



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Psikoloji Ana Bilim Dalı

ÇALIŞAN ANNELERİN ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

BUKET ÇIRAK

175101132

Danışman: Dr. Gülşah Vural Özkan

İstanbul, 2020



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Psikoloji Ana Bilim Dalı

ÇALIŞAN ANNELERİN ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezi Hazırlayan: Buket ÇIRAK

KABUL VE ONAY

Buket Cıracık tarafından hazırlanan “ÇALIŞAN ANNELERİN ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ” başlıklı bu çalışma; Savunma Sınavı tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Gülşah Vural Özkan (Danışman)

Üye :

Üye :

Üye : Üye :

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Ümit ATAMAN

Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Çalışan Annelerin Öz Yeterlilikleri ve İş Yaşam Çatışmalarının İncelenmesi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Buket ÇIRAK

ONAY

Tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- ☐ Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- ☐ Tezim/Raporum sadece İstanbul Arel yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- ☐ Tezimin/Raporumun 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

BuketÇIRAK

ÖZET

ÇALIŞAN ANNELERİN ÖZ YETERLİLİK DÜZEYLERİ İLE İŞ-YAŞAM ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

BUKET ÇIRAK

Yüksek Lisans Tezi, Psikoloji Anabilim Dalı

Danışman: Dr. Gülşah VURAL ÖZKAN

Ağustos, 2019- 94 sayfa

Bu araştırmada, çalışan annelerin iş yaşam çatışmalarının belirlenmesi, çalışan annelerin öz yeterliliklerinin ve ebeveyn öz yeterliliklerinin belirlenmesi ile bu kavramların arasında ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu etkileşimin belirlenmesi, incelenmesi için çalışan annelerin iş-yaşam çatışması düzeylerini ortaya çıkarmak ve öz yeterliliği, ebeveyn öz yeterliliği ile iş yaşam çatışması arasındaki ilişkiyi saptamaktır. Tarama modeli ve nicel yöntemle yapılan bu araştırmanın hedef evrenini; Bakırköy devlet okulunda bulunan çalışan veli grubundan oluşturulmuştur. Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubu Bakırköy devlet okulunda 72 gönüllü araştırmaya katılan çalışan annelerden seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini yaşları 25-50 üstü yaş arasında değişen, çalışma hayatında aktif rol alan annelerden oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri için; ilk kez 1970'lerin ortalarında kullanılan ve ilk ortaya atılış nedeni, aile ile geçirilen ya da “boş” diye nitelendirilen zamanı kullanırken iş yeri taleplerini gözardı edememe ve bu iki olguyu entegre etme şeklinde ortaya çıkmış olan; ‘İş Yaşam Dengesi Ölçeği’ ile ilk defa 1977 yılında psikolog Albert Bandura tarafından ele alınan, Sosyal Biliş Kuramında var olan ve uyarlanan ‘Öz Yeterlilik Ölçeği’ ile Öz yeterliliğin alt boyutlarından olan ‘Ebeveyn Öz yeterlilik Ölçeği’ kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada kullanılan sosyo-demografik ve ilişkisel değişkenleri belirlemek amacıyla, araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Ölçeklerden elde edilen verilerin, katılımcıların demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır. Ölçüm yapılan değişkenler arasındaki ilişkileri saptamak amacıyla ise kolerasyon analizi, basit regresyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizi sonucunda ebeveyn özyeterlilik ve işe dair özyeterlilik değişkenlerinin iş yaşam çatışması üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu

sonucuna varılmıştır. Bu etki ebeveyn özyeterlilik değışkeninin iş yaşam çatışması üzerinde daha fazla olduğu görölmüşür.

Anahtar Kelimler: Kadın, Çalışan Kadın, Anne, İş -Yaşam Doyumu, İş-Aile-Yaşam Çatışması, Öz Yeterlilik, Ebeveyn Öz Yeterliliğı



ABSTRACT
EXAMINING SELF-EFFICACY AND WORK LIFE CONFLICT
LEVELS OF WORKING MOTHERS
BUKET ÇIRAK

Post Graduate Thesis Head of the Department of Psychology: Dr. Gülşah VURAL
ÖZKAN

February, 2019-page

In this research, it is aimed to observe the definition of work life conflict, self-efficacy and parental self-efficacy of working mothers and the relationship between those concepts. The aim of determination of this relationship is to find out the level of work life conflict and self-efficacy of working mothers and to determine the relationship between parent self-efficacy and work life conflict. The target universe of this research done with the survey model and the quantitative method involves working mothers in Bakırköy State School. To this light, the team of working class is chosen from the working mothers (72 people) who work in Bakırköy State School and join to the research as voluntary. The sample of the research is constituted by the working mothers who are at the age of between 25-50 and active in the business life. "Work life balance scale" used for the first time in the middle of 1977 has been used for the data of the research. The first reason of the scales' constitution is not to take into consideration the demand of the workplace while spending the time with the family or which is called also "free time" and to integrate those two phenomena. Moreover, "Self-Sufficiency Scale" existed and adapted in the Social Cognition Theory has been used observed for the first time by the psychologist Albert Bandura in 1977. However, "The Scale of Parent Self-Sufficiency" which is in the lower dimension of self-sufficiency has been used. Also, "Personal Information Form" prepared by the researcher has been used to determine the socio-demographic and relational variable in the research. The one-way "ANOVA" test has been implemented to determine whether the data acquired from the scales change according to the demographic features of volunteers.

The Correlation Analysis, the Simple Regression Analysis and the Hierarchical Regression Analysis has been implemented with the aim of the determination of the relationship between the variables which are scaled. At the end of the analysis acquired, it is understood that parent self-sufficiency and the variables of self-sufficiency regarding business have a reasonable effect on the work life conflict. Also, with this effect it is seen that parent self-sufficiency variable has more effect on the work life conflict.

TheKeyWords: Woman, WorkingWoman, Mother, Work-Life Satisfaction, Work-Family-Life Conflict, Life Balance, Self-Suffiency, Parent Self-Suffiency



ÖNSÖZ

Tezimde çalıştığım kurumdan edindiğim gözlemler sonucu öğrencilerin veli gruplarındaki çalışan annelerin öz yeterliliklerinin nasıl olduğu dikkatimi çektiğinden Türkiye’de yapılmış araştırmaları incelemeye başladım, bu araştırmalara ne katabilirim diye düşünüp araştırmaya koyulduğumda çalışan anneler için yapılan öz yeterlilik çalışmalarının ve bununla beraber iş doyumları ve yaşam doyumlarının incelenmesi çok sınırlı olduğu dikkatimi çekti.

Bu konuyla ilgili çalışma konusunda hocam Dr. Gülşah Vural Özkan’ın fikrini aldığımda bana bu konuda destek olabileceğini ve güzel bir çalışma yapabileceğimizi söylediğinde tez konum da netleşmeye başladı. İlk andan, son ana kadar her türlü desteğini hissettiğim sevgili hocam ve tez danışmanım Dr. Gülşah Vural Özkan olmasaydı bu tez olması gerektiği gibi olmazdı. Sevgili hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Veri toplama sürecinde yardımlarını esirgemeyen sayısız arkadaşşıma ve araştırmama katkı sağlayan tüm katılımcılara da teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca tez yazım sürecinde her türlü desteğiyle yanımda olan kardeşim Ezgi ÇIRAK’a ve bu süreçte yanımda olup beni tezimi yazmaya teşvik eden, motivasyon sağlayan Emel ÇIRAK ve okul çalışma arkadaşlarıma özellikle teşekkür ediyorum ve sevgilerimi sunuyorum.

Benim çalışan anneleri incelememe sebep olan öğrencilerime ankette gönüllü olarak katkı sağladıkları için tüm okul velilerime bu süreçte yardımlarını esirgemeyen Okul müdürüme ve okul çalışanlarıma teşekkür ederim.

Her zaman, her koşulda desteğini hissettiğim annem Mücella ÇIRAK’a beni bu dünyaya getirip şu an olduğum gibi bir yetişkin olmamı sağladığı için minnettarım.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	i
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii

1. BÖLÜM GİRİŞ

1.1. Öz Kavramı.....	3
1.1.1. Gerçek Öz	3
1.1.2. İdeal Öz.....	3
1.1.3. Tam İşleyen Kişi.....	4
1.2. Sosyal Biliş Teorisi.....	4
1.2.1. Sosyal Biliş Teorisine Göre İnsan Yetenekler.....	6
1.2.1.1.Önceden Düşünme Yeteneği.....	7
1.2.1.2.Başkasından Öğrenme Yeteneği.....	7
1.2.1.3.Kendini Düzenleme Yeteneği.....	7
1.2.1.4.Kendini Yasıtma Yeteneği.....	8
1.2.1.5.Sembolleştirme Yeteneği.....	8

2.BÖLÜM

ÖZ YETERLİLİK

2.1. Öz Yeterlilik.....	9
2.1.1. Öz Yeterlilik İnancı.....	10
2.1.2. Öz Yeterlilik Boyutları	11
2.2.3. Öz Yeterlilik Belirleyicileri.....	12
2.2.3.1. Bilişsel Süreçler.....	12
2.2.3.2. Güdüsel Süreçler.....	13
2.2.3.3. Duygusal Süreçler.....	13
2.2.3.4. Denetim Süreci.....	14
2.2.4. Öz Yeterlilik Kaynakları.....	14
2.2.4.1. Deneyimlenen Yaşantılar.....	14
2.2.4.2. Dolaylı Yaşantılar.....	14
2.2.4.3. Sözel İkna.....	14
2.2.4.4. Duygusal Durum.....	14
2.3.5. Ebeveyn Öz Yeterliliği.....	15

3.BÖLÜM

ÇALIŞAN KADIN VE ANNE

3.1.Çalışan Kadın.....	17
3.1.1. Kadının İş Çalışma Yaşamı ve Gelişimi.....	17
3.1.2. Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Yeri.....	19
3.2. Aile ve Çalışan Kadın.....	20
3.3. Çalışan Anne.....	21
3.3.1. Çalışan Anne ve İş-Yaşam Çatışması.....	23
3.3.1.1. Zaman Temelli Çatışma.....	25
3.3.1.2. Duygusal Gerilim Temelli Çatışma.....	25
3.3.1.3. Davranış Temelli Çatışma.....	26

4. BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİ VE ÇATIŞMASI

4.1. İş ve Yaşam Doyumu.....	27
4.2. Çalışma/ İş Yaşam Kalite.....	29
4.3. İş-Yaşam Dengesi.....	30
4.4. İş-Yaşam Dengesi Kuramları.....	30
4.4.1. Dağılma Kuramı.....	31
4.4.2. Telafi Kuramı.....	31
4.4.3. Bölünme Kuramı.....	31
4.4.4. Araçsal Kuramı.....	32
4.4.5. Çatışma Kuramı.....	32
4.4.6. Genişleme Kuramı.....	32
4.5. İş Yaşam Çatışması.....	33

4.5.1. Bireysel Sonuçlar.....	33
4.5.1.1. Davranışsal Sonuçlar.....	33
4.5.1.2. Fiziksel Sonuçlar.....	34
4.5.1.3. Psikolojik Sonuçlar.....	34

5.BÖLÜM

YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	35
5.2. Araştırmanın Örneklemi.....	36
5.3. Verilerin Değerlendirilmesi.....	36
5.4. Araştırmanın Varsayımları.....	37
5.5. Araştırmanın Hipotezleri.....	37
5.6. Araştırmanın Değişkenleri.....	38
5.6.1. İşe Dair Öz Yeterlilik Değişkeni.....	38
5.6.2. Ebeveyn Özyeterliliği Değişkeni.....	38
5.6.3. İş Yaşam Çatışması Değişkeni.....	38
5.7. Araştırmanın Modeli.....	39
5.8. Araştırmanın Veri Toplama Araçları.....	39
5.8.1. Öz Yeterlilik Ölçeği.....	39
5.8.2. Ebeveyn Özyeterliliği Ölçeği	40
5.8.3. İş Yaşam Çatışması Ölçeği	40

6.BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

6.1. Demografik Bulgular.....	42
6.2. Öz Yeterlilik Ölçeği Faktör ve Güvenirlilik Analizi.....	45
6.3. Ebeveyn Öz Yeterlilik Ölçeği Faktör ve Güvenirlilik Analizi	46
6.4. İş Yaşam Çatışması Ölçeği Faktör ve Güvenirlilik Analizi	48
6.5. Anova Testi Bulguları.....	52
6.6. Korelasyon Analizi Bulguları.....	52
6.7. Regresyon Analizi Bulguları.....	53

6.7.1.Çalışan Annelerin İşe Dair Öz Yeterlilik Düzeyleri ile Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin İş Yaşam Çatışması ÜzerineYordayıcı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi.....54

6.7.2.Çalışan Annelerin İşe Dair Öz Yeterlilik Düzeyleri ile Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin İşten Aile ve Özel hayata Yönelen Çatışması Üzerine YordayıcıEtkisine İlişkin Regresyon Analizi.....54

6.7.3. . Çalışan Annelerin İşe Dair Öz Yeterlilik Düzeyleri ile Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin Aile ve Özel hayattan İşe Yönelen Çatışması ÜzerineYordayıcı Etkisine İlişkin Analizi 55

6.7.4.. Çalışan Annelerin İşe Dair Öz Yeterlilik Düzeyleri ile Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin İAileden Özel Hayata ve Özel hayatan Aileye Yönelen Çatışması Üzerine Yordeayıcı Etkisine İlişkin Regresyon Analizi.....56

7.BÖLÜM

TARTIŞMA	58
SONUÇVE ÖNERİLER.....	64
KAYNAKÇA.....	67
EKLER.....	77

TABLolar LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 2.1. Öz Yeterliliğin Boyutları.....	12
Tablo 2.2. Öz Yeterliliği Düşük ve Yüksek Düzeyde Olan Kişilerin Özellikleri.....	15
Tablo 6.1. Araştırmanın Yaş Değişkenlerine İlişkin Bulgular.....	42
Tablo 6.2. Araştırmanın Eğitim Düzeyi ve Aylık Toplam Gelir Düzeyi Değişkenlerine İlişkin Bulgular.....	43
Tablo 6.3.Araştırmanın Evlilik Süresi Değişkenine İlişkin Bulgular.....	43
Tablo 6.4.Araştırmanın Çocuk Sayısı ve Çocuk Bakım Sorumluluğu Değişkenlerine İlişkin Bulgular.....	44
Tablo 6.5. Araştırmanın Çalışma Alanları Değişkenlerine İlişkin Bulgular.....	45
Tablo 6.6. Öz Yeterlilik Ölçeği'nin Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	46
Tablo 6.7. Ebeveyn Öz Yeterlilik Ölçeği'nin Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	47
Tablo 6.8. İş Yaşam Çatışması Ölçeği'ne Ait Faktörlerin Öz Değerleri ve Varyansa Katkıları.....	48
Tablo 6.9. İş Yaşam Çatışması Ölçeği'nin İşten Aileye ve Özel YaşamaYönelen Çalışmanın Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 6.10. İş Yaşam Çatışması Ölçeği'nin Özel Yaşam ve Aileden İşe Yönelen Çatışmanın Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	50
Tablo 6.11. İş Yaşam Çatışması Ölçeği'nin Özel Yaşamdan Aileye ve Aileden Özel Yaşama Yönelen Çatışmanın Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	51

Tablo 6.12. Çalışan Annelerin İşe Dair Öz Yeterlilik Düzeyi ile Ebeveyn Öz Yeterlilik Düzeyi	Arasındaki İlişki.....	53
Tablo 6.13. Çalışan Annelerin İşe Dair Öz Yeterlilik Düzeyleri ve Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin İş Yaşam Çatışması Üzerine Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....		53
Tablo 6.14. Çalışan Annelerin İşe Dair Öz Yeterlilik Düzeyleri ve Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin İşten Aileye ve Özel Yaşama Yönelen Çatışma Üzerine Etkisinin Regresyon Analiz Sonuçları		54
Tablo 6.15. Çalışan Annelerin İşe Dair Öz Yeterlilik Düzeyleri ve Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin Aile ve Özel Hayattan İşe Yönelen Çatışma Üzerine Etkisinin Regresyon Analiz Sonuçları.....		55
Tablo 6.16. Çalışan Annelerin İşe Dair Öz Yeterlilik Düzeyleri ve Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin Aileden Özel Hayata ve Özel Hayattan Aileye Yönelen Çatışma Üzerine Etkisinin Regresyon Analiz Sonuçları.....		56

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1.1. Üçlü Karşılıklı Nedensellik.....	5
Şekil 2.6. Öz Yeterliliği Düşük ve Yüksek Düzeyde Olan Kişilerin Özellikleri.....	15
Şekil 3.1.Pungello ve Kurtz- Costes’ in Modeli.....	21
Şekil 5.1. Araştırmanın Modeli	39

1.BÖLÜM

GİRİŞ

İnsan topluluğu, ortak bir tecrübeye ve geçmişe sahip olsa bile kişi özü gereği diğer insanlara göre yaşadıklarından farklı anlamlar ve bilgiler çıkarmakta ve kodlamaktadır. Yaşadığı bu tecrübeleri kişi kendi özüne göre yorumlamakta ve bu bilgilere gelecekteki yaşantısında yer vermektedir.

Öz, kişiliği yaratan önemli bir parçadır, kişilikte bireyin günlük faaliyetlerini oluşturan önemli bir unsurdur. (Tekke ve Ahmad, 2015). Birey günlük faaliyetlerini oluştururken sergilediği davranış, düşünce ve tutumlar yaşadığı çevreden etkilenmektedir. Oluşan bu çevrenin etkisi her bireyde farklı olmaktadır. Bu durum, çevrenin bireysel özellikler üzerinde etkili olduğunu aynı zamanda da bireysel özelliklerin çevreyi etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle bireysel özellikler ile çevre arasındaki karşılıklı etkileşim mevcuttur.

Kişi bu etkileşim sonucunda edindiği beceriler kişinin kendisine duyduğu inanç, kendisini tanıması, çalışkanlığı ve önceki deneyimlerinden çıkardığı sonuçlar ile ilişkilidir ve bu kişinin başarılı olacağına dair kendine inancı ve bu başarıyı elde etmek için kendisini organize etmesi öz yeterliliği olarak tanımlanmıştır. (Zimmerman,2000)

Öz yeterlik (self-efficacy) ilk defa 1977 yılında İngiltere'nin Stanford Üniversitesi'nde, ünlü psikolog Albert Banduratarafındanele alınmıştır. Albert Bandura'ya öz yeterlik (self-efficacy), bireylerin muhtemel durumlarla başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine dair yargıları olarak tanımlamıştır (Bandura, 1982).

Öz yeterliğinin son hayatındaki öneminin 20. yüz yılda daha da belirginleşmesiyle birlikte bu kavram üzerinde daha fazla durulmaya başlanmıştır. Öz yeterlik daha çok algılanabilen ve gözlenebilen bir beceri olarak düşünülsede aynı zamanda bireyin “neyapabilirim” sorusuna verdiği yanıtla ilgili duyduğu içsel inançtır (Bandura, 1977).

Öz yeterlilik sahibi bireyleri diğer insanlardan ayıran özelliklerden en önemlileri sahip olduklarının bilincinde olması, kendi isteklerini ve potansiyelini anlamaları, hedefine ulaşmak için neler yapabileceğinin, yeteneklerini ve becerilerini ayırt etmeleridir. Kişi başta kendisini sonrasında öz yeterlilik bilinciyle diğer insanları koordine edebilmekte, doğru hedefler üzeri

ilerleyebilmekte, hedeflere ulaşmak için kendisine uygun yetenekleri ve imkânları doğrultusunda mantıklı planlar yapabilmektedir. (Mcmormick,2002)

Budoğrultuda, araştırmanın amacına en uygun olduğu düşünülen Bandura tarafından geliştirilen ‘Sosyal Biliş Kuramı ve Öz Yeterlilik’ oluşturacaktır.(Wood ve Bandura, 1989: 361). Bu doğrultuda araştırmanın birinci bölümünde öncelikle Sosyal Biliş Kuramı ve Öz kavramları incelenmiştir. Daha sonra araştırmanın önemli boyutlarından biri olan Öz yeterlilik kavramı ikinci bölümde incelenecek, ardından Dünya’da ve Türkiye’de yapılan ilgili araştırmalar ile birlikte ele alınacaktır.

Haidt ve Robin (1999), performans ve başarıyı en çok etkileyen faktörün kişinin öz yeterlik inançlarının olduğunu belirtmişlerdir. Bandura (1997) ebeveynlik rollerinin hayata geçirilmesinde en önemli yapı taşının bireyin öz yeterlilik inançlarının olduğunu dile getirmiştir. Bu bağlamda araştırmanın diğer boyutunu ebeveyn öz yeterliliği eklenilerek devam etmiştir.

Ebeveynlik rolünü üstlenmiş kadınların kendi hayatlarında, ailelerinin hayatlarında ve içinde bulundukları toplumda çalışıyor ya da çalışmıyor olmalarına göre birçok farklılık oluşmaktadır (Poduval&Poduval, 2009). Kadının çalışma hayatına katılmasıyla elde ettiği kazanımlar oldukça fazladır. Ancak bunun beraberinde getirdiği bazı olumsuzluklar da bulunmaktadır. Bu olumsuzlukların içinde en önemlisi çalışan kadınların annelik görevini yerine getirirken karşılaştığı sorunlardır. Bu sorunlar dikkate alınarak çalışan kadın, çalışan anne, Türkiye’de çalışan kadının yeri, kadının iş yaşamı ve günümüzde gelişimi, çalışma durumuna bağlı olarak yaşadığı iş aile çatışmaları konularına yer verilmiştir.

Hem iş hayatında hem de özel hayatında yeterli olmaya çaba gösteren çalışan anneler iş ve yaşam arasında kalmakta ve bu iki kavramı dengede tutmakta zorlanmaktadır. Çalışma hayatındaki anneleri gerek yaşantısında gerek tutum ve tavırlarında önemli derecede etkileyecek sonuçlara sebebiyet veren ‘İş yaşam dengesi’ diğer boyut olarak belirlenmiştir. İş yaşam dengesi ve kuramlarından ve buna bağlı sonuçlarından bahsedilmiştir.

Araştırmanın beşinci bölümünde yöntem kısmı yer alacaktır. Yöntem bölümünde öncelikle araştırmanın amacı ve önemine ardından sırasıyla, araştırmanın örneklemi, araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın varsayımları ve sınırlarına

değerlendirilecektir. Son bölümünde ise araştırmada kullanılan analizler ve çıkarılan sonuçlar değerlendirilmiş ve önerilerde bulunulmuştur.

1.1. Öz Kavramı

Carl Rogers'a göre öz kavramı kişinin kendisini yaşayabilmek için gösterdiği eğilimlerin tümünü kapsamaktadır. Kişi, kendisi gibi davranmak için özünden faydalanmaktadır. Bu durum kişinin davranışlarına, düşünme yapısına ve sosyal yaşantısındaki faaliyetlerine etki etmektedir.

Bir insan topluluğu, ortak bir tecrübeye ve geçmişe sahip olsa bile kişi özü gereği diğerlerine göre farklı anlamlar ve bilgiler çıkarmakta ve kodlamaktadır. Yaşadığı bu tecrübeleri kişi kendi özüne göre yorumlamakta ve bu bilgilere gelecekteki yaşantısında yer vermektedir.

Öz, kişiliği yaratan önemli bir parçası, kişilikte bireyin günlük faaliyetlerini oluşturan önemli bir unsuru oluşturmaktadır. Rogers sağlıklı bir bireyin kendi özüne uygun bir kişilik geliştirdiğini, yaşantısında diğer bireylerden kendisini ayıran özelliğin kişinin kendi özü olduğunu savunmaktadır. Rogers'ın öz teorisini daha iyi anlamak için bu teoriyi oluşturan alt terimleri de kavramak gerekmektedir (Tekke ve Ahmad, 2015).

1.1.1.Gerçek Öz

Kişinin kendisini bedensel ve ruhsal olarak nasıl gördüğünü kapsamaktadır. Gerçek öz, bireyin nasıl hissettiği üzerinde önemli bir etki yaratmaktadır. Kişinin kendisiyle barışık olması, onun psikolojik ve sosyal sağlığı için olmazsa olmaz unsuru oluşturmaktadır (Higgins, 1987).

1.1.2.İdeal Öz

Birey hayallerine uygun bir özü yaratma çabasını kapsamaktadır.Kişinin nasıl biri olmak istediği ideal öz kavramı ile ilişkilendirilmektedir. İdeal öz, kişinin olgunluğa erişme döneminde yaklaşılan bir kavram olarak tanımlanmaktadır.Kişinin gerçek öz ve ideal öz arasında farklılıklarının olması, kişinin hayatında hatalara neden olacak ve kişi kendi içerisinde çatışmalar yaşamasına neden olacaktır. Bireyin kişiliği ideal özü ve gerçek özünün birleşmesiyle oluşmaktadır (Higgins, 1987)

1.1.3.Tam İşleyen Kişi

Kişi hayatı boyunca sorunlar ile karşılaşmadığı sürece mutlu olacaktır. Kişinin sosyal yaşantısında kişiliği ile çatışmalar yaşaması durumunda kendi özüne olan güveni kırılacaktır. Tam işleyen kişi olunması halinde toplum içinde bireye karşı yapılan yargılamaların bireyin kişiliğini sorgulamaya itmemekte, çevresindekilerin onun hakkında ne düşündüğünü umursamamakta ve kendisine güvenmeye devam etmektedir (Higgins, 1987).

Higgins' e göre gerçek benlik, kişinin sahip olduğunu düşündüğü benliği, ideal benlik kendisi için istediklerini, olması gereken benlik ise olması gerektiğine inandığı özellikleri ifade etmektedir (Higgins, 1987).

