerin motivasyonu yüksektir. İyi bir yöneticinin iş tatmini ve motivasyon üzerinde ne derece etkili ve önemli olduğunu bu çalışmalar ile görmekteyiz. (Feldman ve Hugh, 1986, s.25). Çalışanlar her zaman değer gördükleri ve değerli hissettikleri çalışma ortamlarında çalışmak isterler. Böyle organizasyonlar her zaman çalışanları motive edici olur.

1.3.1.5. Aşırı İş Yükü

İşletmede çalışanları etkileyen birçok faktör bulunmaktadır ve bu faktörler bazı kişileri olumlu etkilerken bazılarını da olumsuz olarak etkilemektedir. Çalışanların işi ve kendisi üzerinde baskı hissetmeden normal bir şekilde çalışabilmeleri için onları olumsuz yönde etkileyen bu faktörlerin saptanarak ortadan kaldırılması gerekir. Genellikle bireylere baskı oluşturan ve onların işlerini yapmalarına engel olacak durumlar iş yükü olarak ele alınmaktadır (Dağdeviren vd., 2005, s.518).

Aşırı iş yükü, çalışan kişilerin kapasiteleri ve tecrübelerinin, beklentilerini karşılayamaması durumu olarak tanımlanmaktadır (Katz ve Kahn, 1978: 598). Bu kavram, kişilerin yüksek performansını, işletmedeki hedef ve amaçlarını ve kendilerine olan özgüvenlerini de engelleyen bir kavramdır (Thompson vd, 2005, s.972).

Çalışanların, çalışma ortamında kendi işleri dışında fazladan iş yapmasıyla ilgili olan aşırı iş yükü kavramı sorun üretebilen ve sonuçları olan bir stres yapıcıdır. Çünkü çalışanlara kendine verilen görevleri dışında verilen her bir görevlendirme ya da yükümlülükler, iş yükü olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilere kendi görev kapasiteleri dışında verilen bu yükümlülükler ve görevler neticesinde çalışanlar işlerini yapmakta zorlanmakta ve bu durumu aşırı iş yükü olarak algılamaktadırlar (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s.274).

Bireylerin çalışma ortamları, yaptıkların işin boyutları, yapılan işin bireylerde bazı rahatsızlıklar ortaya çıkarması gibi etkenler çalışılan işin yapısını oluşturmakta ve dolayısıyla da bu durum da aşırı iş yüküne neden olmaktadır. Kişilerin gün boyu yapacağı

işler belli bir süreden sonra onun yorgun ve bitkin düşmesine neden olabileceği gibi aynı zamanda sağlığını da olumsuz etkileyecek sonuçlar ortaya çıkarabilir. Uzun süreli sağlık sorunları ise kişilerin işteki verimliliklerini olumsuz etkilemenin yanında çalışma motivasyonunu da düşürecektir (Güler, 1997, s.25).

Aşırı iş yükünün ortaya çıkardığı diğer sonuçlara bakılacak olursa, tükenmişlik sendromu, işe yabancılaşma, iş gören devir hızının fazla olması gibi negatif yönde sorunlarla karşılaşmaktadır. Dolayısıyla bu durumlarda işletme ya da örgüt de olumsuz bir şekilde etkilenmektedir ve çalışan kişiler ile yöneticiler arasında iletişimsizlik doğurmaktadır. Böyle bir durumda çalışanların örgüte bağlılıklarından söz etmek mümkün değildir (Özkalp ve Kırel, 2001, s.426).

1.3.1.6. Fiziki Mekân ve Çevre Şartları

Çalışanlar açısından ergonomi oldukça büyük önem taşımaktadır. İş yerindeki fiziksel çevre koşulları da çalışan bireylerin sağlığı için oldukça önemlidir. Kötü fiziksel ve çevresel koşullarda çalışanların stres seviyeleri artabilmektedir. Bu sebeple bireylerin çalışma yaşamını ve özel yaşamını daha iyi hale getirebilmek için iş yerindeki ergonomik koşullara özen gösterilmelidir.

1.3.2. Kişisel Etkenler

Kişisel etkenler bireylerin kişilik özellikleri nedeniyle iş yaşam dengesini etkileyen etmenlerdir. Bunlar, cinsiyet, kariyer planlaması, eğitim ve medeni durumdur.

1.3.2.1. Cinsiyet

Yapılan bazı çalışmalar cinsiyetin iş yaşam dengesine etkisi olmadığını, bazı çalışmalar ise bunun tam tersini göstermektedir. Toplumun belirlediği cinsiyet rolleri kadın ve erkek çalışanların iş ve yaşam dengesindeki değişiklikleri meydana getirmektedir. Kadının ve erkeğin rolleri gereği gerek iş yaşamlarında gerek özel yaşamlarında yüklendikleri sorumluluklar ve roller çok farklıdır. Cinsiyet bu rolleri ayırtırmakla birlikte işin kadın ve erkek işi olarak ayrışmasını da sağlamaktadır(Örücü v.d., 2007, s.120).

Kadın cinsiyet rolüne yüklenen sorumluluklar dolayısı ile ev ve iş yaşamı arasında denge sağlamak zorundadır. Özel yaşamda kadının üstlendiği anne ve eş rollerinin bir uzantısı olarak genellikle destek fonksiyonu işlere kadınlar yönelmiştir. Bunun sebebi gerek özel yaşam, gerek iş yaşamındaki dengeyi sağlayabilmek adına kadınlar hemşirelik, sekreterlik gibi mesleklerde yoğun olarak çalışmışlardır(Narin v.d., 2006, s.71). Kadınların çalıştığı işlerin erkeklere oranla daha düşük vasıflı ve düşük ücretli olması

sebebi, kadınların ile içerisindeki üstlendiği rol gereği iş yaşam dengesi sağlamada daha çok zorlanması, iş aile çatışması ve iş tatminsizliği yaşamasıdır(Uyargil,1988, s.23–24).

Yapılan bir kısım araştırmada ise kadın çalışanların iş tatmini düzeyleri erkek çalışanlara oranla daha fazla çıkmakla birlikte, bunun sebebinin kadınların sosyo-kültürel normlar sebebiyle işten beklentilerinin daha düşük olması düşünülmektedir(Korman, s.1978, 179).

Tüm bunlar değerlendirildiğinde, iş yaşam dengesi sağlamada cinsiyet ayrımından çok, bu cinsiyet rollerinin sorumlulukları ve beklentileri ile doğrudan bağlantılı olduğu görülmüştür. Genellikle kadınların işten beklentileri iyi sosyal ilişkilere sahip olmak ve iyi çalışma şartlarıyken, erkeklerin işten beklentileri ise iyi kariyer planı, ücret, kariyer yollarının açık olması gibi faktörlerdir(Kırel, 1999, 118).

Kadın çalışanlar cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle çalışma yaşamında erkeklere oranla daha vasıfsız iş, daha az yan haklar ve daha düşük ücret alabilmektedirler. Buna pararel kariyer yollarında çeşitli engeller ile karşılaşmaktadırlar. Tüm bunlar kadınların iş-yaşam dengesi sağlamlasında olumsuz faktörlerdir ve kadınların iş motivasyonunu ve iş tatminini olumsuz etkilemektedir. İdealist ve kariyer hedefleyen bir kadın çalışan, gerek örgüt içerisindeki ayrımcılık sebebiyle, gerek toplumsal roller sebebiyle kariyer hedeflerini gerçekleştiremiyorsa bu özel hayatına yansiyacak ve iş aile çatışması yaşayacaktır.

1.3.2.2. Kariyer Planlama

Kariyer Planlama kişinin ilgi alanları, kişilik, yetenek, bireysel değerler gibi faktörleri ön plana çıkararak kendisine kariyer planlama ve bu kariyer yolu ile ilgili karar verme sürecidir, Bir başka tanıma göre ise bireyin kendisine hedef belirleyerek, ulaşmak istediği hedefe giden yolda eğitim gibi planlamalar yaparak fırsat ve engellerin farkında olmasıdır (Erdoğan, 2003, s.15).

İyi bir kariyer planması yaparak sevdiği işi yapan kişilerin, kariyer planlaması yapmayanlara oranla iş-yaşam dengelerinin daha iyi seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Çalışanın iş hayatında mutlu olması özel yaşamını da pozitif yönde etkiler. Bunun tam tersi durum ise negatif etki yaratacaktır. Kariyer yolu daha eğitim döneminden çizilmeye başlanmalıdır. Kişiler eğitimlerini yetenekleri doğrultusunda alırlarsa, iş hayatlarında başarı sağlayacaklardır.

Kariter planma süreci 5 aşamadan oluşur (Atay, 2006, s.34):

1.Değerlendirme aşaması: Bireyin kendini ve çevresel faktörleri değerlendirmesi ve yeteneklerinin, ilgi alanlarının farkına varmasıdır.

Kariyer planında hedeflenen bireysel amaçların belirlenmesi: Bireysel kariyer amaçları belirlenerek iyi bir kariyer yolu çizilebilir.

İş gereklerinin belirlenmesi: Çalışan iş gereklilikleri ile yeteneklerine paralel kariyer hedefleri belirlemelidir.

Eğitim: Belirlenen amaçlara ulaşabilmek için kişiler gerek bireysel gerek örgütsel imkânları kullanarak, gelişim için belirlenen eğitimleri almalıdır.

Bireysel yetkinliklerin mesleki yetkinlikler ile birleştirilmesi: Kişilerin gelişim aşamasında almış oldukları eğitimleri çalıştıkları örgüt yararına kullandıkları aşamadır.

1.3.2.3. Eğitim

İş-yaşam dengesini etkileyen faktörlerden biri de eğitimidir. Kişiler aldığı eğitim ile bağlantılı işlerde çalışıp buna bağlı olarak işin gerekliliklerini de eğitimi ile bağlantılı olarak yerine getirmelidir. Eğitim ve eğitim seviyesi bireyin kariyer yollarının açık olmasında önemli faktörlerden biridir. Günümüzde, eğitim seviyesi arttıkça sorumluluklar da artmıştır. İyi eğitilmiş kişiler iş yaşamlarında çok fazla sorumluluk üstlenmeleri sebebiyle iş-yaşam dengesi sağlamakta zorlanmaktadır.(Öztürk ve Güzelsoydan, 2001, s.338).

1.3.2.4. Medeni Durum

Çalışanların medeni durumlarının iş-yaşam dengesi sağlamalarında pozitif ve negatif etkileri olabilmektedir. Kadınların çalışma yaşamına girmeleri ile birlikte iş-yaşam dengesi konuları gündeme gelmiş ve denge kurmama bir sorun haline gelmiştir. Her iki eşin de çalıştığı çift gelirli ailelerde çocuklu çiftlerin iş-yaşam dengesi kurmada, çocuksuz çiftlere göre daha çok zorlandığı vurgulanmıştır. Bunun sebebi artan özel yaşam sorumluluklarının, iş yaşamını olumsuz etkilemesidir(Lockwood, 2003, s.6; Barnett, 1999, s.148).

1.4. İş-Yaşam Dengesini Sağlamaya Yönelik Öneriler

İş-yaşam dengesine yönelik öneriler arasında aşağıda yer alan 10 kural öne sürülmüştür:

1. Esnek çalışma saatleri - vardiyalı çalışanlar da dahil olmak üzere tüm çalışanlara daha esnek ve danışmanlık kadrosu düzenlemeleri ve çalışma saatlerinin sağlanması.
2. Yarı zamanlı çalışma - daha az saat saat veya daha az vardiya ile daha fazla yarı zamanlı çalışma veya tüm çalışanlara iş paylaşımı düzenlemeleri sağlamak.
3. Makul çalışma saatleri - aşırı uzun çalışma saatlerini ve çift vardiyayı azaltmaya yönelik tedbirler.
4. Çocuk bakımı ve kreş olanaklarının sağlanması veya kaynak sunulması - çocuk bakım tesisleri ile çocuk bakımına erişimin iyileştirilmesi ve çocuk bakım tesislerine erişmesi gereken vardiyalı çalışanların çalışma düzeninin ayarlanması.
5. Esnek izin düzenlemeleri - paralı izin düzenlemeleri, okul tatilleri için izin ve aile üyelerine tam zamanlı bakım sağlamak için ücretsiz izin dahil, çalışanların kişisel koşullarına uygun izin düzenlemelerinde daha fazla esneklik sağlamak.
6. Tek gün izin - çalışanların tek gün içinde izin talep etmelerini ve izin almalarını sağlamak.
7. İş mobilitesi - çalışanların, mevcut işlerini ve aile / kişisel sorumluluklarını daha iyi dengelemelerine yardımcı olacak daha uygun çalışma düzenlemeleri bulmak için servisler, hastaneler, çalışma alanları ve sağlık hizmetleri arasında geçiş yapmaları için artan mobilite sağlanması.
8. Güvenlik ve iyi oluş- iş yerindeki tüm çalışanlar için güvenliği, refahı ve saygının artırılması.
9. İletişim hakları - tüm çalışanların işyerinde aile üyelerinden acil telefon çağrıları veya mesaj alabilmelerini ve mesai saatleri içerisinde aileleri ile iletişim kurabilmelerini sağlamak için bir telefona erişmelerini sağlamak.
10. Günlük iş - izin ve diğer devamsızlıkları kapsayacak şekilde diğer mesleklerde kalıcı esnek yarı zamanlı veya gündelik çalışanlara imkânlar sunulması.

1.5. İş Tatmini Kavramı

En çok kullanılan iş tatmini tanımı, Locke (1976) tarafından “birinin iş ya da iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan zevkli ya da olumlu bir duygusal durum” olarak tanımlanmaktadır (Judge ve Klinger, 2008). Birçok araştırmacı arasında lider bir akademisyen olan Locke, iş tatmini tanımında yukarıdaki önemli noktaların olduğunu belirtiyor: duygusal bir durum, iş dünyasında etkili bir bileşen olduğunu ima ediyor; bir değerlendirme süreci, iş tatminlerinin bilişsel veya değerlendirci bir bileşeni olduğunu ima eder. Başka bir deyişle, Locke’un tanımı üç unsurdan oluşur: etkili, bilişsel ve iş odaklı. Evrensel olarak kabul edilmiş bir çalışan memnuniyeti tanımı yoktur, ancak literatürde iş doyumunun birçok tanımı vardır. Bunun nedeni, iş tatmini, insanlar için kişisel özellikler, ihtiyaçlar, değerler, duygular ve beklentiler gibi çeşitli faktörlerden etkilendiği için farklı insanlar için farklı anlamlara gelir. Ayrıca, çalışma ortamı, iş karakteristiği, çalışanlar için fırsatlar ve çalışma ortamı gibi faktörler iş tatminini organizasyona göre farklılık gösterdiğinden organizasyondan organizasyona değişiklik gösterir (Harputlu, 2014, s.54).

Bireysel tecrübe olumlu duyguları, dolayısıyla bu olumlu duygular iş doyumunu göstermektedir (Green, 2000,154). Buna ek olarak, bir çalışan, örgüte ilişkin düşünceleri deneyimlerine dayanarak değişebilir. Bu nedenle iş performansı ve iş tatmini çalışanların algısına bağlıdır. Ek olarak, Spector (1997) “iş tatmini verileri çalışanların duygusal sağlıklarını ve zihinsel uygunluklarını değerlendirmede yardımcı olur ve bu nedenle organizasyon yapısını geliştirmek için bu bilgiler kullanabilir.

Fogarty'e göre, iş tatmini, çalışanların işyerindeki çabalarından ne ölçüde keyif aldıklarını ifade eder (Brunetto ve Wharton, 2002,s.144). Dahası, çalışanlarla kurum içindeki diğer çalışanların işbirliği içinde davranmaya teşvik eden organizasyon arasında bir güven düzeyi gelişebilir (Jone ve George, 1998, s.162) .

İş memnuniyeti kavramının bir başka tanımı “insanların hoşlandığı veya hoşlanmadığı ve işle ilgili görüş ve düşünceleridir”(Spector, 1997, s.13). Aslında, iş tatminsizliği, bireyin performansını düşürmekte, düşük verimlilik, devamsızlık ve işi bırakma gibi olumsuz etkilere neden olmaktadır (Altuntaş, 2014, s.54). Bu bağlamda, “bireyin iş ortamının ihtiyaçlarını nasıl karşıladığı konusunda değerlendirme düzeyi” (Dawis ve Lofquist, 1984) ve “çalışanların işlerine karşı genel tutumları” (Wickramasinghe, 2009) iş tatmininin diğer tanımları olarak belirtilmiştir. Basitçe ifade etmek gerekirse, çalışanların

çalışma ortamı ihtiyaçlarını, değerlerini veya kişisel özelliklerini ne kadar yerine getirirse, iş tatmini derecesi de o kadar yüksek olur (Zaim ve ark., 2012, s.35).

İş tatmini, çalışanların işlerini ne kadar beğenip beğenmediklerini ve işle ilgili beklentilerinin ne derece karşılandığıdır. Wright ve Kim'e (2004) göre, İş tatmini, işçiler ile iş ortamı arasında ve işlerinden istedikleri ile algıladıkları ve aldıkları şey arasındaki etkileşimi temsil eder. Genel olarak, insan-çevre uygun paradigma veya ihtiyaç-memnuniyet modeli kullanılarak açıklanır. Yüwei Chen'e (2005) göre, çalışanların işle ilgili olumlu ve hoş hisleri varsa, işe karşı tutumları iş tatmini olarak tanımlanmaktadır. Öte yandan, çalışanların işinde olumsuz ve hoş olmayan hisleri varsa, işe karşı tutumları memnuniyetsizlik olarak tanımlanmaktadır (Zhu, 2013, s.295).

Bir iş işçilerin ihtiyaçlarını ne kadar çok yerine getirirse, iş tatmini o kadar yüksek olmalıdır (Taylorand Westover, 2011, s.34). Locke'a (1969) göre, iş tatmini için yükselen duyguların üç aşamalı olduğu söylenebilir. İlk olarak, çalışanlar çalışma ortamının bazı unsurlarını tecrübe eder; ikincisi, çalışanlar bu çalışma öğelerini değerlendirmek için bir değer standardı kullanır; Üçüncüsü, algılanan iş unsurunun tercih edilen değerlere ulaşmayı nasıl kolaylaştırdığını değerlendirir (Davis, 2012,s.255).

Algılanan bir iş öğesi olumlu duygular sağlarsa, bu süreç iş tatmini ile sonuçlanır. Bu bağlamda, Hoppock (1935), iş memnuniyetini “çalışanların çalışma koşulları ve çalışma ortamı hakkındaki öznel düşünceleri veya öznel duyguları” olarak tanımlamıştır. Ancak, çalışma ortamının unsurları değer tercihleriyle çelişmektedir; iş tatminsizliği ile sonuçlanır. Locke (1976), bireyin ne istediği ile isteğin önemi ile ne elde ettiği gibi algıladığı arasında bir tutarsızlık olduğunu belirtir (Staples ve Higgings, 1998, s.65). Çalışanlar, işle ilgili tatmin veya memnuniyetsizliklerini dengelerler ve daha sonra işle ilgili tatmin edici olsun ya da olmasın, genel bir sonuç çıkarırlar (Zhu, 2013, s.295). İş tatmini bir çalışanın mutluluğunun çok önemli bir yönüdür ve duygusal, bilişsel ve davranışsal bileşenlere sahiptir (Saari ve Judge, 2004, s.65). Kaplan'a (2008) göre, duygusal yön kişinin işle ilgili duygularını, bilişsel yönünün kişinin işle ilgili düşüncelerini ve inançlarını, davranışsal bileşen ise insanların işle ilgili eylemlerini ifade eder (Zaim, vd., 2012, s.35).

Buitenbach ve De Witte'ye (2005) göre, iş tatmini ihtiyaçlar, etik ve umutlar gibi bir bireyin zihin duygusudur. Kişiler, kendileri için daha önemli olduğu düşünülen faktörlerle ilgili çalışmalarını değerlendirirler. Henderson'a (2003) göre, bazı araştırmacılar, bireyin

kişilik faktörünün iş tatmini ile yakından ilişkili olduğu konusunda hemfikirdir. Locke'ın İş Tatmini Modeli (1976) iş memnuniyeti literatüründe iyi bilinen bir köşe taş teorisidir. Bu modelde, iş tatmini analizinde temel olarak iki boyut kullanır: iş bileşenleri ve konfor faktörleri. İş bileşenleri arasında ödül, ilgi, zorluk, özerklik ve iş arkadaşlarıyla ilişki, yeteneklerini kullanma fırsatları, yaratıcılık, çeşitlilik, özgüven, ödeme, terfi ve denetim sayılabilir. Konfor faktörleri arasında çalışma saatleri, seyahat süresi, fiziksel çevre, işletmenin özellikleri ve yönetimi, çalışan, iş ve işyerinde beklentiler arasında uyum bulunmaktadır. Locke'un modeli, iş doyumunu kuramları ve modelleri içindeki en açık ve en işlevsel model olarak kabul edilmektedir. Ayrıca Locke'un İş Tatmini Teorisine göre, iş tatmini, insanların işin sonucundan ne kadar memnun olduklarıdır. Çalışanlar daha değerli sonuçlar elde ederse işlerinden daha memnun olurlar. Yalnızca miktar değil, aynı zamanda ödül türü de iş memnuniyetini etkiler. Çalışanlar çabaları karşılığında arzu edilen ödüller kazanmak isterler. İş tatmini olan kişiler, örgütlenmenin iyileştirilmesini tercih etmektedir (Locke, 1969, s.120).

İş tatmini işe yönelik kişisel bir tavrı ifade eder ve personelin beklentilerinin işi ödüllendirmeye ne kadar uygun olduğunu gösterir (Amiri ve diğerleri, 2010, s.42).

Oshagbemi (1999) iş tatminini “bir işe duyulan olumlu bir tepki” olarak tanımlamıştır. kişinin gerçek sonuçları arzulanan, öngörülen veya hak edilenlerle karşılaştırmasından kaynaklanır”(Eker ve ark. 2007, s.68).

Çalışan memnuniyeti aynı zamanda taahhüt, ekstra rol davranışı, ciro, verimlilik ve hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti gibi organizasyonel sonuçlarla da ilgilidir. Bu durumda, çalışma koşulları, gelişim fırsatları gibi sonuçlar çalışanların performansı ve çevresel faktörler gibi nedenlerdir (Staples ve Higgings, 1998, s.230).

1980'lerde, çalışanların hayat standartları ve teknoloji gelişmeler nedeniyle, ortaya çıkan ihtiyaçlarıyla yeni çalışan topluluğu artmıştır. Tichy (1983) ve Handy (1985), üst düzey teknolojinin çalışanlar ve kuruluşlar üzerindeki etkilerini araştırmak için araştırmalar yapmıştır. Daha sonraki çalışmalar, sosyal yapının geliştirilmesi için iş ve organizasyonlarla ilgili görevlerin yapılandırılmasının araştırılmasına katkıda bulunmuştur. Ayrıca, iş tasarımı çalışmaları teknolojiyi değişken olarak alır ve sonuç olarak kişisel, sosyal ve organizasyon ihtiyaçları arasında etkileşimi ele alır. Birçok çalışma, iş ve organizasyon ihtiyaçlarının toplam performansı üzerindeki olumlu etkilerini göstermektedir (Atasoy, 2004, s.154).

Literatürde, araştırmacılar iş memnuniyetini iki ana kategoriye ayırmıştır: genel memnuniyet ve özel memnuniyet. Genel memnuniyet, genel memnuniyet olarak adlandırılır, iş için genel bir değerlendirme olarak tanımlanır. Spesifik memnuniyet, bir başka deyişle iş memnuniyeti, çeşitli iş yönlerinin değerlendirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Eker, 2007, s.169).

Lussier (2005), iş memnuniyetini çalışanların işe karşı genel tutumu olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte, bazı diğer çalışmalar çalışanların işlerinin her bir özelliğine ilişkin değerlendirmelerini, genel tanımından farklı olarak yansıtmaktadır (Zhu, 2013, s.295) .

Weiner (2000), iş memnuniyetinin işin kendisinin doğasına bağlı olduğunu, iş zorlukları, özerklik, beceri çeşitliliği ve iş kapsamının doğasına dahil olduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle, işin doğası, araştırmacıların insanları işlerinden memnun kılmalarını anlamak için en üst sıradadır (Sedem, 2012). alışan memnuniyeti iş başında, iş başında, maaş değerlendirme terfi uygulamaları, iş arkadaşları ve şartlarla açıklanan çok boyutlu bir yapıya sahiptir (Hackman ve Oldman, 1980, s.54).

