

T.C.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

**ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ-YAŞAM VE İŞ-AİLE YAŞAM
DENGESİNİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ: KADIN
AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

**Selin UMUTLU
1540225006**

DOKTORA TEZİ

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK**

ISPARTA – 2020

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



DOKTORA TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Adı Soyadı			
Anabilim Dalı			
Tez Başlığı			
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)			
Süleyman Demirel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Doktora Tez Savunma Sınavında Jürimiz/....../.... tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Doktora tezi için; ☐ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU² ile aşağıdaki kararı almıştır. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır. ☐ Öğrenci tez savunma sınavına KATILMAMIŞTIR.			
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	Kabul/Ret	İmza
Danışman		☐ Kabul ☐ Düzeltme ☐ Ret	
Jüri Üyesi		☐ Kabul ☐ Düzeltme ☐ Ret	
Jüri Üyesi		☐ Kabul ☐ Düzeltme ☐ Ret	
Jüri Üyesi		☐ Kabul ☐ Düzeltme ☐ Ret	
Jüri Üyesi		☐ Kabul ☐ Düzeltme ☐ Ret	

¹ Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

² OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³ DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

⁴ Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.

Bu form bilgisayar ortamında doldurulacaktır.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM VE ÖĞRETİM YÖNERGESİ Madde 46-(9) Tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir. (10) Düzeltme kararının verilmesi halinde, tezin düzeltilmesi için öğrenciye en fazla altı ay süre tanınır. Öğrenci, danışman önerisi, ilgili EABD kurulunun teklifi ve EYK kararı ile belirlenen düzeltme sınavı tarihinde aynı jüri önünde tezini yeniden savunur. (11) Düzeltme kararı sonunda belirtilen süre içerisinde tez savunma sınavına katılmayan veya tez savunma sınavı sonunda tezi reddedilen öğrencinin enstitü ile ilişkisi kesilir.



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Doktora tezi olarak sunduğum “**Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Dengesinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama**” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’ da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

Selin UMUTLU

30.11.2020

(UMUTLU, Selin, *Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Dengesinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama*, Doktora Tezi, Isparta, 2020)

ÖZET

İş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi, bireyin iş yaşam ile özel yaşam taleplerinin ve iş yaşam ile aile yaşam taleplerinin dengede olma durumu olarak ifade edilebilmektedir. İş-aile ve iş-yaşam arasındaki uyumu sağlama konusu araştırmacılar tarafından dikkate alınmakta ve buna dair yapılan çalışmalar gün geçtikçe daha da ivme kazanmaktadır. İş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin sağlanması birey, toplum ve örgüt açısından büyük önem arz etmektedir. Yaşam alanları arasında denge kuramayan, bir alana daha fazla vakit ayırınca diğer alandan ödün vermek zorunda kalan çalışan kadınlar bu uyumsuzluk ile zamanla tükenebilmektedir. Bu durumun giderilmesine dair dünyada birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de aile dostu örgüt uygulamaları yer almakta, iş-yaşam ve iş-aile yaşam alanlarını uyumlaştırmak adına birçok politika uygulanmaktadır.

Bu çalışmada iş yaşamı ile özel yaşam ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlarken zorlandıkları, alanlarası sınırlar koyamayan ve uyum aşamasında tükendikleri düşünülen akademisyen kadınlara yönelik araştırma yapılmıştır. Süleyman Demirel Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi’nin tüm birimlerinde çalışan kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi kurmalarının tükenmişlik üzerine etkisini belirlemek amacıyla anket çalışması yapılmış ve ikinci nesil veri analiz tekniği olan Yapısal Eşitlik Modeli aracılığıyla analiz edilmiştir.

Yapısal Eşitlik Modeli ile test edilen araştırmanın alt boyutları üzerinden yapılan analiz ile “İş-yaşam uyumu ile yaşamı ihmal etme arasında negatif, yaşamı ihmal etme ile kendine zaman ayırma arasında pozitif, işin aileyi olumsuz etkilemesi ve ailenin işi olumsuz etkilemesi arasında pozitif, duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında negatif bir kovaryans olduğu; kendine zaman ayırma duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği” sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, İş-Aile Yaşam Dengesi, Tükenmişlik, Yapısal Eşitlik Modeli.

(UMUTLU, Selin, *The Effect of Work-Life and Work-Family Life Balance of Working Women on Burnout: An Application on Female Academics*, PhD., Isparta, 2020)

ABSTRACT

Work-life and work-family life balance can be expressed as the balance between the work-life and private life demands of the individual and the demands of work and family life. The issue of ensuring the harmony between work-family and work-life is taken into consideration by researchers and studies on this are gaining momentum day by day. Ensuring work-life and work-family life balance is of great importance for the individual, society and organization. Working women who cannot balance their living spaces and have to compromise on the other area by spending more time in one area can become exhausted over time with this incompatibility. In this case, concerning the elimination of the world as it is in many countries situated in a family-friendly organization practices in Turkey, many policies are implemented in order to harmonize work and work-family-life habitats.

In this study, a research was conducted on academic women who had difficulties in establishing the balance between work life, private life and family life, who could not set inter-field boundaries and who were thought to be exhausted during the adjustment phase. In order to determine the effect of female academicians working in all units of Süleyman Demirel University and Isparta Uygulamalı Bilimler University on burnout of work-life balance and work-family life balance, a survey was conducted and analyzed through the Structural Equation Model, which is a second generation data analysis technique.

With the analysis performed on the sub-dimensions of the research tested with the Structural Equation Model, it is stated that "between work-life harmony and neglect of life, negative between neglecting life and taking time to yourself, positive between negatively affecting the family and family affecting the job, positive with emotional exhaustion. There is a positive covariance between depersonalization and negative covariance between depersonalization and emotional exhaustion; It was concluded that taking time for himself positively and significantly affected emotional exhaustion and apathy".

Key Words: Work-Life Balance, Work-Family Life Balance, Burnout, Structural Equation Model.

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI.....	i
YEMİN METNİ	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	i
TABLolar DİZİNİ.....	ii
ÖNSÖZ	iv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLAR VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

1.1. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINA GİRİŞİ VE TARİHSEL ARKA PLANI	6
1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İşgücü	6
1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü.....	9
1.1.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İşgücü	14
1.2. TÜRKİYE’DE KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA GİRİŞİ ...	19
1.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın.....	20
1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın.....	24
1.2.3. Günümüz Türkiye’inde Kadın	30
1.3. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILMA NEDENLERİ	31
1.4. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR	33
1.4.1. Çalışan Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar	37
1.4.1.1. Cinsiyet Ayrımcılığı.....	37
1.4.2. Çalışan Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar	52
1.4.2.1. İş-Aile Yaşam Çatışması.....	53
1.4.2.2. Ev İşleri Sorunu	54
1.4.2.3. Çocuk Bakımı	55

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞ AİLE YAŞAM DENGESİ

2.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMI.....	57
2.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN YAPISI.....	66
2.3. İŞ-YAŞAM DENGESİNİ AÇIKLAMAYA YÖNELİK VARSAYIMLAR VE TEORİLER	67
2.3.1. Rol Teorisi	68
2.3.2. Yayılma Teorisi	68
2.3.3. Telafi (Dengeleme) Teorisi	69
2.3.4. Bölünme Teorisi	70
2.3.5. Araçsallık Teorisi	71
2.3.6. Dağılma Teorisi	72

2.3.7. Genişleme Teorisi.....	73
2.3.8. Çatışma Teorisi.....	74
2.3.9. Uygunluk Teorisi.....	75
2.4. İŞ-YAŞAM DENGESİNDE YÖN ODAKLI SINIFLAMA.....	76
2.4.1. İşin Özel Yaşamı Etkilemesi	77
2.4.2. Özel Yaşamın İş Etkilemesi	77
2.5. İŞ-YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	78
2.5.1. Demografik Faktörlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkileri.....	78
2.5.2. Çalışma Yaşamından Kaynaklanan Faktörlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerinde Etkileri	81
2.6. İŞ-YAŞAM DENGESİ KURAMAMANIN SONUÇLARI	83
2.6.1. Birey ve Toplum Açısından Sonuçları	83
2.6.2. Örgüt Açısından Sonuçları	86
2.7. İŞ-YAŞAM DENGESİNDE TÜRKİYE’NİN KONUMU	89
2.8. TÜRKİYE’DE İŞ-YAŞAM DENGESİNİ UYUMLAŞTIRMAYA YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKA VE UYGULAMALAR.....	91
2.8.1. Esneklik ve Esnek Çalışma Biçimleri	91
2.8.1.1. Kısmi Süreli Çalışma	93
2.8.1.2. İş Paylaşımı	94
2.8.1.3. Yoğunlaştırılmış İş Haftası	96
2.8.1.4. Uzaktan Çalışma	98
2.8.1.5. Kayan İş Süreleri.....	101
2.8.1.6. Belirli Süreli Çalışma.....	102
2.8.2. Aile Dostu Örgütler	102
2.8.3. İşin İnsancıllaştırılması ve İnsana Yakışır İş.....	103
2.8.4. İş-Yaşam Kalitesini İyileştirici Çalışmalar.....	103
2.9. AİLE KAVRAMI VE TÜRKİYE’DE AİLE YAPISI.....	104
2.10. İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ KAVRAMI	108
2.11. İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİNİN ÇALIŞAN KADINLAR AÇISINDAN ÖNEMİ.....	115
2.12. İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK “İŞ-AİLE SINIR TEORİSİ”	117
2.13. İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER.....	120
2.14. TÜRKİYE’DE İŞ-AİLE YAŞAM UYUMLAŞTIRMASINA YÖNELİK UYGULANAN UYGULAMALAR VE POLİTİKALAR	127
2.14.1. Analık İzni	129
2.14.2. Babalık İzni.....	137
2.14.3. Ebeveyn İzni	140
2.14.4. Doğum Yardımı	140
2.14.5. Aile Yardımı	141
2.14.6. Torun Bakım Parası	142
2.14.7. Bakım Hizmetleri	143
2.14.7.1. Çocuk Bakım Hizmetleri	147
2.14.7.2. Yaşlı ve Engelli Bakım Hizmetleri	149

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM TÜKENMİŞLİK

3.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI	153
3.2. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ	157
3.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli	157
3.2.2. Meier Tükenmişlik Modeli	161
3.2.3. Pines Tükenmişlik Modeli	163
3.2.4. Chernis Tükenmişlik Modeli	164
3.2.5. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	165
3.2.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli	168
3.2.7. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	171
3.3. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ	172
3.3.1. Fiziksel Belirtiler	173
3.3.2. Psikolojik/Ruhsal Belirtiler	174
3.3.3. Davranışsal Belirtiler	174
3.4. TÜKENMİŞLİĞE ETKİ EDEN FAKTÖRLER	175
3.4.1. Bireysel Faktörler	175
3.4.1.1. Demografik Özellikler	175
3.4.1.2. Bireysel İhtiyaçlar ve Beklentiler	177
3.4.1.3. Empati Yeteneği	178
3.4.1.4. Kişilik Yapısı	179
3.4.1.5. Öz Yeterlilik ve Benlik İmajından Yoksun Olma	180
3.4.1.6. Kontrol Odaklı Olma	181
3.4.2. Örgütsel (Çevresel) Faktörler	182
3.4.2.1. Aşırı İş Yüğü	182
3.4.2.2. Kontrol Eksikliği	185
3.4.2.3. Ödül Yetersizliği	187
3.4.2.4. Aidiyet-Birlik-Grup Olma	189
3.4.2.5. Adaletsizlik	192
3.4.2.6. Değer Çatışması	194
3.4.2.7. Mesleki Faktörler	195
3.5. TÜKENMİŞLİĞİN BİREY VE ÖRGÜTLER ÜZERİNDEKİ SONUÇLARI	196
3.5.1. Tükenmişliğin Birey Üzerindeki Etkileri	197
3.5.2. Tükenmişliğin Çalışma Hayatına Etkileri	199
3.5.3. Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri	201
3.6. TÜKENMİŞLİKLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI	203
3.7. TÜKENMİŞLİKLE MÜCADELEDE SIK KULLANILAN TEKNİKLER	205

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
KADIN AKADEMİSYENLERİN İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞ-AİLE YAŞAM
DENGESİNİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ

4.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ, İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ VE TÜKENMİŞLİĞE YÖNELİK YAPILAN AMPİRİK ÇALIŞMALAR	211
4.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ	216
4.2.1. Araştırmanın Amacı	217
4.2.2. Araştırmanın Önemi	217
4.2.3. Araştırmanın Sorusu ve Hipotezleri	218
4.2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	221
4.2.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	221
4.2.6. Araştırmanın Ölçekleri	225
4.2.6.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	225
4.2.6.2. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği	229
4.2.6.3. Tükenmişlik Ölçeği	232
4.2.7. Araştırmanın Teorik Modeli	236
4.2.8. Araştırmanın Veri Analizi Yöntemi ve Teknikleri	236
4.2.8.1. Anket Yöntemi	236
4.2.8.2. Yapısal Eşitlik Modeli	240
4.2.8.2.1. Yapısal Eşitlik Modeli'nde Doğrulayıcı Faktör Analizi ..	247
4.2.8.2.2. Yapısal Eşitlik Modelinde Yol Analizi	252
4.2.8.2.3. Yapısal Eşitlik Modeli'nde Uyum İyiliği İndeksi	253
4.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLARI	258
4.3.1. Araştırmanın Öntestinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	258
4.3.2. Araştırmanın Sontestinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	259
4.3.3. Demografik Bulgular	261
4.3.4. Yapısal Eşitlik Modeli Analizleri ve Sonuçları	265
4.3.4.1. Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizleri	265
4.3.4.1.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	266
4.3.4.1.2. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	271
4.3.4.1.3. Tükenmişlik Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	274
4.3.4.2. İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizleri	277
4.3.4.2.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	279
4.3.4.2.2. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	281
4.3.4.2.3. Tükenmişlik Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	283
4.3.4.3. Yol Analizi	285
4.3.4.3.1. İş-Yaşam Dengesi Altboyutları, İş-Aile Yaşam Dengesi Altboyutları ve Tükenmişlik Altboyutları Yol Analizi	286
4.3.4.4. Hipotezlerin Red Olma veya Red Olmama Durumları	290

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	293
KAYNAKÇA.....	313
EKLER	351
ÖZGEÇMİŞ	381



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. İş-Yaşam Dengesi Teorik Çerçeve.....	63
Şekil 2.2. İş Yaşam Kültürü Kar Zinciri	89
Şekil 2.3. OECD Daha İyi Yaşam Endeksi 2019’da İş-Yaşam Dengesi Açısından Türkiye’nin Konumu	90
Şekil 2.4. İş-Aile Yaşam Dengesi Modeli.....	113
Şekil 2.5. İş-Aile Yaşamı Dengesinin Belirleyicileri	114
Şekil 4.1. İş-Yaşam Dengesinin Alt Boyutları	228
Şekil 4.2. İş-Aile Yaşam Dengesinin Alt Boyutları	231
Şekil 4.3. Tükenmişliğin Alt Boyutları	234
Şekil 4.4. Araştırmanın Teorik Modeli	236
Şekil 4.5. Yapısal Eşitlik Modelinin Oluşturulması.....	244
Şekil 4.6. Birinci Düzey Çok Faktörlü Model.....	249
Şekil 4.7. İkinci Düzey Çok Faktörlü Tükenmişlik Modeli	250
Şekil 4.8. İlişkisiz Model.....	251
Şekil 4.9. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	266
Şekil 4.10. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	271
Şekil 4.11. Tükenmişlik Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	274
Şekil 4.12. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	279
Şekil 4.13. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi	281
Şekil 4.14. Tükenmişlik Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	283
Şekil 4.15. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları, İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları ve Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları	287

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 2.1. İş-Yaşam Dengesinin Değişimi.....	59
Tablo 2.2. İş-Yaşam Dengesinin Doğası, Nedenleri ve Sonuçları.....	66
Tablo.2.3. İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Sonuçları.....	86
Tablo 2.4. Yoğunlaştırılmış Çalışma Haftası Örneği.....	97
Tablo 2.5. Sınır Teorisinde Temel Kavramlar ve Kavramların Özellikleri	120
Tablo 2. 6. İşgücü durumuna göre bakım sorumluluğu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018.....	145
Tablo 2.7. İstihdamda olanların bakım yeri tercihi, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018.....	146
Tablo 2.8. Çocuk bakım hizmeti kullanmama nedenleri, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018.....	147
Tablo 3.1. Tükenmişliğin Bireysel, Örgütsel ve Aile ile İlgili Sonuçları	203
Tablo 4.1. Çeşitli Güven Aralıklarında Evren ve Örneklem Büyüklükleri	222
Tablo 4.2. Süleyman Demirel Üniversitesi Kadın Akademisyen Sayısı.....	223
Tablo 4.3. Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Ankete Katılan Kadın Akademisyen Sayısı.....	223
Tablo 4.4. Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Kadın Akademisyen Sayısı	224
Tablo 4.5. Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nde Ankete Katılan Kadın Akademisyen Sayısı.....	225
Tablo 4.6. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği.....	227
Tablo 4.7. İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktörlere Göre Dağılımı	228
Tablo 4.8. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeği	230
Tablo 4.9. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktörlere Göre Dağılımı.....	232
Tablo 4.10. Tükenmişlik Ölçeği	233
Tablo 4.11. Tükenmişlik Ölçeğinin Faktörlere Göre Dağılımı.....	235
Tablo 4.12. Yapısal Eşitlik Modelinde Kullanılan Şekiller ve Anlamları	242
Tablo 4.13. Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatistiksel Değerler.....	257
Tablo 4.14. Araştırmanın Öntestinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	259
Tablo 4.15. Araştırmanın Sontestinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	260
Tablo 4.16. Fakültelere Göre Frekans Dağılımı.....	261
Tablo 4.17. Yaş Aralığına Göre Frekans Dağılımı.....	262
Tablo 4.18. Ünvana Göre Frekans Dağılımı	262
Tablo 4.19. Meslekte Çalışma Süresine Göre Frekans Dağılımı	263
Tablo 4.20. Medeni Duruma Göre Frekans Dağılımı	263
Tablo 4.21. Sahip Olunan Çocuk Sayısına Göre Frekans Dağılımı	263
Tablo 4.22. Çalışma Yoğunluğuna Göre Göre Frekans Dağılımı.....	264
Tablo 4.23. Mesai Saatleri Dışında Çalışma Durumuna Göre Frekans Dağılımı	264
Tablo 4.24. Bakmakla Yükümlü Olunan Aile Bireylerine Göre Frekans Dağılımı...264	
Tablo 4.25. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Katsayıları	267
Tablo 4.26. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları.....	269
Tablo 4.27. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Gizil Değişkenler Arası Korelasyonlar.....	270
Tablo 4.28. P Değerinin Yorumlanması.....	271

Tablo 4.29. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği Katsayıları	272
Tablo 4.30. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları.....	273
Tablo 4.31. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Gizil Değişkenler Arası Korelasyonlar	274
Tablo 4.32. Tükenmişlik Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği Katsayıları.....	275
Tablo 4.33. Tükenmişlik Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları.....	276
Tablo 4.34. Tükenmişlik Ölçeği Gizil Değişkenler Arası Korelasyonlar.....	277
Tablo 4.35. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği Katsayıları	280
Tablo 4.36. İş-Yaşam Ölçeği İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları	280
Tablo 4.37. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeği İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği Katsayıları	282
Tablo 4.38. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları.....	282
Tablo 4.39. Tükenmişlik Ölçeği İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği Katsayıları	284
Tablo 4.40. Tükenmişlik Ölçeği İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları.....	285
Tablo 4.41. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları, İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları ve Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Yol Analizi Uyum İyiliği Katsayıları	288
Tablo 4.42. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları, İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları ve Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Yol Analizi Regresyon Katsayıları.....	289
Tablo 4.43. Yol Analizi ile Elde Edilen Gizil Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları	290
Tablo 4.44. Hipotezlerin Red Olma veya Red Olmama Durumları	291

ÖNSÖZ

Tez çalışmama önemli katkıları olan, lisans yıllarımdan bu yana beni yönlendiren, her zaman motive eden ve desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen danışmanım sayın Prof. Dr. Mustafa ÖZTÜRK'e, doktora tez izleme komitemde her dönem beni aydınlatan sayın Prof. Dr. Adem KORKMAZ ve Doç. Dr. Selen IŞIK MADEN'e, jüri üyelerim sayın Doç. Dr. Mehmet Merve ÖZAYDIN ve Doç. Dr. Bora YENİHAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

İş ve ev yaşamımda her daim bana destek olan, tüm sorunlarımı, mutluluğumu paylaşan, özellikle tez yazma döneminde yaşadığım zorlu sürece ortak olan canım eşim Hasan Hüseyin Umutlu'ya, kendimi geliştirmem ve iyi bir eğitim almam adına maddi manevi tüm varlıklarını ortaya koyan babam Mehmet Altay ve annem Ayfer Altay'a, alanlararası denge kurma çabasında iken her gün yaşamımı anlamdıran kız kardeşlerim Gözde Togo ve Sümbül Kaplan'a ve iş-aile-yaşam dengesi sağlamaya çalışırken varlığıyla bana enerji veren, hayat kaynağım, yaşam sevincim, mutluluğum oğlum Alptuğ'a desteklerinden dolayı teşekkürlerimi sunuyorum.

Selin UMUTLU

GİRİŞ

Toplumun yapısında meydana gelen değişimler, teknolojinin sağladığı avantajlar, sosyal ve ekonomik faktörler, çalışma yaşam şeklinin de sürekli olarak yenilenmesine yol açmaktadır. Sanayi devrimi ile birlikte kadın işgücünün niteliği ücretsiz aile işçiliğinden, ücretliler konumuna geçmiştir. Bu durum, kadın işgücünün yapısal olarak değişimini de beraberinde getirmiştir. Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına aktif olarak katılımları ve çalışma yaşamında artış gösterdikleri dönem II. Dünya Savaşı sonrasında gerçekleşmiştir. Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte birtakım yasal haklara sahip olan kadınlar, sosyal yaşamda özgüven sahibi, saygın; iş yaşamında ise emeklerinin karşılığını ücret olarak alan, hakları korunan bireyler olarak kendilerine yer edinmişlerdir.

Kadınlar, ailelerinin geçimlerini sağlamada diğer çalışan bireylere destek olmak, yaşam standartlarını arttırmak, statü sahibi olmak, sosyal bir çevre edinmek ve ekonomik bağımsızlıklarını sağlamak gibi çeşitli nedenlerle istihdam edilmek istemektedirler. Fakat günümüz koşullarında kadının çalışmayı arzu etmesinin ilk önceliği, ailenin geçimini sağlamaya yardımcı olmak, ekonomik yönden destek vermek olarak gösterilebilmektedir.

Kadın işgücündeki artış ile çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlarda çeşitlilik göstermektedir. Kadınların aktif olarak çeşitli sektörlerde istihdam edilmesiyle birlikte çalışan kadınlar hem iş yaşamında hem de aile yaşamında birtakım sorunlarla karşılaşmaktadırlar. İş yaşamında karşılaştıkları sorunların başında cinsiyet ayrımcılığı yer almaktadır. Erkeklerin yoğun olarak çalışma yaşamında yer alması toplumda “erkek çalışır, kadın eviyle ve çocuklarıyla ilgilenir” gibi bir önyargının oluşmasını tetiklemektedir. Kadınların yerinin evi olmasını öngören bu düşünce yapısı, kadının çalışma yaşamında yer almasıyla ayrımcılığa uğramasına yol açmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı kadın ve erkek arasındaki eşitsizliğe, güç dengesizliğine ve kadının genel olarak erkeğin gerisinde kalmasına neden olmaktadır. Bu temel sorununun yanısıra çalışan kadınlar, eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, işyerinde cinsel taciz, iş bulma ve yükselmede eşitsizlik, psikolojik taciz, kayıtdışı çalıştırılma, sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik ve iş güvencesizliği gibi çalışma

yaşamında birçok sorunla mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Çalışan kadın için yaşam sadece işten ibaret olmamaktadır. Çalışan kadın aynı zamanda bir evlat, bir eş ve en önemlisi bir anne olabilmektedir. Bu sebeple, aile yaşamında da iş-aile yaşam çatışması, ev işleri ve çocuk bakımı sorunlarıyla baş etmek durumunda kalmaktadır.

Çalışma belirli bir kurum veya kuruluştaki, belirli bir zamanda sarfedilen emeğin karşılığında, belli bir ücret alınarak yapılmaktadır. Bu durumda kadının ev dışına çıkması, ücretli ve kayıtlı bir biçimde çalışması ile ev yaşamı ve iş yaşamı birbirinden ayrılmaktadır. Küreselleşme ile birlikte tüm insanlık için çalışma, yaşamın merkezi olarak görülmeye başlamıştır. Çalışma yaşamı genel olarak kişilerin zamanlarının çoğunluğunu ayırdıkları bir alan olarak değerlendirilmektedir. İş yaşamı dışında kalan alan ise özel yaşam olarak adlandırılmaktadır. Kadınlar iş yaşamında, özel yaşamda ve aile yaşamında farklı rollere sahip olarak bu üç alanı birbirine idame etme durumunda kalabilmektedirler. İş yaşamında kadınlardan verilen görevleri eksiksik bir şekilde yerine getirilmesi beklenirken; ev yaşamında ise düzenli, sevgi dolu, eşiyle, çocuklarıyla sürekli ilgilenen bireyler olmaları beklenmektedir. Günümüzde durağanlığı olmayan gelişimler, teknolojik yenilikler, kadınların iş yaşamı, aile yaşamı ve özel yaşam arasındaki sınırlarının bulanıklaşmasına, iş yerinde fazla mesailere maruz kalamalarına, yeteri kadar izin kullanamamalarına sebep olmaktadır. Kadınlar, iş, özel ve aile yaşamında ödün vermeyerek, üç alanın da kendilerine has taleplerini karşılamak istemektedirler.

İş-yaşam dengesi, kadınların iş ve özel yaşam arasındaki sahip oldukları rolleri; iş-aile yaşam dengesi ise iş ve aile yaşamından kaynaklı rolleri eşit bir şekilde dengeledikleri zaman ortaya çıkmaktadır. İş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi, iş yaşamında ve ev yaşamında sahip olunan roller arasında olabildiğince az çatışma yaşayarak, işinde ve diğer yaşam alanlarından tatmin olma ve doyuma ulaşma ile gerçekleşmektedir.

Sanayi Devrimi ile birlikte “iş” ve “ev” alanları birbirinden ayrılmaya başlamıştır. Ancak bu güçlü değişime rağmen iş ve ev yaşamı birbirinden tamamen kopmamaktadır. İş, özel yaşamı ve aile yaşamını etkilerken, aile de işi ve özel yaşamı etkilemektedir. Çalışma yaşamından kaynaklanan, demografik ve aile ile ilgili faktörler iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi kurma aşamalarında oldukça etkili

olan unsurlardır. Çalıştığı kurumda, çalışma şartlarından memnun olan, iş ve özel yaşamını birbirinden ayırabilen, ailevi sorunlarını iş yaşamına taşımayan veya zihninde yer edindirmeyen çalışan kadının iş-özel yaşam ve aile yaşamı arasındaki alanları yönetebilme gücü daha yüksek olmaktadır. Ailesinden veya eşinden ev ile ilgili yapılması gereken işlerde, çocuk bakımında yeteri kadar destek alamayan kadın ise alanlarının çok fazla geçirgen olmasından dolayı denge kurmada oldukça zorlanmaktadır.

İş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi kadın erkek fark etmeksizin tüm bireyleri ilgilendiren bir konudur. Bu alanlardaki dengeyi kuramama birey, toplum ve örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğurmasına neden olmaktadır. Ev, iş ve iş dışı sosyal yaşam arasındaki rolleriyle baş etmeye çalışan, işten eve gittiğinde ev işleri, çocuk bakımı, yaşlı veya engelli bakımı ile ikinci mesaisine başlayan, iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini sağlayamadığını düşünen çalışan kadın stres altına girmektedir. Zamanla yaşanan yoğun stres davranışsal, psikolojik, fiziksel sağlık sorunları yaşanmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda depresyon, yaşam doyumsuzluğu, iş tatminsizliği, işe devamsızlık, örgütsel bağlılık düzeyinde azalmalar ve işi yavaşlatma eylemleri gibi sonuçlar da ortaya çıkmaktadır.

Devlet ve örgütler çalışan bireylerin iş-yaşam ve iş-aile yaşam arasındaki dengeyi sağlama aşamasında bocalama yaşadıklarını fark etmekte ve iş yaşam ve iş-aile yaşam dengelerini sağlamaya yönelik birtakım uygulama ve politikalar geliştirmektedirler. Şöyle ki, iş-aile yaşam dengesini kuramayan çalışan ve anne olan bir kadın, rolleri arasında sıkışarak bunu hem çocuklarını yetiştirme biçimine hem de iş ve sosyal yaşamına olumsuz olarak yansıtacak, bu ise toplumun zararına yönelik davranış ve düşünce yapısı olarak geri dönecektir. Bu kısır döngüyü engellemek için bireylerin yaşam alanları arasındaki keskin çizgilerin belirginliğini azaltmak gerekmektedir. Bu yönden ele alındığında, ülkemizde iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini yönelik, alanlar arasında denge sağlamanın kolaylaştırılması amacıyla esnek çalışma biçimleri, kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, yoğunlaştırılmış iş haftası, uzaktan çalışma, kayan iş süreleri, belirli süreli çalışma, aile dostu örgütler, işin insancillaştırılması, analık izni, babalık izni, ebeveyn izni, doğum yardımı, aile

yardımı, torun bakım parası, bakım hizmetleri gibi politika ve uygulamalar yer almaktadır.

İş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini kuramayan çalışan kadın zamanla tükenmektedir. Tükenmişlik, olumsuz çalışma koşullarına maruz kalma, iş yaşamından tatmin olmama, talep ettiği ile gerçekte olan durumun yaratmış olduğu huzursuzluk, alanlar arası denge sağlayamama sonucunda yıpranma, mutsuz ve yaşam enerjisinden yoksunluk olarak kavramsallaştırılmaktadır. Tükenmişlik duygusal tükenme, duyursızlaşma ve kişisel başarıda azalma şeklinde üç farklı boyutta ele alınmaktadır. Duygusal tükenme yaşayan çalışan kadın zamanla duyursızlaşma ve kişisel başarısında düşme ile karşılaşmaktadır. Çalışan kadının sahip olduğu roller arasında denge kuramaması onun zamanla tükenmesine yol açarak çalışma yaşamına, aile yaşamına olumsuz bir etki olarak yansımaktadır.

İş-yaşam, iş-aile yaşam ve tükenmişlik boyutuna akademisyenler açısından bakıldığında, kadın akademisyenlerin iş yaşam, özel yaşam ve aile yaşamı alanlarının birbirlerinin yerine çok sık bir şekilde geçtiğini söylemek mümkün olmaktadır. Akademisyen olmak, iş ile ilgili tüm konuları yaşamın her alanında devam ettirmektir. Yapılan iş veya verilen görev ile ilgili sorumlulukları karşılamak adına iş, ofiste kalmamakta, eve taşınmaktadır. Özellikle akademisyenliğin yoğun çaba gerektirdiği tez, yeterlilik, proje yazımı, ders seçimi veya proje hazırlamada öğrencilere danışmanlık hizmetleri verme gibi dönemlerde iş-aile-yaşam alanları birbirine girmekte ve iş, özel yaşamdan ve aile yaşamından zaman çalabilmektedir. Kadın akademisyenlerin, bilimsel yayın hazırlığının yanı sıra öğrencilere bilgi aktarımı sağlama, öğrencilere danışmanlık hizmeti verme, idari görevleri yerine getirme, hasta bakımı gibi sorumluluklarının olması iş, yaşam ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmalarında zorluklar yaşamalarına ve tükenmelerine yol açmaktadır.

Bu çalışmada iki farklı devlet üniversitesinin tüm birimlerinde görev yapan kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesinin tükenmişlik üzerine etkisi incelenecektir. İş-yaşam dengesi, iş-aile yaşam dengesi ve tükenmişlik ölçek maddelerine verilen cevaplar doğrultusunda yapısal eşitlik modellemesi ile analiz yapılacaktır.

Tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışma yaşamında kadınlar ve karşılaştıkları sorunlar ana başlığı altında kadının çalışma yaşamına girişi ve tarihsel arka planı, kadınların çalışma yaşamına katılma nedenleri, çalışma yaşamında kadının karşılaştığı sorunlar, Türkiye’ de çalışan kadınlara yönelik yasal düzenlemelerden bahsedilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi ana başlığı altında, iş-yaşam dengesi kavramı, iş-yaşam dengesinin yapısı, iş-yaşam dengesini açıklamaya yönelik varsayımlar ve teoriler, iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler, iş-yaşam dengesini kuramamanın sonuçları, Türkiye’ de iş-yaşam dengesini uyumlaştırmaya yönelik uygulanan politika ve uygulamalar, aile kavramı ve Türkiye’de aile yapısı, iş-aile yaşam dengesi kavramı, iş-aile yaşam dengesinin çalışan kadınlar açısından önemi, iş-aile yaşam dengesini etkileyen faktörler ve Türkiye’ de iş-aile yaşam dengesini uyumlaştırmaya yönelik uygulanan politika ve uygulamalara değinilecektir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde tükenmişlik ana başlığı altında, tükenmişlik modelleri, tükenmişliğin belirtileri, tükenmişliğe etki eden faktörler, tükenmişliğin birey ve örgütler üzerindeki sonuçları, tükenmişlikle başa çıkma yolları, tükenmişlikle mücadelede sık kullanılan teknikler açıklanmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın dördüncü bölümünde ise, kadın akademisyenlerin iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin tükenmişlik üzerine etkisi incelenecektir. Yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak gerçekleştirilen anket veri analizi ile iş-yaşam dengesi ile iş-aile yaşam dengesi dışsal değişkenlerinin tükenmişlik içsel değişkenine olan etkisi ortaya çıkarılacaktır. Analiz kısmında ilk başta literatürde yapılan ampirik çalışmalara yer verilecektir. Ardından, araştırmanın metodolojisi ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır. Çalışmanın sonuç ve değerlendirme kısmında ise araştırma bulguları yorumlanarak, sorunun çözümüne yönelik çeşitli öneriler sunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLAR VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

1.1. KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINA GİRİŞİ VE TARİHSEL ARKA PLANI

Toplumun yenilenen yapısı ve ekonomik faktörler, çalışma yaşamının sürekli bir değişim içinde olmasına yol açmıştır. Olumlu veya olumsuz yönleri ile birlikte bu değişimler kadın işgücünün de farklı konumlarda yer almasına neden olmuştur (Kaya, 2009:8).

İlkel toplum düzeninden günümüze kadar kadının statüsünde ve rol çeşitliliğinde meydana gelen değişimler, gelişimler, farklılaşmalar, kadınların çalışma yaşamına katılımı, karşılaştıkları sorunları ve çalışan kadınlara yönelik hukuki düzenlemeler bu bölümde ayrıntılı olarak incelenecektir.

1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İşgücü

Sanayi devrimi öncesi kadın işgücünü üç aşamada incelemek mümkündür.

İlkel toplumlarda genel olarak göçebe yaşam tarzı benimsenmiştir. İnsanlar, avcılık ve toplayıcılık ile geçimlerini sağlamaya çalışmışlardır. Kadınlar çocuk bakımı, ev işleri, ailenin beslenmesi, korunması bitki toplayıcılığı görevlerini üstlenirken; erkekler genel olarak avcılık ile ilgilenmişlerdir (Deger, 2016:8). Erkek ve kadın arasında oluşan iş paylaşımı, birbirlerinden ayrı görevler üstlenmeleri çalışmaların üretkenliğini arttırmada önemli bir etken olduğu gibi cinsiyete dayalı ilk ekonomik işbölümünün ortaya çıkmasına da yol açmıştır (Karataş, 1989: 27). Kadın, avcılık ve toplayıcılıkta ekonomik rolde erkekten sonra yer almış ve evde kalarak üretime direkt olarak katılamamıştır. Bu durum kadın ve erkeğin eşitlik statüsünün giderek bozulmasını beraberinde getirmiştir. Erkek, gruplar halinde avlanmakta, hayvanları canlı veya cansız bir şekilde yakalayarak yaşamını idame etmeye çalışmıştır. Kadın ise, erkeğin getirdiği hayvanların yenecek hale gelmesinden sorumlu olmuştur. Fiziksel özelliklerin, kadın ve erkek arasında yapılan iş

paylaşımında ne derece etkili olduğu ilkel dönem toplumlarında dâhi etkisini göstermiştir (Kunt, 2011: 10).

İlkçağ toplumlarında insanlar özel mülkiyet kavramını ve yerleşik hayat düzenini bilmemekte, gezici topluluklar şeklinde yaşamışlardır. Zaman içerisinde insanların yerleşik yaşama geçmesiyle birlikte toplumdaki tüm dengeler değişmiştir. Evcil hayvanların tarımda kullanılması, sabanın icat edilmesi, balıkçılık ve madencilik gibi yeni iş alanlarının ortaya çıkması toplumun sosyal, siyasal ve ekonomik yapılarının sürekli değişime uğramasına yol açmıştır (İçin, 2012: 14). Olumlu gelişmelerin yanı sıra, insanoğlunun doğaya ve insanlara karşı mücadelesi, egemen olma çabaları artmış ve dönemsel savaşların çıkmasına kadar etkili olmuştur. Fiziksel güç ve üstünlüğün ön planda tutulması kadın ve erkeğin toplumdaki rollerini derinden etkilemiş; aile yapısında büyük değişiklikleri meydana getirmiştir (Aytaç vd, 2002: 18).