Gerçek benlik ile ideal benlik arasındaki farkın hayal kırıklığı, tatminsizlik, üzüntü gibi hüznle ilişkili duygulara; gerçek benlikle olması gereken benlik arasındaki farkın ise korku, huzursuzluk gerginlik gibi duygulara yol açacağını belirtmiştir (Higgins,1987).

1.2.Sosyal Biliş Teorisi

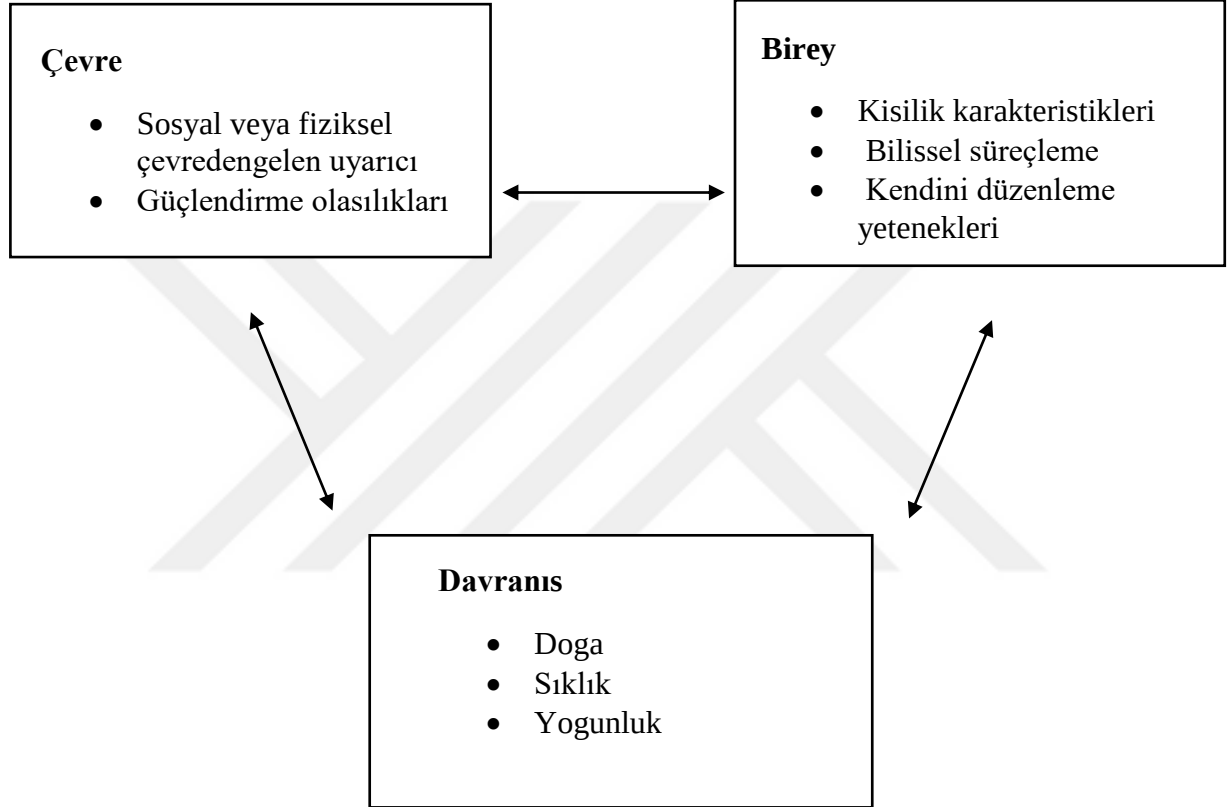
Bandura, çalışmalarını, davranışsal ve sosyal öğrenme kuramlarını bir çerçeve olarak kullanarak “Sosyal Biliş Teorisi” adını verdiği bir teori altında toplamıştır (Wood ve Bandura, 1989: 361). Skinner, Edimsel Koşullanma Kuramı’ndan yola çıkan Bandura, Edimsel Koşullanma Teorisi’nde olduğu gibi sadece davranışların sonuçlarını dikkate alınmasının yerine, bilişsel süreçler üzerinde de durmuştur (Carlson, Buskist ve Martin,2000).

Sosyal Biliş Teorisi’nin bu alandaki diğer teorilerden farklı olduğu noktalar iki ana madde altında toplanmıştır (Stadjkovic ve Luthans, 1998).

- Sosyal Biliş Teorisi, davranışçılık ve sosyal öğrenme teorilerinden daha geniş alanı kapsamaktadır.
- Sosyal Biliş Teorisi, davranışın değiştirilmesi veya öğrenme gibi konularında dışında olan bilişsel boyutları (örneğin; kendini düzenleme mekanizmalarını) içermektedir.

Bundan farklı olarak Sosyal Biliş Teorisi “Üçsel Karşılıklı Nedensellik” kavramını kullanarak psikososyal fonksiyonları tanımlamaktadır. Üçsel karşılıklı Nedensellik

kavramında davranış, biliş ve diğer bireysel faktörler ve çevresel olaylar karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir. Bu etkileşimci boyutların birbiri üzerindeki etkileri aynı derecede olmak zorunda değildir. Bu etkilerin anlaşılabilmesi için zaman gerekmektedir (Wood ve Bandura, 1989). Sosyal Biliş Teorisi'nin psikososyal fonksiyonları Şekil 1.1.'de gösterilmiştir.



Şekil 1.1. Üçlü Karşılıklı Nedensellik (Triadic Reciprocal Determinism)

(Micheal W. Passer, Ronald E. Smith, Psychology: Frontiers and applications, USA: McGrawhill Comp., 2001: 565).

Şekil 1.1.'de görüldüğü gibi, her üç faktörün, belli bir çevrede ve zamanda, kişi üzerinde eşit ve benzer etki yapması olanaklı olmamaktadır. Motive edilmiş davranışa etki eden bir, iki veya üç birbiriyle etkileşim halindeki faktörün uyguladığı göreceli etkiler farklı faaliyet, kişi ve durumlara göre değişim göstermektedir (akt: Öcel, 2003, Porter, Bigley, Steers, 2003).

Teori kapsamında söz edilen kişisel, davranışsal ve çevresel faktörlerin birbiriyle karşılıklı etkileşimleri aşağıda ifade edilmektedir (Bandura, 1997):

- Bireysel faktörler ve davranışsal faktörler arasındaki etkileşim: Kişilerin algılarında oluşan duygular, düşünceler ve inançlar onların davranışlarını etkilemektedir. Ayrıca demografik etkenlerde, oluşan davranışlardan edinilen deneyimlere göre gelişmektedir. Örneğin bireyin bir amaç doğrultusunda gerçekleştireceği hedeflere yönelik kendi yeterliliğine ilişkin inancı, onun davranışları üzerinde etkili olacaktır. Bunun yanında göstermiş oldukları davranışların neticesinde edindiği tecrübelerde, kişinin öz yeterlilik inancına katkı sağlamaktadır.
- Bireysel faktörler ile çevresel faktörler arasındaki etkileşim: Bireylerin algılarında oluşan duygu, düşünce ve inançlarının oluşumunda çevre etkilidir. Oluşan bu çevrenin etkisi her bireyde farklı olmaktadır. Bu durum, çevrenin bireysel özellikler üzerinde etkili olduğunu aynı zamanda da bireysel özelliklerin çevreyi etkilediğini göstermektedir. Bu nedenle bireysel özellikler ile çevre arasındaki karşılıklı etkileşim mevcut kılmaktadır.
- Davranışsal faktörler ile çevresel faktörler arasındaki etkileşim: İnsanlar arasındaki ilişkileri düzenleyen kurallar yine insanlar tarafından oluşturulmaktadır. Kısaca insan davranışları çevrenin hem etkileyeni hem de etkileneni olmaktadır.

1.2.1. Sosyal Biliş Teorisine Göre Temel İnsan Yetenekleri

Sosyal Biliş Teorisine göre temel insan yetenekleri sembolleştirme yeteneği, önceden düşünme yeteneği, başkasından öğrenme yeteneği, kendini düzenleme yeteneği ve kendini yansıtma yetenekleri olarak tanımlanmaktadır.

Bu teoriye göre, bireylerin davranışlarını başlatmak, düzenlemek ve sürdürmek bu yetenekleri kullanarak gerçekleşmektedir. Bu yetenekler özellikle çalışanların aynı çevrede bir hedefe farklı şekilde motive olmasının anlaşılmasında rol oynamaktadır. Bu yetenekler aşağıda açıklanmaktadır.

1.2.1.1. Önceden Düşünme Yeteneği

Bandura' ya göre, insanlar davranışlarını önceden düşünme ve düzenleme yetilerine sahip olduklarını savunmaktadır. Bireyler ilk olarak gelecekteki hareketlerini planlar, daha sonra hareketlerin sonuçlarını tahmin eder ve bu doğrultuda kendilerine hedefler oluşturmaktadırlar. (Akt: Öcel, 2003; Porter, Bigley ve Steers, 2003).

1.2.1.2. Başkasından Öğrenme Yeteneği

Bu teoriye göre öğrenme başkalarının davranışlarını ve davranışlarının sonuçlarını inceleyerek oluşmaktadır. Çalışanların başkasından öğrenme yeteneği, riskli denemeler gerçekleştirmeden ve hata yapmadan farklı davranışsal biçimleri başlatmak ve kontrol etme olanağını sağlamaktadır. Başkalarının tecrübelerinden sonuçlar çıkarılması öğrenme ve performans içinde önem oluşturmaktadır.

Davranışsal deneme ve hatalar, maliyetli sonuçlar doğurmaktadır. Bu yüzden çalışan bireyler sadece kendi hareketlerinin sonuçlarından öğrenselerdi etkin performans olanağı ciddi bir biçimde azalabilmektedir. Hareket daha kompleks, olası hatalar daha maliyetli ve güvenilirlikle birlikte politik anlamda riskli olduğundan yeterli modellerin deneyimlerine bakarak öğrenmeye çalışma daha fazla olmalıdır (Akt: Öcel, 2003; Porter, Bigley ve Steers, 2003).

1.2.1.3. Kendini Düzenleme Yeteneği

Bireyin kendini düzenleme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Sosyal BilişTeorisinde merkezi bir rol oynamaktadır. Kendini düzenleme prensibine göre, bireyler davranışlarını kendi standartlarında belirlemekte ve düzenlemektedir. Başkaların tercih ve taleplerine göre davranmamaktadırlar. Oluşturulan bireysel standarttan sonra karşılaşılan davranış ve standart arasındaki uyumsuzluk, sonraki davranışı da etkilemektedir. Bireyin performansı ve bireysel standardı arasında oluşan uyumsuzluk yaşanmasa bile bireyler kendilerine daha yüksek standart oluşturmaktadırlar. Bireyler gelecek davranışlarının da yeni standartlarına uygun olarak ayarlamaktadırlar. (Akt: Öcel, 2003; Porter, Bigley, Steers, 2003: 130).

1.2.1.4. Kendini Yansıtma Yeteneği

Bireyin düşünme bilincidir. Bireyin bu eylemini gerçekleştirme si kendisinin düşünmesine, deneyimlerini ve düşünme süreçlerini kavramada yardımcı olmaktadır (Akt: Öcel, 2003; Porter, Bigley, Steers, 2003).

1.2.1.5. Sembolleştirme Yeteneği

Sembolleştirme yeteneğini bireyler çevrelerine uyum sağlamak için kullanmaktadır. Bireyler sembolleri kullanarak görsel deneyimlerini zaman içerisinde gelecekteki davranışlarında rehber olarak kullanmaktadırlar. Bu faaliyetle bireyler geçmişteki tecrübelerini daha iyi anlamakta ve bu tecrübeleri kullanmaktadırlar (akt: Öcel,2003; Porter, Bigley ve Steers, 2003). Örneğin zor karar verme durumunda kalan bir çalışan çözümleri ilk olarak sembolik bir biçimde deneyimlendirebilmektedir. Bu süreçte olasılıklarıda düşünerek ve elemeler yaparak en doğru kararı kabul etmekte ve böylece yanlış adım atmasına kendi engel olmaktadır (Stadjkovic ve Luthans,1998).

Buraya kadar öz yeterlilik kavramın çıkmasında büyük bir rol oynayan Sosyal Biliş Teorisi hakkında bilgi verilmiştir. Bu teoride birey, geleceğini kendi belirleyen, aktif rol oynayan, kendi düzenini kendi kurma yeteneğine sahip bir organizmadır. Kısaca teoride birey hem çevresinin bir ürünü hem de kendi çevresinin bir yaratıcısı olarak düşünölmektedir (Bandura, 1994)

2.BÖLÜM

ÖZ YETERLİLİK

2.1. Öz Yeterlilik

Öz yeterlik (self-efficacy) ilk defa 1977 yılında İngiltere'nin Stanford Üniversitesi'nde, ünlüpsikolog Albert Banduratarafındanele alınmıştır. Albert Bandura'ya Öz yeterlik (self-efficacy), bireylerin muhtemel durumlarla başa çıkabilmek için gerekli olan eylemleri ne kadar iyi yapabildiklerine dair yargıları olarak tanımlamıştır (Bandura, 1982).

Öz yeterliğin insan hayatındaki öneminin 20. yy'da daha da belirginleşmesi ile birlikte bu kavram üzerinde daha fazla durulmaya başlanmıştır. Öz yeterlik daha çok algılanabilen ve gözlenebilen bir beceri olarak düşünülsede aynı zamanda bireyin “ne yapabilirim?” sorusuna verdiği yanıtla ilgili duyduğu içsel inançları kapsamaktadır (Bandura, 1977).

Öz yeterlilik, kişinin başarılı olacağına dair kendine inancı ve bu başarıyı elde etmek için kendisini organize etmesi olarak ifade edilebilir. Kişi kendi yeteneklerinin ve yapabileceklerinin farkında olmasına rağmen, başarmak istediği şeyi gerçekleştirebileceğine dair kendisine güven duymaktadır. Kişinin kendisine duyduğu bu inanç kendisini tanıması, çalışkanlığı ve önceki deneyimlerinden çıkardığı sonuçlar ile ilişkilenebilir. Öz yeterlilik sahibi bir birey hedeflerini gerçekçi bir biçimde koymakta ve bu hedeflere nasıl ulaşabileceğini kendisini organize ederek uygun çözümlemeler yapmaktadır. Gerçekleştireceği bu faaliyetler konusunda planlar yaparken kendi beklentisini, yeteneklerini ve sınırlarını dikkate almaktadır. Başarıyı elde etme sürecinde karşısına çıkacak olan tehlikeler ve sorunlar ile başa çıkma konusunda kendisinde güç bulan, başarıya ulaşmak için harcaması gereken zamanın farkında olan bireyin özyeterliliğin olduğunu söylemek yerinde olacaktır (Zimmerman,2000).

Öz yeterlilik sahibi bireyler, başarılı olacakları konuya ilişkin yolları görebilecekleri ve kaynaklara ulaşabilecekleri konusunda kendilerine güvenmektedirler. Bu hedefe giderken bireylerin başkalarından yardım talep etmediği görülmektedir. Öz yeterliliğe sahip bireylerin

sahip olmayanlara göre başkalarına duydukları güven daha fazladır. Öz yeterlilik sahibi bireyler karsılarına çıkabilecek zorluklar ve insane ilişkileri konusunda stres düzeyleri daha düşüktür olduğu belirtilmiştir (Bandura, 1999).

Öz yeterlilik sahibi bireyleri diğer insanlardan ayıran özelliklerden en önemlileri sahip olduklarının bilincinde olması, kendi isteklerini ve potansiyelini anlamaları, hedefine ulaşmak için neler yapabileceğinin, yeteneklerini ve becerilerini ayırt etmeleri olarak belirtilmiştir. Kişi başta kendisini sonrasında öz yeterlilik bilinciyle diğer insanları koordine edebilmekte, doğru hedefler üzerinde ilerleyebilmekte, hedeflere ulaşmak için kendisine uygun yetenekleri ve imkânları doğrultusunda mantıklı planlar yapabilmektedir (Mcmormick,2002).

2.1.1. Öz Yeterlilik İnancı

Öz yeterlilik inancı bireyin herhangi bir olayda karşılaşabileceği bir sorunla mücadele etmede, kendi iç donanıma olan inancı olarak tanımlanmaktadır (Luszczynska ve diğerleri, 2005; Akt., Basım, Korkmazıyürek, Tokat,2008). Kendilerini eksik gören bireyler hiçbir gelişme gösteremez ve bu durumu potansiyel güçlükleri olduğundan içlerinde daha fazla büyütebilmektedirler. Bu durumun tam tersine sahip bireylerde ise (yeterlilik hissi fazla olan bireyler) dikkatlerini toplayarak çevreye ayak uydurur ve ona göre davranış sergileyebilmektedirler(Schwarzer ve Fuchs, 2005).

Bandura' ya göre bireyin nasıl hissettiği, düşündüğü ve davrandığı onun öz yeterlilik inancına göre değişebilmektedir. Öz yeterlilik inancı düşük olan bireylerde çaresizlik, kaygı ve depresyon görülmesi muhtemeldir. Ayrıca bazı bireylerde daha fazla kötümser düşünceler mevcuttur. Yüksek öz yeterlilik inancına sahip bireyler hareketlerini önceden belirlenmiş bir şekilde gerçekleştirmektedirler. Bu bireylerin hedefleri çoğu zaman yüksektir ve bu doğrultuda ilerlemektedirler. Bireylerde bu duygu, düşünce ve davranışların tümünü oluşturan öz yeterlilik inancı üstünde çalışmalar yapılarak ölçülebilirlik kazanılmıştır (Bandura 1977).

Bireyin yeteneklere sahip olması onları kullanabilmesi anlamına gelmemektedir. Bireyin bir başarıya sahip olabilmesi için sadece gerekli yeteneklere sahip olması yeterli olmamaktadır. Başarılı olabilmesi için bu başarıya ulaşabileceğinin inancına ve yeteneğine sahip olması gerekmektedir.

Genel anlamda, öz yeterlilik inancı bir bireyin sahip olduğu yeteneklerini bir görevi yerine getirmekte kendini hangi aşamada gördüğüdür. bu inanç, bireyin önceki deneyimlerinden de yola çıkarak yeterliliklerine yaptığı değerlendirme sonucu oluşmaktadır. Birey bir başarıya ulaşabilmek için yeteneklerini, becerilerini, kişilik özelliklerini, motivasyonunu irdellemektedir. Bireyler bu süreçte kendilerini yeterli gördüklerinde harekete geçmektedirler. Kişinin yeterlilikleri ile ilgili bu inancı, öz yeterlilik inancını kapsamaktadır (Eaton ve Dembo, 1997; Sharp, 2002).

2.1.2. Öz Yeterlilik Boyutları

Bandura, öz yeterliliğin üç boyuta sahip olduğunu savunmaktadır. Bu boyutlar büyüklük, güç ve genellenebilirliktir. Bu boyutlar hakkında kısaca bilgi verirsek; büyüklük, bireyin ulaşabileceğine inandığı hedefin zorluk seviyesidir. Güç, büyüklükle ilgili olan inanın zayıf veya güçlü olup olmadığı ile ilgilidir.

Genellenebilirlik, özyeterliliğin durumlarının kendi arasında birbirini etkilemesini, değiştirip değiştirmemesini veya bu değişimin ne kadar olduğunu göstermesidir.

Tablo 3.1 Öz yeterliliğin Boyutları (Stajkovic ve Luthans, 1998)

BÜYÜKLÜK	Çalışan bireyin düşük orta ve yüksek zorluklara ne kadar sahip olduğunu ve bu zorluklar karşısında yapabileceğine inanmasıdır. Görev zorluğunun başarılı görev performansı içinde zorluk dereceleri farklı ifade edilir. Örneğin: görevim zor mu kolay mı? Sorularına cevap bulmak.
GÜÇ	Bireyin yapmak istediği görevde kesin olması özyeterliliğin büyüklüğüne, görevin zorluklarına ve bu görev zorlukları karşısında performans göstermesine bağlıdır. Öz yeterliliğin gücünün yüksek olması başarılı performans riskinin de yüksek olması ile

	doğru orantılıdır. Örneğin: görev karşısında çıkan engelleri asabileceğime ne kadar inanıyorum?
GENELLENEBİLİRLİK	'beklentilerin farklı durumlara ne derece genellenebileceğini' göstermektedir. Örneğin: görev sonunda öğrendiklerim gelecekteki yaşamımda faydalanabileceğimden emin miyim?

Öz Yeterlilik Belirleyicileri

Bandura (1989), bilişsel süreçler, uyumsal süreçler ve denetim süreci olmak üzere öz yeterliliğin altında yatan belirleyicileri incelemiştir.

- **Bilişsel Süreçler**

Öz yeterliliği yüksek olan bireyler kendilerine her zaman daha büyük hedefler belirlemektedir. Bu büyük hedeflere ulaşmak için de daha fazla gösterme eğiliminde olmuşlardır. Bu şekilde olan bireyler hedefler sonucunda oluşabilecek olumsuzlukları değil güzel sonuçların olacağını düşünmektedirler (Wood ve Bandura, 1989). Düşüncenin önemli işleminden biri olan olayların gerçekleşme ihtimalini tahmin etme ve denetimini yapma imkanı sunmasıdır. Düşüncenin bu işlevi de öz yeterliliğin en önemli kısmıdır (Bandura, 1989).

- **Güdüsel Süreçler**

Yeterlik inancı kişinin güdülenme düzeyi ile ilgili bir öneme sahiptir. Bandura (1995), bireyler bir harekette bulunmadan öncesinde yapabileceklerine dair kararlar vererek, bu kararların gerçekleştirmek üzere güdülediklerini belirtmektedir. Bireyler kendilerine hedefler koyarak bu hedeflere ulaşmak için planlar yapmakta ve ne kadar çabalayacaklarını da başarılarına göre ayarlamaktadırlar.

Bireyin öz yeterlik inancı başarıma beklentisi ve güdülenme düzeyini belirlemektedir. Kişinin zorluklar karşısında ne kadar çaba harcayacağına dair onun öz yeterlilik inancı bilgi verir. Bu inanca sahip bireyler hedefe ulaşma konusunda daha fazla çabalarken, düşük öz yeterlilik inancına sahip bireyler ise hedefe ulaşmak için gösterdiği çabayı azaltır ve/veya

aba harcamaktan vazgeçerler (Bandura ve Cervone, 1983: 1017-1028; Cervone ve Peake, 1986: 279-289).

Pinder (1998) z yeterlilik kavramının güdülenme bağlamında benlik saygısı (self-esteem) kavramı ile karıştırdığını bazen de bu iki kavramların birbiri yerine kullanıldığını ifade etmektedir. z yeterlilik ve benlik saygısı güdülenme düzeylerine bağlı olarak değişebilmektedir. Yavuzer'e (2003) göre, benlik kavramı, bireyin kendini nasıl gördüğü ve ne kadar değer verdiği olarak ifade etmektedir. Bireyin güdülenme düzeyinin yüksek olması öz yeterlilik ve benlik algısında aynı doğrultuda yüksek olmasını sağlamaktadır (Akt: Öcel, 2002: 10).

2.2.3.3. Duygusal Süreçler

Bireylerin eylemlerini etkileyen önemli etken bireylerin duygusal tepkileridir. Duygusal tepkiler, kişilerin bir olay karşısında çıkabilecek sorunla baş etme inancına bağlıdır. Sorunlarla başa çıkabileceğini düşünen kişiler oluşabilecek risklerden daha az etkilenmektedirler (Bandura, 1983, 1988: 77-98; 1991: 229-270).

2.2.3.4. Denetim Süreci

Kişinin hayatındaki olayların nedenlerine ilişkin algısını denetim süreci açıklar. Kişiler yaşantıları boyunca olan olayları dış gler (kader, şans) ya da i gler (bireyin çabaları) tarafından oluştuğunu düşünmektedirler (Neill,2006; alt., zulkosky,2009). z yeterliliği yüksek olan kişiler hedefine ulaşmak için duygusal ve bilişsel süreçlerden yararlanılmasının gerektiğini dşnrlr. Bu durumu iş denetim sürecinin varlığına olan inanca örnek gösterebiliriz.

2.2.4. z Yeterlilik Kaynakları

Kişinin z yeterlilik algısı dört kaynaktan elde edeceği sonuçlardan oluşur.

2.2.4.1. Deneyimlenen Yaşantılar

Kişinin z yeterlilik inancının güçlü oluşu doğrudan yaşadığı deneyimlerle oluşmaktadır. Özellikle olumlu yaşantılar kişinin öz yeterlilik inancını desteklemektedir. (Bandura, Albert.1997)

2.2.4.2. Dolaylı Yaşantılar

Bireyin bir olayda yaşadığı olumlu ya da olumsuz deneyim çevresindeki başka bir bireyin aynı olay üzerindeki algısını etkilemektedir. Bireyler kendine benzer bireylerin bir olay karşısında zorluklarla başa çıkmasına şahit olunca, kendilerinin de aynı zorlukla başa çıkma becerisine sahip olduğuna inanabilirler. Bandura'yagore gözlemci kişiler kendilerine benzer statü sahibi kişilerin davranışlarını taklit etme eğilimindedirler (Schunk, D. H.,2011).

2.2.4.3. Sözel İkna

Bireyin bir hedefte başarılı ya da başarısız olmasını çevresindeki kişiler tarafından verilen nasihatler etkilemektedir. Bu durumda bireyin öz yeterlilik algını etkilemektedir. Çevresinden gelen gerçekçi olmayan teşvikler sonucunda bireyin başarısız olması öz yeterlilik inancında düşüşe sebep olmaktadır (Bandura, Albert.1986).