Ayrıca, iş tatmini bazen motivasyonla karıştırılabilmektedir; ancak iş tatmini motivasyonun yerine geçen bir kavram değildir (Başar, 2011). Buna karşın, iş tatmini ve motivasyon arasında belirgin bir ilişki vardır. Yüksek motivasyonlu insanlar çok fazla iş tatmini yaşarlar (Chughati ve Perveen, 2013, s.66) Sonuç olarak, iş tatmini çok faktörden etkilenen ve birçok boyuttan anlaşılan bir kavramdır. İlk bakışta iş tatmini soyut bir kavram olarak görölse de, aslında iş hayatının her alanında görölmektedir.

1.5.1. İş Tatmini ile İlişkili Motivasyon Kuramları

1.5.1.1. Temel İçerik Kuramları

İçerik Teorileri, temel olarak belirli ihtiyaçların memnuniyet seviyelerinin ve bunların önceliklerinin belirlenmesi ile ilgilidir. Bu teoriler işteki insanları neyin motive ettiğini anlamak için hala önemlidir (Luthans, 1995).

1.5.1.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Maslow, 1940-50'lerde insan ihtiyaçları modelinin hiyerarşisini geliştirdi. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, temel motivasyon teorilerinin temelini oluşturmaktadır. Maslow'un teorisine göre, insan ihtiyaçları beş kategoriye ayrılmaktadır. Bu kategoriler, "Fizyolojik veya Temel İhtiyaçlar", "Güvenlik veya Barınma İhtiyaçları", "Ait Olma veya Sevgi İhtiyaçları", "Saygı veya Ego İhtiyaçları" ve "Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları"

şeklindedir. Maslow'a göre, insanlar belirli bir öncelik sırasına göre ihtiyaçlarını karşılama eğilimindedir. Her seviyede, çalışanların yerine getirilmesini istedikleri ihtiyaçları vardır. Örneğin, fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılandığında, ait olma, saygı ve kendini gerçekleştirme konusundaki daha yüksek ihtiyaçlar önem kazanır. Başka bir deyişle, bu modelin varsayımı, yalnızca belirli bir düzeyde tatmin edici hissetmenin, daha düşük bir seviyedeki ihtiyaçların karşılanmasıyla yüksek ihtiyaçların ön plana çıkmasıyla ilişkisi vardır (Sypniewska, 2013, s.58). Bir örgütün her çalışanı, düşük seviyedeki ihtiyaçlara ulaştıktan sonra bir sonraki seviyeye geçmeyi tercih eder. Daha sonra eski ihtiyaç karşılandığı için önemini kaybeder.

Maslow'un hiyerarşisinin beş temel insan kategorisi aşağıdaki gibidir:

Fizyolojik veya Temel İhtiyaçlar: Bu, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modelinde ilk ihtiyaç seviyesidir. Bu hiyerarşi düzeyinde, hayatta kalmak için bunların karşılanması gerekir. Fizyolojik ihtiyaçlar gıda, su, içecek, barınak, sıcaklık, uyku ve hayatta kalmak için gerekli diğer faktörlerden oluşur.

Güvenlik veya Güvenlik İhtiyaçları: Bunlar, kendini koruma, fiziksel çevre, kanunu içeren hiyerarşinin ikinci seviyesindeki ihtiyaçlardır. Sınırlamalar, zarardan kaçınma, istikrar, duygusal sıkıntıdan kurtulma ve gelecek için kaynak sağlama bu kategoride yer almaktadır.

Ait Olmak veya Sevme İhtiyaçları: Bu, bir çalışanın ulaşmak istediği üçüncü ihtiyaç seviyesidir. Bu ihtiyaçlar arkadaşlık, çeşitli sosyal faaliyetler, sevgi, aile, ilişkiler ve çalışma grubu vb. ihtiyaçlardır. Birlik gereksinimi arkadaşlık ve sevgiye duyulan ihtiyaçla ilgilidir.

Saygı veya Ego İhtiyaçları: Dördüncü ihtiyaç seviyesi kendini oluşturur. saygınlık, başarı, ustalık, bağımsızlık, statü, baskınlık, prestij ve yönetim sorumluluğu, mülkiyet, yetki ve diğer çalışanların saygı duyması bu kategoride yer alır. Bu tür ihtiyaçlar iş ve sosyal yaşamda karşı karşıya kalabilir.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyaçları: Bunlar, kendini gerçekleştirme, kişisel potansiyeli gerçekleştirme, kişisel gelişim ve deneyimler arayan beşinci ve en üst düzey ihtiyaçlardır. Bu tür ihtiyaçlar, tüm yetenekleri yerine getirmeyi, kendini geliştirmeyi ve çalışma ortamında yaratıcı olmayı temsil eder (Gerçeker, 1998, s.24). Teori, modern iş hayatına motivasyona önemli bir katkı sağlamaktadır (Luthans, 1995, s.158) ve organizasyonlara,

çalışanlarını daha çok tatmin etmeleri beklenen bakış açısıyla çalışanlarını motive etme imkanı sunabilmektedir.

Maslow'un ihtiyaçlar teorisi kapsamında, bir kuruluş çalışanların ihtiyaçlarını karşılamak ve hiyerarşiyi geliştirmek için farklı teşvikler sunar. Bu teori netliği ve yapısı nedeniyle büyük kabul görmüştür. Ancak birçok araştırma teoriyi ve teoriye dayanarak yapılan ek değişiklikleri eleştirmiştir. Teori ile ilgili en belirgin eleştirilen nokta varsayımıyla ilgilidir: daha düşük bir ihtiyaç seviyesi tam olarak karşılandıktan sonra, bir çalışan hiyerarşideki bir sonraki ihtiyacı karşılamaya motive olur. Gerçek hayatta, çeşitli ihtiyaç kategorilerinin eşzamanlı olarak karşılanabileceği ve düşük davranışların henüz karşılanmadığı halde belirli davranışların daha yüksek ihtiyaçlara yönelik olabileceği görülmektedir. Dahası, teorinin basitleştirdiğine işaret eden diğer eleştirmenler Graham'a (1992) göre Maslow'un tablosu insanların ihtiyaçlarını hafife almakta ve bunları beş sınıfa ayırarak basitleştirmektedir.

1.5.1.1.2. McGregor'un X ve Y Kuramı

Douglas McGregor, yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkilere karşılık gelen iki farklı varsayım kümesi içeren X ve Y Kuramı'nı geliştirmiştir (De Cenzo ve Robbins, 1994). Teori X'in ana varsayımı, çalışanların işten hoşlanmadıkları ve bundan kaçınma eğiliminde olduklarıdır. Bu tür insanlar istenen amaçları başarabilmek için sürekli olarak kontrol altında tutulmalıdır. Öte yandan, Y Teorisi, çalışanların işlere bağlı kalması anlamında kendi kendisini yönetebileceği ya da kendi kendini kontrol edebileceği varsayılmaktadır (Gerçeker, 1998,s.25).

1.5.1.1.3. Herzberg'in İki Faktörlü Teorisi

Frederick Herzberg (1959), Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi ile yakından ilişkili ve iki faktörlü motivasyon teorisini ortaya koymuştur. Herzberg'in iki faktörlü motivasyon teorisine göre, faktörler iki boyutta, "motive ediciler" ve "hijyen" olarak ayrılmıştır. Kurama göre, çalışanları doğrudan motive edecek ve memnuniyeti sağlayacak bazı faktörler kişiye özgü faktörlerdir. Herzberg, bu faktörleri içsel memnuniyet sağlayan, kendini gerçekleştirme ve büyütme ihtiyacını temsil eden "motivasyon" olarak tanımlamıştır. Motive ediciler kişisel algılara ve içsel hislere dayanmaktadır. Başarı, tecrübe, işin kendisi, sorumluluk, terfi yoluyla statü değişikliği ve büyüme ve gelişme için fırsatlar motive ediciler olarak nitelendirilebilir. Öte yandan dışsal memnuniyete yol açan veya memnuniyetsizliğe neden olan "hijyen" faktörleri; gözetim, kişiler arası

ilişkiler, tanıma, Yönetim, şirket politikası ve idaresi, terfi, maaş ve sosyal haklar, statü, iş güvenliği ve fiziksel çalışma koşulları olarak örneklendirilmiştir (Waheed, 2011, s.18).

Herzberg'in iki faktörlü teorisine göre, çalışan memnuniyetinin temel belirleyicileri içsel faktörlerdir, çünkü çalışanlar kendileriyle ilgili faktörler neticesinde motive olabilmektedir. Motive edici faktörler kurum tarafından sağlanmazsa, memnuniyetsizlik hijyen faktörlerinden kaynaklandığı için bireylerin tatmininde azalma olacağı öngörülmektedir. Hijyen faktörlerinin olmaması iş memnuniyetsizliğine yol açabilmektedir. Başka bir deyişle, hijyen faktörleri karşılanmadığında, memnuniyetsizlik ortaya çıkar, ancak hijyen faktörleri kişisel unsurlar olmaksızın memnuniyeti sağlayamaz (Ghafoor, 2012, s.42).

Bu teoriye göre, motive edici-hijyen teorisinin anlamı, maaşın iyileştirilmesi gibi ihtiyaçların olduğu dışsal faktörler aktif olarak memnuniyetsiz kalmalarını önler ancak daha iyi performans için ek çaba göstermeleri için onları motive etmeyebilir (Barnet ve Simmering, 2006, s.145). Buna karşın, çalışanları motive etmek için yöneticilerin özerklik, fırsatlar, sorumluluk, tanıma, beceri ve kariyer gibi bazı faktörlere odaklanarak içsel faktörleri değiştirmeyi hedeflemesi önemlidir. Öte yandan, Herzberg'in motivasyon-hijyen teorisi bazı noktalarda eleştirilmektedir. Teori, memnuniyet ve memnuniyetsizlik arasındaki farkları netleştirmez. "Motive edici" ve "hijyen" olarak adlandırılan bu iki faktör, nüfustan topluma farklı şekilde sonuçlanmaktadır. Memnuniyetsizliğe neden olan herhangi bir faktör, başka herhangi bir koşulda veya herhangi bir başka ülkede memnuniyet sağlayabilir. Ayrıca, insanlar arasında farklı ihtiyaç ve beklentilere sahip olduklarından, bu farkın uygulanması zor olabilir.

1.5.1.1.3. Başarı İhtiyacı ve Temel İhtiyaç Teorisi

Başarı İhtiyacı Kuramı McClelland (1951,1961) ve Atkinson (1964) tarafından geliştirilmiştir. Bu kuramda, bireylerin ihtiyaçları üç psikolojik ihtiyaca ayrılır. Bu teorideki bu birincil ihtiyaçlar bağlılık, güç ve başarı için ihtiyaçtır. İlk olarak, üyelik ihtiyacı, başkalarıyla sosyal ilişkiler kurma isteği birincil ihtiyaçların karşılığıdır. İkincisi, güç ihtiyacı kişinin çevresini kontrol etme ve etkileme arzusu olarak tanımlanmaktadır. Üçüncüsü, başarıma ihtiyacı sorumluluk alma, zorlu hedefler koyma ve performans geri bildirimini alma arzusu olarak belirtilmiştir (Garrin, 2014, s.112). Bu teori birçok deneysel araştırma için bir köşe taşı olmuştur. Teorinin asıl amacı, bu ihtiyaçlardan birinin bir

insanda güçlü olduğu zaman, memnuniyetine yol açan davranışı motive etme potansiyeli olduğunu göstermektedir.

1.5.1.2. Süreç Kuramları

Süreç teorileri, iş tatminini beklenti ve değerlere bakarak Gruenberg (1979) tarafından kavramsallaştırılmıştır. Bu konsept içinde Vroom, Adams ve Hackman & Oldman en önde gelen teorisyenler olarak bilinmektedir.

1.5.1.2.1. Beklenti Teorisi

Beklenti, belli bir sonucun ardından belli bir hareketi ilgilendiren bir inanç olarak tanımlanabilir (Lunenburg, 2011, s.3). Amerikalı bir psikolog Edward C. Tolman, 1930'larda "Beklenti Teorisi" ni ortaya atmıştır. Bu teori, insan davranışının beklentiler tarafından motive edildiğini göstermektedir. Teoriye göre, bir kişi arzu edilen ödülü elde etmek için belirli bir şekilde davranmaya karar verir, kendini bu davranışın sonucundan ne beklediğiyle ilgili spesifik bir davranış seçmeye teşvik etmektedir. (Ugah ve Arua, 2011). Örneğin, çalışanlar ihtiyaçlarını karşılamak için daha fazla paraya ihtiyaç duyarlarsa, daha fazla çalıştıkları takdirde; daha fazla para alacaklardır. Victoria Vroom (1960'lar), sonraki yıllarda Tolman tarafından tanıtılan davranışsal araştırma kavramlarını uygulamıştır. Beklenti Teorisi iş tatmini ve motivasyonun bir süreç teorisi olarak nitelendirilmektedir. Bu teori, bir bireyin çabasının beklenen sonuçlar ve bir kişinin zihnindeki sonuçların değerleri tarafından belirlendiği beklentileri tanımlar (Liao, vd., 2011, s.256). Başka bir deyişle, beklenti kavramı bireysel algı ve davranışa dayanmaktadır.

Buna ek olarak, Locke (1976), kişinin ne istediğinden bağımsız olarak ihtiyaçlarının ne olduğunu belirtirken, kişilerin değerlerinin önemli olduğunu vurgulamaktadır. Bu, insanların aynı temel ihtiyaçlara sahip olmalarına rağmen, ihtiyaçların değerinin farklılık gösterdiği anlamına gelir. Beklenti Teorisi'ne göre, çaba, performans ve performanslarından elde ettikleri ödüller arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Bireyler, çabanın iyi bir performansa yol açacağına inandıklarında motive olurlar ve iyi performans arzu edilen bir ödüle yol açmaktadır (Lunenburg, 2011, s.5).

Beklenti Teorisi'nde üç temel değişken bulunmaktadır. Bunlar;

Beklenti: İnsanların çaba sarf etmenin belirli bir performans seviyesine yol açtığına inanma derecesi.

Çaba: İnsanların belirli bir performans seviyesinin belirli sonuçlar ya da ödüller ile sonuçlandırıldığına inanma derecesi;

Değer: Beklenen sonuçların ne kadar çekici veya çekici olmadığıdır.

İçerik teorilerinden farklı olarak, beklenti teorisi, basit bir yaklaşım olmadığı için motivasyon sürecinin karmaşıklığını savunmaktadır. Vroom'un beklenti teorisi, çalışanları motive eden şeyler hakkında bireysel farklılıkları yansıtan bir süreç sunar. Beklenti teorisi, bireyin performansa yönelik çaba beklentisi ve ödüllendirme performans beklentisini tanımlayarak çalışan motivasyonunu artırma için kılavuzlar sunmaktadır (Lunenburg, 2011, s.6). Bu teorinin anlamı, çalışanlar daha fazla çaba gösterip işlerini daha iyi yaparlarsa, ödüllendirilirler. Beklenen ödül ve fiili sonuç arasında tutarsızlıklar ortaya çıkarsa, bu durum çalışanların memnuniyetsizliğine yol açabilmektedir. Başka bir deyişle, çalışanlar beklediklerinden daha az ödül alırsa veya haksızlığa uğradıklarına inanıyorlarsa, o zaman memnuniyetsizlik oluşabilir (Worrell. 2004). Bu nedenle yöneticiler, çalışanlarının ödüllere götüren yüksek çabaya inanmalarını sağlamalıdır (Lunenburg, 2011, s.7).

1964'te, Vroom ayrıca iş tatmininin, Çalışma ve Motivasyon adlı çalışmalarında prim, süpervizyon, meslektaşlar, çalışma ortamı, iş içeriği, terfi ve örgüt benliği olmak üzere yedi yönü olduğunu öne sürmüştür. Yapmış olduğu çalışma, sosyal bilimciler tarafından uzun yıllardır kullanılmaktadır (Zhu, 2013, s.296). Ayrıca, 1960'ların sonunda, Porter ve Lawler, Porter-Lawler Beklenti Modeli olarak bilinen Vroom beklenti modelini genişletmiştir. Porter-Lawler modelinin temel konsepti Vroom'un modeline dayansa da, Porter-Lawler modeli daha karmaşık bir model sunmaktadır. Bu modelde, artan çabanın otomatik olarak gelişmiş performansa yol açmadığını gösterir, çünkü bireyler yüksek düzeyde performans elde etmek için gereken yeteneklere sahip olmayabilir veya gerekli görevleri nasıl yerine getireceklerine dair yetersiz bir algıya sahip olabilirler (Barnet ve Simmering, 2006, s.145).

1.5.1.2.2. Eşitlik Teorisi

Eşitlik Teorisi bir motivasyon teorisi olarak bilinmektedir; ancak memnuniyet ve memnuniyetsizlikle ilgili önemli noktalara vurgu yapmaktadır. Adams'a (1963, 1965) göre, memnuniyet algılanan girdi-sonuç dengesi ile belirlenmektedir. Çalışanların "girdileri" ile "sonuçları" arasında dengeyi kurmayı hedeflediğini belirtmiştir. Girdiler eğitim seviyesi, tecrübe, yetenek, beceri, efor, sorumluluk, yaş gibi faktörlerdir; sonuçlar

performans, maaş, iyi çalışma koşulları, iş sigortası, terfi, tanınma, statü ve fırsat gibi unsurlardır (Holtum, 2007). Eşitlikle ilgili bazı çalışmalar, örneğin kadınların erkeklerden daha hoşgörülü veya düşük eşitsizlik yaşadıklarını ve daha az algılanan eşitsizlik yaşadıklarını belirtir. Sonuç olarak, Adams'ın Teorisi, sosyal karşılaştırmalara işaret ederek motivasyon teorisine önemli katkılarda bulunmuştur. Performans ve ödül arasındaki ilişkiye odaklanan beklenti teorilerinin bir parçası olan Adams'ın teorisi, motivasyon sürecinin daha karmaşık olduğunu ve çalışanların ödülleri sosyal karşılaştırmalarla değerlendirdiğini öne sürdü.

1.5.1.2.3. Tutarsızlık Teorisi

Tutarsızlık Teorisi'ne göre, alınan sonuç ile istenen sonuç seviyeleri arasındaki farklar memnuniyeti belirler. Alınan sonuç düzeyi istenen sonuç seviyesinin altında olduğunda, memnuniyetsizlik oluşur. Katzell (1961) ve Locke (1968) en gelişmiş iki tutarsızlık teorisi sunmuştur. Locke, algılanan tutarsızlığın önemli olduğunu ve memnuniyetin insanların ne istediği, ne aldıkları / algıladıkları ile ne elde etmeyi bekledikleri arasındaki farkla belirlendiğini ileri sürmüştür (Atasoy, 2004, s.44).

1.5.1.2.4. Hedef Belirleme Kuramı

Hedef Belirleme Kuramı Locke ve Latham tarafından geliştirilmiştir ve bu teoriye göre, hedef belirleme iş tatmini için en önemli bileşenlerden biridir. Hedef belirleme teorisi, motivasyon ve memnuniyet elde etmede spesifik hedeflerin önemini vurgulamaktadır. Hedef belirleme sürecinde insanlar duygu ve arzularından tatmin olmak için hedeflere ulaşmak isterler (Luthans, 1995). Hedef belirleme teorisinin bulgularından biri, spesifik ve zor hedeflerin daha yüksek performans gerektirmesidir. Bir diğeri, etkili geri bildirim süreci varsa, hedef belirleme etkili olacaktır. Bu nedenle yönetici, çalışanları kısıtlamak yerine amaçlara ulaşılmasının ya da erişilmemesinin nedenlerini değerlendirmelidir (Luthans, 1995, s.138).

1.5.1.2.4. Diğer Kuramlar

Denge Teorisine göre, insanlar diğer insanlarla birçok ilişki kurar ve bu ilişkilerin Rogers ve Kincaid'e (1980) göre insanların tutum ve davranışları üzerinde çeşitli etkileri vardır. Ayrıca, Heider'e (1958) göre, bir bireyin bilişsel veya duygusal yönünü olumlu yönde etkilediği için ilişkilerde denge önemlidir (Chatzoglou ve ark., 2011, s.140).

1.6. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

Çalışanların iş tatminini belirlemek için çeşitli yaklaşımlar geliştirilmiş ve literatürde çalışanların iş memnuniyetini etkileyen faktörler hakkında birçok çalışma yapılmıştır. Bu nedenle, iş tatmininin ilgili ve etkileyen faktörleri hakkında önemli arka plan bilgileri elde edilmiştir. Bazı araştırmacılar iş tatminin belirleyicilerini incelemiştir. Locke (1976), iş memnuniyetinin temel boyutlarını işin kendisi, primler, terfi, çalışma koşulları, işin faydaları, çalışanlar, kişisel değerler, çalışan ilişkisi olarak tanımlamıştır. 1962'de Vroom, iş tatmininin yedi yönünün bulunduğunu, yani maaş, süpervizyon, meslektaşlar, çalışma ortamı, iş içeriği, terfi ve kuruluşun kendisi olduğuna dikkat çekmiştir. Yakın tarihli bir çalışmada Şirin (2009) iş doyumunu etkileyen faktörleri arasında başarı hissi, yönetim ve çalışanlarla ilişkiler, iş güvenliği, sorumluluk, tanınma, yüksek maaş, terfi fırsatı, rollerin açıklığı, kararlara katılım, özgürlük, iyi koordine iş, süreklilik eksikliği, yer değiştirme, performans, yaşam memnuniyeti ve algılanan iş stresinin yer aldığını öne sürmüştür. Tüm bu tür çalışmalar çalışan memnuniyetinin birçok yönden ve çeşitli faktörlerden etkilenmiş olduğu fikrini desteklemektedir (Zaim ve ark., 2012, s.35).

Literatürdeki çalışmalara göre, iş doyumunu etkileyen faktörler genel manada şu şekilde sıralanabilir: maaş, sosyal haklar, işin doğası, baskı, kariyer gelişimi, eğitim ve öğretim, işin doğası, yönetim tarzı, güvenlik, iş güvenliği, takdir, eğitim, iş yükü, ödeme, terfi fırsatları, kariyerin örgütsel desteği, ödüller, toplantı, genel çalışma ortamı, bölüm ortamı, fiziksel koşullar, eşitlik, görev çeşitliliği, gruplar arası çatışma, algılanan örgütsel destek, örgütsel bağlılık, güç delegasyonu, iletişim, örgütsel bütünleşme, rol belirsizliği, yönetim ile iletişim, yönetim tarzı, meslektaşları ve diğer gruplar arasındaki iletişim, takım çalışması ve işbirliği, kişisel gelişim, işin içeriği, görev çeşitliliği, sorumluluk, çalışma saatleri, zamanlama, üstlerin tanınması, iş özellikleri, , iş netliği, rol çatışması, ilerleme fırsatları, şirket kültürü, iş güvenliği, İçerik, iş arkadaşlarınızla iyi ilişkiler, teknoloji, iş ortamı, iş yükü, başarı duyguları, performans, ilerleme fırsatları, iş bitkinliği, ciro, devamsızlık, performans değerlendirme sistemleri, şirketin imajı ve kurum kültürüdür. (Mihajlovic ve diğerleri, 2008 ve Spniewska, 2013 ve Van Saane ve diğerleri, 2003)

İş tatmininin belirleyici faktörleri olarak faktörler iki ana gruba ayrılır: Spector (1997) çalışmasına göre çevresel faktörler ve kişisel faktörler olarak belirtilmiştir. Çevresel faktörler; çalışma koşulları, kişisel gelişim fırsatları, ödüller, denetim, iş arkadaşları ve iletişimden oluşmaktadır. Kişisel faktörler arasında cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem olan demografik değişkenler bulunmaktadır.

1.6.1. Çevresel faktörler

1.6.1.1. Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları, işteki fiziksel ve sosyal koşullardan oluşmaktadır. İnsanlar rahat, güvenli bir ortamda, temiz, modern ve yeterli donanıma sahip bir ortamda (Sun, 2002, s.44) çalışmak ve uygun sıcaklık, ışık ve gürültü gibi iyi koşullarda çalışmak ister (Green, 2000). Örneğin, insanlar telefon, konuşma veya kalabalık gibi beklenmedik gürültülerden rahatsız olduklarında rahatsızlık duyabilirler (Bridger ve Brusher, 2011) ve sıcaklık veya ışığın olmaması zorlanmaya neden olabilir (MacMillan, 2012, s.12).