Sabanın icadı ve tekerleğin tarım alanındaki faaliyetlerde kullanılmaya başlanması, kadın ve erkeğin ortak yaptığı tarım işlerinin, “erkek işi” olarak değişmesine sebep olmuştur. Böylece, kadın ve erkek arasındaki denge, erkek lehine işlemeye başlamıştır (Usal, 1996: 8). Kadınlar, yemek, çocuk bakımı, dikiş nakış gibi geleneksel ev işleri ile ilgilenmeye başlamış, erkeğin karşısındaki aktif işgücü konumlarından uzaklaşıp pasif hale getirilmişlerdir. Bu durum sonucunda, ataerkil aile düzeni ortaya çıkmıştır. Aile ve toplum hayatında cinsiyete dayalı yeni bir işbölümü oluşturulması ile yerleşik düzene geçiş, ataerkil düzenin ortaya çıkmasıyla sağlanmıştır (Aytaç vd, 2002: 18).

Yerleşik hayatın başlangıcından 10. yüzyıla kadar süren dönem ‘*aile ekonomisi ve kölelik düzeni*’ olarak adlandırılmıştır. İşgücünün aile bireyleri ve köleler aracılığıyla karşılanması, üstelik her iki durumda da herhangi bir ücretin alınmaması bu dönemin özellikleri arasındadır (Yılmaz, 2006: 40). Kölelik düzeninde, ataerkil aile yapısı hâkim olmakla birlikte toplumun ihtiyacı olan işgücü, savaşlardan elde edilen en önemli ganimetlerden biri olan kölelerle sağlanmaktadır. Kölelerin önemli bir kısmını da kadınlar oluşturmaktadır. Bu dönemde, erkek ve kadın kölelerin, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın, üretimde etkin bir şekilde kullanıldıkları görülmektedir

(Dalkıranoglu, 2006: 9). Tarihte kadın ve erkeğin çalışma koşulları açısından eşit görüldüğü tek dönem kölelik dönemidir (Kaya, 2009: 12).

Kölelik düzeni yerini 15. yüzyıla kadar sürecek olan *feodal düzene* bırakmıştır (Dalkıranoglu, 2006: 9). 10. ve 15. yüzyıllar arasında geçerli olan Feodal Düzendeki senyörlerin, derebeylerin ve feodal beylerin mutlak hâkimliği geçerli olmaktadır. Çalışma düzeni ve üretim, kırsal ve kentsel bölgelerde farklılık göstermektedir. Kırsal bölgelerde, senyörlerin mutlak egemenliği altındaki topraklarda tarımsal etkinliklerle; kentlerde ise farklı zanaat mensuplarının bir araya gelerek oluşturdukları loncalar tarafından gerçekleştirilmektedir (Aytaç vd, 2002: 19). Kırsal alanlar, ücretli emek üretiminde kentlerden daha dezavantajlı olmasına rağmen, kadınların çoğu tarım sektöründe çalışmaktadır (Kaya, 2009: 13). Bu dönemde tarımsal üretim, serf statüsünde aile fertlerinin tüm üyeleri tarafından gerçekleştirilmekte, kadınlar ise senyöre ait topraklarda çalışarak üretimde etkin bir şekilde yer almaktadırlar. Ayrıca kadın ve kız çocukları, evlerde hizmetçi ve uşak olarak da çalıştırılmaktadır (Aytaç vd, 2002: 19).

Kırsal alanda sadece tarım ve ev işleri ile uğraşan kadın, kentlerde ticaretin artması ve alım-satım hacminin büyümesi ile birlikte çeşitli iş kollarında istihdam edilmeye başlamıştır. Kadınlar kendi üretimini yaptıkları, satın aldıkları veya ithal ettikleri malların tüccarları olarak ticarete etkin bir şekilde yer almışlardır. Ticareti yapılan mallar, insanların günlük yaşamda kullanabilecekleri malzemelerden oluşmaktadır. Fiyatlar piyasa tarafından belirlenmekle birlikte, kent ve lonca örgütleri ithal malların kalitesini kontrol ederek ticaret hacmine ve karlara sınırlamalar getirilmiştir (Kaya, 2009: 13).

14. ve 15. yüzyıllarda Avrupa’da uzak bölgelerle ticaret yaparak geçimini sağlayan kadınlar yüksek miktarlarda para kazanırken, kentlerde ve küçük kasabalarda yaşayan kadınlar evde yetiştirdikleri sebze, meyve veya ürettikleri küçük malzemeleri pazar ortamında seyyar şeklinde satarak gelir elde etmişlerdir. Bu ticaret şekli, herhangi bir lonca tarafından denetlenmediği veya örgüte bağlı olmadığından, piyasada rekabetin çok güçlü olmasına ve fiyatların yerel piyasa tarafından belirlenmesine yol açmış; bu sebeple kar payları çok düşük seviyelerde kalmıştır.

Loncalara üye olan kadınlar ise, daha iyi bir eğitime sahip olmaları neticesinde yerel tüccarlara göre daha fazla kazanç sağlamışlardır (Kaya, 2009: 14).

15. ve 18. yüzyıllar arasında yerel sanat kollarında meydana gelen gelişmeler sayesinde, lonca üretim düzeni kent ve kasabalarda gün geçtikçe önem kazanmıştır. Lonca düzeni içinde; bazı sanayi kollarında çok az kadın çalışana rastlanmış, ileriki yıllarda ise sadece kadınların çalıştığı bazı iş kolları meydana gelmiştir (Aytaç vd, 2002: 19).

“Ortaçağ Avrupa’da terzilik, ayakkabıcılık ve fırıncılık, kadınların erkekler ile birlikte yoğun olarak çalıştıkları işkollarının başında gelmektedir” (Gidens, 2000: 339). Genel olarak bakıldığında zaman, bu dönemde kadınların, erkek işlerinde olmasalar da çalışma yaşamında ve ev yaşamında etkin bir rol üstlendikleri görülmektedir (Aytaç vd, 2002: 19).

1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü

18. yüzyıl, insanlık tarihinde “en çok değişen” ve “en çok şeyi değiştiren” yüzyıl olarak değerlendirilmektedir. Bu yılın en önemli gelişmelerinden biri Sanayi Devrimi’ dir. Sanayi Devrimi, buharın üretim sürecinde kullanılmaya başlanması ile ilk defa İngiltere’ de dokuma sektöründe başlamış, sonraki yıllarda diğer batı Avrupa ülkelerine yayılmış ve işgücünün büyük bir çoğunluğu kadınlardan meydana gelmiştir. Birçok gelişim ve değişimi beraberinde getiren Sanayi Devrimi, kadınların çalışma yaşamına katılımını sağlamıştır. O dönemde dokuma sektöründe çalışanların büyük bir kısmını kadın işgücü oluşturmuştur (Aytaç vd, 2002: 19, 20).

Sanayileşme kadın işgücünün yapısal olarak değişmesine yol açmıştır. Kadın işgücünün niteliği ücretsiz aile işçiliğinden ücretliler sınıfına geçmiştir. Ekonominin istihdamı sağlamak açısından ihtiyaç duyduğu işgücü ve kadınların çalışma yaşamına girme eğilimi kadınların giderek daha çok sayıda ücretliler sınıfına katılmalarını sağlamıştır (Karataş, 2006: 13). Kadın, sanayi devrimi ile birlikte ücret karşılığında emeğini satmaya başlamıştır. Böylece, bu dönemde ilk defa ücretli kadın işgücü kavramı ortaya çıkmıştır (Kocacık, Gökkaya, 2005: 197).

Sanayi Devrimi ve Kapitalizm beraberinde birtakım değişiklikleri meydana getirmiştir. Aile kurumunun değişime uğraması bu değişikliklerin başında gelmektedir. Uzmanlaşma ve işbölümünün çoğalması ile birlikte, üretim artık aile dışında yapılmaya ve bireylerin ihtiyaç duydukları ürünler pazarlardan sağlanmaya başlanmıştır. Kapitalizmin gelişmesiyle beraber, ev içi üretim ve ev dışı üretim biçimleri birbirinden ciddi şekilde ayrılmıştır. Ev dışında üretim farklı biçimlerde gerçekleştirilirken, ev içinde ise kadına özel sorumluluk alanı isteyen üretim biçimleri oluşmaya başlamıştır. Ev içinde üretim yapamayan aile bireyleri, gelir elde etmek için, ücret alabilecekleri herhangi bir işte çalışmak zorunda kalmışlardır. Kısacası Kapitalizm ile birlikte kadının rolü önemli derecede değişmiş, kapitalizm öncesi üretim şeklinde kadının emeği önemsenirken, yeni üretim şekliyle beraber değersizleştirilmiştir (Fidan, 2000: 118).

Sanayi devriminin etkisiyle dokuma sektöründe yaşanan gelişmeler, kadın işgücü oranını arttırmıştır. Teknik gelişmeler, üretimin yapılmasını hızlandıran, basitleştiren makineler, dokuma sektöründe işbölümü yapılması ve uzmanlaşma, kadın emeğinin erkeklerden daha başarılı olmasını kolaylaştırmıştır (Altan ve Ersöz, 1980: 21). Fakat kadın işgücünün ücretleri, erkek işgücünün ücretlerine kıyasla daha düşük seviyelerde kalmıştır. Bunun nedeni ise, o döneme hâkim olan iktisat anlayışının “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” şeklinde ifade edilen sert bir liberal savunmaya dayalı olmasıdır. Böylece bu dönem, kadın işgücünün düşük ücretler almasına ve çok ağır çalışma koşullarında istihdam edilmesine sebep olmuştur. Dönem koşulları dikkate alındığında, üretim sürecinde kadın işgücü yoğun bir emek sömürüsüne maruz kalmıştır (Aytaç vd, 2002: 20).

Sanayi devriminin yarattığı ağır çalışma koşulları ve olumsuz sonuçlar, kamuoyunda dönemin baskın gelen bazı grupların sorunlarının tartışıldığı bir ortamın oluşmasına neden olmuştur. Bu durum, Devletin temel hukuk ve ekonomi anlayışlarında yavaş yavaş değişikliğe gidilmesini tetiklemiştir. İşçiler, henüz yasal olmayan mesleki örgütler (sendika) aracılığı ile bir araya gelip, hak ve çıkarlarını korumak ve savunmak adına toplu olarak mücadele vermeye başlamakla birlikte liberal ekonomik fikirlere karşı yeni toplumsal ve ekonomik düşünceler geliştirmeye başlamışlardır (Altan, 1979: 22).

Giyim, ayakkabı, tekstil gibi genellikle kadın işgücünün oluşturduğu sektörlerde yerel ve ulusal sendikalar kurulmuş ve çok çeşitli meslek alanlarından oluşan ulusal sendikalara kadınlar üye olmuşlardır. Örneğin, 1889’ da kurulan İngiliz Kadın Sendikaları Birliği 1906’da Ulusal Kadın İşçiler Federasyonu’ nu kurmuş ve 1914’te I.Dünya Savaşı arifesinde 20.000’e yakın üye sayısı elde etmiştir (Scott, 2005: 390). Ancak, sendika faaliyetleri ne şekilde olursa olsun kadın faaliyetleri olarak tanımlanmamıştır. Üstelik karma sendikalarda kadınlara daima izlenmeleri gereken bir yol verilmiştir. Çoğunlukla kadınlar, kocalarının, babalarının izni olmadan konuşma bile yapamazken, erkeklerin öncülüğünü izleyen kadın rolünden sıyrılamamışlardır. Bu duruma karşı 1878’ den 1887’ye kadar Emek Şövalyeleri’nde görüldüğü gibi kadınları bir süreliğine de olsa öne çıkaran meydan okumalar görülmüştür. Fakat bu ayaklanmalar, kadınların emek arzındaki bağımlı konumlarını değiştirmeye yardımcı olamamış ve kısa ömürlü olmuşlardır. Grev çabaları ya da sendikaya olan bağlılıkları ne denli güçlü olursa olsun kadından da ‘işçi’ olabileceği inancını kimseye inandıramamışlardır (Scott, 2005: 391).

Erkek sendikacıların büyük bir kısmı kadınları sektörden ve emek piyasasından uzak tutarak işlerini ve ücretlerini korumaya çalışmış, kadınların almış oldukları ücretlerin, erkeklere kıyasla daha düşük olduğunu ve bu durumun kaçınılmazlığını kabul edip, kadın işçileri bir tehdit unsuru olarak algılamışlardır. Kadının fiziksel ve biyolojik yapısı gereği ona anne ve ev kadını rollerinin bağdaştırılması ve bundan dolayı ne bir işçi ne bir sendikacı olamayacaklarını öne sürerek belirli sektörlerin dışında tutma girişimleri haklı gösterilmiştir. 1877’de İngiliz Sendikalar Kongresi’nde, *“Karıların geçim parası için dünyanın güçlü ve büyük erkeklerine karşı rekabete sürüklenmek yerine; evdeki uygun yerlerinde kalmalarını sağlayacak koşulları yaratmak için ellerinden geleni yapmaları”* nın erkek (koca) sendika üyelerinin görevi olduğu anlatılmıştır. Bu durum neticesinde, kadınların çalışmasına ve örgütlenmesine bakış açılarının ne denli acımasız olunduğu bir kez daha gözler önüne serilmiştir (Scott, 2005: 390).

Erkeklerin çalışan kadınlar hakkında çeşitli önyargılara sahip olmaları ve onlara yönelik uyguladıkları baskılara rağmen kadınlar, çalışma yaşamında karşılaştıkları engellere karşı yılmadan mücadelelerini vermişlerdir. Kadınların etkin

olduğu grevlerin en ünlüsü kibritçi kız grevidir. East End'deki Bryant ve May fabrikalarında çalışan kibritçi kadınlar çok kötü çalışma koşulları altında istihdam edilmişlerdir. Birçok kadın çalışan, beyaz fosforla çalışma sonucu çene kemiği hastalığına yakalanmış ve bu hastalık sonucu çene kemikleri çürümüş, yemek yiyememişlerdir. Çalışma koşullarının düzelmesi için yapılan grev, diğer kadınlar tarafından da büyük destek ve ilgi görmüştür. Grev kadınlar için etkili bir sonuç doğurmuş ve “beyaz fosfor” maddesi, sendikal hareket sayesinde yasaklanmıştır (Kaya, 2009: 21).

Kadınların sendikal hareketliliklerinin yanı sıra devlet de çalışma hayatını düzenleyen bazı yasal düzenlemeler getirmiştir. Kadın işçilerin çalışma yaşamında korunmasına dair ilk yasal düzenlemeler Sanayi Devriminin başladığı ve geliştiği İngiltere’ de alınmıştır. 1842 yılında kabul edilen “Madenler Kanunu” ile kadın ve çocuk işçilere yönelik düzenlemeler getirilmiştir. Her yaştaki kadınların ve 10 yaşın altındaki çocukların maden işlerinde çalıştırılması yasaklanmıştır. 1845 yılında yürürlüğe giren Basın İş Kanunu, kadın işçilerin bu iş alanında gece çalıştırılmasına yasak getirmiştir. 1847 tarihli “Fabrikalar Yasası” da dokuma sanayinde çalışan işçilerin çalışma süreleri düşürülmüştür (11 saat). 1874 yasası ile, İngiltere’ de alınmış olan koruyucu önlemlere yönelik uygulamalar her yaş ve cinsiyetteki bütün çalışanları kapsayacak şekilde genişletilmiş ve 1895’de “Fabrikalar Yasası” ile kadın işçilerin haftalık çalışma süreleri 60 saat ile sınırlandırılmıştır (Yankın, 1989: 28).

Sanayi Devrimi öncelikle kadın ve çocuk işçilerin zarar gördüğü ağır koşulları içinde barındırmaktadır. 19. Yüzyılın ortalarından itibaren bu kötü durumdan rahatsız olan yardımsever insanlar, din kurumları, sanatçı ve düşünürler, politikacılar, bazı işverenler harekete geçmeye başlamışlardır. Devlet bu aşamada, çalışma yaşamına ve taraflar arasındaki iş ilişkisine müdahaleci ve karışan bir tutumla yaklaşmak zorunda kalmış, günümüzde var olan modern İş Hukuku sisteminin bel kemiğini oluşturan sosyal bir politika izlenmeye başlamıştır (Altan, 1980: 22). Bir başka deyişle, sanayi devriminde kadın ve çocuk işçilerinin haklarının sömürülmesi sosyal politikanın doğuş ve gelişiminde etkili olmuştur (Aytaç vd., 2002: 20). Devlet böylece, dezavantajlı durumda olan işçilere (özellikle kadın ve çocuk işçilere) yönelik dar kapsamlı ve somut

sonuçlar doğurmayan, çalışma yaşamını düzenleyici önlemleri almaya başlamıştır (Altan, 1980: 22).

19. yüzyılda batı ülkelerinin büyük bir çoğunluğunda dokuma imalatı ile sanayileşme başlamıştır. Sektörlerin büyümesi ile birlikte, kadın işgücünün toplam işgücü içerisindeki payı artmıştır (Tokol, 1999: 19). Ancak, 19. yüzyılın sonlarına doğru kadın işgücüne büyük oranda sınırlama getirilmiştir. Metalürji, otomotiv ve kimya sektörlerinde yaşanan hızlı değişim ve gelişmeler kadın işgücü sayısının azalmasına sebep olmuştur.

I. ve II. Dünya Savaşı yıllarında erkek işgücünün silahaltında bulunması ile kadın işgücü ekonominin tüm kesimlerinde sayıca artmıştır (Altan, Ersöz, 1980: 32). II. Dünya Savaşı'ndan sonra teknolojinin gelişmesi ile birlikte yeni alanların ortaya çıkması, iş örgütlenmesinden yeni yöntemlerin oluşması ve üretim süreçlerinin oluşması kadınlara yönelik yeni iş olanaklarının yaratılmasını mümkün kılmıştır (Tokol, 1999: 19). Kadın işgücündeki önemli artış toplum tarafından kabul edilen bazı kalıplaşmış görüşlerin yıkılmasını da sağlamıştır. Genel olarak erkeklerin yaptığı “erkek işi” olarak değerlendirilen, fabrikalarda delicilik, tramvay ve otobüs biletçiliği, kesicilik veya buna benzer teknik ve mekanik işlerin kadınlar tarafından da yapılabileceği görülmüştür. Savaş yıllarında kadın istihdamında meydana gelen artışlar, sürekli ve kalıcı bir hal alamamıştır. Savaş başladığında erkeklerin silahaltına alınması ile birlikte çalışmaları teşvik edilen kadınlar, savaştan barış dönemine geçilmesi ile erkeklere tekrar istihdam yaratmak amacıyla, işleri bırakıp evlerine dönmek zorunda kalmışlardır (Dalkıranoglu, 2006: 15). Savaşın ardından, uluslararası sosyal politikada önemli gelişmeler sağlanmış ve bu sayede kadın işgücüne yönelik destekleyici ve koruyucu hukuksal düzenlemeler geliştirilmiştir (Koray, 1992: 93).

1.1.3. Küreselleşme Sürecinde Kadın İşgücü

Küreselleşme, sermaye hareketliliği, organizasyonlar, fikirler, söylemler ve insanların giderek küresel veya ulus ötesi bir form aldığı karmaşık bir ekonomik, siyasi, kültürel ve coğrafi bir süreci ifade etmektedir. Ekonomik küreselleşme, derin entegrasyon ve daha hızlı etkileşim ile ilgilidir. Siyasi küreselleşme, çok taraflılığa doğru kısmen artan bir eğilimi işaret etmekte ve milli, sivil toplum kuruluşları kilit noktaları oluşturmaktadır. Kültürel küreselleşme ise dünya çapında kültürel standardizasyonu ifade etmektedir. 1970' li yıllardan itibaren küreselleşme kendini her alanda hissettirmiştir. Gelişmekte olan ülkelerin kadınları üzerinde ekonomik ve sosyal açıdan büyük değişimlere yol açmıştır (Moghadam, 1999: 367-368).

Küreselleşme ile birlikte sektörlerdeki değişim kadın işgücüne olan ihtiyacı artırmıştır. Uluslararası şirketler kar elde etmek amacı ile ucuz işgücü arayışına girmişlerdir. Küreselleşme, kadınların ucuz işgücü olarak değerlendirilip onları fakirleştirirken; geliştirmekte olan ülkelerdeki kadınlar için tam anlamıyla ne olumlu ne de olumsuz bir etki yaratmıştır (Bacchus, 2005: 2).

Küreselleşme ekonomik olarak irdelendiğinde, devletin piyasa üzerindeki etkisini azaltmayı amaçlamaktadır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için ise özelleştirme çalışmalarının yapılması, örgütlenmemiş işgücünden faydalanılması ve ücretlerin azaltılması gerekmektedir (Bıçakçı, 1997: 83).

Kapitalizm ve küreselleşmenin bütünleşmesi ile ülkelerin istihdam yapılarında değişimler ortaya çıkmaktadır. Örneğin, sanayileşme ile beraber tarım sektöründen sanayi sektörüne doğru işgücü akımı gerçekleşmiştir (Çiftçi, 1999: 83). Böylece, erkek ve kadın işgücünün tarım alanında istihdamı azalmaktadır. Fakat kadın işgücü, erkek işgücüne göre daha ucuz olarak değerlendirildiği için kadınlara talep daha yoğun olmaktadır. Bu durum ise, kadın ve erkek arasındaki cinsiyet ayrımının tetiklemekte ve kadınların erkeklerden daha düşük statülerde kalmalarına yol açmaktadır (Bacchus: 2005: 2).

Küreselleşme, üretim sistemindeki dönüşümü sağlaması ile işgücü piyasasına etkisini göstermiştir. Teknolojik gelişmelerle birlikte üretime hızla geçilmesi ve gelişmiş ülkelerdeki kar oranlarının düşmesi, ürün farklılaşmasının oluşması üretim

sistemini 1973 krizi ile birlikte zora sokmuştur. Japonya’da uygulanan esnek üretim şeklinin yüksek başarısı diğer ülkelerde büyük ses getirmiş ve uygulaması zorunlu hale getirilmiştir. Teknolojik gelişmelerin ışığında istihdamda mavi yakalıların gücü azalırken, beyaz yakalıların gücü artmıştır. Bu gelişimi “İkinci Sanayi Devrimi” olarak değerlendirmek de mümkündür (Çolak ve Kılıç, 2001: 35).

1970’lerden itibaren İkinci Sanayi (Endüstri) Devrimi olarak nitelendirilen teknolojik gelişmeler üretimin şeklini ve yapısını değiştirmiştir. “Fordist Üretim Yapısı” ile kitlesel üretim, iş bölümü ve tam günlük çalışma şeklini benimsemek yerine, “Esnek Üretim” ve “Esnek Çalışma” şekillerine geçilmeye başlanmıştır. Ekonomilerde konjonktürel dalgalanmalar ve ekonomik krizlerin yaşanma sıklığı, işgücü piyasasının katılıklardan kurtulması ve esnek bir yapıya dönüşmesini sağlamıştır. Tam zamanlı standart istihdam şekli olan Fordist üretim şekli yerine atipik çalışma şekillerine (esnek çalışma biçimleri) geçme ihtiyacı duyulmuştur (Yavuz, 2000: 619).

Yeni üretim örgütlenmeleri aracılığıyla sadece üretim tekniği ve makinelerin esnekliği değil, aynı zamanda işgücünün etkin olarak kullanılması ve iş tanımının esnekleşme ile değişimi de önem kazanmıştır. Esnek üretim şekli ile işçilerin görev ve sorumlulukları arttırılmış, ücret düzeyleri ve iş güvenceleri kişisel başarı esasına dayanarak belirlenmiştir. Görev sınırlamalarında da esnek uygulamalar yapılmış, hizmet içi eğitim sık sık uygulanmıştır (İçin, 2012: 20).

Üretim şeklinin değişmesiyle beraber üretim sistemi de esnek bir yapıya dönüşmüştür. Esnek üretim, “tam zamanında”, “sıfır stok”, “sıfır hata” olarak belirtilebilecek “yalın üretim modeli” ile açıklanabilmektedir. Rekabette hız faktörü bu tarz üretim sistemi için önemli olup, stokları kaldırmak ve üretim hızında boşa geçirilecek zamanı yok etmek esas olmaktadır. Esnek üretimde toplam kalite ilkesi baz alınarak, kalitenin üretim aşamasında incelenmesi ve herhangi bir hata bulunduğunda en başında düzeltilmesi amaçlanmaktadır. Bu modelde vasıfsız işçi yerine, üretimde değişiklikleri yapabilecek, müdahale edebilecek, birkaç iş yapma özelliği birden kendinde barındıran vasıflı işçilere ihtiyaç duyulmaktadır (Odaman ve Erdenk, 2002: 49).

Esnek üretim şeklinde çalışma sürelerinde sabit olma durumu söz konusu değildir. Bu sistemle beraber, işgörenler sürekli olarak aynı işi yapmak yerine, fabrika içerisinde farklı görevlerde kullanılmış ve çalışma saatleri de esnekleştirilmiştir. Uygulama ile firmalar belirli çalışma süreleri tespit etmekte ve işgörenler de hangi çalışma saatleri içerisinde çalışacaklarını kendileri karar vermektedir. Aynı zamanda, firmalar tüm işgörenlerin aynı anda hangi saat dilimlerinde firmada olmaları gerektiğini de ayarlayabilmektedir (09:00-12.00, 19:00-21.00 gibi). Esnek üretim tarzı, işgörenler ve işverenlere çeşitli açılardan yarar sağlamakta ve işgörenler günlük/haftalık tam süreli çalışma zorunluluğundan kurtulmaktadır (Özer ve Biçerli, 2003: 59). Üretim sistemindeki bu değişiklik, çalışma hayatında yer alan katı, değişmeyen kurallar yerine yenilerinin gelmesine yol açmıştır. Bu sebeple birçok ülke çalışma yasalarıyla ilgili köklü değişikliklere gitmiştir (Erdut, 2003: 8).

Esnek üretim sistemi sadece çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi anlamına gelmemektedir. Üretim sisteminin esnekleştirilmesi aynı zamanda, mal üretiminde kitlesel üretim yerine küçük bölümlerle üretim yapmak ve ürün çeşitliliği sağlanarak değişik ürünlerin üretilmesi anlamına gelmektedir (Özer ve Biçerli: 2003: 59).

Esneklik ile birlikte yeni çalışma şekilleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Yeni çalışma biçimleri, hem çalışmanın türleri hem de çalışanların sayısı açısından büyük bir öneme sahiptir. Belirli süreli çalışma, geçici çalışma, kısmi süreli çalışma, evde çalışma, tele çalışma, iş paylaşımı yeni çalışma biçimleri olarak sayılabilmektedir (Cevgin, 2004: 112). Esnek çalışma şekilleri, işyeri dışında, kısmi süreli ve işçi topluluğundan soyut çalışma özelliklerinden en az birini içermektedir. Çalışanların birbirinden uzaklaşması, örgütlenmelerini dolayısı ile toplu iş sözleşmesi haklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Kıdem tazminatı, yıllık izin, ücretli izin gibi haklardan da bu nedenlerle yararlanmaları mümkün olmamaktadır. Bu yüzden, klasik istihdam modeline göre oluşturulan yasalar, yeni çalışma biçimleri karşısında yetersiz kalmaktadır (Eyrenci, 1991: 203). İşletmeler, bu durumu bir avantaj olarak görmekte ve tam zamanlı çalışan sayılarını azaltarak, daha fazla kısmi süreli çalışanlar istihdam etmekte, geçici personel sağlamaktadır. Bu durumda ise akla ilk gelen kadın işgücü olmakta, kadınlar esnek çalışma biçiminde daha çok istihdam edilmektedir (Cevgin, 2004: 113).

Üretim sistemindeki değişim ile beraber işgücü katılım oranında, işgücü arzında ve ücret seviyesinde büyük farklılıklar meydana gelmiştir. Esnek üretim şekilleri, gelişmiş ülkelerde kadın istihdam sayısında büyük artış olmasını sağlamıştır. Çalışma saatlerindeki esneklik Batı Avrupa ülkelerinde evli ve bakmakla yükümlü olduğu çocuğu olan kadınların istihdama katılımını sağlamış, işgücü katılım oranının artmasına yol açmıştır (Çolak ve Kılıç, 2001: 35).

Esnek üretim şekli kadın istihdamını arttırmıştır fakat kısmi süreli, esnek saatleri olan işler genel olarak ilerlememeye mahkûm ve çok yoğun emek gerektiren, monoton işler olduğu bilinmektedir. Bu durum ise işgücünde, erkeğe oranla kadının tercih edilmesini sağlamıştır. Çünkü kadın işgücü daha vasıfsız ve ucuz olduğu gibi uygun olmayan, kötü çalışma koşullarına daha kolay adapte olabilmektedir (Filiz, 2011: 35).

Küreselleşme, ulusal sınır kavramının piyasa açısından önemsizleşmesini, malların tüm ülkelerde serbest bir şekilde dolaşmasını, dış pazara açılmasını ve rekabet koşullarına ayak uydurabilmesini zorunlu hale getirmektedir. Bu sebeple dünya piyasalarında satılacak malların fiyat rekabeti büyük önem kazanmaktadır. Fiyatları düşürebilmenin yolu işgücü maliyetlerinin düşürülmesinden geçtiği için, emek yoğun teknolojiyi kullanan ülkelerde erkek işgücüne kıyasla, ucuz emek sayılan kadın işgücü kullanımı artmaktadır (Toksöz vd, 2001: 16).

Birçok ülkenin ihracata yönelik üretim alanlarında, çoğunlukla kadın işgücü istihdam edilmektedir. Endonezya, Çin, Kore Cumhuriyeti, Tayvan, Filipinler, Tunus gibi ülkelerin ihracat sektöründe çalışanların büyük bir çoğunluğunu, kırsal bölgelerden gelen genç ve bekâr kadınlar oluşturmaktadır. Kadınlar hem ihracat yapan uluslararası şirketlerde, hem de yerli şirketlerde düşük ücretli, geçici, düzensiz, iş güvencesinden ve çoğu zaman sosyal güvenceden yoksun olan işlerde çalışmaktadırlar. Bu açıdan bakıldığında, küreselleşme kadınlara daha çok iş alanı açmış olmakla birlikte istihdamdaki artış, çalışma koşullarının kötüleşmesiyle sonuçlanmaktadır (Toksöz vd, 2001: 16).

İşgücüne katılım oranlarında kadınların ön plana çıkması, çalışma koşullarının niteliğine olumlu bir katkıda bulunmamıştır. İşinin devam etmesi için kötü çalışma

koşullarına boyun eğen, daha genç, örgütlenme eksiği olan ve ucuz bir işgücü olarak kullanılan kadınların istihdama katılım oranları arttıkça emeklerinin sömürüsü de artmaya başlamıştır (Koray vd, 1999: 5).

Küresel pazarlar, üretim değişimi ile birlikte oluşan yeni büyüme stratejileri kadınları kalkınma politikalarının kurbanı haline getirmiştir. Gelişen birçok ülkede, kalkınma politikalarının sonucu olarak kadınlar giderek yoksullaşmakta, kendilerinin ve ailelerinin yaşam standartları düşmekte ve bu durumun kaçınılmaz sonucu olarak çoğu ülke açlıkla karşı karşıya kalmaktadır. Küreselleşme ile birlikte, kadınlar istihdamda daha çok yer alsalar da, onlar tarafından yapılan işlerin büyük bir çoğunluğu iş güvencesinden yoksun, düşük ücretli, çalışma koşulları ağır ve zor olan, yasal bir koruma içermeyen işler olarak nitelendirilmektedir (Kümbetoğlu ve Çağa, 2000: 60).

Küreselleşme olgusunun ortaya çıkışı ile birlikte dünya genelinde kadın emeğinde görülen ortak özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Ecevit, 1998: 268):

*Kadınlar, işgücü piyasasında ucuz ve piyasadan rekabet etmeden çekilebilecek bir emek kaynağı oluşturmaktadır.

*Ücretli kadın emeği, düşük değerli emek olarak görülmektedir. Yapılan işin niteliğine göre değişmekle beraber, kadınlar genel olarak erkeklerin aldıkları ücretlerden daha düşük ücret almaktadırlar.

*Ücretli kadın emeği, iş güvencesizliğine maruz kalan, kolay vazgeçilebilen, piyasada dışlanma olasılığı yüksek olan emektir.

*Kadınlar, işgücü piyasasında yer almak isterken, kendi beceri ve gelişim özelliklerine uygun, arzu ettikleri işlere göre değil, piyasa koşullarının veya işverenlerin onlara göre belirlemiş oldukları işler arasından seçim yapmak zorundadırlar. İşgücü piyasasında kadınların istihdam edilmesi mümkün olan sektörler, meslekler ve işkolları önceden saptanmıştır. Bu işlerin yer aldığı sektörler ise, uzun süre çalışma gerektirecek, piyasasının ekonomik koşullarından hemen etkilenebilecek, düşük ücretli ve vasıf aramayan işçi istihdamına dayanmaktadır.

*Cinsiyet temelli ayrışma ve ayrımcılığın en çok yaşandığı aşamalar işyerlerinde gerçekleşmektedir. Kadın ve erkeğin birlikte çalıştığı işyerlerinde genel olarak kadınlar düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalışmakta ve yönetici görevlerde çok sık bulunmamaktadırlar. Aynı zamanda, işe alım sırasında, işyerinde verilen görev ve sorumlulukların üstlenilmesinde, üretim faaliyetlerinde ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadırlar.

*Kadınlar toplu bir şekilde, kolektif olarak örgütlenip seslerini duyuramamışlardır. Sendikal örgütlenme çabalarında yönetime katılma oranları düşük, sendikaların karar alıcı ve politika belirleyici kuruluşlarında görevli sayıları azdır. Sendikalı işçilerin hepsini değil, özellikle kadınları ilgilendiren problemler sendika politikalarına yansımamaktadır.

Olumsuz etkilerin yanı sıra, kadın işgücündeki artışı sağlayan küreselleşmenin kadınlara yönelik olumlu etkileri; “Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamalarının artması, demografik gelişmeler, kadınların eğitim olanaklarının artırılması, çalışma yaşamında atipik çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması, ailenin geniş aileden çekirdek aileye doğru dönüşüme geçmesi, kadınların evlenme yaşında ve oranlarında azalma olması, çocuk bakımındaki hizmetlerde iyileştirilmelerin meydana gelmesi” şeklinde sıralanabilmektedir (Aytaç vd, 2002: 22).

Küreselleşen dünya ile birlikte kadınların işgücüne katılım oranları artmış, eğitim seviyeleri ve evlilik yaşları yükseltilmiş, çekirdek ailelerin kurulması yönünde pozitif gelişmeler yaşanıp, toplumun kadınlara bakış açısında olumlu yönde değişimler gözlenmiştir (Çevlik, 2017: 40).

1.2. TÜRKİYE’DE KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA GİRİŞİ

Kadının toplum içerisindeki yeri ve konumu, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Ülkelerin örf ve adetlerindeki farklılaşmalar, hukuksal durumları ve dini inançlarındaki çeşitlilikler, değişimlerin yaşanmasını da beraberinde getirmektedir. Ancak toplumların kadınlara bakış açısı genel olarak aynıdır. Kadın çoğu zaman ikinci sınıf muamelesi gören, dışlanan, hatta bazen alınıp-satılan bir mal konumundadır (Durgun, 2002: 19).

Bugün dünün, yarının ise bugünün devamı şeklinde olacağı düşüncesinden hareket ederek, yaşamakta olduğumuz ülkemizde Türk kadınının yerini belirlemek ve onun sosyal ve ekonomik hayatımız üzerindeki etkilerini değerlendirmek adına eskilere gitmek ve onları incelemek bize yarar sağlayacaktır (Göksel, 1993: 8).

Türkiye’ de kadınların çalışma yaşamındaki gelişimleri genel olarak dünyada yaşanan gelişimlerden farklı değildir. Batı toplumlarında olduğu gibi ülkemizde de kadınların işgücü piyasasıyla tanışmaları, emek piyasalarında meydana gelen değişiklikler ve ekonomik faktörlerden kaynaklı sebeplerden dolayı gecikmeye uğramıştır. Ülkemizde kadınların çalışma yaşamında artış gösterdikleri dönem II. Dünya Savaşı sonrasında gerçekleşmiştir. Cumhuriyet’in kuruluşu ile birlikte, kadınlara yönelik hukuksal düzenlemelerin sağlanması kadının toplumda ve çalışma hayatındaki önemini arttırmıştır (Bekata ve Torun,2000: 14).

1.2.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Kadın

Türk kadınının tarih boyunca konumu incelendiğinde pek çok farklı durum ile karşılaşmaktadır. Göçebelik zamanında Türk kadını, erkek ile birlikte düşmanla savaşıyor, at binen ve toplumda saygı gören bir kişiliğe sahiptir. Yerleşik yaşama geçiş ile birlikte kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı işbölümü ortaya çıkmış ve kadına ev içi işlerin sorumluluğu yüklenmiştir. Kadının sadece ev içi işleriyle sınırlandırılması, onun toplumsal ve ekonomik anlamda geri planda olmasına sebep olmuştur (Doğramacı, 1997: 3).