2.2.4.4. Duygusal Durum

Psikolojik açıdan rahat olan bireyler hedefi sonuçlandırmada öz yeterlilik beklentisi yüksek olmaktadır. Bu duruma göre bireydeki olumlu ruh hali öz yeterlilik inancını güçlendirmektedir. Olumsuz ruh halinde olan bireyleri ise inancını azaltmaktadır.

Öz yeterlilik sadece motivasyon değildir fakat aralarında güçlü bir ilişki bulunmaktadır bireyler amaçlarına ulaşmak için kendilerini motive ederler ve bu amaca ulaşmak için planlar yapmaktadırlar. Bireyin kendi kapasitesine olan inancı ne kadar yüksek ise o kadar çaba harcamaktadırlar (Kauchak, P. D., Eggen, P. D.,1998)

Öz Yeterliliği Yüksek Olan Kişilerin Özellikleri	Öz Yeterliliği Düşük Olan Kişilerin Özellikleri
Karmaşık olaylarla baş edebilme	Olaylarla baş edememe
Problemlerin üstesinden gelme	Umutsuzluk ve mutsuzluk
Başarmak için kendisine güvenme	Kendisine güvensizlik
Okulda daha başarılı olma	Başarısızlıkta tekrar denemekten kaçma
Meslek hayatlarında daha başarılı olma	Çabasının sonucu değiştirmeyeceğine inanma
Çalışmalarında sabırlı olma	Sabırsızlık

Şekil 2.6. Öz Yeterliliği Düşük ve Yüksek Düzeyde Olan Kişilerin Özellikleri (Korkmaz, İ. 2002).

2.2.5. Ebeveyn Öz Yeterliliği

Ebeveyn öz yeterliliğinin, yeterli ve bilgili bir şekilde ebeveyn rollerini ebeveynlerin yerine getirmelerine dair beklentilerin derecesi (TetiveGelfand, 1991), ebeveynlerin çocuklarının gelişimi ve davranışları üzerinde olumlu etki bırakabilmelerine dair algıları (Coleman, 1998), ebeveynlik rollerinde kendilerini yeterli görme dereceleri (Hassall, Rose ve McDonald, 2005) gibi farklı birçok tanım yapılmıştır. Genel olarak algılanan ebeveyn öz yeterliliği, "anne ve babanın çocuğunun bakım ve onun yetiştirilmesine ilgili sorumluluklar hakkında sahip olduğu kendi kapasitesine dair bilgileri ve inançları" olarak tanımlanmaktadır (de MontignyveLacharite, 2005).

Bandura (1997)'ya göre öz yeterlilik inançları ebeveynlik uygulamalarının temellerinden biridir. Annelik öz yeterliği inancının annelik yeterliliği ve psiko-sosyal değişken arasında aracı olarak işlemektedir (TetiveGelfrand, 1991). Annelerin ebeveynlik öz yeterlilik inancı ve çocukların problemlili davranışları arasında ilişki olduğu belirtilmektedir (Hassall, Rose ve McDonald, 2005).

Ebeveynlikle ilgili görevleri üstlenmek, ebeveynlerin kendilerine güvenmeleri, çocuklarının gereksinim duyduklarında çaba sarf etmelerini, sorunla karşılaştıklarında sorunu çözme konusunda ısrarcı olmalarını, çocuklarının daha az çaresizlik duygusunu yaşamalarını

sağlamaya yardımcı olması yüksek ebeveyn öz yeterlilik algısının gelişmişlik düzeyiyle doğru orantılıdır (Bandura, 1977, 1982, 1997).

Yüksek ebeveyn öz yeterliliğiyle cezalandırıcı olmayan bakım sağlama, duyarlı ve etkin ebeveynlik yönelimi gibi uyumsal ebeveynlik becerileri arasında bağ olduğu gösterilmiştir (Coleman, 1998).

Yüksek ebeveyn öz yeterliliğine sahip bireyler, çevresinden gelen talepler karşısında yeterlilik, zorlu durumlara karşı koyabilme, stres veya sorun karşısında daha az olumsuz duygular yaşama ve sabır göstermeye yatkındırlar (Weaver, Şhaw, Disgionve Wilson, 2008). Düşük ebeveyn öz yeterliliği, annelik depresyonu (TetiveGelfand, 1991), çocuklarda var olan sorunlu davranışlar karşısında çocuğun anne tarafından problem olarak algılanması ve sorunlar karşısında başa çıkamama ve ebeveynlik rolünde etkin olamama sebebi olarak gösterilmektedir (Coleman, 1998). Ayrıca düşük ebeveyn öz yeterliliğine sahip bireylerde kendinden şüphe duyma, verilen bir görevde başarısızlık durumunda kendini sorumlu görme, sorunları tehdit olarak yorumlama, zor görevlerden kaçma, zorluklar karşısında anksiyete yaşama eğilimindedirler (Weaver ve ark. 2008).

Çocukluk döneminde anne ile çocuk arasındaki ilişkinin kalitesi çocuğun sağlıklı büyümesi ve gelişmesi açısından çok önemlidir. Annenin ruhsal açıdan sağlıklı olması, annelik rolündeki öz yeterliliği, anne çocuk arasındaki ilişkinin kalitesi üzerinde etkisi çok olan faktörlerdendir. RaikesveThompson (2005), ebeveyn öz yeterliliğinin kaliteli ebeveynlik düzeyinin göstergelerinden biri olduğunu savunmuştur.

Ebeveyn öz yeterliliği yüksek olan ailelerin çocuklarının sosyal ve daha az duygusal tepki veren çocuklar olduğu gözlemlenmiştir (Bir, Sanders, 2004; Campbell et all.2000; Coleman, Trent, Beyan, Kung, Rogers, Nazır, 2002). Okul öncesi dönemde ebeveyn öz yeterliliğiyle çocuğun sağlıklı olması ve bilişim sektöründe becerileri arasında önemli bir ilişki olduğu belirtilmektedir (Coleman, Karraker,2003; Jones, Prinz,2005).

3. BÖLÜM

ÇALIŞAN KADIN VE ANNELİK

3.1. Çalışan Kadın

Kadınların erkek nüfusuna göre çalışma yaşamına katılma oranları düşüktür. Bunun nedenlerini eğitim, toplumsal değerler ve normlar, cinsiyete dayalı iş bölümü olarak sıralayabiliriz. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde geleneksel değer ve normların etkisi, eğitim düzeyinin yetersizliği, ev dışında çalışma deneyiminin olmaması kadının iş bulma olanaklarını zorlaştırmakta, kentlerdeki çalışma yaşamına girmesini engellemektedir (Korayvd., 1999:19).

Kadınların çalışma yaşamına girmesindeki olumlu etkilerin en önemlisi kadının ekonomik bağımsızlığını kazanmasıdır. Çalışma yaşamına giren bir kadın ekonomik özgürlüğünü kavuşarak kendisine olan özgüveni artmakta ve kendi hayatı üzerinde daha fazla kontrol duygusuna sahip olmaktadır. Bu durum kadının ev içerisindeki konumu değiştirmekte, geleneksel cinsiyet rollerinde rahatlama görülmektedir. Çalışma yaşamına atılan kadının sosyal çevresi genişlemekte daha fazla psikolojik ve sosyal desteğe sahip olmaktadır.

3.1.1. Kadının İş Çalışma Yaşamı ve Gelişimi

Dünyada globalleşmeyle beraber kadınların işgücüne katılımları ve bir işte yer edinme oranları artarken bu oran Türkiye’de daha az görülmüştür. Ülkemizin bölgelerinde de bu oran değişmektedir. Kırsal alanlarda iş gücüne sahip kadınlar, erkeklere oranla daha fazladır. Ülkemizde kadının iş gücüne katılım oranları şehirlerarası ile köyler arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Kırsal kesimde çalışan kadın oranı erkeklerden daha fazladır. Kentsel kesimde kadınların çalışma şartları daha iyiysen, kırsal kesimlerde bu durum farklıdır. Kırsal kesimde çalışan kadınlar ağır ve fiziksel yönden zorlayıcı işlerde çalışmaktadırlar. Kırsal kesimde kadın çalıştığı iş alanlarının çoğu coğrafi nedenlere bağlı olarak tarım ve hayvancılık ile sınırlı kalmıştır. (Karataş, C. 2009).

Sanayi Devrimiyle beraber kadınlarımız kentsel alanlarda iş pozisyonlarında yer almaya daha başlamıştır. Bunun yanında savaşların artmasıyla erkek nüfusunun azalması kadına iş yaşamında büyük rolleri üstlenmesine yer açmıştır.

Oluşturulan hukuk sistemiyle beraber kadın erkek eşitliği ülkemizde önem kazanmıştır. Bu durumla kadınlarımız isteği doğrultusunda eğitim ve meslek edinme hakkı edinmiş, yeni çalışma alanları oluşumuna zemin hazırlamıştır (Çiftçi, B.2003).

Dünyada meydana gelen gelişmelerle birlikte Türkiye’de de kadınlar çalışma hayatlarında daha fazla var olmaya başlamıştır. Cumhuriyetin kuruluşuyla birlikte kadınlarımız sadece aile hayatında değil iş hayatındada önemli roller almaya başlamıştır. (Çolak, Ö. F.2003).

18. yüzyılda başlamış alan Sanayi Devrimi, yeni buluşlar ve üretimin artmasını sağlamamıştır. Bu durumla beraber kapitalizm kurumsallaşmıştır. Kapitalizmin 20. yüzyıldaki ilerleyişi çok hızlı olmuş ve bu ilerleyişle dünya ekonomisinde hiç görülmemiş değişim yaşamıştır. Üretim sistemindeki dönüşüm ile küreselleşmenin iş gücü piyasası üzerine etkisi ortaya çıkmıştır (Taymaz, 1997, 708-709).

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yapılan araştırmalar, kadınların çoğunlukla gelenekselleşmiş iş alanları ve meslek gruplarını belirginleştirdiği ortaya çıkmıştır. Kadınların yoğun olarak çalıştığı iş alanları, işverenin kadını ucuz iş gücü olarak gördüğü ve kadın açısından işin kolay yapılabilirliğinin söz konusu olduğu iş alanlarıdır. Geleneksel açıdan bahsedilen iş alanları banka ve finansal hizmetleri, sağlık hizmetleri, eğitim hizmetleri, satış hizmetleri olarak sıralanabilir. Bunlar dışında kalan teknik beceriler isteyen pek çok iş alanında erkekler hakimdir (Berberoğlu, N.1998).

Birçok ülkede küreselleşme sürecinde kadınlarımız evde ve/veya gelenekselleşmiş iş alanlarında çalışmaktan uzaklaşıp, ücretli işlere, küçük büyük şirketlerde istihdama yönelmişlerdir. Ticaretin genişlemesi ile kadınların iş gücü piyasasına daha çok girmesine olanak sağlamıştır. Günümüzde kadın iş gücü sayısının küreselleşme ile artmasındaki etmenler (Uygur, 1999,46):

- Hizmet sektöründeki gelişmeler
- Demografik gelişmeler
- Eğitim olanaklarının artması,
- Gelenekselleşmiş iş alanlarının dışına çıkılması ve farklı iş alanlarının yaygınlaşması
- Çekirdek aile yapısının artması,
- Evlenme oranlarının azalması,
- Toplumların kadınların çalışmasına yönelik tutumlarındaki olumlu değişimler,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmelerdir.

3.1.2. Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Yeri

Türkiye’de kadın iş gücünü, özellikle eğitim ve beceriyi gerektiren alanlarda ve birçok alanda istihdamda yer sahibidir. Bu oran diğer ülkelerle karşılaştırıldığında aradaki fark fazla görülmemektedir. Özellikle kadınların bilim alanında ilerleyişi neredeyse erkekler ile eşit düzeydedir. Sosyolojik açıdan bakıldığında, aile ve bireysel düşünce yapıları çağdaş olan, ekonomik açıdan özgür kadın bireylerin iş hayatında ve eğitimde diğer kadınlardan daha önde oldukları görülmektedir.

Kadınların istihdamda yer almaları toplumun çağdaşlaşması açısından büyük önem taşımaktadır. Çağdaş bir topluma sahip olan ülkelerde kadın istihdam oranı daha yüksektir. Türkiye’nin nüfus yoğunluğu, sosyal yapısı ve coğrafi konumundan kaynaklanan olumsuzluklara rağmen kadın istihdamının gün geçtikçe geliştiği gözlemlenmektedir (Erdut, 2000, 4).

Ülkemizde hane halkı iş gücü araştırması sonuçlarına göre; 2018 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı yüzde 47.1 olup bu oran erkeklerde yüzde 65,6, kadınlarda ise yüzde 28,9 olmuştur. Eğitim durumuna göre iş gücüne katılım oranı incelendiğinde ise kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe iş gücüne daha fazla katıldıkları görülmüştür. Okur yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 15.9, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 27.7, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 34.3, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 42.6 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 72.7 olmuştur.

Kadın istihdamı en fazla hizmet sektöründe olduğu görülmektedir. 2018 yılında kadınların ekonomik faaliyetlere göre istihdam oranı incelendiğinde; tarım sektöründe yüzde 28.3, Sanayi sektöründe yüzde 15.6, Hizmet sektöründe ise bu oran yüzde 56.1 olduğu görülmüştür.

3.2. Aile ve Çalışan Kadın

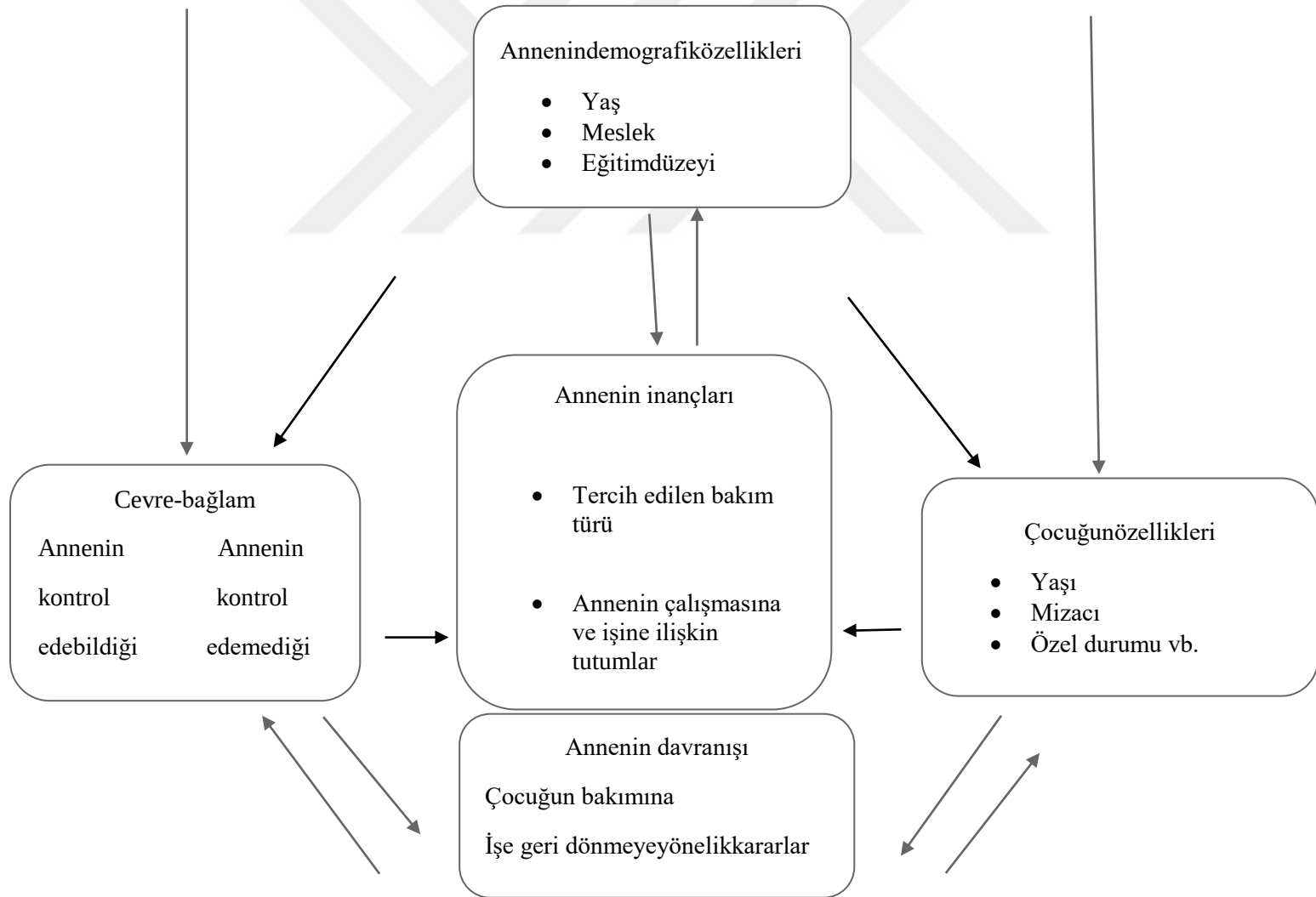
Toplum içerisinde hepimiz çeşitli roller üstlenir ve onlara göre hareket ederiz. Toplum tarafından verilen bu rollerin en iyi olduğu ortam ise aile ortamıdır. Kadınlar ekonomik özgürlüklerini kazanmış olsalar bile her zaman ev işlerinden sorumlu tutulmuşlardır. Bu durum dünyanın hemen hemen her yerinde aynı şekilde seyretmektedir. Geleneksel toplumlarda kadın ve erkek rolleri aile içerisinde ev işlerinin paylaşılması konusundan eşit dağılmamaktadır. Günümüzde bu roller zaman geçtikçe paylaşılmaya başlanmıştır (Eyüboğlu, 1999:18).

Aile içerisinde kadın çalışsa bile, aile ekonomisine katkı sağlamak amacıyla bu eylemi gerçekleştirmektedir. Kadının parasına ihtiyaç duyulmadığı zamanlarda ise kadın tekrar aile içerisindeki asıl görevine geri dönmektedir. Kadının temel görevinin “iyi bir eş ve anne olmak” olması kadının çalışma hayatında var olmasına engeller koymaktadır. Bununla birlikte toplumsal cinsiyetçi ideolojiler kadına es ve anne olmak ile meslek edinme arasında bırakmaktadır. Sonuç olarak kadın çalışma hayatına katılarak kendi özgürlüğüne ve bağımsızlığına sahip olup toplumdaki yerini arttırsa bile çoğu zaman eşitsizliklerle yüz yüze gelmektedir. Kısaca aile içerisindeki maddi getiri rolündeki paylaşım bölüşülsede, ev işlerindeki eşitsizlik devam etmektedir.

Sonuç olarak çalışma yaşamına katılan kadın, özgürlük ve bağımsızlık kazanarak toplumsal değerini arttırsa bile, bununla birlikte eşitsizliklerle karşılaşmaktadır. Kadın ücretli bir işte çalışsa dahi ondan geleneksel rollerini sürdürmesi beklenmektedir. Bu da kadının iki işgücü ve iki ayrı sorumluluğu olması anlamındadır. Kadının iş yaşamına girmesi kabul gördüğü halde, ev işlerinin paylaşılması hala kadının üzerindedir. Ev işlerinin ortaklaşa yapılması kadın ücretli işte çalışsa bile kabul görmemiştir. (İmamoglu, 1994:64).

3.3. Çalışan Anne

Çalışan ve anne olan kadın annelik ve işiyle ilgili konularda yeni kararlar alma sürecindedir. Bir yandan çocuğun bir bakıcı tarafından bakılma olasılığında bakımının eğitimsiz olması ve alınan bu hizmetin kurumsallaşmamış olması diğer yandan kreş imkanlarının yetersiz oluşu, bunun yanı sıra maliyetinin yüksek olması; yakın akrabaların bakması sonucunda yaşanabilecek çatışmaların neyi çalışma hayatından çok çocuk bakımına itmektedir. Fakat annenin bebeğe bakmak için çalışma hayatından ayrılması ekonomik sorunları ve yeniden çalışma hayatına atılmak sorununu doğurmaktadır. Annenin kendi mesleği, annelik rolü, bebeğin en iyi nerede bakılacağı ile ilgili inanç ve tutumları çalışan ve anne olmuş bir kadının tüm kararlarını etkilenmektedir. Çalışan annenin çocuk bakımıyla ilgili karar ve seçim davranışlarını kurumsal bir model çerçevesinde Pungellovekurtz-costes (1999) ele almıştır. Bu model Şekil 3.1' de yer almaktadır.



Şekil 3.1. Pungello ve Kurtz-Costes'in (1999) Modeli

Pungello ve Kurtz-Costes'in (1999) Modelinde görüldüğü gibi annenin demografik özellikleri, annenin inanç ve tutumlarını çevresel koşullarını çocuğun özelliklerini doğrudan etkilemektedir. Annenin davranışlarını ise dolaylı olarak etkilemektedir. Modelde annenin bebeğine kendi bakma veya işe dönme gibi kararlarının çevresel koşulları (çalışma saatleri), çocuğun gelişimsel özelliklerini ve annenin inançlarını etkileyeceği görülmektedir. Ayrıca çocuğun özellikleri ve çevre özelliklerinin annenin inanç ve tutumlarını etkilemekte olduğu görülmektedir. Annenin çocuğunu nerede ve kime baktıracağı konusundaki tercihlerini sınırlama olan çevresel koşullar olarak düşünülen annenin gelirinden kaynaklanan sınırlamalar, çocuğun bakımı konusunda annenin seçenekleri, çalışma saatlerinin uygunluğu ve annenin kariyer hedefleri gibi faktörler önemlidir.

Kadının çocuk sahibi olması ile ilişkileri ve çalışma ortamı üzerinde oldukça etkilidir. Birçok toplumda çocukların bakımı ve eğitimi konusunda kadına duyulan ihtiyaç kadının çalışma yaşamına atılması ve düşündüğü kariyere ulaşması konusunda dezavantajdır. Çalışma yaşamında olan çocuk sahibi kadınların davranışlarını ve karşılaştıkları sorunları inceleyen birçok farklı yaklaşım bulunmaktadır. Yaklaşımlardan biri, kadının çalışmayı ve çocuk sahibi olmayı ikisini birden yap stratejisine yönlendirildiklerini ve çocuk sahibi olup çocuğuna bakma isteğinin, çevrenin kadınlara annelik yapma baskısının biri yansıması olduğunu göstermektedir. Bazı yaklaşımda da evde çocuğunu yetiştirmeyi tercih eden kadınların reel dünyaya katılmamayı seçtikleri görüşleri bulunmaktadır.

Avrupa birliği ülkelerinde ailelerin sahip olduğu çocuk sayısı arttıkça kadınların da çalışma yaşamına girmelerinin oranının düştüğü açıkça görülmektedir. Fakat Avrupa ülkeleri arasında 1980 ile 1990 yılları arasında İsveç'te hem yüksek kadın istihdam oranı hem de en yüksek doğurganlık oranına sahip olması bir tesadüf olarak düşünülmektedir. (Bumpass,1990). Araştırmalara göre bu zıtlığın sebebi 1974 yılında İsveç'in hem anneye hem de babaya ücretli doğum izniveren ilk ülke olmasıdır. İlk zamanlarda 6 ay olarak başlayan ücretli izin 1990 yılında ise 15 ay olarak devam etmiştir.

Bu izinlerin yanında günlük kreş ve esnek çalışma saatleri ayrıcalığı sağlanmıştır. Olsen (1994) doğurganlık ile iş gücü arasında güçlü bir bağ olduğunu savunmaktadır. Bu bağın en

günceli evdeki çocukların kadınların iş gücüne katılımını azaltma yönündedir. Bir diğer bağın ise kadının kariyer, ev hayatı ve çocuk bakımı arasında olduğunu savunmaktadır. Küçük yaştaki çocuğa sahip annenin çalışamaması gerçeği, kadınların ev hayatında ve çocuk sahibi olmasından ziyade kariyer isteklerine doğru bir değişim gösterdiğini belirtmektedir. Genre, Salvador ve Lamo (2010) çalışmalarında Avrupa kadınlarının çalışma ve çalışmamlarının nedenlerini incelemişlerdir. Çalışma dizaynlarında kadınları yaş grubu olarak üçe bölmüşlerdir. Her üç yaş grubu için iş gücü pazarındaki kurumların katı yapıları kadınların çalışma yaşamına katılımlarını olumsuz etkileyen bir değişken olarak tespit etmişlerdir. Kadınların annelik ve kariyer konusundaki ikilemini azaltacak, kadına bu konuda yardımcı olacak doğum izni gibi uygulamaların kadınların iş yaşamına katılımlarına katkı sağladığı bulunmuştur.

3.3.1. Çalışan Anne ve İş-Yaşam Yaşam Çatışması

Kadınları çoğunluğu çalışma hayatına katılmak istemelerine rağmen aile bireylerinin istememesinden dolayı çalışma hayatından geri kalmışlardır. Çalışma hayatına giren kadınların genç yaşlarda ve bekarlık dönemlerinde aktif olduğu görülmüştür. Bu durumda olan kadınlar da evlilik ve anne olma nedeniyle iş hayatlarına son vermişlerdir. Çocuk sahibi olup çalışmaya devam eden anneler ise ev işlerini üstlenme sorumluluklarında devam ettirmektedirler (İlk Karacan, 1999).

Kadının bu üstlendiği rollerden birisinin getirdiği davranışlar diğer rolüyle uyum sağlamayabilir bu durumda anne üstünde baskı hissederek iki rol arasında çatışma yaşamaktadır. Bu çatışma durumu iş hayatındaki örgütsel roller ile aile hayatının getirdiği roller arasında olmaktadır. (Efeoğlu, 2006).

Çalışan annelerin iş hayatlarında çalışma saatlerinin uzunluğu, esnekliği gibi zamansal problemler aile hayatına ayırdığı zamanı kısıtlamıştır. Bu sebeple iş aile yaşam çatışması oluşmaktadır. Bazen bu durumun terside yaşanabilir. Aile hayatına fazla zaman ayıran anne iş hayatından geri kalmaktadır.