1.6.1.2. Kişisel Gelişim

Çalışanlar becerilerini, yeteneklerini, bilgilerini geliştirmek ve özellikle kişisel gelişim sağlayan yeni şeyler öğrenmek istemektedir. Buna paralel olarak, kişisel gelişim fırsatlarından memnunsalrsa, genel iş tatmin düzeyi artabilir. Bu nedenle, iş eğitimi kişisel gelişim fırsatları için kilit bir rol oynar ve çalışanların işleriyle daha spesifik olmalarına yardımcı olur, sonuç olarak çalışanların iş tatmini artar.

1.6.1.3. Ödüller

Kalleberg'e (1977) göre, ödül çalışanın isteği ile ilgilidir ve çalışanları motive eder. Bir çalışanın belirli bir görevi yerine getirdikten sonra ödül beklentisi vardır. Gerald & Dorothee'ye (2004) göre, ödüller iş tatmini ile çok yakından ilişkilidir (Javed ve ark., 2012, s.18). Ayrıca, ilgili literatüre göre, ödüller; dışsal ödüller ve içsel ödüller olarak sınıflandırılmıştır. Dışsal ödüller para, terfi ve avantajlardan oluşur. İçsel ödüller, bir başarı hissine sahip olmak, takım başarısının bir parçası olmak, iyi bir performans ve tanınmış hissetmek nedeniyle üstlerin takdir etmesidir. İş tatmini tüm bu ödüllerde artmaktadır (Başar, 2011).

1.6.1.4. Süpervizyon

Çalışanların iş tatmini, süpervizörlerin çalışanların desteğini ve tanınmasını olumlu yönde etkilemesiyle ilişkilidir (Yang, vd., 2011, s.44). Denetim otoriteleri kurumu temsil ettiği için, destekleyici ve yardımseverlerse, çalışanlar kuruluğu aynı şekilde algılayacaktır (Emhan, vd., 2014). Süpervizörler ve astları arasındaki iletişim, çalışanların işlerine karşı tutumlarını belirlemektedir. Ayrıca, denetim otoritelerinin yönetim tarzı önemlidir ve farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, süpervizörler çalışanların performansını görmek ve astlarla iletişim kurmak gibi kontrollerden sorumludur. Bir başka türde, astlarının işleriyle ilgili kararlara katılmalarına izin verir (Yeltan, 2007 ve

Beşiktaş, 2009). Ayrıca, çalışanlar ve denetçiler arasındaki iletişim eksikliği çalışanların iş memnuniyetini olumsuz yönde etkilemektedir.

1.6.1.5. Çalışma Arkadaşları

İş arkadaşlarıyla daha iyi bir ilişkiye sahip çalışanların işlerinden memnun olma olasılıkları daha yüksektir (Yang, vd., 2011, s.37). Locke'a göre çalışanlar arkadaşça, destekleyici ve işbirlikçi olan insanlarla çalışmayı tercih etmektedirler (Başar, 2011). İnsanlar zamanlarının çoğunu meslektaşları ile geçirdikleri için, meslektaşları onları mutlu ederse, bunun iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi olacaktır.

1.6.1.6. İletişim

İşyerinde iletişim, iş memnuniyeti açısından örgütler için esastır. Hancer ve ark. (2014) göre örgütlerde iki farklı iç iletişim boyutu bulunmaktadır. Bunlardan biri sözlü sunum yapma ve geri bildirim verme gibi yönetsel iletişim, diğeri ise resmi kanalların ötesinde birbiriyle iletişim gibi gayri resmi etkileşimdir. Etkili etkileşim ve iletişim, iş memnuniyetini arttırmayı sağlar; aksine, iletişim eksikliği memnuniyetsizliğe neden olur.

1.6.2. Kişisel Faktörler

1.6.2.1. Cinsiyet

Literatürde cinsiyet ile iş tatmini arasındaki ilişkileri araştıran birçok çalışma vardır. Bu konuda farklı sonuçların elde edildiği görülmektedir. Bazıları kadınların erkeklerden daha memnun olduğunu öne sürüyor; bazıları tam tersi önermektedir. Kadın ve erkeğin farklı sosyal rollere sahip olması nedeniyle işlerinden beklentileri de farklı olabilir. Örneğin, kadınlar çalışma koşullarına ve sosyal ilişkiye daha fazla önem verirken, erkekler ücret ve terfi fırsatları gibi bazı faktörlerden daha memnun. Bu, kadınların beklentilerinin erkeklerden daha az olduğu her cinsiyetin beklenti düzeyleri arasındaki farktan kaynaklanabilir, bu nedenle kadınlar daha fazlasını tatmin edebilir (Beşiktaş, 2009, s.154)

1.6.2.2. Eğitim Seviyesi

Literatürde çoğu araştırma, eğitim seviyesi arttıkça iş doyumunun düşebileceğini göstermektedir. Yüksek eğitilmiş işçiler, tekrarlayan görevlerin yerine getirilmesini gerektiriyorsa çalışmalarından memnun olmayabilir (Green, 2000, s.36). İşin gereklilikleri, çalışanın eğitim düzeyine uygun olmalıdır, aksi halde işçinin eğitim düzeyi işin gereksinimleri için çok yüksekse, bu memnuniyetsizliğe neden olur (Sun, 2002, s.15).

Yüksek eğitimli insanlar arasındaki memnuniyetsizliğin bir başka nedeni de işlerinden beklentilerin daha yüksek olması olarak belirtilmiştir.

1.6.2.3. Kıdem

Kıdem, çalışanların aynı kuruluştaki işlerinde ne kadar süredir çalıştıkları olarak tanımlanmaktadır. Kıdem ile iş tatmini arasındaki ilişki hakkında farklı görüşler söz konusudur. Bazı araştırmalar yaşta olduğu gibi, kıdemliliğin de iş içeriği ve iş ortamına aşinalık nedeniyle iş tatmini artışına katkıda bulunduğunu öne sürmektedir. Öte yandan, bazıları iş memnuniyeti ve yaşlıların De Santis ve Durst'un çalışmasında gösterildiği gibi negatif korelasyon gösterdiğini vurgulamaktadır.

BÖLÜM 2

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

2.1. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri

Sosyal bilimciler uzun zamandır işgücü piyasası tarafından ayrışma sorunuyla ilgilenmektedirler, yani, istihdam popülasyonundaki kadın ve erkeklerin meslekler arasında farklı bir şekilde dağılma eğilimi bulunmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler eğitim, istihdam ve sağlıktaki cinsiyet farkını ortaya koydu. bunlar insan sermayesinin göstergeleridir. Ek olarak, eğitim bir asyadır. Bir kere kazanıldığında, satılamaz. Bu, eğitimin insan sermayesine yatırım olduğu ve miktarı arttıkça bireyin beceri ve yeterliliklerinin de arttığı teorisine dayanıyordu. Gelişmekte olan bazı ülkelerdeki cinsiyetler arasında eğitimde çok büyük farklılıklar var. Ayrıca, istihdam olanakları ve kazançlar çoğu gelişmekte olan ülkelerde cinsiyete göre daha fazla farklılık göstermektedir (Dünya Bankası, 2001).

Literatürde kadınları etkileyen eğitimde cinsiyet eşitliğinin etkisine vurgu yapan birçok çalışma bulunmaktadır. Kadın eğitiminin ailelerin ve toplumların refahı üzerinde büyük etkisi vardır. Birkaç nedenden dolayı önemli bir konudur. Birincisi, eğitim yetkilileri ekonomik faaliyetlerde verimi artırarak kadınların verimliliğini arttırmaktadır. İkincisi, daha iyi eğitilmiş insanlara yol açan çocukların eğitim profilini arttırır. Eğitimdeki ilk adım, kadınların kendi yaşamlarını kontrol altına almalarını sağlamak için temel bir beceri kazandıran okuryazarlıktır. Artan bir okuryazarlık oranıyla, emek piyasasında daha iyi bir pozisyon elde etmek için daha fazla erişim sağlamaktadır. Bu durum daha sonra kadınların toplumdaki konumunu artırmaktadır (Brenke, 2014; s. 52).

Kadınların işgücüne katılımı, dünyanın birçok yerinde artmış olmasına rağmen, Türkiye'deki işgücü piyasasının en önemli özelliklerinden biri, kadınların işgücüne katılım oranının oldukça düşük olmasıdır. Türkiye'deki kadınların iş gücüne katılımı birçok ülkenin oranından oldukça düşük. Ayrıca, ilginç bir şekilde, kadınların işgücüne katılım oranı birçok ülkede zamanla artmış olsa da, Türkiye'de 2008 yılına kadar kademeli olarak azalmıştır. Örneğin, iş gücüne katılım 1988'de 34,3 iken, 2007'de 23,6'ya düşmüştür. Düşme eğilimi değişmiş ve 2008'de artmaya başlamıştır. 2008'de% 24 iken, 30, 2014 yılında% 30,3 oranına çıkmıştır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK)

verilerine göre, 2017 yılında yüzde 47.1 olan istihdam oranı 2018 yılında yüzde 47.4 olarak gerçekleşti. (TUİK, 2018)

Türkiye'nin şehirleşme sürecinin kadınların iş gücüne üzerindeki olumsuz etkisine odaklanan çok sayıda araştırma (Dayıoğlu ve Kırdar, 2009; Dixon, 1982; Erman, 1998; Kocak, 1999; Taymaz, 2009; Uraz, Aran, Hüsamoğlu, Okkalı Şanalımış, & Çapar, 2010). Bu çalışmalar için, çok sayıda kadın kırsal kesimde tarımsal ekonominin bir parçası olmuş ve ücretsiz olsalar bile hasat ve tarım gibi tarımsal işlerini yapmıştır. Bununla birlikte, kırsal insanlar 1970'lerde, 1980'lerde ve 1990'larda hızlı bir kentleşme sürecinin bir sonucu olarak kentsel bölgelere taşındı. Bu işlem sonucunda çok sayıda göçmen kadın işgücünden çekildi ve işsiz ev hanımı oldu. Birçoğu, eğitim ve beceri eksikliği, kültürel kısıtlamalar, düşük ücretler gibi çeşitli faktörler nedeniyle rekabetçi kentsel iş piyasalarında iş aramayı tercih etmeyebilirler. Böylece, kırsal kesimde işgücünün bir parçası iken, kentsel alanlarda işgücünün bir parçası olmamaktadırlar.

Kadınların iş gücünü etkileyen bir diğer önemli faktör sosyo-kültürel faktörlerdir, özellikle Türk toplumunun ataerkil kültürü / yapısı (Alkan, 1995 Dayıoğlu ve Kırdar, 2009; Uraz ve diğerleri, 2010). Türk kültüründe, temizlik ve çocuk bakımı kadınların en önemli sorumluluğu olarak algılanırken, para kazanma faaliyetleri erkeklerin sorumluluğunun bir parçası olarak kabul edilmektedir. Kadınların geleneksel rollerine öncelik vermeleri ve aile sorumluluklarını yerine getirmeleri beklenir. Kadınlar işgücü piyasasına erken yetişkin yaşlarında katılsalar bile, çoğu evlendikten ya da kendilerini ailelerine adanmak için bir çocuk sahibi olduktan sonra işlerini bıraktılar. Bu nedenle, birçok kadın, ataerkil kültürün erkekler ve kadınlar arasındaki ilişki üzerindeki etkisinin bir sonucu olarak işgücüne katılmaktan kaçınır.

Literatürde kadınların iş gücüne katılımı ile ilgili eğitim de önemli bir konu olarak incelenmektedir (Başlevent ve Onaran, 2003; Dayıoğlu ve Kırdar, 2009; Eyüboğlu ve diğerleri, 2000; İnce ve Demir, 2006; Uraz ve diğerleri, 2010). Yapılan araştırmalarda, eğitim seviyesinin kadınların iş gücü katılımını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Eğitimli kadınlar, yüksek ücretle daha iyi işler bulabilirler. Yükseköğretim aynı zamanda kadınların özgüvenini de artırır ve onlar üzerindeki kültürel kalıpların baskısına dayanabilirler. Ancak bu, eğitimli kadınların bu hakların altında olmadığı anlamına gelmemektedir.

Literatür aynı zamanda ekonomik faktörlerin kadınların iş gücüne katılımı üzerindeki etkisini de incelemektedir (Korkmaz, Alacahan, Çeşim, Yücel ve Aras, 2013). Çok sayıda kadın yüksek ücretle iyi iş bulamamaktadır. Kadınlar genellikle düşük ücretle gayri resmi işler için çalışmaktadır. Ayrıca sosyal güvenlik avantajları bulunmayan kadınların özellikle çocuğu olanlar için, iş gücüne katılımın avantajlı olarak görülmediği belirtilmiştir. Bu tür sorunların bir sonucu olarak, kadınlar iş aramaya çalışmamaktadır. Ayrıca, evli kadınların işgücüne katılımı, erkeklerin katılımı ve geliri ile yakın bir ilişki içindedir. Erkek eşin iyi bir işi olduğunda, kadınlar işgücü piyasasına katılmaktan kaçınma eğilimindedir. Ancak, ekonomik kriz gibi zor zamanlarda, bir koca kovulduğunda, kadınlar aile bütçelerini desteklemek için çalışmayı tercih etmektedir.

Kadınların işgücü piyasası, İşgücü piyasasına aktif olarak katılan, çalışarak veya iş arayarak 15-64 yaş arası bir ülkenin kadın nüfusunun payını kesin olarak ölçer. İşgücünün ölçülmesinde, işgücündeki kadın sayısı, çalışma yaşı popülasyonundaki kadın sayısına bölünür. Bu oran, belirli bir süre zarfında mal ve hizmetlerin üretimi için mevcut olan kadın işgücü arzının büyüklüğünü gösterir. Kadın istihdamı kadının toplumda güçlenmesinin statüsünün ve ölçütünün önemli bir göstergesidir (Kapsos, Silberman ve Bourmpoula 2014; ILO). Kadınlar, erkekler kadar eşit üretkenliğe sahip ajanlardır. Bununla birlikte, erkeklerin herhangi bir ekonomiye katkı sağlama potansiyelini artırdıkları anlamına gelmekte; fakat kadınların üretkenliğinden, işgücüne (ILO) katılımlarıyla çeşitli ekonomik kazanımlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Müjahid'e (2014) göre işgücüne katılım, ekonomik gelişme ve büyümenin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Özellikle bir ülkenin kalkınması ve sosyo-ekonomik gelişimi için kadın işgücü piyasası önemlidir, çünkü verimliliği ve eşitliği teşvik etmektedir. Genel olarak, kadınların işgücü piyasasına yüksek oranda katılması iki şeyi ifade etmektedir. Bunlar, ekonomik ve sosyal konumdaki ilerleme ve kadınların güçlenmesidir. Dolayısıyla ekonomik büyümenin ve yoksulluğun azaltılması için daha yüksek bir kapasitenin oluşturulmasına yardımcı olabilecek eşitlik ve insan potansiyelinin kullanımının artırılması kadın işgücü piyasasıyla sağlanabilmektedir.

Özsoy ve Atlama (2009) daha yüksek kadın işgücü piyasasının ülkelerin uzun vadeli hedeflerinden biri olduğunu ve hem gelişmekte hem de gelişmiş ülkelerde bu durumun ön planda tutulduğunu ifade etmişlerdir. Bu, yalnızca işgücüne katılımındaki düşüşün büyüme potansiyeli üzerindeki etkisini azaltarak doğrudan büyüme ve istikrar kazanmaları sağladığından değil, aynı zamanda işgücü piyasasına daha yüksek bir işgücü

katılımıyla işgücü arzını, üretkenliği ve yaşam standardını arttırması açısından önemlidir. Kadınların iş gücüne katılımı, gelir ve dolayısıyla hane halkı refahı üzerindeki etkisi nedeniyle yoksulluğun azaltılması için çok önemlidir. Ayrıca, kadınların katılımının artması, annelere ve ailelere refah ve sosyal destek sağlama ile ilgili mali yükü azaltabilmektedir. Bu nedenle Psacharopoulos ve Tzannatos (1989) ve Özsoy ve Atlama (2009), genel olarak düşük kadın iş gücü piyasasının birçok ülkede ekonomik refahı ve büyümeyi arttırmak için önemli bir fırsatı temsil ettiği sonucuna varmıştır.

2.2. Teorik Yaklaşımlar

Kadın iş gücü piyasası ile ilgili teorik çerçeve, temel olarak, kadının işgücü piyasasında aktif olmayan bir katılımcı olmasına karşı aktif bir katılımcı olma kararını yansıtmaktadır. Ekonomistler, kadınların işgücü piyasasına katılma veya ayrılma eğilimini etkileyeceğine inandıkları bazı ekonomik ve demografik faktörlerin etkilerini analiz ederek, bir karar verme mekanizmalarını açıklamaya çalışmışlardır. Kadın emeğinin analizinde kullanılan temel teoriler 1960'larda ortaya çıkmıştır. Bunlar Mincer'in "İş-Boş Zaman Seçimi Kuramı", Mincer ve Becker'in "Hane Üretimi Teorisi" ve Schultz ve Becker'in "İnsan Sermayesi Teorisi" şeklinde belirtilmiştir.

2.2.1. İş-Boş Zaman Seçimi Kuramı

Kadınların iş ve boş zaman etkinliklerine ilişkin seçimlerinin en basit analizi 1960'ların başlarına Mincer'e (1962) ve neoklasik mikroekonomik modeline dayanmaktadır. Hane halklarının varsayıldığı İş-Boş Zaman Seçimi modeli; bir ekonomideki emek tedarikçilerinin rasyonel olduğunu ve faydalarını en üst düzeye çıkarmaya çalıştıklarını öne sürmüştür. Çalışmaya ne kadar zaman ayracağı ve boş zaman için ne kadar zaman ayıracağına karar vermek bu modelin temelini oluşturmaktadır. Değişim, kadının her iki alternatif arasında nasıl zaman ayracağını seçtiğinde olur. Değişim, birinden diğerine alternatif seçimin getirdiği fırsat maliyeti ile ilgilidir, çünkü daha fazla boş zaman gerektirmeyen iş tüketimi daha az gelire sonuçlanmaktadır. Karar, daha sonra basitçe, piyasaya kadına boş zamanlarını harcayarak zamanları tüketmek normalde iyi olduğu zaman, bu zamanın kazandığı değere bağlı olarak çalışılan zaman için ödemek istediği gelir miktarına dayanmaktadır. İş-Boş zaman seçimi modeli ayrıca, seçimin işten ücretlendirmeye (ücret oranı) dayandığından, ücret oranının ne kadar yüksek olduğunu, cazibe oranının ne kadar çekici olduğunu ve daha çekici hale geldiğini ekleyen Psacharopoulos ve Tzannatos (1989) tarafından açıklandı. Böyle bir ilişkinin iki etkisi

olduğunu belirtmişlerdir. Bu etkiler, ikame etkisi ve gelir etkisi olarak belirtilmiştir. Birincisi, çalışmayan kişi için, daha yüksek bir ücret, çalışmayan fırsat maliyetinin yüksek olacağı için onları işgücü piyasasına katılmaya teşvik edebilir; bu nedenle daha yüksek ücretlerin daha yüksek katılımı teşvik ettiği görülmektedir. İkincisi, halihazırda çalışanlar için daha yüksek bir ücret, boş zamanlardan daha yüksek getiri oranına sahip olması nedeniyle işi daha çekici kılmaktadır. Katılımı teşvik etmek ya da ücret oranındaki bir artışın bir sonucu olarak daha fazla zaman çalışmak, boş zaman daha pahalı hale geldikçe ikame etkisi olarak bilinir. Bireyler daha sonra boş zaman yerine iş için daha fazla zaman ayırma eğilimindedir. Öte yandan, oran arttıkça, bireyin gerçek geliri de artmaktadır, bu da normal malların tüketiminde bir artışa yol açar ve daha önce boş zamanların normal bir mal olduğu varsayılırsa, daha yüksek ücret bireyleri daha fazla miktarda tüketmeye ikna edebilir (zaman). Bu Model, boş zaman ve çalışma saatlerini azaltmak ve ücret artışından kaynaklanan gelir etkisi olarak bilinir (Heckman, 2014, s.67).

2.2.2. Hane Halkı Üretim Kuramı

Mincer'in İş Boş Zaman Seçimi Teorisi'ni takiben, Becker-Mincer'in insan sermayesi araştırmasına göre ev üretimi teorisi geliştirilmiştir. Hanehalkı Üretimi teorisi, sadece hanehalkı üretimi, tüketimi ve hanehalkı tahsisatının incelenmesine odaklanmaktadır. Teori, ailelerin hem mal hem üretici hem de tüketici olduğunu belirtmektedir. Faydalarını en üst düzeye çıkarmak amacıyla, aileler sadece zaman değil, aynı zamanda gelir ve kullandıkları ve ürettikleri mal ve hizmetleri verimli bir şekilde tahsis etmeye çalışmaktadırlar. Bu teori, hanehalkı üretimini, hanehalkı üyelerinin kendi sermayelerini ve ücretsiz emeklerini kullanarak, kendi tüketimleri için kullandıkları mal ve hizmetlerin üretimi olarak tanımlanmaktadır (Ehrenbergand Smith 2012). Ehrenbergand Smith (2012), üç farklı modelin kullanıldığını ekledi. hane teorisini analiz etmek. Birinci model, hane halkı üretimi ile pazar üretiminin aynı olduğu yönündedir. Böylece iş hem hane halkı hem de piyasa üretimi açısından tanımlanmıştır ve seçim sadece iş ve eğlence arasında olmaktadır. İkinci model, zamanın evinin bir kısmının sadece eğlence amaçlı kullanılmadığını, daha çok yemek pişirme, temizlik ve çocuk bakımı gibi evsel üretim faaliyetlerinde bulunduğunu düşünmektedir. Bu dikkate alındığında, çalışmanın hane halkı üretimi veya pazar üretimi ile ilgili olup olmadığı konusunda farklı olduğu söylenir.

Üçüncü model, işi üç alternatif arasında bir seçim olarak tanımladı. Bunlar, ev işi, mesleki iş ve boş zaman olarak belirtilmiştir.

2.2.3. İnsan Sermayesi Kuramı

Hanehalkı üretim teorisinin ardından, insan sermayesi teorisi gelişti. Becker'e (1975) göre, insan sermayesi, genellikle eğitim harcamaları, iş başında eğitim programları ve tıbbi bakım harcamalarından kaynaklanan beceriler, yetenekler, bilgi, alışkanlıklar ve sosyal nitelikler de dahil olmak üzere bireylerde yapılan üretken yatırımlar olarak tanımlanabilir. İnsan sermayesinin temel kavramları, bireylerin kariyer fırsatlarını iyileştirmek için kapasitelerini geliştirdiklerini ve böylece eğitim ve iş başı eğitim ile sağlık hizmetlerine yatırım yoluyla gelir elde ettiklerini göstermiştir. Teori, eğitimin ve eğitimin önemini vurgulamaktadır. Bunun nedeni, insan sermayesi teorisine dayanarak, eğitim ve öğretimin, bireyin verimliliğini artıran ve bireyin daha yüksek mesleki statü kazanma şansını ve dolayısıyla daha yüksek kazançlar elde etme şansını artıran yatırımlar olarak görülmesidir.

Teori ayrıca, daha eğitilmiş bireylerin, işgücü piyasasına katılmaya daha fazla istekli olduklarını, böylece eğitim ve ücret oranları arasındaki pozitif ilişkiden yararlanabileceklerini göstermektedir. Beşeri sermaye teorisi daha sonra özellikle evli kadınlar için işgücüne katılım ve eğitim arasındaki ilişkiyi analiz etmek için kullanılmıştır. Ekonomistler, ilişkinin eğitimsel kazanım kategorileri arasında U şeklinde olabileceğini savunuyorlar. Buna göre katılım oranı okuma yazma bilmeyen kadınlar için yüksek, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde kadınlar için düşük ve üniversite mezunları için daha yüksek bulunmuştur. Eğitim ve ücret oranı arasındaki pozitif ilişki, bu tür U-biçimli ilişkiyi açıklamaktadır (Schultz, 1961, s.54).