İslamiyet’in kabul edilmesi ile birlikte Türk toplumlarında kadına toplumsal olarak değer verilmiş ve İslam Uygarlığı, dönemindeki diğer uygarlıklara kıyasla kadınlara daha fazla önem vermiştir. Fakat Türk kadınının göçebelik zamanında erkeklerle aynı konumda olduğu döneme kıyasla kadının statüsünde bir gerileme olduğu apaçık görülmektedir. Osmanlı Dönemi’nde kadınlar eğitim imkânlarından yeteri kadar faydalanamamışlardır. Kadınların bu dönemde sadece sıbyan mekteplerine gidebilmelerine izin verilmiş, enderun ve medreseye gitmeleri ise engellenmiştir (Yaraman, 2001: 22).

Osmanlı’ da Bizans ve Arap kültürünün etkisiyle kadının konumunda eski Türk uygarlıklarına kıyasla bir gerileme görülmüştür. Bu gerileme, demokratik süreçlere

atılan ilk adımlarla önlenmeye çalışılmıştır. Örneğin, önceleri yalnızca Osmanlılarda mahalle mektebi de olarak adlandırılan, geleneksel ilköğretim okulu olan sıbyan mektebine gidebilen kız çocuklarına, tazminatla beraber ilköğretim zorunluluğu da getirilmiştir (Mayuk, 2013: 10).

Osmanlı Devleti'nde kadınların yaşamı çeşitli şekillerde sınırlandırılmıştır. Fakat bu sınırlama, kadını her şeyden yoksun edecek bir durum olarak algılanmamalıdır. Kırsal kesimde yaşayan kadınlar üretime katılıp, çalıştıkları için kentte yaşayan kadınlara oranla daha özgür konuma sahip olmuşlardır. Osmanlı kadınları, toplumdan tamamen soyutlanmak yerine ticari faaliyetlerde dahi bulunabilmişlerdir. Kanuni dönemindeki bazı fermanlarda kadınların çamaşırhane açtıkları ve köle ticaretiyle uğraştıkları yazılmaktadır. Bunlara ek olarak, vakıf kuruculuğunda da bulundukları bilinmektedir (Biricikoğlu, 2006: 1-2).

Osmanlı Devleti'nin geleneksel yapısında meydana gelen ilk farklılık, Tazminat Fermanı olarak bilinen 3 Kasım 1839 yılında ilan edilen Gülhane Hatt-ı Humayun'un okunmasıyla başlamıştır. Tanzimat fermanının ilanından önce kadınlar sadece günümüzde ilkokul seviyesiyle eşit olan sübyan okullarında eğitim alma hakkına sahip olmuşlardır. Kadınların eğitime devam edebilmesi yalnızca maddi durumu iyi olan ailelerin aile içinde aldırması oldukları eğitim ile sınırlı olmuştur. Kadınları doğrudan ilgilendiren kararlar ilk önce Tanzimat Fermanı'nda yer almıştır (Yayan, 1984: 276).

Tanzimat'ın ilanından sonra Batılı toplumlarda gelişen sanayi süreci Osmanlı Devleti'ni de harekete geçirmiştir. Osmanlı Devleti'nde başlayan Batılılaşma çabaları kadınlar açısından önemli gelişmelerin yaşanmasını sağlamıştır. Böylece kadının toplumsal statüsü Tazminat Fermanı ile resmi boyutta ele alınmıştır. Bu ferman ile kadınlara bazı haklar verilmiş ve bulundukları durum tartışılmaya başlanmıştır. 1847'de kölelik ve cariyelik kaldırılmış, ardından 1857'de veraset haklarında kız ve erkek çocukların eşit şartlara sahip olması gerekliliği sonucuna ulaşılmıştır. Bunun ile birlikte toplumun ilerlemesi ve ülkenin kalkınması için kadınların eğitilmesinin önemini vurgulayan bazı aydın düşünürlerin öncülüğünde 1842'de ilk gebelik kursları, 1858'de ilk kız ortaokulları, 1863'de ilk sanayi okulları, 1870'de kız öğretmen okulları açılmıştır (Çakmak, 2001: 41). 1869 yılında yayınlanan Maarif

Nizamnamesi ile kız ve erkek çocuklarına ilköğretim zorunluluğu getirilmiştir. 1876 yılında yayınlanan Kanun-i Esasi ile de kız ve erkek çocukları için ilköğretim zorunluluğu anayasal düzenlemeye konulmuş, kadınların eğitim hakları anayasal güvence altına alınmıştır (İçin, 2012: 24).

Tanzimat fermanından sonra II. Meşrutiyetin ilanı ile kadınların çalışma yaşamlarında değişiklikler meydana gelmiştir. Kızların eğitim olanaklarından yararlanmasının amaçlandığı bu dönemde, toplumun ve geleneklerin manevi değerlerinin bir sonucu olarak bu eğitimin kadınlar tarafından verilmesi gerektiğine inanılmıştır. Bu düşüncelerden yola çıkarak ilk kadın öğretmen, 1873’ de, ilk kadın okul yönetici ise 1883’ de atanmıştır. Öğretmenlik mesleği, Türk kadınına ilk defa kamu sektöründe yer alma imkânı sağlamıştır. 1870 yılında açılan Darülmuallimat’ ın (Kız Öğretmen Okulu) ilk defa mezun vermesiyle beraber kadın öğretmenler eğitim hayatlarına başlamışlardır. Tanzimat döneminde kadınlar ilk defa ebelik hizmetiyle sağlık sektöründe de yer almış, hatta hasta bakıcılık eğitimleri de verilerek aynı zamanda iki görevi birlikte üstlenmeleri sağlanmıştır. Osmanlı döneminde kentli kadınların çalışma yaşamına girişleri öğretmenlik ve hemşirelik meslekleri ile olmuştur (Karali, 2016: 11).

II. Meşrutiyet dönemiyle birlikte kadınlar özgürleşmeye ve kendi iradeleriyle bireysel bir yaşam sürmeye başlamışlardır. Osmanlı Devleti’ nin ulus devlet olma amacıyla yapmış olduğu yenilikler kadınları da etkilemiştir. Toplum içerisindeki konumları değişmeye başlayan kadınlar, neden erkek egemen bir topluluk olduklarını sorgulamaya başlamışlardır. Verilen eğitimlerin amacı sadece bilgi toplumu olmaya değil, iyi bir insan olma ve yetiştirme anlayışı çerçevesinde ele alınmıştır. Osmanlı Devleti’nin Batılaşmaya başladığı dönem itibarıyla benimsedikleri ideolojik düşünceler ve yöneticilerin fikirleri, eğitsel kurumların değişimi ve yenilenme sürecini de etkilemiştir. Bu düşünceleri ortaya atanlar ise dönemin önde gelen aydınları olmuştur. Farklı düşünceleri temel almalarına rağmen, en önemli ortak noktaları kadın eğitimi hususunda görüş beyan etmeleri ve aynı fikir birliği içinde olmalarıdır. Aydınların çabaları ve kayda değer yazıları sonucunda kadınlara tanınan hakların sınırları çizilmiştir. Kaldı ki, bu uğraşlar önemli sonuçlar doğurmuş, Türk kadınları bu çabalar sayesinde yükseköğrenim haklarına sahip olmuşlardır (Yaşar, 2007: 3).

İşçi kadınların ortaya çıkışı Tanzimat'tan sonraki dönemlere denk gelmektedir. 1840' lardan sonra kadın emeği özellikle halıcılık, dokuma, el sanatları gibi işlerde yoğunlaşmıştır. Kadın ve çocuk emeğinin ucuz ve işverenler açısından elverişli olması, geniş çapta kullanılmasına yol açmıştır (Çiftçi, 1982: 26). Kadın ve çocuk işçiler geleneksel olarak çalışmayı sürdürdükleri dokumacılık gibi faaliyet alanlarının yanında, diğer alanlarda da kullanılmaya başlanmıştır. Örneğin, 1897'de İstanbul'da Kibrit Fabrikasında çalışan 201 işçinin 121'i kadındır (Makal, 2010: 18).

Meşrutiyet dönemi beraberinde birçok sosyal gelişmeyi getirmiş fakat ülkede yaşanan savaş ve ekonomik buhran sebebiyle erkek işgücü piyasadan çekilmek zorunda kalmış, cephelere sevk edilmiş böylece kadın işgücü sanayi alanına da girmeye başlamıştır (Kurnaz, 19997: 138). Ülkenin sanayi açısından en gelişmiş bölgelerinde yer alan sanayi kuruluşlarına yapılan 1913-1915 Sanayi Sayımı' nın sonuçları kadın işçiler hakkında önemli verilere ulaşılmasını sağlamıştır. Bu bilgiler ışığında, ülkenin en önde gelen sanayi kuruluşlarında çalışanların yaklaşık olarak üçte birini kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran Batı Avrupa ülkelerine kıyasla daha az olmakla birlikte ülkemizin beklentilerinin üzerindedir. Kadınlar sanayi kollarında eşit bir şekilde dağılım göstermemişlerdir. Geleneksel faaliyetleri olan dokuma ve gıda alanında yoğunlaştıkları görülmüştür (Makal, 2010: 18). 1860 yılında Bursa ipek fabrikalarında kadınlar yoğun olarak işçi olarak çalışmaya başlamışlardır. Aynı zamanda, İzmir ve civarındaki yaklaşık üç yüz tezgâhta üç bine yakın kadın işçi istihdam edildiği belirtilmiştir (Aydın, 1999: 73). Sanayi Sayımı, çalışma yaşamında kadının faaliyet alanının sadece bu alanlarla sınırlı olmadığını ve daha pek çok farklı alanda da kadın emeğinin önemli boyutlarda olduğunu gözler önüne sermiştir. Kadınlar, şemsiye yapımı ve ayakkabı imalatı gibi alanlarda kendilerini geliştirmişlerdir. Çok sayıda kadın ve kız çocuğu dokumacılık ve halıcılık alanlarında yoğunlaşan devlet kuruluşlarında da çalışmaya başlamıştır (Makal, 2010: 18).

Kadınların özellikle II. Meşrutiyet döneminde hem işçi hem de memur olarak çalışmaları, onları girişimciliğe sevk etmiş ve kendi işyerlerini açma, ticaret yapma konularında adım atmalarını sağlamıştır. Özellikle meslek edindirmeyi amaçlayan derneklerde eğitim alan kadınlar aşçılık, terzilik vb. işler için kendi işyerlerini açmışlardır. Kadınlar ya tek başlarına ya da toplu olarak pastane işletmeciliği,

fotoğrafçılık, makinistlik gibi işlerde ortaklık kurmuşlardır. Aynı zamanda tüm işgörenlerinin kadın olduğu “Kadınlar Dünyası Dergisi” nin dizgi işleri de yine kadınlar tarafından yapılmış ve kadın girişimciliğin örnekleri gözler önüne serilmiştir (Tümer Erdem, 2017: 308-309).

Meşrutiyet döneminde toplumsal yapıda zorunlu olarak bazı değişimler meydana gelmiştir. Kadınların çalışma yaşamına girmelerini daha çok isteklendirmek için çeşitli dernekler kurulmuş ve bu derneklerde çalışmaya başlamışlardır. Bunların sayısı 19 kadardır. Bunların 10’u yardım, 4’ü eğitim ve kadın hakları, 3’ü kadının çalışma hayatına katılması, 1’i de musiki ve siyaset ile ilgilidir (Aydın, 1999: 73). Bu derneklerden biri “Kadın Çalıştırma Cemiyet-i İslamiyesi” dir. Amacı, Müslüman kadınları değişik alanlarda daha fazla istihdama sokmak olan kuruluş, iki buçuk ayda 14.000 kadının iş başvurusunu kabul etmiş, bir yıl içinde 8.860 kadının işe yerleştirilmesini sağlamıştır (Bekatave Torun, 2000: 6).

Kadınların toplumsal hayatta değer görmesi, haklarına sahip çıkabilmeleri adına yasal zorunluluklar da getirilmiştir. Bireyler açısından çok önemli olan evlilik kurumu 1917 yılında çıkarılan kararname ile yasal bir çerçeveye bağlanmış ve kadınlar ilk defa boşanma hakkına sahip olmuşlardır. Çok eşli evlilikte ise kadının rızasına bağlı olarak sınırlandırmaya gidilmiştir (Çakmak, 2001: 41).

Türkiye’ de kadınların 20. Yüzyılın başlarına kadar tarım ve ev dışında, çeşitli sektörlerde işçi olarak çalışmaya başlaması, memurluk dahi yapmaları savaş nedeniyle azalan erkek istihdamının ikamesi ile mümkün olmuştur. Kadınların, çalışma yaşamına katılmaları Balkan Savaşları sırasında erkeklerin orduya katılmaları ile başlamış, I. Dünya Savaşı sırasında artmıştır. Ekonomik sebepler ile artan kadın işgücü, ücretli çalışmasını Cumhuriyet döneminde de devam ettirmiştir.

1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın

Kadınlar, her dönemde ekonomik hayatı etkileyen faktörlerden biri olmuşlardır. Fakat savaş dışında kadınların ekonomik hayatı tarım ve bireysel çalışma alanlarıyla sınırlandırılmıştır. Toplumun kadına en çok biçtiği rol ailesinin bakımı olmakla birlikte, kendilerini geliştirmek adına eğitim almak istemeleri dahi kısıtlanmıştır. Bu ise ataerkil toplum yapısının da etkisiyle, kadının asıl görevinin

evine ve ailesine bakım olması inancından kaynaklanmıştır. Tüm bu durumlar neticesinde, kadın özgürce arzu ettiği eğitimi alamamış, meslek sahibi olamamış ve eşit bir şekilde piyasada erkeklerle rekabet edememiştir (Alp Değer, 2016: 26).

Atatürk' ün önderliğinde 1923 yılında Cumhuriyet'in ilan edilmesinden itibaren, Türkiye yeni bir devlet sıfatıyla çağdaş yapılanma süreci içerisine girmiştir. Kadın ve kadın işgücü ile ilgili önemli değişiklikler gerçekleştirilmiş, kadınların ekonomik ve toplumsal konularda söz hakkına sahip olabilmelerine imkân veren yenilikler yapılmıştır. Modern bir ülke yaratmak amacıyla başlatılan inkılâp hareketleri, birçok alanda olduğu gibi kadın haklarıyla da ilgili reformlar başlatmış, kadının toplumsal alanda ve çalışma yaşamındaki yerini sağlamlaştırmıştır (İçin, 2012: 26).

Cumhuriyetin ilan edilmesiyle, kadınlar hakkında alınan ilk önemli karar, 1923 yılında İzmir'de düzenlenen I. İktisat Kongresi'ne kadın işçiler adına temsilcilerin katılması olmuştur (Kalan, 1998: 98). Kongre'de, kadın işçilerin çalışma ve ev hayatını kolaylaştırmak adına önemli kararlar alınmıştır. Doğum öncesinde ve sonrasında olmak üzere sekiz hafta ve ayrıca üç gün ücretli izin verilmesi yolunda yasa önerisi verilmesi kabul edilmiştir. Alınan bu karar, kadın işçilerin korunmasına yönelik önemli bir gelişmeyi temsil etmiştir (Aydın, 1999: 74).

Cumhuriyet döneminde, Atatürk eğitim dâhil her alanda kadına eşitlik sağlamıştır. Kadınların bir meslek sahibi olmalarına ve toplum kalkınmasına doğrudan katılmalarına katkıda bulunmuştur. Bu durum ise kadının kendine olan özgüvenini sağlamlaştırmış ve bir birey olarak çeşitli rolleri birlikte üstelenmeye başlamıştır (Doğramacı, 1997: 112). Devlet, Cumhuriyet döneminde kadını İslam ve Osmanlı geleneğindeki toplumsal baskı, yanlış öngörüler, kadının bir işgücü olarak görülmemesi gibi yanlış bilinçlendirmelerden koparmak için uğraşmıştır. Kadın konusunda yapılan tüm reformlar ve onlara yönelik olumlu tutumlar aslında eski düzene olan bağlılığın yıkılmasını sağlamak adına yapılmıştır (Biricikoğlu, 2006: 6).

Türkiye, 1923'ü takip eden yıllarda kültürel devrim yaşamıştır. Kadının yeni rolleri toplum ve ailesi tarafından benimsenmiştir. Evin içerisinde kocasına destek olmakla birlikte, aile bütçesine de katkıda bulunan yeni kadın imajı sistem tarafından

kabul görülmüştür. İş ve aile yükünü sırtlayan insanlar olarak değerlendirilen kadınlar ulusal eğitimlerde görevlendirilmiş ve vatansever öğretmenler olarak mesleklerini icra etmişlerdir. Türkiye Cumhuriyeti'nin ideal kadın figürü, toplumda, devlet kurumlarında, ailede erkeklerle eşit koşullara sahip olan, ortak sorumlulukları paylaştığı arkadaşı, yardımcısı olarak tanımlanabilmektedir (Alp Değer, 2016: 56).

Türkiye' de kadınlara tanınan hak ve özgürlükler Cumhuriyetin ilanı ile birlikte çeşitli yasalarla sağlamlaştırılmıştır. Teşilat-ı Esasiye Kanunu (1924 Anayasası), kadın-erkek fark etmeksizin herkesin ilköğretim mezunu olmasını zorunlu hale getirmiştir. 1924 yılında kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile eğitim bir bütün olarak tek bir çatı altında toplanmış, böylece çağdaş eğitimin gereklilikleri ışığında milli eğitimin temelleri atılmıştır (Doğramacı, 1997: 81).

Toplumsal alanda kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olma konusunda atılan en önemli adımlar İsviçre Medeni Kanunu temel alınarak 1926 yılında çıkarılan Türk Medeni Kanunu'nun kabul edilmesi ile birlikte atılmıştır. Cumhuriyet öncesi dönemlerde, çok eşlilik erkekler için hak olarak verilmişken, bu kanun kapsamında hakları kaldırılmıştır. Sadece erkekler için tanınan boşanma, velayet ve mallar üzerindeki tasarruf hakkı kadınlara da tanınmıştır. Türkiye, dünyada kadına seçme seçilme hakkı tanıyan ilk ülkelerden birisidir. 1930 yılında kadınların belediye seçimlerine katılması, 1934 yılında ise genel seçimlere katılması kabul edilmiştir. Böylece, kadınların siyasal yaşamda erkekler ile eşit haklara sahip olmaları amaçlanmıştır (Tatlıdil, 1992: 5). 1935 yılında yapılan seçimlerde 18 kadın milletvekili olmuş ve bunlar parlamentonun %4,5'ünü oluşturmuştur. Tek partili dönemde kadınların parlamentodaki oranı %4 civarında kalmış, fakat çok partili dönemde simgesel özelliklerini kaybeden kadınların oranı gittikçe azalmıştır (Alp Değer, 2016: 56).

Ülkenin ihtiyaçları çerçevesinde onlara cevap verebilmek, reformları sürdürmek ve kadınların durumunu daha da iyileştirmek amacıyla yasaların çıkarılması hızlandırılmıştır. Bu çerçevede 24 Nisan 1930 tarihli "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu" (Genel Sağlık Koruma Yasası) ile ülkedeki sanayi işletmelerinin hepsinde kadınların ve genç çalışanların korunmasına ilişkin ilk düzenlemeler yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile çalışma koşullarında iyileştirilmelere gidilmiş, yetişkinlerin yanı sıra kadın ve çocukların çalışma yaşı, süresi, işin konusu ve çalışma koşullarını

düzenleyen koruyucu hükümler getirilmiştir. Buna ek olarak, 1925 yılında yürürlüğe giren 394 sayılı yasa ve 1935 yılında çıkarılan 2739 sayılı yasa ile başta kadınlar olmak üzere bütün çalışanların hakları yasal güvence altına alınmıştır (TİSK, 1999: 95).

1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu ile kadınların çalışma hayatındaki hak ve çıkarları sigorta ile güvence altına alınmış, 1937 yılında ise kadınların tehlikeli işler sınıfında yer alan maden ocaklarında çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 1945 yılında yürürlüğe giren ilk sigorta kanunu özelliğini taşıyan “İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu” yürürlüğe girmiştir. Bu kanunların en önemli özelliği çalışma yaşamında kadınları güvence altına almasıdır. 1950 yılında cinsiyete göre ücrette ayırım yapılamayacağına, kadın ve erkeğin aynı ücretleri almalarına dair kanun kabul edilmiştir. Belirtilen bu kanunla, iş sözleşmelerinde ve hizmet akitlerinde eşit verimle çalışan kadın ve erkek işçilere sadece cinsiyet farklılığı nedeni ile farklı ücret verilemeyeceği yasallaştırılmıştır (Ekmekçi, 2004: 32).

Cumhuriyet döneminde yapılan tüm reformlara karşın 1923-1950 dönemine tarım sektörünün hâkim olması, ekonomide ve toplumda geleneksel yapının güçlü etkisi, kadınların ücretli olarak çalışmasını tam olarak mümkün kılmamıştır. Toplumun büyük bir bölümü kırsal yörelerde yaşamın sürdüğü için kadınlar sadece aileye ait tarım işletmelerinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışmışlardır. Kadına verilen eğitim kırsal kesimde genellikle ilkökul düzeyinde olduğu için bu eğitim aracılığıyla kadının bir meslek sahibi olup iş piyasasında rekabet edebilmesi, istihdam edilebilmesi pek mümkün olmamıştır. Ev içi üretim kadına ekonomik güç kazandırmış fakat bu tür çalışma, kadının dış dünya ile ilişkisini büyük ölçüde sınırlamıştır. Kadın, gerek eğitim seviyesi gerekse toplum ve aile gelenekleri dolayısıyla sadece ev içi üretimlerde bulunabilmiş, arzu ettiği işleri yapamamıştır (Doğramacı, 1993: 114).

Türkiye’de 1950’lerden itibaren kadınlar çalışma yaşamında aktif olarak yer almışlardır. O yıllarda, kadınlar için hizmet sektöründe çalışmak toplumsal değer açısından önem arz etmekte iken kentsel sahalardaki sanayi işçiliği zorunlu kalınmadığı müddetçe tercih edilmemiştir. Hizmet sektörü bu dönem itibarıyla gelişmeye başlamış ve erkeklerden ziyade kadınlara yeni istihdam olanakları sağlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 201). 1970’li yıllarla birlikte kadınlar, toplum tarafından erkeklere özgü işler olarak kabul edilen işlerde (garsonluk, bankacılık,

turizmcilik, yöneticilik, girişimcilik vb.) çalışmaya başlamışlardır. Kadın emeğine yönelik olan girişimciliğin teşvik edilmesiyle birlikte yeni bir döneme girilmiştir. Bununla birlikte Türkiye' nin birçok bölgesinde farkındalık yaratmak amacı ile kadınlara yönelik çalışmalar başlatılmış ve bu faaliyetlerde kadınların çalışma ve para kazanma talepleri gündeme gelmiştir (Karali, 2016: 15).

Sanayi ve hizmet sektöründe yaşanan gelişmeler yeni istihdam olanakları yaratmıştır. Fakat iş imkânlarının artan nüfusa yetememesi, tarım sektöründe yaşanan olumsuzluklar, kırsalda yaşayan nüfusun kente doğru göç etmesine neden olmuştur. Yapılan göçün sonucunda, kentleşen ailelerde tek kişinin çalışması aile geçimini sağlayamamış, aile üyeleri (kadın erkek fark etmeksizin) çalışma yaşamına dâhil olmak zorunda kalmışlardır. Köyden kente göç, ailelerde sadece ekonomik değişikliklere sebebiyet vermemiş, aynı zamanda kent yaşamına uyum süreci, zihniyet değişimleri aile yapısında da bir takım değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Geleneksel aileden geniş ailesine dönüş ile birlikte, kadının toplum ve aile içerisindeki konumu giderek farklılaşmıştır (Koray vd., 1999: 17).

1970'li yıllardan itibaren kent yaşamının yarattığı olumsuz koşullar, kent kültürünün etkileri ve artan işsizlik oranına karşın, kentlerde çalışmak isteyen kadınların sayıları önemli derecede artmıştır. 1980'li yıllardan itibaren kadınların sanayi sektöründe çalışma talebine karşın, sektör bu talebi karşılayacak istihdam oranı yaratamamıştır. Buna karşın, hizmet sektörü çok daha hızlı bir gelişim yaşamış, kadınlara daha çok istihdam ortamı yaratmış fakat işgücü talebi yetersiz kalmıştır (Ecevit, 1995: 120-121).

24 Ocak 1980'da alınan kararlar (24 Ocak Kararları) ile beraber ithal ikameci anlayış yerine, ihracata dayalı dışa açılmayı amaçlayan model uygulanmaya başlanmıştır. Bu karar, ürün üretiminde artışı sağlamış fakat istihdamdaki artışı sağlayamamıştır. Sanayi sektöründe ürünlerin üretilmesinde yaşanan gelişmelerin asıl sebebi, yeni istihdam alanlarının açılması veya yeni yatırımlar değil, kullanılmayan kapasitenin arttırılmasından kaynaklanmıştır. 1990'lara gelindiğinde, atıl olan kapasitenin kullanılması yoluyla imalat artışıdaki yükseliş sanayi sektöründe önemli durgunluklar meydana getirmiştir. Bu süreçte işçi çıkarma yasağının, 1980 yılında kaldırılması işsizlik oranında büyük artışların yaşanmasına neden olmuştur. O

dönemlerde, özellikle işsizlik arttığına, bazı iktisatçıların ve erkek işgücünün bir kısmı kadının evine dönmesinin gerekli olduğunu vurgulamıştır. Sadece 1980-1985 yılları arasında sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı ise % 20’ler dolayındadır (Ecevit, 1995: 122).

24 Ocak 1980 ekonomik istikrarıyla beraber Türkiye kendi üretim tarzıyla dünya sistemine eklenmiş ve hızlı bir şekilde ilerlemeyi başarmıştır. Türk ekonomi tarihinde 24 Ocak Kararları gerçek anlamda uygulama alanını 12 Eylül 1980 askeri harekâtının desteğiyle 1980 Ekonomik İstikrar Tedbirleri’nde bulabilmiştir. Ekonomik karar mekanizmasında, tamamen serbest piyasa koşullarında oluşacak fiyatlar egemen olmuştur. Kadın işgücü ise bu süreçlerden en çok etkilenen kesim olmuştur. Bu durumun oluşmasında, ihracatın getirmiş olduğu nitelikte emek arzında bulunamamaları, evlilik, çocuk doğurma ile çalışma yaşamına katılamamaları ve örgütsüz olmaları etkili olmuştur (Minibaş, 1998: 346-347).

Türkiye’ de yapılan yatırımların düşük tutulması istihdam olanaklarının sınırlı tutulmasına sebebiyet vermiştir. Ekonominin dış piyasalara açılması ile de rekabeti sağlayamaması sorunuyla karşı karşıya kalmıştır. Türkiye bu sorunu çözmek için teknoloji düzeyini dünya standartlarına yükseltme çabası içerisine girmiştir. Fakat teknolojik ilerlemeyi gerçekleştiremediği zamanlar, elinde mevcut olan olanakları kullanmak zorunda kalmış ve üretim maliyetlerini düşürmüştür. Bu durumda ise en çok başvurulan çözüm yolu işgücü maliyetlerini aşağıya çekmek olmuştur. İşgücü maliyetlerinin düşürülmesi ise reel ücretlerin düşürülmesi veya eve iş verme, esnek çalışma şekilleri, taşeron firmalarla çalışma, kısmi sürelerle çalışma gibi değişik iş örgütlenmelerinin uygulanmasıyla gerçekleştirilmiştir. Ekonomik anlamdaki bu değişiklikler ve yenilikler, işgörenlerin günlük çalışma ve iş-yaşam biçimlerine de çeşitli şekillerde yansımıştır. Bir bakıma bu durum, geleceğin çalışma biçimleri hakkında da bilgi vermiş ve o günden farklı olacağını göstermiştir. Teknolojik değişim ve çeşitli yollarla işgücü maliyetinin düşürülme çabası, istihdamı, yapılan işbölümünü ve çalışma koşullarını etkilemektedir. Bu etkileşim, kadın ve erkekleri aynı şekilde etkilemeyen, cinsiyetçi bir yaklaşımdır. Pek çok çalışma şeklinin, teknolojik yeniliklerle beraber kadın istihdamını azaltıcı yönde etkilediğini göstermektedir (Günlük Şenesen ve Pulluk, 2000: 5-6).

1.2.3. Günümüz Türkiye'sinde Kadın

Yaşanan toplumsal ve ekonomik değişimlere rağmen, kadının rolü temel olarak annelik ve eş olmaktan pek ileriye gidememiştir. Tarihsel süreçte yaşanan gelişmeler ve düzenlemeler ışığında kadının çalışma yaşamına girmesiyle, çalışan kadın sayısında artışlar gözlemlenmiştir. Günümüzde, kadınların yer almadığı çalışma veya üyesinin bulunmadığı faaliyet alanı neredeyse kalmamıştır. Fakat yine de kadının işgücüne katılım oranı istenilen seviyelere ulaşamamış, hem toplumsal yaşam da hem de iş yaşamındaki sorunları bitmemiştir (Mayuk, 2013: 14).

Günümüzde yer alan düzenlemeler göz önüne alındığında, iki özelliğin kadının toplumsal ve ekonomik hayatını belirleyiciliği dikkat çekmektedir. İlki kimi zaman “boomerang” etkisi yapan geleneksel koruyuculuk yaklaşımıdır. Boomerang etkisi ile bahsedilmek istenilen geleneksel koruyuculuğun kadın üzerinde olumlu etkisi göstermesi istenilirken, tam tersi olumlu bir etki göstermesidir. İkinci özellik ise, soyut bir eşitlik anlayışını taşıyan “nötr” bir yaklaşımdır. Boomerang yaklaşımı, kadınların çalışabilecekleri sahalara ve emeklilik hususunda yapılan yenilikçi düzenlemelere yansırken, nötr eşitlik yaklaşımı çalışma yaşamını ilgilendiren tüm düzenlemelerde, siyaset ve eğitim alanlarında benimsenmiştir. Ancak, soyut eşitlik anlayışı kapsamındaki nötr politikalar, mevcut olan eşitsizliklerin dezavantajlı gruplar için daha da artmasına yol açmaktadır. Soyut eşitlik anlayışı uygulama olarak eksik kalmaktadır (Çitci, 2000: 84; Mayuk, 2013: 14).

Dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye’de de fizyolojik farklar sebebiyle toplumsal yapılarda kadın ve erkek ayrışması oluşmuş ve cinsiyet rolleri belirginleşmiştir. Kadına ilk başta annelik, ev hanımlığı ve eşlik rolleri; erkeğe ailenin maddi yükümlülüğünü üstlenmesi ve ailenin korunması rolleri biçilmiştir. Fakat kentleşme süreci ve gelişen teknoloji sayesinde endüstrileşmiş toplumlarda ve erkeğin statülerinde farklılıklar meydana gelmiştir. Bu değişim ile birlikte, toplum tarafından kadın işi olarak düşünülen işlere erkek işgücü, erkek işi olarak belirlenen işlerde ise kadın işgücü istihdam edilmeye başlanmıştır. Geleneksel yapıda evinin kadını, çocukların annesi olarak nitelendirilen kadın değişimle beraber sosyal rolleri de üstlenmeye başlamış ve üretim sürecine dâhil olmuştur. Ekonomik kazanım elde eden

kadın, daha güçlü, kendine güvenen ve daha bilinçli olma çabasına girmiştir (Aytaç vd, 2018: 20).

Kadın emeğinin günümüzde hem dünyada hem de Türkiye’ de genel görünümü aynıdır. Kadına ve erkeğe düşen rollerin eşit olmaması ve toplumsal hayatın eşit olmayan ilişkiler üzerine kurulu olması kadının çalışma yaşamında ve toplumsal yaşamda birçok sorunla karşılaşmasına neden olmaktadır. Kadına toplumsal hayatta yüklenen statü ve roller aile içerisinde başlayan süreç ile belirlenir. Ev işlerinin yoğunluğu ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sayıları göz önüne alındığında, bu işlere ayırdığı zamanı dikkate alarak çalışma yaşamına katılıp katılamayacağını belirlemektedir (Ertuğrul Yılmaz, 2017: 321).

1.3. KADINLARIN ÇALIŞMA YAŞAMINA KATILMA NEDENLERİ

Kadınlar, hem ailenin geçimini sağlamaya yardımcı olmak için hem de yaşam standartlarını arttırmak, toplumda yer almak ve saygınlığa ulaşmak, yeni insanlarla tanışıp çevre edinmek gibi nedenlerle çalışma yaşamında yer almaktadırlar.

Genel olarak kadınların çalışma yaşamına girme sebepleri, ekonomik özgürlüklerine kavuşabilmek ve manevi tatmin sağlayabilmektir. Çalışan kadınlarda ekonomik özgürlük ve manevi tatmin ön planda iken; çalışmayan kadınlarda çalışma isteğinin sebebi aile bütçesine katkıda bulunup, ekonomik destek sağlama isteğidir (Öztürk, 2007: 31). Kadınların ev ekonomisine katkıda bulunmaları ve aile bütçesinin sorumluluklarını eşleriyle paylaşmaları, hane içinde yaşadıkları birtakım sıkıntılarında hafiflemesini sağlamaktadır (Olaş, 2006: 15).

Kadınların çalışma yaşamına katılmalarının ilk sebebi ekonomik koşulların değişmesi olmuştur. Değişen koşullar; ekonomik krizlerle tek gelirin ailenin geçinmesine yetmemesi, yaşam standartlarının yükselmesi, hayat pahalılığı, tüketim kalıplarının değişimi ve ailenin ikinci gelire ihtiyacının olmasıdır. Ekonomik nedenler yüzünden çalışmak isteyen kadınlar genel olarak aileye ek bir gelir sağlamak amacıyla iken, boşanmış, dul veya bekâr kadınlar kendi ayakları üzerinde durabilmek ve varsa çocuklarının ve kendisinin temel ihtiyaçlarını karşılayabilmek amacıyla çalışmaktadırlar. Kocasına, çocuklarına ve ailenin diğer fertlerine hizmet etmeleri için eve hapsedilen kadınlara ekonomik kriz dönemleri yardımcı olmuştur. Ekonomik kriz

ile birlikte işsizlik sorunu ortaya çıkmış ve toplumda oluşan ekonomik eşitsizlik sadece erkeklerin çalışmasını değil kadınları da çeşitli birimlerde (ofis, sanayi, fabrika) çalışmaya zorlamıştır (Kunt, 2011: 15).

Zamanla toplum yapısındaki değişimlere bağlı olarak köyden kente göç yaşanmıştır. Köyünde kendi toprağında veya işinde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, kente göç etme ile ev kadını rolüne bürünmüşlerdir. Kırsal kesimde üretimin neredeyse her aşamasında yer alan kadın, kentte kendine uygun iş olanaklarının olmadığını fark etmiş ve bu durum karşısında kimlik bunalımı yaşamıştır (Ünlütürk, 2006: 1). Böylece, kadınlar çalışma arzusunda olup, piyasada kendilerine uygun bir işte istihdam edilememişlerdir. Zamanla ekonomik koşulların ağırlaşması, hane halkının ikinci bir gelire ihtiyaç duyması, köylü kadınlarının da çalışmasını zorunlu hale getirmiş ve nitelikli olmayan bu kadınlar ekonomik gelir elde etmek amacıyla itibarlı sayılmayacak işlerde çalışmak zorunda kalmışlardır. Kadın bu yönüyle de birçok rolü üstlenmek ve artan sorumluluklarını ivedilikle yerine getirmeyi başarmıştır (Kunt, 2011: 16).

Kadınların çalışması eğitim seviyesiyle de ilişkilidir. Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar ayakları yere basan bir birey olarak kimseye bağlı olmak istememekte ve ekonomik açıdan özgür olmak istemektedirler. Çalışmaya başlayan kadın, kendini daha iyi hissetmekte ve bunun tatminiyle çalışma hayatında kalmayı tercih etmektedir. Ancak kadın istihdamının en yüksek olduğu kesim üst sosyo-ekonomik sınıflardır. Yaşam standartlarının düşük olduğu, ekonomik açıdan alt seviyelerde olan ailelerde kadınlar ihtiyaçları olmasına rağmen çalışmamaktadırlar. Çünkü geleneksel yapı ve toplumsal değerler kadınların çalışmasına çok sıcak bakmamaktadır. Kadın sadece kocasından izin alabildiği müddetçe çalışabilmektedir (Karacan, 2011: 29).

Kadınların çalışma yaşamına girmesini sağlayan diğer etken ise sosyal ve kültürel değişimlerdir. Toplumsal değişim, kadınların statülerini etkilemekte ve rollerinin yeniden belirlenmesine neden olmaktadır. Sanayileşme, toplumsal değişimin meydana gelmesini sağlayan en önemli göstergelerden biri olmuştur. Emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretime geçilmesi toplumsal yapıyı derinden etkilemiştir. Kadınlar yaşamları boyunca ekonomik faaliyetlerde bulunmuş ve üretime katkı sağlamışlardır. Fakat emeklerinin karşılığında ücret almaları sanayi toplum düzeninde

gerçekleşmiştir. Sanayi Devrimi ile birlikte dokuma sektöründeki gelişmeler aracılığıyla kadın işgücünün erkeklerden daha ucuz ve başarılı olması da kadınların istihdamını önemli derecede arttırmıştır (Yorgun, 2010: 172).