Aynı şekilde iş hayatında veya aile hayatındaki yaşanabilecek sinirlilik, üzüntü duygu gelgitleri iş –aile yaşamını olumsuz etkileyerek döngü oluşturmaktadır. (Efeoğlu, 2006).

Sosyal yaşamımızda kadınların temel rolleri kız çocuk anne, kız kardeş olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların, anne olarak çocuk bakımında daha aktif olması; kız çocuk olarak ev işlerinde daha fazla rol alması, eş olarak ise ikinci konumda olması toplumsal bir beklenti oluşturmuştur (Taşbaş, 2010).

Kadınların iş yükünden ayrı ev işlerinin de yapılması ana görevleri halindedir. Ev işlerinin yapılmaması iş aile yaşam dengesini bozabilmektedir. İş ve aile yaşamını dengelemeye yönelik girişimler, ikinci ve üçüncü vardiya olarak ortaya çıkmaktadır. İkinci vardiya olarak çalışan kadınların işten sonra ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenmesi olarak tanımlanırken, üçüncü vardiya ise anne ve/veya babanın çalışma programındaki plansızlıktan kaynaklanan eşinin ve çocuklarının kızgınlığını yatıştırmasına yönelik harcadığı zaman olarak tanımlanmıştır. (Kapız, 2002).

Çalışan kadınlarda iş ve çalışma koşulları aile hayatını çalışan erkeklerden daha fazla etkilemektedir. Aynı şekilde aile yapısı ve onun getirdiği sorumluluklar iş yaşamını kadınlarda daha fazla etkilemektedir. Kadın gelir getirici bir işte çalışsa bile evdeki cinsiyete dayalı iş bölümünde üstlendiği görevleri yapmaktadır. Kadının bu iki rolü birbirini olumsuz alanda etkilemektedir. (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından, ev işlerinin kim tarafından yapıldığına dair yapılan araştırmada, yemek yapma işinin %87.1 oranında kadınlar tarafından üstlenildiği, erkeklerin bu konudaki katılımlarının %2 oranında kaldığı, %9.5 oranında aile fertlerinin birlikte yemek yaptıkları görülmüştür. Ütü yapma işi %84.3, sofranın kaldırılması %74.1 oranında kadınlar tarafından üstlenilmiş durumdadır. Günlük yiyecek içecek alışverişi konusunda, kadınlar %37.7, erkekler de %33.3 oranında görev almışlardır. Bu araştırma sonucuna bakılacak olursa ülkemizde toplumsal cinsiyet algısının ev içindeki iş paylaşımını etkilediğini göstermektedir.

3.3.1.1. Zaman Temelli Çatışma

Bireye yüklenen rollerden biri diğeri için ayrılan zamanı alabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Çalışma hayatındaki rol için harcanan zaman sebebiyle aile içindeki roller kesintiye uğrayabilmektedir. Böyle bir durumda zaman temelli çatışma oluşturmaktadır. (Netenmeyer ve ark., 1996). Kısacası bu tartışma türü zaman açısından roller üstlenildiğinde ortaya çıkmaktadır. Bununda sebebi bir role ayrılan zamanın diğer rolün zamanını olumsuz etkilemesinden kaynaklanmaktadır. (O'Driscoll ve ark., 1992). İki şekilde gerçekleşmektedir. İlki, bir rolü üstlenmekle alakalı zaman baskısı, öteki bir rolün beklentilerine cevap vermeyi, fiziksel olarak olanaksız kılabilen ikincisi, fiziksel anlamda bir rolün istekleri yapılıyorken, öteki bir rolün istekleriyle karşılaşılabilir ve baskılar dikkat dağınıklığına yol açabilmektedir (Greenhaus ve Beutell,1985).

İş ile ilgili çıkan çatışmalar fazla mesailer, vardiyanın düzensiz olmasından kaynaklanmaktadır. Bireyin iş planının katılığı da iş aile çatışması yaratabilmektedir. Esnek çalışma saatleri ise aile bireyleri tarafından çatışma azlığı kabul edilmektedir. Bireyin aile içindeki rolünün özellikleri aile aktivitelerine fazla miktarda zaman harcaması da çatışmaya sebep olabilmektedir bu durum çatışmanın aile ile ilgili kaynağı olarak açıklanabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

2.5.3.2. Duygusal Gerilim Temelli Çatışma

Bir diğer çatışma çeşidi de duygusal gerilim temelli çatışmadır. Bu çatışma rolün duygusal gerilim üretmesini içermektedir. Bu çatışma şekli bireyin bir rolünün diğer rollerini yapmasını zorlaştırmasından kaynaklanmaktadır. Bu durumu örneklendirecek olursak: iş yaşamında gergin sinirli ve mutsuz olmanın aile içerisindeki sorumluluğu yerine getirmede zorluk ve gerginlik yaratmasıdır. İş yaşamında ve ev hayatında stres sıkıntı çıkaran faktörler bu çatışma biçimine yol açmaktadır. Bu sinir stresi hali bireyde gerilim ve bunalım oluşturmaktadır. (Netenmeyer ve ark. 1996).

Bu çatışmanın iş ile ilgili kaynaklarında iş yerindeki yol belirsizliği ve/veya roller arası çatışma bulunmaktadır. Bu kaynakların iş aile çatışmasında etki ettiği görülmektedir. İş alanındaki stresler bireydeanksiyete, depresyon, yorgunluk, gerginlik, ilgisizlik gibi duygusal sorunlara neden olabilmektedir.

Bireyin bir rolündeki zorlama, diğer bir rolünü gerçekleştirmesinde sorunlar üretebilmektedir. Aynı şekilde bir rolüne daha fazla zaman harcaması gerilim ortaya çıkarabilmektedir. Uzun olan çalışma saatleri, fazla mesailer duygusal gerilim esaslı çatışmaya sebep olabilmektedir. Kavramsal olarak zaman esaslı ve duygusal gerilim esaslı çatışmalar farklı olsada çatışmanın kaynakları açısından birçok benzerlikleri olduğunu söylenebilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Bu çatışmanın aile ile ilgili kaynakları iş aile çatışmasının yüksek seviyesi ile ilgilidir. Yüksek seviyede yaşanan iş aile çatışmasını birbirini destekleyen eşler bu çatışmanın oluşmamasını sağlayabilmektedirler. Kadının çalışma durumuyla ilgili görüş farklılıkları aile içinde gerilim oluşturmaktadır. Kısacası aile içerisinde yoksun olan destek iş aile çatışmasına neden olur ve bu durum aile ile ilgili kaynağından gelmektedir. (Greenhaus ve Beutell,1985).

2.5.3.3. Davranış Temelli Çatışma

Baş bir çatışma türü ise davranış temelli çatışmadır. Bu çatışma türü aile ve iş yaşam alanlarındaki davranış uyumsuzluklarından ortaya çıkmaktadır. İş alanına uygun olan davranış biçimleri aile yaşamı alanında uygun görülme-yebilmektedir. Aynı şekilde bu durum tam tersi olarak da düşünülebilir. Birey bu iki farklı davranış isteyen rollerde kendini ayarlayamazsa roller arası çatışma olması muhtemeldir. Bu duruma örnek verecek olursak; bireyin iş yerinde duyguların arka planda tutulması, gösterilmemesi gerekebilir. Fakat aile yaşamındaki rolünde bu durum tam tersi gerçekleşmektedir. Bireyden duygularının açık ve net bir şekilde gösterilmesi istenebilir. (Greenhaus ve Beutell, 1985).

4. BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİ

4.1. İş ve Yaşam Doyumu

İş doyumunu endüstriyel ve örgütsel psikolojinin merkezinde bulunmaktadır. Psikologlara göre örgütlerin ilk önceliği çalışan bireylerin iş doyumunu sağlamaktır. (Henne ve Locke, 1985: 221). İş doyumunu kavramı ilk olarak 1935 yılında Hoppock tarafından ileri sürülmüştür (Eren, 1993: 111). Örgütlerin belirli hedeflere ulaşması için çalışanları ile bu hedefleri paylaşması gerekmektedir. Bu hedefleri paylaşabilmeleri için örgütte çalışan bireylerin iş doyumuna ulaşmış olmasıyla mümkün olacaktır. (Sabuncuoğlu, ve Tüz, 1995: 340). İş doyumuna ulaşan bireyler işini severek yapar ve bu işi daha uzun süre yapmak için çabalamaktadırlar. İş doyumuna ulaşamamış çalışanlarda ise işe gitmeme , uzaklaşma isteği, devamsızlık ve yabancılaşma davranışları gözlemlenmektedir. Bu durum ise örgütün hedeflerinden uzaklaşmasına neden olacaktır. (Sönmezer, 2007: 65). İş doyumunun çalışanda sağlanması performansının yükselerek hedefe daha kolay ve kısa sürede ulaşılmasının sağlamaktadır.

İş doyumunu çalışan bireylerin o işten memnun olma veya olmaması ile yakından ilişkilidir. Bu kavramın gerçekleşmesi için bireyin beklentisi ile işin beklentileri arasında uyum sağlanması gerekmektedir. İş doyumunu sadece bir bireye ait olabileceği gibi gruba da ait olabilmektedir. Aynı şekilde işin tamamı için değil bir kısmı hakkında da olabilmektedir. Bir bireyin iş doyumunu hakkında sonuca varmak için genel iş doyumunu öncelik alınmaktadır. Bu durumun nedeni ise şu şekilde açıklanabilir; insan sağlığı genel fiziksel şartları yansıttığından önemlidir. Bu yüzden de iş doyumunu genel çalışma koşullarını yansıttığından aynı sağlıktaki gibi bütünüyle dikkat edilmesi gerekmektedir (Davis, 1984: 96).

Daha önce yapılan iş doyumunu tanımlarını dikkate alarak Sönmezer (2007: 7) iş doyumunu kısaca şu şekilde tanımlamıştır:

“İş tatmini, işi yapanın içinde bulunduğu örgüt ve yaptığı işinden beklentileri ile elde ettiği gerçekleştirmelerle, içinde bulunduğu örgüte ve yaptığı işe karşı verdiği duygusal tepkilerin toplamına denir.”

Yaşam doyumu kavramı Christopher’a (1999) göre bireyin kendi oluşturduğu sınırlamalarla yaşamının aile arkadaş gibi kısımlardaki niteliğini bütün olarak inceleyip değerlendirmesidir. Sadece belirli bir alan düşünülmemelidir. Tüm yaşamının içerisindeki olumlu gelişmelerin değerlendirilmesidir. Kısaca yaşam doyumu bireyin seçtiği kriterlere göre kendi yaşamının kalitesi hakkında değerlendirmedir. (Shin ve Johnson, 1978: 478).

Yaşam doyumu, bir kişinin kendi seçtiği ölçüte göre, yaşamının kalitesi hakkında genel bir değerlendirmesidir (Shin ve Johnson, 1978: 478). Yani bir kişinin doyumu hakkında yargıda bulunmak için genel bir ölçüt değil, o kişiye uygun standartlar ile kıyaslama yapılması gerekir. Bu nedenle yaşam doyumunun hangi düzeyde olduğunu belirlemek için bireye dışardan empoze edilen, ya da araştırmacı tarafından kriterler belirlemek yerine, onun hali hazırdaki durumunda nasıl doyuma ulaştığını tespit etmenin daha doğru bir yaklaşım olacağı düşünülmektedir. Bunun için sağlık, enerji, maddi durum ya da diğer özel alanlarla ilgili sorular sorup onların puanlarını toplamak yerine, bireyin yaşama ait genel değerlendirmelerini içeren maddeler aracılığıyla durumun belirlenmesinin daha uygun olduğu düşünülmektedir (Diener, 1985: 71).

Bireylerin yaşam doyumunu etkileyen faktörleri sıralayacak olursak;

- Fiziksel olarak bireyin kendini iyi hisetmesi
- Bireyin ekonomisi
- Sosyal iletişimi
- Yaşamı anlamlandırması
- Günlük yaşantılarındaki bulduğu mutluluk (Keser A.,2005)

İş ve yaşam doyumu kavramlarını birbirinden ayrı olarak ele alınmamaktadır. Birbiri arasında kuvvetli bir bağ bulunmaktadır. Bireyin hayatında önemli bir yer alan iş hayatı ve bu hayattan aldığı iş doyumu onun yaşam doyumu içerisinde büyük bir kısmını kaplamaktadır. Birey iş doyumuna ulaşamadığında yaşamının büyük bölümünde doyuma ulaşamamış olacaktır. Çalışan 562 kişi ile yapılan bir araştırmada iş ve yaşam doyumu arasındaki etkileşim korelasyon analizi yapılarak ortaya konmuştur. Bu çalışmada iş doyumu puanı

yaşam doyumundan yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebinin ise çalışanların iş doyumuna yönelik olan soruları beklenen olarak değerlendirmeleri olarak düşünülmüştür.

Kısaca yapılan bu araştırmanın sonucuna göre çalışanların yaşamdan alınan doyum iş yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucunu varılmıştır.

Bu bağlamda iş yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumunu arasında bir etkileşim olduğu yerleşmiş bir kanı olmaktadır. Sonuçta, kişinin mutluluğu tüm yaşam alanlarını içeren bir olay olduğu düşünülmektedir. Buna göre, çalışanlar genel olarak doyuma ulaşmış, ya da yaşamın bütünü içinde doyuma ulaşmamış olacaktır. Böylelikle, işten sağlanan doyum, yaşam alanlarının tümünü içeren, yaşam doyumundan ayırmak mümkün değildir. Bursa’da otomotiv sanayinde çalışan 562 işçi ile yapılan bir çalışmada, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi sınamak amacıyla yapılan korelasyon analizinde, anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Çalışmada genel olarak iş doyumunu puanları yaşam doyumundan daha yüksek bulunmuştur. Bu duruma neden olarak bireylerin iş doyumuna yönelik sorularda “beklenen” yanıtları verme eğilimi göstermeleri, böylece iş doyumunu oranlarının yaşam doyumunu oranlarından yüksek olmasına yol açtığı düşünülmüştür. Araştırmanın sonucuna göre, çalışma yaşamından elde edilen doyum ile yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir. (Keser A.,2005)

4.2. Çalışma/ İş Yaşam Kalite

Çalışma/iş yaşam kalite kavramı dünyaca ilgi görmüş ve zamanla değişmekte olan bir kavram olmaktadır. Bu süreçte bu kavram ile ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Çalışanların verimlilik boyutunu çalışma koşullarını iyileştirerek ve kaliteye yönelerek göstermiş olan (Martel ve Dupuis, 2006), iş yaşam kalitesini; iş doyumunu, iş sağlığı ve güvenliği, kariyer fırsatı sunarak çalışanların memnuniyetini arttırmanın sağladığı ve desteklendiği uygun çalışma koşulları olarak tanımlamaktadır. (Chan ve Wyatt, 2007).

İş yaşam kalite bir örgütün başarısını ve bu başarının sürdürülebilirliğini tanımlamak için zorunlu bir kriter olarak düşünülmektedir. (Koonmee ve ark., 2010). Bu kavram motivasyon, endüstriyel ilişkiler, liderlik, stresin azaltılması, uygun çalışma ortamı gibi parametreleri içermektedir. (Bhola, 2006). Çalışma/iş yaşam kalite sadece iş doyumunu olarak değil bireyin yaşamındaki aile hayatı, sosyal hayat, ekonomik hayat gibi alanlarındaki memnuniyetini de

etkilemektedir. Bu yüzden bu kavramı odak noktası iş doyumu olarak düşünülmemelidir. (Sirgy ve ark., 2001).

Bir başka deyişle işin insancıllaştırılması (Cherns, 1975 :155) olarak bilinmektedir. Bu kavram en genel anlamıyla bireyin sadece bedensel değil psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de içermektedir. İnsallaştırılmış iş yaşamı çalışan bireyin çalışma yaşamındaki konumunun onun yapısına, yeteneklerine ve beklentilerine uygun bir şekilde düzenlemesi amaçlamaktadır. Amaç bireyin iş ile bütünleşebilmesini sağlamaktır. (Schulze, 1998 : 520). Bu şekilde hem örgütsel seviye hemde bireyin yaşam seviyesi artacaktır. Bu kavram çalışmayı doğrudan ve/veya dolaylı etkileyen etkenleri içermektedir.

4.3. İş-Yaşam Dengesi

İş yaşam dengesini Hill ve arkadaşlarına göre bireyin çalıştığı işin ve aile sorumluluklarının duygusal, maddi ve davranışsal taleplerini dengeleme derecesi olarak tanımlanmıştır (Aktaran Sarkervd, 2012: 144). Kavram olarak iş hayatında kontrolü korumak ve sosyal hayatında sosyallik ve esnekliği kapsamaktadır. Bireyin iş ve aile hayatının taleplerinin yanında kendi ihtiyaçlarında uyumlu hale gelmesiyle iş yaşam dengesi sağlanmaktadır. (Picher, 2008: 451). Kısaca bir bireyin iş, aile ve kişisel hayatta sahip olunan talep ve hedeflerden birisi diğerine ayrılan zamanı etkilemiyorsa denge sağlanmış olmaktadır. Bu durum 3 boyutlu denge olarak da bilinmektedir. Aycan, Z. , Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007)

İş ve yaşam çevrelerinin kalabalıklaşması insan yaşamını daha fazla karmaşıklığa sürüklemektedir. Bu karmaşık yaşama bireyler ayak uydurmaya çalışırken gerçek yaşamı isabet ettirme olasılıkları yükselmiştir. Bu süreçte bireylerin yaşam kontrolü kendilerinden çıkarak sistemi eline geçmiştir. Bu yüzden rekabetçi ortamda bireyler yaşamlarına devam ederken iş yaşam dengesini koruyup tam bir birey olmayı sürdürmede ve çevresiyle arasında sorunlar çıkmıştır. Rekabet ortamı sonucunda bireyler iş hayatlarına rakiplerinden geri kalmamak amacıyla daha fazla önem vermiştir. Bunun sonucunda birey kendi ve aile hayatından uzaklaşmış ve bağ düşük düzeyde gerçekleşmiştir (Çoban Ö., 2010: 350-351).

4.4. İş-Yaşam Dengesi Kuramları

İş yaşam dengesi kuramları beş kuram altında Zedeck ve Mosier (1990, 241) tarafından toplanmıştır. Bu kuramlar birey odaklı olup, aile ve iş yaşamının birbiriyle etkileşimi olarak düşünülüp geliştirilmiştir. Bu kuramlar aşağıda ayrıntılarıyla verilmiştir.

4.4.1. Dağılma Kuramı

Bu kurama göre iş ve yaşam arasındaki şartların olumlu ve olumsuz dağılmasıyla ilgilendirilmiştir. İş hayatı ve aile hayatı arasındaki etkileşim zorlayıcıysa zaman enerji ve davranış açısından olumsuz dağılım oluşmaktadır. Buna karşın Esnek çalışma dağılımı iş yaşam arasında etkileşimi olumlu etkilemekte, bireyin sağlıklı bir denge kurmasına yardımcı olmaktadır. (Hill, Ferris ve Martinson, 2003, 222).

Kurama göre iş yaşamında mutlu olan bir birey aile yaşamında da mutlu olacağı varsayılmaktadır. Bireyin iş yaşamındaki davranışları aile yaşamında da ortaya çıkmaktadır. (Zedeck ve Mosier, 1990, 241). Bu duruma örnek verecek olursak; birey çalıştığı ortamdan mutluyorsa aile yaşamında da aynı mutluluğa erişim göstermektedir. Diğer durumda ise iş yaşamından yorgun dönen bireyler aile hayatında da bu durumu devam ettirmektedirler. (Rothbard ve Dumas 2006, 71)

4.4.2. Telafi Kuramı

Telafi kuramı iş ve yaşam arasında ters ilişki olduğunu varsaymaktadır. Bir alanda eksiklik gösteren bir birey diğer alanda bu durumu telafi etmektedir. (Zedeck ve Mosier, 1990, 241) Bir yaşam alanında doyum ve talep açısından eksik olanlar diğer yaşam alanında bulunmaktadır. İş hayatı rutin olan ve bu durumdan tatmin olmayan bir birey, bu tatminini iş ortamından çıkarak etkinliklerle gerçekleştirmektedir. Başka bir deyişle, aile yaşamında tatminini daha fazla önemser ve bu yaşamdan duyduğu doyumunu arttırmaya hedeflenmektedir. (Guest, 2002, 258). Bu kuram iki boyutta ele alınmaktadır. Bunlardan biri bireyin tatmin olmadığı bir alanda bağlılığı azalmakta ve tatmin olduğu alana yönelmesidir. Bir diğeri ise iş veya yaşam alanındaki yaşantılar sonucunda edindiği olumlu geri dönütler yetersiz olduğunda diğer alanda bu olumlu geri dönütleri arama durumudur. Burada olumlu geri dönüt bireyin istediği ve doyuma ulaştığı deneyimleri kapsamaktadır.

4.4.3. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramı dağılma ve telafi kuramlarının farklı olarak iş ve yaşam alanındaki rollerin birbirinden farklı sistem olduklarını aralarında ilişkinin bulunmadığı varsayılmaktadır. Bu kurama göre iş ve yaşam alanları birbirinden farklı, ayrı ve etkilenmemektedir. (Rothbard ve Dumas, 2006, 71; Guest, 2002, 258).

İş ve yaşam alanındaki zaman ve işlevsellik bireyin yaşamını farklı bölümlere ayırmasına olanak sağlamaktadır.

İş yaşamı araç olarak görülmektedir. Kişisel olmayan ve rekabet içeren bir yaşam alanıdır. Aile yaşamı ise duyguların yoğun olduğu gizlilik esasına dayanan bir alan olarak kabul edilmektedir. (Zedeck ve Mosier, 1990, 241).

4.4.4. Araçsal Kuramı

Araçsal kurama göre iş alanındaki görevlerin yapılabilmesi için aile yaşamı araç olarak veya aile alanındaki görevlerin yapılabilmesi için iş yaşamı araç olarak görülmektedir. Bireyin iş yaşamının sonunda kendine edindiği bilgiler, aile yaşamını olumlu etkilemekte ve kişinin tatmin olması için kullanılmaktadır. (Zedeck ve Mosier, 1990, 241) . Bireyin yöneldiği alana göre rollerinin değeri artmakta ve bu rolleri kendine odak noktası haline getirmektedir (Guest 2002, 258).

4.4.5. Çatışma Kuramı

Çatışma kuramına göre bir alanda bireyin duyduğu mutluluk diğer alandaki yaptığı özverisinden gelmektedir. İş ve yaşam alanı birbirinden farklıdır bu yüzden aralarında rekabet yoktur. (Zedeck ve Mosier, 1990, 241). Kurama göre iş veya aile yaşamındaki bir sorumluluk tek başına bireyde kendi içerisinde çatışma oluşturmamaktadır. Çatışmaya sebep bu rol ve sorumlulukların birbirinden uyumsuz olmasıdır (Efeoğlu, 2006, 18). Bireyin iş alanında fazla mesai gösterilmesi istenmesi ve bu sırada da ailenin bireyden eve zamanında gelmesini istemesi kişinin kendi içerisinde rol çatışmasına neden olmaktadır.

4.4.6. Genişleme Kuramı

Bu kuram bireyin iş ve aile yaşamında aldığı rolleri eyleme geçirdikçe kendisinin doyuma ulaşacağını varsaymaktadır. Kişin iş ve iş dışı sosyal ortamında oluşturduğu personeller kişinin ruhsal, fiziksel iyi olma durumuyla ilişkilendirilmiştir. Birey edindiği çoklu rolleri gerçekleştirmede ne kadar başarılı olursa buna bağlı olarak mutluluğu artacaktır.

Erkeğin ev hayatında etkili olması ve kadınında iş hayatında etkili olması iki cinsede olumlu katkı sağlamaktadır. Bireyin bir rolüne bağlılığı diğer alandaki alacağı rolün bağlılığı üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır.

Bireyin başarıyı tatma fırsatı, çevresindeki geniş referans kitlesi gibi süreçler çoklu rollerin üzerinde olumlu etki sağlamaktadır.

Rollerin sayısı ve bu roller için gerekli olan zamana çoklu rollerin faydası bağlıdır. Birey kendi sınırlarına çıktığında kendi üzerinde stres ve iş yükü oluşmaktadır. (Zedeck ve Mosier, 1990, 241).

Kısaca yukarıdaki kuramlara bakacak olursak iş yaşam dengesini tek bir ile açıklamak mümkün olmamaktadır. Araştırmacılar arasında da bu durum açıkça görülmektedir. İş yaşam dengesi araştırmaya ve tartışmaya açık bir konu olarak hala gündemdeki yerini korumaktadır.

4.5. İş Yaşam Çatışması

Bireylerin hayatlarında iş ve aile yaşamı önemli iki kavram olarak görülmektedir. Bazen bireyle bu kavramların arasında bazı sebeplerden dolayı arada kalır. Bu yüzden birey kendi içerisinde iş aile çatışmasına sürüklenmektedir. İş yaşam çatışmasını kısaca Greenhaus ve Beutell “İş yaşam alanlarından kaynaklanan rollerin bazı yönleriyle birbiriyle uyum içinde olmaması durumu”olarak tanımlamaktadırlar (Greenhaus,J.H ,Beutell N.J. 1985).

Bireyde oluşan bu dengesizlik bireysel sonuçlar olarak karşımıza çıkmakta ve psikolojik, davranışsal ve fiziksel sonuçlar olarak türlere ayrılmaktadır.