Düşük eğitim seviyelerinde işgücüne katılımın daha yüksek olduğu –illitrat ve bu nedenle düşük ücretler, hayatta kalma-sürdürme ücreti için bir miktar gelir kazanma ihtiyacı ile açıklanabilir. . Ayrıca, birincil ve ikincil eğitim seviyesine sahip evli kadınlara katılımın düşük olması, bu kadar düşük bir eğitim seviyesine sahip kadınların çoğunlukla sekreterlik gibi belirli mesleklerde iş olanakları sağlamaları ile açıklanabilir. Dolayısıyla, bu tür işlerde kıtlık olduğunda, bu kadar düşük eğitime sahip olan kadınlar evde kalma eğilimindedir. Bunun yanında, gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, düşük eğitim seviyesine sahip kadınların, ev üretimi sektöründe veya kayıt dışı sektörde, işgücünün tanımının dışında tutulduğu yerlerde çalışmak yaygındır. Sonuç olarak, kayıt dışı sektör

çalışanları işgücüne dahil edilmemekte ve bu nedenle kadın işgücüne yansıtılmamaktadır, bu nedenle, kadınların katılım oranlarının düşüktür.(Cameron ve ark, 2001, s.112).

Mincer, Becker ve Schultz'un öncü teorilerine dayanmaktadır. farklı ülkelerde kadınların işgücü arzını analiz etmek ve kadınların işgücünde aktif bir katılımcı olma eğilimini hangi faktörlerin etkilediğini araştırmak için çeşitli çalışmalar yapılmıştır.

2.3. Kadınların İş Gücüne Etki Eden Faktörler

2.3.1. Ekonomik Gelişmişlik Düzeyi

Kadınların işgücüne katılımı ekonomik gelişme ile artma eğilimindeyken, ilişki ülke düzeyinde doğrudan veya tutarlı olmayabilir. Daha önce kadın iş gücü piyasasının ekonomik analizi yoluyla belirtildiği gibi, kadınların ekonomiye tam entegrasyonunun eşitlik ve verimlilik için arzu edilen bir hedef olduğu ve hala arzu edildiği bir amaç olduğu açıktı. Bununla birlikte, uluslararası karşılaştırmalar kadın işgücü piyasasının düşük gelirli ülkelerde ve oldukça gelişmiş ülkelerde yüksek olduğunu ve orta gelirli ülkelerde nispeten düşük olduğunu ve ulusal gelir - GSYİH ile kadın işgücü piyasasında arasında U şeklinde bir ilişki yarattığı öne sürülmektedir. Sinha(1967) ilk olarak 1960'ların sonlarında "Ekonomiyi Geliştirmede İktisadi Faaliyete Kadın Katılımı Dinamikleri" adlı çalışmasında, 1960'ların sonlarında U şeklinde bir ilişkinin olduğu öne sürülmüştür. Kadınların işgücü katılımının ekonominin büyüme aşamalarıyla birlikte değiştiği görülmüştür. Gelişmekte olan ülkelerde kadın katılımı yüksek olma eğiliminde olmaktadır.

2.3.2. Eğitim

Ekonomik büyüme ile kadın işgücü arasındaki ilişkiyi gösteren U şeklindeki eğri ile ilgili olarak, tartışılan teoriler, U şeklindeki eğrinin, kadınların eğitime erişimindeki artışlarla korele olarak, ekonomik büyümeye dolaylı veya açıkça dayandığını vurgulamaktadır. U şeklindeki eğrinin yukarı eğimi genellikle okuryazar kadınların nasıl olduğu ile açıklanmaktadır. Kadın eğitiminde kazanımlar beyaz yakalı işleri daha ulaşılabilir hale getirmiş ve kadınların işgücü piyasasına katılma teşviklerini arttırmıştır (Tsani ve ark, 2012, s.44).

Eğitim etkileri sosyal politikalar için büyük önem taşımaktadır, çünkü kadınların eğitimini teşvik etmek merkezi bir uzun vadeli kalkınma stratejisidir (Lincove 2008).

Bununla birlikte, kadınların eğitiminin büyük önemi olmasının tek nedeninin bu olmadığı belirtilmiştir. Eğitim genellikle daha iyi bir istihdam için özendirici olarak kabul edilir, bu nedenle arz yönünden bakıldığında herhangi bir kişinin işgücü piyasasına katılıp katılmama konusundaki kararını etkilemesi söz konusudur. Sonuç olarak, eğitim kazanımının hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ekonomilerde işgücüne katılım oranının en etkili belirleyicisi olduğu belirtilmiştir.

Özellikle kadınların işgücüne katılım çalışmaları, kadın işgücü piyasasını etkileyen en önemli kişisel değişkenin eğitim olduğunu göstermektedir. Eğitimin genel olarak insan sermayesine yapılan bir yatırım olarak değerlendirilebileceği hipotezi, kendi başına etkili ve yararlı olduğunu ve ekonomik gelişme kaynakları ve tüm dünyadaki gelir dağılımına ilişkin önemli bir bileşen olduğunu kanıtlamıştır. Eğitim, ekonomik büyümeye katkısı dikkat çeken, özel bir insan sermayesi biçimi olarak görülmektedir. İnsan sermayesi teorisi, tıpkı fiziksel sermaye makineleri gibi insanların ekonomik verimliliğini artırdığını, bu nedenle eğitim yoluyla edinilen insan sermayesinin bireylerin verimliliğini artırdığı öne sürülmektedir. Ekonomik büyüme kaynakları üzerinde yapılan araştırmalar, eğitimin işçi başına üretimin artırılmasında önemli bir rol oynadığını belirtmektedir. Buna göre, ekonomideki yeni gelişme teorileri, uzun vadeli ekonomik büyüme için eğitim ve insan kaynakları geliştirmenin önemine ışık tutmaktadır. Genellikle yeni dünya ekonomisindeki büyüme ve gelişmenin katalizörü veya motoru olarak kabul edilir (Psacharopoulos ve Tzannatos 1989; OECD 1989).

Psacharopoulos ve Tzannatos (1989) 'a göre kadınlar için eğitim, kadınların işgücüne daha fazla katılımının istenmesi durumunda mevcut temel politika seçeneğidir. Teoride eğitimin kadın işgücü üzerinde olumlu bir etkisi olduğu göz önüne alındığında, eğitilmiş ve vasıflı bireylerin ne kadar fazla olduğu, gelir potansiyelleri arttıkça, istihdam olanaklarını arttırmaktadır. Bu durum gelişmekte olan ülkelerde, örneğin Kuveyt, Pakistan ve Nijerya'da yapılan farklı çalışmalarla doğrulanmıştır. Ayrıca, Brenke (2015), kadınların işgücü piyasasına katılmaya hak kazanmış kadınların daha yüksek eğitimsel kazanımlarıyla Alman işgücü piyasasındaki payının artmasına neden olmuştur. Assaad ve Krafft (2013), Mısır'da yapılan araştırmaya dayanarak, kadınların eğitim seviyelerinin 2006-2012 yılları arasında artmasına rağmen kadın işgücünün özellikle kentsel alanlarda düşüşe geçtiğini belirtmişlerdir. Çoğu ekonomik analiz, eğitim yatırımının geri dönüşüne ve eğitimin kazanca katkısı ve dolayısıyla üretim kapasitesine odaklanmıştır. Doksanlı yılların başlarında, eğitim kazanım seviyesine göre kazanç farklarının, eğitimin net

etkisinden başka bir şeyi temsil etmediği ve bu nedenle kazanç farklarının, eğitim kazanımının ürettiği verimlilik artışını temsil ettiği varsayılmıştır. Gelir potansiyeli nedeniyle kadınların işgücüne katılım oranının artması kadınların eğitilmesinin temel yararı olarak kabul edilmiştir (Becker, 1975, s.66).

2.3.3. Diğer Demografik Faktörler

Eğitimin FLFP üzerindeki önemi ve etkisi ihmal edilemez, ancak kadın işgücündeki değişikliklerin anlaşılması durumunda incelenen tek demografik faktör olarak düşünülmemelidir. Farklı ülkeler için uluslararası çalışmalara bakıldığında, Psacharopoulos ve Tzannatos (1989), eğitimin yanı sıra, yaş ve çocuk sahibi olma ve din gibi faktörlerin, incelenen ülkeye bakılmaksızın kadın işgücünü etkilediğini tespit etmiştir. Ek olarak, Uwakwe (2004) daha önce belirtilen faktörlerin çoğunun etkisi olduğunu görmüş ve Nijerya'da aile, hamilelik ve fiziksel faktörlerin kadın işgücünü etkilediğini öne sürmüştür. Dahası, Türk ve Dünya Bankası Devlet ve Planlama Teşkilatı (2010), kadın işgücünün Türkiye'nin çok boyutlu olduğuna ve hem sosyoekonomik hem de kültürel faktörlerden etkilendiğine vurgu yapmıştır. Buna göre ev sorumlulukları ve çocuk bakımı / yaşlı bakımı, şehirleşme, medeni hal kadın işgücünü etkilemektedir. Faridi, Chaudhry ve Anwar (2009), aile eğitim durumlarının, hanehalkının varlıklarının, ekonomik faaliyetlere eşlerin katılımının, çocuk sayısının, çocuk yaşının ve eşcinselliğin, kadınların işgücü piyasasına katılıp katılmama konusundaki kararını etkilediğini belirtmiştir. Pakistan, Khadim ve Akram'da (2013) yapılan araştırmalarda, kadınların ekonomik aktiviteye katılımını açıklayan üç faktör kategorisi geniş bir şekilde listelenmiştir. Bu faktörler, bireysel ve demografik faktörler (yaş, eğitim, medeni durum), sosyo ekonomik faktörler (hanenin kişi başına geliri, bakmakla yükümlü olan kişi sayısı, hane türü), coğrafi konum faktörleri (kentsel ve kırsal konut) olarak belirtilmiştir.

Kadınların yaşları, medeni hali ve çocuk sahibi olma durumu, işgücüne katılım kararları bakımından büyük önem taşımaktadır. Otuzlu yaşlardaki kadınların, diğer yaş gruplarındaki emsallerine kıyasla işgücü piyasasına katılma şansı daha yüksektir. Bir yandan, Kuveyt ve Ürdün'de yapılan bir çalışma ile ampirik olarak kanıtlanmış, yaşın kadın işgücünü olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur. Öte yandan, Pakistan'da yapılan bir araştırma, yaşın kadın işgücü üzerindeki etkisinin ancak 49 yaşına kadar olumlu olduğunu, ancak daha sonra kadınların işgücü piyasasına katılım eğilimini olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, yaşın olumlu veya olumsuz yönde olabileceği sonucuna

varılmıştır. Yaşın dikkate alınmasının yanı sıra, evliliğin kadınların işgücü piyasasına katılma eğilimi üzerindeki etkisi göz ardı edilmemelidir. Gelişmekte olan birçok ülke gibi Pakistan da evli kadınların hanehalkı faaliyetlerinden tamamen sorumlu olduğunu düşünülmektedir. Bu görüş çerçevesinde, kadınlar temizlik, yıkama ve yemek pişirme gibi görevlerden sorumlu olan kişidir (Psacharopoulos ve Tzannatos 1989, s.72-89).

Öte yandan, kadın işgücü üzerindeki bu olumsuz etki, evlilik ve çocuk sahibi olma gibi durumlar dışında gelişmiş ekonomilerde nadiren yaşanmaktadır. İş ve çocuklar zaman yönetimini zorlaştırmaktadır. Biri için ne kadar zaman harcanırsa, özellikle çocuk bakımı desteklenmezse, diğer mecralar için o kadar az şey mümkün olacaktır. Kadınlar genellikle çocuk yetiştirme ile ilgili sorumluluklarla karşı karşıya kalmaktadır, bu durum özellikle genç kadınların işgücü piyasasına girmeleri için zaman veya çaba göstermemelerine yol açabilmektedir. Öte yandan, çocuk sahibi olma oranının genellikle yüksek olduğu gelişmekte olan ülkelerde yapılan bazı çalışmalar, çocukların varlığının kadın işgücü üzerinde iki etkisi olduğuna dikkat çekmiştir. Bir yandan, kadınların çocuk sahibi olması durumunda evde kalması ve iş piyasasına girmeyi reddetmesi beklenmektedir. İkinci olarak, kadın başına düşen çocuk sayısı arttıkça, eşin geliri hanehalkının büyüklüğünün üstesinden gelmek için yetersiz kalmaktadır; bu durum, daha fazla nüfusun eşlik ettiği finansal baskıyı azaltmak için kadını işgücü piyasasına katılmaya zorlamaktadır (Müjahid 2014; Agüero ve Marks, 2008).

Kadın işgücüne yönelik ile ilgili çok sayıda literatüre dayanan ve Mincer, Becker ve Schultz'in kurucu teorilerine dayanarak, ekonomik ve sosyolojik faktörlerin kadın işgücünü etkilediği sonucuna varılmaktadır. Ekonomik ve sosyolojik faktörler, kesitsel çalışmalar yapıldığında kadınların işgücüne katılım kararını farklı şekilde etkilediği görülmektedir.

2.4. Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı

Laufer (2002), hiçbir yasanın "ayrımcılık" terimini tam olarak tanımlamaya çalışmadığını, istihdam bağlamında, karşılaştırmalı olarak belirli bir grubun üyelerine haksız avantaj (veya dezavantaj) verilmesi olarak tanımlanabileceğini söylüyor. diğer grup üyelerine. Dezavantaj genellikle istihdam olanaklarının reddedilmesine veya kısıtlanmasına veya istihdamın yararlarına ilişkin bir ayrımcılığa neden olur. Ayrımcılık, iki geniş biçim alabilecek ince ve karmaşık bir olgudur:

1. Eşit Olmayan (Tutarsız) Etki: Bu, kasıtlı bir ayrımcılık tutumu olarak tanımlanır. Örneğin, bir bireyin ırkı, cinsiyeti vb. nedeniyle ayırmak ve başka bir kişiyi eşit derecede nitelikli bir kişiden işe almak veya terfi ettirmek veya aynı işi yapmak için kadın yerine erkeği tercih etmek olarak tanımlanabilir.

2. Olumsuz Etki: Reskin (2008), bir azınlık grubu için çoğunluk grubuna kıyasla daha büyük bir reddetmenin söz konusu olduğu istihdam koşulları olarak tanımlamıştır. Olumsuz etki bu durumun sonucu olarak görülmektedir.

Bu kavram, görünüşte nötr, hatta kasıtsız bir istihdam uygulaması sonucundan kaynaklanmaktadır. Araştırmalar, kadın ve erkeğin işyerinde farklı muamele görmelerinin bireysel açıdan fark edilmediği ve topluluk içerisinde daha ön planda olduğunu belirtmişlerdir (Heilman ve Welle, 2005, s.420). Örneğin Crosby (2004), kadınların cinsiyet ayrımcılığının kendi kariyer deneyimlerini etkilemiş olabileceğini kabul etmediklerini ifade etmiştir. Erkek çalışma arkadaşlarından daha az örgütsel kaynak alma konusunda kişisel sorumluluk üstlenmeleri kadınlarda daha az görülen bir durum olarak belirtilmiştir. Bununla birlikte, kadınlar, cinsiyet ayrımcılığının işyerinde bulunduğu ve diğer kadınların aldığı kaynakları etkilediğine inanmaktadır. Örgütsel karar vermede cinsiyet ayrımcılığının algılanmasının zor olduğu, çünkü bunun küçük bir varyans bölümünü oluşturduğu görüşünün hakim olduğu ayrıca öne sürülmüştür (Barret ve Morris, 2003, s.176).

Cinsiyet ayrımcılığı işyerine ve onun içinde faaliyet gösteren insanlara karşı algıların çoğunun merkezinde yer almaktadır (Heilman ve Welle, 2005, s.421-422). Betimleyici ve klişeleştirme, erkeklerin ve kadınların örgütsel deneyimlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Basmakalıp düşüncelerin etkisi, resmi ve gayri resmi iki ayrımcılık türü olarak sınıflandırılmıştır. Resmi ayrımcılık, terfi, ücret ve iş sorumlulukları gibi örgütsel kaynakların önyargılı tahsisini belirtirken, gayri resmi ayrımcılık çalışanlar arasında meydana gelen etkileşimler ve oluşturdukları ilişkilerin kalitesi üzerinde durmaktadır.

2.4.1. Resmi Ayrımcılık

Resmi ayrımcılık, insanların işyerinde kadınlar ve erkekler hakkında oluşturduğu algı ve beklentileri şekillendirir ve resmi ayrımcılığın oluşması için zemin hazırlar (Heilman, 2001). Kadınlar için kalıp yargısı tutarlı bir görüş benimsemek, erkek cinsiyet tipi işlerde başarılı olmak için gerekli becerilere sahip olma ihtimallerinin daha düşük olduğu

sonucuna varmalarına neden olur. Bu nedenle, araştırmalar, erkek ve kadınların gerçek niteliklerinin eşdeğer olduğu durumlarda bile, erkeklerin daha yüksek performans yeteneğine sahip olduğunu gördüklerini, daha iyi performans göstermeleri beklendiğini göstermiştir (Heilman, 2001, s.423). Bu nedenle kadınlarda erkek cinsiyet tipinde işler için seçim süreci (Davison ve Burke, 2000, 368).

Performans aynı şekilde erkekler ve kadınlar için farklı değerlendirilmektedir. Sackett, (2001), gerçek performans değerlendirme verilerinin analizinde, kadınların sistematik olarak yetenek ve tecrübe kontrol altında olduktan sonra bile erkeklerden daha az performans gösterdiğini ve değerlendirmelerdeki cinsiyet farklılıklarının erkek cinsiyetinde daha büyük olduğunu göstermiştir. Araştırma grubundaki kadınların oranı azaldıkça, yapılan değerlendirmeler erkeklere göre daha olumsuz olmuştur (Sackett, 2001, s.265). Performans değerlendirmeleri ve prim arasındaki bağlantı göz önüne alındığında, kadınların eşit derecede performans gösteren erkeklere göre daha az maaş almaları şaşırtıcı değildir (Lips, 2003). Erkeklere yönelik işlerde başarılı olmakla ilgili basmakalıp düşünceler aynı zamanda resmi örgütsel kaynakların tahsisinde kadınlara karşı ayrımcılığa yol açabilmektedir (Heilman ve Welle, 2005, s.427). alışmalar, stereotipik erkeksi özellikler sergileyen kadınların, erkek çalışanlar olarak yetkin olmalarına rağmen, daha az beğenildiğini ve terfi veya iş fırsatları için daha az düşünülmesinin daha az olası olduğunu ortaya koymuştur (Heilman, 2004, s.416).

Normların ihlal edilmesinin, kadın liderlerin daha olumsuz değerlendirmeleri ile de ilişkili olduğu gösterilmiştir. Eril ile kadınsı özelliklerden daha tutarlı bir liderlik tarzı sergileyen kadınlar, aynı liderlik tarzını kullanan erkeklerden daha az etkili oldukları için eleştirildiği ne srlmştir.

Cinsiyet rollerinin getirdiği özellikleri iş ortamında sergileme fırsatı olmayan kadınlar da resmi ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Önceden bilinen, basmakalıp kadınlar ve erkekler için rol içi ve rol dışı iş davranışları için farklı beklentilerin ortaya çıkması söz konusudur (Heilman, 2001, s.420). Erkeklerin aksine kadınların bir kısmındaki özgecilik, ilerleyememek, rol beklentilerini yerine getirmek olarak görülmektedir. Bu nedenle, bir iş ortamında, özgecil davranışları gerçekleştirmeleri için erkeklere kredi verilir; daha olumlu değerlendirilirler ve daha olumlu ödüller alırlar, oysa kadınlar bu davranışları yerine getirmediikleri için cezalandırılırlar (Heilman, 200, s.421).

Basmakalıp düşünceler ve ayrımcılık, iş fırsatlarının engellenmesine ve kadınların çalışmasının kasıtlı olarak sabote edilmesine yol açabilmektedir. Rudman (2008), araştırmasında, kendilerini tanıtıcı bir biçimde sunan kadınların, kendilerini etkileyenlerden (daha klişesel olarak tutarlı bir sunum stili) daha becerikli olduğunu, ancak daha az kalıplaşmış bir sunum stili olarak algılandığını göstermiştir. (Rudman ve Fairchild, 2004, s.160).

2.4.2. Gayriresmi Ayrımcılık

Örgün ayrımcılık hiç şüphesiz kadın çalışanların kariyer kazanımlarını sınırlamada, özellikle kilit işlere ulaşma, ilerleme fırsatları, prim ve performanslarının değerlendirilmesinde etkin bir rol oynamaktadır (Reskin, 2000). Bununla birlikte, kadınların eril işlere erişmesi ve liderlik pozisyonlarına yükseltilmesi daha zor olsa da, bazıları bu hususlardaki girişimlerinde başarılı olmaktadır. Gayri resmi ayrımcılık, kadınların eriştiği bu alanlarda karşılaştıkları ayrımcılık olarak nitelendirilmektedir (Rendon, 2003, s.19).

Basmakalıp düşünceler dolaylı olarak gayri resmi ayrımcılığa yol açmaktadır: kadınların yetenek ve becerilerine yönelik olumsuz beklentiler, çalışanların sosyal olarak dışlanmasına neden olarak kadınların örgüt içinde merkezi konumda olmasını engelleyebilir (Heilman, 2001, s.426). Verdikleri girdiler daha az değerli görülebildiğinden, önemli konular hakkında bakış açıları aranırken göz ardı edilmesi, önemli kararlar için bakıldığında göz ardı edilmesi ve kritik bilgi paylaşımı bağlamını sağlayan gayri resmi ağların dışında bırakılması bunlara örnek gösterilebilir. İşyerindeki diğer çalışanların yardım ve destek için kadınlara başvurmalarının erkeklere kıyasla daha az olabildiği; çünkü kadınların başarı için gerekli özelliklerin bulunmadığı ve dolayısıyla kadınların nüfuz sahibi olma fırsatlarından mahrum bırakıldığına yönelik bir algının baskın geldiği ifade edilmektedir (Roth, 2003, s.187).

Araştırmalar, kadınların iş ortamında sosyal ilişkiler kurma konusunda erkeklere kıyasla daha az zorlukla karşılaştığı, aynı zamanda oluşturdukları ilişkilerden daha az fayda elde ettiklerini göstermektedir (Rudman ve Fairchild, 2004, s.158). Erkeklerin örgütteki sosyal ilişkileri ve ağları ele alındığında, kadınlardan daha fazla sosyal ağlara sahip olduğu ve bu durumun belirtilen gayri resmi ayrımcılıktan kaynaklı olabileceği öne sürülmektedir (Ibarra, 2002, s.89).

2.5. Cam Tavan Sendromu (Glass Ceiling Syndrome) Kavramı

Cam tavan çok uzun zamandan beri incelenen ve iş ortamında kadınların maruz kaldığı cinsiyet ayrımcılığını tanımlayan bir fenomendir. Geçmişten bu yana, kadınlar erkeklerden daha düşük standartlarda işlere görevlendirilmiş ve erkek meslektaşlarının yararlandığı şekilde eşit fırsatlara erişememiştir. Ancak son zamanlarda, toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda çalışmalar yürüten araştırmacılar cam tavanın örgütlerdeki varlığına ilişkin farklı görüşler ortaya atmışlardır (Kolade & Kehinde, 2013, s.77). Araştırmalar örgütlerdeki cam tavanın varlığına karar vermiş olsalar da, gibi diğer yazarlar cam tavanın varlığını savunmaktadır. Akuamoah-Boateng ve meslektaşları (2003; s.201) ve Preko (2012; s.86), birçok kuruluşun üst düzey yönetim düzeyinde dahi cam tavanın varlığını öne sürmüşlerdir. Belirli bir organizasyonda cam tavanın olup olmadığını belirlemek için, cam tavanın varlığını ölçmek için kullanılacak aşağıdaki dört kriter belirlenmiştir:

“Çalışanların cinsiyet farklılıklarına yönelik basmakalıp düşünceleri”

“Çalışanların cinsiyet farkının baskın olduğuna / inandığına inandığı organizasyon içindeki yönetim seviyesi (üst, orta veya alt seviyeler)”

“Bir kadın kişiliği, kuruluş içindeki en yüksek yetkiye sahip olması halinde veya yüksek statüde faaliyet sürdürdüğünde çalışanların genel duygusu.”

“Halihazırda örgütte daha yüksek seviyedeki kadın çalışanları destekleyen cinsiyet kategorisinin (erkek veya kadın) oranlarına bağlı olarak, kadınlara yönelik cinsiyet farkının artması.” (s. 657).