Kadınların çalışma yaşamında aktif bir şekilde katılmalarını etkileyen diğer bir toplumsal değişim ise sanayileşme ile birlikte aile yapısında meydana gelen değişimdir. Geleneksel aile yapısından çekirdek aile yapısına dönüş yaşanmış ve kadının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısında azalmalar meydana gelmiştir. Aynı zamanda teknolojik gelişmeler ve kadının yapmakla sorumlu olduğu çocuk bakımı, ev temizliği gibi ev işleri hizmetlerinin çeşitlenmesi de ev işlerini daha kolaylaştırmıştır. Dolayısıyla, yaşanan bu toplumsal değişimler kadınların çalışma yaşamında yer almasını sağlamıştır (Uşen ve Delen, 2011: 133).

Kadının ev dışına çıkması ve gelir getiren bir işte çalışması ile toplumsal işbölümü de değişikliğe uğramıştır. Değişen aile yapısı ile geleneksel kadın ve erkek rolleri de değişime uğramıştır. Kadın kendisine biçilen ev işleri, çocuk bakımı gibi rollerin dışında ev dışında görülecek işleri de üstlenmeye başlamıştır. Erkek de, ev dışındaki rollerinin yanı sıra çocuk bakımı, alışveriş ve mutfak işlerinde yardımcı olma gibi yeni sorumluluklar üstlenmiştir (Koray vd, 1999: 20).

Kadınlar, sosyalleşme, toplumda yer edinme, belirli bir çevreye sahip olma gibi sebeplerle çalışma yaşamında yer almak istemektedirler. Özellikle, çocuğu olan ve evde, ev işleriyle, çocuklarla ilgilenen kadınlar, “kapatılmışlık” hissine kapılmaktadırlar. Çalışma yaşamı ise kadınların bu duygudan sıyrılıp, insan içine karışmalarını ve kendilerini değerli görmelerini sağlamaktadır. Bu aşamada, çalışmak sadece ekonomik bağımsızlık olarak değil, ev dışına çıkıp sosyalleşmeyi de beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, kadınlar çalışmayı bir kurtuluş olarak görmekte ve özgürlüklerine kavuşmaktadırlar (Öztürk, 2007: 33).

1.4. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Çalışma olgusu insanlık tarihinin başlangıcından beri vardır. Bu kapsamda kadınlar, köle, yamak, çırak gibi rollere sahip olmuşlardır. Fakat günümüzdeki anlamıyla uyumlu olan kadının çalışma yaşamına girişi 18. Yüzyılın sonlarına doğru gerçekleşmiştir. Sanayi devrimi ile yeni bir üretim örgütünün oluşması ve bu örgüte

düşük ücretle istihdam edilecek işgücünün belirlenmesi, kadınların çalışma yaşamına girmesinde çok büyük bir etken olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte değişen üretim koşullarıyla kadınlar sadece tarımda değil, hizmet sektöründe de yer almaya başlamışlardır. Bu dönemde nitelikli işgücü ihtiyacı duymayan fabrikalarda çalışan kadın, ücretsiz aile işçiliği alanından çıkmıştır. Bu olumlu gelişmeye rağmen, niteliksiz kadın işgücü kötü çalışma koşullarında istihdam edilmiş, uzun çalışma saatlerine maruz kalıp, düşük ücretle erkek işgücü ikamesi olarak değerlendirilmiştir (Yılmaz vd, 2008: 91).

Türkiye’de istihdam edilebilirlik açısından bakıldığında, kadınlar erkeklere göre daha geridedir. Yıllar itibarıyla incelediğinde de, kadınların işgücüne katılım oranlarında düşüş olduğu görülmektedir. Kadının çalışarak maddi bir getirisinin olması onun özgürlüğünün en önemli aşamasıdır. Ancak kadının görevleri veya sorumlulukları denildiği zaman akla ilk gelen onun anneliği, ev işleri, yaşlı ve hasta bakımı olmaktadır (Günsel vd, 2017: 1).

Kadınlara yüklenen görev ve sorumluluklar sadece çocuk, kendi bakımını karşılamayan anne, baba, kayınvalide veya kayınbaba bakımı ile sınırlı kalmamakta, kişisel bakımını yapabilecek yeterlilikte olan kocalarının da bakım ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Aynı zamanda erkeklerin mecburi gereksinimlerini (beslenme, temizlik gibi) ve duygusal ihtiyaçlarını da gidermektedirler (Kormaz ve Korkut, 2012: 59).

Günümüzde eğitim seviyesi yüksek kadınlar çalışma yaşamında yer alıp, eğitim seviyelerine uygun statüde istihdam edilebilmektedirler. Diğer yandan, hala kız çocuklarının erken yaşta evlendirilmesi ve çocuk sahibi olmaya itilmesi de gündemde yer almaktadır. Bu durum kadınlara eğitim olanaklarının eşit şekilde sunulmasını engellemekte, nitelikli eğitim alamayan kadınların çalışma yaşamına girmelerinde zorluk çekmelerine veya kısmı süreli, düşük ücretli, sigortasız işçi olarak kötü çalışma koşullarına boyun eğmek zorunda kalmalarına sebep olmaktadır. Böylece kadınların güçlü bir şekilde ilerlemeleri engellenmekte bu sebeple çoğu kadın yoksullukla mücadele etmektedir (Küçük, 2015: 3).

Kadınların çalışma yaşamında yer alması, günümüze kadar ağırlıklı olarak evde çalışmaya ek olarak yapılan faaliyetler olarak değerlendirilmiştir. Fakat bu yüzyılda kadına yüklenen roller değişmekte ya da hafifletilmektedir. Kadınların yapması zorunlu olarak görülen ev işleri artık kolaylaştırılmaktadır. Ev işleri, uzman kuruluşlar olan temizlik şirketleri tarafından karşılanabilmekte iken; çocuk bakımı için kreşler veya eğitimi, geliri düşük bakıcılar tarafından destek alınmaktadır. Aynı zamanda, erkeklerin ev ve çocuk bakımında rol üstlenmeleri kadınları daha bağımsız hale getirmektedir. Kadınların evdeki sorumlulukları, kadının anlayışına, ailevi yapısına, sosyo, kültürel, ekonomik ve teknolojik gelişmelere göre de değişebilmektedir. Kadınların çalışma yaşamında yer almasını kolaylaştıran ekonomik, teknolojik ve yasal gelişmeler haricinde bu süreci destekleyen bazı temel olumlu değişiklikler mevcuttur. “Bu gelişmeleri ana başlıklarıyla şöyle sıralamak mümkündür (Yorgun, 2010: 183):

- *Kentleşme,
- *Kadınların eğitim düzeyinde ortaya çıkan değişim,
- *Kültürel değişim,
- *Çekirdek aile,
- *Doğum oranlarının düşmesi,
- *Evlenme yaşının yükselmesi,
- *Cinsiyete dayalı ayrıma ilişkin mücadeleler,
- *Kreş, anaokulu gibi hizmetlerin yaygınlaşması,
- *Aile içi rollerde ortaya çıkan değişim”.

Toplumsal yapıda meydana gelen değişimlerle toplu hayata geçişle birlikte ve çalışma yaşamında kadının yer almasını kolaylaştıran yukarıda yer alan etmenlerle kadın, hem evde hem de dışarıda ekonomik yaşama katkıda bulunmuştur. Çalışma yaşamı, kadınlara sadece ekonomik özgürlük kazandırmamakta aynı zamanda kendilerini geliştirme fırsatı tanımakta, özgüvenlerini ve toplumsal saygınlıklarını

arttırmakta, aile içerisindeki yerlerini daha da iyileştirmektedir. Böylece sosyal ve ekonomik gelişmelerden yararlanıp, işgücü piyasalarına katılımlarında artış sağlanabilecektir. Kadınlar işgücüne katılımda yasal açıdan herhangi bir ayrıma maruz kalmamaktadırlar. Fakat aile yaşamında onlara yüklenen sorumluluklar, çalışıp çalışmama arasında tercih yapmalarına neden olmakla birlikte kariyer gelişimlerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Kadınların işgücüne katılıp, iş ve aile yaşamını dengede tutabilmeleri için, ev işleri ve çocuk bakımı gibi yükümlülüklerini eşleriyle birlikte paylaşmaları ve devletin çalışan kadına yönelik desteği çok önemlidir (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008: 14).

Kadınlar üretim süreçlerinin her aşamasında yer almaktadırlar. Ancak yaptıkları üretimin çok az bir bölümü ekonomik faaliyet olarak değerlendirilmeye alınmaktadır. Üretim faaliyetleri dışında ise annelik ve eş olma rolleri ile nitelendirilmektedirler. Kadınlar, eğitimlerini tamamlayıp meslek sahibi olsa dahi, onlara biçilen annelik, eşlik, ev kadınlığı rollerinden kurtulmaları çok güç olmaktadır. Tüm bu olumsuz toplum değerlerine karşın, evle iş arasındaki yaşamlarını idame etmeyi başarabilmektedirler. Neredeyse tüm iş kollarında çalışan kadınlara yönelik düzenlemeler yapılmadığı için aile ve iş yaşamında çeşitli sorunlarla tek başlarına savaşmak zorunda kalmaktadırlar (Görgülü, 1999: 19-20).

Kadınlara biçilen rollere çalışma yaşamının da eklenmesiyle, yükleri oldukça ağırlaşmaktadır. Bir toplumun sağlıklı, huzurlu, güven içerisinde ve sağlam temellerinin olabilmesi için kadınların sorunlarının ivedilikle çözülmesi gerekmektedir. Bir kadın, hem bir insan yetiştirmekte, hem ailenin temel taşlarını oluşturan bağlılığı sağlamakta hem de ülkesi için üretim süreçlerine dâhil olmaktadır. Kadının toplum için vazgeçilmez bir unsur olması, kadın sorunlarını etkileyen tüm faktörlerin daha yakından ilgilenilmesini zorunlu kılmaktadır. Ancak kadınlar aile ve çalışma yaşamında, içinde bulunduğumuz 21. Yüzyılda dahi çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar (Küçük, 2015: 2). Çalışma yaşamında yer alan kadınların hem çalışma hayatın da hem de aile çevresi ve türlü toplumsal rollerden kaynaklanan sorunları çözilememiştir.

Kadınların, “kadın” olmalarından dolayı, sadece cinsiyet faktörüne bağlı olarak karşılaştıkları sorunları iki ana grupta ele almak mümkündür:

*İş yaşamında karşılaşılan sorunlar

*Aile yaşamında karşılaşılan sorunlar

1.4.1. Çalışan Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

İnsanlık tarihi boyunca ataerkil toplum yapısı egemen olduğu kadar, kadın ve erkek arasında ayrım da ciddi bir şekilde görülmektedir. Erkek ve kadın arasında meydana gelen cinsiyet ayrımcılığı, kadını ev ve özel yaşam ile sınırlandırmakta, erkeği ise ailenin maddi sorumluluklarını üstlenen, alınacak kararlarda ilk söz sahibi olan bir güç olarak göstermektedir. Başka bir şekilde ifade edilecek olunursa, kadın üreme ve ev işlerini üstlenmekte, erkek ise üretimde bulunmaktadır. Kadınların çalışma yaşamına katılmaları, eğitim hakları, toplumsal etkinliklere katılmaları “kadın” oldukları için engellenmiş ve kadınlar uzun süren mücadeleler sonucu hak ettikleri yasal ve ekonomik özgürlüklerine kavuşmuşlardır. Günümüzde, gerek yasalarla gerek kadınların mücadeleleri ile çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında ayrımcılık yapılmaması ve fırsat eşitliği sağlanmaya çalışılmaktadır. Kadınların iş yaşamı ile aile yaşamının uyumlaştırılma çabaları hala devam etmektedir. Ancak ülkemizde yeteri kadar sonuç alınamamakta, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle aramızda ciddi farklılıklar bulunmaktadır (Aytaç ve Sevüktekin, 2002: 24).

1.4.1.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Ayrımcılık, “Birey veya grupların sahip olduğu ırk, din, yaş, engellilik, cinsiyet gibi özelliklerinden dolayı diğer kişi veya gruplara göre farklı davranılması ve bu davranış farklılığı nedeniyle o kişi veya grupların mağdur edilmesi” olarak tanımlanabilmektedir (Erol,2011:7).

Genel anlamda cinsiyet ayrımcılığı, sadece cinsiyet sebebiyle kişilere toplumda eşit olmayan bir şekilde davranılmasıdır. Bu açıdan bakıldığında, cinsiyet ayrımcılığı insanları en doğal haklarından mahrum etmekte, herhangi bir dışlanma, kısıtlamaya maruz bırakmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitsizliğine, temel hizmetlerden yararlanmada yetersizliğe, çalışma yaşamında kadının daha geride kalmasına ve güç dengesizliğine yol açmaktadır (Demirbilek, 2007: 14).

Çalışma yaşamında kadınların yaşadıkları sosyal ve ekonomik sorunların çoğunun temelinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yatmaktadır. Çalışma hayatındaki cinsiyet farklılığı, kadınlara niteliklerine uygun ve kendilerini geliştirmeye açık vasıflı işlerin verilmemesinden, erkeklerden daha düşük ücret almaları, ücret eşitsizliğine maruz kalmalarına kadar çok çeşitli boyutlarla ortaya çıkmaktadır (Mandıracıoğlu, 1998: 105).

Cinsiyet ayrımcılığının temelinde kadın ve erkek arasında olan eşitsizlik vardır. Bu eşitsizlik genel olarak kadınlar üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığının hangi türü olursa olsun işgücü piyasasında çalışan kadınları dezavantajlı konuma sokmaktadır. Kadınların erkeklere kıyasla daha düşük ücret almaları, özellikle erkeklere özgü olarak nitelendirilen işlerde kadınların işe alınmaması veya çeşitli engellerle karşılaşması, terfi almada erkeklerden daha çok çaba göstermeleri ve daha iyi vasıflara sahip olmak zorunda kalmaları ve bunlar sonucunda işe bağlılıklarının azalması, iş streslerinin artması cinsiyet temelli ayrımcılığın kadın işgücü üzerindeki olumsuz etkileri olarak karşımıza çıkmaktadır (Cevat Acar, 1992: 168).

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı, “açık ve örtülü cinsiyet ayrımcılığı” şeklinde ortaya çıkmaktadır. Açık cinsiyet ayrımcılığı, sadece cinsiyetinden kaynaklanan hamilelik, analık gibi niteliklerden dolayı bir kişiye, eşit durumdaki diğer bireye göre keyfi olarak eşit davranılmaması ve mağdur edilmesi anlamına gelmektedir (Gülcan, 2004: 66). Bu ayrımcılık türünde cinsiyetler arasında doğrudan ayrımcılık uygulamaları yapılmaktadır. Sözelimi, firmaların personel ihtiyacını karşılamak üzere sadece erkek adayların başvurularının değerlendirmeye alacağını duyurması, aynı iş yapılmasına karşın erkeklerin daha yüksek ücrete tabi tutulması, kadınların hamile kalmalarından dolayı işten çıkarılması veya işe hiç alınmaması gibi tutum ve davranışlar açık ayrımcılığa örnek olarak verilebilir (Dalkıranoglu, 2006: 42-43). Örtülü cinsiyet ayrımcılığı ise, görünüşte cinsiyete dayalı olmayan, her zaman açık bir şekilde görünmeyen, fakat yarattığı etkiler ile cinsiyet üzerinde ayrımcılığa sebep olan uygulamalardır (Bilir Güler, 2005: 35). İşletmelerin işçi alımında küçük yaşlarda çocuğu olan annelerin çok tercih edilmemesi, seyahat edilmesi gerekli olan işlerde evli kadınlara nazaran bekâr kadınların tercih edilmesi örtülü ayrımcılık şekillerine örnek olarak gösterilebilmektedir (Dalkıranoglu, 2006: 43).

Çalışma yaşamında kadın ve erkek arasındaki eşitliğin sağlanabilmesi için çeşitli ülkelerin yasalarında, uluslararası belgelerinde cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm çalışanlara, çalışma hayatları boyunca bütün alanlarda fırsat eşitliğinin yaratılmasını öngören hüküm ve koşullar yer almaktadır. Kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmaya çalışıldığı her ülkede aynı zamanda kadınların istihdam edilebilmelerini hızlandıracak eğitimler düzenlenmekte, çalışma koşullarının iyileştirilmesine ve terfi almada önlerine çıkan engelleri kaldırmaya yönelik uygulamalar yapılmakta, kadınların geleneksel sorumluluklarının hafifletilmesi ve iş-yaşam dengesi uyumlaştırılmaya çalışılmaktadır. Tüm bu olumlu uygulamalara rağmen, verimli sonuçlar alınamamakta gelişmiş ülkelerle gelişmekte olan ülkeler arasında ciddi farklılıklar gözlemlenmektedir (Kocacık ve Gökkaya: 2005: 206).

Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eşitsizlik: Eğitim, bireyin tüm sosyalleşme sürecini kapsayan, günlük yaşamda bilgi ve becerilerinin artmasını sağlayan, yaşantısı boyunca düşüncesine yön ve anlam kazandıran temel bir faktördür. Eğitimin temel amacı, toplumun kuralları doğrultusunda bireylerin yetenek ve becerilerinin geliştirilmesine yardımcı olmak ve onların olumlu yönde davranış değişikliklerine uğramalarını sağlamaktır (Güney, 2000:64).

Eğitim, bireylerin ilerlemesinde başlangıç noktası olarak değerlendirilmektedir. Kadının toplum içindeki konumunu ve istihdam olanaklarını etkileyen en önemli unsurlardan birisidir. Araştırmalara göre, kadının eğitilmiş biri olması toplumdaki sosyal baskılara karşı koyabilmesi için tek başına yeterli değildir. Bu durumu ortadan kaldırmak için kadının başta eğitim alması, meslek edinmesi ve toplumsal cinsiyet rollerinin ayrımcılıktan kurtulması gerekmektedir (Özgen ve Ufuk, 2000: 118).

Eğitim, tüm insanların cinsiyet farkı gözetilmeksizin eşit şekilde faydalanabileceği bir faktördür. Teoride tüm bireylerin insan hakkı olarak evrensel ölçüde faydalanması yer alsada, uygulama da kadın ve erkeğin eğitime ulaşabilme imkânları eşit bir şekilde değildir.

Kadınların eğitim alıp işgücüne katılmaları erkeklerden farklı olmaktadır. Kadın eğitim aldığı sırada, iş ve aile yaşamını uzlaştırma olanaklarını da

belirlemektedir. Eğitim seviyeleri yüksek olan kadınlar iş ve aile yaşamı dengesini, eğitim seviyeleri düşük olan kadınlara göre daha kolay dengeleyebilmektedirler. Bunun ilk nedeni, eğitim seviyesi yüksek olan kadınların aldıkları ücretin daha yüksek olması ile ev işleri ve çocuk bakımı gibi hizmetleri piyasadan sağlayabilmeleridir. İkinci nedeni ise, çalıştıkları formel sektörlerde uygulanan İş Kanunu çerçevesinde, doğum ve emzirme izinleri, işe geri dönebilmeleri, belirli sürelerde çalışarak emeklilik hakkı kazanabilmeleri gibi haklarının var olmasıdır. Eğitim seviyesi daha düşük olan kadınlar ise genel olarak enformel sektörlerde istihdam edilmekte, kötü çalışma koşullarına maruz kalmakta ve iş-aile yaşamı dengeleme olanakları güçleşmektedir (İlkkaracan, 2015: 172).

II. Dünya Savaşı ve sonrasında çalışma yaşamına katılan kadınların sayısında artış meydana gelmiştir. Erkeklerin savaşa çağırılması ile birlikte onlara düşen görev ve sorumlulukları kadınların üstelenmesi kadın işgücünün artmasına yol açmıştır. Bu oluş, başlangıçta zorunlu olarak yapılsa da zamanla kadınların eğitim kalitelerinin yükselmesi sonucu çalışma yaşamında kendilerini bulmaya başlamışlardır. Bu durum neticesinde kadın başta işyerinde erkekle ortak sorumluluklara sahip olmuş, daha sonra ev işlerinde ve çocukların bakımında bu sorumluluğu paylaşmaya başlamıştır. Böylece kadın sadece ev kadını rolüyle değil, çalışan kadın rolüyle de anılmaya başlanmıştır (Purvd, 1998: 82). Toplumsal rollerin kadına yüklediği sorumluluklar çerçevesinde ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olan kadın, eşlik ve annelik rollerinin devamı niteliğinde değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi femine mesleklere yönlendirilmiştir. Bunun sonucunda, erkek ve kadın meslekleri ortaya çıkmıştır (Aytaç vd,2002: 25).

Kadınların meslek ve eğitim alma açısından sosyal baskılarla belirli alanlara yönlendirilmesi hatta zorlandırılması nedenleri ve sonuçları açısından oldukça önemlidir. Nedenleri açısından irdelendiğinde, toplumun kadınlarla erkekleri ne derecede eşit gördüğünü saptayan bir göstergedir. Sonuçları açısından bakıldığında ise, erkeklere kıyasla daha kısıtlı eğitim olanaklarından faydalanabilecek, ücreti düşük daha önemsiz işlerde istihdam edilecek ve yaşamları boyunca erkek egemenliğine maruz kalmaya devam edeceklerdir (Avcı Aksu, 2014: 48).

Kadınların aldıkları mesleki eğitimde de, normal eğitim gibi eşitsizlik söz konusudur. Ne yazık ki, günümüzde uygulanan mesleki eğitimler kadınların konumlarına olumlu etki yaratabilecek derecede etkili değildir. Kadınlara yönelik olan meslek kursları 21. yüzyılın beklentileri ile uyuşmamakta, çağın gerisinde kalmaktadır. El sanatlarına yönelik meslek kurslarına katılım azalmakta, bilgisayar kursu gibi iş yaşamında daha aktif bir şekilde yararlanılabilecek kurslara katılım artmaktadır. İşyerinde yaygın bir şekilde uygulanan “çalışarak öğrenme” ise kadınların zorunlu sebeplerle işe ara vermelerinden dolayı sekteye uğramaktadır. Kadınların çalışma yaşamına verdikleri ara sebebiyle de sahip oldukları deneyimler sürekli olarak güncellenememekte bunun sonucunda vasıfsızlık sorunu ortaya çıkmaktadır. Bu olumsuz durumu telafi etmeye yetecek mesleki eğitim seçenekleri çok azdır (Eyüboğlu vd, 2000: 153).

Kadınların gerek okul süreçlerinde aldıkları eğitime, gerekse iş başında edindikleri mesleki eğitimlere çalışma yaşamları boyunca ihtiyaçları vardır. Bu yüzden kadınlara yönelik olan eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizliğin ortadan kaldırılmasını sağlayacak politikalar belirlenmeli ve uygulanması titizlikle takip edilmelidir.

İşyerinde Cinsel Taciz: Taciz kelimesi, “rahatsız etme, canını sıkma, tedirgin etme, sıkıntı verme” anlamlarına gelmektedir. Cinsel taciz ise, ahlaksız bir şekilde karşı cinse karşı tedirginlik ve sıkıntı verme, eziyet etme; çalışma yaşamında ise maddi güce veya etkili göreve sahip olanların genel olarak karşı cinse ahlak dışı bazı tutum ve davranışlarla cinsel açıdan sıkıntıya sokup, rahatsız etmesidir (Sarmaşık, 2009: 4). Avrupa’da AB Konsey Yönetmeliği’ne göre ise “Kişinin itibarını zedeleme niyeti ile yapılmış veya sonucunu doğurmuş olan, göz korkutucu, düşmanca, onur kırıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratan, cinsel içerikli istenmeyen sözel, sözel-olmayan veya fiziksel her tür davranış” olarak tanımlanmıştır (Eurofound, 2013: 4).

Cinsel taciz konusu, endüstri devriminden itibaren çalışma yaşamında devamlı bir sorun halinde iken, 1970’li yılların ortalarından itibaren işyerinde cinsel taciz konusu ele alınmaya başlanmıştır. İşyerinde cinsel taciz konusunun gündemde olması, duyarlılık kazanması ve tacizi önlemeye yönelik yapılan her türlü yasal düzenlemelerin artmasında kadınların iş dünyasında zamanla artmaları ve kadın kuruluşlarının etkisi çok büyüktür (Gerni, 2001: 20). İşyerinde cinsel taciz konusu

gündeme gelip, araştırılmaya başlanması ile birlikte hukuk, örgütsel davranış, sosyal psikoloji gibi çeşitli alanlarda da araştırılmaya başlanmıştır (Mimaroğlu ve Özgen, 2008:321).

Cinsel tacize uğrayanların çoğunluğunun kadın olduğu düşünülmektedir. Yapılan araştırmalar hem kadının hem erkeğin cinsel tacize uğradığını göstermekte fakat kadınların uğradıkları cinsel taciz nitelik itibarıyla daha olumsuz sonuçlar içermektedir. Cinsel taciz sadece bireylerin fiziksel davranış ve hareketlerini içermemektedir. Rahatsız edecek şekilde söylenen sözler veya jest ve hareketlerle de çalışanlar taciz edilebilmektedir. Kısacası cinsel taciz istenmeyen söz ve hareketlere maruz kalmayı ifade etmektedir (Akgeyik, 1998: 216).

Cinsel tacizin yaşantılara ve bireylerin algılarına göre yapılan tanımlamalar kapsamında, taciz şiddetine göre değişik şekillerde olabilmektedir. Genel olarak yapılan tanımlamalar kapsamında cinsel tacizi beş farklı kategoride ele almak mümkündür (Toker, 2016: 2-3):

1) Cinsel rüşvet/gözdağı tacizi, karşı cinsi cinsel temelli işbirliğine zorlayıcı davranışları içermektedir. Örneğin, bir yöneticinin kadın çalışanı terfi ettirmek veya ödül vermek karşılığında ondan cinsel veya romantik birliktelik istemesi ve kadının bu teklifi reddetmesiyle onu işten uzaklaştırması ya da işle ilgili olumsuz şartlara maruz bırakması bu kapsama girmektedir.

2) İstenmeyen cinsel ilgi/ fiziksel cinsel zorlama, istenmeyen ve zorlanmaya dayanan cinsel yaklaşımlarla kadına cinsel alakasını belli eden söz ve davranışları içermektedir. Örneğin, kadın istemediğini belli ettiği hatta söylediği halde, ısrarla cinsel veya romantik birliktelik teklif etmek, zorla öpmeye çalışmak, cinsel bölgelerine veya bacaklarına bakmak, dokunmak gibi davranışlar bu kategoride yer almaktadır.

3) Cinsel huzursuzluk, çalışan kadınları işyerinde rahatsız edecek şekilde sözel veya davranışsal olarak cinsel içerikli yaklaşımları ifade etmektedir. Örneğin, amirlerin, yöneticilerin veya işyerinde çalışan işçilerin kadınlara cinsel içerikli fıkralar anlatması, espriler yapması, kadın çalışana kendi cinsel yaşamını anlatması, iş ortamında pornografi içeren cisimlerle kadını rahatsız etmesi cinsel huzursuzluk kapsamına girmektedir.

4) Cinsiyetçi düşmanlık, kadına karşı yapılan cinsel ayrımcılığın dile getirilip, davranışlara yansımalarıdır. Örneğin, toplumsal baskılardan biri olarak değerlendirilen davranışlardan bir tanesi kadının iş hayatında olmasını küçümseyen şakalar yapmak, rahatsız edici sözler söylemek cinsiyetçi düşmanlık olarak algılanmaktadır.

5) İlginin iması ise, açık bir şekilde cinsellik içeren sözler söylenmemesi, davranışsal olarak belli edilmemesi fakat ilginin örtük bir şekilde yansıtılmasıdır. Sıklıkla canım, güzelim gibi sözler söylemek, ısrarla yemek yemeğe davet etmek, ilgisini belli eden notlar bırakmak veya iltifatlarla bulunmak bu kategoride yer almaktadır.

İş Bulma ve Yükseltirmede Eşitsizlik: Bireylerin çalışma yaşamına katılması mesleğe kabul edilmesiyle başlamaktadır. Ancak, kadınlar çalışma yaşamına girmeden önce iş ilanlarından itibaren ayrımcı tutum ve davranışlara maruz kalabilmektedirler (Kuhn ve Shen, 2013: 87). Gerekli olmadığı halde işin nitelikleri ilana yazılırken imalı veya açık bir şekilde işe erkeklerin alınacağını bildiren ilanlar cinsiyetçi ilanlar olarak değerlendirilmektedir. İşverenler genel olarak ayrımcı bakış açısı ile ön yargılı olup kadınlarla daha az çalışmak istemektedirler. Böylece iş duyurularında yapılan cinsiyet ayrımcılığı aynı zamanda iş piyasasını da etkilemekte, cinsiyete dayalı bir piyasanın oluşmasına sebep olmaktadır (Mahmutoğlu, 2017: 19) (Gülcan, 2004: 71).

İşverenler, kadın çalışanları işe almak istememekte ve işletmesinde boş olan pozisyonlara erkek çalışanların yerleştirilmesinin daha uygun olabileceğini belirterek kadın çalışanlara yönelik eşit olmayan davranış ve tutumlar sergilemektedirler. İşyerinde kullanılan makine ve teçhizatın kadınların kullanımına uygun olmadığı, işe alım gerçekleştikten sonra kadınların yükselme imkânlarının olmadığı belirtilmesi ve kadınlara yönelik bekâr iseler ne zaman evleneceksiniz, evli iseler çocuk yapmayı planlıyor musunuz kaç çocuğunuz var gibi sorular işe alım sırasında ortaya çıkan ayrımcı uygulamalar olarak görülmektedir (Mahmutoğlu, 2017: 19).

Çalışma yaşamında kadınlar birçok ayrımcılık türü ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Uygulamalarda en çok karşılaştıkları ayrımcılık ise sınırlı alanlarda çalıştırılabilme ve belirli seviyelere kadar yükselebilmeleridir. Sınırlı alanlarda çalıştırılmaları kadınların başka alanlarda tecrübe sahibi olmalarını engellemekte, bu

yüzden mesleklerinde terfi almaları da zorlaşmaktadır. Kadınların kariyer gelişmelerini engelleyen unsurlar ekonomik ve kültürel koşullarla şekillenmekte, bireyin sosyalleşmesine ve kurumun tutumlarına bağlı olarak da değişmektedir. Ülkelerin ekonomi boyutları, kültürel norm ve değerleri kadınların ve erkeklerin sosyalleşme sürecine etki eden en önemli faktörlerden biridir. Sosyalleşme, kadının çalışma sürecinde, cinsiyetine özgü davranışları belirlemede hatta aile kurmasında dahi etkilidir. Sosyalleşme sürecinde olumsuz geliştirilen davranışlar kadının aile ve iş hayatına yansıyacak, eşinden, ailesinden, işinden destek alamayacak ve birtakım engellerle karşılaşacaktır. Bu engeller, iş- aile ve iş-yaşam yaşam dengesizliklerin yaşanmasına neden olabileceği gibi kadının kariyer yaşantısında da olumsuz etkiler yaratacaktır (Acar, 2017: 11-12).

Kadınların yükselmesinde yaşadıkları ayrımcı uygulamalar uzun yıllardan beri üzerinde durulan alanlardan birisidir. Kadın çalışanların işlerinde yükselmelerinin önünde, aile ve iş yaşamlarında sahiplendikleri sorumlulukları dengede tutamamaları, genel olarak niteliksiz işlerde çalıştırılmaları, eğitim seviyelerinin yetersiz olmaları gibi engeller bulunmaktadır (O'Mahony ve Sillitoe, 2001:208).

Kadınlar yönetici vasfına ulaşmak için uzun uğraşlar vermiş ve elde etmişlerdir. Fakat yönetim düzeyinde kadınlara yönelik uygulanan ayrımcılıklar, işyerinde cinsiyet ayrımcılığının bitmesini engellemiş ve kadınlar kariyer ilerlemesinde zorluklarla karşılaşmışlardır. Kadınlar, kariyer basamaklarında ilerlemelerinde destek alamamış ve yetki sürecinde önlerinde büyük engeller olmuştur (Palmer ve Hyman, 1993:40).

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları yükselmede yaşadıkları diğer bir ayrımcılık cam tavan engelleridir. Cam tavan, kadının kariyer ilerlemesinde yaşadığı görünmeyen engeller olarak tanımlanabilmektedir. Etnik grupların veya kadınların başarılarına, niteliklerine bakılmaksızın kariyer basamaklarının önündeki gizli engellere cam tavan denilmektedir (U.S. Glass Ceiling Commission, 1995: 4). Kadınların maruz kaldıkları başlıca cam tavan engelleri; cinsiyetçilik, kurumların uyguladıkları politikalar, kraliçe arı sendromu, toplumsal baskılar ve önyargılar, liderlik tarzında kadınların erkeklere göre farklılık göstermesi, kişilerin evlilik, çocuk vb nedenlere kendilerinden kaynaklı engeller gibi birçok şeffaf veya açık bir şekilde

görünen engeller bulunmaktadır. Cam tavan aynı zamanda, “Cam uçurum, Cam asansör” gibi değişik kavramlarla da ifade edilmiştir. Bu kavramların ortak noktası, kadınların kariyerlerini ve yükselmelerini olumsuz yönde etkileyen ayrımcılık uygulamaları olmalarıdır (Aslan, 2018: 52).

Psikolojik Taciz (Mobbing): Mobbing kelimesi, taciz, sıkıntı verme, psikolojik şiddet olarak tanımlanabilmektedir (Tınaz, 2011: 7). İş yaşamında mobbingi ilk kullanan Psikolog Heinz Leymann’ dır. Leymann: “İşyerinde bir kişiye karşı, bir ya da daha fazla bireyin sürekli olarak yönelttiği ve bu kişiyi savunmasız, aciz bir duruma düşüren, yapılan eylemlerin sistematik şekilde devam etmesi sebebiyle de kişiyi güç durumda bırakan etik olmayan ve düşmanca davranışları mobbing olarak tanımlamıştır” (Leymann, 1996: 168). Bu davranışlar, en az haftada bir ve uzun bir süre içerisinde (en az altı ay) tekrarlanacak şekilde olmaktadır (Doğancı ve Çakrak, 2016: 80).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşyerlerinde Psikolojik Taciz Rehberi’nde mobbingi: “İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü” olarak tanımlamıştır (ÇSGB: 2014: 9).

Psikolojik taciz, bir yöneticinin işyerinde çalışan kendisinden alt kademede bulunan elamanlarını yıldırıp sonra kaçma taktikleriyle taciz etmesidir. “Psikolojik tacize neden olan unsurlar ise şu şekilde sıralanabilir” (Ören, 2017: 238-239):

- *Liderlik anlayışının yetersiz olması,
- *Saldırgan tutum ve tavırlar sergilenmesi,
- *İletişim kanallarının zayıflığı ve iletişim sorunları,
- *Örgüt içi eğitime yeteri kadar önem verilmemesi,
- *Kişilik bozuklukları,

- *Örgüt içindeki hiyerarşik yapı,
- *Suçu birilerine yükleme alışkanlığı,
- *İşyerinde çatışmaya neden olacak unsurlara verilen önemin azlığı,
- *Kadın çalışanlara verilen ağır yük ve sorumluluklar,
- *Yöneticilerin psikolojik tacize karşı takındıkları tutumlar.

İşyerinde mobbing uygulamaları hem kadınlar hem de erkekler için önemli bir sorundur. Çalışan kişilerin özellikleri, cinsiyet faktörleri mobbinge maruz kalma riskini de arttırmaktadır. Dünya genelinde yapılan araştırmalar, kadınların daha çok duygusal taciz yaşadıklarını göstermiştir. Haziran 2002'de Almanya' da yayınlanan bir raporda, SFS Sosyal Araştırma Enstitüsü, işyerinde mobbing kapsamını, yapısını ve sonuçlarını zorbalık ve taciz açısından analiz etmiştir. Çalışmanın sonucunda Alman işçilerinin % 2,7' sinin mobbingden etkilendiği; kadınların ise 'mobbed 'olma riskinin, erkeklere göre % 75 daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Di Pasquale, 2002). Amerika' da yapılan araştırma bulgularına göre ise, ortalama 41 yaşında olan kadınların %77' sinin mobbingte ilk hedef oldukları ve özellikle kadın yöneticilerin kadınlara daha çok duygusal taciz eylemlerinde bulundukları gözlemlenmiştir (Namie, 2000: 3). Mobbingin bugünkü anlamıyla iş yaşamını kapsayacak şekilde kullanılmasını sağlayan İsveçli bilim insanı Heinz Leymann ise erkeklerin %45, kadınların ise %55 oranında mobbinge uğradığını ifade etmektedir (Leymann, 1996: 175).

Mobbing, örgütte kadın erkek fark etmeksizin, cinsiyet ayrımı yapmadan tüm çalışanlara yönelik uygulanmakta ve bu durum örgütün tüm birimlerini ciddi bir şekilde etkilemektedir (Davenport, Distler ve Purselleliot, 2003: 77).

İşyerinde çalışanlara yapılan psikolojik taciz, kurban seçilen birey üzerinde, örgütlerde, işgören bireyler arasında uzun dönemde büyük zararlara sebep olmaktadır. İşyerinde gerçekleşen mobbing ile çalışanların ruhsal ve fiziksel sağlıkları bozulmakla beraber, kurum veya kuruluşlarda iş kayıpları ortaya çıkmakta ve toplumsal olarak ekonomik maliyet zararına mağdur kalınmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde psikolojik

taciz hem sosyal hem de ekonomik kayıp olarak nitelendirilebilmektedir (Koçak ve Hayran: 2011: 1116).