4.5.1.Bireysel Sonuçlar

Çatışma ya da dengesizlik sonucunda oluşan gerginlik bireyde üç aşamada görülmektedir. Bunlar davranışsal, psikolojik, fiziksel olarak karşımıza çıkmaktadır. Kısaca sıradan örnek verecek olursak; bireyde yeme düzeninde değişkenlik, depresyon hissi, kalp ve mide rahatsızlıklarıdır.

4.5.1.1.Davranışsal Sonuçlar:

Bireyin iş ortamında iş yaşam dengesizliği davranış problemlerine sebep olmaktadır. Bireyde oluşan bu problemler çoğunlukla şiddet eğilimi, yeme bozukluğu, alkol ve sigara ve uyuşturucu kullanımı şeklinde görülmektedir. Bireyde oluşan davranışsal sonuçlar kişinin çevresini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir. Davranışsal problemleri olan bir

alışan öncelikle bu dengesizliği ailesine yansıtmakta ve iş alanındada kötü etkilere yol açmaktadır. (J. Quick, D. Nelson, ve J. Hurrell,1997;62)

4.5.1.2.Fiziksel Sonuçlar

Dengesizliğin psikolojik ve bireysel sonuçlarının yanı sıra fiziksel sonuçlarıda bulunmaktadır. Bu sonuçlar kişinin sağlık sorunu yaşımasına sebep olmaktadır (J.Quick D. Nelson 1997;72).

İş-yaşam dengesizliği oluşan gerginliğin davranışsal ve psikolojik etkilerinin yanı sıra fiziksel sonuçları da bulunmaktadır. Bu fiziksel sonuçlar bireyin tıbbi anlamda sağlık sorunu yaşımasına yol açabilmektedir.

4.5.1.3. Psikolojik Sonuçlar

İş ve yaşam dengesizliği hayatımızda önemli bir yer alır ve bu dengesizlikten kaynaklanan sonular doğurmaktadır. Bu iki alandaki roller bireyin vazgeçilmez parçaları olduğundan oluşan dengesizlik bireyde stres olarak ortaya çıkabilmektedir (Frone, 2000) psikolojik açıdan bakıldığında bir diğer sorun ise tükenmişliktir. Yoğun şekilde stres altında kalan birey, sinirlilik, gerginlik vb. duygu durumları yaşar ve bu süreç bireyde tükenmişlik hissinin yaşımasına sebep oluşturmaktadır. Bu duygularla beraber kişide çevresine karşı aşırı duyarsızlaşma, sert tutumlar, sinir boşalması gibi durumlar gözlemlenmektedir. (Igodan ve Newcomb, 1986). Bireyde oluşan bu durum yaşamına karşı ilgisizliği ve yaşamından zevk alamamayı beraberinde getirmektedir. Psikolojik olarak etkilenen ve depresif duygu durumunda olan birey yalnızlık ve huzursuzluk yaşamaktadır. Yapılan araştırmalara göre bu dengesizliği yaşayan bireylerde depresif duydu durumu görölmektedir (Frone, Russell ve Cooper, 1992).

Bireyde suçluluk duygusunun oluşması diğer psikolojik sonucu olarak belirtilmiştir. Bu suçluluk duygusu genel olarak bireyde cinsiyet rollerini gerçekleştiremediğinde ortaya çıkmaktadır(Chapman, 1987). Psikolojik nedenden oluşan bireyin yaşam enerjisinin azalması yapılan araştırmalara göre iş yaşam dengesizliği ile güçlü ve negatif ilişki içerisinde olduğu bulunmuştur. (Kossek ve Ozeki, 1998). İş yaşam arasında oluşan dengesizlik bireylerin değer verdikleri şeyleri yapamamasına ve yaşam enerjilerinin azalmasına sebep olmaktadır. Dengesizliğin bir diğer psikolojik sonucuda kaygı (anksiyete) oluşmasıdır. Ve bu dengesizlik anksiyeteyi arttırıcı etkisi vardır (Perrewe, Hochwarter ve Kiewitz, 1999)

5.BÖLÜM

YÖNTEM

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Toplumlarda çalışan kadınların nüfus yoğunluğu yaşam standartlarını yükseltmek, kadının iş gücünün artırılması, kadının toplum içinde yer alması bakımından önemini gün geçtikçe arttırmaktadır. Kadın ev yaşamından çıkıp çalışan nüfusa katılım sağlarken farklı boyutlarda etkilenme yaşamaktadır. Literatürde iş yaşam dengesi ile ilgili yapılan araştırmaların çalışan kadınların etki boyutlarına, öz yeterliliklerine olan inançları ve ebeveyn öz yeterlilikleri ile incelemelerin yeterli olmadığı düşünülerek bu araştırmanın literatüre katkı sağlaması amaçlanmıştır.

Çalışan kadının ev yaşamı ve iş yaşamı arasında oluşturduğu bu denge onun öz yeterliliğine bağlı olarak değiştiği varsayılmaktadır. Bu araştırma öz yeterlilik ile iş yaşam dengesinin düzeylerinin belirlenmesi ve bunlar arasındaki ilişkilerin saptanması ile günümüz çalışan kadınların yaşam koşullarında nasıl bir farklılık gösterdiğini ,bu durumun demografik özelliklere göre kişilerde nasıl değiştiğini ortaya koymayı amaçlamıştır.

Yapılan araştırmalarda, Türk toplumunun aile yapısının kadının ev işleri ve çocuk bakımda sorumlu tutmuş bunun yanında kadının ekonomik gelir sağlamaya ortak olması ile kadının iş gücü yükü artmış, yapması gereken sorumlulukları daha da arttırmıştır.

Bu araştırma ile çalışan kadınların/annelerin iş ve yaşam dengelerinin öz yeterliliklerinde ne derecede farklılıklar yaratacağı gösterilmesi amaçlanmıştır. Çalışan annelerin iş hayatlarında çalışma saatlerinin uzunluğu, esnekliği gibi zamansal problemler aile hayatına ayırdığı zamanı kısıtlamaktadır. Bu sebeple çalışan annede iş aile yaşam çatışması oluşmaktadır. Bazen bu durumun terside yaşanabilir. Aile hayatına fazla zaman ayıran anne iş hayatından geri kalabilir. Aynı şekilde iş hayatında veya aile hayatındaki yaşanabilecek sinirlilik, üzüntü duygu gelgitleri iş-aile yaşamını olumsuz etkileyerek döngü oluşturmaktadır. Bu araştırma ile ebeveyn öz yeterliliğinin iş yaşam dengesine ve çatışmasına nasıl etki ettiği gösterilmek istenmiştir.

Bu araştırmada çalışan kadınların öz yeterlilikleri ile iş yaşam çatışmalarının belirlenmesi ve bunlar arasındaki ilişkilerin saptanması amaçlanmıştır. Bu amaca dayanarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- alışan kadınların öz yeterlilik ve iş yaşam çatışmaları ne düzeydedir?
- alışan annelerin öz yeterlilikleri demografik özelliklerine göre nasıl farklılık göstermektedir?
- alışan annelerin iş yaşam atışması demografik özelliklere göre nasıl farklılık gösterir?
- alışan annelerin işe dair zyeterlilik ve ebeveyn öz yeterlilik düzeyi iş yaşam çatışmasını nasıl etkilemektedir?
- alışan annelerin işe dair öz yeterliliğı ile ebeveyn öz yeterliliğı arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

5.2. Araştırmanın rneklemi

Çalışmanın rneklemi olasılığına dayalı olmayan (yargısal) rnekleme seçim tekniklerinden kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların çalışan anneler olmaları ön koşul olarak belirlenmiştir. Çalışma gönüllü katılımcıların kişisel beyana dayalı anket sorularını kağıt -kalem aracılığıyla cevaplamasıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak toplam 72 çalışan anne katılmıştır. Örnekleme ilişkin özelliklere demografik bulgular kısmında değınilenecektir.

5.3.Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma verileri SPSS 24.0 (Statistical Package for Social Science) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Demografik verileri değıerlendirmek amacıyla tanımlayıcı analizler (frekans dağılımı, yüzde dağılımı) yapılmıştır.

Araştırma değışkenlerine ait tanımlayıcı istatistikler (minimum, maksimum, ortalama, standart sapma) ile ifade edilmiştir. Araştırmada kullanılan leklerin sonuçlarının katılımcıların demografi ve ilişkisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğini saptamak amacıyla bağımsız t-testi ve tek yönlü ANOVA testi kullanılmıştır. Değışkenler

arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla ise basit regresyon analizi ve korelasyon analizi kullanılmıştır.

5.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu çalışma kapsamında uygulanan soru tipleri çalışan annelere uygun olduğu varsayılmıştır. Çalışan anneler tarafından soruların anlaşılır nitelikte olduğu kabul edilerek analizler yapılmıştır. Anket sorularına çalışan anneler doğru cevap verdiği kabul edilmiştir. Annelerin çalışma hayatında olması onların öz yeterliliklerini etkileyeceği varsayılmıştır. Aynı şekilde annelerin çalışıyor olması iş yaşam dengelerini de etkilediği varsayılmıştır. Çalışan annelerin öz yeterlilik ve iş yaşam çatışmalarının demografik özellikleriyle ilişkili olduğu varsayılmıştır. Tüm bu varsayımlara dayanarak değişkenlerin arasında etkileşim olup olmadığı veya nasıl etkilediği analiz edilmiştir.

5.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma ile ilgili hipotezler şu şekildedir:

H1: Çalışan annelerin işteki öz yeterlilik düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H2: Çalışan annelerin ebeveyn öz yeterlilik düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H3: Çalışan annelerin iş yaşam çatışması düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H4: Çalışan annelerin işe dair öz yeterlilikleri ile ebeveyn öz yeterliliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H5: Çalışan annelerin işe dair öz yeterlilik düzeyi ve ebeveyn öz yeterlilik düzeyinin iş yaşam çatışması üzerinde negatif yönlü yordayıcı etkisi bulunmaktadır.

H5a: Çalışan annelerin işe dair öz yeterlilik düzeyi ve ebeveyn öz yeterlilik düzeyinin işten aile ve özel hayata yönelen çatışma üzerinde negatif yönlü yordayıcı etkisi bulunmaktadır.

H5b: Çalışan annelerin işe dair öz yeterlilik düzeyi ve ebeveyn öz yeterlilik düzeyinin aile ve özel hayattan işe yönelen çatışma üzerinde negatif yönlü yordayıcı etkisi bulunmaktadır.

H5c: Çalışan annelerin işe dair öz yeterlilik düzeyi ve ebeveyn öz yeterlilik düzeyinin aileden özel hayata ve özel hayattan aileye yönelen çatışma üzerinde negatif yönlü yordayıcı etkisi bulunmaktadır.

5.6.Araştırmanın Değişkenleri

5.6.1. İşe Dair Öz yeterlilik Değişkeni

Günümüze kadar bir çok tanımı olan öz yeterlilik genel anlamda kendini genel anlamda yeterli bulma şekli olarak ifade edilmektedir. (Bandura 1986; Bandura 1997; Bandura 2001). Araştırmada öz yeterlilik örgütsel psikolojide belirli sonuca ulaşmak için bireyin kendi yeteneğine ve yetkinliğine olan inancından oluşan bir kavram olarak ele alınmıştır (Stajkovic ve Luthans 1998). Operasyonel olarak Öz Yeterlilik Ölçeği'nden aldıkları puan olarak tanımlanmıştır.

5.6.2.Ebeveyn Öz Yeterliliği Değişkeni

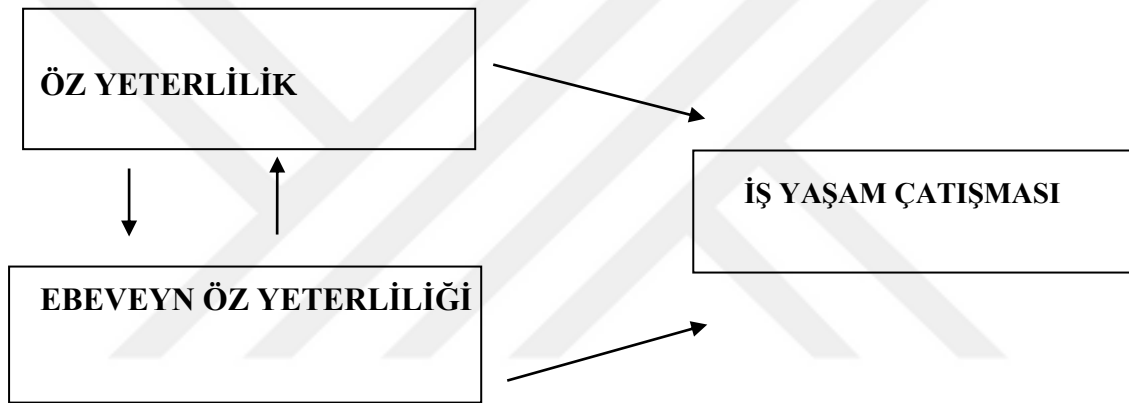
Ebeveyn öz yeterliliği kısaca bireyin ebeveynlik rollerini yeterli görme becerileridir. Bireylerin çocukların bakım ve yetiştirilmesiyle ilgili görevleri hakkında sahip olduğu kapasitesine dair inancıdır (de Montigny ve Lacharite, 2005). Operasyonel olarak bireylerin Ebeveyn Öz Yeterlilik Ölçeği'nden aldıkları puan olarak tanımlanmıştır.

5.6.3.İş Yaşam Çatışması Değişkeni

İş yaşam çatışması bireyin çalıştığı işin ve aile sorumluluklarının taleplerini kendi içerisinde dengeleyememe olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus, Collins&Shaw, 2003). Araştırmada bu kavram bireyin iş- aile-özel yaşamını dengeleyememesi olarak ele alınmıştır. İş Yaşam Çatışması ölçeği ile ölçülmüştür.

5.7. Araştırmanın Modeli

Genel tarama modelleri birden çok unsurdan var olan evrende , bu evren hakkında sonuca varmak için tüm evrenden veya örneklem alınarak yapılan tarama düzenlemeleridir. İki çeşit türü bulunmaktadır. Bunlar tekil veya ilişkisel taramalardır. Araştırmanın modeli ilişkisel tarama modeli kullanılarak oluşturulmuştur. İlişkisel tarama modelleri, var olan durumu dışarıdan müdahalede bulunmadan olduğu gibi tasvir eden tarama modelidir. İki ve ya daha fazla değişken arasında değişimlerini ve derecelerini belirlemeyi amaçlamaktadır (Karasar, 2007). Araştırmanın modeli Şekil5.1 de verilmektedir.



Şekil 5.1 Araştırmanın Modeli

5.8. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Veri toplamak için Özyeterlilik Ölçeği, Ebeveyn Özyeterlilik Ölçeği, İş Yaşam Çatışması Ölçeği ve Kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Kullanılan araçlar ile ilgili bilgilere aşağıda yer verilecektir.

5.8.1. Öz Yeterlilik Ölçeği

Öz yeterlilik değişkeninin ölçümü için araştırmada Luthans ve arkadaşları (2002) tarafından geliştirilen ve Vural Özkan (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin alt ölçeği olan Öz yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. 24 maddeden oluşan Psikolojik Sermaye Ölçeği'ndeki 6 madde özyeterlilik, 6 madde umut, 6 madde iyimserlik, 6 madde dayanıklılık boyutlarını içermektedir. Ölçeğin Türkçe'ye eşleştirilmesi sonucunda

Özyeterlilik Alt Ölçeği'ne, Umut Alt Ölçeği'nden ekleme yapılması bu çalışmada özyeterlilik değişkeni 7 madde ile ilişkilendirmiştir. Yapılan araştırmanın amacına uygun olarak öz yeterlilik, ölçekte altı madde tarafından değerlendirilmektedir. Bu altı maddenin değerlendirilmesi için 6'lı likert tipi ölçek kullanılmıştır (1: Kesinlikle katılmıyorum, 6: Kesinlikle katılıyorum). Ölçek maddeleri çalışanların kendilerini işe dair değerlendirmelerine yönelik sorulardan oluşmaktadır. Cronbach Alpha değeri 0,906 olarak oluşturulmuştur.

5.8.2. Ebeveyn Öz Yeterliliği Ölçeği

Guimond A., Moore H., Maxon E. ve Diken (2005) tarafından geliştirilmiş ve Diken tarafından Türkçeye çevrilmiş ebeveyn özyeterlilik ölçeği 17 maddeden oluşmaktadır. 17 maddeden oluşan ebeveyn özyeterlilik ölçeği 7'li Likert tipi ölçek kullanılarak değerlendirilmiştir. (1: Kesinlikle katılmıyorum, 7: Kesinlikle katılıyorum)

Türkiye'de ilk olarak Diken (2007) tarafından Türkçeye çevrilmiş ve dil alanında gecikme yaşayan çocuğa sahibi Türk annelerinin öz yeterlilik düzeylerini değerlendirmek için kullanılmıştır. Bu ölçeğe daha sonra Beral (2010) otizm tanısı almış çocukların ebeveynleri ile yapılan çalışmada yer vermiştir. Diken (2007) yaptığı çalışmada ölçeğin geçerlilik yönünden yapı geçerliliğine uygun olup olmadığına bakmamış Beral 'ın yaptığı çalışmada orijinal ölçekten 4 madde eksiltiyle ölçeğin Türkçeye uyarlanması yapılmış ve son haliyle oluşturulmuştur. Cronbach alfa katsayısı ölçeği oluşturan 17 madde üzerinden 0,95 olarak bulunmuştur.

5.8.3. İş Yaşam Çatışması Ölçeği

Araştırmada İş-Yaşam Çatışmasını ölçmek için Netemeyer, Boles ve Mcmurrian'ın (1994) geliştirdiği, Aycan ve Eskin (2005) Türkçeye çevrilen ' İş aile ve aile iş çatışması ölçeği' temel alınarak Bilgenoğlu (2009) tarafından geliştirilmiş olan İş-Aile ve Aile-İş Çatışması" ölçeği temel alınarak oluşturulmuş İş-Aile-Özel Yaşam Çatışması Ölçeği'nin 5'li Likert tipi toplam 26 sorudan oluşan ölçekte iş-aile çatışması 5, iş-özel yaşam çatışması 6, aile-iş çatışması 5, aile-özel yaşam çatışması 6, özel yaşam-iş çatışması ve özel yaşam-aile çatışması ise 2'şer sorularına yer verilmiştir. Bu boyutlar, genel iş-yaşam çatışmasının sebeplerini kapsamaktadır. İş, aile ve özel yaşam alanlarına verilen önem araştırmacılar tarafından oluşturulan 3 soruyu kapsayan 5'li Likert tipi bir önem ölçeği ile ölçülmüştür. Yaptığımız araştırmada İş Aile ve Özel Yaşam Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. 26

maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin değerlendirilmesi için 5’li likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçekteki 26 maddenin;

- İş aile çatışması ve aile iş çatışması 5
- İş özel yaşam çatışması 6
- Aile-Özel yaşam çatışması 6,
- Özel yaşam-iş ve özel yaşam -aile çatışması 2’ şer soru olacak şekilde ayrılmaktadır.



6. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

6.1. Demografik Bulgular

Bu bölümde araştırmanın demografik bulgularına ait istatistikler verilmektedir. Katılımcı çalışan annelerin yaşları, eğitim düzeyleri, çalışma alanları, bunun yanı sıra toplam aile gelirleri, evlilik süresi, çocuk sayıları, çocuk bakım sorumlulukları değişkenlerinin frekans ve yüzde değerleri belirlenmiştir.

Araştırmaya 72 çalışan anne katılmıştır. Katılımcıların yaşları 25 ile 59 arasında değişmektedir. 35 yaş altı grupta 23 (%31.9) kişi bulunurken, 36 ile 40 yaş arası grupta 21 (%29.2) kişi bulunmaktadır. 41-45 yaş arası grupta 15 (%20.8) kişi bulunurken, 46 yaş üstü grupta ise 13 (%18.1) kişi bulunmaktadır. Yaş değişkenleri Tablo 6.1'de belirtilmiştir. Araştırmaya her yaş aralığından bireylerin katılması araştırmanın genellenebilirliği açısından olumlu bulgu olarak yorumlanabilir.

Tablo 6.1
Araştırmanın Yaş Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Değişkenler	N	%
Yaş		
35 yaş üstü	23	31.9
36 ile 40 yaş arası	21	29.2
41 ile 45 yaş arası	15	20.8
46 yaş üstü	13	18.1
Toplam	72	100

Katılımcıların eğitim düzeyi incelendiğinde; katılan tüm bireylerin eğitim durumlarını belirttikleri tespit edilmiştir. Orta öğretim mezunu 23 (%31.9) kişi, önlisans mezunu 8 (%11.1) kişi, lisans ve lisans üstü mezunu 41 (%56.9) kişi araştırmaya katılmıştır. Araştırmaya katılan çalışan annelerin toplam gelir düzeyi incelendiğinde katılımcılardan 10

kişinin (%13.9) ailesinin aylık geliri 3000 TL altında olduğu görülmektedir. 24 kişinin (%33.3) 3000 ile 5000 TL arasında iken 25 kişinin (%34.7) toplam geliri ise 5000 ile 10000 TL arasında olduğu görülmektedir. Geriye kalan 13 katılımcının ise toplam geliri 10000 TL üzerindedir. İlgili bilgiler Tablo 6.2 'de belirtilmiştir.

Tablo 6.2
Araştırmanın Eğitim Düzeyi ve Aylık Toplam Gelir Düzeyi Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Değişkenler		N	%
Eğitim Düzeyi	Orta öğretim	23	31.9
	Önlisans	8	11.1
	Lisans ve lisansüstü	41	56.9
	Toplam	72	100
Aylık Toplam Gelir	3000TL altı	10	13.9
	3000TL ile 5000TL arası	24	33.3
	5000TL ile 10000TL arası	25	34.7
	10000TL üstü	13	18.1
Toplam		72	100

Katılımcıların gelir düzeylerine bakıldığında her gelir düzeyinden olması araştırmanın genellenebilirliği açısından önemli bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde çoğunluğun lisans ve üstü olması topluma genellenebilmesi açısından belli bir ölçüde düşüreceği düşünülmektedir. Fakat eğitim seviyesi yüksek çalışan annelerin oluşturduğu genel bir kitleye ulaştığı yorumu yapılabilir.

Katılımcıların evlilik sürelerine bakıldığında; kişilerin 12' si (%16.7) 1 ile 5 yıl arasında olduğu görülmektedir. 23 kişinin (%31.9) evlilik süresi 5 ile 10 yıl arasındayken, çoğunluğu 37 kişi ise (%51.4) 10 yılın üstündedir. Araştırmaya katılan çalışan annelerin evlilik süreleri Tablo 6.3 'te verilmiştir.

Tablo 6.3**Araştırmanın Evlilik Süresi Değişkenlerine İlişkin Bulgular**

Değişkenler	N	%
Evlilik Süresi	1 ile 5 yıl arası	12
	5 ile 10 yıl arası	23
	10 yılın üstü	37
Toplam	72	100

Araştırmaya katılan bireylerin sahip oldukları çocuk sayısına bakıldığında; çoğunluğun 39 kişinin (%54.2) 2 çocuk sahibi olduğu görülmektedir. 1 çocuk sahibi anneler 21 kişi (%29.2) iken, 3 ve üstü çocuk sahibi anneler ise 12 kişidir (%16.7). Çocuk bakım sorumluluğunu değişkenine bakıldığında; üzerinde tamamen hisseden çalışan anne sayısı 47 (%65.3), çoğunlukla üzerinde hisseden anne sayısı 20 (%27.8) ve biraz üzerinde hisseden kişi sayısı ise 5 (%6.9) olarak görülmektedir. Ayrıntılı bilgiler Tablo 6.4' te verilmiştir.

Tablo 6.4**Araştırmanın Çocuk Sayısı ve Çocuk Bakım Sorumluluğu Değişkenlerine İlişkin Bulgular**

Değişkenler	N	%
Çocuk Sayısı	1 çocuk	21
	2 çocuk	39
	3 ve üstü çocuk	12
	Toplam	72
Çocuk Bakımı Sorumluluğu	Biraz	5
	çoğunlukla	20
	tamamen	47
Toplam	72	100

Katılımcıların çoğunluğu çocuk bakım sorumluluklarını tamamen üzerinde hissetmektedir. Bu durum toplumumuzun geleneksel aile yapısına sahip olduğu düşünüldüğünde topluma genellenebilmesi açısından olumlu bir bulgu olarak düşünülebilir.

Katılımcıların çalışma alanlarına bakıldığında; çoğunluğun 39 kişinin (%54.2) devlet kurumlarında çalıştığı görülmektedir. Özel sektörde çalışan annelerin sayısı 19 (%26.4) iken, kendi işini yönetenlerin sayısı ise 14 kişi (%19.4) olarak görülmektedir. Araştırmaya katılanların çalışma alanları Tablo 6.5 'te ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

Tablo 6.5
Araştırmanın Çalışma Alanları Değişkenlerine İlişkin Bulgular

Değişkenler	N	%
Çalışma Alanları		
Kendi işim	14	19.4
Özel sektör	19	26.4
Devlet kurumu	39	54.2
Toplam	72	100

Çalışma alanı değişkeni, toplumu temsil etme düzeyi düşünülerek incelendiğinde, toplumumuzu kapsayıcı bir nitelik gösterdiği yorumu yapılabilir.

6.2. İşe Dair Öz Yeterlilik Ölçeği Faktör ve Güvenirlilik Analizi

Öz yeterlilik ölçeğine uygulanan faktör analizinde ilk olarak varsayım testleri yapılmıştır. Varsayım testleri sonucunda Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu ölçüm değeri 0,739' dur. KMO değerinin 0.50 'nin üzerinde olması araştırmanın örneklerinin faktör analizi için geçerli olduğunu göstermektedir.