2.6. Cam Tavanın Kadınlar İçin Nedenleri ve Etkileri

Cam tavanın ortaya çıkmasında birden fazla neden bulunmaktadır. Nedenler arasında başta gelen unsurun toplumsal önyargılar olduğu belirtilmiştir (Glass ve Cook, 2016, s.53). Toplumda, kadınlara karşı kariyer yerine, kocaları ve çocukları ile çok fazla zaman geçirdikleri için saygı duyulmaktadır. Bu durumda, kadınların evle ilgili görev ve sorumluluklarına ilişkin oluşan önyargılar örgütsel anlamda cam tavanın oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Ayrıca, cam tavanın hem örgütsel hem toplumsal hem de bireysel

nedenleri olduğu öne sürülmektedir. Örgütsel engeller kadınlara karşı resmi veya gayri resmi kurumsal politikalar veya uygulamalar olarak örneklendirilebilir. Bireysel faktörler veya grup farklılıkları korku, gurur, iş, uygunsuz davranışlar, dikkatsizlik, zamanın yanlış yönetilmesi, ihmal gibi kişisel özellikler veya alışkanlıklar olarak nitelendirilebilir. Bireysel faktörler arasında, kadınları daha yüksek örgütsel seviyelere sokmada geri bırakan özgüven eksikliği ve konsantrasyon kaybı örnek gösterilebilmektedir. Ayrıca, cam tavanın nedenlerini genel manada devlet politikaları, kadının sosyal statüsü ve örgütsel anlamda insan kaynakları prosedürleriyle ilişkili olduğu belirtilmiştir (Bruckmüller ve ark, 2014, s. 221). Yine, cam tavana yönelik bazı ticari temelli engeller [ix] ile gösterilmiştir. Onlara göre, insan kaynağını (örneğin işe alım uygulamaları, işe yerleştirme ve rotasyonel iş atamalarını) ayırıştıran politikalar, mentorluk eksikliği, kariyer geliştirme ve terfi için fırsat eksikliği ve cinsel taciz gibi istenmeyen durumların işyerlerinde kadınlara karşı cam tavana neden olan insan eliyle ortaya çıkarılan sebeplerdir. Clevenger ve Singh (2013) ayrıca cam tavana neden olan bazı devlet politikalarının olduğunu belirtmişlerdir. Toplumsal cinsiyet destekleyici hükümet politikalarının kadınları ve istihdamla ilgili gereksinimlerin kadınları olumsuz yönde etkileyebilmesi söz konusudur. Bu nedenle, devletin cinsiyet ayrımcılığına ilişkin politikaları cam tavanı destekleyici nitelikte olabilmektedir.

Cam tavanın, kadınların örgütsel liderlik ve örgütsel taahhütlere olan ilgisini azalttığı öne sürülmektedir. Tran (2014) ayrıca cam tavanın kadınlarda daha düşük özgüven yarattığını, aynı zamanda kendi kariyerleri için ağlar kurma ve yapıları destekleme yeteneklerini yok saydığını belirtmiştir. Cam tavan sonucunda kadınların istihdamının eşit olmamasının yanı sıra daha düşük maaş söz konusu olabilmektedir. Çoğu insan cam tavanı sadece kadınları etkileyen bir faktör olarak düşünmektedir; ancak cam tavan örgüte özgü sebeplerle hem kadın hem de erkekler için söz konusu olabilmektedir.

Cotter ve meslektaşları (2001), cam tavanın karar verme süreçlerine önyargı ve cinsiyet dengesizliği getirerek kuruluşun etkin yönetim stillerini olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Ng ve Burke (2005), kadın işgücü cirosunda artış gösteren cam tavanın bir ana etkisinin üretkenlikte tahribata yol açtığını ve hayati kurumsal ya da yönetsel yeteneklerin drenajına yol açtığını belirtmiştir. Öte yandan, birçok araştırma, cam tavanın olumsuz etkilerine odaklanmıştır.

2.7. Cam Tavanı Kadınlar İçin Azaltma Stratejileri

Bazı örgütlerde, organizasyondaki cam tavanı ortadan kaldırmak için benimseyebilecekleri bazı stratejiler benimsenmiştir. Bu gerekçeyle, bazı araştırmacılar, halkı kadınların örgütsel kalkınmaya katkısı konusunda eğitmek, kadınları sosyallik, sakinlik, güven ve profesyonellik gibi önemli yönetsel tutumlar konusunda eğitmek, kadınları eğitim yoluyla güçlendirmek, kişilerarası iletişim ve ağlar oluşturmak ve esnek çalışma programları ile uyumlu politikalar benimsemek; kurumlarda kadınlar için cam tavanı aşmaları için kullanılabilir. Ayrıca, cinsel kötü muamele ve rüşvet almak gibi olumsuz profesyonel olmayan eylemlere karşı bazı katı kural ve düzenlemelerin sürdürülmesi kadınların klişeleşmesini azaltabilir.

Tracey (2009) 'a göre, cam tavanın etkilerinin üstesinden gelmek için en önemli strateji, kadınları ilgilenen taraflarla ve hükümetle koordineli çalışmak gibi örgüt içinde daha fazla yükselme için teşvik eden profesyonel ve kurumsal ortamların sürekli sürdürülmesidir. Kadınlar için uygun insan kaynakları politikaları cam tavanın etkilerini azaltmaya yardımcı olacağı düşünülmektedir. Kurumlarda cam tavanı azaltmak için kadınların doğal içgüdüleri ve karakterleri üzerinde çalışabilmeleri, mütevazı olmaları, organizasyonun önemli konularına odaklanmaları ve tartışmaları durdurmaları teşvik edilmelidir (Smith, 2015, s.67). Tracey (2009), cam tavanın azaltılması için kadınların gerçekçi ve ilginç kariyerlere girmeleri, ağ kurma müttefikleri kurmaları, yönetsel ve I.T becerilerini geliştirmeleri, cinsel taciz meseleleri ile profesyonel olarak ilgilenmeleri ve daha yüksek eğitim düzeyine erişmeleri gerektiğini öne sürmüşlerdir.

2.8. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Yönelik Politikalar

Modernizasyonun ilk adımları olarak 1923'te Cumhuriyetin ilanı ile birlikte, Türkiye, 1924 Anayasası ile çok eşlilikleri, yasadışı tek taraflı boşanmayı yasaklamış ve miras haklarında ve çocukların velayetinde cinsiyet eşitliğini kabul etmiştir (Kandiyoti, 2011, 38). Türkiye Cumhuriyetinin ilk yıllarından bu yana, cinsiyet, modernleşme projesinin ana dayanağı olmuştur. "Sembolik piyonlar" olarak adlandırılan (Kandiyoti, 1988, s.317), kadınlar, kadın ve erkeklerin benzerliğini destekleyen ve kadınlara haklar verilmesi açısından Kemalist reformun savunucuları olarak görülmeye başlanmıştır. Bununla birlikte, bu reformlardan faydalanların çoğunlukla kentlerde yaşayan kadınlar olmuştur. 1980'lerin kadın hareketlerinin yükselişi, her kesimden kadına bu haklar mümkün kılınmıştır. Kadınların yaşadıkları şiddet, cinsel taciz ve gibi farklı eşitsizlik türleri de

bilinç arttırma amacıyla halkın dikkatini çeken konular arasında yer almıştır. Bütün bireyleri “eşit” olarak kabul eden ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini özel bir mesele ve gelişme sorunu olarak gören Cumhuriyetçi eşitlik kavramına karşı, liberal feministler bireysel özgürlük temelinde “eşitlik” talep etmektedir (Arat ,1998, s.45).

1990'lı yıllardan itibaren toplumsal cinsiyet eşitliği sorunları Türk siyasi alanında daha görünür hale gelmiş ve yasal çerçevedeki çeşitli değişikliklerle resmileştirilmiştir. Kadınlara yönelik sivil toplum örgütlerinin çabaları ve uluslararası izleme faaliyetleri (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), hükümet organlarının politika ve eylemlerinin önünü açmıştır. CEDAW'ın 1986'da onaylanması, toplumsal cinsiyet eşitliği konularının daha belirgin olmasına yardımcı oldu. CEDAW sürecinin bir gereği olan toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi için sürecin bir gereği olan Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü (KSSGM) 1990 yılında kurulmuştur. Bu gelişme, toplumsal cinsiyet eşitliği konularının daha kurumsallaştırılmasını ve resmi hale getirilmesini sağlamış; ancak cinsiyet eşitsizliğine yönelik cumhuriyetin ilanından bu yana görülen aksaklıkların devamlılığı söz konusu olmuştur.

Cumhuriyetçi gündeminde kadınlar için eşitlik zayıf bir hedef olarak kalırken, Türkiye Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından yayınlanan 2009 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'nda Türkiye'deki hükümler, kadınların rolleri eş ve annelik üzerinde yoğunlaşmıştır. Güney Avrupa ülkelerinde bu görüşteki ülkeler refah devleti olarak daha ilkel nitelikte değerlendirilmektedir (Manning, 2007, s.122), Türkiye'de refah toplumu, vatandaşları kısmı bir biçimde kapsamaktadır ve güçlü bir hiyerarşik yapı içinde örgütlenmiştir. Yapılan çalışmalarda, serbest meslek sahibi ve ev kadınlarının resmi çalışanlara, sosyal hizmetlere ve sosyal güvenlik sistemlerinden sayıca üstün olmasına rağmen kısıtlı imkanlar tanınmaktadır (Bugra ve Keyder, 2006, s.212). Bugra ve Keyder, Türkiye'de bu duruma ilişkin yasal takibin işleyişini açıklamaktadır: Son zamanlara kadar, Türkiye'deki sosyal politika önlemleri, işgücü piyasasının düzenlenmesi ve emeklilik maaşları ve sağlık bakımını içeren sosyal güvenlik sistemi ile sınırlandırılmıştır. Hiç çalışmayan bireylerin dışlanmasını önlemeye yönelik olarak verilen sosyal yardım hükümleri, bütçe veya sosyal reform çabalarında yer alan unsurlar arasındadır (Bugrara ve Keyder, 2003, s.18).

Neoliberal politikaların etkisiyle Bugra ve Candás (2011), Türk refah sisteminden kaynaklanan resmi ve gayri resmi sektörler arasındaki ayrımın, giderek resmen ortaya çıkan gruplar için “ayrıcalıkların” erozyonu ile birlikte giderek daha yaygınlaştığını göstermiştir. Bu nedenle, insanlar gayri resmi destek ağlarına hala daha fazla güvenmektedir (Bugra ve Candás, 2011, s.145).

Resmi sosyal koruma mekanizmalarının yokluğunda, ailevi ve kişisel ağlar, kişilerin hayatta kalabilmesi için elzem boyuttadır. Hanehalklarının sosyal güvencenin ana sağlayıcısı olduğu yerlerde, kadınların anne ve eş olarak rolleri bireylerin güvenliği ile doğrudan ilişkilidir. Refah devletinin yapısı, ailelerin normatif bir modelini ya da kadınların ev ve aileye ilişkin temel hizmet sağlayıcıları olduğu ve erkeklerin işgücü piyasasındaki konumunun eve ekmek getiren kişi olduğuna ilişkin model sunmaktadır. Babaların veya eşlerin yanında, kadınların resmi vatandaşlık sosyal güvenlik sistemleri dışında bağımsız vatandaşlar olarak resmi sağlık sorunları dışında kalmalarıyla, resmi sosyal koşullara katılımın düşük olmasına neden olmaktadır. Türkiye, AB’ye aday oluncaya kadar, kadınların yasama yapısındaki konumu bağımlı olarak tanımlanmıştır. Eski Medeni Kanunda kadının çalışması için erkekten izin almasına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Anayasa Mahkemesi 1990’daki bu maddede değişiklik yapmıştır. Örneğin, 170. Maddede tanımlandığı gibi “mülklerin ayrılması” hükmü getirilmiştir. Bu durumda, her bir taraf kendi adına kayıtlı olan malların sahibi konumundadır. Boşanmadan sonra, her iki taraf evlenmeden önce sahip oldukları ve evlilik sırasında ismini edindikleri malları elinde bulundurabilmektedir. Ataerkil kültürel değerlerin tüm ekonomik kazanımların erkekler adına tescillenmesini zorunlu kıldığı bir toplumda boşanma halindeki bu kadınları daha öncesinde zor durumda bırakmaktadır. Sosyal güvenlik koşullarında, kadınlar yine eşlerine veya babalarına bağımlı kalmaktadır. Kılıç’ın belirttiği gibi: “Bu modelin varsayımı, çocukların sağlık hizmetine hak kazanma konusunda, sigortalı kişilerin kızları, bekar olmaları veya resmi olarak çalıştırılmadıkları sürece, yaşlarına bakılmaksızın babalarından gelen sağlık sigortası hakkına sahiptir. Diğer taraftan, erkekler yaş sınırına tabi tutulmuş ve sadece sakatlık ve yoksunluk durumunda imtiyaz tanınmıştır” (Kılıç, 2008, s.492).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, mevcut geleneksel cinsiyet rollerini ve ideolojiyi yansıtmakta ve kadınların erkeklere olan bağımlılığını desteklemektedir. Bununla birlikte, cinsiyet eşitsizliğine yönelik kadınların lehine uygulamalar mevcuttur. Örneğin, çalışan kadınların çalışmayı bırakmaları halinde bir yıl içinde kıdem tazminatı alma

hakları bulunmaktadır (İş Kanunu, Madde 14). Ancak, bu hak, evlilik durumunda erkekler için mevcut değildir. Bu rejimin temel sebebi ise Türkiye'de kadın istihdamının düşük olmasıdır. Türkiye'de kadın istihdamı eğilimi, kadın işçiliğinde kalkınmanın başlangıçtaki etkisinin olumsuz olduğu, ancak gelişim sürecinde büyük olasılıkla artması muhtemel, klasik U-şeklindeki bir örneği göstermektedir. 1955'te kadınların işgücüne katılımı yüzde 72 olarak bildirilmiş (Özar 1994); ancak bu 2008'de yüzde 24'e düşmüştür (TÜİK 2008). Bu durum, kırsal - kentsel göçün ortak etkisinin ve Türkiye ekonomisinin sınırlı istihdam yaratma kapasitesinin sonucu olarak belirtilmiştir. Kadınlar için istihdam oranı 1988 ve 1996 yılları arasında yüzde 30'dan yüzde 28'e düşmüş ve 2008'de yüzde 22'ye düşmüştür. Bu eğilim doğrultusunda, kadın nüfusunun katılımı 1988'de yüzde 34'ten 2008'de yüzde 25'e düşmüştür. Ev hanımları - kadın nüfusunun yüzdesi olarak, 1988'de yüzde 52'den 2008'de yüzde 47'ye düşmesinin öncesinde 1998'de yüzde 55'e yükselmiştir. Ayrıca, işgücü piyasasında kadınların en fazla olabileceği kadınların ve erkeklerin meslekleri arasında sıkı bir ayırım bulunmaktadır. Kadınlardan farklı olarak, erkekler ise farklı meslekler arasında eşit olarak dağılmaktadır (Zeytinoğlu, 2000, s.44).

Kadınların tarım dışı sektörden hizmet sektörü istihdamının payı 1988'de yüzde 61'den 2008'de yüzde 73'e yükselmiştir. Kadınların istihdamı hizmetlere doğru kaymaktadır, ancak bu sektör toplam kadın istihdamı seviyelerini arttırmak için yeterli istihdam yaratmamaktadır. Aile içerisinde ev kadını olarak kadınlar tarımsal faaliyetlerden uzaklaşırken, Türkiye ekonomisi yeterli iş yaratmadığı için şehirlerde kadınlar giderek daha etkin hale gelmiş ve ataerkil değerler, kadınların hareketliliği ile işgücü piyasasına yansımıştır.

Değişen işgücü piyasası eğilimleri, erkekler ve kadınlar için farklı istihdam modellerinin ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Erkekler, tarım dışı faaliyetlerde bulunarak tarımsal istihdamdaki düşüşü büyük ölçüde telafi ederken, kadınlar tarımsal istihdamın düşmesiyle birlikte ilk dönemlerde işgücü piyasasını terk etmek zorunda kalmıştır. Bununla birlikte, bu geri çekilme, şehirde bir ev hanımı olmanın, statü yükseltme olarak değerlendirilmiştir (Özar, 1994, s.22).

Bu nedenle, ev hanımları, kadın çalışma yaşı nüfusunun yüzde 50'sini oluşturan, ekonomik olarak aktif olmayan kadınların en büyük kategorisini oluşturmaktadır. Kadınlar, çoğunlukla ailevi sorumlulukları nedeniyle işgücünden uzak durmaktadır. Kayıt dışı gayri resmi çalışmalar incelendiğinde, 2000 yılı başında kayıt dışı istihdam

ölçeğine ilişkin istatistiksel kanıtlar, 2006 yılında, istihdam rakamlarının, resmi olarak istihdam edilen 11.503.000 ile karşılaştırıldığında, 10.827.000 düzeyinde olduğunu göstermektedir. Buna göre toplam istihdamın yüzde 48,5'inin, kadınların istihdamının yüzde 66'sının ve erkek istihdamının yüzde 42,3'ünün sosyal güvenlik kapsamının dışında olduğu belirtilmiştir (Toksoz, 2007, s.35). Kadınların gayri resmi çalışması ile resmi ekonomik hareketsizlik arasında güçlü bir bağlantı bulunmaktadır. Araştırmalar, resmi olarak “ev hanımı” olarak kayıtlı birçok kadının işgücü piyasasına katılabileceğini göstermiştir (Dedeoğlu, 2008, s.32).

Ev işleri, ücretsiz olarak aile işlerinden sorumlu olma ve geleneksel el becerilerinin tümü, kadınlar arasında gayriresmi çalışma biçimleridir. Kadın emeğine katılım konusunda yakın tarihli bir Dünya Bankası raporunda belirtildiği gibi, kadınlar daha eğitilmiş hale gelmekte, geç yaşta evlenmekte ve daha az çocuğa sahip olmakla birlikte, bu eğilimler istihdam oranları üzerinde etkili olmaktadır. Ayrıca, kısmen kentsel / kırsal bölünmeyle örtüşen güçlü bir cinsiyet bölünmesi, kadınların düşük vasıflı, ücretsiz ve gayri resmi faaliyetlerde yoğunlaşmasıyla, işgücü piyasasına dahil olmalarının önünü açmıştır. Buğra ve Yakut ve Çakar (2010), düşük katılım oranlarını, ekonomide meydana gelen tehditler, aile yaşamı ve sosyal politikalar arasındaki etkileşimle açıklamaktadır. “Sendikaların marjinalleştirildiği bir ortamda ucuz erkek emeğin mevcudiyeti göz önüne alındığında, işverenlerin kadın işçilere karşı ayrımcılığa devam etmeleri ekonomik olarak irrasyonel görünmemektedir. Dahası, çalışma koşulları kadınların iş ve aile yaşamını dengede tutmalarını zorlaştırmaktadır”(Buğra, Yakut ve Çakar, 2010, s.534).

İşgücü piyasasındaki kadınların sayısının az olması, şu anda eşitlik politikaları kapsamında olan kadınların yaşamlarını ve toplum içindeki konumlarını güçlü bir şekilde etkilememektedir. Refah devletinin vatandaşlarına kısıtlı kapsama alanı sağladığı ve hiyerarşik / dışlayıcı bir yapıya sahip olduğu Türk toplumunda kadınlar, aileleri için ücret almadan bakım hizmeti sunmaktadır. Bu nedenle, kadınların tarihsel olarak düşük ekonomik etkinliği, zayıf hizmetlerin yanı sıra sınırlı refah hükümlerinin kendilerine sağlanmasıyla sosyal statülerini sürdürmektedir.

Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımını arttırmaya ve işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini arttırmaya yönelik sosyal politika önlemleri, kadın istihdamında çarpıcı değişiklikler yaratma konusunda başarısız olmuştur. Örneğin, iş dünyasının değişen taleplerini bastırmaya çalışan yeni İş Kanunu (2003), işgücü piyasasında daha fazla

cinsiyet eşitliği vaat etmiştir. Yeni yasa AB'nin cinsiyet eşitliği direktiflerine paralel olarak yürüdüğü için, kadın grupları ve hukuk uzmanları tarafından memnuniyetle karşılanmıştır. Yeni İş Kanunu, eşit değerde işler için eşit ücret ilkesi; eşit muamele istihdamı; hamile ve emziren kadınların riskli işlerden korunması; işyerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık durumunda işveren aleyhine düzenlemeler; ve yarı zamanlı çalışanlara karşı ayrımcılık yapılmaması gibi değişiklikleri kapsamaktadır. Ayrıca işyerinde cinsel taciz konusunu tanıyan hükümler getirilmiştir. Bununla birlikte, iş piyasasında cinsiyete dayalı güçlü bir ayrımcılık devam etmektedir.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) 2006 yılında bir Kadın İstihdam Zirvesi düzenlediğinde kadınların istihdamı konusu bir miktar görünürlük kazanmaya başladı. Buna ek olarak, kadınların istihdama yönelik özel istihdam kurumları politikalarının artırılması, esnek istihdam stratejileri ve Kadın işçilere istihdam sağlayan işverenlere teşvik vermek için vergi indirimleri. Feminist gruplar daha sonra TİSK Zirvesi'nin tutumuna karşı bir açıklama yapmak için bir araya geldiler. Bunun yerine sivil toplum aktörleri, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına, istihdam kotaları ile eşit fırsatların sağlanmasına ve kamudaki ve özel sektördeki kadınlara yönelik kamu tarafından finanse edilen çocuk bakımına odaklanmıştır. (KEIG 2006).

Kadınlar genellikle işgücü piyasasında daha kısa bir zaman harcamakta ve çalışmaları genellikle anne ve yerli nedeniyle kesintiye uğramaktadır. Belirli pratik çıkarlar pahasına takip edilen aynılığa dayanan bir toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı, kadınların mevcut durumundaki işgücü piyasası ile yapısal değişikliklerden önce geldiğine dair riskler karşısında kadınları daha savunmasız hale getirmektedir.

Kadınların çoğu, işgücü piyasasının dışında kalsa da, çalışanlar, gayri resmi, güvensiz işlere katılma eğilimindedir. Ancak mevcut istihdam politikaları cinsiyet eşitliği için umut verici görünmemektedir. Türkiye'de gayri resmi çalışma, özellikle de ev temelli çalışma, iş ve aile yaşamını uzlaştırmanın bir yolu olarak görülmektedir (Kılıç, 2008, s.498).

Çalışma ve Aile Politikaları Bakanlığı'nın toplumdaki cinsiyet düzenlemeleri, hangi bakımın sağlandığı ve bakım çalışmalarının nasıl ödüllendirildiği ve cinsiyet eşitsizliği üzerinde büyük bir etkisi vardır. Kadının sağladığı bakım ve ev içi hizmetler para karşılığı olmadan yapılmaktadır. Türkiye'de normalde bakım işi kadınlar tarafından ev işi olarak yapılmaktadır. Çocuklar, okul çağına gelinceye kadar evde bakılmaktadır. Kadınlar,

ücretsiz bakım çalışmaları için ya okul öncesi çocuk bakımı için hizmet ya da maddi yardım şeklinde ya da çok az kamu desteği alabilmektedir.

Kadınların işgücü piyasası konumu, özellikle çocuk bakım tesislerine kamu desteği yoluyla, evde bakım işlerinin yükünü azaltarak, önemli ölçüde iyileştirilebilir. Kadınların biçimsel işgücü piyasasına katılımını kolaylaştıracak sistematik bir politika girişiminin olmadığı bir ortamda, okul öncesi çocuklar için çok az devlet desteği ve çocuk bakımı için çok sınırlı kamu tesisleri görmek şaşırtıcı değildir. 2007 yılında, 3 ve 7 yaş arasındaki tüm çocukların sadece yüzde 16'sı, öncelikle kamu sektöründe kreşlere ve okul öncesi sınıflara katılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı, 4 ila 6 yaş arasındaki çocuklar için kreşler ve okul öncesi sınıflar açmaktadır. Çok sınırlı sayıda çocuk devlet bakım hizmetlerinden yararlanırken, mevcut bir mevzuat çalışan kadınların çocuk bakımını düzenlemektedir.