Kayıtdışı Çalıştırma: İşverenler ucuz oldukları için sosyal güvencesi olmayan işçiler çalıştırmak istemekte, bu durum ise herhangi bir kuruma kayıtlı olmayan işgören sayısının artmasına sebebiyet vermekte ve kayıtdışı istihdam teşvik edilmektedir (Ören, 2013: 56).

Kayıtdışı istihdam kavramı ilk kez Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’ nun düzenlediği Dünya İstihdam Programı dâhilindeki Kenya Raporu’nda kayıtdışı sektör yani enformel sektör olarak kullanılmıştır (Kalaycı ve Kalan, 2017: 18). Literatürde kayıtdışı istihdamı açıklayan pek çok tanım bulunmaktadır. Bu bağlamda kayıtdışı istihdamı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK): “Niteliği itibariyle yasal işlerde çalışarak istihdama katılan bireylerin sarf etmiş oldukları emeğin gün veya ücret olarak ilgili kurum ve kuruluşlara eksik bildirilmesi veya hiç bildirilmemesi” (SGK: 2013) şeklinde tanımlamaktadır.

Kayıtdışı çalışma (enformelleşme), üretimden pazara kadar tüm safhalarda ekonomik faaliyetlerin yasal düzenlemelerin dışında gerçekleşmesi olarak açıklanabilmektedir. İşletmeler genel olarak devlet denetiminden kaçmak için küçülmeye gitmeyi seçerken, devlet de hem işsizliği önlemede etkili bir araç olan hem de sendikalaşma oranlarının düşüşünde etkili olan kayıtdışı istihdamı görmezden gelmiştir. Enformel ekonominin yaygınlaşmasıyla birlikte formel ekonominin üretim şekli de değişmektedir. Formel ekonomide karların azalması üretim ve dağıtım sisteminin işletmeden ayrılarak küçük işletmeler şekline dönmesine sebep olmakta, ekonomik faaliyetlerin alt aşamalarında enformel ekonomiyi devreye girdirmektedir. Ülke ve sektörlerin ucuz ve esnek işgücü arayışına girmeleri rekabeti arttırmakta ve kadın bu aşamada kayıtdışı çalıştırılma da bir tercih olarak görülmektedir (Minibaş, 1996: 107).

Kayıtdışı çalışmanın sosyal güvenlik açısından devlete, çalışanlara ve işverenlere ayrı ayrı olumsuz etkileri bulunmaktadır (Cerev ve Yıldırım: 2017: 62):

Çalışanlar açısından;

*Kısa vadeli sigorta yardımından, iş kazası ve meslek hastalığı, analık ve hastalık sigortasından faydalanamama,

*Ölüm, yaşlılık ve malullük gibi uzun vadeli sigorta yardımlarından faydalanamama,

*Düzenli veya belirli bir gelire sahip olmama sebebiyle toplumsal yaşamda bir takım sıkıntılar yaşama.

İşverenler açısından;

*Kayıtlı işçi çalıştıran firmalar ile kayıtdışı işçi çalıştıran firmalar arasında önlenmesinin zor olduğu haksız bir rekabetin ortaya çıkması,

*Ölçek ekonomilerinden yararlanamayıp maliyetlerin yükselmesi ve istenilen seviyede ölçek büyüklüğüne ulaşamaması,

*Kayıtdışı istihdam şekliyle çalışan işgörenlerin iş güvencesizliği yaşamaları, bunun sonucunda mutsuz olup, verimli bir şekilde çalışamamaları ve işyerine bağlılıklarının zayıf olması.

Devlet açısından;

*İşverenler, kayıtdışı istihdamla çalışanlara dair devlete herhangi bir prim vermemekte, bu durum ise büyük bir sosyal güvenlik bütçe açığına sebep olmaktadır,

*Aktif/pasif dengesinin bozulup, sosyal güvenlik sisteminin finansal açıdan tıkanması,

*Geliri olmayan insanlara yönelik yapılan primsiz ödemelerin artması.

Dünya genelinde kadınların kayıtdışı istihdam oranları, erkeklere göre daha hızlı yükselmektedir. Kadınların enformel sektörlere yönelmelerinin bir çok nedeni bulunmakta fakat en önde gelen sebep; aile içinde tek kişinin çalışmasının ekonomik geçim sağlanması açısından yetememesi, gelir yoksunluğudur. Kadınlar, ücretin düşük ve düzenli aralıklarla ödenmemesini (başka seçenekleri olmadıkları için) kabul etmekte ve gelir elde etmek amacıyla enformel işgücüne katılmaktadırlar. Maddi kazanım elde etme mecburiyeti ve istihdam edilebilirlik açısından pek fazla

seçenekleri olmayan kadınların enformel sektöre yönelmeleri, ücret düzeyi tatmin edici ve güvenceli işlere ulaşmalarını engellemektedir. Kadınların enformel istihdam oranlarındaki artışta küreselleşme de etkili olmuştur. İhracata dayalı olarak endüstrinin gelişmiş ölkelerden gelişmekte olan ölkelere doğru kayması enformel istihdamı arttırırken, çalışma şekilleri esnek ve ucuz işgücü olarak genelde kadınlar tercih edilmektedir (Erdut, 2005: 33).

Eğitim seviyesi düşük veya eğitim olanaklarından yoksun, herhangi bir mesleği olmayan, sosyal güvence kapsamına dahil edilmeyen, enformel sektörde çalışan “kadın, anne, eş” rollerini birlikte yüklemek zorunda kalan kadınlar için yoksulluk çoğu zaman kaçınılmaz bir şekilde karşımıza çıkmaktadır (Çamur Duyan, 2010: 20).

Sosyal güvencesi olmayan, örgütsüz, düşük ücretle çalışan, çalışma süreleri belirsiz veya uzun, kısacası çalışma koşulları kötü olan kadınların genel olarak çalıştıkları alanlar; sanayiden eve iş alma, temizliğe gitme, hasta veya çocuk bakımı üstlenme, ev içerisinde yemek, örgü, dikiş, nakış gibi işler yapıp dışarıya satma, konfeksiyonda çalışma gibi kadına biçilmiş işler olmaktadır (Dalkıranoglu, 2006: 29).

Kayıtdışı istihdam olarak nitelendirilen enformel sektörde kadınlar ev içinden ve ev dışından üretime katılmaktadırlar. Ev içinden yemek, boyama, dikiş işleri, çocuk veya hasta bakımı gibi marjinal işler yapmaktadırlar. Aynı zamanda işletmelerin eve iş vermesi sonucunda da ev içi çalışma gerçekleşmiş olmaktadır. Ev dışında ise imalat sanayi veya hizmet sektöründe enformel biçimde kadınlar çalışmakta ve sayıları gün geçtikçe artmaktadır (Minibaş, 1996: 109-110).

Kayıtdışı çalıştırılmanın tercih edilmesinin başlıca sebepleri köyden kente göç, eğitim seviyesinin düşüklüğü ve evde çalışmanın getirdiği avantajlar olarak sıralanabilir. Erkeklerin kadınlardan nispeten daha yüksek eğitim almış olmaları, onların işgücü piyasasında daha yüksek vasıfta kalmalarını sağlamak ve böylece formel sektörde iş bulmaları daha kolaylaşmaktadır. Maddi kazanç sağlama zorunluluğunda olan kadın formel sektörde iş bulamayınca mecburiyetten enformel sektöre yönelmektedir. İşverenler de enformel sektörde çoğunlukla kadınları tercih etmektedir. Çünkü kadınlar, erkeklere nazaran daha düşük ücretlerle çalışmayı kabul etmektedir. Kayıtdışı istihdam, kadının emeğinin ücretini düşürmekle kalmayıp sosyal

hak ve güvencelerine sahip olmasını da engellemektedir. Günümüzde işgücü piyasasındaki güvencesizliğin artan boyutları kayıtdışı istihdamı da gittikçe derinleştirmektedir (Avcı Aksu, 2014: 59).

Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik: Sosyal güvenlik, sağlık hizmetleri, grev ve sendikal örgütlenme kadın erkek fark etmeksizin tüm insanların eşit bir şekilde yararlanması gereken en temel sosyal haklar içerisinde yer almaktadır. Sosyal haklar kapsamına giren sendikal örgütlenme ve sendikal faaliyetlere katılmada kadın işgücü erkek işgücünün gerisinden gelmektedir. II. Dünya Savaşı'yla erkeklerin savaşa katılması sonucu kadın işgücü sayısı artarken yasal düzenlemeler kapsamında kadınlar da sendikal örgütlenme haklarından yararlanmaya başlamış fakat kadınların örgütlenmesi yetersiz kalmıştır. Sendikacılığın erkek işi olarak değerlendirilmesinin de bu duruma katkıda bulunduğu söylenebilmektedir (Kocacık ve Gökkaya: 2005: 212).

Kadının konumunun çalışma yaşamında tüm boyutlarıyla irdelenebilmesi için kadının sahip olduğu sosyal haklar da büyük önem taşımaktadır. Sosyal haklar, insanların kendi amaçları ve ödeme güçlerinden bağımsız olarak, herkese eşit bir şekilde sunulması ve sahip olunması gereken haklardır. Bir ülkenin vatandaşlarının insanca bir yaşam tarzı sürdürebilmesi için öncelikle sosyal hak ve korumaların oluşturulması gerekmektedir (Mayuk, 2013: 31).

İş Güvencesizliği: İş güvencesizliği, kadın ve erkeklerin çalışma yaşamını belirli bir düzen ve istikrar içerisinde sürdürmesi açısından üzerinde önemle durulması gereken konulardan birisidir (Altay ve Tekin Epik, 2016: 1275).

İş güvencesizliğinin çeşitli şekillerde tanımı bulunmaktadır. Greenhalg ve Rosenblatt'a göre iş güvencesizliği tehdit altındaki işinin devamlılığını sağlamadaki güçsüzlük durumu şeklinde iken, Hartley ve De Witte işin sürdürülmesinde bireyin etkisinden çok, birey dışındaki faktörlere ve özellikle işi tehdit eden uygulamalara ağırlık veren bir iş güvencesizliği tanımı yapmışlardır. Onlara göre iş güvencesizliği, bireyin işinin devam edip etmeyeceği konusundaki belirsizlik duygusudur. Heaney ise

iş güvencesizliğini, işin devamlılığına ilişkin potansiyel bir tehdit algısı ve kaygı düzeyi şeklinde ifade etmiştir (Çakır, 2007: 120).

İş güvencesizliği çalışan kesimin tümünü ilgilendiren bir olgudur. İş sözleşmesiyle çalışmayan kısmi süreli çalışanlar, mevsimlik işçiler ve geçici çalışanlar iş güvencesizliğinin en çok yaşandığı işgücünü oluşturmaktadırlar. Uzmanlık ve teknik bilgi gerektiren işlerde belirli sürelerle çalışanlar ve tele çalışanlar ise iş güvencesizliğine maruz kalabilecek ikinci kesimi oluşturmaktadır. İşe yeni başlayanlar ve deneme süresi içerisinde olan çalışanlar ise iş güvencesizliği riskinde üçüncü grupta yer almaktadırlar (Çakır, 2007: 118).

Kadınların güvencesiz, belirli çalışma saat veya ücret düzeni olmayan işlerde çalışmaları sadece eğitim veya beceri düzeylerine bağlı olmamakta, temelinde iş ve aile arasındaki dengeyi, ilişkiyi kuramamaktan kaynaklanmaktadır. Kadının sadece iş yaşamının olmayışı, aile ve ev yaşamındaki sorumluluklarının da devam etmesi tüm iş ve yaşam şeklini etkilemektedir. Kadın işgücü, sahip olduğu rollerden dolayı işgücünde ikinci plana atılmakta ve iş güvencesizliğini erkeklere oranla daha çok yaşamaktadır (Avcı Aksu, 2014: 62).

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR) tarafından hazırlanan ‘Türkiye’de Kadın İşçi Gerçeği’ raporuna göre : *“Türkiye’de kadınların yaptıkları mesleklere bakıldığında esas olarak hizmetler sektöründe çalışıyor. Kadınların yüzde 32,6’sı hizmet ve satış elemanı olarak, yüzde 19’u nitelik gerektirmeyen işlerde, yüzde 15,4’ü büro hizmetlerinde çalışıyor. Kadınların istihdamda kalma süresi erkeklere göre daha kısa ve süreksiz. Genel olarak ‘kadın işi’ daha düşük statülü, geçici, güvencesiz ve niteliksiz işlerden, buna karşılık ‘erkek işi’ ise kadına göre daha sürekli ve güvenceli işlerden oluşuyor. 2 yıl istihdamda kalan kadınların oranı yüzde 13,8, erkeklerin oranı ise yüzde 8,9. Öte yandan 16 yıl ve üzeri istihdamda bakıldığında ise erkeklerin oranı yüzde 24’e yaklaşırken, kadınların oranı yüzde 13’te kalıyor”* (Türkiye’de Kadın İşçi Gerçeği: Ayrımcılık ve Güvencesizlik, 2018, <https://www.evrensel.net/haber/347113/turkiyede-kadin-isci-gercegi-ayrimcilik-ve-guvencesizlik>).

Uzun dönemli ücretli kadın emeği iş güvencesinden yoksun, vazgeçilmesi kolay ve iş piyasasından atılma riski yüksek olan emektir. Kriz dönemlerinde veya işletmelerde küçülme yaşanması aşamalarında ailenin geçiminden sorumlu olan erkektir düşüncesiyle ilk önce kadın işgücünün işine son verilmektedir (Minibaş, 1996: 102).

1.4.2. Çalışan Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

İş ve aile, kadınların ve erkeklerin günlük hayatlarında sürekli meşgul oldukları, sorumluluğu yüksek olan ve uzun dönemde başarılı ve tatmin olmayı amaçladıkları en önemli rollerdendir. Günümüzde aile bireyleri eş ve çocuklarına yeterince vakit ayırmayı ve ortak paylaşımlarda bulunmayı daha çok istemekte fakat iş yaşamı, işin gerektirdiği talepler gün geçtikçe artmaktadır. İş ve ailenin eş zamanlı olarak meydana gelen talep ve ihtiyaçları özellikle çalışan kadınları zorlamakta ve rolleri arasındaki dengeyi kuramayıp bazı çatışmalar yaşamaktadırlar (Karacan, 2011: 36).

Aile içerisindeki rolleriyle iş yaşamındaki rollerini birlikte yürütebilme zorunluluğu, aile ve çalışma yaşamındaki ataerkil yaklaşımlar, işgücüne katılımda nitelik ve düzey, mesleki olarak kadın-erkek ayrımına gidilmesi, kadın-erkek arasındaki ücret farklılıkları yani kısaca kadın istihdamının belirlenmesinde erkek istihdamının önemli oluşu ve cinsiyete dayalı iş bölümü çalışan kadının yaşadığı rol çatışmasında etki olmaktadır (Oskay, 1994: 119).

Kadınların iş yaşamında maruz kaldıkları güvencesiz çalışma koşulları, belirli olmayan istihdam şekilleri, öngörülemeyen çalışma günleri ve saatleri, işverenin işletme politikaları altında müşterilere karşı ilgili davranış ve yüksek performans beklentisi, işverenin baskısı, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmakta engeller ve zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu durumda, çalışanlar ailelerine ayırmaları gereken vakitlerin çoğunu iş yaşamının taleplerine cevap vermek amacı ile kullanmaktadırlar. İş yaşamına gereğinden fazla vakit ayıran işgören ise alışveriş, çocuk bakımı, rutin ev işleri gibi aile ve ev yaşamının taleplerini yerine getirmekte güçlük çekmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 2).

Kadınların ev içerisindeki rolleri ev işlerinden çocuk büyötmeye kadar geniş bir alana yayılmakta ve çalışma yaşamlarını önemli derecede etkilemektedir. Ev dışında çalışmaya başlayan kadınların, ev işlerinde eşlerinden destek alamamaları veya sınırlı oranda destek almaları sebebiyle yaşadıkları çatışmanın boyutlarının arttığı vurgulanmaktadır (Dedeoğlu, 200: 166).

Kadından yapması beklenen iş ve aile rollerinin yoğunluğu aile içi ilişkileri de oldukça etkilemektedir. Eve ve çocuğa dair sorumlulukları, kadınların çalışma yaşamlarını olumsuz etkilemekte ve iş yaşamında sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır (Öztürk, 2007: 57).

Çalışma yaşamında yer alan kadınlar aile yaşamında bir takım sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu sorunları şu başlıklar altında inceleyebiliriz:

1.4.2.1. İş-Aile Yaşam Çatışması

Çatışma, iş, aile veya diğer konularda bireylerin çıkarları, amaçları doğrultusunda uyuşmazlıktan doğan bir durumdur (Ting Toomey, 1991: 2). Çatışma, bireylerin arzu etmedikleri bir durumla veya sorunla karşılaştıkları zaman, soruna yönelik çözüm bulamamaları durumunda yaşadıkları duygusal gerilim ve bu gerilimin hareketlere yansıma eylemidir (Baykal, 2014: 11).

Küreselleşmenin etkisiyle rekabet koşulları işgörenlerden yüksek performans beklemektedir. Bunun sonucunda iş yoğunluğu artmakta ve iş ile ilgili sorunlar baş göstermektedir. Geniş aileden çekirdek aileye dönüşüm, kadınların iş yaşamına katılımlarının artması, çocuk bakımı, ev temizliği gibi aile içi işlerde destek veren büyük aile bireylerinin olmayışı, kent yaşam şartlarının zorluğu, işin ve ailenin çalışan bireylerden beklentilerinin artması işgörenin yaşamında bir takım çatışmaların meydana gelmesine sebep olmaktadır (Akyıldız ve Turunç, 2013: 305-306).

Günümüzde kadının çalışma yaşamına katılması gelişmiş ölkelerde olmazsa olmaz bir durum halini almıştır (Kinnunen vd, 2004: 5). Kadının çalışma yaşamında aktif bir şekilde yer alması iş ve aileden beklentilerde de önemli değişimlere sebep olmuştur (Voydanoff, 2002: 142). Meydana gelen bu değişimler bireylerin iş ve aile

yaşamında dengeyi sağlayamamalarına ve iş-aile yaşamı çatışmasına temel oluşturmaktadır (Akyıldız ve Turunç, 2013: 306).

İş-aile çatışması, bireylerin rolleri arasında yaşanan bir çatışma/rol çatışması türüdür. Toplumsal ve ekonomik gelişim ile paralel olarak bireylerin üstlendikleri rollerinde artmalar gözlemlenmiştir. Örneğin bir birey üniversitede öğretim elamanı, ailede ise bir anne, kardeş veya eş olabilir. Bireyler bazen bu rollerin yerini karıştırabilir ve bunun sonucunda da rol çatışması yaşayabilirler (Kocacık, 2003: 104).

Ailesine ekonomik katkıda bulunmak isteyen kadın evde ve işgücü piyasasında “ikili vardiya” şeklinde çalışmakta ve birden çok rolü üstlenmektedir. Hem iş yaşamında hem de ev yaşamında kadınlara yüklenen eş, anne, ev kadını rollerini titiz bir şekilde yerine getirmeye çalışan kadınlar, evdeki ve işteki rollerini uyumlaştırmaya çalışırken birtakım engeller ve zorluklarla karşılaşmaktadırlar (Kıroğlu Bayat, 2017: 108). Kadınlar, iş hayatında yaşadıkları sorunları ailelerine, aile içerisinde yaşadıkları sorunları da işlerine yansıtmakta ve bu kapsamda rol belirsizliği, rol çatışması, zihinsel ve fiziksel çabalar sonucunda iki kurumda da stresli zamanlar geçirmektedirler (Karali, 2016: 70). Bu olumsuzluklar neticesinde ailesi veya kariyeri arasında denge kuramayıp bir tarafa ağırlık veren kadın, diğer tarafı ihmal etmesi neticesinde iş-aile çatışması yaşamaktadır (Kıroğlu Bayat, 2017: 108).

Kadınların yaşamış oldukları iş-aile ve aile-iş çatışmasının detaylı içeriğine ikinci bölümde (iş-aile ve iş-yaşam dengesi) yer verilecektir.

1.4.2.2. Ev İşleri Sorunu

Günümüz koşullarında kadın emeğinin büyük bir oranı ev içerisindeki işlerde kullanılmaktadır. Çalışma yaşamında yer alan kadın hangi statüde olursa olsun ev kadınlığı sorumluluğunu da devam ettirmektedir. Kadın ev kadınlığı rolünün yanında kentte, köyde, ev içinde/dışında, sanayide çeşitli üretim faaliyetlerinde bulunmakta ve çalıştığı yere göre farklı sorunlarla başa çıkmak zorunda kalmaktadır (Aytaç vd, 2002: 37).

Kadınlar çalışma yaşamına aktif bir biçimde katılsalar da cinsiyete dayalı iş bölümü onlar için hala devam etmektedir. Kadının çalışma yaşamında işgören, ev

yaşamında ise ev kadınlığı rolü genel olarak birbirini olumsuz etkilemektedir. Çalışan kadınlar iş çıkışı evlerine gelip, ev işlerini kendileri yaparak aslında ikinci bir işgünü yaşamaktadırlar. İşten yorgun gelmeleri, dinlenmeleri gerekirken ütü, bulaşık, yemek yapma veya çocukların bakımı ile ilgilenmek zorunda kalmaktadırlar (Aydın, 2008: 24-25).

Kadın ve erkeğin rolleri geleneksel kalıplara göre devam etmekte, kadın ev ve çocuk bakımı ile ilgilenirken, erkek ailesinin temel ihtiyaçlarını karşılayan bir konumda yer almaktadır. Erkeklerin ev içi işlere katılımı; fatura ödeme, alış-veriş yapma veya kadının evde olmadığı, hasta olduğu zamanlarda yardım etmesi ile gerçekleşmektedir. Çalışan kadınlar için ev içi sorumluluklar azalmamakta, ev işlerinin büyük bir bölümü yine kadın tarafından gerçekleştirilmektedir. Günümüzde kadınların ev işlerini kolaylaştırılmasına yönelik teknolojik gelişmeler yer alsa da, kadının ev içi sorumluluğunu arttıran gelişmeler de söz konusudur. Eskiye nazaran yemek pişirmede harcanılan vaktin azaldığı doğrudur fakat ondan kalan vakitte evin bakımı ve çocukların eğitime zaman ayrılmaktadır. Teknolojik gelişmelerin ev işlerine yardımı tartışılmazdır. Çamaşır makinesi ile çamaşır yıkama çok daha kolaydır ancak eskiye göre kıyaslandığında şu an çok daha fazla kıyafet kullanılmakta ve bunlar çok sık yıkanıp ütülenmektedir. Bu sebeptendir ki, kadının ev işlerine ayırdığı zaman da bir değişiklik olduğunu, azaldığını söylemek zordur (Koray vd, 1999: 31-32).

Çalışan kadın sayısının artması, kadının iş-aile rollerinin çatışmasına sebep olmaktadır. Asıl olarak, kadının çalışma yaşamına yüklediği anlam, iş ve aile alanlarının etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Kadının ev/aile yaşamını iyi bir şekilde yürütebilmesi sonucu kariyer ve profesyonel meslek sahibi olan, iyi bir gelir getiren işinden daha çok tatmin olmaktadır. Bu sebeptendir ki, kadının çalışma yaşamındaki konumu, çalışma şartları, aldığı ücret aile yaşamını etkilemekte, aile içindeki sorumlulukları ve ailenin yapısı da kadını iş yaşamında erkekten daha çok etkilemektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213).

1.4.2.3. Çocuk Bakımı

Kadınların işgücü piyasasına girişteki temel engellerinden biri çocuk sahibi olmalarıdır. Çalışan kadın, çocuk sahibi olmadan önce bebeğinin bakımında kimin

yardımcı olacağını, ne şekilde destek alacağını planlamak zorundadır. Ülkemizde doğum öncesi veya doğum sonrası verilen yasal izin süreleri yeterli değildir. Çocuğun bedensel ve ruhsal sağlığı açısından özellikle ilk zamanlarda anne sütü çok önemli olup, anne sevgi ve ilgisine ihtiyaç duyması bu süreyi yetersiz kılmaktadır. Aynı zamanda, kadınlar çocuk bakımı sorunu konusunda aile üyelerinden yardım veya dışarıdan ücretli hizmet satın alsalar da sorumluluğun büyük kısmının kendi üzerlerinde olması sebebiyle sorunlar yaşamaya devam etmektedirler (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213; Aytaç, 2017: 33).

Çalışan kadın vasıflı ve yüksek ücrete sahipse, çocuk bakım hizmetini satın alıp, yükümlülüğünü hafifletmekte iken vasıfsız işgören kazandığı ücret ile bu hizmeti satın alabilecek maddi yeterliliğe sahip olmamakta ve bu durumu kıyaslayıp genel olarak işgücü piyasasına girmemektedir (Belet, 2013: 211). Ülkemizdeki işyerine bağlı kreş ve yuvaların yetersiz ve yüksek oluşu, devlet okulu olarak nitelendirilen temel eğitim kurumlarının yarı zamanlı olup kadının çalışma saati ile uyumlu olmayışı, çocuğa en iyi şekilde annenin bakabileceği yargısı, çocuk sahibi olan kadınların çalışma yaşamına katılmamalarına veya ara vermelerine sebep olmaktadır (Çakır, 2008: 33).

Çalışan kadınların işten ayrılma sebepleri aile ve iş yaşamı yükümlülüklerinin ağırlığı olarak algılansa da, bu kararın çoğu sebebi işyerinde işveren, yönetici, çalışma arkadaşları kısacası işyerine dair politika, uygulamalar ve tutumlar yüzünden olmaktadır. Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafınca 2014 yılında yayımlanan “Türkiye’de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi” nde evli ve 25-49 yaş aralığında olan kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının en düşük olduğu saptanmıştır. Kadınların bireysel olarak çocuk bakımını üstlenmek zorunda oluşları ve büyük bir kısmının çocuk bakım hizmetlerinin pahalı olduğunu bildirmesi ise bakım hizmetlerinin ne denli önemli olduğunu ve buna yönelik politikaların arttırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır (Durmaz, 2016: 50).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞ AİLE YAŞAM DENGESİ

2.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

Çalışma yaşamı kişilerin zamanlarının büyük bir kısmını ayırdıkları alan olarak tanımlanabilmektedir. Uyku haricinde geçen zaman genel olarak ikiye ayrılmaktadır. İşte geçen zamanı çalışma yaşamı, çalışma dışındaki zamanı ise özel yaşam olarak adlandırmak mümkündür. İki zaman dilimi birbirlerinden ayrı görülseler de, aslında birbirleriyle yakın ilişki içindedirler (Keser ve Kümbül Güler, 2016: 261, Griffin ve Moorhead, 2013: 196). İş yaşamında ve onun dışında geçen zamanlar arasındaki ilişki, bireyin işinden ne kadar tatmin olduğunun anlaşılması, iş motivasyonundaki sorunların belirlenmesi ve çalışma yaşamının boş zamana etkilerinin saptanması açısından detaylı şekilde incelenmesi gereken bir konudur. Bu sebeple, iş yaşamı ve iş yaşamı dışında kalan zaman arasındaki denge, bireysel ve toplumsal kalkınma açısından da oldukça önemlidir (Tınar, 1996: 13).

İş- yaşam dengesinin olması, bireylerin iş sağlığı ve güvenliği açısından da önem arz etmektedir. Çünkü olumsuz koşullar içeren bir çalışma ortamı ve kötü giden bir yaşam, işyerinde psiko-sosyal tehlikeler arasında yer almaktadır. İş-yaşam dengesinin düşük olması, iş sağlığı ve güvenliğinin de düşük olmasına yol açmaktadır (Stolk vd., 2012: 15).

Bireyin iş-yaşam ilişkileri herhangi bir şekilde karakterize edilebilmektedir. Çalışma saatleri, iş doyumu, kariyer hedefleri, kişinin istekleri, işyerindeki arkadaşları veya amiri ile kişilerarası ilişkileri ve iş güvenliği kişilerin iş yaşamında etkili olan ortak temel boyutlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Griffin ve Moorhead: 2013: 196-197).

Her bireyin çalışma yaşamı dışında bir de özel yaşamı vardır. Çalışanlar, iş dışındaki vakitlerinde eşleriyle, çocuklarıyla veya bakmakla yükümlü oldukları (yaşlı ebeveynler) kişilerle vakit geçirmektedirler. Aynı zamanda, hobiler, dini faaliyetler, boş zaman etkinlikleri, sosyal organizasyonlar, arkadaş grup faaliyetleri gibi iş yaşamı

dışından sayılan kişisel yaşam uğraşları edinmektedirler (Griffin ve Moorhead: 2013: 197).

İş-yaşam ilişkisi, kişinin iş yaşamının boyutları ile kişisel hayatı arasındaki ilişkileri içermektedir. Örneğin, eşi çalışmayan, bakmakla yükümlü olduğu çocukları ve aile büyükleri olan kişi, nispeten yüksek maaş, daha az mesai talebi ve daha az seyahat gerektiren bir işi tercih edebilir. Öte yandan, bakmakla yükümlü olduğu birileri olmayan bir kişi ise, maaş seviyesinin düşük olduğu, fazla mesaiye kalabildiği, seyahatin bol olduğu bir işe daha olumlu yaklaşabilmektedir. Kişinin iş ve yaşam boyutları arasında temel bir uyumsuzluk, dengesizlik olduğu zaman stres ortaya çıkmaktadır. Kendine bağımlı olan yaşlı bir ebeveyni olan kişi, çok fazla seyahat ve akşam çalışması gerektiren bir işe sahipse, stresin ortaya çıkması muhtemeldir. Bu durumda iş ve yaşam arasında bir dengesizlik, yani iş-yaşam çatışması meydana gelmektedir (Griffin ve Moorhead: 2013: 197).

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre iş, değer yaratan emek; denge ise, zihinsel ve duygusal uyum, istikrar olarak tanımlanmaktadır.

Lockwood'a göre (2003: 2) iş-yaşam dengesi: "Bir kişinin işinin ve kişisel yaşam taleplerinin eşit olduğu bir denge durumu" olarak tanımlanmaktadır. İş-yaşam programları 1930'ların başlarında ortaya çıkmasına rağmen, iş-yaşam dengesi terimi 1986 yılında üretilmiştir. II. Dünya Savaşı'ndan önce, W.K. Kellogg Şirketi'nin üç adet sekiz saatlik vardiya sisteminin, dört adet altı saatlik vardiya sistemine dönüştürülmesi, çalışanların morallerinin ve verimliliklerinin artmasını sağlamıştır. Kurum ve kuruluşlar, 1980'lerde ve 1990'larda iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik programlar sunmaya başlamışlardır. Bu programlar ilk önce sadece çocuklu kadınları kapsarken, günümüzde cinsiyete dayalı ayrım yapılmaksızın, aile ve tüm üyeleri kapsamaktadır.

Tablo 2.1. İş-Yaşam Dengesinin Değişimi

Evreler	Zaman Periyodu	İş-Yaşam Dengesi Alanındaki Değişimler
1.Evre	Toplumsal yaşamın ilk yılları	Tüm aile üyelerinin geçinmek için çalışması
2.Evre	Sanayi Devriminden Önce	İşyeri ve aile yaşamının kısmen birbirinden ayrılması
3.Evre	1800'lü yılların ortası Sanayi Devrimi'nde	İşyeri ve aile yaşamının güçlü bir şekilde birbirinden ayrılması ve erkeğin iş yaşamına hâkim olması
4.Evre	18.yy'ın sonları ve 19.yy'ın başları arasında	Çalışmadan dolayı iş ve aile kavramının güçlü bir şekilde ayrılması
5.Evre	19. yy' ın başları ve 1950 yılları arasında	Erkeklerin işyerinde hâkimiyetinin artması ve insanların teknolojiye aşırı şekilde bağımlı olması
6.Evre	1950 ve 1980' lerin başları arasında	Teknolojiden dolayı cinsiyet ayrımının tersine dönmesi ve iş-yaşam dengesini kolaylaştırma aşamaları
7.Evre	1980'ler ve 2008 arasında	Küresel işgücüne daha fazla kadın ve annenin dâhil olması ve iş-yaşam dengesinin kolaylaştırılmasına yönelik önemin artması
8.Evre	2008'den günümüze	İş-aile yaşam dengesini kurmada yaşanan zorlukların artması ve iş-yaşam dengesi kolaylaştırılmanın azaltılması

Kaynak: Naithani, 2010: 154

İş-yaşam dengesinin tanımı, farklı gruplar için farklı anlamlar içermektedir. Çalışma konusunda, iş-yaşam dengesine yönelik tanımlar aşağıda yer almaktadır. Bu tanımların bazıları günümüzde hala geçerliliğini korumaya devam ederken, bazıları gelişmeye devam etmektedir (Lockwood, 2003: 3):

İş/Aile: Geçmişte sıklıkla kullanılan bu terimin yerine yaşam kalitesi, esnek çalışma şekilleri, yaşam dengesi vb. daha geniş atıfları içeren iş-yaşam kavramı almıştır.

İş/Aile Çatışması: İş ve aile sorumlulukları arasındaki çekişmeleri anlatmaktadır.

Çalışan Açısından İş/Yaşam Dengesi: Kişisel, ailevi sorumluluklar ile iş yükümlülükleri arasında oluşan çelişkiyi ifade etmektedir.

İşveren Açısından İş/Yaşam Dengesi: Çalışanların isteyken, motivasyonlarını arttıracak destekleyici kurum kültürü oluşturma çabalarını anlatmaktadır.

Aile-Dostu Örgütler: Çalışanlara iş sorumluluklarından ödün vermeden, bireysel ve aile ile ilgili sorumluluklarını gerçekleştirmelerinde, kurum tarafından sunulan avantajlardır.

İş/Yaşam Programları: İşveren tarafından genellikle finansal düzenlemeler veya zaman planlamasıyla oluşturulan, çalışanların iş ve özel yaşam sorumluluklarını dengelemelerini sağlayan programları ifade etmektedir.

İş/Yaşam Girişimleri: Kurumların, çalışanların işlerini daha iyi yapmaları ve aynı zamanda kişisel, ailevi kaygılarını azaltmak amacıyla esnek politikalar ve prosedürler üretme çabalarını içermektedir.

İş/Aile Kültürü: Örgüt kültürünün, çalışanlarının kişisel ihtiyaçlarını karşılaması, aile sorumluluklarına saygı göstermesini ve çalışanlarıyla birlik olup iş ihtiyaçlarını gidermesini ifade etmektedir.

Greenhaus ve Beutell (1985: 81): Bireylerin işleri ile özel yaşamında üstelendikleri rolleri arasında bir uyumsuzluk gözlenmesi ve çatışma yaşanması durumunda iki alan arasında denge kurma çabalarına iş-yaşam dengesi olarak adlandırılmaktadır.

Clark (2000: 750)' a göre: Kişilerin iş ve iş dışı yaşamlarında tüm talepleri dengeleyebilmeleri, yaşamlarının tüm alanlarında tatmin olmaları ve bu alanlarda

sahip oldukları rollerin en düşük düzeyde çatışma yaşamasına iş-yaşam dengesi denmektedir.

Sturges ve Guest (2004: 6)' e göre: İş yaşamı ve iş yaşamı dışındaki sorumluluklar birbiriyle uyumsuz olduğunda çatışma ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, iş ve iş dışı yaşam arasındaki denge eksikliği genel olarak iş/aile çatışması veya iş/iş dışı yaşam çatışması olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu tür bir çatışma hem iş rolleri hem de iş dışı rollere müdahale ettiğinde ya da tam tersi olduğunda ortaya çıkabilmektedir. İş-yaşam dengesi, “işte ve evde minimum rol çatışması yaşayarak, işinde ve diğer yaşam alanlarında doyuma ulaşmak” olarak tanımlanmaktadır.

Valcour (2007: 2)' göre iş yaşam dengesi, bireylerin iş ve aile yaşamlarından gelen talepleri ne derecede yerine getirdikleri ile ilgili algılarıdır.

Sree ve Jyoti (2012: 35)'e göre iş-yaşam dengesi, bireylerin iş ve sosyal yaşamlarını istedikleri gibi kontrol edebilmeleridir. İş yaşam dengesi kurmuş olan kişiler, iş yaşamındaki başarıları ile sosyal yaşamda mutluluğu yakalamaktadırlar.

Brown (2004: 10) iş-yaşam dengesini, bireylerin iş, aile ve boş zamanlarını, yaşam alanlarına katılmak için makul fırsatlar sağlayacak şekilde dengeleme arzusu olarak kavramsallaştırmıştır.

Greenhaus vd. (2003: 513) iş yaşam dengesi, bireyin iş yaşamından ve aktif olarak katıldığı sosyal yaşamdan ne derece tatmin olduğu ve bu tatminlik seviyelerinin birbirine denk olması durumunu iş-yaşam dengesi olarak ifade etmektedirler.