Bartlett' s Test of Sphericity değeri ($p=0.000$) bu analizde kullanılan verilerin geçerli olduğunu ve kullanılan ketin uygun olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca güvenirlilik analizi sonucunda ortalama Cronbach's Alpha Değeri 0.791 olarak bulunmuştur. Bu değerin 0.7 den yüksek olması anketin güvenirliliğinin yüksek olduğunun göstergesi olarak yorumlanabilir.

Faktör sayısı serbest bırakılarak faktör analizi yapıldığında bu ölçeği oluşturan maddelerin, madde yükleri dağılımına bakılmış ve tek bir faktör altında toplandığı görülmüştür. Ölçeğin faktör yapısı ve madde yükleri ayrıca güvenirlilik analizi değerleri Tablo 6.6 ' da gösterilmiştir.

Tablo 6.6**Öz yeterlilik Ölçeği'nin Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları**

KMO Değeri:0.739		Ayrıca Bartlett test değeri istatistiksel açıdan anlamlıdır.
Açıklanan Varyans (%): 51.821		
Cronbach's Alpha Değeri: 0.791		
Madde No	İçerik	MaddelerinYükleri Faktör
1	Uzun süreli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	0.714
2	Yöneticilerin bulunduğu toplantılarda iş birimimi temsil ederken kendime güvenirim.	0.833
3	Örgütün stratejisi hakkındaki tartışmalara katılma konusunda kendime güvenirim.	0.715
4	İş birimimde hedefler/amaçlar belirlemesine destek olurken kendime güvenirim.	0.831
5	Kurum dışındaki kişilerle problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	0.691
6	Bir grup iş arkadaşısına bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	0.675

6.3. Ebeveyn Öz Yeterlilik Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizi

Ebeveyn Öz yeterlilik ölçeğine uygulanan faktör analizinde ilk olarak varsayım testleri yapılmıştır. Varsayım testleri sonucunda Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu ölçüm değeri 0,853'tür. KMO değerinin 0.50 'nin üzerinde olması araştırmanın örneklerinin faktör analizi için geçerli olduğunu göstermektedir.

Bartlett' s Test of Sphericity değeri ($p=0.000$) bu analizde kullanılan verilerin geçerli olduğunu ve kullanılan ketin uygun olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca güvenirlik analizi sonucunda ortalama Cronbach's Alpha Değeri 0.791 olarak bulunmuştur. Bu değerin 0.7 den yüksek olması anketin güvenirliliğinin yüksek olduğunun göstergesi olarak yorumlanabilmektedir.

Faktör sayısı serbest bırakılarak faktör analizi yapıldığında bu ölçeği oluşturan maddelerin, madde yükleri dağılımına bakılmış ve tek bir faktör altında toplandığı görülmüştür. Ölçeğin faktör yapısı ve madde yükleri ayrıca güvenirlik analizi değerleri Tablo 6.7 ' de gösterilmiştir

Tablo 6.7

Ebeveyn Öz yeterlilik Ölçeği'nin Faktör ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

KMO Değeri: 0.853
Açıklanan Varyans (%):54.737
Cronbach's Alpha Değeri: 0.791

Ayrıca Bartlett test
değeri istatistiksel
açıdan anlamlıdır.

		Maddelerin Yükleri
Madde No	İçerik	Faktör
1	İhtiyacım olduğu zaman, çocuğumun sorununu daha iyi anlamak için gerekli olan bilgilere ulaşırım.	0.710
2	Çocuğum ev dışında (alışverişte, lokantada, ev gezmelerinde vb.) gösterdiği davranış problemleriyle baş edebilirim.	0.723
3	Çocuğum benimle iletişim kurmaya çalıştığında, çocuğumun ne istediğini ve neye gereksinim duyduğunu anlayamıyorum.	0.610
4	Çocuğumun başarılı olmasına yardımcı olma konusunda yeterliyim.	0.577
5	Çocuğum sorun yaşadığı zaman, onun için yapabileceklerim sınırlıdır.	0.653
6	Çocuğumun günlük yaşamına ilişkin kararları çoğu zaman alabilirim.	0.743
7	Çeşitli sosyal ortamlarda (ev ziyaretleri, oyun alanları vb.) çocuğumun diğer çocuklarla ve yetişkinlerle iletişim kurmasına yardımcı olabilirim.	0.765
8	Çocuğumun sorunun ne olduğunu bazen anlamıyorum. Çoğu zaman iyi bir ebeveyn (anne/baba) olduğuma inanıyorum	0.847
9	Çocuğumun günlük yaşam becerilerini gelişmesine yardımcı olacak farklı stratejiler (yollar) bulabilirim.	0.813
10	Çocuğumun aldığı terapinin/egitimin amaç ve işlevini genellikle bilirim.(örneğin: çocuğumun aldığı terapi/egitim niçin uygulanmaktadır ve neden önemlidir?)	0.812
11	Çocuğumun güçlü yönleri ve gereksinimleri hakkında Çocuğumun terapisti veya öğretmeni ile konuşabilecek derecede kendime güvenirim.	0.876
12	Çocuğumun daha iyi iletişim kurması için onu cesaretlendirecek çeşitli yollar kullanabilirim. Çocuğumun okulda başarılı olabilmesi için gerekli bilgilere	0.843

13	ve kaynaklara ulaşabilirim.	0.836
14	Çocuğumun eğitim durumuna ilişkin toplantılar yapıldığı zaman bu toplantılardaki konuları anlayabilirim ve görüş alışverişinde bulunabilirim	0.798
15	Çocuğum için uygun olangereksinim duyduğu eğitimi/terapiyi araştırıp bulabilirim	
16	Gerektiğinde çocuğumun terapisti veya öğretmeni ile kaygılarımı paylaşabilirim.	0.810
		0.875

6.4. İş Yaşam Çatışması Ölçeği Faktör ve Güvenirlik Analizi

İş Yaşam Çatışması Ölçeği'ne uygulanan faktör analizinde ilk olarak varsayım testleri yapılmıştır. Bu testlerin sonucunda Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) örneklem uygunluğu ölçüm değeri 0,826' dır.KMO değerinin 0.50 'nin üzerinde olması araştırmanın örneklerinin faktör analizi için geçerli olduğunu göstermektedir. Bartlett' s Test of Sphericity değeri ($p=0.000$) bu analizde kullanılan verilerin geçerli olduğunu ve kullanılan anketin uygun olduğunu ifade etmektedir.Ayrıca güvenirlilik analizi sonucunda ortalama Croncbach's Alpha Değeri 0.986 olarak bulunmuştur. Bu değerin 0.7den yüksek olması anketin güvenirliliğinin yüksek olduğunun göstergesi olarak yorumlanabilmektedir.

Faktör analizinde orjinal ölçeğin faktör yapısı ile tutarlı olması için üç faktöre zorlanarak varimaks döndürme yapılmıştır. Varimaks döndürme sonrasında madde yükleri dağılımına bakılmış veözdeğeri 1'den büyük olan üç faktörün ortaya çıktığı görülmüştür. Varyansa katkı açısından bakıldığında faktör 1'in işten aileye ve özel yaşama yönelen çatışma, faktör 2' nin özel yaşam ve aileden işe yönelen çatışma, faktör3'ün ise özel yaşamdan aileye ve aileden özel yaşama yönelen çatışma olduğu görülmektedir. Tüm faktörlerin varyansa katkısı% 74,575 olarak bulunmuştur. Bu faktörlerin öz değerleri ve varyansa katkılar Tablo 6.8' de verilmiştir.

Tablo 6.8

İş Yaşam Çatışması Ölçeği'ne ait faktörlerin Özdeğerleri ve Varyansa Katkıları

Faktör No	Faktörün Adı	Faktörün Özdeğeri	Faktörün Varyans Katkısı %	Faktörün Varyansa Kümülatif Katkısı %
1	İşten aileye ve özel yaşama yönelen çatışma	14,653	56,356	56,356
2	Özel yaşam ve aileden işe yönelen çatışma	3,333	12,818	69,174
3	Özel yaşamdan aileye ve aileden özel yaşama yönelen çatışma	1,404	5,401	74,575

Ölçeğin faktör yapısı ve madde yükleri işten aileye ve özel yaşama yönelen çatışma faktörü Tablo 6.9' da , özel yaşam ve aileden işe yönelen çatışma faktörü Tablo 6.10'da, özel yaşamdan aileye ve aileden özel yaşama yönelen çatışma faktörü ise Tablo 6.11'de gösterilmiştir. Ayrıca bu faktörlerin güvenirlik analizine ait bilgilerde verilmiştir.

Tablo 6.9

İş Yaşam Çatışması Ölçeği' nin İşten Aileye ve Özel Yaşama Yönelen Çatışmanın Faktör ve Güvenirlik Analiz Sonuçları

Cronbach's Alpha Değeri: 0,957		Madde sayısı:11		
Madde No	İçerik	1.faktör	2.faktör	3.faktör
1	İşime ayırmam gereken zaman aileme sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	0,880		
2	İşime ayırmam gereken zaman kendim için bir şeyler yapmama engel oluyor.	0,697		
3	Evde yapmak istediklerimi, işimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı bir kenara itmek zorunda kalıyorum.	0,796		
4	Kendim için yapmak istediklerimi, işimle ilgili sorumluluklarımdan dolayı bir kenara itmek zorunda kalıyorum.	0,715		
5	İşimle ilgili konu yüzünden üzerimde hissettiğim baskı kendimle ilgili kendimle ilgili ihtiyaç ve isteklerimi yerine	0,882		

6	getirmeme engel oluyor. İşimin gerekleri, ev ve aile hayatıma engel oluyor	0,882
7	İşimin gerekleri kendim için bir şeyler yapmama engel oluyor.	0,805
8	İşimle ilgili görevlerden dolayı aile planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	0,814
9	İşim yüzünden kendimle ilgili ihtiyaç ve isteklerime dair planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	0,716
10	İşim yüzünden kendime zaman ayıramıyorum.	0,597
11	Ailemin talep ve beklentileri, benim işimle ilgili faaliyetler yapmama engel oluyor.	0,615

Tablo 6.10

İş Yaşam Çatışması Ölçeği 'nin Özel Yaşam ve Aileden İşe Yönelen Çatışmanın Faktör ve Güvenirlilik Analiz Sonuçları

Cronbach's Alpha Değeri:
0,931

Madde sayısı:7

Madde No	İçerik	1.faktör	2.faktör	3.faktör
12	Ailemin talep ve beklentileri kendim için bir şeyler yapmama engel oluyor.		0,545	
14	Evdeki işlerime zaman ayırabilmek için kendimle ilgili şeyleri bir kenara itmek zorunda kalıyorum.		0,779	
16	Kendimle ilgili/kendim için yapmak istediklerimi, ailemle ilgili sorumluluklardan dolayı yetiştiremiyorum.		0,743	
18	Ev hayatım,işimle ilgili sorumlulukları (örneğin; işe zamanında gelmek, günlük işlerimi yapmak, fazla mesaiye kalmak)		0,775	
20	yerine getirmeme engel oluyor.		0,866	

	Aile ilgili konular yüzünden üzerimde hissettiğim baskı, işimle ilgili sorumluluklarımı yerine getirebilmemi engelliyor.	0,800
23	Kendim için yaptığım şeyler, işimle ilgili aldığım sorumlulukları (örneğin; işe zamanında gelmek, günlük işlerimi yapmak, fazla mesaiye kalmak) yerine getirmeme engel oluyor.	0,901
25	Kendime ayırdığım zaman yüzünden işimle ilgili şeyleri bir kenara itmek durumunda kalıyorum.	

Tablo 6.11

İş Yaşam Çatışması Ölçeği'nin Özel Yaşamdan Aileye ve Aileden Özel Yaşama Yönelen Çatışmanın Faktör ve Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Madde sayısı:8

Cronbach's Alpha Değeri: 0,937

Madde No	İçerik	1.faktör	2.faktör	3.faktör
13	Kendime ayırdığım zaman, aile sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.			0,556
15	Kendim için yaptığım şeyler yüzünden aile planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.			0,585
17	Ailem için harcadığım zaman, kendim için zaman ayırmama engel oluyor.			0,632
19	Aile ile ilgili sorumluluklar yüzünden hissettiğim baskı, kendi ihtiyaç ve isteklerimi yerine getirmemi engelliyor.			0,665
21	Ev hayatım, kendimle ilgili ihtiyaç ve isteklerimi yerine getirmemi engelliyor.			0,748
22	İşimle ilgili konular yüzünden üzerimde hissettiğim baskı, ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmeme engel oluyor.			0,835
24	İşte yapmak istediklerimi, aileme ilgili			0,625

	sorumluluklardan dolayı yetiştiremiyorum	
26	Evdeki işlerime zaman ayırmak için işimle ilgili şeyleri bir kenara itmek durumunda kalıyorum.	0,681

6.5. Anova Analizi Bulguları

Araştırma hipotezlerinde kullanılan iş yaşam çatışması ve alt boyutları (işten aileye ve özel yaşama yönelen çatışma, özel yaşam ve aileden işe yönelen çatışma, özel yaşamdan aileye ve aileden özel yaşama yönelen çatışma), ebeveyn öz yeterliliği ve işe dair özyeterlilik değişkenlerinin demografik değişkenler (yaş, eğitim durumu, toplam gelir, evlilik süresi, çocuk sayısı, çocuk bakım sorumluluğu, çalışma alanı) açısından farklılık gösterip göstermediği bu bölümde incelenmiştir. Yapılan Anova testi ve t testi sonucunda işe dair özyeterlilik, ebeveyn öz yeterliliği ve iş yaşam çatışması değişkenleri demografik özelliklere göre farklılaşmamıştır. Analiz sonucunda bulunan p değerleri 0,05 den büyük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Analizler sonucunda H1, H2 ve H3 hipotezleri reddedilir.

6.6. Korelasyon Analizi Bulguları

Bu bölümde araştırmanın H4 hipotezini test etmek amacıyla araştırma değişkenlerinin (ebeveyn özyeterlilik ve işe dair özyeterlilik) birbiriyle korelasyonu analiz edilmiştir. Korelasyon katsayısının gücüyle ilgili birçok farklı katsayı aralıkları tanımlanmıştır. Araştırmada Cohen (1988) korelasyon tanımlaması doğrultusunda değerlendirilmiştir. Cohen'e (1988) göre 0,01-0,30 arasındaki korelasyon katsayısı orta düzeyde bir ilişki, 0,50-0,70 arasındaki korelasyon katsayısı yüksek düzeyde bir ilişki olarak tanımlanmıştır.

Araştırmada çalışan annelerin işe dair öz yeterlilikleri düzeyleri ile ebeveyn öz yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişki, yani H4 hipotezi incelenmiştir. Yapılan korelasyon sonucu Tablo 6.12'de verilmektedir. Değişkenler arasındaki ilişkinin incelenmesi için Pearson Korelasyon Analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 6.12

Çalışan Annelerin İşe Dair Öz yeterlilik Düzeyi ile Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeyi Arasındaki İlişki

	Ebeveyn Öz Yeterlilik
Öz yeterlilik	r:0,447** p:0,000

** Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

Gerçekleşen kolerasyon analizi sonucunda bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olduğu (p:0.000) sonucuna ulaşılmıştır. Bu ilişkinin düzeyini gösteren kolerasyon değeri ise r:0,447'dir. Bu değer iki değişken arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak çalışan annelerin işe dair öz yeterlilik düzeyleri ile ebeveyn öz yeterlilik düzeyleri arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır ve H4 hipotezi kabul edilmiştir.

6.7. Regresyon Analizi Bulguları

Bu bölümde araştırmanın H5, H5a, H5b, H5c hipotezlerini test etmek amaçlı regresyon analizi yapılmıştır.

6.7.1. Çalışan Annelerin İşe Dair Öz yeterlilik Düzeyi ile Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin İş Yaşam Çatışması Üzerine Yordayıcı Etkisinin İncelenmesi

Araştırmanın yedinci hipotezi olan, çalışan annelerin işe dair öz yeterlilik düzeyi ile ebeveyn öz yeterlilik düzeylerinin iş yaşam dengesi düzeyi üzerinde nasıl bir etkisi olduğu incelenmiştir. Değişkenler arasında ilişkiyi saptamak için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizin sonucu Tablo 6.13' de verilmiştir.

Tablo 6.13

Çalışan Annelerin İşe Dair Özyeterlilik Düzeyi İle Ebeveyn Öz Yeterlilik Düzeylerinin İş Yaşam Çatışması Üzerine Etkisi Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	Beta	T	P	R	Düzeltilmiş R ²	F
Ebeveyn Öz yeterlilik	-,519	-5,077	0,000	0,115	0,105	25,778
Ebeveyn Öz yeterlilik & Öz yeterlilik	-,457	-4,013	0,000	0,227	0,207	13,724
	-,139	-1,220	,020			

Bağımlı değişken: İş yaşam çatışması

Modelimiz 2 adet bağımsız değişken (öz yeterlilik ve ebeveyn öz yeterlilik) ve 1 adet bağımlı değişken (İş yaşam çatışması) dan oluşmaktadır. Oluşturulan modelin bağımlı değişken olan iş yaşam çatışması anlamlı bir şekilde açıklamaktadır (p:0,000). Tablo 6.13 incelendiğinde işe dair öz yeterlilik değişkeni modele eklendiğinde iş yaşam arasındaki çatışmayı açıklama gücünün %5,3 düzeyinde iyileştiği görülmektedir.

Yapılan çoklu regresyon modeli denklemi: **İş ve yaşam çatışması = (8,813-(0,179*öz yeterlilik düzeyi)-(0,8*ebeveyn öz yeterlilik düzeyi)** şeklinde yazılmaktadır. Yapılan analizler sonucunda değişkenler arasında işe dair öz yeterlilik düzeyinin ve ebeveyn öz yeterlilik düzeyinin artması iş ve yaşam çatışmasının artmasına yol açmaktadır. Bu da iş yaşam dengesizliğine sebebiyet vermektedir. Ayrıca ebeveyn öz yeterlilik değişkeninin iş yaşam dengesi eksenini daha fazla etkilediği görülmektedir.

6.7.2 Çalışan Annelerin İşe Dair Öz yeterlilik Düzeyi ile Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin İşten Aile ve Özel Hayata Yönelen Çatışma Üzerine YordayıcıEtkisinin İncelenmesi

Araştırmanın beşinci hipotezin alt boyutu olan, çalışan annelerin işe dair öz yeterlilik düzeyleri ile ebeveyn öz yeterliliklerinin iş yaşam çatışması düzeyineyordayıcı etkisi, yani H5a hipotezi incelenmiştir. Değişkenler arasında etkiyi saptamak için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonuçları Tablo 6.14’ te verilmiştir.

Tablo 6.14

Çalışan Annelerin İşe Dair Öz yeterlilik ve Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin İşten Aile ve Özel Hayata Yönelen Çatışma Regresyon Analizi Sonucu

Bağımsız Değişken	F	Beta	T	P	R	Düze İtilm iş R ²
Ebeveyn Öz yeterlilik	14,721	-,730	-3,837	,000	,417 ^a	0.162
Ebeveyn Öz yeterlilik &	10,714	-,510	-2,479	,016	,487 ^b	0,215
Öz yeterlilik		-,590	-2,391	,020		
Bağımlı değişken: İşten aile ve özelhayata yönelen çatışma						

İlk model sadece ebeveyn öz yeterlilik ile işten aile ve özel hayata yönelen çatışma arasındaki etkiyi, ikinci modelde ise ebeveyn öz yeterlilik, işe dair öz yeterliliğin işten aile ve özel hayata yönelen çatışma üzerindeki etkisini göstermektedir. İlk model varyansın %41,7 sini açıklarken işe dair öz yeterlilikte eklendiğinde varyansın %48,7'si açıklanmaktadır. İşe dair öz yeterlilik değişkeni modele eklendiğinde işten aile ve özel hayata yönelen çatışma açıklama gücünün %6 iyileştiği görülmektedir.

Her iki sonuç içinde f istatistiksel açıdan anlamlıdır. Birinci modeldeki regresyon formülü: **İşten Aile ve Özel Hayat Yönelen Çatışma**=7,56+(-0,730 x Ebeveyn Öz yeterlilik) şeklinde ifade edilmektedir. İkinci modelde ise **İşten Aile ve Özel Hayata Yönelen Çatışma**=9,408+ ((-0,510 x Ebeveyn Öz yeterliliği)+(-0,592 x İşe Dair Öz yeterlilik))

6.7.3 Çalışan Annelerin İşe Dair Öz yeterlilik Düzeyi ile Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin Aile ve Özel Hayattan İşe Yönelen Çatışma Üzerine Yordayıcı Etkisinin İncelenmesi

Araştırmanın beşinci hipotezin alt boyutu olan, çalışan annelerin işe dair öz yeterlilik düzeyleri ile ebeveyn öz yeterliliklerinin aile ve özel hayattan işe yönelen çatışma üzerinde yordayıcı etkisi, yani H5b hipotezi incelenmiştir. Değişkenler arasında etkiyi saptamak için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonuçları Tablo 6.15' te verilmiştir

Tablo 6.15

Çalışan Annelerin İşe Dair Öz yeterlilik ve Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin Aile ve Özel Hayattan İşe Yönelen Regresyon Analizi Sonucu

Bağımsız Değişken	Beta	T	P	F	R	Düzeltilmiş R ²
Ebeveyn Öz yeterlilik	-,512	-4,984	0,000	24,842		0.251
Ebeveyn Öz yeterlilik & Öz yeterlilik	-,532 -,044	-4,602	0,000	12,344	,512 ^a	0.242
		,385	,701		,513 ^b	

Bağımlı değişken: Aile ve Özel Hayattan İşe Yönelen Çatışma

İlk model, ebeveyn öz yeterlilik ile aile ve özel hayattan işe yönelen çatışma arasındaki etkiyi, ikinci modelde ise ebeveyn öz yeterlilik, işe dair öz yeterliliğin aile ve özel hayattan işe yönelen çatışma üzerindeki etkisini göstermektedir. İlk model varyansın %51,2 sini açıklarken işe dair öz yeterlilikte eklendiğinde varyansın %51,3'ünü açıklanmaktadır. İşe

dair öz yeterlilik değişkeni modele eklendiğinde aile ve özel hayattan işe yönelen çatışma açıklama gücünün %0,1 oranında etkelediği görülmektedir .Bu orana bakıldığında işe dair öz yeterliliğin aile ve özel hayattan işe yönelen çatışmaya etkisinin olmadığı görülmektedir.

Her iki sonuç içinde f istatistiksel açıdan anlamlıdır. Birinci modeldeki regresyon formülü: **Aileve Özelhayattan İşe Yönelen Çatışma=8,128+(-,916x Ebeveyn Öz yeterlilik)** şeklinde ifade edilmektedir.İkinci denklem ise; **Aile ve Özel Hayattan İşe Yönelen Çatışma=7,829+ ((-0,952 x Ebeveyn Öz yeterliliği)+(-0,095 x İşe Dair Öz yeterlilik))**.

6.7.4 Çalışan Annelerin İşe Dair Öz yeterlilik Düzeyi ile Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin Aileden Özel Hayata ve Özel Hayattan Aileye Yönelen Çatışma ÜzerineYordayıcı Etkisinin İncelenmesi

Araştırmanın beşinci hipotezin alt boyutu olan, çalışan annelerin işe dair öz yeterlilik düzeyleri ile ebeveyn öz yeterliliklerinin aileden özel hayata ve özel hayattan aileye yönelen çatışma üzerinde yordayıcı etkisi, yani H5c hipotezi incelenmiştir. Değişkenler arasında etkiyi saptamak için çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Bu analiz sonuçları Tablo 6.16’ te verilmiştir

Tablo 6.16

Çalışan Annelerin İşe Dair Öz yeterlilik ve Ebeveyn Öz yeterlilik Düzeylerinin Aileden Özel Hayata ve Özel Hayattan Aileye Yönelen Regresyon Analizi Sonucu

Bağımsız Değişken	Beta	T	P	F	R	Düzeltilmiş R ²
Ebeveyn Öz yeterlilik	-,478	-4,557	0,00020,767		,478 ^a	,218
Ebeveyn Öz yeterlilik &	-,442	-3,750	0,000		,484 ^b	,212
Öz yeterlilik	-,082	-,700	10,5520,000			

Bağımlı değişken: Aileden ve Özel Hayata ve Özel Hayattan Aileye Yönelen Çatışma

Birinci model, ebeveyn öz yeterlilik ile aileden özel hayata ve özel hayattan aileye yönelen çatışma arasındaki etkiyi, ikinci modelde ise ebeveyn öz yeterlilik ,işe dair öz yeterliliğin aileden ve özel hayatta ve özel hayattan aileye yönelen çatışma üzerindeki etkisini göstermektedir. İlk model varyansın %47,8 ini açıklarken işe dair öz yeterlilikte eklendiğinde varyansın %48,4’ünü açıklanmaktadır .İşe dair öz yeterlilik değişkeni modele

eklendiğinde aileden özel hayatta ve özel hayattan aileye yönelen çatışma açıklama gücünün %0,6'sını etkilediği görülmektedir .Bu orana bakıldığında işe dair öz yeterliliğin aileden ve özel hayatta ve özel hayattan aileye yönelen çatışmaya etkisinin olmadığı görülmektedir.

Her iki sonuç içinde f istatistiksel açıdan anlamlıdır. Birinci modeldeki regresyon formülü:**Aileden ve Özel hayata ve Özel hayattan Aile Yönelen Çatışma=8,252+(-0,827 x Ebeveyn Öz yeterlilik)**şeklinde ifade edilmektedir. İkinci model ise **Aileden Özel Hayata ve Özel Hayattan Aileye Yönelen Çatışma=8,813+ ((-0,800 x Ebeveyn Öz yeterliliği)+(-0,179 x İşe Dair Öz yeterlilik))**.Bu durumda H5c hipotezi kabul edilmiştir.