Esnek çalışanların istihdam haklarına ilişkin AB üyelik şartlarının talep ettiği bir yasal reformlar paketi kapsamında sunulan yeni İş Kanunu'nun kadınların işgücüne katılımını artırması hedeflenmektedir. Kadınları işgücü piyasasına esnek çalışma düzenlemeleriyle getirmek, kadınların iş ve bakımla uğraşmaları beklendiği gibi çocuk bakımı sorunlarını çözenin bir yolu olarak görülmektedir. Ancak, yarı zamanlı çalışma, kayıtlı sektörde yaygın bir istihdam türü kabul edilmemekle birlikte: en esnek ve yarı zamanlı çalışma, gayriresmi sektörlerde gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, yeni İş Kanunu'nun 2003 yılında yürürlüğe girmesinden bu yana, kadınlara yönelik çalışma süresi istihdam oranı gözle görülür bir değişiklik göstermemiştir (Tunalı, 2005). Yasa, toplumsal gerçekliğe dayanmadığından, kadınların yarı zamanlı ve esnek çalışmalarındaki hipotetik artışlara dayanmadığından, herhangi bir iyileşme göstermemektedir. AB'de ebeveynin izni, çocuk yetiştirilmesinden sorumlu olduğu geleneksel ebeveynlik anlayışına yönelik potansiyel bir zorluk olarak görülmektedir.

Türkiye'nin AB Direktiflerine uyma girişimi, 2005'te kadınlar için ayrıcalıklı izin hükümlerini düzenlemek amacıyla kadınlara yönelik imkanları teşvik etmek üzere tasarlanan bir taslak yasa hazırlanmıştır. Taslak, talepler üzerine her bir eş için altı aylık ücretsiz ebeveyn izni verilmesini önermiştir. İzin, on altı haftalık ücretli yasal doğum izni sonrasında alınabilmekte ve bir eşe devredilememektedir. Taslak Kanun tartışması Parlamento çatısı altında, özellikle AB Uyum Komisyonu, Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal Politikalar Komisyonu ve 2005'te Planlama ve Bütçe Komisyonunda gerçekleşmiştir. Raporlarını hazırlarken, her üç komisyon da taslağı değerlendirilmiştir.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü bürokratları, farklı STK'lardan (Sendikalar, Türkiye Tabipler Odası) uzmanlar ve diğer bakanlıklardan gelen bürokratlar, taslağın devredilmesini desteklemiştir. Kadın Sivil Toplum Örgütleri de yasa tasarısını desteklemiş ve ebeveyn izni yasasını geçme zorunluluğunu vurgulamıştır. Bu yasa, babalara ebeveyn izni vermenin çocuk bakımına dah fazla dahil olmalarına yol açmayacağını savunmuştur. Ebeveyn izniyle ilgili Konsey Direktifi doğrultusunda, genç nüfusun ve doğum oranlarının düşmesinin, özellikle istihdam edilmeyen kadın artışının olduğu Türkiye için anlamlı netice sağlamayacağı öne sürülmektedir(TISK 2006).

BÖLÜM 3

BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE KADIN ÇALIŞANLARA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Konusu

Sürekli gelişen teknoloji ve dijitalleşme ile birlikte, ülkelerin rekabet gücünün artması, refah düzeyinin yükselmesi ve nitelikli istihdamın gelişmesinde Bilişim Sektörü'nün taşıdığı önem her geçen gün artmaktadır.

Global işgücünün yaklaşık yüzde 40'ını kadın çalışanların oluşturduğu düşünülmektedir. Teknoloji sektöründe ise bu oranın %25 olduğu düşünülmektedir. Türkiye'de ise TÜİK verilerine göre kadın çalışan oranı yüzde 28'dir. Teknolojinin de dahil olduğu sanayi alanında çalışmaya devam eden kadın personel oranı ise % 19'dur. Ancak, bu oranın ne kadarının teknolojiyi yansıttığına dair net bir veri mevcut değildir.

Türkiye' de Bilişim sektörünün her geçen gün daha büyük öneme sahip olmasının yanı sıra, Türkiye'ni işgücü yapısı göz önünde bulundurulduğunda bu sektörde istihdam edilen kadın oranının yüzde 25'in altında olduğu düşünülmektedir. Türkiye'de Bilişim Sektöründe kadınlarının işgücüne katılımının oldukça düşük olması ve sektörün dinamikleri gereği, iş tatmini ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma, bilişim sektöründe çalışan kadınlar üzerinde yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı, bilişim sektöründe çalışan kadınların iş tatmini ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi kullanılan ölçek aracılığıyla çok boyutlu olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Katılımcıların demografik ve işle ilgili değişkenleriyle iş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutlarının araştırılması araştırmanın hedefleri olarak belirlenmiştir.

Bu çalışma, kadın çalışanların son dönemlerde artış gösterdiği ve erkek çalışanların çoğunlukta olduğu bilişim sektöründe iş tatmini ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkinin incelenmesiyle birlikte, kadın çalışanların bilişim sektöründe örgütsel davranışları hakkında bilgi edinilebileceği öngörülmektedir. Elde edilen bilgiler doğrultusunda, kadın

çalışanların iş tatmini ve iş-yaşam dengesi ile ilişkili diğer bireysel ve sosyodemografik değişkenlerin ele alınmasıyla gerekli ve etkin stratejilerin sağlanabileceği düşünülmektedir.

3.2.1. Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada kullanılan veri ölçüm aracının alt boyutlarının iç tutarlılık değerleri Tablo 1’de verilmiştir:

Tablo 1. Ölçeğin Güvenirlik Analizine İlişkin Bulgular

Ölçek Alt Boyutları	Madde Sayısı	İç Tutarlılık Katsayısı
İş-aile çatışma boyutu	16	0,88
İş-aile talepler boyutu	7	0,88
İş tatmini boyutu	3	0,76
İş-yaşam dengesi boyutu	7	0,77
İş-yaşam zenginleştirme boyutu	15	0,91
İş-yaşam destek boyutu	14	0,90

3.3. Araştırmanın Problemi ve Hipotezleri

Araştırma sorusu “Bilişim sektöründe çalışan kadınların iş tatmini ile iş-yaşam dengesi arasında nasıl bir ilişki vardır?” şeklinde belirlenmiştir. Araştırmanın sorusu doğrultusunda temel hipotez ise “İş tatmini ile iş-yaşam dengesi arasında çok boyutlu(iş-aile çatışması, iş-aile talepleri, iş-yaşam zenginleştirme, iş tatmini, aile tatmini) bir ilişki vardır.” olarak belirlenmiştir. Araştırmanın temel hipotezi kapsamında oluşturulan alt hipotezlere aşağıda yer verilmiştir.

Hipotez 1:

H₀: İş-aile çatışma boyutu ile iş-aile talepler boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

H₁: İş-aile çatışma boyutu ile iş-aile talepler boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 2:

H₀:İş-aile çatışma boyutu ile iş-yaşam dengesi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

H₁: İş-aile çatışma boyutu ile iş-yaşam dengesi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 3:

H₀:İş-aile talepler boyutu ile iş-yaşam dengesi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

H₁: İş-aile talepler boyutu ile iş-yaşam dengesi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 4:

H₀:İş-aile talepler boyutu ile iş-yaşam zenginleştirme boyutu arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

H₁: İş-aile talepler boyutu ile iş-yaşam zenginleştirme arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 5:

H₀:İş-tatmini boyutu ile iş-yaşam zenginleştirme boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

H₁: İş-tatmini boyutu ile iş-yaşam zenginleştirme boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 6:

H₀:İş-yaşam zenginleştirme boyutu ile iş-yaşam destek boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmamaktadır.

H₁: İş-yaşam zenginleştirme boyutu ile iş-yaşam destek boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.

Hipotez 7:

H₀: İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında, yaş değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında, yaş değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 8:

H₀: İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında, medeni durum değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında, medeni durum değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 9:

H₀: İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında, eğitim düzeyi değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında, eğitim düzeyi değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 10:

H₀: İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında, mesai türü değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında, mesai türü değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 11:

H₀: İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

H₁: İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Hipotez 12:

H₀: İş-aile taleplerinin iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz etkisi bulunmamaktadır.

H₁: İş-aile taleplerinin iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 13:

H₀: İş tatminin diğer iş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutları üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

H₁: İş tatminin diğer iş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutları üzerinde etkisi bulunmaktadır.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma evrenini Bilişim Sektöründe yer alan ve İstanbul'da faaliyet göstermekte olan, büyük ölçekli bir şirketin, farklı pozisyonlarda çalışan, beyaz yakalı çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı şirket Türkiye'de Bilişim sektöründe önemli konumda bulunan bir firmadır.

Araştırmada, anket formları bilişim sektöründe çalışan kadınlar hedef alınarak, çalışanlara çevrimiçi anket formu olarak iletilmiştir. Toplamda, Bilişim sektöründe çalışan 101 kadın anketi tamamlamıştır. Çalışanlar tarafından doldurulan anket formları ayrıntılı bir şekilde incelenmiş ve inceleme sonucunda hatalı ya da eksik doldurulmuş herhangi bir anketin olmadığı belirlenmiştir. Sonuç olarak, araştırma örneklemini 101 birimden oluşmaktadır.

3.5. Araştırmanın Modeli

Kişilerin tanık olduğu bir olayı anlatırken gereksiz ayrıntılara girmeden onu amaca uygun olarak özetleyecek formüller simgeler bulma çabasına "model" denir (Karasar,1984, s.79). Geçmişte ya da o anda varolan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyen, tanımlamayı amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Bu modelde araştırmaya konu olan her neyse onları değiştirme ve etkileme çabası yoktur. Bilinmek istenen ortadadır. Amaç o şeyi doğru bir şekilde gözlemleyip belirleyebilmektir. Asıl amaç, değiştirmeye kalkmadan gözlemektir. (Karasar,1984, s.79). Bu çalışma, genel tarama modeli uygulanarak yürütülmüş ve betimsel ve yordayıcı analizlere yer verilmiştir.

3.6. Veri Ölçüm Araçları

Bu çalışmada Shiels (2014) tarafından geliştirilen, iş tatmini, iş-yaşam dengesi, iş talepleri, iş-aile çatışması ve iş zenginleştiricileri boyutları olmak üzere çok boyutlu değerlendirmeyi kapsayan çok boyutlu anket ve Sosyodemografik Bilgi Formu kullanılmıştır.

3.7. Veri analizi

Araştırmada, iş-yaşam dengesi ve iş tatmini değişkenlerinin alt boyutlarının normal dağılım gösterip göstermeme durumuna göre katılımcıların demografik değişkenleriyle karşılaştırma yapılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerleri doğrultusunda normal dağılım gösterdiği saptanan araştırma değişkenlerinin demografik değişkenlerle karşılaştırılmasında, ikili bağımsız gruplar için Bağımsız Örneklem t Testi uygulanmıştır.

Homojen dağılım göstermeyen ve ikiden fazla kategori bulunan demografik değişkenlerin karşılaştırılmasında Kruskal Wallis Homojenlik testi; kategorilerdeki dağılımın birbirine yakın olduğu ve ikiden fazla grup içeren demografik değişkenlerin karşılaştırılmasında Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. İş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson korelasyonu uygulanmış olup, ilişkili olduğu iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alt boyutlarıyla yordayıcı analiz için Doğrusal regresyon uygulanmıştır. Analizlerde anlamlılık değeri 0,05 olarak alınmış ve %95 güven aralığında analizler değerlendirilmiştir.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada elde edilen bulgulara ek olarak, ilerleyen çalışmalarda ele alınması önerilen sınırlılıklar bulunmaktadır. Araştırma, Bilişim sektöründe faaliyet gösteren özel bir firmanın 101 çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın, uygulanan veri analiz yöntemi ve ölçüm araçlarıyla sınırlandığı düşünülmekte olup; ileri çalışmalarda ölçeğin geçerlik analizinin yapılmasının ve geniş örneklem sayısı ile çalışmanın yürütülmesinin literatüre katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

BULGULAR

Bu çalışmada, bilişim sektöründe çalışan kadınların iş tatmini ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca, katılımcılara demografik bilgilerine yönelik sorular yöneltilmiştir.

Tablo 2’de demografik değişkenlerin frekans dağılımları verilmiştir:

Tablo 2. Demografik Değişkenlerin Betimleyici İstatistikleri

Demografik Değişkenler (n=101)		N	%
Yaş	18-25	23	22,8
	26-35	60	59,4
	36 ve üzeri	18	17,9
	Toplam	101	100,0
Medeni Hal	Bekar	56	55,4
	Evli/Birlikte yaşıyor	45	44,6
	Toplam	101	100,0
Eğitim	Lisans	70	69,3
	Ön-lisans	10	9,9
	Yüksek Lisans	21	20,8
	Toplam	101	100,0
Mesai Türü	Full-time (Haftada 45 saat ve daha fazla)	89	88,1
	Part-time (Haftada 30 saatten az)	6	5,9
	Vardiyalı (Haftada 45 saat ve daha fazla ancak vardiyalı düzende)	6	5,9
	Toplam	101	100,0
Bakmakla yükümlü olduğunuz kişi sayısı	0	66	65,3
	1-2	35	34,7
	Toplam	101	100,0

Tablo 2’de demografik değişkenlerin frekans dağılımlarına göre, yaşı değişkeni dağılımı katılımcılarda %22,8 oranında 18-25 (n=23), %59,4 oranında 26-35 yaşı (n=6) ve %17,9 oranında 36 ve üzeri (n=18) olarak bulunmuştur. Medeni hal değişkenine göre bekar katılımcılar %55,4 (n=56) ve evli ya da birlikte yaşıyan %44,6 (n=45) oranındadır. Eğitim değişkenine göre %9,9 ön-lisans (n=10), %69,2 lisans (n=70) ve %20,8 yüksek lisans (n=21) mezunudur. Mesai türü değişkenine göre %88,1 full-time (haftada 45 saatten fazla) (n=89), %5,9 part-time (haftada 30 saatten az) (n=6) ve %5,9 vardiyalı (haftada 45 saat ve daha fazla ancak vardiyalı düzende) (n=6) olarak bulunmuştur. Katılımcıların %65,3’ünün bakmakla yükümlü bir yakını bulunmamaktadır (n=66). %34,7’si 1-2 kişiye bakmakla yükümlü olduğu (n=35) görülmektedir.

Tablo 3. İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Ölçek Alt Boyutları	\bar{X}	N	SS	Çarpıklık	Basıklık
İş-aile çatışma boyutu	39,44	101	8,642	-,183	,205
İş-aile talepler boyutu	24,56	101	5,795	-,267	,611
İş tatmini boyutu	9,67	101	1,581	-,526	,160
İş-yaşam dengesi boyutu	20,75	101	3,866	,104	-,132
İş-yaşam zenginleştirme boyutu	55,15	101	10,40	-,651	,590
İş-yaşam destek boyutu	54,02	101	6,813	-,238	,914

Tablo 3’te iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alt boyutlarının puan ortalamaları ve çarpıklık-basıklık değerleri verilmiştir. Bulgular doğrultusunda, iş-yaşam dengesi ve iş tatmini alt boyutlarının normal dağılım gösterdiği görülmektedir. Normallik dağılımının incelendiği çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1 ve -1 aralığında olması gerekliliği bu çalışmada doğrulanmaktadır.

Puan ortalamaları incelendiğinde iş-aile çatışma alt boyutu $\bar{X}=39,44$ (SS=8,64), iş-aile talepleri alt boyutu $\bar{X}=29,56$ (SS=5,79), iş tatmini boyutu $\bar{X}=9,67$ (SS=1,58), iş-yaşam dengesi boyutu $\bar{X}=20,75$ (SS=3,86), iş-yaşam zenginleştirme boyutu $\bar{X}=55,15$ (SS=10,40) ve iş-yaşam destek boyutu $\bar{X}=54,02$ (SS=6,81) olarak bulunmuştur.

Tablo 4. İş Tatmini ve İş-Yaşam Dengesi Boyutlarının Arasındaki Korelasyon Analizi

	1	2	3	4	5	6
1. İş-aile çatışma boyutu	1					
2. İş-aile talepler boyutu	,355**	1				
3. İş tatmini boyutu	,044	-,143	1			
4. İş-yaşam dengesi boyutu	-,203*	-,527**	,029	1		
5. İş-yaşam zenginleştirme boyutu	-,152	-,233*	,209*	,200*	1	
6. İş-yaşam destek boyutu	-,103	-,086	,057	-,003	,197*	1

** . p<0,01 *p<0,05

Tablo 4'teki korelasyon analizine göre iş-aile çatışma boyutu ile iş-aile talepler boyutu ($r=,355$; $p<0,01$) pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişkilidir. Bu bağlamda, Hipotez 1 olarak, "H₁:İş-aile çatışma boyutu ile iş-aile talepler boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır."hipotezi desteklenmektedir.

İş-aile çatışma boyutu ile, iş-yaşam dengesi boyutu ($r=-,203$; $p<0,05$) negatif yönlü zayıf düzeyde anlamlı ilişkilidir. Bu bağlamda, Hipotez 2 olarak, "H₁:İş-aile çatışma boyutu ile iş-aile iş-yaşam dengesi arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmaktadır."hipotezi kısmen desteklenmektedir.

İş-aile talepler boyutu ile iş-yaşam dengesi boyutu ($r=-,527$; $p<0,01$) ve iş-yaşam zenginleştirme boyutu ($r=-,233$; $p<0,05$) negatif yönlü ve anlamlı ilişkilidir. Bu bağlamda, Hipotez 3 “ H_0 :İş-aile talepler boyutu ile iş-yaşam dengesi arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmamaktadır.” ve Hipotez 4 “ H_1 : İş-aile talepler boyutu ile iş-yaşam zenginleştirme arasında negatif yönlü anlamlı ilişki bulunmaktadır.” hipotezi desteklenmektedir. İş ve aile yaşantımızdaki taleplerimizin karşılanmasında verdiğimiz uğraşın gerek iş, gerek aile yaşantımızı olumsuz etkilemesinden kaynaklı olabileceği düşünülmektedir.

İş-tatmini boyutu ile iş-yaşam zenginleştirme boyutu ($r=,200$; $p<0,05$) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilidir. Bu bağlamda, Hipotez 5 “ H_1 : İş-tatmini boyutu ile iş-yaşam zenginleştirme boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.” hipotezi desteklenmektedir. İş-yaşam zenginleştirme çalışanın bir roldeki deneyimin veya katılımın diğer roldeki kaliteyi veya performansı artırdığı bir süreci ifade eder. Buna paralel olarak kişinin iş tatmininde de artış olduğu düşünülmektedir.

İş-yaşam zenginleştirme boyutu ile iş-yaşam destek boyutu ($r=,197$; $p<0,05$) pozitif yönlü ve anlamlı ilişkilidir. Bu bağlamda, Hipotez 6 “ H_1 : İş-yaşam zenginleştirme boyutu ile iş-yaşam destek boyutu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır.” hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 5. Yaş Değişkenine Göre Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Boyutlarının Karşılaştırılması

	Yaş	N	\bar{X}	SS	SH	F	sd	p	Anlamlı Farklılık
İş-aile çatışma boyutu	18-25	23	39,52	10,357	2,160	,359	2/198	,699	
	26-35	60	38,97	8,632	1,114				
	36+	18	40,94	6,226	1,467				
	Toplam	101	39,45	8,642	,860				
İş-aile talepler boyutu	18-25	23	24,22	7,845	1,636				
	26-35	60	24,72	5,152	,665	,062	2/198	,940	
	36+	18	24,50	5,056	1,192				

	Toplam	101	24,56	5,796	,577				
İş tatmini boyutu	18-25	23	9,87	,815	,170				
	26-35	60	9,42	1,700	,220	2,342	2/198	,101	
	36+	18	10,28	1,776	,419				
	Toplam	101	9,67	1,582	,157				
İş-yaşam dengesi boyutu	18-25	23	21,96	3,637	,758				
	26-35	60	20,75	4,111	,531	2,606	2/198	,079	
	36+	18	19,22	2,777	,655				
	Toplam	101	20,75	3,866	,385				
İş-yaşam zenginleştirme boyutu	18-25	23	62,70	6,616	1,379				1-2
	26-35	60	51,78	10,872	1,404	11,362	2/198	,000	1-3
	36+	18	56,78	7,067	1,666				
	Toplam	101	55,16	10,404	1,035				
İş-yaşam destek boyutu	18-25	23	54,09	9,263	1,932				
	26-35	60	53,55	6,424	,829	,596	2/198	,553	
	36+	18	55,56	3,944	,930				
	Toplam	101	54,03	6,814	,678				

Yaş değişkenine göre katılımcıların iş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutlarını karşılaştırmak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi bulgularına göre iş-yaşam zenginleştirme boyutunun yaşa göre puan ortalamalarının farklılığı istatistiksel olarak anlamlıdır [$F(2/98)=11,362$; $p<0,01$]. Bu bağlamda, Hipotez 7 ‘‘H₁: İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında, yaş değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.’’ hipotezi desteklenmektedir. Yapılan Post Hoc analizine göre farklılığın kaynağı olan 18-25 yaş arası katılımcılarda iş-yaşam zenginleştirme boyutu puan ortalamalarının en yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 6. Medeni Durum Değişkenine Göre Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Boyutlarının Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	P
İş-aile çatışma boyutu	Bekar	56	39,48	8,821	,047	,962
	Evli/Birlikte yaşıyor	45	39,40	8,513		
İş-aile talepler boyutu	Bekar	56	24,91	6,383	,668	,506
	Evli/Birlikte yaşıyor	45	24,13	5,007		
İş tatmini boyutu	Bekar	56	9,50	1,362	-1,231	,221
	Evli/Birlikte yaşıyor	45	9,89	1,812		
İş-yaşam dengesi boyutu	Bekar	56	20,91	4,046	,457	,649
	Evli/Birlikte yaşıyor	45	20,56	3,665		
İş-yaşam zenginleştirme boyutu	Bekar	56	56,73	10,048	1,712	,090
	Evli/Birlikte yaşıyor	45	53,20	10,616		
İş-yaşam destek boyutu	Bekar	56	54,39	6,909	,596	,553
	Evli/Birlikte yaşıyor	45	53,58	6,744		

Tablo 6’da medeni durum değişkenine göre katılımcıların iş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutlarını karşılaştırmak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi bulgularına göre iş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutlarının medeni duruma göre puan ortalamalarının farklılığı istatistiksel olarak anlamlı saptanmamıştır ($p>0,05$). Bu bağlamda, Hipotez 8 “H₀: İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında, medeni durum değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.” kabul edilmiştir.

Tablo 7. Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Boyutlarının Karşılaştırılması

	Eğitim	N	\bar{X}	SS	F	sd	p	Anlamlı Farklılık
İş-aile çatışma boyutu	Lisans	70	40,04	8,755				
	Önlisans	10	35,40	8,154	1,270	2/98	,285	
	Yüksek Lisans	21	39,38	8,346				
	Toplam	101	39,45	8,642				
İş-aile talepler boyutu	Lisans	70	24,06	5,929				
	Önlisans	10	24,40	5,060	1,257	2/98	,289	
	Yüksek Lisans	21	26,33	5,562				
	Toplam	101	24,56	5,796				
İş tatmini boyutu	Lisans	70	9,56	1,716				
	Önlisans	10	10,40	1,265	1,257	2/98	,289	
	Yüksek Lisans	21	9,71	1,146				
	Toplam	101	9,67	1,582				
İş-yaşam dengesi boyutu	Lisans	70	21,00	4,079				
	Önlisans	10	22,40	1,578	2,985	2/98	,055	
	Yüksek Lisans	21	19,14	3,454				
	Toplam	101	20,75	3,866				
İş-yaşam zenginleştirme boyutu	Lisans	70	55,73	10,757				
	Önlisans	10	50,90	9,539	,943	2/98	,393	
	Yüksek Lisans	21	55,29	9,530				

	Toplam	101	55,16	10,404				
iş-yaşam destek boyutu	Lisans	70	53,21	6,797				3-1
	Önlisans	10	51,10	7,094	5,751	2/98	,004*	3-2
	Yüksek Lisans	21	58,14	5,072				
	Toplam	101	54,03	6,814				

Tablo 7’de Eğitim düzeyi değişkenine göre katılımcıların iş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutlarını karşılaştırmak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi bulgularına göre iş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutlarının eğitim düzeyine göre iş-yaşam destek boyutunda [$F(2/98)=5,751$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bağlamda, Hipotez 9 olarak ‘ H_1 : İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında eğitim düzeyi değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.’ hipotezi kısmen desteklenmektedir. Farklılığın kaynağı için yapılan Post Hoc analizine göre, yüksek lisans mezunlarının iş-yaşam destek alt boyut puanları anlamlı düzeyde yüksektir.