İş-yaşam dengesinin temelinde üç unsur barınmaktadır (Greenhaus, 2003: 513):

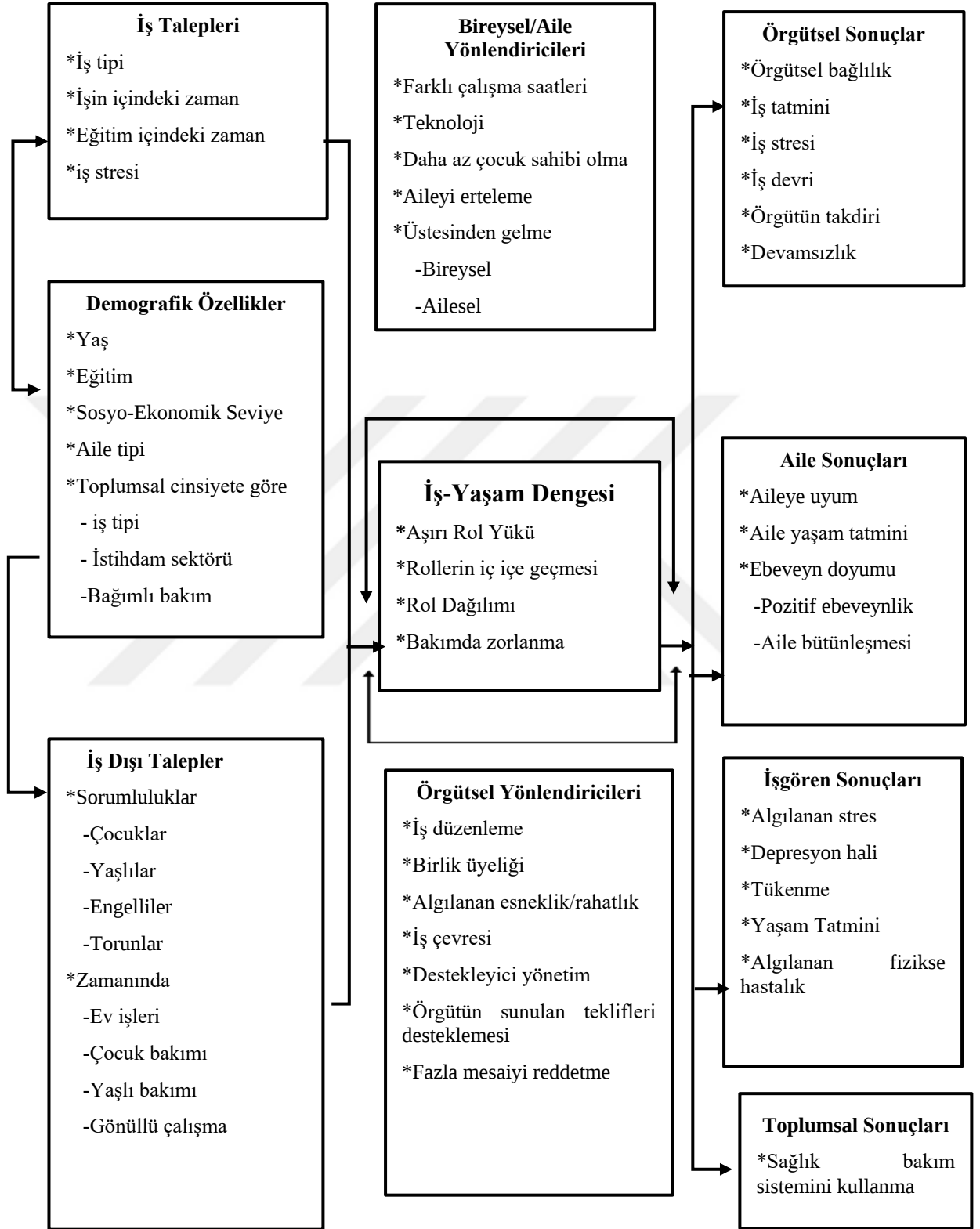
**Zaman Dengesi:* İş ve aile rollerine ayrılan sürenin eşit olması,

**Katılım Dengesi:* İş ve aile rollerine eşit düzeyde psikolojik katılım sağlanması,

**Memnuniyet Dengesi:* İş ve aile rollerinden eşit seviyede tatmin elde edilmesi.

Denge, nesnel ve objektiftir. Örneğin, günde dokuz saat çalışan bir kişi, iki saatini ailevi rol ve yükümlülüklerine ayırırken, yedi saatini işteki rol ve sorumluluklarına ayırıyorsa bir denge sağlayamamış demektir. Burada, bireyin iş ve özel yaşamına ayırdığı enerji ve zaman dengenin kurulmasında kilit rol oynamaktadır (Topgöl, 2017: 19).





Şekil 2.1. İş-Yaşam Dengesi Teorik Çerçeve

Kaynak: Duxbury ve Higgins, 2003:X

Bu modelde, iş-yaşam dengesinin teorik çerçevesi oluşturulmuştur. Aşırı rol yükü, rollerin iç içe geçmesi, rol dağılımı, bakımda zorlanma dengeyi sağlayan faktörler arasında yer almaktadır. Rol dağılımlarında dengeyi kurabilmek iş taleplerine, iş dışı taleplere, demografik özelliklere bağlıdır. Örneğin, bireyin yapacağı işin türü, bu işin içinde iş seyahatlerinin olup olmaması, işin stres seviyesi iş-yaşam dengesi kurmada oldukça önemli etkenlerdir. Aynı zamanda, aile hayatında da sahip olunan çocukların sayısı, engelli, yaşlı bakımı ve ev işlerine ne kadar vakit ayrıldığı da diğer etkenler içerisinde yer almaktadır. İş-yaşam dengesini yaş, eğitim, sosyo-ekonomik seviye, aile tipi gibi demografik özellikler de etkilemektedir. Bu alanlardaki rollerin istediği sürelerle, ayrılan sürenin oranı iş-yaşam dengesi kurmada belirleyici olmaktadır. Çalışanların iş-yaşam dengesi, örgütsel, ailevi ve toplumsal sonuçlarla bağdaştırılmaktadır. İşgörenlerin, iş-yaşam dengesi kurma aşamalarında iş stresi, iş tatmini, devamsızlık gibi faktörler örgütsel sonuçları doğururken; aile yaşamında uyum, pozitif ebeveyn olma, ailenin bütünleşmesi gibi faktörlerde ailevi sonuçları oluşturmaktadır. Denge kurma aşamalarının çalışana etkisi ise stres, depresyon, tükenme, iş tatmini, fiziksel hastalık olarak gözlemlenmektedir. Son etki ise, toplumsal alanda olup, sağlık bakım sisteminde kendini göstermektedir. Kısaca, iş-yaşam dengesi sonuçlarına bir bütün olarak bakıldığında, bireysel ve toplumsal açıdan bir çok etkisini değerlendirmek mümkün olmaktadır (Topgül, 2017:21; Apaydın, 2011: 60).

Duxbury ve Higgins, Kanada’ da kamu (federal, eyalet ve belediye hükümetleri), özel ve kar amacı gütmeyen orta (500-999 çalışan) ve büyük ölçekli (1000+ çalışan) örgütlerde 31.571 çalışanı kapsayacak şekilde bir araştırma yapmışlardır. Çalışmaya toplamda 100 şirket katılmıştır: 40’ı özel sektörden, 22’si kamu sektöründen ve 38’i kar amacı gütmeyen NFP sektöründen oluşmuştur. Araştırmaya katılanların %55’ni kadın işgörenler, %56’ sını ise bağımlı bakım sorumlulukları (çocuk veya yaşlı bakımına günde bir saatten veya bir haftadan fazla zaman ayıranlar) bulunan işgörenler oluşturmaktadır (2003: xi). Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların %58’inde aşırı rol yükü olduğu; dörtte birinde ise iş ve aile sorumluluklarının birbiri içine geçtiği, iş yüklerinin ev sorumluluklarını engellediği belirtilmiştir (2003: xii). İşgörenlerin %60’nın iş ve aile yaşamı arasında denge kuramadığı ve bakım sorumlulukları (yaşlı, çocuk vb.) olmayan kişilerin denge

kurmada daha başarılı oldukları da araştırmanın bulguları arasında yer almıştır (2003: xv).

Duxbury ve Higgins' in araştırma bulgularında dikkat çeken bir başka nokta ise iş-aile yaşam dengesi sorunun örgüte olan maliyetidir. Çalışanların yaşadıkları rol çatışması, iş sorumlulukları ile ev sorumluluklarını dengede tutamamaları ve iş stresi yaşamaları işe devamsızlığı arttırmaktadır. Devamsızlığın maliyeti ise bir yılda 3-5 milyon arasında değişmektedir (2003: xvi). İş-yaşam dengesinin sağlanamaması işgörenlere ve işletmelere önemli maliyetler yüklemektedir.

İş yaşamı ile iş dışı yaşamın dengelenmesi, insanların yaşam kalitelerini arttırmak, daha fazla kişiye istihdam sağlamak ve cinsiyetler arası denge kurmak açısından oldukça önemlidir. Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi (EQLS), işgörenlere işte çok fazla vakit geçirdikleri veya işten çıktıklarında aşırı yorgun oldukları için aileleri, evleri ile ilgili sorumlulukları yerine getirmekte sorunlarla karşılaşp karşılaşmadıklarını ve ailevi sorumlulukları sebebiyle yaptıkları işe konsantre olmakta sıkıntı çekip çekmediklerini sormaktadır. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı 2013 yılı sonuçlarına göre Türkiye' de işgörenler yüksek oranda iş-yaşam dengesi kurmada zorlanmaktadırlar. Bu oranın özellikle kadınlarda daha fazla olduğu görülmektedir. Kadınlar uzun çalışma saatlerine maruz kalmakta, aşırı işyükü ile eve çok yorgun dönmekte ve bunların sonucunda zaman sıkıntısı yaşayıp, aile sorumluluklarını yerine getirmede zorluklar yaşamaktadırlar. Türkiye' de yemek, bulaşık, çocuk bakımı vs. gibi günlük ev işleri büyük oranda kadınlara ait olmaktadır. *“Türkiye’de kadınların ve erkeklerin ev işlerine yaptıkları katkı arasındaki fark (yüzde noktası 72) ankete katılan tüm ülkeler içinde en yüksektir. Ankete katılan 34 ülkenin tamamı içinde Türkiye, çalışma yaşında olup iş gücü içinde yer almayan kadın sayısı bakımından en yüksek orana (%69) sahiptir”*. Fakat araştırmaya katılan kadınların %58'i, çalışma saatlerini kendiler belirleyebilselerdi ya da esnek çalışma saatleri olsaydı çalışabileceklerini belirtmişlerdir. Bu rakamlar göz önüne alındığında, kadına ev içi işlerin yüklendiği ve bu kapsamda istihdam edilmede sorunlar yaşadığı, iş-yaşam dengesi kurmada zorlandığını söylemek mümkündür (Eurofond, 2013: 6).

2.2. İŞ-YAŞAM DENGESİNİN YAPISI

Guest (2002: 265), iş-yaşam dengesi kurabilmede rol oynayan faktörleri, denge veya dengesizlik durumunda meydana gelebilecek sonuçları aşağıda yer alan tabloda özetlemektedir:

Tablo 2.2. İş-Yaşam Dengesinin Doğası, Nedenleri ve Sonuçları

<i>Belirleyiciler</i>	<i>Dengenin Doğası</i>	<i>Dengenin Sonuçları/Etkisi</i>
Örgütsel Faktörler	Öznel Göstergeler	
İşin gerekleri	Denge- ev ve işte eşitliği vurgulama	İş tatmini
İş kültürü	Denge- ev merkezli	Yaşam tatmini
Evin (iş dışı yaşam) gerekleri	Denge- iş merkezli	Ruhsal Sağlık
Ev kültürü	İşin eve dağılması/ayrılması	Stres/hastalık
Evin işe dağılması/ayrılması	İşte davranış/performans	
Bireysel Faktörler	Nesnel Göstergeler	Evde davranış/performans
İşe uyum	Çalışma saatleri	İşteki diğerleri üzerine etkisi
Bireysellik	Boş zaman	Evdeki diğerleri üzerine etkisi
Enerji	Aile rolleri	
Kişisel kontrol ve başa çıkma		
Cinsiyet		
Yaş		
Yaşam ve kariyer evresi		

Kaynak: Guest, 2002: 265.

Guest (2002), iş-yaşam dengesini örgütsel ve bireysel faktörlerin sağladığını belirtmektedir. Örgütsel faktörler, ev ve iş alanı olarak temsil edilmektedir. Bu faktörler, dengenin merkezinin nerede olduğunu, yayılıp yayılmadığını ve iki merkezde eşitlik olup olmadığını belirlemektedir. Örgütsel faktörler, iş tatmini, yaşam tatmini, stres gibi sonuçların oluşmasına etki etmektedir. Örgütsel faktörler çalışanın iş yaşamındaki performansını ve davranışlarını etkilerken, bireysel faktörler evdeki davranış ve performansı belirlemede etkili olmaktadır. Bireysel faktörler, kişinin işe uyum süreci, karakteri, sahip olduğu enerjisi, iş yüküyle başa çıkma ve kontrol

edebilme yeteneği, kariyeri ile ilgilidir. Bu etkenler, kişinin çalışma saatlerini ve boş zamanını belirlemede, ailesiyle ilgilenmede ve rollerini belirmesinde oldukça etkilidir. Bireysel faktörler ise, evdeki ve işteki diğer kişilere karşı olan davranışlarda belirleyici olmaktadır (Topgöl, 2017: 24-25).

Guest tarafından oluşturulan modelde, iş-yaşam dengesi öznel veya nesnel olarak tanımlanmaktadır. Nesnel göstergeler, çalışma saatleri, işe ayrılan süre dışında kalan boş vakitleri veya aile sorumluluklarına ayrılan zamanları içermektedir. Öznel göstergeler ise, iş-yaşam dengesi veya dengesizlik durumlarından söz etmektedir. Bireylerin iş ve yaşam sorumluluklarına eşit bir şekilde ağırlık vermesi durumunda denge; tam tersi durumda ise dengesizlik oluşmaktadır. Fakat bireysel seçimlerde denge veya dengesizlik durumu değişebilmektedir. İş yaşamına çok fazla önem veren, günde 10 saat çalışan bir kişi için, bu çalışma rutini dengesizlik doğurmayabilmektedir (Keser ve Güler, 2016: 265-266).

2.3. İş-YAşAM DENGESİNİ AÇIKLAMAYA YÖNELİK VARSAYIMLAR VE TEORİLER

İş ve yaşam arasındaki uyumu sağlamaya yönelik birçok teori ve varsayımlar ortaya atılmıştır. Bireylerin alışma yaşamı ve çalışma yaşamı dışında kalan özel yaşam ilişkisinde beş temel varsayımdan söz edilmektedir (Ulic, 1991: 307'den; Aktaran Tınar, 1996: 14).

1)*Etkisizlik Varsayımı*: İş yaşamında ve boş zamanlardaki yaşam ve davranış tarzının birbiriyle ilgisi bulunmamaktadır. Çalışma yaşamı ve iş dışı yaşam birbirlerinden ayrı, bağımsız olarak gelişmektedirler.

2)*Etkileşim Varsayımı*: İş ve boş zamanlardaki yaşam ve davranış tarzı karşılıklı olarak birbirini etkilemektedir.

3)*İkame Varsayımı*: İş yaşamında veya iş dışı yaşamda cevap bulamayan ihtiyaçlar diğer yöne yönelir.

4)*Pekiştirme Varsayımı*: Çalışma yaşamında ya da çalışma yaşamı dışında edinilen değer, tutum ve davranış şekilleri diğerindeki değer, tutum ve davranışları güçlendirerek pekiştirir.

5)Çakışma Varsayımı: İş yaşamında ve boş zamanlardaki yaşam ve davranış şekilleri iki alanın birbirini etkilemesi ile değil, üçüncü bir değişkenin varlığı ile çakışmalar göstermektedir.

Varsayımlar ışığında iş-yaşam arasındaki ilişkiyi açıklayan çeşitli teoriler bulunmaktadır.

2.3.1. Rol Teorisi

İş-yaşam çatışmasına dair çalışmalar, 1970'lerin sonunda, iş-aile çalışmalarını tanımlamaya yönelik olarak uygulanan rol kuramı ile başlamıştır. Katz ve Kahn (1977) tarafından ortaya atılan bu modelde, örgütler rol sistemi olarak tanımlanmakta ve rol kavramına dayanan bir model belirlenmektedir. Katz ve Kahn (1977)' göre rol, "Toplumun sahip olduğu değerler kapsamında, bireylerin karşılıklı ilişki çerçevelerini tanımlayan en genel kavram"dır. Kişiler, aynı anda birçok toplumsal ve örgütsel role sahip olabilmektedir. Meslek olarak akademisyen rolünde olan bir kadın, aile içinde eş ve anne rolünde, sosyal rolde dernek başkanı, müzik grubunun solisti ve pek çok başka rollere bürünebilmektedir. Her bir rolde, kişi farklı tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir (Küçükusta, 2007: 39-40).

Rol kuramı, kişinin sosyal yaşamı, iş yaşamı ve iş yaşamı dışında olan farklı rollerin varlığına dayanmaktadır. Rol çatışması ise, kişinin sahip olduğu rollerden birisinin, diğer roller üzerine kurduğu baskı sonucu ortaya çıkmaktadır. Kişinin ne kadar fazla rolü varsa, roller arası çatışma o derece şiddetli olmaktadır. Ayrıca, sahip olduğu rollerden herhangi birinin gerekliliğini yerine getiremediği takdirde psikolojik olarak çatışmaya maruz kalabilmektedir (Küçükusta, 2007: 42).

2.3.2. Yayılma Teorisi

Bireyin herhangi bir alanda davranış ve uygulamalar açısından kendini geliştirmesi ve bunun sonucunda edindiği deneyimin diğer yaşam alanlarını etkilemesi yayılma teorisi olarak adlandırılmaktadır. Yayılma teorisine göre işgörenler, iş yaşamında üstelendikleri roller gereği benimsedikleri tutum ve davranışları aile veya özel yaşamlarına, aynı şekilde özel yaşamlarında sahip oldukları tutum ve davranışları ise iş yaşamına yansıtmaktadırlar. Yayılma iki yönlü olarak gerçekleşmektedir: iş

yaşamı özel yaşama, özel yaşam ise iş yaşamına yayılmaktadır (Keser ve Güler, 2006: 270).

Yayılma teorisine göre, iş yaşamı veya özel yaşam alanlarından birinde yaşanan ilişki ve bunun sonucunda doğan beklenti, gerçekleşme düzeyi veya tutum diğer yaşam alanındaki deneyimleri de aynı şekilde etkilemektedir. İş yaşamına dair beklentilerin, tatminin düşük olması, özel yaşamın da beklenti düzeyinin ve tatmin seviyesinin düşük olmasına yol açmaktadır. Yayılma, çalışma yaşamından çalışma dışı yaşama veya çalışma dışı yaşamdan çalışma yaşamına şeklinde gerçekleşmektedir. İş ve özel yaşam alanlarından birinde yaşanan olumsuzluğa dair algının diğer alanı da olumsuz olarak etkilemesinde *olumsuz yayılma*, olumlu tecrübelerin diğer yaşam alanlarını olumlu etki etmesinde ise *olumlu yayılma* söz konusu olmaktadır (Savcı, 1999: 155).

Çalışanın işyerinde işvereni ile tartıştığı gün stresli olması ve akşam eşine veya çocuklarına işyerinde yaşadığı sorunları yansıtmaması (ailesiyle ilgilenmemesi, erkenden uyuması, yemek yemek istememesi vs.) iş yaşamından özel yaşama yönelik olumsuz yayılma olarak adlandırılabilir. Evli bir çalışanın eşinin hamile olduğunu öğrenmesi üzerine büyük mutluluk duyması ve ertesi gün işe gittiğinde daha verimli, daha azimli çalışması ise olumlu yayılma olarak değerlendirilebilir. İki örnekte de, bir alanda yaşanan olayların davranışları, duyguları, tutumları belirlemesi ve diğer alanı da aynı şekilde etkilemesi söz konusudur.

2.3.3. Telafi (Dengeleme) Teorisi

Telafi teorisine göre, iş yaşamı ve özel yaşam arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Kişiler hem iş yaşamına hem de özel yaşamına yatırım yapmakta, bir alanda eksiklik yaşaması durumunda, diğer alanda başka bir şey ile telafi edilmektedir (Zedeck ve Moiser, 1990: 241).

İş yaşamından veya kariyerinden tatmin olmayan birey, özel yaşamından duyduğu tatmini daha çok önemsemekte ve bu tatmin düzeyini arttırmak için çabalamaktadır. Aynı şekilde, özel yaşamından yeterince tatmin sağlayamayan birey ise, iş yaşamından duyduğu tatmini daha fazla önemseme eğilimi göstererek, iş tatmin düzeyini arttırmaya yönelik girişimlerde bulunmaktadır. Bu durumda da bireyin zaman

baskısı yaşaması, iş-özel yaşam dengesini kuramaması ve iş-yaşam çatışması yaşama ihtimalinin artması kaçınılmaz olacaktır (Efeoğlu, 2006: 14).

Telafi teorisi (dengelenme kuramı), bir alandaki memnuniyetsizliği dengelemek için başka bir alanda memnuniyet arama çabasıdır. İş-yaşam literatüründe dengeleme iki ayrı şekilde gerçekleşmektedir. Birincisi, bireyin tatmin olmayan alandaki katılımını azaltması ve potansiyel olarak tatmin edici bir alandaki katılımı arttırabilmesidir. Katılımın kendisi, “bir alanın algılanan önemi, bir alanda geçirilen zaman ve bir alan adına gösterilen dikkat” olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla, bu telafi biçimi, tatmin edici olmayan bir alandan potansiyel olarak tatmin edici bir alan adına önem, zaman veya dikkatin yeniden tahsis edilmesi olarak düşünülebilir. İkincisi, kişi bir alandaki memnuniyetsizliğe başka bir alandaki ödülleri takip ederek cevap verebilir. "Ödüller" ile, kişinin arzularını yerine getirebilecek ve bunu yaparak memnuniyetini artırabilecek deneyimler kastedilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000: 180-181).

Bu teoriye göre, iş yaşamından veya özel yaşamdan sağlanan mutluluktan herhangi birinin yüksek olması durumunda, düşük olan taraf yüksek olan tarafı dengeye getirecektir. Sosyal iletişimlerin zayıf olduğu bir kurumda çalışan bireyin, iş yaşamı dışında bu eksikliği gidermek için sosyal aktivitelere katılması, sık sık arkadaşları ile buluşup sohbet ederek dengelemeye gitmesi mümkün olabilecektir. Bu şekilde iş yaşamındaki monotonluğu, iş yaşamı dışına hareketlilik getirerek telafi etmeye çalışacaktır. Birey bu şekilde iş yaşamı ile özel yaşam arasında bir denge sağlamış olacaktır (Keser, 2005: 904).

2.3.4. Bölünme Teorisi

Bölünme teorisinde, iş yaşamı ve iş dışı yaşamın, ayrı ayrı yaşandığını ve birbirleri üzerinde hiçbir etki yaratmadıkları savunulmaktadır (Guest, 2002: 258). Bu kurama göre, bireyin bir yaşam alanındaki davranışları, tutumu, diğer yaşam alanındaki tepkilerle tutarlı bir şekilde uyuşmamaktadır (Gupta ve Beehr, 1981: 204).

Bölünme teorisi, bireylerin iş yaşamı ve iş yaşamı dışında kalan zamanlarını birbirinden ayırabildikleri görüşünden yola çıkılarak oluşturulmuştur. Bu teoriye göre,

iş ve yaşam birbirinden bağımsız olup, iş ile yaşam tatmini arasında da bir ilişkinin varlığı kabul edilmemektedir (Keser ve Güler, 2016: 269).

İşin ve ailenin ayrılması, birbirini etkilememesi anlamına gelen bölünme kuramı, iki alanın zaman ve mekân açısından ayrılması ve hizmet ettikleri alanların farklı olmasının doğası gereği farklı işlevlere sahip olmaları nedeniyle normal bir ayırım olarak değerlendirilmiştir. Ancak bu bölünme teorisi görüşüne, iş ve ailenin insan yaşamıyla yakından ilişkili alanlar olduğunu savunan araştırmacılar tarafından itiraz edilmiştir. Sonuç olarak, bölünme teorisi şuan insanların iş ve aile arasındaki sınırı koruduğu aktif bir süreç olarak görülmektedir. Bu süreç, insanların aile alanındayken işle ilgili düşünceleri, duyguları ve davranışları aktif olarak baskılayabildiklerini belirten Piotrkowski (1979) tarafından tanımlanmıştır. İş ve ailenin aktif olarak ayrılması, alandan gelen stresle başa çıkma yöntemi veya iş ve aile arasında tercih edilen bir bağlantı derecesini koruma yöntemi olarak görülebilmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000: 181).

Bölünme teorisine yönelik olarak eleştiriler de gelmektedir. Günümüzde teknolojinin sürekli yenilenmesi, çalışma şekillerinin ve temposunun değişmesi ile iş ve yaşam alanlarının net bir şekilde birbirlerinden ayrılmaları ve bu alanların birbirleri üzerinde etki etmemesi ihtimali oldukça düşüktür. Örneğin, esnek çalışma şekillerinden olan evde çalışma ile iş ve yaşam alanları birbiri içine geçip, birbiri üzerine etki edebilmektedir (Yavuz, 2018: 8).

2.3.5. Araçsallık Teorisi

Araçsallık kuramı, bir alandaki faaliyetlerin diğerinde başarıyı kolaylaştırdığını savunmaktadır. Bu kurama dair verilecek geleneksel örnek, uzun saatler boyunca çalışma ve rutin işler yapmanın karşılığı olarak ailesi ve kendisi için bir ev veya araba satın alabilen, bu araçlarla da kazancını en üst düzeye çıkarmaya çalışan araçsal işçidir (Guest, 2002: 258-259). Bu kurama göre, bir alandaki etkinliklerin yapılması için diğer alan bir araç olarak görülmektedir (Zedeck ve Moiser, 1990: 241). Birey için iş yaşamı veya özel yaşam alanlarından birinin öncelik taşıması, diğer yaşam alanında hedeflenen, istenilen bir şeyi elde etmek demektir. Yani birey bir yaşam alanında başarıya ulaşmak için diğer yaşam alanını bir araç olarak

kullanırsa “araçsallık” ortaya çıkmaktadır (Keser ve Kümbül Güler, 2006: 273-274). Örneğin, iş yaşamında başarılarının karşılığını alan, çalışma ortamında sevilen, saygı gösterilen, işverenleri ve çalışma arkadaşlarıyla uyum içerisinde olan bir çalışan bu durumu özel yaşamında mutlu olmak ve hayattan zevk almak için araç olarak kullanabilmektedir. Bu durumda birey için hangi alanın daha önemli olduğu belirlenmelidir. Birey hayatın anlamını, mutluluğu, tatmini hangi alandan daha çok sağlıyorsa o alana yönelecek ve o alandaki rollerine daha çok önem verecektir. Böylece, diğer yaşam alanına yönelik roller de araçsal bir nitelik halini alacaktır (Özaydın, 2013: 52).

2.3.6. Dağılma Teorisi

Dağılma teorisi, iş ve yaşam tatmin ilişkisinin aynı anda ortaya çıkabileceğini ve iş yaşamından elde edilen doyumun kişilerin yaşam doyumunu doğrudan etkilediğini savunmaktadır. Bu durumun sebeplerinden biri, kişilerin çalışma yaşamından elde ettikleri birikimlerini çalışma dışı yaşamda kullanabilmesidir. Aynı zamanda, çalışma yaşamında karşılaşılan sorunların (işten atılma korkusu gibi) da, yaşam tatmini üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceği görülebilmektedir (Özaydın, 2013: 52).

Dağılma teorisine göre, çalışma yaşamındaki mutluluk, ev yaşamına da mutluluğu getirmekte ve çalışma yaşamında gösterilen tutum ve davranışlar, aile ortamında da kendini tekrarlamaktadır. Bir başka ifadeyle, bireyin iş yaşamından yeteri kadar doyum alması, özel yaşama da yansımaktadır (Zedeck ve Moiser, 1990: 241).

Rothbard ve Dumas (2006: 71 aktaran, Apaydın, 2011: 65) dağılmanın iki şekilde gerçekleştiğini belirtmektedirler. Birinci dağılma şekli, bireyin çalışma yaşamı ve çalışma yaşamı dışındaki rollerindeki yapının benzerlikleriyle özdeşleştirilmesidir. İkinci dağılma şekli ise, çalışma yaşamı ve çalışma yaşam dışı alan arasındaki sağlam deneyimin aktarımının gerçekleşmesidir. Çalışan kişinin işten yorgun gelmesi üzerine bu durumu ailesine yansıtması ikinci dağılma şekline örnek olarak verilebilmektedir.

2.3.7. Genişleme Teorisi

İş-yaşam dengesine yönelik çoğu araştırmacının gözleminde çatışma perspektifi hâkim olmuştur. Bireylerin sabit bir zamana ve kıt bir enerjiye sahip olmaları hipotezinden türeyen çatışma teorisi savunucuları, birden fazla role (iş ve aile gibi) sahip olan bireylerin kaçınılmaz olarak yaşam kalitelerini düşüren çatışma ve stres yaşadıklarını varsaymaktadırlar. Marks (1977) ve Sieber (1974) ise çatışma teorisine karşı şüphe ile yaklaşp, birden fazla rol üstlenmenin avantajlarının dezavantajlarından daha ağır basacağını savunarak genişleme teorisini öne sürmüşlerdir (Greenhaus ve Powell, 2006: 72).

Genişleme teorisine göre, çoklu rollere bağlı olarak kişilerin iş yaşamı ve iş yaşamı dışında sahip oldukları rolleri gerçekleştirdikçe ruhsal, fiziksel ve sosyal ilişkilerinde başarılı oldukları ifade edilmektedir (Apaydın, 2011: 67). Çoğunlukla rol birikimi olarak ifade edilen çoklu rollere katılımın bireyler için olumlu sonuçlar üretebileceği üç yol vardır. Birincisi, iş ve aile deneyimlerinin bireyin refahı, iyi olması üzerinde olumlu etkileri olabilmektedir. Araştırmalar, yüksek kalitede rol birikimine sahip olmanın fiziksel ve psikolojik iyilik hali üzerinde yararlı etkileri olabileceğini göstermektedir. Ayrıca, işten ve aileden duyulan tatminin, bireyin mutluluğu, yaşam memnuniyeti ve algılanan yaşam kalitesi üzerinde ilave bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu tür araştırmalar, işe ve aile rollerine katılan ve bunlardan memnun olan bireylerin, rollerden yalnızca birine katılan veya rollerinden bir veya daha fazlasından memnun olmayan bireylerden daha fazla refah yaşadıklarını göstermektedir. İkincisi, hem iş hem de aile rollerine katılım, bireylerin rollerden birinde sıkıntı yaşamasına engel olabilmektedir. Örneğin, ailede yaşanan stres ve mutsuz olma arasındaki ilişki daha tatmin edici, yüksek kaliteli iş deneyimlerine sahip olan kişiler için ise daha zayıf olmaktadır. Rollerini biriktiren bireyler, bir roldeki başarısızlığı, başka bir roldeki doyuma geri dönerek telafi edebilmektedirler. Üçüncüsü, bir roldeki deneyimler, diğer rolde olumlu deneyimler ve sonuçlar üretebilir. Bu yol önceki iki yoldan farklıdır. Çünkü olumlu deneyimlerin bir rolden diğer role aktarılmasını temsil etmektedir. Bireyler çeşitli rolleri biriktirdikçe, kişilikleri tutarsız görüşlere toleranslı olmayı öğrendikçe çeşitli rol gönderenlerin taleplerine uyum sağlamada esnek olabilmekte; daha sonra her rolde genişletilmiş kişiliklerinden yararlanabilmektedirler. Örneğin, bir yönetici kişisel hayatının

profesyonel yaşamını nasıl geliştirdiğini şu şekilde ifade etmiştir: “Anne olduktan sonra, bebeğimin büyümesini izlemek, onun bakımını üstlenirken sabretmeyi öğrenmek beni daha iyi bir yönetici yaptı. Çünkü artık diğer insanlara karşı daha sabırlı olabiliyorum ve onların kendileri için iyi bir şekilde gelişmelerine izin verebiliyorum”. Bir fabrika işçisi, iş deneyimlerinin aile hayatına nasıl yarar sağladığını şu şekilde açıklamıştır: “16 yaşında bir oğlum var ve onunla işte yaptığımız bazı şeyleri, bağırarak yerine kullanıyorum. Burada daha iyi dinliyoruz, insanların diğer yanlarını anlatmasına izin veriyoruz” (Greenhaus ve Powell, 2006: 73).

2.3.8. Çatışma Teorisi

Çatışma teorisine göre, iş ve iş dışı yaşam alanları arasında uzlaştırılması zor olan bir çatışma bulunmaktadır. İş yaşamı ve iş yaşamı dışında bireyin sahip olduğu roller aracılığıyla gerçekleşen çatışma, gerçek veya algı çatışması olarak ortaya çıkmaktadır. İş ve aile rolleri arasındaki çatışma, bireyin bir alandaki rolü ile diğer alandaki rolünün çatışması, “rol baskısı” dan kaynaklanabilmektedir (Savcı, 1999: 157).

Çatışma teorisine göre, bireylerin iş veya aile yaşamında üstelendikleri roller tek başına çatışmaya yol açan etkenler değildir. Bu roller gereği üstlenilen sorumluluk ve yükler kişi üzerinde birbiriyle uyum içinde olmayan talepler oluşturmakta ve bu durumda çatışmaya yol açmaktadır (Efeoğlu, 2006: 18). Örneğin, akademisyen bir annenin ikinci öğretim dersinin olması üzerine akşam okulda kalmak zorunda olması ve aynı zamanda evde aile üyelerinin onun eve erken gelmesini beklemesi üzerine birey rol çatışması yaşamaktadır.

Greenhaus ve Beutell (1985) iş ve yaşam arasındaki çatışmayı üç gruba ayırmaktadır:

Zaman Temelli Çatışma: Bir kişinin sahip olduğu zamana birden fazla rol yüklenebilmektedir. Bir rol içindeki etkinliklere harcanan zaman genellikle başka bir rol içindeki etkinliklere ayrılamaz. Zamana dayalı çatışma iki şekilde olabilir: bir rolle ilişkili zaman baskısı, başka bir rolden kaynaklanan beklentilere uymayı fiziksel olarak imkânsız hale getirebilir; bir kişi fiziksel olarak başka bir rolün taleplerini karşılamaya çalışsa bile, baskılar ile diğer rolle meşgul olabilir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 78).

Yoğun çalışma saatleri içinde çalışan kişilerin çoğunlukla yaşadığı çatışma türü zaman temelli çatımadır (Edwards and Rothbard, 2000: 182).

Gerginlik Temelli Çatışma: İş yaşamının gerginlik, kaygı, yorgunluk, depresyon, ilgisizlik, sinirlilik ve gerilme gibi olumsuz duygu durumlarını yaratabileceğine dair önemli bulgular vardır. Pleck ve arkadaşları (1980) tarafından tanımlanan yorgunluk/ sinirlilik boyutuyla tutarlı olan gerilim temelli çatışma, bir roldeki gerilimin diğer roldeki performansı etkilemesinde ortaya çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Gerginliğe bağlı çatışma, bireyin aynı anda iş ya da aile alanına dair üstlendiği rol sebebiyle yaşadığı stres ve gerilimin, diğer rolün ihtiyaçlarının sağlanmasında engel teşkil etmesidir. Örneğin, bireyin işyerinde işvereni veya iş arkadaşlarıyla ile tartışması sonucu eve sinirli, yorgun gitmesi ile çocuklarına dair üstelendiği sorumluluklarını yerine getirmede sorun yaşaması gerginliğe bağlı iş-aile çatışmasıdır (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 73).

Davranış Temelli Çatışma: İş veya özel yaşamının gerekliliklerini yerine getirmek amacıyla çalışan bireyin üstlendiği rollere yönelik davranışların, diğer yaşam alanında yaptığı davranışlarla uyumsuz olması durumunda davranış esaslı çatışma oluşmaktadır. İş ve özel yaşamda farklı rollerin olması ve bu roller için yapılması gereken davranışların birbiri ile uyum içinde olmaması sonucu ortaya çıkmaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 4). Başka bir ifade ile, bir alanda sergilenen davranışlar, diğer alandaki rol talepleri ile uyum içinde olmadığı zaman ve bireyin alanlar arasında geçiş sağlamaya çalışırken davranışlarını ayarlayamaması durumunda davranış temelli çatışma yaşanmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2000: 182).

2.3.9. Uygunluk Teorisi

Uygunluk teorisi, kişilik özellikleri, genetik faktörler, genel davranış biçimleri ile sosyal ve kültürel güçlerden hareket eden üçüncü bir değişken sayesinde iş ve yaşam arasındaki benzerlik olarak tanımlanmaktadır. Örneğin, çok iyi bir kişilik özelliğine sahip olma durumu hem iş memnuniyetini hem de özel yaşam memnuniyetini etkileyebilir, böylece bu iki değişken arasında pozitif bir ilişkiyi tetiklenebilmektedir. Uyum teorisi, yayılma teorisi ile benzerlik göstermektedir. Çünkü her ikisi de iş ve aile arasında benzerliklere yol açmaktadır. Bununla birlikte,

yayılma bu benzerlikleri bir alanın diğeri üzerindeki etkisiyle ilişkilendirirken, uyum bu benzerlikleri her iki alanı etkileyen üçüncü bir değişkenle ilişkilendirir (Edwards ve Rothbard, 2000: 182).