TARTIŞMA

Bu çalışma çalışan annelerin öz yeterlilik, ebeveyn öz yeterlilik ve iş yaşam çatışması ölçeklerinin onun alt boyutlarının demografik değişkenler ile ilişkisi, öz yeterlilik ile iş-yaşam çatışması arasında anlamlı ilişkisi olup olmadığı ve ebeveyn öz yeterliliği ile iş- yaşam çatışmasının etkileyip etkilemediği ve birbiri ile etkileşim içerisinde olup olmadıklarına bakılıp sonuçlar değerlendirilmiştir.

Araştırmada çalışan kadınların iş - yaşam çatışması ve alt boyutları (işten aileye ve özel yaşama yönelik çatışma, özel yaşam ve aileden işe yönelik çatışma, özel yaşamdan aileye ve aileden özel yaşama yönelik çatışma), Ebeveyn öz yeterliliği ve İşe dair öz yeterlilik değişkenlerinin demografik değişkenler (yaş, eğitim durumu, toplam gelir, evlilik süresi, çocuk sayısı, çocuk bakım sorumluluğu, çalışma alanı) açısından farklılık gösterip göstermediği bu bölümde incelenmiştir. Yapılan Anova testi sonucunda işe dair özyeterlilik, ebeveyn öz yeterliliği ve iş yaşam çatışması değişkenleri demografik özelliklere göre farklılaşmamıştır. Analiz sonuç unda bulunan p değerleri 0,05 den büyük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatür incelendiğinde Doğan, Bozkurt, Demirbaş (2017) “İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması İle Öz yeterlilik İnancı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” yaptığı araştırmada çalışanların iş yaşam çatışmalarını incelemiş ve aile-iş çatışması yaşamlarının cinsiyete göre farklılıkları; iş yaşam çatışmasının alt boyutları incelendiğinde aileden işe olan çatışmaların, medeni hale göre bir farklılık göstermediği, kişilerin evli veya bekar olmalarının yaşadıkları aile iş çatışması açısından istatistiki olarak anlamlı bir demografik değişken olmadığı bulgulanmıştır. Aileden işe olan çatışmaların, işyeri kıdemine göre farklılaşıp farklılaşmadığını göstermek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı bulgulanmıştır. Çalışma kapsamında; çalışılan işyerinde bulunma süresini gösteren iş yeri kıdeminde görülen değişikliklerin, aileden işe olan çatışma algısı üzerinde önemli bir etken olmadığı tespit edilmiştir. Aileden işe olan çatışmaların, toplam çalışma yılına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Kişinin bugüne kadar devam eden tüm çalışma hayatının süresini gösteren toplam kıdemdeki değişikliklerin, aynı şekilde aileden işe olan çatışma algısı üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etken olmadığı saptanmıştır.

Çalışanların işten aileye olan çatışmalarının medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan t-testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kamu ve özel çalışanları arasındaki işten aileye yönelik çatışmalar istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa yol açmamaktadır. Çalışma kapsamında; daha yüksek oranda yaşandığı tespit edilen işten aileye yönelik çatışmaların, sektör gözetmeksizin tüm çalışanlar üzerinde etkisinin olduğu, çalışılan kurumun devlete bağlı olmasının veya özel teşebbüse ait olmasının bir değişiklik oluşturmadığı tespit edilmiştir. İşten aileye olan çatışmaların, yaşa göre farklılıklarının incelendiği tek yönlü varyans analizi sonucunda gruplar arasında farklılık görülmektedir.

Nebioğulları (2019) “Çalışan/Çalışmayan Annelerin Ebeveynlik Öz yeterlilik Algıları İle 11-13 Yaş Çocuklarının Algıladığı Anne Baba Tutumu Ve Benlik Saygısı Arasındaki İlişki” adlı yaptığı araştırmada ebeveyn öz yeterliliğini incelenmiş annelerin eğitim düzeyine göre (ilköğretim-liselsans-yüksek lisans ve yukarısı) ebeveyn öz yeterlilik puanları incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Annenin sahip olduğu çocuğun yaşına göre (0-24 aylık, 25-48, 49-72, 73-156) ebeveyn öz yeterlilik puanları incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Annelerin ebeveynliklerine yönelik öz yeterlilik puan ortalamalarının çalışıp çalışmama durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan bağımsız grup t-testi sonucunda, istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Başka bir ifadeyle, çalışan ve çalışmayan annelerin öz yeterlilikleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Annelerin öz yeterlilik algıları çalışma faktörüne göre bir farklılık oluşturmamaktadır.

Koç ve Kızanlık (2017) “İş-Aile Ve Aile-İş Yaşamı Çatışması İle İş gören Performansı Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama” adlı yaptığı araştırmaya katılanların bireysel özellikleri ile iş-aile çatışması durumu arasındaki farklılığa ilişkin t testi ve Anova testi sonuçları belirlenmiştir. Tablodaki değerler incelendiğinde, iş-aile çatışmasının katılımcıların eğitim düzeyi ve çalışılan departmana göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Tukey testi sonucuna göre farklılık kaynağı incelendiğinde, ilköğretim mezunu çalışanların lisans mezunu çalışanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını ifade etmek mümkündür. Diğer bireysel özellikler ile iş-aile çatışması arasında ise herhangi bir farklılık tespit edilememiştir.

Bir diğ er literatür araştırmalarına bakıldığında Ö zkan (2019) ‘İş-Aile ve Aile-İş Çatışması: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma’ bu araştırmada da iş yaşam çatışması ve boyutlarının etkilerinde kişilerin demografik özellikleri çatışmayı etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu durumda literatür de var olan araştırmalara da bakılarak demografik özelliklerin iş yaşam çatışması, ebeveyn öz yeterliliği iş öz yeterliliği üzerinde etkisinde farklılıklar olmadığı görülmüş, elde ettiğimiz sonuçlar yapılan çalışmaların ö rneklemine göre farklılıklar gösterse de genel olarak literatüre uymakta olduğu belirlenmiştir.

Çalışan annelerin işe dair öz yeterlilik düzeylerinin iş yaşam çatışması üzerine etkisine ilişkin yapılan regresyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur . Çalışan annelerin işe dair ö zyeterliliklerinin iş yaşam çatışması üzerinde negatif bir ilişki vardır. Yani çalışan annenin işe dair ö zyeterlilik üzerindeki 1 birimlik artış, iş yaşam çatışması üzerinde 0,651 birimlik bir azalma meydana getirmektedir.

Ayrıca bulgularımız arasında bulunan çalışan annelerin işe dair öz yeterlilik düzeylerinin işten aile ve özel yaşama yñnelen çatışma üzerine etkisine ilişkin yapılan regresyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Çalışan annelerin işe dair ö zyeterliliklerinin işten aile ve özel yaşama yñnelen çatışma üzerinde negatif bir ilişki vardır. Yani çalışan annenin işe dair ö zyeterlilik üzerindeki 1 birimlik artış, işten aile ve özel yaşama yñnelen çatışma üzerinde 0,863 birimlik bir azalma meydana getirmektedir. Bu durumda işe dair ö zyeterlilik düzeyinin artması, işten aile ve özel yaşama yñnelen çatışmanın azalmasına yol açtığından yapılan çalışmalara bakıldığında yine Koç,Kızanlıklđı (2017) ‘de yaptıkları ‘İş- Aile, Aile- İş Çatışması İş Gören Performansı Arasındaki İlişki:Otel işletmelerinde bir uygulama’ araştırmasında değişkenler arasındaki ilişkiye ait korelasyon matrisine yer verilmiş elde edilen PearsonKorelasyon Katsayılarındanhareketle, aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması ile iş performansı algısı arasında negatif yñnde bir ilişki olduğu yñnünde bulgular oluşturulmuştur.Bu bulgudan hareketle aile-iş çatışması ve iş-aile çatışması arttıķa çalışanların iş performanslarının ya da çatışma azaldıkķa iş performanslarının arttığı bulguları saptanmıştır. Bu araştırma kişilerin çatışma yaşamaması onların performansında yeterlilikleri ile doğru orantılı şekilde oluştuğu belirtilmektedir buda yaptığımız araştırmanın korelasyon şekline uygunluk göstermektedir

Çalışan annelerin ebeveyn özyeterlilik düzeylerinin iş yaşam çatışması üzerine etkisine ilişkin yapılan regresyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Çalışan annelerin ebeveyn özyeterliliklerinin iş yaşam çatışması üzerinde negatif bir ilişki vardır. Yani çalışan annenin ebeveyn öz yeterlilik üzerindeki 1 birimlik artış, iş aile çatışması üzerinde 0,822 birimlik bir azalma meydana getirmektedir. Bu durumda ebeveyn özyeterlilik düzeyinin artması iş yaşam arasındaki çatışmanın azalmasına yol açtığından iş yaşam çatışması olumlu etkilemektedir.

Yapılan araştırmalara bakıldığında Özmete, Eker (2012) “İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme” adlı araştırmasında kadın çalışanların İşten eve geldiğinde çoğunlukla duygusal olarak tükenmiş olduğundan, ailesine zaman ayıramayan 1 çocuklu bireylerin oranı %22.7’iken, böyle düşünen ve 2 çocuk sahibi olan bireylerin oranı %36.1’e, 3 çocuklu bireylerin oranı ise %39.1’ olduğunu tespit etmiştir. Bu bulgulara göre, bireylerin iş yaşamındaki duygusal tükenmişlik durumunun aile yaşamına zaman ayırmalarına engel olduğunu çocuklu çalışan kadınların iş aile, aile iş çatışmasını daha çok yaşadıkları bu bulgular ile ebeveyn öz yeterliliğin çalışan annelerin iş yaşam çatışmasını etkilemekte olduğu ; araştırmadaki davranış yönetimine ilişkin değerlendirmeler çocuk sayısı açısından incelendiğinde; 3 çocuğu olanların yarısından fazlası evde kullanması gereken ve etkili olan davranış biçimlerinin işte ters etki yaratabildiğini düşünmektedirler. 1 çocuğu olan bireyler ile 2 çocuğu olan bireyler bu görüşe daha az katılmaktadırlar. Çocuk sayısına bağlı olarak ortaya çıkan ortalamalar arasındaki bu farklılığa 2 ve 3 çocuk sahibi bireylerin verdiği yanıtların neden olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, 2 çocuğu olan bireylerin evde işlerine fayda sağlayan problem çözme yöntemlerini işte uyguladıklarında yararlı olduğunu belirtirlerken, 1 çocuk sahibi olanlar ve 3 çocuğu olan bireylerde bu durum düşmektedir .Bu durumda ebeveyn öz yeterliliği yüksek olan çalışan kadınların iş yaşam çatışması düşük olduğu çıkarımı yapılabilmektedir.

Bir diğer araştırma Kahraman, Çelik (2017) “Akademisyenlerin İş Yükü Algıları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki” çalışmasında cinsiyet değişkeni açısından iş yükü, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması boyutlarında kadın ve erkek akademisyenler arasında farklılık tespit edilmemiştir. Aile yükü boyutunda ise kadın ve erkek akademisyenlerin görüşleri arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. Kadın akademisyenler erkek akademisyenlere göre daha çok aile yüküne sahip olduklarını düşünmektedir. Aile yükü boyutunda ise akademisyenlerin bakış açılarında anlamlı olarak farklılaşma görülmüştür. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için Tukey B analizi yapılmış; bir çocuğu olan akademisyenlerin hiç çocuğu olmayan ve iki ve daha fazla çocuğu olan

akademisyenlere göre daha fazla aile yükü hissettikleri bulgulanmıştır. Bu da araştırmamızın H6 hipotezi kabul edilir kılmaktadır.

Bir diğer bulgulardan biri olan çalışan annelerin işe dair öz yeterlilik düzeylerinin aileden özel yaşama ve özel yaşamdan aileye yönelen çatışma üzerine etkisine ilişkin yapılan regresyon analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur . Çalışan annelerin işe dair öz yeterliliklerinin aileden özel yaşama ve özel yaşamdan aileye yönelen çatışma üzerinde negatif bir ilişki var olduğu saptanmıştır.Yani çalışan annenin işe dair öz yeterlilik üzerindeki 1 birimlik artış, aileden özel yaşama ve özel yaşamdan aileye yönelen çatışması üzerinde 0,280 birimlik bir azalma meydana getirmektedir.Bu durumda işe dair öz yeterlilik düzeyinin artması, aileden özel yaşama ve özel yaşamdan aileye yönelen çatışmanın azalmasına yol açtığı bulgusudur.Literatüre bakıldığında; Polat(2018) Kadın Öğretmenlerde İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki ilişkinin incelenmesi araştırmasında “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” boyutları ile iş performansı arasında normal düzeyde ve anlamlı ilişkilendirme bulunmaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre; “İş -Yaşam Dengesi’nin “Yaşamı İhmal Etme” ve “Kendine Zaman Ayırmagibi alanları iş performansının anlamlı şekilde etkilenmekte olduğu görülmüştür.

İş yaşam dengesinin alt boyutları yapılan işin performansı, kişinin kendine zaman ayırması özelden işe, işten özel yaşama, aileden işe, işten aile yaşamına göre alanlarda iş yaşam dengesini etkilediği görülmektedir. Kişilerin öz yeterlilik düzeyleri ne kadar yüksek olursa iki araştırmada iş yaşam dengesinin o ölçüde kalitesinin artacağı, kişinin iş ve yaşam performansına etki edeceği görülmüştür.

Yapılan araştırmalarda varılan sonuçlara bakıldığında iş – yaşam çatışması kadınların iş hayatında aktif rol oynaması ile beraber kadınlarda bu çatışmanın fazla olduğu ebeveyn öz yeterlilik ile iş yaşam dengesinin etkileşiminin de olduğu bu etkileşimde erkek çalışanların da kadınlar kadar etkilendiğini belirten araştırmalar tespit edilmiştir. Çalışma hayatındaki bireylerin rol karmaşası yaşaması ve bu bağlamda çeşitli teorilerin oluşturulması söz konusudur.

Kişilerin rollerinin yeterince yerine getirmesi tespit edilen araştırmalarla İş-Yaşam Dengesini ve alt boyutlarını etkilemektedir. Bu araştırmalar araştırmanın amacına, örneklemine, yöntemine bağlı olarak farklılık da gösterebilmektedir. Fakat genel inceleme yapıldığında araştırmamızı destekleyecek bulgulara ulaşılmış ve araştırmamızın diğer araştırmalarla anlamlı bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir.

Yaptığımız araştırmanın daha farklı sonuçlara bakılabilmesi için araştırmanın çalışan anne ve çalışmayan annelerin yaşam doyumuna bakılabilir ve böylelikle araştırma geniş bakış açısı getirilebilir.

Araştırmanın örgütsel boyutunu düşünecek olursak bu araştırmanın iş yaşam çatışma boyutuna bakarak ebeveyn olmayan ve ebeveyn olmuş bireylerle bu çatışmanın etkilene bakılabilir. Böylelikle işverenlerin ebeveyn olarak yaşamlarını devam ettiren bireylerde çalışma şartlarında nelere öncelik verilmesi gerektiği hakkında geridönüşler sağlanabilir.

Araştırmaya kadın erkek öz yeterlilik düzeyleri ve bunun iş yaşam çatışmasına cinsiyet rolleri olarak ne gibi farklılıklar ortaya konulduğu çalışma konusu yapılabilmektedir.

Ebeveyn olmuş erkek ve kadınların ebeveyn olmayan erkek ve kadınlara göre çatışmanın boyutları araştırılabilir. Buna ek olarak iş yaşam çalışmasının diğer alt boyutlarına etkisine bakılabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bulguları incelendiğinde çalışan annelerin işe dair özyeterliliği, ebeveyn öz yeterliliği ve iş yaşam çatışması düzeylerine dair değerli bilgiler elde edilmiştir. Özetlenecek olursa çalışan annelerin iş öz yeterliliği, ebeveyn öz yeterliliği ve iş yaşam çatışmaları arasında anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre işe dair öz yeterlilik ile ebeveyn öz yeterliliği arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ebeveyn öz yeterliliği ve işe dair öz yeterliliğin ise iş yaşam çatışması üzerinde negatif bir etkisi olduğu saptanmıştır. Ancak ebeveyn öz yeterliliği düzeyinin işe dair öz yeterlilik düzeyine göre iş-yaşam çatışması üzerindeki olumsuz etkisi daha büyüktür. Buna göre ebeveyn öz yeterliliği yüksek bir çalışan annenin iş yaşam çatışması ile baş etmesinin daha kolay olacağı söylenebilir. Tüm sonuçlar değerlendirildiğinde her iki açıdanda öz yeterlilik düzeyinin yüksek olduğu bir çalışan annenin iş ve yaşam çatışması düşük iş yaşam dengesi yüksek sağladığı yorumu yapılabilir.

Araştırmanın başka bir önemli bulgusu ise iş yaşam çatışması ölçeği ile ilgilidir. Orijinali 6 boyut olan ölçekte iş yaşam çatışması “işten-aileye”, “aileden-işe”, işten-özel yaşama”, “özel yaşamdan-işe”, aileden-özel yaşama”, özel yaşamdan-aileye” olarak isimlendirilen boyutlarda ölçülmektedir. Ancak bu araştırmaya göre ölçek verileri 3 boyut altında toplanmış, yapılan faktör analizinde işten diğer alanlara doğru yaşanan çatışmada aile ve özel yaşama dair alanların birleştiği görülmüştür. Benzer şekilde diğer alanlardan işe doğru yaşanan çatışmada da aile ve özel yaşama dair soruların birleştiği ortaya çıkmıştır. Aileden özel yaşama ve özel yaşamdan aileye doğru olan çatışma alanları ise ayrışmamış bir arada üçüncü boyut olarak karşımıza çıkmıştır. Buna göre araştırma örneklemini oluşturan çalışan annelerin aile ve özel yaşam alanlarını birbirinden ayırmadığı görülmektedir. Bu durum çalışan annelerin özel ve aile yaşamını bir tuttuğu şeklinde yorumlanabilir. Gelecekteki çalışmalarda çalışan annelerin aile ve özel yaşam algılarına dair derinlemesine nitel bir araştırma yapılmasıyla bu durumunun nedeninin ne olduğuna dair daha açık bilgi sağlanabilir. Kültürel faktörlerin ne kadar etkili olduğu, annelerin özel yaşam alanlarının var olup olmadığı gibi soruların yanıtlanması aydınlatıcı olacaktır.

İş yaşam çatışmasının bireysel ve toplumsal sorunlara yol açması bakımından bu kavramın çalışılması önem taşımaktadır. İş yaşam çatışmasının yoğun strese neden olduğu ve strese bağlı fiziksel, duygusal ve davranışsal problemlere neden olabileceği bilinmektedir. İş-yaşam çatışması sinirlilik, gerginlik vb. duygu durumları ve tükenmişlik hissi, öfke patlamaları, yaptığı işten ve yaşamdan zevk almama, performans düşüşü şeklinde kendini göstermektedir. Kadınların iş-yaşamında yer almasının toplumsal açıdan önemi değerlendirildiğinde çalışmada çalışan annelerin iş yaşam çatışmasının azaltılmasının yollarına dair bilgi edinilmesi önem taşımaktadır. Geleneksel rollerin özellikle anneler üzerinde daha yüksek düzeyde bir iş-yaşam çatışmasına neden olabileceği düşünülmüş ve bu baskı azaltılarak daha mutlu ve verimli çalışmalarına katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Çalışmada işe dair öz yeterliliğin iş yaşam çatışmasının azaltılması üzerinde olumlu etkisinin saptanması önem taşımaktadır; çünkü bu yapının değişken olduğu ve eğitimle yükseltilebildiği yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır. Buna göre iş yaşam çatışmasının yüksek olduğu çalışanlara, özellikle iş yaşam çatışması yüksek olabilecek örgüt ve sektörlerde öz yeterlilik eğitimlerinin verilip çalışanların öz yeterliliğini destekleyecek liderlik davranışlarının sergilenmesi önemlidir. İş yaşamındaki hata odaklı ve örgüt içi rekabete dayalı iklim yerine öz yeterliliği yeşertecek, güçlü yönler odaklı bir yaklaşımın benimsenmesi performansı etkileyen pek çok başka değişkeni olumlu etkilediği gibi çalışanların iş yaşam çatışmasıyla baş etmesine destek olarak daha verimli ve mutlu çalışmalarını sağlayacaktır. İş yaşamında olduğu gibi okullarda da güçlü yönleri vurgulayan ve çocukların öz yeterliliğini arttıracak bir yaklaşım küçük yaşlardan itibaren becerilerine inanan ve stresle daha iyi mücadele edebilen bireylerin yetişmesine katkı sağlayabilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara bağlı olarak okullarda çalışan anneler ile ilgili yaşadıkları sorunlar, ebeveyn olma becerilerinin nasıl geliştirmeleri gerektiği ve iş hayatlarında özel hayatlarında ve aile hayatlarında yaşadıkları çatışmaları çocuklarına ne kadar en aza indirebilecekleri ve bu konuda nasıl destek almaları gerektiği hakkında brifingler, seminerler verilebilir.

İş yaşam çatışmasının azalmasını sağlayan bir başka değişken ise annelerin algıladığı ebeveyn öz yeterliliğidir. Özellikle toplulukçu ve ataerkil kültürlerde anneliğin sorgulanması ve eleştirilmesinin sık yaşanan bir olay olduğu söylenebilir. Bu gibi tavırların ebeveyn öz yeterliliğini olumsuz etkileyebileceği konusunda farkındalık yaratılması, kadınların öz yeterlilik düzeyinin olabildiğince yüksek olmasının desteklenmesi gibi önlemlerle çalışan annelerin iş yaşam dengesine katkı sağlanabilir. Ayrıca iş yaşam dengesine daha fazla etki eden değişken ebeveyn öz yeterliliği olduğundan yöneticiler bu konu ile ilgili bilgilendirilip iş yerinde sosyal aktiviteler ile ebeveynlik duygularını pekiştiren çalışma ortamları oluşturabilir. Ebeveyn öz yeterlilik düzeyinin desteklenmesi için neler yapılabileceği konusunda derinlemesine mülakat ya da odak grup gibi nitel tekniklerle annelerden geri bildirimler bu önlemlerle ilgili daha detaylı bilgi verecektir.

İşverenler bu bağlamda çalışanlarına çatışmanın yaşanmamasına yönelik gerekli birimleri görevlendirerek, buna dair politikalar ve var olan teorileri inceleyerek kendi bünyelerine empoze edebileceklerdir.

Kadınların iş yaşamına girmelerinde önemli engel olarak görünen cinsiyetçi bakış açısının getirdiği çocuk bakım sorunu için iş yaşamında ebeveyn rollerini destekleyecek çocuk bakıcıları, kreş ve yuvalar diğer türlü organizasyonlar çalışan annelerin iş yaşam çatışmalarını aza indirgeyerek çalışan anneleri iş hayatlarına daha motive edecek ve örgütsel bağlılığını arttıracaktır.

KAYNAKÇA

Aycan, Z. Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Bandura, A. (1977). Self-efficacy:Toward a UnifyingTheory of BehavioralChange, *PsychologicalReview*, 84(2), s.191–215.

Bandura A. (1977) Self-Efficacy: Toward a UnifyingTheory of BehavioralChange, *Psychological*, 84: 191-215.

Bandura, Albert (1997), SelfEfficacy: TheExercise of Control. 1st edition. Newyork: WorthPublishers.

Bandura, A. (1982). Self-Efficacy. Mechanism _n Human Agency. *AmericanPsychologist*, 37(2), pp. 122-147.

Bandura, A ve Cervone, (1983). D Self EvaluativeAnd Self EfficacyMechanism GoverningTheMotivationalEffects Of GoalSystems. *Journal Of Personality andsocialPsychology*, 45, pp.1017-1028.

Bandura, A. (1994). Self-Efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia Of Human HumanBehavior*. New York: AcademicPress. Vol. 4, Pp. 71-81.

Basım, N.Korkmazyürek, H. Tokat, O. (2008). Çalışanların Öz yeterlilik Algılamasının Yenilikçilik ve Risk Alma Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19: 101-119.

Berberoğlu, Necat (1998). Çalışma Ekonomisi, *BirlikYayıncılık*, Eskisehir.

Bilgenoğlu A. A. (2009), TheModerating Role of Social Problem SolvingSkills on WorkFamily- personal Life ConflictandPsychologicalWell-beingRelationship,*Yayımlanmamış Yüksek LisansTezi*, Koç Üniversitesi: İstanbul.

Bhola, S.S. (2006). A Study of Quality of Work Life in Casting and Machine Shop Industry in Kolhapur. *Finance India*, 20 (1), s: 202-208

Bumpass, L.L.(1990).“What'shappeningtothefamily? Interactionsbetweendemographicandinstitutionalchange”,*Demography*, 27 (4): 483-498.

Büşra Nebioğulları(2019) ‘Çalışan/çalışmayan Annelerin Ebeveyn Öz yeterlilik Algıları İle 11-13 Yaş Çocuklarının Algıladığı Anne Tutumu ve Benlik Algısı Arasındaki İlişki’ Tez Çalışması

Carlson, Buskist, W.; Martin, G. N.Psychology: *TheScience Of Behaviour* ,England, 2000, pp. 486.

Chan, K.W. ve Wyatt, T.A. (2007). Quality of Work Life: A Study of Employees in Shanghai, China, *Asia Pacific Business Review*, 13(4), s: 501- 517.

Chapman, F. (1987), “Executiveguilt: Who’sstakingcare of thechildren?”, *Fortune*, February16, 30-37

Cherns, A. (1975) “Perspectives on theQuality of Working Life” *Journal of OccupationalPsychology*, 48(3):155-167

Coleman, P. K. (1998). Maternalself-efficacybeliefs as predictors of parentingcompetenceandtoddlerseotional,social,andcognitivedevelopment. *Unpublisheddoctoraldissertation, theEberlyCollege of ArtsandSciences*. West Virginia University, Morgantown

Çiftçi, B. (2003). *İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Semineri*, www.tisk.org.tr.