Tablo 8. Mesai Türü Değişkenine Göre Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Boyutlarının Karşılaştırılması

	İşinizi nasıl sınıflandırırsınız ?	N	\bar{X} Sırası	X^2	sd	p	Anlamlı Farklılık
İş-aile çatışma boyutu	Full-time	89	54,84				
	Part-time	6	29,42	13,556	2	,001*	1-2 1-3
	Vardiyalı	6	15,67				
	Toplam	101					
İş-aile talepler boyutu	Full-time	89	54,51				
	Part-time	6	37,67	13,093	2	,001*	1-2 1-3

	Vardiyalı	6	12,25				
	Toplam	101					
İş tatmini boyutu	Full-time	89	50,26				
	Part-time	6	46,67	1,965	2	,374	
	Vardiyalı	6	66,33				
	Toplam	101					
İş-yaşam dengesi boyutu	Full-time	89	48,13				
	Part-time	6	64,17	8,177	2	,017*	3-1 3-2
	Vardiyalı	6	80,42				
	Toplam	101					
İş-yaşam zenginleştirme boyutu	Full-time	89	47,72				
	Part-time	6	54,75	15,399	2	,000*	3-2 3-1
	Vardiyalı	6	95,92				
	Toplam	101					
İş-yaşam destek boyutu	Full-time	89	51,25				
	Part-time	6	39,25	1,435	2	,488	
	Vardiyalı	6	59,08				
	Toplam	101					

Tablo 8’de Mesai türü değişkenine göre katılımcıların iş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutlarını karşılaştırmak için yapılan Kruskal Wallis Homojenlik Testi bulgularına göre iş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutlarının mesai türüne göre iş-aile çatışma boyutunda ($X^2=13,556$; $p<0,05$), iş-aile talepleri boyutunda ($X^2=13,093$; $p<0,05$), iş-yaşam dengesi boyutunda ($X^2=8,177$; $p<0,05$) ve iş-yaşam zenginleştirme boyutunda ($X^2=15,399$; $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlıdır. Farklılığın kaynağı iş-aile çatışması ve iş-aile

talepleri full-time çalışanlarda en yüksek; iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam zenginleştirme vardiyalı çalışanlarda en yüksektir. Bu bağlamda Hipotez 10 olarak, ‘‘ H₁: İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında, mesai türü değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmaktadır.’’ hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 9. Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Sayısı Değişkenine Göre Katılımcıların İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Boyutlarının Karşılaştırılması

Bakmakla yükümlü olduğunuz kişi sayısı		N	\bar{X}	SS	t	p
İş-aile çatışma boyutu	0	69	38,83	8,173	-1,058	,292
	1-2	32	40,78	9,577		
İş-aile talepler boyutu	0	69	24,14	5,668	-1,069	,288
	1-2	32	25,47	6,053		
İş tatmini boyutu	0	69	9,61	1,457	-,600	,550
	1-2	32	9,81	1,839		
İş-yaşam dengesi boyutu	0	69	20,87	3,682	,445	,657
	1-2	32	20,50	4,288		
İş-yaşam zenginleştirme boyutu	0	69	56,17	10,746	1,448	,151
	1-2	32	52,97	9,413		
iş-yaşam destek boyutu	0	69	53,97	6,756	-,126	,900
	1-2	32	54,16	7,044		

Tablo 9’da bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı değişkenine göre katılımcıların iş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutlarını karşılaştırmak için yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi bulgularına göre iş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutlarının bakmakla yükümlü kişi sayısına göre puan ortalamalarının farklılığı istatistiksel olarak anlamlı saptanmamıştır ($p>0,05$). Bu bağlamda, Hipotez 11 olarak, ‘’ H_0 : İş tatmini ve iş-yaşam dengesi boyutları arasında, bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı değişkeni bakımından anlamlı farklılık bulunmamaktadır.’’ hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. İş-Yaşam Dengesi Boyutunun Diğer İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Boyutlarıyla Yordayıcı Regresyon Analizi

		$R^2=,289$		$\Delta R^2=,259$		
Model		B	SH	B	t	p
1	(Sabit)	29,465	3,818		7,717	,000
	İş-aile çatışma boyutu	-,008	,041	-,017	-,182	,856
	İş-aile talepler boyutu	-,337	,063	-,506	-5,387	,000*
	İş-yaşam zenginleştirme boyutu	,034	,034	,093	1,026	,308
	iş-yaşam destek boyutu	-,038	,050	-,066	-,751	,455

a. Bağımlı Değişken: İş yaşam dengesi

* $p<0,05$

Tablo 10’da iş yaşam dengesi boyutunun yordayıcılarını saptamak için yapılan Doğrusal Regresyon analizi bulgularına göre iş-aile talepleri alt boyutunun iş-yaşam dengesi boyutunu anlamlı ve negatif düzeyde yordadığı saptanmıştır ($\beta=-,01$; $p<0,05$). Sonuçlara göre, iş-aile talepler boyutunun puanlarının yüksek oluşu, iş-yaşam dengesi puanlarının yüksek oluşunu anlamlı düzeyde yordamaktadır. Ayrıca, saptanan ilişki katılımcıların yaklaşık %25’inde anlamlı bulunmuştur ($R^2=,28$ ve $\Delta R^2=,25$). Bu bağlamda, Hipotez 12 olarak, “H₁: İş-aile taleplerinin iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz etkisi bulunmaktadır.” hipotezi desteklenmektedir.

Tablo 11. İş Tatmini Boyutunun Diğer İş-Yaşam Dengesi ve İş Tatmini Boyutlarıyla Yordayıcı Regresyon Analizi

		R²=,071		$\Delta R^2=,022$		
Model		B	SH	β	t	p
1	(Sabit)	8,860	2,284		3,879	,000
	İş-aile çatışma boyutu	,023	,019	,123	1,162	,248
	İş-aile talepler boyutu	-,050	,034	-,183	-1,486	,141
	İş-yaşam zenginleştirme boyutu	,030	,016	,198	1,903	,060
	İş-yaşam destek boyutu	,003	,024	,014	,140	,889
	İş-yaşam dengesi boyutu	-,033	,048	-,082	-,697	,487

a. Bağımlı Değişken: İş tatmini boyutu

Tablo 11’de iş tatmini boyutunun yordayıcılarını saptamak için yapılan Doğrusal Regresyon analizi bulgularına göre iş tatmini boyutu, diğer iş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutları tarafından anlamlı düzeyde yordanmamaktadır ($p>0,05$). Bu bağlamda, Hipotez 13 olarak, ‘‘ H_0 : İş tatmininin diğer iş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutları üzerinde etkisi bulunmaktadır.’’ hipotezi kabul edilmiştir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışmada, bilişim sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini değerlendirilmiştir. Çalışmada, sorulara yanıt vermeyi ve araştırmaya katılmayı kabul eden 101 katılımcının demografik bilgileri ile iş-yaşam dengesi ve iş tatmini ile ilgili anket çalışması yürütülmüştür. İlk olarak, demografik değişkenlerin dağılımları incelenen çalışmada, kadınların yaş dağılımı incelendiğinde, 26-35 yaş arası çalışanların sayısı en fazladır. Ayrıca, bekar katılımcıların sayısının evli veya partneriyle birlikte yaşayan katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir. Eğitim değişkenine göre lisans mezunu olan kadın çalışanların sayısı en yüksektir. Mesai türü incelendiğinde yarı zamanlı ve vardiyalı çalışanların sayıları birbirlerine eşit ve tam zamanlı çalışanların sayısı en yüksektir. Katılımcılar arasında bakmakla yükümlü kişinin olmadığını belirten katılımcıların sayısı en yüksektir.

Araştırmadaki demografik değişkenlerin iş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutlarıyla karşılaştırmasının yapıldığı araştırmada, yaş gruplarına göre iş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutlarından iş-yaşam zenginleştirmenin anlamlı düzeyde farklı olduğu görülmüştür. 18-25 yaş arası kadın çalışanların iş-yaşam zenginleştirme boyutundan aldıkları puanların daha yüksek olduğu saptanmıştır. Elde edilen sonucun, bilişim sektöründe çalışan kadınların çalışma hayatına yeni katılmış olabileceği ve bu yüzden sahip oldukları statü ve ekonomik özgürlük neticesinde iş-yaşam koşullarında iyileşmenin ve zenginleşmeye ilişkin algılarının daha yüksek olabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte, literatürde yer alan çalışmalar arasında, Bos ve meslektaşları (2009), iş tatmini ve iş-yaşam dengesinin çalışanların beceri kazanmaları ve daha fazla iş arkadaşı edinmiş olmalarıyla ilişkili olabileceği ve bu yüzden iş tatmini ve iş-yaşam dengesinin, çalışma süresine göre artış göstermesinin daha mümkün olabileceği öne sürülmüştür.

Araştırmadaki diğer bir değişken olan medeni duruma göre katılımcıların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutlarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür. Toplumumuzda evli ve çocuk sahibi olmanın iş performansını düşüren bir etken olduğu, buna paralel olarak iş-yaşam dengesi ve iş tatminini negatif yönde etkilediği düşünülmektedir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular bu yargıyı ortadan kaldırmak adına değerlendirilebilir. Aynı zamanda, elde edilen sonucun, literatürde yer alan

çalışmalarla benzer olduğu görülmektedir. Azim, Haque ve Chowdhry (2013) tarafından yapılan çalışmada, cinsiyet ve medeni durumu bakımından iş tatmininin farklılaşmadığını ve sonuçların gelişmiş ülkelerdeki bulgularla tutarlılık gösterdiği öne sürülmüştür.

Eğitim düzeyi değişkenine göre katılımcıların iş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutlarından iş-yaşam destek boyutunun puan ortalamalarındaki farklılığın anlamlı olduğu görülmüştür. Sonuçlara göre, yüksek lisans mezunu olanların iş-yaşam destek boyutunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmada, bilişim sektöründe çalışan kadınların görevlerine ilişkin bir soru yöneltilmemiş olup, yüksek lisans mezunlarının diğer eğitim düzeyleri olan ön-lisans ve lisans mezunlarına göre daha üst bir görev veya pozisyona sahip olabileceği tahmin edilmekle birlikte, çalışma koşullarının iş-yaşam desteği açısından kaynaklarının buldukları konum itibarıyla daha fazla olabileceği düşünülmektedir.

Diğer bir demografik değişken olan mesai türü değişkenine göre iş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutlarının büyük bir oranının farklılıklarının anlamlı olduğu görülmüştür. Tam zamanlı kadın bilişim sektörü çalışanların iş-aile çatışma ve iş-aile talepler boyutu puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca, iş-yaşam dengesi ve iş-yaşam zenginleştirme boyutlarının kadın çalışanlarda anlamlı ölçüde daha düşük olduğu saptanmıştır. İş tatmini ile ilgili olarak literatürdeki diğer çalışmalar incelendiğinde sonuçların tutarlı olduğu görülmüştür. Karatuna ve Başol (2017) tarafından yapılan çalışmada, pazarlama sektöründe görev yapan çalışanlarda iş doyumu, mesai türü ve gelir düzeyi değişkenleri incelenmiştir. 1158 kişiyle yürütülen çalışmada elde edilen bulgulara göre, tam zamanlı çalışanların iş tatmini düzeylerinin en düşük olduğu saptanmıştır. Ayrıca, kişilerin tam zamanlı çalışması ve iş tatmini arasındaki ilişkide gelir düzeyinin aracı rolü olduğu saptanmıştır.

Islam, Saha ve Ahmed (2000) yapılan çalışmada, Bangladeş'te kamu ve özel bankalarda çalışan kadınların iş tatmini düzeyleri incelenmiştir. Kadınların iş tatmininin incelenmesi, maaş, daha iyi bir iş, süpervizörün varlığı boyutları temel alınarak yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre kadın çalışanlarının iş tatminini açıklayan değişkenin maaş olduğu saptanmıştır.

Diğer bir demografik değişken olan bakmakla yükümlü olan kişiye göre katılımcıların iş-yaşam dengesi ve iş tatmin boyutlarının farklı olmadığı görülmüştür. Öte yandan, kadın çalışanların bakmakla yükümlü kişi sayısını fazla oluşunun işe tutulma durumunu

arttırabilecek olması sebebiyle algılanan iş-yaşam dengesinin daha düşük olabilmesi ihtimal dahilindedir. Kişinin iş konusunda kendisinden beklentileri, çalışma ortamı içerisinde kendisiyle ilgili beklentilerin olması ve aynı zamanda bakmakla yükümlü olan kişi veya kişilerin beklentisi kişilerin algıladığı iş-aile taleplerini yükseltebileceği düşünülebilir. Öte yandan, bu çalışmada ise iş-aile talepleri boyutunun anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür.

İş-yaşam dengesi ve iş tatmini boyutlarının arasındaki ilişkinin incelenmesinde, iş-yaşam dengesi ile iş-aile çatışma boyutunun negatif ilişkili olduğu saptanmıştır. Sheikh ve meslektaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada, benzer bulguların elde edildiği görülmüştür. Yapmış oldukları araştırmada, iş-yaşam dengesi ve iş-aile talepleri arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının aracı rolü incelenmiştir. 300 kadın doktor ile yapılan çalışmaya hem özel hem de kamu hastanelerinde görev yapanlar araştırmaya dahil edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, iş-aile çatışmaları ile iş talepleri arasında negatif ilişki saptanmıştır. Bu durumun, kadınların hem ev hem de iş olmak üzere ikili sorumluluklarının iş-aile çatışmasına yol açabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca, saptanan ilişkiye ek olarak, demografik değişkenler arasındaki yaş, çocuk sahibi olma ve tam zamanlı çalışma değişkenleri bakımından iş-aile çatışmasının farklılığının anlamlı olduğu saptanmıştır. İleri yaş, çocuk sahibi olma ve tam zamanlı çalışma durumlarının olmasıyla iş-aile çatışmasının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Literatürde yer alan çalışmalar arasında Batz-Barbarich ve meslektaşları (2018), öznel iyi oluş düzeylerinin cinsiyet farklılıklarına göre değerlendirmesini yapmışlardır. Yapılan meta-analiz, cinsiyet farklılıklarına göre öznel iyi oluş ve iş tatmini incelenmiş olup cinsiyete göre iş tatmini düzeylerinin farklılaşmadığı görülmüştür. Bununla birlikte, meta-analiz çalışmasına sonradan dahil edilen çalışmalarda ise kadınların iş tatmininin daha düşük olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda, toplumsal olarak cinsiyet farklılığının bariz olduğu kesimlerde iş tatmini ve cinsiyet arasındaki farklılıkların daha fazla olduğu bulunmuştur.

Burns ve meslektaşları (2019) yapmış oldukları çalışmada, kariyer memnuniyeti ve algılanan ahlaki sıkıntı düzeyleri incelenmiştir. Çalışmada, katılımcıların iş profili ve iş yükü, iş tatmini, tükenmişlik düzeyleri ele alınmıştır. Katılımcıların erkek olduğu araştırmada, %81 oranında katılımcının kariyerinden memnun olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda çalışanların %47,3'ü çalışma saatlerinin iş-yaşam dengesi kurma konusunda

zorlayıcı olduğunu belirtmişlerdir. Buna ek olarak, katılımcıların %63'ünün ayda birden fazla kez tükenmişlik belirtileri gösterdiği görülmüştür.

Latif ve meslektaşları (2016) tarafından yapılan çalışmada, iş-yaşam bağlantısı profesyonel kadınlarda incelenmiştir. Telekomünikasyon sektöründe çalışan kadınlarla yürütülen çalışmada, Elde edilen sonuçlara göre ev-aile ya da aile-ev bağlantısının hem iş hem de aileye ilişkin doyum ile ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Malinauskiene ve meslektaşları (2019), kadınların çoğunlukta olduğu meslek gruplarında boş zaman etkinlikleri, fiziksel aktivite ve psikolojik sıkıntı değişkenleri incelenmiştir. Araştırmada, örgütsel ve psikososyal faktörler arasında, iş, iş talebi, iş yerinde sosyal destek ve iş ortamında zorbalık yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre hemşire, doktor ve öğretmenlerin boş zaman etkinliği olarak fiziksel aktiviteyi tercih etmediği saptanmıştır. Ayrıca, boş zamanlarda fiziksel aktivite ile meşgul olmama hali psikolojik sıkıntı, yaş, iş yerinde zorbalık, iş talepleri-kontrolü, iş yerindeki sosyal destek ve travmatik deneyimlere göre farklılık göstermektedir.

Monte (2019) tarafından yapılan çalışmada, gelişmekte olan ülkelerde iş tatminin cinsiyete göre farklılaşma düzeyleri incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda, kadınların iş tatmininin düşük olması ve işi bırakma durumlarının daha fazla olması bakımından risk grubunda oldukları ifade edilmiştir.

Sakthivelrani ve Ragles (2019) yapmış oldukları çalışmada, Bangalore'de yazılım endüstrisinde çalışan kadınlardaki iş-aile çatışması ve iş tatmini incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda, kadınlar iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının arasında güçlü bir bağlantı olduğu; fakat iş tatmini ile ilişkisi olmadığı saptanmıştır.

KAYNAKÇA

- Agüero, J. M., & Marks, M. S. (2008). "Motherhood and female labor force participation: evidence from infertility shocks". **The American Economic Review**, 500-504.
- Akuamoah-Boateng R, Bolitho FH, Carr SC, Chidgey JE, O'Reilly B, Phillips R, Purcell IP, Rugimbana RO. (2003) "Psychosocial Barriers to Female Leadership: Motivational Gravity in Ghana and Tanzania", **Psychology and Developing Societies**. 15(2):201-221.
- Al-Zawahreh, A., & Al-Madi, F. (n.d.). "The Utility of Equity Theory in Enhancing Organizational Effectiveness", **European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences**. 1-31
- Alkan, D. (1995). Women's Employment and Income Distribution by Gender in Turkey. (**Unpublished MA Thesis**), METU.
- Altuntaş, S. (2014). "Factors Affecting the Job Satisfaction Levels and Quit Intentions of Academic Nurses". **Nurse Education Today**, 34(4), 513-519.
- Amiri, M., Khosravi A., & Mokhtari, A. A. (2010). "Job Satisfaction and Its Influential Factors." **Journal of Research in Health Science**. 10(1), 42-46.
- Arat, Y. (1998). **Türkiye'de Modernleşme Projesi ve Kadınlar.** In **Türkiye'de Modernleşme ve Ulusal Kimlik**, eds. S. Bozdoğan, and R. Kasaba. _Istanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Assaad, R., & Krafft, C. (2013). The Evolution of Labor Supply and Unemployment in the Egyptian Economy: 1988-2012. **Economic Research Forum**.
- Atasoy, T. (2004). A Comparative Study on Job Satisfaction in Large and Small Size Enterprises. (**Unpublished Ms. Thesis**), Middle East Technical University.
- Atay, (2006), "Kariyer Yönetiminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi", (**Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi**), Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Aycan, Z., Eskin, M., & Yavuz, S (2007). **Hayat Dengesi- İş-Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı**. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- Aytaç, S (2005). **Çalışma Yaşamında Kariyer**. Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları.
- Azim, T.M., Haque, M.M., & Chowdhury, R.A (2013). “Gender, marital status, and job satisfaction”, **International Review of Management and Business Research**, 2(2), 488-498.
- Barling, J (1990). **Employment Stress and Family Functioning**. Londra: John Wiley&Sons Press.
- Barnett, R. C (1999). “A New Work-Life Model For The Twenty First Century”, **The Annals of the American Academy of Political an Social Science**, 562(1), 143-158.
- Barret, B. & Morrison, J. (2008). "Thecontradiction of the Myth of Individual Merit, and the Reality of a Patriarchal Support System in Academic Careers: A Feminist investigation." **European Journal of Women's Studies**, 8(2): 161-180.
- Başar, U. (2011). Örgütsel Adalet Algısı, Örgütsel Özdeşleşme ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilere Yönelik Görgül Bir Araştırma.
- Başaran, İ (2000). **Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü**, Ankara: Umut Yayınevi.
- Başlevent, C. & Onaran, Ö. (2003). Are married women in Turkey more likely to become added or discouraged workers? **Labour**, 17(3), 439-458.
- Batz-Barbarich, C., Tay, L., Kuykendall, L., & Cheung, H. K (2018). “A Meta-Analysis of Gender Differences in Subjective Well-Being: Estimating Effect Sizes and Associations With Gender Inequality”, **Psychological Science**, 29(9), 1491-1503. doi: 10.1177/0956797618774796
- Becker, G. S. (1975). **Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education**. Columbia, Columbia University Press.
- Bos, J. T., Donders, N. C., Bouwman-Brouwer, K. M., & Van der Gulden, J. W (2009). “Work characteristics and determinants of job satisfaction in four age groups: university employees' point of view”, **International archives of occupational and environmental health**, 82(10), 1249–1259.
- Brenke, K. (2014). “Growing importance of women in the German labor market”, **DIW Economic Bulletin**, 5 (5), 51-61.

- Bruckmüller, S., Ryan, M.K., & Rink, F., & Haslam, S.A. (2014), “Beyond the glass ceiling: The glass cliff and its lessons for organizational policy”, **Social issues and policy review**, 8(1), 202-232.
- Brunetto, Y., & Warthon, R. F. (2005). “The impact of NPM on the job satisfaction of a range of Australian public sector employees”, **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 43(2), 289-304.
- Buğra, A. & Yakut-Çakar, B. (2010). “Structural Change, Social Policy Environment and Female Employment: The Case of Turkey”, **Development and Change**, 41 (3): 517 – 38.
- Burke, R (1986). “Occupational and Life Stress and The Family: Conceptual Framework and Research Findings”, **International Review of Applied Psychology**, 35, 347-369.
- Burns, K. E. A., Fox-Robichaud, A., Lorens, E., Martin, C. M., & for the Canadian Critical Care, S (2019). “Gender differences in career satisfaction, moral distress, and incivility: a national, cross-sectional survey of Canadian critical care physicians”, **Canadian Journal of Anesthesia**, 66(5), 503-511. doi: 10.1007/s12630-019-01321-y
- Cameron, L. A., Dowling, J. M., & Worswick, C. (2001). “Education and Labor Market Participation of Women in Asia: Evidence from Five Countries”, **Economic Development and Cultural Change**, 49(3).
- Chatzoglou, P. D., Vraimaki, E., & Komsiou, E. (2011). “Factors Affecting Accountants’ Job Satisfaction and Turnover Intentions: A Structural Equation Model”, **8th International Conference on Enterprise Systems, Accounting and Logistics**, (July), 130–147.
- Chughati, F. D., & Perveen, U. (2013). “A Study of Teachers Workload and Job Satisfaction in Public And Private Schools At Secondary Level in Lahore City Pakistan”, 2(1), 202–214.
- Clark, S (2000). “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/ Family Balance”, **Human Relations**, 53(6), 747-770.
- Coltrane, S (2000). **Gender and Families**, England: Altamira Press.

- Crosby, R. (2004). **Restructuring Gender Relations and Employment: The Decline of the Male Breadwinner**, Oxford, Oxford University Press.
- Çarıkcı, İ., Oksay, A., Çiftçi, M., & Derya, S (2009). Türk Yöneticilerinde İş Aile Yaşam Çatışması, **International Davraz Congress**, (s. 159-172).
- Davison, H. & Burke H. (2000). “Sex discrimination in simulated employment contexts: A Meta-analytic investigation”, **Journal of Vocational Behavior**, 56, 225-248.
- Dayıoğlu, M. & Kırdar, M. G. (2009). Determinants of and trends in labor force participation of women in Turkey. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Faktörler ve Eğilimler.”
- Dedeoğlu, S. (2008). Women Workers in Turkey: Global Industrial Production in Istanbul. London and New York: IB Tauris.
- Dixon, R. B. (1982). “Women in agriculture: Counting the labor force in developing countries”, **Population and Development Review**, 539-566.
- Duxbury, L., & Higgins, C (1991). “Gender Differences in Work-Family Conflict”, **Journal Of Applied Psychology**, 76(1), 60-74.
- Efeoğlu, İ (2006). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ehrenberg , R. G., & Smith , R. S. (2012). **Modern Labor Economics: Theory and Public Policy** (11th ed.)
- Eker, M., Anbar, A., Kırbıyık L., & Haider, N. (2007). “Job Satisfaction of Academicians in Turkey and the Factors Affecting Job Satisfaction”, **The Journal of Industrial Relations and Human Resources**, 9(4), 66–90.
- Elizur, D (1993, Temmuz). “Work and Nonwork Relations: The Conical Structure of Work and Home Life Relationship”, **Journal of Organizational Behaviour**, 12(4), 323-322.
- Ellickson, M., C. (2002). “Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees”, **Public Personnel Management**, 31(3), 343–358.