Uygunluk teorisinde değişkenlerden biri de bireyin mizaç özelliğinden dolayı olayları sürekli olumsuz yönden algılamasıdır. Olumsuz duygu durumlarına maruz kalan bir birey iş ve özel yaşamda sürekli memnuniyetsiz hali içinde olabilmektedir (Küçükusta, 2007: 45).

Açıklaması yapılan dokuz model göz önüne alındığında, birey için tek bir teorinin geçerli olup olmadığı önemlidir. Örneğin, birey için hem çatışma hem de telafi teorisi geçerli olabilmektedir. İş-yaşam dengesini sağlayan teorileri iş-aile yaşam dengesi içinde değerlendirmek mümkündür. Dağılma, telafi, araçsal ve bölünme teorileri iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılırken, çatışma teorisi kişilerin iş yaşamı ve iş yaşamı dışındaki rollerinin çatışmasından kaynaklanan sorunlarla ilgilenmektedir. Sonuç olarak, iş-yaşam dengesini açıklamaya yönelik tek bir teori yeterli olmamaktadır. Her teorinin birden fazla araştırmalarla, tüm yönleriyle desteklenmesi ve tekrarlanması oldukça önemlidir (Apaydın, 2011: 69).

2.4. İŞ-YAŞAM DENGESİNDE YÖN ODAKLI SINIFLAMA

Çalışma yaşamı ile çalışma yaşamı dışı arasındaki çatışmanın genel olarak tek yönlü olduğu ve çalışma yaşamına ayrılan zamanın, çalışma yaşamı dışına ait zamanı risk altına soktuğuna dair bir algı bulunmaktadır. Bireylerin çalışma yaşamında fazla çalışmaları, mesaiye kalmaları, vardiya sistemlerinin düzenli olmayışı, esnek çalışma saatlerinin uygulanmaması gibi faktörler bu algıyı arttıran etmenler olarak sıralanabilmektedir (Keser ve Kümbül Güler, 2016: 276).

Çalışma yaşamına katılan çoğu birey için iş ve yaşamı dengede tutmak, iki farklı alanda sahip oldukları sorumlulukların birbirlerini etkilememesini sağlamak ve iş rolleri ile yaşam rollerini uyumlaştırmaya çalışıp, birbirinden ayırmak pek mümkün olmamaktadır. Özellikle kadın çalışanlar için iş ve özel yaşamda sahip oldukları rolleri düzenlemek ve dengede tutabilmek oldukça zordur. Amerikan Psikoloji Derneği 2007 yılında sunduğu bir rapora göre bireylerin iş ile ilgili sahip oldukları sorumlulukların, aile sorumluluklarını yerine getirmede bir takım aksamalara yol açmasından dolayı

stres yaşıyanların oranı %43 olarak bildirilmiştir. Aynı zamanda, %52 oranında birey ev ve aileye ait sorumluluklarının iş yaşamlarını olumsuz bir şekilde etkilemesinden dolayı stres yaşadıklarını ifade etmiştir. Bir başka araştırma bulgu sonuçlarına göre ise, kadınlar ve erkeklerin iş ve iş dışı yaşamlarının birbirini %70'in üstünde bir düzeyde etkilediği belirtilmiştir (Amanvermez ve Denizli, 2016: 3).

2.4.1. İşin Özel Yaşamı Etkilemesi

Bireylerin sahip oldukları zamanın sınırlı olması ve bu sınırlı kaynağın her zaman iş ve iş dışı etkinliklere dengeli dağılması mümkün olmayabilmektedir. İster kamu ister özel sektör olsun çalışma yaşamının her alanda kendine özgü kuralları, düzeni ve işleyişi vardır. Bu sebeptir ki, çalışan bireyler zamanlarının büyük bir kısmını işlerine, geri kalan kısmı ise iş dışı etkinliklere ayırmak zorunda kalmaktadırlar (Keser ve Kümbül Güler, 2016: 277).

İş-yaşam çatışması, iş ile ilgili sorumluluk ve beklentilerin, aile ile ilgili sorumluluk ve beklentileri engellediğinde oluşan olumsuz durumu ifade etmektedir (Amanvermez ve Denizli, 2016: 4). Küreselleşen dünya ile birlikte çalışma yaşamının da değişmesi, diğer ülkelerle birlikte yapılan işlerin çoğalması ve bunun sonucu iş seyahatlerinin artması, bireylere yüklenen aşırı iş yükü, uzun çalışma saatleri, işveren ve yöneticilerin yeteri kadar çalışanlarına destek olmaması iş ve yaşam arasındaki çatışmaya yol açmaktadır (Keser ve Kümbül Güler, 2016: 277). İş yaşamının iş dışı yaşamı etkilemesi sonucu iş-yaşam çatışması yaşanması ve iş-yaşamın dengelenmemesi durumu, genel yaşam tatmini, evlilik yaşamı tatmini, işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma eylemi üzerinde etkili olmaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 7).

2.4.2. Özel Yaşamın İş Etkilemesi

Bireyler, iş yaşamı dışında kalan özel yaşamlarında ailenin talepleri, ev ile ilgili temizlik, ütü vb. tarz uğraşlar, çocuk bakımı ile ilgilenmek zorunda kalmaktadırlar. Bu doğrultuda, özel yaşamda iş yaşamını etkilemektedir (Kıcıır, 2015: 38). Çalışan bireylerin özellikle küçük yaşta çocuk sahibi olmaları ve bakımlarını üstelenme açısından yeteri kadar destek alamamaları özel yaşamın işi etkilemesini sağlayacak en önemli faktörlerden birisi olmaktadır. Doğum izni sonrası işe başlamak zorunda olan

ve henüz anne bakımına muhtaç bir bebeğin bakımın üçüncü kişiler (bakıcı, anane, babaanne vb.) tarafından üstlenilecek olması çalışan bir annenin aklının evde kalmasına yol açacaktır. İş dışı yaşam iş yaşamını bu şekilde etkileyecek olup, iş tatmininde azalma, işe geç kalma ve işe devamsızlık gibi çalışanın performansını olumsuz etkileyecek sonuçlar doğurmaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 7).

İş-yaşama dair alan yazını genel olarak geleneksel aile yapısını konu edinmiştir. Yani iş-yaşam denilince akla ilk gelen anne, baba ve çocuk olmaktadır. Ancak toplum yapımızın değişmesi ile bireycilik ön plana çıkmış ve ailevi sorumluluklar dışında bireyin sosyal faaliyetlere katılımı, spor yapması, gönüllü çalışması, arkadaş buluşmaları, kişisel gelişimine katkıda bulunacak etkinliklere dâhil olması gibi birçok farklı yaşam alanları doğmuştur (Kıcır, 2015: 40). Sonuç olarak, bireyin iş dışı yaşamında çok fazla farklı uğraşlarının olması ve birden fazla role sahip olması özel yaşamının, iş yaşamını etkilemesine yol açabilecektir.

2.5. İŞ-YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

2.5.1. Demografik Faktörlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkileri

Çalışanların iş-yaşam dengesi demografik faktörlere göre farklılık göstermektedir:

Cinsiyet: İş-aile çatışması uzun yıllardır araştırmacıların ilgisini çekmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80). Kadınların erkeklerden daha fazla roller arası çatışma yaşadığına dair araştırma sonuçları vardır (Dex, 1998; Duxbury ve Higgins, 1991; Greenhaus ve diğerleri, 1989; Gutek ve diğerleri, 1991; Wiersma, 1990: Aktaran, Lo, 2003: 377).

Kadınlar çalışma yaşamına girseler dahi, iş dışı yaşamda yüklenilen ev işleri, çocuk bakımı gibi geleneksel roller kadınla özdeşleştirilen sorumluluklar olarak devam etmektedir (Topgül, 2017: 50). Aycan ve Eskin (2005: 461), kadınların erkeklere göre, çalışma yaşamına katıldıkları zaman çocuklarıyla, eviyle daha az ilgilendikleri için daha fazla suçluluk duydukları ve iş-aile çatışmasını daha çok yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Milikie ve Peltola (1999: 488), çalışan kadınların, erkekler ile aynı çalışma koşulları ile istihdam edilmeleri, iş yaşamında aynı sorumlulukları almalarına rağmen, kadınların çocuklarıyla ve ev işleriyle daha çok ilgilendiklerini ve bu sebeple daha fazla yük ile daha çok çatışma yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Hall ve Richter (1989: 216) tarafından yapılan bir çalışmada, kadınların çalışma yaşamına dâhil olma oranının erkelerden farklı olmadığı, fakat isteyken ev içi sorumluluklarını, çocuklarını düşündükleri ve bu durumun kadınlarda daha fazla kaygı oluşmasına yol açtığını ifade etmişlerdir. Ayrıca, ebeveynleri işte olan çocukların bir sorun olduğunda, babalarından çok annelerini aradıklarını ve bu durumunda annelerin iş alanlarının daha fazla geçirgen olmasına yol açtığını vurgulamışlardır.

Çarıkçı ve Avşar (2005:68), kadın yöneticilerin iş-yaşam dengesi kurabilmeleri adına örgütlerde uygulanan iş-yaşam dengesi politikalarını avantajlı görünmesine rağmen, aslında örgüt kültürü sebebi ile kadınlar tarafından algılanış tarzını farklılaştırdığını ortaya koymuşlardır. Kadınlara örgüt kültürü gereği erkek yöneticiler, kadın yöneticiler ve kendi kendilerine engeller konulmaktadır. Erkek yöneticiler tarafından koyulan engeller: taraf tutmama, cinsiyet körlüğü, sahip olma ve koruma içgüdüğü, önyargılı tutum ve davranışlar, iletişim güçlüğü, gücü kendisinde tutma isteği; Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller: tarafsızlık, cinsiyet körlüğü, referans olarak kendini alma yanılgısı, kadın yöneticilerin iş ortamındaki davranışlarını zaman içerisinde değiştirerek erkek yöneticilerin davranış şekillerine yaklaşımları (kraliçe arı sendromu) (McLandress, 1991: 168), çok boyutlu kıyaslama; Kadınların kendi kendilerine koydukları engeller: erkek ve kadın rollerine yönelik tutumları, toplumsal değerleri sorgulamada içselleştirmek, iş-aile çatışması ve kendini suçlu hissetmek ile başa çıkamamak, bireysel güven eksikliği, karar vermede zorlanma, bireysel gelişim veya bulunduğu, memnun olmadığı koşulları değiştirme imkânının olmaması, var olan sistemin değişeceğine inanmama, kariyerde yükselme için gerekli olan zorunlulukları göze alamamak ve bu sebeple kariyerde yükselmeyi tercih etmemektir. Anlaşıldığı üzere, kadınların çalışan ya da yönetici olması, iş hayatında var olmasını, ilerlemesini zorlaştırma açısından farklılık arz etmemekte, engellerle karşılaşmasını etkilememektedir.

Çalışan kadının iş-yaşam çatışması yaşamaması ve iki ayrı alan arasında denge kurabilmesi aile birliğinin korunması, iş yaşamından doyum alması, yaşam kalitesinin artması, toplumun birliği ve huzuru için sağlıklı çocuklar yetiştirmesi açısından oldukça önemlidir. Bu sebeple kadının çalışma yaşamına katılması teşvik edilmeli, cinsiyetinden dolayı yaşadığı engeller kaldırılmalı, işverenler ve hükümet iş-yaşam, iş-aile yaşam dengesi kurabilmeleri adına kadınlara yönelik sosyal politikalar geliştirilmelidir. Böylece, çalışan kadının isteyken aklı evde, evdeyken ise gün içerisinde veya yarın yapacağı işlerde olmayıp, iki yaşamı denge içerisinde tutabilecektir.

Medeni Durum: İş-yaşam dengesi, kadınlar gibi erkelerinde büyük bir endişe ile yaklaştığı bir konudur. Yapılan araştırmalar, çocuk bakımının paylaşıldığı ailelerde erkeklerin kadınlarla benzer düzeyde iş-yaşam çatışması yaşayabileceğini göstermektedir. İş yaşamı ve özel yaşamı dengelemek, bireylerin sorumluluğundaki aile durumuna bakmamakta, her kesimi etkilemektedir (Panisora ve Serban, 2013: 21). Fakat iş yaşamının yanı sıra aile sorumluluğu olan evli bireylerin, rollerinin ve yüklenilen sorumluluk çeşitinin fazla olmasından dolayı iş-yaşam dengesi kurmada bekâr bireylere oranla daha çok zorluklarla karşılaşabilecekleri söylenebilmektedir. Kadınların evlenmeleri ile birlikte çocuk sahibi olmaları ve bu şekilde iş-yaşam dengesi kurma denemeleri, bekâr kadınlara göre daha zorlu bir hal almaktadır. Duxbury ve Higgins (2001: 31), iki tarafında çalışıp, çocuk sahibi olan çiftlerin, çocuk sahibi olmayan çiftlere oranla iş-yaşam dengesi kurmada daha çok zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Aycan ve Eskin (2005: 465) ise Türkiye’ de kadın ve erkeğin birlikte çalıştığı ailelerde, işe dair sorumlulukların aile hayatını olumsuz etkilediğini ve işe önem veren çiftlerin aile ve evlilik doyumlarının düşük olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca, Mauno ve Kinnunen (1999: 881), iş ve yaşam dengesini sağlayamayan evli çalışanların, tükenmişlik ve buna benzer başka psikolojik rahatsızlıklar yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Yaş: Guest (2002: 273) modeline göre iş-yaşam dengesi sağlanmasında yaş ve kariyerin belirleyiciliği yüksek olmaktadır. Daha yaşlı olan çalışanlar ile daha genç olan çalışanların aile yaşamları, iş dışı yaşamları, sorumlulukları farklı olabilmektedir. Yaş ilerledikçe, iş ve iş dışı yaşama bakış açıları değişebilmekte ve farklılıklar

gözlenebilmektedir. Örneğin, yaşlı ve eşiyle yaşayan birisinin sorumlulukları ile evli, küçük çocuğu olan bireylerin sorumlulukları birbiriyle benzerlik göstermeyebilir. Yaş ve yaşam döngüsü ile bireylerin yaşadığı stres boyutunda ve son nesiller arasında yaşam tarzı tercihlerinde bir değişiklik meydana gelmiştir. 1969 ya da “X Kuşağı”ndan sonra doğanların, diğer sorumluluklara bakılmaksızın, çalışma dışı zaman içeren bir yaşam tarzını tercih ettikleri ve bu nedenle aktif olarak iş-yaşam dengesi düzenlemeleri sunan işverenleri tercih ettikleri bilinmektedir. Tausig ve Fenwick (2001) yaşlı yetişkinlerin iş-yaşam dengesinde daha büyük başarı elde ettiklerini bildirmiştir. Bardwick (1986) bireylerin kariyerlerinde bir platoya ulaştıklarında, iş-aile çatışmasına karşı hoşgörülü olmayacaklarını, çünkü fazladan iş yükünü faydalı görünmediğini ileri sürmektedir (Simard, 2011: 7-8). Yaşı küçük olan ve henüz kariyerinin başında olan çalışanların iş yaşamını daha çok önemsemeleri, karşılarna çıkan her sorunu çözmek için fazla çaba sarf etmeleri sebebiyle ileri yaşlardaki çalışanlara oranla iş-yaşam dengesi kurmada daha çok zorlandıkları söylenilebilmektedir.

Eğitim: Literatür incelendiğinde, bireylerin yükseköğrenim ve daha fazla çalışma deneyimine sahip olmalarının, öz yeterliliği ve özgüveni arttırdığı görülmüştür. İş-yaşam dengesi, lise veya daha az dereceye sahip olanlar arasında daha yüksekken, lisans derecesi veya ileri üniversite derecesine sahip olanlar arasında daha düşüktür. Halen okula devam edenler daha az denge bildirme eğilimindedir (Simard, 2011: 9). Lise ve dengi öğrenim alan kadınlar çok fazla iş alanı seçememekte ve kariyer basamaklarına dair umutları yükseköğrenim alan bireylere oranla daha az olmaktadır. Ayrıca iş yaşamına dair beklentileri düşük olmakta çok fazla sorumluluk isteyen işlerde istihdam edilmemektedirler. Bu durumda iş ve yaşam arasındaki dengeyi daha kolay sağlayabilmektedirler.

2.5.2. Çalışma Yaşamından Kaynaklanan Faktörlerin İş-Yaşam Dengesi Üzerinde Etkileri

İş-yaşam dengesini etkileyen faktörlerden bir diğeri çalışma yaşamından kaynaklanan örgütsel özelliklerdir.

Çalışma Koşulları ve Yönetim Tarzı: İyileştirilmiş çalışma koşulları ve işyeri yöneticilerinin çalışanlara karşı pozitif tutum ve davranışları, bireylerin iş-yaşam dengesi sağlamasında oldukça önemlidir. İşyerinde çalışma saat aralıklarının, fiziksel olanaklarının, iş sağlığı ve güvenliğinin tatmin edici boyutlarda olması, işverenlerin çalışanlarına değer vermesi, önceden belirlenen kurallara rивayet etmesi çalışanın iş yaşamından tatmin ve motivasyonun yüksek olmasını sağlayarak, iş-yaşam dengesini olumlu yönde etkileyecektir. Ters bir durumda ise, çalışan iş yaşamından yeteri kadar verim alamayacak, kendini kuruma bağlı hissetmeyecek ve yaptığı işten mutlu olmayacaktır. Bu durumda ise iş-yaşam arasındaki denge zarar görecektir.

İş Rollerinin Belirsizliği: Çalışma yaşamına katılan bireylere yapacakları işin amaçları net bir şekilde aktarılmamışsa, çalışacak kişi rolleri konusunda yeteri kadar bilgi sahibi değil ise bireylerde rol belirsizliği görülür. Genellikle işe yeni başlayan kişiler için geçerli olabilecek rol belirsizliği, ne yapmasını bilmeyen bireyi strese sokarak, işe uyum sürecini geciktirebilecektir (Cam, 2004: 4). Çalışanların iş rollerinin belirsiz olması, aşırı rol yüklenmesi ve rol çatışmasına yol açabilecektir. Bu durumda, çalışan kişi iş ve iş dışı yaşam arasında denge sağlamada zorlanacak ve tükenmişlik yaşamayı kaçınılmaz olacaktır.

İş Yüğü: Uzun mesai saatleri, iş seyahatlerinin sıklığı, çalışanların sürekli yetiştirmeleri gereken işlerinin olması, işyerinde bireysel özellikler dikkate alınmadan hedef belirlenmesi kısacası yüksek iş yoğunluğu bireylerin iş-yaşam dengesi kuramamalarına sebep olmaktadır. Aynı zamanda, iş yükünün fazla oluşu bireyler üzerinde fiziksel ve ruhsal yönden olumsuz etki yaratmakta, sağlığı olumsuz etkilemektedir.

Çalışanların Yönetime Katılımı: Çalışanların yönetimde söz hakkına sahip olmaları, kendilerini değerli hissetmelerini sağlamaktadır. Karar alma süreçlerinde yer alma ve sorumluluk sahibi olma bireylerde özgüven duygusunu geliştirerek örgüte olan bağlılığı ve işe olan tatminin artmasını sağlayacaktır. Çalıştığı yerde memnun olmadığı çalışma koşullarını rahatça dile getiren, alınan kararları eleştirebilen, sorunların çözülmesinde kendisine söz hakkı verilen ve bu doğrultuda yeni uygulamalar ortaya çıkmasını sağlayan çalışanlar, iş-yaşam dengesini destekleyecek bir alt yapıyı da kurmuş olmaktadır.

2.6. İŞ-YAŞAM DENGESİ KURAMAMANIN SONUÇLARI

İş-yaşam dengesi kurabilme çalışan bireyler ve örgütler için oldukça önemlidir. Birçok faktörden etkilenen iş-yaşam dengesi, sağlanamadığı takdirde bireyler ve örgütler üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir.

2.6.1. Birey ve Toplum Açısından Sonuçları

Araştırmalar özellikle kadınların iş-yaşam dengesizliği yaşadığını ve bu yüzden daha çok stresli olduklarını ortaya çıkarmışlardır. Feminist görüşe sahip olan bilim insanları, kadınların hala ilk sorumluluklarının çocuklar ve ev olduğunu, kadınların genellikle iş ve iş dışı yaşam olarak iki vardiya yaptıklarını savunmaktadırlar. Kadınlar geleneksel olarak bakım ve kişiler arası ilişkilerle özdeşleşmelerinin daha muhtemel olduğu anne, eş, kadına dair roller ile erkekler ise çoğunlukla kariyer ve iş rolleriyle kendilerini özdeşleştirmişlerdir. Ayrıca, bu tür rol tanımlamanın daha fazla aile bakım sorumluluğu ile birleştiğinde çalışan kadınlar arasındaki iş-aile stresi ve çatışmayı daha da artırdığı öne sürülmüştür. Buna ek olarak, özellikle kadınlar olmak üzere birçok çalışan, yarı zamanlı çalışma, tam zamanlı çalışmadan daha az finansal olarak ödüllendirici ve daha az güvenli olma eğiliminde olmasına rağmen, iş-aile sorumluluklarını dengelemek için yarı zamanlı çalışma eğilimindedir. Bu açıdan bakıldığında iş-hayat talepleri ile aile hayatının gereksinimlerini dengede tutabilmek çalışanların mutluluğunu ve sağlığını etkilemesi yönünden oldukça önemlidir (Jang vd., 2011: 137).

İş-yaşam dengesini kuramamak çalışan bireyi birçok olumsuzluk ile karşı karşıya bırakabilmektedir. Duxbury ve Higgins (2001:28), iş-yaşam dengesizliğinin bireysel sonuçlarını *davranışsal*, *psikolojik* ve daha yüksek stres seviyelerine bağlanabilen *fiziksel* sağlık sonuçlar olarak üç kategoriye ayırmıştır. Bireylerin yaşadığı iş-yaşam dengesizliği çeşitli davranış bozukluklarına yol açabilmektedir. Örneğin, bireyin zihnini meşgul eden sosyal yaşamıyla ilgili bir sorunun dikkatsizliğe yol açması ve bunun sonucunda iş kazası meydana gelmesi, sigara, alkol gibi zararlı madde kullanımlarına başlanması veya artması, öfkeli hal ve tavırların oluşması, şiddete eğilimin artması davranış bozuklukları arasında yer almaktadır. Davranışsal sonuçlar genellikle sadece bireyi değil, bireyin çevresini de etkilemektedir. Örneğin,

alkol bağımlılığı artan ve bu sebeple saldırgan olan birey, öncelikle bunu ailesine, yakın çevresine, iş ortamına yansıtacaktır (Frone vd., 1992: 75-76).

Duygusal ve ruhsal problemler bireylerin kendi sorunları olarak algılansa da, toplum ve sağlık sektörü için oldukça ciddi bir yük teşkil etmektedir. İş-yaşam dengesi sağlayamayan bireyin işyerinde, evinde ve sosyal hayatında yaşadığı stres, psikolojisi üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadır (Küçükusta, 2007: 246). Stres, kişinin durumunu kontrol edemediği zaman ortaya çıkan ve oldukça külfetli bir problemdir. Yüksek düzeyde strese maruz kalan kişiler sıklıkla sinirlilik, hayal kırıklığı, kaygı gibi sıkıntı ile ilişkili semptomlar göstermektedirler. Algılanan stres iş memnuniyetsizliği, depresif duygular, işe devamsızlık, tükenmişlik gibi sorunları da beraberinde getirmektedir. İş ve iş dışı talepleri dengelemekte zorlanan çalışanlar arasında stres algıları daha yüksek olmaktadır (Duxbury ve Higgins, 2001: 28).

İş-yaşam dengesi kuramamanın psikolojik sonuçlarından bir diğeri ise *depresyondur*. Depresif ruh hali, enerjinin düşüklüğü, sürekli çaresizlik ve umutsuzluk duyguları ile özdeşleştirilen bir durumdur. Depresyon, dünyada en sık görülen psikolojik rahatsızlık olarak bilinmektedir. İşin ve sosyal yaşamın veya işin ve aile rollerinin çoğu zaman uyumlaştırılamayan tarafları göz önüne alındığında, iş-yaşam dengesizliğinin depresif ruh haline önemli bir katkıda bulunması şaşırtıcı olmamaktadır (Duxbury ve Higgins, 2001: 28-29). Yapılan araştırmalar, depresyonu cinsiyet farklılıklarına göre değerlendirmiş ve kadınların erkeklere oranla daha çok depresyona girdiğini ortaya koymuştur (Küçükusta, 2007: 246).

Bireyleri psikolojik yönden etkileyen iş-yaşam dengesizliğinin bir diğer sonucu ise *yaşam doyumsuzluğu*dur. Yaşam memnuniyeti, bireyin genel refah duyusunun (fiziksel, duygusal, sosyal üretken) bir değerlendirmesini sağlar. İş yaşamı araştırmacıları, iş ve aile alanları arasındaki ilişkilerin etkileşimli ve karşılıklı doğası nedeniyle, işle ilgili rol stresinin, bir çalışanın genel yaşam memnuniyeti algısı üzerinde önemli bir etki yaratmak için iş-aile talepleriyle birleşebileceğini düşünmektedir. Ayrıca, iş yaşamı kalitesindeki gelişmelerin üreteceği varsayılmaktadır. Buna karşılık gelen iyileştirme ve yaşam kalitesi de, çalışanların modern aileyi yönetme güçlerini azaltmalarını kolaylaştırmaktadır. Genel olarak yapılan araştırmalar bu görüşleri desteklemiştir. Yüksek iş-yaşam dengesizliği, daha

düşük yaşam memnuniyeti düzeyleri ile ilişkilendirilmiştir (Duxbury ve Higgins, 2001: 30).

İşleri ve yaşamları arasında denge kuramayan, stres altında olan, iş ve iş dışı yaşamlarından tatmin olmayan bireyler *fiziksel* olarak da bazı sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Kalp hastalığı, baş ağrısı, vücutta meydana gelen döküntüler, sırt ağrıları, mide rahatsızlıkları gibi sağlığı olumsuz etkileyen faktörlerle başa çıkmak zorunda kalabilmektedirler.

İş-yaşam dengesinin sağlanması, yaşam kalitesini artırarak ruhsal sağlığı geliştirmektedir. Aynı zamanda bireyin topluma katılmasını sağlayarak, çalışanların motivasyonunu, huzurunu arttırmaktadır. İki alan arasında denge kurabilen işgörenler, çocuklarını sağlıklı bir şekilde büyütmekte, böylece çocuk bakım kalitesinden duyulan memnuniyetin ve bilgili, bilinçli vatandaş sayısının artmasına katkıda bulunmaktadır (Özaydın, 2013: 53).

Kadın çalışanların iş-yaşam dengesi kurabilmeleri rolleri, sorumlulukları, kişilik ve toplum yapısı itibarıyla çok daha önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir. Kadınların özellikle iş ve aile yaşamında sahip oldukları rol ve görevleri dengeleyememeleri, özgüven eksikliği, iş ve sosyal yaşamdan verim alamama, mutsuz olma gibi psikolojik sorunların oluşmasına yol açmaktadır. Kadının iş-yaşam veya iş-aile çatışması yaşaması, hayat kalitesini düşürmekle beraber bedensel, zihinsel yorgunluklara maruz kalmasına ve işgücü piyasasından çekilmelere kadar uzanan bir durumla karşı karşıya kalıp, ekonomik açıdan eksiklik yaşamalarına neden olmaktadır (Topgül, 2016: 218).

İş piyasasında çalışan annelere yönelik “ideal çalışan” profili aranmaktadır. İdeal çalışan ise, tam zamanlı çalışan, emekliliğine kadar sürekli eğitim alan, aile sorumluluklarının işi ile çatışmasına müsaade etmeyen kişi olarak tanımlanmıştır. Çalışan anne, doğum izni kapsamında bebeğini doğurmadan önce ve doğurduktan sonra yasal izinler kapsamında çalışmasına bir süre de olsa ara vermek durumunda olduğu için ideal çalışan profiline tam olarak uymamaktadır. Anneliğin sorumluluklarını, sosyal beklentilerini sağlamaya çalışan kadın, işe olan bağlılığında azalma yaşamamasından dolayı suçlanmaktadır (Seçer, 2015: 41).

İş-yaşam dengesi kurabilmenin sonuçlarını inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Yeşiltepe (2014: VI, VII), konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesini etkileyen faktörler ve yöneticiler üzerindeki sonuçları adlı çalışmada yaptığı araştırma sonucunda, iş-yaşam dengesini oluşturan unsurlar ile iş tatmini ve yaşam tatmini arasında anlamlı pozitif bir ilişki var olduğunu tespit etmiştir. Gökkaya (2014: 13), yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelemiş ve çalışanların iş-yaşam denge düzeylerinin ile iş tatmini ve örgütsel sadakat düzeylerinden etkilendiği belirtmiştir. Erkuş vd., (2013: 117), yapmış oldukları çalışmada, iş-yaşam dengesinin, iş yaşamı mutluluğu üzerindeki etkisi incelenmiş ve araştırma bulgularına göre katılımcıların iş yaşam dengelerinin, iş yaşamı mutlulukları üzerinde pozitif etkilerinin olduğunu ifade etmişlerdir.

2.6.2. Örgüt Açısından Sonuçları

Çalışan bireylerin iş ve yaşam arasında denge sağlayamamaları sadece bireyleri değil, örgütü de etkilemektedir. Stres içerisinde olan işinde evini, evinde işini düşünen, sosyal yaşamdan zevk almayan, iş dışı yaşam ile iş yaşamından hoşnut olmayan kısacası mutsuz olan birey üstelendiği görevi verimsiz bir şekilde yapan, örgüte bağlılığı düşük olan, işe devamsızlığı artan, iş kazalarına daha yatkın olan bir çalışan haline dönüşecektir.

İş-yaşam dengesinin kurulamamasının sonuçları örgütün maliyeti açısından değerlendirildiğinde iki açıdan ele alınmaktadır:

Tablo.2.3. İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Sonuçları

Doğrudan Maliyetler	Dolaylı Maliyetler
Katılım ve Aidiyet • İşe devamsızlık • İşgören devir hızı • Grev/İşi yavaşlatma	Enerji Kaybı • İş tatminsizliği • Düşük örgütsel bağlılık düzeyi
İş Başarısı • Nitelik ve nicelik açısından çıktılar • İş kazaları oranları	İlişkilerde Kalitesizlik • Nefret • Güven hissiyatının yok olması • Saldırgan tutum ve davranışlar

Kaynak: Quick vd., 1997: 73, Aktaran, Küçükusta, 2007: 66.

İş-yaşam dengesi kuramının örgütsel maliyetleri doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki grupta ele alınmaktadır. Doğrudan maliyetlerden katılım ve aidiyet ile iş başarısı, çalışan bireyin kaybı ile ilgilidir. *İşe devamsızlık*, çalışan kişinin kendisi için planlanan bir iş için bulunmaması, fiziksel olarak işyerinde olmamasıdır (Şahin, 2011: 25). İşe devamsızlık; işgörenin bir mazereti olmadan, işyerindeki yöneticiye veya işverenine herhangi bir bilgi vermeden işe gelmemesidir (Tütüncü ve Demir, 2003: 152). İşe devamsızlık örgüt açısından birtakım maliyetlere yol açmaktadır: işe devamsızlık yapan çalışanın yerine geçici bir işgörenin istihdam edilmesi, hali hazırda çalışanlara fazla mesai ödenmesi, işgücü kaybının önlenmesine yönelik işe yeni personeller alınması, hastalık izni nedeniyle ortaya çıkan kayıp ücretler, işyerinin hem nitelik hem de nicelik açısından standartları düşük üretim yapması, devamsızlık yapan çalışan yerine alınan yeni personele verilecek eğitimle ilgili maliyetlerdir (Bacak ve Yiğit, 2010: 36).

İşgören devri, örgütte oluşan işten ayrılma ve katılma hareketleri olarak tanımlanabilmektedir. İşgören devri, işletmenin planlarını, yapacağı faaliyetlerini, projelerini, amaçlanan ekonomik karlılığın arttırılmasını sağlayan oldukça önemli bir faktördür. İşgören devir hızının yüksek olmasının, örgüte olan maliyeti çok fazladır. Bu maliyetler, işe yeni personel alımının duyurusunun yapılması, personel alımın gerçekleştirilmesi, yeni başlatılan iş hakkında çalışanlara eğitim verilmesi gibi giderlerden meydana gelmektedir. Çalışan bir bireyin işten ayrılmasının örgüte maliyeti, ayrılan kişinin maaşının yaklaşık olarak iki katına denk gelmektedir (Gün, 2016: 2). *Grev ve işi yavaşlatma*, çalışanların bireysel veya işvereni/kurumu ile yaşadığı problemleri çözmemesi durumunda başvurdukları bir eylemdir. Çalışanların işi yavaşlatmaları veya tamamen işi bırakmaları örgütün maddi ve manevi kayıplarının oluşmasına sebep olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında iş-yaşam dengesi kuramayan, stres yaşayıp, çeşitli psikolojik rahatsızlıklara yakalanan bireyin işe devam etmemesi, işi yavaşlatması, dalgın bir şekilde işini yaparken *iş kazası/performans düşüklüğü* yaşaması olası sonuçlar arasında değerlendirilmektedir.

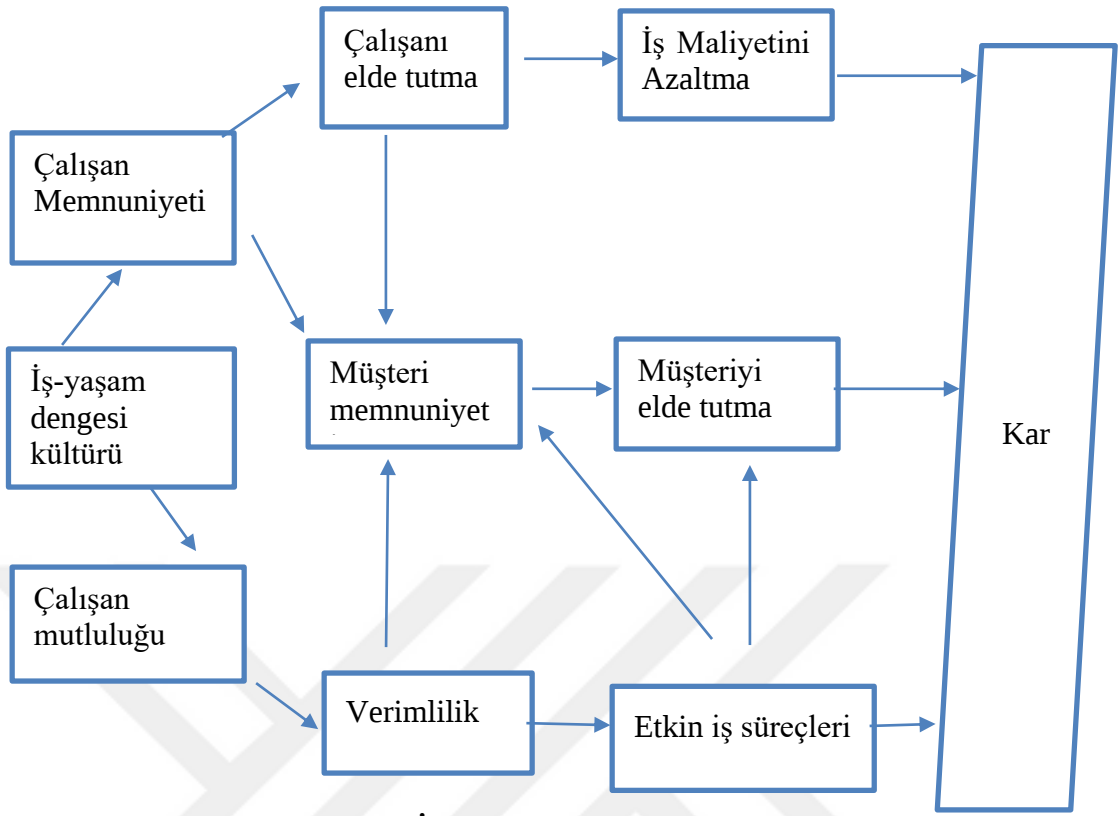
İş tatmini, çalışan bireyin iş doyumunu, yaptığı iş sonucunda neyi ne kadar elde etmek istediğini ve bunun sonucunda elde edeceklerine yönelik olan inancını, memnuniyetini ifade eden bir kavramdır. Bireyin işinden tatmin olmaması, çalıştığı işi

veya ortamı sevmemesi, stres, hayal kırıklığı gibi birtakım bireysel duygu durumlarına yol açabileceği gibi, işgücü veremliliğini, örgüte olan bağlılığını azaltacaktır. Örneğin, evde bakıma muhtaç annesini bırakıp işe giden kadının aklının annesinde olması kendini işine verememesi, iş-aile ve iş-yaşam dengesini kuramaması onun işine olan tatminlik seviyesini etkileyecek, bu durum da olumsuz bir şekilde örgüte yansıyacaktır.

Örgütsel bağlılık, bireyin çalıştığı örgütün hedefleri doğrultusunda hareket etmesi, örgütü olumlu değerlendirmesi, kendini örgütün bir parçası, örgütü ailesi olarak görmesi olarak ifade edilmektedir (Hoş ve Oksay, 2015: 3). Çalışan birey iş ve iş dışı yaşamda üstlendiği rolleri ile ilgili işvereninden, örgütünden destek görmediği, yardım alamadığı zaman örgüte olan bağlılığı da düşük olacaktır.