Çoban, Ö. (2010). Paylaşım Olgusunda Meydana Gelen Değişiklikler ve Günümüz Sosyal ve İş Yaşamına İz düşümleri .*Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 28*.

Çolak, Ö. F. (2003). *Sanayileşme ve Kadın İşgücü, İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu*, yayın no. 242, TİSK. Muğla.

Davis, K. (1984). *İşletmede İnsan Davranışı*. Kemal Tosun, Tomris Somay, Fulya Akar, Can Baysal, Öner Sadullah, Semra Yalçın (Çev.). İstanbul: İ.Ü. yayın no:3028, İşletme Fakültesi yayın no:136, İşletme İktisadı Enstitüsü, Yayın No:57.

De Montigny, F., Lacharite, C. (2005). Nursingtheoryandconceptdevelopmentoranalysis perceivedparentalefficacy: *Conceptanalysis. Journal of Advanced Nursing*,49(4), 387-396.

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., &Griffin, S. (1985). The satisfaction with Life Scale. *Journal of PersonalityAssessment*, 49, 71–75.

Eaton, M. J., ve Dembo, M. H. (1997). Differences _n TheMotivationalBeliefs Of AsianAmericanAndNon-AsianStudents. *Journal of EducationalPsychology*,3, pp.433- 440

Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Çalışma. (Doktora tezi)*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eren, E. (1993). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Erdut, Zeki, (2000). “Avrupa Birliği’nde Çalışan Kadınların Hakları”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, TÜHİS Yayın No: 38, Ankara

Eyüboğlu, İ. Z. (1999). Osmanlıdan Cumhuriyet'e Türk Kadını. İstanbul: Pencere Yayınları.

İMAMOĞLU, E. Olcay (1994), ‘ ‘A Model, of GenderRelations in theTurkishFamily, BogaziçiJournal, Vol.8, no:1-2, p. 165-176

Doğan, Bozkurt, Demirbaş (2017) .*Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*.The Journal of International SocialResearch Cilt: 10 Sayı: 53 Yıl:2017 Volume: 10

Issue:53 www.sosyalarastirmalar.com Issn:1307-958 .doi:/10.17719/jisr.20175334160

Frone, M.R. Russell, M.&Cooper, M.L. (1992).“*Ancedentsandoutcomes of workfamilyconflict: Testing a model of thework- familyinterface*”, *Journal of AppliedPsychology*, 77,65-78.

Frone, M.R. (2000), “*Work-familyconflictandemployeepsychiatricdisorders: Thenationalcomorbiditysurvey*”, *Journal of AppliedPsychology*, 85, 888- 895.)

Greenhaus, J.H.&Beutell, N.J. (1985), “*Sources of conflictbetweenworkandfamilyroles*”, *Academy of Management Review*, 10,76-88

Greenhaus, J.H. COLLINS, K.M. andSHAW J. D. (2003), *TheRelationBetweenWork-FamilyBalanceand Quality of Life*, *Journal of VocationalBehavior*, Vol:63, 510-531

Guest, D. E. (2002). Perspectives on thestudy of work-lifebalance. *SocialScience Information*, 41, 255–279.

Guimond, A., Moore, H., Aier, D., Maxon, E.& Diken, I.H. (2005) *Parental self-efficacyinstrmentforchildrenwithdisabilities (PSICD)*. Unpublishedscale.ArizonaStateUniversity, Phoenix, AZ, USA.

Hassall, R. Rose J. ve McDonald, J. (2005). Parentingstress in mothers of childrenwith an intellectualdisability: theeffects of parentalcognitions in relationtochildcharacteristicsandfamilysupport. *Journal of IntellectualDisabilityResearch*, 49(6), 405-418.

Henne, D. & Locke, E. A. (1985). Jobdissatisfaction: whataretheconsequences? *International Journal of Psychology*, 20(2), 221-240.

Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theoryrelating self andaffect. *PsychologicalReview*, Vol 94(3), pp. 319-340

Hill, E.J., Ferris, M. andMartinson, V. (2003). Does it matterwhereyouwork? A comparison of how threeworkvenues (traditionaloffice, virtualoffice, andhomeoffice)

influenceaspects of workandpersonal/family life. *Journal of VocationalBehavior*, 63, 220–241.

Igodan. O.C.&Newcomb, L. H. (1986), “Areyouexperiencingburnout?”, *Journal of Extension*, 24 (1), 4-7.

İlkkaracan, İ. (1999). *Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı, 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları, Numune Matbaası

J. Quick, D. Nelson, ve J. Hurrell,(1997). PreventiveStressManagement in Organizations,*AmericanPsychologicalAssociation*, Washington D.C. s. 67.

Kahraman, Çelik (2017). *Akademisyenlerin İş Yükü Algıları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki* Tez Çalışması

Kapız, S. Ö. (2002) İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 141.

Karasar, N. (2007). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (17. Basım ed.). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karataş, C. (2009). *Çok Amaçlı Toplum Merkezleri'nin Güneydoğulu Kadınlar Üzerindeki Sosyal ve Ekonomik Etkileri*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dönem Projesi. Ankara

Kauchak, P. D., Eggen, P. D. (1998). *Learning andteaching: Researched-Basedmethods*. 6 Edition.Boston: Allyn& Bacon.

Keser, A.(2005).İş doyumu ve yaşam doyumu ilişkisi: Otomotiv sektöründe bir uygulama. *Çalışma ve Toplum* 2005; 4: 77-96

Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 213.

Koç, Kızanklı.(2017) *İş aile ve Aile İş Yaşamı Çatışması İle İş gören Performansı Arasındaki İlişki: Otel İşletmelerinde Bir Uygulama Tez Çalışması*

Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., and Lee, D.J. (2010). Ethicsinstitutionalization, quality of work life, andemployeejob-relatedoutcomes: A survey of humanresourcemanagers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63(1), s: 20-26.

Korkmaz, İ. (2002). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. Ankara: Pegem Yayıncılık

Kossek, Ellen Ernst; CynthiaOzeki; (1998), “WorkFamilyConflict, PoliciesandtheJob Life SatisfactionRelationship AreviewandDirectionsforOrganizationalBehaviour –Human ResourcesResearch”, *Journal of AppliedPsychology* ,83 (2), s139-148

Luthans, Fred. 2002. “Positive OrganizationalBehavior: DevelopingandManagingPsychologicalStrengths.”Academyof Management Executive. 16:57-72.

Martel, J.P, Dupuis, G. (2006). Quality of work life: theoreticalandmethodologicalproblemsandpresentation of a new model andmeasuringinstrument. *SocIndicRes.*, 77, s: 333-368.

McCormick, M. J., Tanguma, J., &López-Forment, A. S. (2002). Extending self-efficacytheorytoleadership: A reviewandempirical test. *Journal of LeadershipEducation*, 1(2), 34-49.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., &McMurrian, R. (1996). Development andvalidation of work–familyconflictandfamily–workconflictscales. *Journal ofappliedpsychology*, 81(4), 400. <http://www.tuik.gov.tr/> Türkiye İstatistik Kurumu

Norman,P.(1995).PredictingHealthBehaviour:
ResearchandPracticewithSocialCognitionModels. Buckingham: Open UniversityPress.

O’driscoll, M.P., Ilgen D.R andHildreth, R., (1992). Time devotedtojobandoff-
jobactivities, interroleconflict, andaffectiveexperiences.*Journal of AppliedPsychology*,
77,272-279.

Öcel, H. (Ekim 2002). Takım Sporü Yapan Oyuncularda Kolektif Yeterlilik ÖzYeterlilik
_le Basarı Algı Ve Beklentileri, *HacattepeÜniversitesi SosyalBilimler Enstitüsü psikoloji*
Anabilim dalı YayınlanmamışYüksek Lisans Tezi, Ankara.

Özmete, Eker(2012).*İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde*
Bir Değerlendirme Tez Çalışması

Perrewe, P.L., Hochwarter, W.A., &Kiewitz, C. (1999), “Valueattainment: An
explanation of thenegativeeffects of workfamilyconflict on joband life satidfaction”,
Journal of occupationalHealthPsychology, 4, 318-326)

Picher, F. (2008). *Determinants of Work Life Balance: Shortcoming in*
theContemporaryMeasurement of WLB in LargeScaleSurveys, Humanities,
SocialSciencesandLaw.

Pinder,C.C. (1998).*Workmotivation in organizationalbehavior*. New Jersey: Hall, Inc

Poduval, J.,&Poduval, M. (2009). Workingmothers: How muchworking, how
muchmothers, andwhere is thewomanhood? *Mens Sana Monographs*, 7(1), 63–79. doi:
10.4103/0973- 1229.41799

Polat(2018). *Kadın Öğretmenlerde İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki*
İlişkinin İncelenmesi Tez Çalışması

Pungello, E.P (1999). *A prospective study of why and how working women choose in fantchildcare*. Yayınlanmamış doktora tezi, University of North Carolina at Chapel Hill.

Randall J. Olsen (1994), "Fertility and the Size of the U. S. Labor Force", *Journal of Economic Literature*, Vol. 32, No. 1, pp. 60-100

Rothbard, N. P. and Dumas, T. (2006). *Research perspectives: managing the work-home interface. Work- life balance. A psychological perspective*. (Edited by F. Jones, R. J. Burke, and M. Westman). Hove and New York: Psychology Press. (ss. 70–89).

Rothbard, N. P. and Dumas, T. (2006). *Research perspectives: managing the work-home interface. Work- life balance. A psychological perspective*. (Edited by F. Jones, R. J. Burke, and M. Westman). Hove and New York: Psychology Press. (ss. 70–89).

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1995). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi

Sarker, S., Xiao, X., Sarker, S. and Ahuja, M. (2012). Managing Employees Use of Mobile Technologies to Minimize Work Life Balance Impacts. *MIS Quarterly Executive*

Haidt, J., & Robin, J. (1999). Control and efficacy as interdisciplinary bridges. *Review of General Psychology* 3, 317-337.

Schulze, N. (1998) Yaşam kalitesini yükselten temel unsur olarak işin insanıllaştırılması, 6. Ergonomi A new measure of quality of work life (QWL) based on needs satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), s: 241-302.

Schunk, D. H. (2011). *Learning theories: An educational perspective*. 6 Edition. Boston: Pearson Education, Inc.

Schwarzer, R., Fuchs R. "Self efficacy and Health Behaviours, To appear in: Conner
<http://userpage.fu-berlin.de/gesund/publicat/conner9.htm>. Erişim Tarihi: 18. 05. 2019.

Schwarzer, R. ve Fuchs, R. (2005) Self Efficacy and Health Behaviours, Conner, M. Ve Norman, P. (editors), Predicting Health Behavior. Research and Practice With Social Cognition Models, Buckingham Open University Press, Buckingham.

Shin, D. C., and Johnson, D. M. (1978). A vowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492

Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel P., Lee D., 2001, A new measure of quality of work life (QWL) based on needs satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241–302.

Sönmezer, M. G. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler İle Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik Veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi* (Yayımlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Stadjkovic, A and D, Luthans. (1998). F “Social Cognitive Theory and Self Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches”, *Organizational Dynamics*, Vol. 26(4), pp. 62-74-76

Taşbaş, K. (2010). *Emniyet Teşkilatında Çalışan Kadın Polislerin İş ve Yaşam Koşullarının Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taymaz, Erol (1997) Esnek Üretime Dayalı Bir Rekabet Stratejisi Gelistirilebilir mi? Türkiye’de Fason Üretim Petrol-İş 95-96 Yıllığı, Ankara: Petrol-İş Sendikası Yayını

Tekke, Mustafa ve Ahmad, Nik: Rediscovering Rogers’s Self Theory and Personality, *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 2015, C. 4, No. 3, ss. 28-36

Weaver, C. M., Shaw, D. S., Dishion, T. J., & Wilson, M. N. (2008). Parenting self-efficacy and problem behavior in children at high risk for early conduct problems:

The mediating role of maternal depression. *Infant Behavior and Development*, doi:10.1016/j.infbeh.2008.07.006 (in press).

Wood, R. ve A. Bandura, (1989). Social Cognitive Theory Of Organizational Management, *Academy Of Management Review*, V.14, Sayı:3, pp. 361-384.

Teti, D. M. ve Gelfand, D. M. (1991). Behavioral competence among mothers of infants in the first year: The mediational role of maternal self-efficacy. *Child Development*, 62, 918-929.

TÜİK, *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri*, 2018

Uygur, Sakine (1999) *Kadın Ösçiler Ve Sorunları* TÖSK Eğitim Yayınları. Ankara.

Weaver, C. M., Shaw, D. S. Dishion, T. J. ve Wilson, M.N. (2008). Parenting self efficacy and problem behavior in children at high risk for early conduct problems: The mediating role of maternal depression. *Infant Behavior and Development*, doi:10.1016/j.infbeh.2008.07.006.

Véronique Genre , Ramón Gómez Salvador and Ana Lamo (2010), “European women: why do(n’t) they work? “, *Applied Economics*, 42:12

Zedeck, S. and Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240–251.

Zimmerman, J. Barry: Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn, *Contemporary Educational Psychology Journal*, 2000, No. 25, ss. 82-91

EKLER

Ek-1. Uygulamada Kullanılan Ölçeklerin Yönergesi

Değerli Katılımcı,

Aşağıdaki anket formu İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Genel Psikoloji Yüksek Lisans Programı'nda Buket Çırak tarafından gerçekleştirilmekte olan bir tez çalışması için hazırlanmıştır. Bu çalışma çalışan annelerin duygu ve düşüncelerini belirlemek amacıyla yapılmaktadır. Anketin hiçbir aşamasında sizden kimlik bilgisi istenmeyecektir. Sonuçları araştırma amacına yönelik olarak incelenecektir. Katkılarınız araştırma için çok önemlidir. Bu nedenle lütfen anket sorularını içtenlikle ve dürüstçe cevaplayınız.

Araştırma soruları 4 bölüme ayrılmıştır. Soruların tamamını cevaplamanız yaklaşık 15 dakikanızı alacaktır. Araştırmanın sonuçlarıyla ilgili bilgi almak isterseniz buket.crak@gmail.com mail adresi ile iletişim kurabilirsiniz.

Şimdiden değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Ek-2. İşe Dair Özyeterlilik Ölçeği

Lütfen aşağıdaki cümlelerde tarif edilen özelliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu aşağıdaki ölçeği kullanarak belirtiniz.

1	2	3	4	5	6
Kesinlikle Katılmıyorum					Kesinlikle Katılıyorum

Uzun süreli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
Yöneticilerin bulunduğu toplantılarda iş birimimi temsil ederken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
Örgütün stratejisi hakkındaki tartışmalara katılma konusunda kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
İş birimimde hedefler/amaçlar belirlemesine destek olurken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
Kurum dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6
Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6

Ek-3. Ebeveyn Öz yeterliliği Ölçeği

Lütfen aşağıdaki cümlelerde tarif edilen özelliklerin sizde ne ölçüde bulunduğunu aşağıdaki ölçeği kullanarak belirtiniz.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikle Katılmıyorum						Kesinlikle Katılıyorum

İhtiyacım olduğu zaman, çocuğumun sorununu daha iyi anlamak için gerekli olan bilgilere ulaşırım.	1	2	3	4	5	6	7
Çocuğum ev dışında (alışverişte, lokantada, ev gezmelerinde vb.) gösterdiği davranış problemleriyle baş edebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
Çocuğum benimle iletişim kurmaya çalıştığında, çocuğumun ne istediğini ve neye gereksinim duyduğunu anlayamıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
Çocuğumun başarılı olmasına yardımcı olma konusunda yeterliyim.	1	2	3	4	5	6	7
Çocuğum sorun yaşadığı zaman, onun için yapabileceklerim sınırlıdır.	1	2	3	4	5	6	7
Çocuğumun günlük yaşamına ilişkin kararları çoğu zaman alabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
Çeşitli sosyal ortamlarda (ev ziyaretleri, oyun alanları vb.) çocuğumun diğer çocuklarla ve yetişkinlerle iletişim kurmasına yardımcı olabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
Çocuğumun sorunun ne olduğunu bazen anlamıyorum.	1	2	3	4	5	6	7
Çoğu zaman iyi bir ebeveyn (anne/baba) olduğuma inanıyorum	1	2	3	4	5	6	7
Çocuğumun günlük yaşam becerilerini gelişmesine yardımcı olacak farklı stratejiler (yollar) bulabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
Çocuğumun aldığı terapinin/ eğitimin amaç ve işlevini genellikle bilirim. (örneğin: çocuğumun aldığı terapi/ eğitim niçin uygulanmaktadır ve neden önemlidir?)	1	2	3	4	5	6	7
Çocuğumun güçlü yönleri ve gereksinimleri hakkında çocuğumun terapisti veya öğretmeni ile konuşabilecek derecede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5	6	7

Çocuğumun daha iyi iletişim kurması için onu cesaretlendirecek çeşitli yollar kullanabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
Çocuğumun okulda başarılı olabilmesi için gerekli bilgilere ve kaynaklara ulaşabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
Çocuğumun eğitim durumuna ilişkin toplantılar yapıldığı zaman bu toplantılardaki konuları anlayabilirim ve görüş alışverişinde bulunabilirim	1	2	3	4	5	6	7
Çocuğum için uygun olangereksinim duyduğu eğitimi/terapiyi araştırıp bulabilirim	1	2	3	4	5	6	7
Gerektiğinde çocuğumun terapisti veya öğretmenini ile kaygılarımı paylaşabilirim.	1	2	3	4	5	6	7

Ek-4. İş Yaşam Çatışması Ölçeği

Aşağıdaki soruların bir kısmı kişni işiyle,bir kısmı ailesiyle,bir kısmı ise kendisiyle ilgili bazı faaliyetleri göz önüne alarak cevaplandırılmalıdır.Kişinin kendisi için yaptığı faaliyetlerle ilgili soruları cevaplariken aşağıdaki faaliyetleri ve benzerlerini düşünerek değerlendirme yapınız.

- Hobilerle uğraşmak
- Spor yapmak
- Kitap okumak
- Hiç bir şey yapmadan dinlenmek
- Düzenli sağlık kontrolüne gitmek
- Arkadaşlarla bir araya gelmek
- Maça gitmek
- Cilt bakımı yaptırmak

Her madde için aşağıdaki beş basamaklı ölçeği kullanarak size uygun olan cevaba karşılık gelen rakamı işaretleyiniz.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum				Kesinlikle Katılıyorum

İşime ayırmam gereken zaman aileme sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
İşime ayırmam gereken zaman kendim için bir şeyler yapmama engel oluyor.	1	2	3	4	5
Evde yapmak istediklerimi, işimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı bir kenara itmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
Kendim için yapmak istediklerimi, işimle ilgili sorumluluklarımdan dolayı bir kenara itmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
İşimle ilgili konu yüzünden üzerimde hissettiğim baskı kendimle ilgili kendimle ilgili ihtiyaç ve isteklerimi yerine getirmeme engel oluyor	1	2	3	4	5
İşimin gerekleri, ev ve aile hayatıma engel oluyor	1	2	3	4	5
İşimin gerekleri kendim için bir şeyler yapmama engel oluyor.	1	2	3	4	5
İşimle ilgili görevlerden dolayı aile planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum	1	2	3	4	5
İşim yüzünden kendimle ilgili ihtiyaç ve isteklerime dair planlarımı değiştirmek	1	2	3	4	5

zorunda kalıyorum.					
İşim yüzünden kendime zaman ayıramıyorum.	1	2	3	4	5
Ailemin talep ve beklentileri, benim işimle ilgili faaliyetler yapmama engel oluyor.	1	2	3	4	5
Ailemin talep ve beklentileri kendim için bir şeyler yapmama engel oluyor.	1	2	3	4	5
Evdeki işlerime zaman ayırmak için işimle ilgili şeyleri bir kenara itmek durumunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
Evdeki işlerime zaman ayırabilmek için kendimle ilgili şeyleri bir kenara itmek zorunda kalıyorum	1	2	3	4	5
İşte yapmak istediklerimi, aileme ilgili sorumluluklardan dolayı yetiştiremiyorum	1	2	3	4	5
Kendimle ilgili/kendim için yapmak istediklerimi, ailemle ilgili sorumluluklardan dolayı yetiştiremiyorum.	1	2	3	4	5
İşimle ilgili konular yüzünden üzerimde hissettiğim baskı, ailevi sorumluluklarımı yerine getirebilmeme engel oluyor.	1	2	3	4	5
Ev hayatım,işimle ilgili sorumlulukları (örneğin; işe zamanında gelmek, günlük işlerimi yapmak, fazla mesaiye kalmak) yerine getirmeme engel oluyor.	1	2	3	4	5
Ev hayatım ,kendimle ilgili ihtiyaç ve isteklerimi yerine getirmemi engelliyor.	1	2	3	4	5
Aile ilgili konular yüzünden üzerimde hissettiğim baskı, işimle ilgili sorumluluklarımı yerine getirebilmemi engelliyor.	1	2	3	4	5
Aile ile ilgili sorumluluklar yüzünden hissettiğim baskı, kendi ihtiyaç ve isteklerimi yerine getirmemi engelliyor.	1	2	3	4	5
Ailem için harcadığım zaman, kendim için zaman ayırmama engel oluyor	1	2	3	4	5
Kendim için yaptığım şeyler, işimle ilgili aldığım sorumlulukları (örneğin; işe zamanında gelmek, günlük işlerimi yapmak, fazla mesaiye kalmak) yerine getirmeme engel oluyor.	1	2	3	4	5
Kendim için yaptığım şeyler yüzünden aile planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
Kendime ayırdığım zaman yüzünden işimle ilgili şeyleri bir kenara itmek durumunda kalıyorum.	1	2	3	4	5
Kendime ayırdığım zaman, aile	1	2	3	4	5

sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.					
--	--	--	--	--	--



Ek-6. Kişisel Bilgi Formu

1. Yaşınız.....

2. Cinsiyetiniz Erkek Kadın

3.Eğitim durumunuz

Okur – Yazar	Ön lisans/Yüksekokul Mezunu
İlkokul Mezunu	Lisans Mezunu
Ortaokul Mezunu	Lisansüstü Mezunu (Yüksek lisans, Doktora)
Lise Mezunu	

4. Çalışma durumunuz

Hiç çalışmadım	Geçmişte çalıştım ama şu an çalışmıyorum
Devlet kurumunda çalışıyorum	Özel sektörde çalışıyorum
Kendi işimi yönetiyorum	Emekliyim
Diğer (Açıklayınız.)	

5. Ailenizin aylık toplam geliri

0- 1.500 TL
1.600- 3.000TL
3.100- 5.000TL
5.100- 10.000TL
10.100- 15.000TL
15.000 üzeri

6. Medeni Durumunuz:

Evli Boşanmış Diğer (Açıklayınız.)

7. Evli iseniz süresini belirtiniz.Yıl: Ay:

8. Evli iseniz eşinizin eğitim durumu

Okur – Yazar	Ön lisans/Yüksekokul Mezunu
İlkokul Mezunu	Lisans Mezunu
Ortaokul Mezunu	Lisansüstü Mezunu (Yüksek lisans, Doktora)
Lise Mezunu	

9. Evli iseniz eşinizin çalışma durumu

Hiç çalışmadım	Geçmişte çalıştım ama şu an çalışmıyorum
Devlet kurumunda çalışıyorum	Özel sektörde çalışıyorum
Kendi işimi yönetiyorum	Emekliyim
Diğer (Açıklayınız.)	

10. Ailenizde bakmakla yükümlü olduğunuz çocuk sayısı:.....

11. Çocuğunuzun yaşı:

I. çocuk II. çocuk..... III .çocuk.....

12. Size göre aile türlerinde hangisine girmektedir?

Çekirdek aile

Geniş aile

13. Çocuğunuzun bakımını kim üstleniyor? Her çocuk için ayrı ayrı belirtiniz.

I: Çocuk:

Ben bakıyorum.

Aile üyeleri/babası bakıyor.

Bakıcı bakıyor.

Kreş/Okul

Kendi işini yönetiyor.

Diğer (Belirtiniz.)

II: Çocuk:

Ben bakıyorum.

Aile üyeleri/babası bakıyor.

Bakıcı bakıyor.

Kreş/Okul

Kendi işini yönetiyor.

Diğer (Belirtiniz.)

III: Çocuk:

Ben bakıyorum.

Aile üyeleri/babası bakıyor.

Bakıcı bakıyor.

Kreş/Okul

Kendi işini yönetiyor.

Diğer (Belirtiniz.)

13. Çocuğunuzun/çocuklarınızın bakım sorumluluğunu ne düzeyde üzerinizde hissediyorsunuz?

1	2	3	4	5
Çok az				Tamamen

14. Çalışıyorsanız çocuğunuzun/çocuklarınızın bakımında iş yerinizin desteğini (izin alabilmek, esnek çalışma, maddi destek vb.) ne düzeyde aldığınızı düşünüyorsunuz?

1	2	3	4	5
Çok az				Tamamen

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER:

ADI VE SOYADI: Buket ÇIRAK

DOĞUM YERİ VE TARİHİ: Bulanık /15.04.1986

MEDENİ HALİ: Bekar

E-MAİL:buket.crak@gmail.com

ADRES: Bakırköy/İstanbul

TELEFON(CEP):0532 437 99 52

EĞİTİM DURUMU:

2009 Doğu Akdeniz Üniversitesi/Okul Öncesi Öğretmenliği

2019 Arel Üniversitesi/ Psikoloji

İŞ TECRÜBESİ:

Milli Eğitim Bakanlığı