- Erdoğmuş, N. (2003), **Kariyer Geliştirme, Kuram ve Uygulama**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Eren, E (2011). **Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)**, İstanbul: Beta Basım.
- Erman, T. (1998).The Impact of Migration on Turkish Rural Women Four Emergent Patterns. **Gender & Society**, 12(2), 146-167.
- Garrin, J. (2014). “The Power of Workplace Wellness: A Theoretical Model for Social Change Agency”, **Journal of Social Change**, 6(1), 109–117.
- Gerçeker, A. (1998). “A Quantitative Approach for Analysing Motivational Factors; And Its Application”. Middle East Technical University.
- Ghafoor, M. M. (2012). “Role of Demographic Characteristics on Job Satisfaction”, **Far East Journal of Psychology and Business**. 6(1), 30–45.
- Glass, C., & Cook, A. (2016). “Leading at the top: Understanding women’s challenges above the glass ceiling”, **The Leadership Quarterly**, 27(1), 51-63.
- Gordon, J., McLymont, R., Williams-Harold, B., & Willioughby, S. (2017). “The glass ceiling effect”, **Social Forces**, 80(2), 655-681.
- Gökçe, O., & Şahin, A (2003). “Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller”, **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 6, 133-156.
- Green, J. (2000). “Job Satisfaction of Community College Chairpersons”,Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Greenhaus, J., & Beutell, N (1985). “Sources of Conflict Between Work And Family Roles”, **Academy of Management Review**, 10, 76-88.
- Greenhaus, J., & Parasuraman (1986). “A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and Its Consequences”, **Journal of Organizational Behavior Management**,(63), 37-60.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J (2003). “The Relation Between Work Family Balance and Quality of Life”, **Journal of Vocational Behavior**,(63), 510-531.
- Gupta,, N., & Beehr, T (1981). “Relationship Among Employee's Work and Nonwork Responses”, **Journal of Occupational Behavior**, 2, 204.

- Hackman, R., & Oldham, G. R. (1976). "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory", **Organizational Behaviour and Human Performance**, 16, 250–279
- Harputlu, Ş. (2014). "Job Satisfaction and Its Relation with Perceived Workload: An Application in a Research Institution", Middle East Technical University, Department of Industrial Engineering.
- Hayek, F (1999). **Liberal Bir Sosyal Düzenin ilkeleri**. A. Yayla içinde, Sosyal ve Siyasal Teori-Seçme Yazılar (s. 171-185). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Heckman, J. (2014). Introduction to A Theory of the Allocation of Time by Gary Becker
- Heilman, M. W. (2004). "Penalties for success: Reactions to women who succeed at male gender-typed tasks", **Journal of Applied Psychology**, 89 , 416-427
- Hobfoll, S (1989). "Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress", **American Psychologist**, 44, 513-524.
- Hochschild, A (1989). **The Second Shift: Working Parents and The Revolution at Home**, Berkeley: University of California Press.
- Ince, M. & Demir, M. (2006). "The Determinants of Female Labor Force: Empirical Evidence from Turkey", **Eskisehir Osmangazi University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences**, 1(1), 71-90.
- International Labour Organization. Key Indicators of the Labour Market Database -World Development Indicators.
- International Monetary Fund. (2013). Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity.
- Islam, N., Saha, G.C., Ahmed, F (2000). "An evaluation of job satisfaction of women employees in commercial banks of Bangladesh", **Journal of Business Administration**, 26(3), 47-57.
- Ivancevich, M (2002). Organizational Behavior and Management (6 b.) (R. Griffin , & G. Moorhead, Dü) ABD: Mc Graw-Hill Higher Education.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoe, J., & Rosenthal, R (1964). **Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Role Ambiguity** (s. 242). içinde New York: Wiley.

- Kandiyoti, D. (1987). "Emancipated but Unliberated? Reflections on the Turkish Case", **Feminist Studies**, 13 (2): 317 – 38.
- Kanter, R. M (1993). Men and Women of Corporation. New York: Basic Books.
- Kapız, S (2002). "İş Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 4(3), 139-153.
- Kapsos, S., Silberman, A., & Bourmpoula, E. (2014). Why is female labour force participation declining so sharply in India?
- Karatuna, I. & Başol, O (2017). "Job satisfaction of part-time vs. full-time workers in Turkey: the effect of income and work status satisfaction", **International Journal of Value Chain Management**, 8(1), 58-72.
- Katz, D., & Kahn , R (1977). The Social Psychology of Organizations. New York: John Wiley.
- KEIG. (2006). Kadın Örgütleri Basın Açıklaması (Press Release of Women's Groups on the Women's Employment Summit organised by TISK),"February 2006.
- Kılıç, A. (2008). "The Gender Dimension of Social Policy Reform in Turkey: Towards Equal Citizenship", **Social Policy & Administration**, 42 (5): 487 – 503
- Kırel, Çigdem. (1999), "Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, 28(2), 115–136.
- Kirchmeyer, C (2000). "Work-Life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers Time", **Trend in Organizational Behaviour**, 7, 79-93.
- Kocak, S. (1999). Gender discrimination in the Turkish labour market.
- Kolade, O.J. & Kehinde, O. (2013). "Glass ceiling and women career advancement: Evidence from Nigerian construction industry", **Iranian Journal of Management Studies**, 6(6-1), 77-97.
- Korkmaz, M.; Alacahan, D. N.; Cesim, T. D.; Yücel, S. A. & Aras, G. (2013). "Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın

İstihdamı İle Karşılaştırılması”, **Turkish Studies - International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic**, 8/9, 1845-1863

Korman, Abraham K. (1978), **Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji**, Milli Eğitim Basımevi, No.141, Ankara.

Kul Parlak, N (2016). **Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi** (1 b.). Ankara: Türk Metal Sendikası.

Küçükusta, D (2007). “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerine Etkisi”, (**Yayınlanmamış Doktora Tezi**), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Latif, Z., Choudhary, M. A., & Sarwar, S. Z (2016). “The impact of work-life connectivity on professional women: A case study of telecom industry”, **Knowledge Management and E-Learning**, 8(2), 271-291.

Liao, H. L., Liu S. H., & Pi, S. M. (2011). “Modeling Motivations For Blogging: An Expectancy Theory Analysis”, **Social Behavior and Personality**, 39(2), 251-264.

Lincove, J. A. (2008). “Growth, Girls’ Education, and Female Labor: A Longitudinal Analysis”, **The Journal of Developing Areas** , 41(2), 45-68.

Lips, H. (2003). “The Gender pay gap: Concrete indicator of women’s progress toward equality”, **Analyses of Social Issues and Public Policy**, 3, 87-109.

Locke (Ed.), **Handbook of Principles of Organizational Behaviour**(2nd ed., pp. 105–122). West Sussex: John Wiley & Sons, Inc.

Lockwood, N. R (2003). **Work/Life Balance Challenges and Solutions. Social for Human Resources Management Research Quarterly**. içinde ABD: Human Resource Management.

Lordoğlu, K., & Törüner, M (2001). **Çalışma Ekonomisi**. İstanbul: Beta Yayınları.

Lunenburg, F. C. (2011a). Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations, 15(1), 1–6.

Luthans, F. (1995). **Organizational Behaviour**(7th ed., pp. 113–198). McGraw-Hill, Inc

Malinauskiene, V., Malinauskas, R., & Malinauskas, M (2019). “Leisure-time physical inactivity and psychological distress in female-dominated occupations in

- Lithuania”, **Women and Health**, 59(1), 28-40. doi: 10.1080/03630242.2017.1421288
- Manning, N. (2007). Turkey, The EU and Social Policy. *Social Policy & Society*, 6 (4): 491 – 501.
- Mansfield, R., & Evans, M (1975). “Work and Nonwork in Two Occupational Groups”, **Industrial Relations**, 6, 48-54.
- Maxwell, G. A., & McDougall, M (2004). “Exploring The Connections Between Levels of Influence in The UK Public Sector”, **Public Management Review**, 6(3), 377-393.
- McGlynn, C (2006). *Families and The European Union: Law, Politics and Pluralism.*, Cambridge: Cambridge University.
- Michel, J. S., Kotrba, L., Mitchelson, J. K., Clark, M., & Baltes, B (2011). “Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review”, **Journal of Organizational Behavior**, 689-725. doi:10.1002/job.695
- Mincer, J. (1962). *Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply.* Aspects of Labor Economics: A Conference. Cambridge, Mass: National Bureau of Economic Research.
- Monte, P. A (2019). “Gender differences in job dissatisfaction in a developing country”, **International Journal of Social Economics**, 46(5), 686-703. doi: 10.1108/IJSE-08-2018-0403.
- More, C (1989). **The Industrial Age.** London: Longman.
- Morf, M (1989). *The Work/Life Dichotomy: Prospects for Reintegrating People and Jobs.* Connecticut.
- Mujahid, N. (2014). Determinants of Female Labor Force Participation: A Micro Analysis of Pakistan. *International Journal of Economics and Empirical Research*, 2(5).
- Narin, M., Marşap A., & Gürol M.A. (2006), “Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma,” **Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 8 /1: 65-78.

- O'driscoll, M (1996). "The Interface", **International Review of Industrial And Organizational Psychology**, 11, 280-290.
- OECD Employment Outlook (1989) -Educational Attainment of the Labor Force.
- Örücü, E./ Kılıç R./ Kılıç T. (2007), "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst DüzeyYönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İliÖrneği", **Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi**,14 /2: 117-135.
- Özar, S. (1994). "Some Observations on the Position of Women in theLabor Market in the Development Process of Turkey", **Boğaziçi Journal**, 8 (1 – 2): 21 – 43.
- Özsoy , C., & Atlama , S. (2009). An Analysis of Trends in Female Labor Force Participation in Turkey. Proceedings of the Challenge for Analysis of the Economy, the Businesses, and Social Progress.
- Öztürk, A. & Güzelsoydan Y.S. (2001), "Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 15(1–2), s 333–347.
- Pichler, F (2009). Determinants of Work Life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Sureveys. Social İndicators Research(92(3)), 444-469. doi:http://dx.doi.org/10.1007/s11205-008-9297-5
- Preko A. (2012) Attitude of male employees towards female managers in selected organisations in Ghana. Journal of Arts, Science and Commerce. III(3):86-93.
- Psacharopoulous , G., & Tzannatos , Z. (1989). Female Labor Force Participation: An International Perspective. The International Bank for Reconstruction and Development -The World Bank
- Raymond, A (1974). Sanayi Toplumu. İstanbul: Boğaziçi Yayınları.
- Reskin, B. (2008). The Realities of Affirmative Action. Washington, D.C, American Sociological Association.
- Reskin, B., & Padavic, I (2002). Women and Men at Work. England: Sage Publications.
- Rudman, L. & Fairchild B.(2004). "Reactions to counterstereotypic behavior: The Role of backlash in cultural stereotype maintenance", **Journal of Personality and Social Psychology**, 87, 157-176.

- Sackett, P. D. (2001). "Tokenism in performance evaluation: The Effects of work group representation. on male-female and white-black differences in performance ratings", **Journal of Applied Psychology**, 76, 263-267.
- Sakthivelrani, S., & Ragles Devi, K (2019). "The impact of work family conflict on life satisfaction among women working in software industry Bangalore", **International Journal of Management and Business Research**, 9(1), 120-126.
- Sedem, A. K. (2012). The Effect Of Motivation On Retention Of Workers in the Private Sector: A Case Study Of Zoomlion Company Ghana Ltd. Kwame Nkrumah University.
- Sheikh, M.A., Ashiq, A., Mehar, M.R., Hasan, A., & Khalid, M (2018). "Impact of Work and Home Demands on Work Life Balance: Mediating Role of Work Family Conflicts", **Pyrex Journal of Business and Finance Management Research**, 4(5), 48-57.
- Sinha, J. N. (1967). Dynamics of female participation in economic activity in a developing economy. In World Population Conference, Belgrade.
- Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. Sage Publications, Inc.
- Staples, D. S., & Higgings, C. A. (1998). "A Study of The Impact of Factor Importance Weightings On Job Satisfaction Measures", **Journal of Business and Psychology**, 13(2), 211–232.
- Sypniewska, B. A. (2013). Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction. Vizja Press&IT. 57–71. doi: 10.5709/ce.1897-9254.131.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., & Çelik, A (2011). **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, (7 b.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taylor, J., & Westover, J. H. (2011). "Job Satisfaction in The Public Service: The Effects Of Public Service Motivation, Workplace Attributes And Work Relations", **Public Management Review**, 13(5), 732–751.
- Taymaz, E. (2009). "Growth, employment, skills and female labor force", **World Bank**, Washington DC.

- Telman, N., & Ünsal , P (2004). **Çalışan Memnuniyeti**. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- TISK (Confederation of the Unions for Turkish Employers). (2006). SosyalPolitika ve İstihdam Başlıklı AB Muktesebatı ve Türkiye, ABMevzuatını İnceleme Komisyonu Raporu (Social Policy, Employment.EU Acquis Communautaire and Turkey: The Report of the Commissionon EU Directives). İstanbul: TISK.
- Timothy, J., Watanabe , A., & Shinichiro (1994, Jun). “Individual Differences In The Nature of The Relationship Between Job and Life Satisfaction”, **Journal of Occupational& Organizational Psychology**, 67(2),101-107
- Toksöz, G. (2007).Türkiye’de Kadın İstihdam Durumu Raporu.Ankara: ILO
- Tsani, S., Paroussos, L., Fragiadakis, C., Charalambidis, I., & Capros, P. (2012). Female Labour Force Participation and Economic Development in Southern Mediterranean Countries: What Scenarios for 2030?.
- Tunalı, I. (2005). Female Part Time Employment in Turkey: Statementsand Comments. Independent Expert Report,http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/norway%2005/TR_Tunali.pdf. (accessedMay 21, 2007).
- TURKSTAT. (2008).Household Labour Force Survey. Ankara: Turkstat.
- Uraz, A.; Aran, M. A.; Hüsamoğlu, M.; Okkalı Şanalmiş, D. & Capar, S. (2010). Recent Trends in female labor force participation in Turkey. State Planning Organization of the Republic of Turkey And World Bank Welfare and Social Policy Analytical Work Program Working Paper (2).
- Uwakwe, M. O. (2005). Factors Affecting Women's Participation In The Labour Force In Nigeria.Journal of Agriculture and Social Research (JASR),4 (2), 43-53.
- Uyargil, C. (1988), *İş Tatmini ve Bireysel Özellikler*, İstanbul Üniversitesi İşletmeFakültesi Yayınları, İstanbul.
- Vroom, V. H. (1964). **Work and Motivation**. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Wilson, D., & Rosenfeld, R (1990). **Managing Organizations Text Readings and Cases**. London: Graw-Hill Book Comp.
- Zadeck, & Mosier, K (1990). “Work In The Family And Employing Organization”, **American Psychologist**, 45, 240-251.

- Zaim, H., Kurt, I., & Tetik, S. (2012). Casual Analysis of Employee Satisfaction and Performance: A Field Study In The FinanceSector. *International Journal of Business And Management Studies*, 4(2), 31–42.
- Zeytinoglu, U. I. (2000). **Constructed Images as Employment Restrictions:Determinants of Female Labor in Turkey**. In *Deconstructing Images ofThe Turkish Woman*, ed. Zehra Arat. New York: Palgrave.
- Zhu, Y. (2013). “A Review of Job Satisfaction”, *Asian Social Science*, 9(1), 293–299.
doi:10.5539/ass.v9n1p29

EKLER

EK-1. Demografik Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket, Bilişim Sektöründe kadın çalışanların iş-yaşam dengesini ve iş tatminini araştırmak amacıyla, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Yüksek lisans tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır.

Bu anketin amacı, işimiz ve ailemizin bizden beklentilerinin, iş performansını ve aileyi nasıl etkilediğini bulmanın yanı sıra işveren ve kadın çalışanlar için hangi iş-yaşam dengesi politikalarının en değerli olduğunu tespit etmektir.

Anketi oluşturan soruları cevaplamak çok kıymetli olduğunu bildiğimiz 15 dakikanızı alacaktır. Vereceğiniz yanıtların doğruluğu araştırmanın sağlıklı ve başarılı bir sonuç üretebilmesi için son derece önemlidir. Ankete vermiş olduğunuz yanıtlar bireysel olarak değerlendirilmeyip, genel bir değerlendirme ile bilimsel bir amaca hizmet etmek için kullanılacak ve kesinlikle gizli kalacaktır.

Araştırma ile ilgili sorularınız ve önerileriniz için lütfen iletişime geçin:

E-mail: cagla.akcill@gmail.com

Katılımınız için çok teşekkür ederim,

Çağla Akçil

Yaşınız:

1. 18-25
2. 26-35
3. 36-45

Medeni durumunuz

1. Bekar/Hiç Evlenmemiş
2. Evli/ Birlikte Yaşıyor
3. Ayrı

Eğitim Durumu

1. Lise
2. Ön lisans
3. Lisans
4. Yüksek Lisans
5. Doktora

İşinizi Nasıl Sınıflandırırsınız?

1. Part-time (Haftada 30 saatten az)
2. Full-time (Haftada 45 saat ve daha fazla)
3. Vardiyalı (Haftada 45 saat ve daha fazla)

Bakmakla yükümlü olduğunuz kişi (örn. Çocuk, ebeveyn, engelli yetişkin gibi) sayısı kaçtır?

1. 0
2. 1-2
3. 2-5
4. 5'ten fazla

EK-2. İş-Aile Çatışması

Aşağıdaki maddeleri yanıtlarken işiniz ve aile/özel yaşam sorumluluklarınıza ne kadar zaman ve enerji ayırmanız gerektiğini göz önünde bulundurunuz.

Soru Maddeleri	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.İşim ailem ve özel yaşamımdaki faaliyetlerden beni, istediğimden daha fazla alıkoyar.					
2.İşime ayırmak zorunda olduğum zaman, ailevi sorumluluklarıma ayırmam gereken zamanı daraltmaktadır.					
3.İş sorumluluklarıma harcamam gereken zaman nedeniyle aile/özel yaşam faaliyetlerimi ertelemek /katılmamak zorunda kalıyorum.					
4.Aile/ özel yaşam sorumluluklarıma harcadığım zaman genellikle iş sorumluluklarıma zaman ayırmamı engellemektedir.					
5.Ailemle/özel yaşamımda geçirdiğim zaman, iş yerindeki kariyer gelişimime yönelik faaliyetlere katılmamı engellemektedir.					
6.Aile/yaşam sorumluluklarına harcamam gereken süre nedeniyle işime ayırmam gereken zamanı ayıramıyorum.					
7.İşten eve döndüğümde yorgun olduğum için aileme gerekli ilgiyi gösteremiyorum.					
8.Genellikle İşten eve döndüğümde duygusal olarak bitkin oluyorum, bu aile/özel yaşamıma katkıda bulunmamı engelliyor.					
9.Bazen, iş yerimdeki tüm baskılar nedeniyle, zevk aldığım şeyleri yapamayacak kadar stresli oluyorum.					

10.Evdeki strese bağlı olarak,iş yerinde sık sık aile/özel yaşam meseleleriyle meşgul oluyorum.					
11.Aile/özel yaşam sorumluluklarımdan dolayı maruz kaldığım stres işime odaklanmamı zorlaştırmaktadır.					
12.Aile yaşantımdaki gerginlik ve kaygı, işimi gerektiği gibi yapmamı engellemektedir.					
13.İşimde kullandığım problem çözme yöntemleri, evdeki sorunların çözümünde etkili değildir.					
14.İş yerinde uyguladığım problem çözme yöntemleri, aile/özel yaşam sorunlarımın çözümünde yetersiz kalmaktadır.					
15. İş yerinde daha etkin olabilmek için sarf ettiğim çaba, daha iyi bir aile üyesi olmamı kolaylaştırmıyor.					
16.Evde benim için etkili ve gerekli olan davranış, iş yerinde benim için üretkenlik karşıtı olabilir.					

EK-3. İş-Aile Talepleri

Soru Maddeleri	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Tüm dikkatimi işime vermem gerekiyor.					
2. İşime çok zaman ayırmak zorunda kaldığımı hissediyorum.					
3. İş yerinde yapmam gereken çok iş olduğumu hissediyorum.					
4. İşim çok fazla çaba gerektirmektedir.					
5. İş yüküm çok fazla.					
6. Aileme zaman ayırabilmek için iş yerinde daha fazla çaba göstermem gerekiyor.					
7.Aile sorumluluğumun çok fazla olduğumu hissediyorum.					

EK-4. İş Tatmini

Soru Maddeleri	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Genel olarak işimi sevmiyorum.					
2. Genel olarak işimden memnunum					
3. Mevcut iş yerimde çalışmayı seviyorum.					

EK-5. İş-Yaşam Dengesi

Soru Maddeleri	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1..İşim için harcadığım zaman ile iş dışı faaliyetlere harcadığım zaman arasında iyi bir denge var.					
2. İş ve iş dışı faaliyetlerimi dengelemekte zorluk çekiyorum.					
3.Mevcut durumda, işimin benden beklentisiyle iş dışı faaliyetlerim arasında denge olduğunu hissediyorum					
4. Genel olarak iş-yaşam dengem var.					

Soru Maddeleri	İş, İş dışı faaliyetlerden çok daha fazla	İş, iş dışı faaliyetlerden biraz	İş ve iş dışı faaliyetler eşit	İş-dışı faaliyetler biraz daha fazla	İş-dışı faaliyetler işten çok daha fazla
5.İş ve iş dışı faaliyetlerinizin sizin için göreceli olarak önemi nedir?					
6. Mevcut işinizde iş ve iş-dışı faaliyetlerinizden hangileri sizin için daha önemlidir?					
5.İş ve iş dışı faaliyetlerinizin sizin için göreceli olarak önemi nedir?					

EK-6. İş-Yaşam Zenginleştirme

Soru Maddeleri	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
İşim;					
1.Farklı bakış açılarını anlamama yardımcı oluyor ve bu daha iyi bir aile üyesi olmamı sağlıyor.					
2.Bilgi edinmeme yardım ediyor ve bu daha iyi bir aile üyesi olmamı sağlıyor.					
3. Beceri kazanmama yardımcı oluyor ve bu daha iyi bir aile üyesi olmamı sağlıyor.					
4.Beni iyi bir ruh haline sokuyor ve bu daha iyi bir aile üyesi olmamda yardımcı oluyor.					
5. Beni mutlu ediyor ve bu da daha iyi bir aile üyesi olmamı sağlıyor.					
6.Beni neşeli kılıyor ve bu da daha iyi bir aile üyesi olmamı sağlıyor.					
7.kendimi gerçekleştirmeme yardımcı oluyor.					
8. Bana üstesinden gelme/beceri hissi verir ve bu daha iyi bir aile üyesi olmamda yardımcı olur.					
Ailem;					
9.Beni motive eder ve bu daha iyi bir çalışan olmamı sağlar.					
10.İnsani ilişkilerde beceri kazanmama yardımcı oluyor ve bu daha iyi bir çalışan olmamı sağlıyor.					
11.Yeni şeyler hakkındaki bilgimi genişletmeme yardımcı oluyor ve bu daha iyi bir çalışan olmamı sağlıyor.					
12.Beni iyi bir ruh haline sokuyor ve bu daha iyi bir çalışan olmamı sağlıyor					

13.Beni mutlu ediyor ve bu da daha iyi bir çalışan olmamı sağlıyor.					
14.Beni neşeli kılıyor ve bu daha iyi bir çalışan olmamı sağlıyor.					
15.İşe daha fazla odaklanmamı sağlıyor ve bu da daha iyi bir çalışan olmamı sağlıyor.					

EK-7. Aile Tatmini

Soru Maddeleri	Kesinlikle katılmıyorum	Orta Derecede Katılmıyorum	Biraz Katılmıyorum	Kararsızım	Biraz Katılıyorum	Orta Derecede Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Genel olarak, aile/ev hayatımdan memnunum.							
2. Bütün olarak değerlendirmem gerekirse, aile/ev hayatım muazzam.							
3.Aile/ev hayatım çok eğlencelidir.							