İlişkilerde kalitesizlik, çalışanların iş-yaşam dengesi kuramamalarının örgüte yansıyan diğer sonuçlarından biri insani ilişkilerde zayıflamalar görülmesidir. İş-yaşam dengesi kuramayan birey kendini stres altında hissedip, örgüt içinde diğer çalışanlara karşı nefret, güvensizlik gibi duygular barındırıp, saldırgan tutum ve davranışlar sergileyebilecektir. Bu durum ise örgüte dolaylı maliyetler olarak geri dönecektir.

İş-yaşam dengesinin, örgütte yaratmış olduğu pozitif kültürün nasıl meydana geldiği sıralı bir biçimde aşağıda yer alan şekil ile gösterilmektedir:



Şekil 2.2. İş Yaşam Kültürü Kar Zinciri

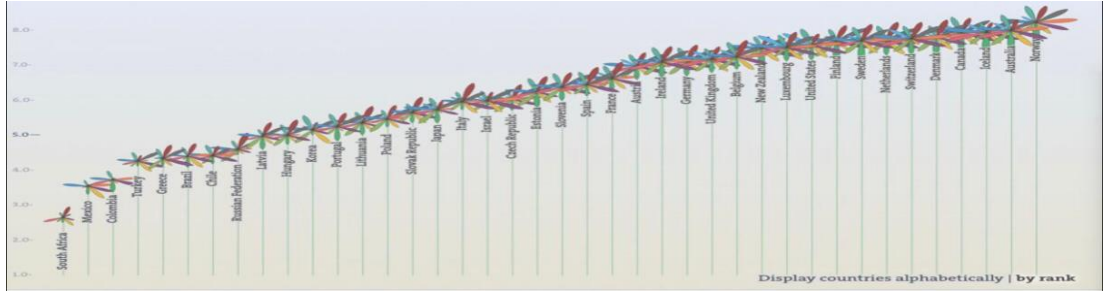
Kaynak: Clutterbuck, 2003: 14, Aktaran: Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 544.

Şekil 2.2’ e göre, örgütlerde iş-yaşam dengesinin oluşturulması, çalışanın memnun ve mutlu olmasını sağlayacaktır. İşgörenin bu şekilde örgütte pozitif duygular ile çalışması verimliliği, etkin iş süreçlerini, örgüte olan bağlılığı arttıracaktır. Örgüte bağlı olan çalışan ise, örgütü kendi ailesi gibi benimseyip, işine daha sıkı tutunarak, müşterileri memnu etme, elde tutma iş ilişkisinin devamını sağlayacak tutum ve davranışlar sergileyecektir. Çalışanların bu şekilde işlerinde mutlu olmaları, işgören devir hızını ve maliyeti azaltacak, uzun süreçler sonunda kurumsal performans olumlu etkilenip firma karlılığı artışı sağlanacaktır.

2.7. İŞ-YAŞAM DENGESİNDE TÜRKİYE’NİN KONUMU

Türkiye’nin dünyadaki iş-yaşam dengesi açısından yerini anlayabilmek adına OECD Daha İyi Yaşam Endeksi sonuçlarına bakmak gerekmektedir. OECD Daha İyi Yaşam Endeksi, ülkelerin refah düzeylerini karşılaştıran ve insanların daha iyi bir yaşama nasıl ulaşabileceklerine dair veri toplamayı hedefleyen bir girişimdir. Endekste

11 kriter yer almakta, kriterlerden birini de iş-yaşam dengesi oluşturmaktadır (Keser ve Kümbül Güler,2016: 278).



Şekil 2.3. OECD Daha İyi Yaşam Endeksi 2019'da İş-Yaşam Dengesi Açısından Türkiye'nin Konumu

Şekle göre, iş-yaşam dengesi kriteri açısından Türkiye, ilgili alanda elde ettiği sonuçlarla, 3. endeks değerine sahip olarak, sondan üçüncü ülke konumunda yer almaktadır. En iyi konumda bulunan ülkeler ise Hollanda, İtalya ve Danimarka'dır.

İş-yaşam dengesi, iş ve günlük yaşam arasında uygun bir denge arama çabaları tüm çalışanların karşılaştığı bir sorundur. Aileler özellikle etkilenmektedir. İş, aile taahhütleri ve kişisel yaşamı başarılı bir şekilde bir araya getirme yeteneği, bir evdeki tüm üyelerin refahı için önemlidir. Hükümetler, destekleyici ve esnek çalışma uygulamalarını teşvik ederek sorunun çözülmesine yardımcı olabilir ve ebeveynlerin iş ve ev hayatı arasında daha iyi bir denge kurmasını kolaylaştırabilir. İş-yaşam dengesinin önemli bir yönü, bir kişinin işte geçirdiği zaman miktarıdır. Araştırmalar, uzun çalışma saatlerinin kişisel sağlığı bozabileceğini, güvenliğini tehlikeye atabileceğini ve stresi artırabileceğini göstermektedir. OECD'deki çalışanların %11'i haftada 50 saat veya daha fazla çalışmaktadır. Türkiye, %33 ile çok uzun saatler çalışan en yüksek orana sahip bir ülkedir ve bunu %29 ile Meksika ve %27' ye yakın çalışan ile Kolombiya izlemektedir. Ayrıca, insan ne kadar çok çalışırsa, kişisel bakım veya boş zaman etkinlikleri gibi diğer etkinliklere daha az zaman harcamak zorunda kalmaktadır. Boş zamanın miktarı ve kalitesi insanların genel refahı için çok önemlidir ve fiziksel, zihinsel sağlık yararları sağlayabilmektedir. OECD'de tam zamanlı çalışan, günün ortalama %63'ünü veya 15 saatini kişisel bakım (yeme, uyku, vb.) ve boş zaman (arkadaşlarınızla ve ailenizle, hobilerinizle, oyunlarınızla, bilgisayar ve televizyon kullanımınızla sosyalleşmek) kullanarak geçirmektedir. Türkiye'de ise tam zamanlı

Çalışanlar, günlerinin ortalama% 62'sini veya 14.8 saatini kişisel bakım (yeme, uyku, vb.) ve boş zaman (arkadaşlarınızla ve ailenizle sosyalleşmek, hobiler, oyunlar, bilgisayar ve televizyon kullanımı vb.) kullanarak geçirmektedir (OECD Better Life Index, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>).

2.8.TÜRKİYE’DE İŞ-YAŞAM DENGESİNİ UYUMLAŞTIRMAYA YÖNELİK UYGULANAN POLİTİKA VE UYGULAMALAR

Günümüzde iş-yaşam dengesinin uyumlaştırılması, çalışan bireyler ve örgütler için oldukça önemli hale gelmiştir. Bu sebeple iş yaşamı ve iş yaşamı dışında kalan alanların uyumlaştırılması için çeşitli politikalar üretilmeye başlanmıştır. Grzywacz ve Marks (2000: 123) yapmış oldukları çalışmada, iş-yaşam-aile arasındaki çatışmanın azaltılması veya ortadan kaldırılması için, esnek çalışma, iş paylaşımı gibi politikaların işyerlerinin uygulayabileceğini ifade etmişlerdir. Oluşturulan bu programların amaçları, çalışan üzerinde kurulan iş baskının azaltılması ve böylece iş-yaşam dengesi kurulabilmesidir.

Mayberry (2006: 170, Aktaran Topgl, 2017: 72) araştırmasında, çalışanların iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik 100’den fazla politika uygulanabileceğini belirtmiştir. Bu politikaların arasında ocuk ve yaşlı bakımı, çalışan yardım programları yer almaktadır. En yaygın uygulamanın ise esnek çalışma ve iş paylaşımı olduğu vurgulanmaktadır.

Bloom, Kretscmer ve Van Reenen’nin (2009: 30) yapmış oldukları araştırmada, kadın yöneticilerin iş-yaşam dengelerini kurmasında faydalı olan evde çalışma, tele çalışma gibi esnek çalışma uygulamalarının, karar verme süreçlerinde etkili olduğunu ortaya koymuşlardır.

2.8.1. Esneklik ve Esnek alışma Biçimleri

Küreselleşme ile birlikte teknolojik gelişmelerin artması, ekonomide oluşan dalgalanmalar ve piyasada rekabetin ivme kazanması, kurum ve kuruluşların yaşanan değişimlere ayak uydurulmasını zorunlu bir hale getirmektedir. Bu değişimler çalışanlar için birtakım yardım niteliğinde olan yeniliklerin oluşmasını sağlamıştır. Çalışanların istihdam ediliş şekillerinin, üretim biçimlerinin, süresinin ve yerlerinin

değişmesi yenilikler arasında değerlendirilmeye başlanmıştır. Bunun sonucunda, işçi ve işverenin yararı adına çalışma yaşamında esneklik uygulamalarına geçilmiştir. Esnekliğin en önemli avantajı, işgörenlerin iş-yaşam dengesini kurmalarında yardımcı olmasıdır. Esneklik, ekonomik ve sosyal yönden gelişimini tamamlayan ülkelerde, çalışanların iş ve iş dışı yaşamlarını (kişisel yaşam) dengede tutan bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010: 13).

Esnek çalışma şeklini anlayabilmek için geleneksel çalışma biçimini tanımlamak gerekmektedir. Geleneksel çalışma biçimi genellikle erkek egemen çalışma koşullarında kabul edilen ve tam zamanlı çalışma olarak adlandırılmaktadır. Geleneksel çalışma biçiminin daha kapsamlı bir diğer tanımı ise: “çalışanın yerine getirmesi gerektiği işini işyerinde, işverenin gözetimi altında, bir yıl içindeki tüm iş günlerinde, günde sekiz saat çalışma ile gerçekleştirmesi” şeklindedir. Tanımlamalardan yola çıkarak geleneksel çalışma şeklinin dört temel unsur açısından farklılaşmasıyla esnek çalışma şekillerinin ortaya çıktığı söylenebilmektedir. Bu unsurlar, çalışma saatlerinin düzenlenmesine yönelik esneklik, mekân/yer esnekliği, çalışma süresi esnekliği ve izin esnekliği şeklindedir. Esnek zaman, sıkılaştırılmış iş haftaları, vardiyalı çalışma ve geçici çalışma *zaman esnekliği*; uzaktan çalışma *mekân esnekliği*; kısmi süreli çalışma, fazla çalışma, iş paylaşımı, *çalışma süresi esnekliği*; kısa ve uzun dönemli izinler ise *izin esnekliği* başlığı altında toplanmaktadır (Çakmak Otluoğlu, 2015: 79-80).

Esnek zaman, işgörenlerin önceden belirlenen zaman dilimleri kapsamında çalışma saatlerini (işten gelme-işten ayrılma) kendilerinin ayarlayabildiği çalışma şekli olarak ifade edilebilmektedir (Çakmak Otluoğlu, 2015: 80). Çalışma zamanlarında esneklik, haftada 40 saat çalışan bir kişinin, işe başlama ve işi bitirme zamanlarını, molalarını, öğle veya akşam yemeği saatlerini, çalışma aralıklarını kendisinin belirlediği zaman dilimlerinde gerçekleştirmesi şeklinde uygulanmaktadır. Genel olarak işverenler, çalışanlarının gün içerisinde işyerinde bulunmaları gereken zaman dilimlerini belirlemekte, geri kalan saatleri ise çalışanlar kendi ihtiyaçlarına yönelik planlayabilmektedir (Keser ve Kümbül Güler, 2016: 282).

Çalışma sürelerinde esneklik, özellikle annelerin çalışma yaşamına katılabilmelerini daha imkânlı hale getirmektedir. Esneklik, çalışanların iş-yaşam

dengesi kurmalarını kolaylaştırmakta, çalışan annelerin çalışma saatlerini kendi ihtiyaçları doğrultusunda belirlemeleri ile çocuk bakımı ve ev ile ilgili diğer sorumlulukları için vakit ayırmasına olanak sağlamaktadır (Parlak ve zdemir, 2011: 34).

2.8.1.1. Kısmi Süreli Çalışma

Kısmi süreli sözleşme, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli çalışan emsal işçiye oranla daha az belirlenmesi ile oluşmaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu' na göre (madde 13), kısmi süreli çalışma, işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha kısa belirlenmesi ile oluşan çalışma biçimi kısmi süreli çalışma olarak adlandırılmaktadır (Kuşaksız, 2006: 20-21).

Kısmi süreli çalışma, normal haftalık çalışma süresinin azaltılarak, işörenin çalışma sürelerinde esneklik sağlanması ve bu organizasyon çerçevesinde çalışma aralıklarının düzenlenmesine olanak veren çalışma şeklidir. Bu çalışma biçiminin özellikleri, normal çalışma süresinden kısa olması, düzenli yapılması ve isteğe bağlı olmasıdır (Topgöl, 2017: 83).

İşte geçirilen süre, iş-yaşam dengesinin sağlanması konusunda önemli bir göstergedir. Çalışma süreleri arttıkça, işören daha fazla strese girmekte, iş sağlığı ve güvenliği tehlikeye atılmakta, kısacası sağlığı açısından karşılaşılabileceği olumsuz etkiler artmaktadır. Dolayısıyla, özellikle çalışan ebeveynler için çok zorlayıcı bir durum olan iş-yaşam dengesini sağlama arayışı tüm çalışanları olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Kapucugil İkiz, 2015: 153).

Kısmi süreli çalışma, iş-yaşam dengesi sağlanması adına işörenler tarafından tercih edilen bir çalışma türüdür. Avrupa Birliği' nde iş ve ev yaşamında sorumlulukları fazla olan kadınların, rollerini dengelemek, iş-yaşam dengesizliğini gidermek için kısmi zamanlı çalışma biçimini özellikle tercih ettikleri söylenebilmektedir. IBM çalışanlarını kapsayan bir araştırmada, her ikisi tam zamanlı çalışan, biri tam zamanlı diğeri çalışamayan ve en azından biri kısmi süreli çalışan, aynı zamanda çocuk sahibi olan çiftlerin iş-yaşam dengesi incelenmiştir. Araştırma bulgularına göre, en azından birinin kısmi süreli çalışma şekline göre istihdam edilen

çiftlerde, daha fazla çalışma esnekliği, daha yüksek aile tatmini ve iş-yaşam dengesinin daha çok sağlandığı ortaya çıkmıştır (Keser ve Kümbül Güler, 2016: 283).

İşgörenlerin kısmi süreli çalışmayı tercih etmelerinin birçok nedeni bulunmaktadır. Küreselleşen dünya ile birlikte çalışanların iş yaşamından, özel yaşamdan ve aile yaşamından beklentileri sürekli olarak değişmektedir. Özellikle çalışan kadınlar, çalışan anneler rolleri gereği daha fazla boş zaman talep edebilmekte bu yüzden tam zamanlı çalışmayı istememektedirler. Ayrıca, iş bulamama, işsiz kalma korkusu da kısmi süreli çalışmanın tercih edilme nedenleri arasında yer almaktadır. Bireyler, işsiz kalmaktansa kendisinin ve bakmakla yükümlü olduğu aile bireylerinin geçimini sağlamaya çalışmak ve kısmi süreli tam süreliye geçiş amacıyla bu istihdam şeklini seçebilmektedirler. Tam süreli iş arayan fakat uzun süreçler sonucu bulamayan kişiler de kısmi süreli çalışmaya yönelebilmektedirler (Kuşaksız, 2006: 22-24).

2.8.1.2. İş Paylaşımı

Bir tür kısmi zamanlı çalışma şekli olan iş paylaşımı, bir işin iki veya daha fazla kişi tarafından yapılmasına dayanmaktadır. Bu çalışma şeklinde aynı iş, birden fazla çalışan tarafından farklı saat, gün ve haftalarda yapılmaktadır. İş paylaşımında, her iki işgören de tam zamanlı çalışan gibi aynı sorumlulukları taşımaktadırlar. Bu durumda, çalışanlardan birinin herhangi bir sebepten işi aksatması, işi belirli süre yapamaması halinde, diğer çalışan onun yerine iş görme edimini gerçekleştirmeyi taahhüt etmiş bulunmaktadır. Bu sistemde ücretler çalışan sayısına göre belirlenmektedir. İş kapsayan diğer haklar ve tatiller ise çalışanlar arasında eşit bir şekilde paylaştırılmaktadır (Çarıkçı, 2001: 182).

İş paylaşımı, görev paylaşımı, zaman paylaşımı çalışanlara esneklik getiren uygulamalardır. Görev paylaşımı, bir işin iki veya daha fazla çalışan tarafından yapılmasını olanaklı hale getiren çalışma şeklidir. Örneğin, haftada kırk saat çalışarak yapılması planlanan bir işi çalışanlardan birinin sabah, diğerinin öğleden sonra yapması ve böylece işin iki çalışan arasında paylaştırılması şeklinde gerçekleştirilmektedir. İş paylaşımı ile ekonomik kriz dönemlerinde çalışanlar

tarafından çalışma saatleri azaltılarak, işten çıkarmaların önüne geçilerek, krizin olumsuz etkileri hafifletilmektedir (Uyargil, 2008: 90-91).

Kısmi süreli çalışma ve iş paylaşımı benzer özellikleri barındıran esnek çalışma şekilleridir. Bu sebeple avantajları ve dezavantajlarını birlikte değerlendirmek mümkündür. Avantajları (Çakmak Otluoğlu, 2015: 82, Bolat vd., 2006: 9-10):

*Çocuk veya yaşlı bakımını üstlenen kadınların, çalışma yaşamından tamamen kopmadan istihdam edilebilirliklerini sürdürebilmeleri açısından bir alternatif olarak değerlendirilebilmektedir.

*Sorumlulukların arttığı dönemlerde (çocuk sahibi olma, bakıma muhtaç aile üyesine sahip olma vb.) eşlerden birinin veya her ikisinin de kısmi zamanlı çalışma isteklerine uyan esnek çalışma şekilleridir.

*Bu tarz çalışma şekilleri ile istihdam edilen çalışanlar, iş ve özel yaşam dengesini daha çok sağlayabilmekte, bu sebeple iş tatminleri yüksek, işe devamsızlıkları, işten ayrılmaları daha düşük olmaktadır.

*Bu çalışma sistemleri, tam gün çalışmak istemeyen veya çalışamayacak durumda olan yaşlı çalışanlara da uygundur.

*Bu uygulamalar, kişilere daha çok bireysel ihtiyaçları karşılama olanağı sağladığı için işe devamsızlıkları azaltır.

*Bu sistemler, iş ve iş dışı yaşam arasında oluşan çatışmaların en aza inmesini sağlar.

*İşletme açısından değerlendirildiğinde, çalışanların aynı işi yapabilmesi sayesinde, bir çalışanın eğitime gönderilmesi ile işler akmamakta ve böylece eğitim maliyetleri azalmaktadır.

Kısmi süreli çalışma ve iş paylaşımlarının dezavantajları ise şu şekilde sıralanmaktadır (Çakmak Otluoğlu, 2015: 82, Bolat vd., 2006: 9-10):

*Çalışanların ücretleri ve diğer hakları düşmektedir.

*Çalışanlar işyerinde daha kısa süre bulundukları için örgütsel bağlılıkları, iş arkadaşlarıyla ilişkileri zayıf olabilmektedir.

*İşverenler, ek eğitim yükü vb. nedenlerle ve çalışanlar arasında hakların eşit bir biçimde dağıtılmasında sorunlarla karşılaşabilme ihtimallerine yönelik, yapılacak bir iş için iki kişi istihdam etmekten kaçınabilmektedirler.

*İşletmelerin, bu tarz esnek çalışma şekillerini sadece düşük ücret ve sosyal haklardan yeteri kadar yararlandırmamanın bir aracı rolü olarak görmeleri üzerine, çalışanların grev yapmalarına, kurumun zarar görmesine yol açabilmektedir.

Yöneticilerin ve çalışanların iş paylaşımı hakkındaki görüşlerini içeren bir çalışmada, yöneticilerin bir kısmı iş paylaşımının iyi bir esnek çalışma şekli ve etkin bir yöntem olduğunu belirtirken, diğer kısmı ise etkin bir yöntem olmadığını ve çoğu zaman işler açısından devamlılık sorunu yarattığını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda bu çalışmaya katılan yönetici ve işgörenlerin belirttiklerine göre, vasıflı işgücünün işe olan bağlılığını arttırması, çalışanların iş-yaşam sorumluluklarını dengeleyebilmeleri ve kariyerlerine ara vermek zorunluluğunu gidermesi açısından iş paylaşımının güzel bir seçenek olduğu görülmüştür (Keser ve Kümbül Güler, 2016: 284).

2.8.1.3. Yoğunlaştırılmış İş Haftası

Yoğunlaştırılmış (sıkılaştırılmış) iş haftası, standart beş gün olan haftalık çalışma saatini, beş günden daha az çalışabilmek için, gün içinde çalışılan saat sayısı ile haftalık çalışılan gün sayısı arasında ayarlama yapılabildiği alternatif bir çalışma programıdır. Ayrıca, haftada çalışılan toplam saat sayısının ve çalışanın çalışmayı raporladığı gün sayısının belirlenmesinin ötesinde, planlamada birçok değişiklik sağlanılabilmektedir. En yaygın yoğunlaştırılmış program, 4/40 olarak adlandırılan 10 saatlik, 4 günlük bir haftadır (Ronen ve Primps, 1981: 61).

Yoğunlaştırılmış iş haftasında, günlük çalışma saatleri arttırılarak, haftalık çalışılan gün sayısı azaltılmaktadır. Bu esnek çalışma şekline göre, haftalık çalışma saatlerinde herhangi bir azalma söz konusu olmamaktadır. Yoğunlaştırılmış iş haftasının amacı, çalışma sürelerinin azalma olmadan daha az iş gününe dağıtılmasıdır

(Yücel Bodur, 2019: 294). Böylece çalışan, bireysel ihtiyaçları ile iş yaşamının gerekliliklerini dengeleyebilmekte ve boş zamanı daha iyi değerlendirebilmektedir.

Yoğunlaştırılmış iş haftasının en yaygın kullanım şekilleri (Çarıkçı, 2011: 179; Topgül, 2017: 78):

*Dört iş gününden oluşan çalışma haftası (4/40 planı): İşgörenin günde 10 saat, hafta 4 gün çalışması,

*Üç iş gününden oluşan çalışma haftası (3/36 planı): İşgörenin günde 12 saat, haftada 3 gün çalışması,

*Bir hafta beş, bir hafta dört iş günü dönüşümlü çalışma haftası (5/4-9 planı): İşgörenin iki haftalık çalışma zamanı içinde 9 gün çalışması ve bir günlük ek tatil yapabilmesi,

*İşgörenin günde 9 saat, haftada 4 gün ve 1 gün (genellikle cuma günü) 4 saat çalışması,

*İşgörenin haftasonu 2 gün, 12'ser saat çalışmasıdır.

Tablo 2.4. Yoğunlaştırılmış Çalışma Haftası Örneği

	Pazartesi	Salı	Çarşamba	Perşembe	Cuma	Cumartesi
1.Grup	x	x	x	x		
2.Grup			x	x	x	x
3.Grup		x	x		x	x

Kaynak: Çarıkçı, 2001: 179.

Yoğunlaştırılmış iş haftasında çalışan bireyler bir gün fazladan tatil yapma hakkına sahip olabilmektedirler. Dolayısı ile bu boş zaman ile hem bireysel ve ailevi ihtiyaçlarını, hem de iş yaşamına yönelik ihtiyaçlarını daha rahat bir şekilde giderebilmektedirler. Aynı zamanda, çalışan kişi çalışma düzenini kendi takvimine uygun olarak ayarlayabilmektedir. Bu şekilde çalışan birey, esnek çalışma saatleri ile iş ve yaşam arasında denge kurarken zorlanmamaktadır.

2.8.1.4. Uzaktan Çalışma

Küreselleşme ile birlikte yaşanan teknolojik gelişmeler çalışma yaşamının yeniden yapılanmasını sağlamıştır. Günümüz koşullarında işin nerede ve ne şekilde yapıldığı değil, işin eksiksiz ve özenli yapılarak, tam zamanında işverene ulaştırılması önem taşımaktadır. Teknoloji, bireylere, kurum/kuruluşlara esneklik kazandırarak, bilgiye dünyanın her yerinden ulaşılabilme ve işleri bulundukları yerden yapabilme imkânı tanımaktadır (Berkün, 2012: 38). 4857 Sayılı İş Kanunu’nun 14. (Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2) maddesine göre *“uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir”*. Yine aynı kanunun 14. (Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2) maddesine göre *“uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür”*.

Evde çalışma ve tele çalışma, uzaktan çalışma şekilleri olarak değerlendirilmektedir. Evde çalışma, teknolojik gelişmeler ve ortaya çıkan yeni iş tipleri ile işin yapıldığı mekâna ve yere bağlılığın daha az olması ile önem kazanmaya başlamıştır. Günümüzde evde çalışma sadece vasıfsız işgücünün düşük ücretle, güvencesiz koşullarda, genellikle el gücüne dayalı üretimi ile gerçekleşmemektedir. İletişim teknolojileri sayesinde, hizmet sektöründe evlerde gerçekleştirilen “evden çalışma” olarak adlandırılan çalışma şeklini de kapsar duruma gelmiştir (Kıcır, 2015: 27).

Evde çalışma özellikle kadınlar, çocuklar ve engelliler için uygun bir esnek çalışma şekli olarak değerlendirilmektedir. Evde çalışma, işletmelerin işgücü maliyetlerini düşüren ve üretimin esnekleştirilmesini sağlayan bir çalışma biçimidir. İşgören açısından değerlendirildiğinde evde çalışmanın avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Avantajları, çalışanların işe gidiş dönüşlerinde yollarda geçirilen boş zaman ve yol masraflarının olmaması, kendi evinin vermiş olduğu rahatlık ile işlerini

daha özveri ile yapmaları, ev kadınlarının (özellikle çocuğu olan) aile ve ev sorumluluklarını yerine getirebilmeleri ile motivasyonlarının artması böylece iş-yaşam dengesi sağlanmasının kolaylaştırılması, evden çıkamayan engelli bireylerin kolaylıkla iş görme edimlerini yerine getirebilmeleri şeklinde sıralanabilmektedir (Çelik, 2007: 30). Dezavantajları ise, çalışanın her an ulaşılabilir durumda olmasının iş yükünü ve iş beklentisini arttırması, iş-yaşam sınırını korumada güçlük çekilmesidir (Topgöl, 2017:86).

Uzaktan çalışma şekillerinden bir diğeri ise tele çalışmadır. Tele çalışma, günümüzde ve gelecekte etkinliğini sürdürebilecek esnek çalışma şekillerinden birisidir. Literatürde tele çalışmanın birden fazla tanımına rastlamak mümkündür. 1990 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü tele çalışmayı *“işyeriden uzak bir mekânda, işyerindeki çalışanlardan ayrı yapılan ve yeni oluşan teknolojilerin bu ayrılmayı iletişim olanakları sağlayarak temin ettiği bir çalışma biçimi”* olarak açıklamıştır. Avrupa Birliği ise tele çalışmayı *“işgörenler, kendi hesabına çalışanlar, evde çalışanlar tarafından işin önemli bir kısmının işyerinden, işverenden ve müşteriden uzakta bir mekânda yapıldığı, son teknolojilerin ve telekomünikasyonunun aktif bir şekilde kullanıldığı çalışma biçimi”* olarak ifade etmiştir (Tokol, 2003: 1).

Tele çalışma genel olarak çalışanların evlerinde gerçekleşmektedir. Fakat sadece ev ortamında değil, aynı zamanda ikamet ettikleri yerde işletmeye veya kamuya ait bir mekânda da grup olarak çalışabilmektedirler. Çoğu zaman, kendi aralarında ve çalıştıkları kurum veya kuruluşlar ile iletişim ağı kurabilmektedirler (Parlak ve Özdemir, 2011: 26). Tele çalışma, çalışanlara ev ortamında daha rahat ve olası gürültülerden uzak bir çalışma imkânı sunmaktadır. Ayrıca tele çalışma ile evden çalışanlar, işyerinde yaşanan olumsuz durumlara maruz kalmamakta, aile ve ev yaşamından uzaklaşmamakta ve nasıl çalışacağını, performansının ne şekilde olacağını kendisi belirleyebilmektedir. Tele çalışma aynı zamanda çalışan kişileri ulaşım, giyim, bakım vb. masraflardan da kurtarmaktadır. Özellikle çalışan, yeni bebeği olmuş anneler, çocuklu aileler, anne-baba veya aile üyelerinden, akrabalarından bakıma muhtaç olan kişilerle ilgilenenler, yaşlılar veya engelliler tele çalışmayı bir avantaj olarak değerlendirmektedirler. Tele çalışmanın en büyük dezavantajı ise, çalışanların iş ortamından uzak kalmaları, meslektaşlarıyla iletişim halinde

olamamaları ve yüz yüze iletişimin azalması sebebiyle sosyal izolasyon sorununun ortaya çıkabilmesidir (Alkan Meşhur, 2010: 5).

Duxbury ve Smart'ın (Aktaran Keser ve Kümbül Güler, 2016: 285), yapmış oldukları bir çalışmada, ofis dışında çalışma imkânı sağlayan mobil teknolojiler hakkında işçi ve işverenlerin olumlu-olumsuz görüşleri alınmıştır. Çalışanlar avantaj olarak şunları ifade etmişlerdir:

“Daha etkin ve verimli çalışıyor olmak, nerede ve ne zaman çalışılabileceği konusunda daha esnek ve özgür olabilmek, evden çalışabilmek, yoldayken veya seyahat ediyorken insanların kendisine ve kendisinin insanlara ulaşabiliyor olması”,

“Aile üyelerinin kendisine ulaşabilmeleri, evde olabilmek, çocuğun hasta olması gibi acil bir durumda evden çalışma olanağının olması, iş ve yaşam dengesinin sağlanmasına yardımcı olması”.

Çalışanlar dezavantaj olarak ise şunları ifade etmişlerdir:

“Her an görev başında bulunulması ve hep ulaşılabilir durumda olunması, iş yükü ile birlikte beklentilerin fazlaşması, iş gününün uzaması, iş ile ilgili bir geri çekilmenin olmaması”,

“Aileye veya kendisine ayıracağı zamandan çalınması, iş dışı bir sebepten geri çekilmenin olmaması, işten başını kaldırmanın mümkün olmaması”.

İşverenlerin mobil teknolojinin avantajları ve dezavantajları hakkındaki görüşleri ise şu şekildedir:

“Yüksek verimlilik, yüksek üretkenlik, çalışanlar ile daha rahat temas kurulabilmesi, yüksek çalışan tatmini”,

“Kullanılan cihazların güncellenmesi ve bununla ilgili alınan eğitimlerin maliyeti, çalışanların nerede ve ne yaptıklarını bilememekten kaynaklı kontrol kaybı, iş saatleri çerçevesinde çalışanların teknolojiyi kişisel ihtiyaçları için kullanıyor olması, fazla sayıda gelen e-posta nedeniyle çalışan tükenmişliği ve stresi”.

Günümüzde tele çalışma bir çok çalışan tarafından tercih edilmektedir. Özellikle kadın çalışanların evden bu şekilde istihdam edilmeleri, hem aile yaşamlarına hem de ev yaşamlarına büyük katkılar sağlamaktadır. Esnek bir çalışma şekline sahip olan kadın, gün içerisinde zaman kaybı olarak nitelendireceği (yol, iş için hazırlanma, ana ihtiyaçları giderme vs.) unsurlardan uzak kalıp, işini rahat bir ortamda gerçekleştirip aynı zamanda çocuğu ve ev işleri ile ilgilendiği zaman stres yaşama riski azalacak, böylece iş-yaşam dengesi kurması daha kolay olacaktır.

2.8.1.5. Kayan İş Süreleri

Kayan iş sürelerinde, işçilerin günlük, haftalık veya aylık çalışma sürelerinin toplamı aynı kalmakta, çalışmaya ne zaman başlayacağını ve bitireceğini işçinin kendisi belirlemektedir. Çalışmaya erken mi geç mi başlayacağına veya çalışmayı erken mi geç mi sonlandıracağına işgören kendisi karar vermektedir. Ancak, çalışması gereken süre değişmemektedir (İlkkaracan, 2010: 79).

Kayan iş süreleri, basit kayan iş süresi ve nitelikli kayan iş süresi olarak ikiye ayrılmaktadır. Basit kayan iş süresinde, işçilerin ne kadar süre çalışacakları net bir şekilde belirlenmekte ve çalışma süresi içerisinde işçiler işyerinde bulunmak zorundadır. Fakat çalışanlar, işe ne zaman başlayıp ne zaman bitireceklerini kendileri belirlemektedir. Nitelikli kayan iş sürelerinde, işçi hem işe ne zaman başlayıp ne zaman bitireceğine karar vermekte hem de günlük ne kadar süre çalışacağını belirleyebilmektedir. Aynı zamanda, günlük çalışma süresini koruyarak, çalışma fazlalığını ve eksikliğini belirli süreler içerisinde daha az veya daha fazla çalışarak denkleştirme hakkına sahiptirler. Böylece, işçi çalışmadığı süreleri telafi ederken fazla çalışma ücreti talep edememekte ancak fazla çalıştığı süreler için serbest zaman isteyebilmektedir (Demir ve Gergil, 2008: 73).

Esnek çalışma türlerinden olan kayan iş süresinde çalışmanın ne zaman başlayıp ne zaman bitirileceğinin işgörene bağlı olması ve çalışma sürelerini denkleştirme esnekliğinin bulunması, çalışan kadınların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini daha rahat bir şekilde kurmalarını sağlamaktadır.

2.8.1.6. Belirli Süreli Çalışma

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesine göre belirli süreli iş sözleşmesi: *“Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi”* olarak tanımlanmıştır. Belirli süreli istihdam, çalışanların sayılarını geçici bir süreliğine arttırma için başvuru alan yöntemler arasındadır. Belirli süreli çalışma, belirli bir süre içerisinde işlerin yapılması ve yasal prosedürleri takip etmeksizin sona ermesiyle gerçekleşen bir istihdam türüdür (Parlak ve Özdemir, 2011: 11). Kadın çalışanlar, devamlı olarak çalışmak istemediklerinde, çocuklarına daha çok vakit ayırmak veya sosyalleşmek istediklerinde belirli süreli çalışma şeklini tercih edebilmektedirler.

2.8.2. Aile Dostu Örgütler

İş-yaşam dengesini destekleyen faktörler arasında işverenler, sendikalar ve hükümet yer almaktadır. Çalışanların iş-yaşam dengelerini sağlayabilmelerinin örgütler üzerindeki etkisi büyüktür. İşverenler bu sebeple işçilerinin denge kurabilmelerine yönelik iş-yaşam dengesi politikaları uygulamaktadırlar. Çalışma süresi esnekliği, çalışma yeri esnekliği, çocuk veya yaşlı bakım sorumluluklarına destek sağlama gibi uyumlaştırma politikalarını uygulamaktadırlar. Özel sektör ve kamu sektörünün çalışanlarına yönelik uyguladığı iş-yaşam uyum politikaları çalışan davranışlarına yansımakta, örgütsel sadakat düzeyleri ve işten duydukları tatmini etkilemektedir (Topgül, 2017: 46).

İş-yaşam dengesini sağlayan düzenlemelerin uygulanmasında sadece işverenlerin yaptırımları yeterli olmamaktadır. Çalışanların sosyal, ekonomik hak ve çıkarlarını savunan ve koruyan, onların sorunlarını çözen sendikalara da bazı görev ve sorumluluklar düşmektedir. Sendikalar, çalışanların mutluluğu, iş doyumunu sağlamak için işgörenlere eğitimler vermeli, iş-yaşam dengesi sorununu toplu pazarlık sürecine dâhil etmeli, toplumun farkındalığını sağlamalıdır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 15).

Sendikaların ve işverenlerin iş-yaşam dengesini uyumlaştıran politikaları uygulamaları ve bunun hükümet tarafından desteklenmesi etkinliği arttırmaktadır. Hükümetin iş-yaşam dengesini sağlayan düzenlemeleri yasal çerçevede

değerlendirmesi ve uygulanmaması halinde cezai yaptırımlar belirlemesi dengeyi sağlanmasını kolaylaştıracaktır. Kadın çalışanların rolleri gereği daha fazla iş-yaşam çatışması yaşamaları sebebiyle onlara yönelik çocuk ve yaşlı bakımını sağlayan programlar oluşturulması sağlıklı bir çalışma yaşamı ve aile birliği için büyük önem taşımaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010: 15).

2.8.3. İşin İnsancıllaştırılması ve İnsana Yakışır İş

İnsana yakışır iş, çalışma yaşamına katılan bireylerin çalışma koşullarının ve istihdam haklarının, gelirlerinin, iş sağlığı ve sosyal güvenliklerinin, sendika haklarının korunduğu üretken bir iş olarak tanımlanmaktadır. İnsana yakışır işin amacı ekonomik ve sosyal dengeyi korumasıdır (Yıldırım ve İslamoğlu, 2014: 147).

İşin insancıllaştırılması, yalnızca işin çalışan bireylere uyumlaştırılmasına yönelik çabalardan oluşmamaktadır. Çalışan bireylerin işe dair ihtiyaçları ve iş ortamına uyumlaştırılmasından, yönetime katılma modellerine kadar birçok faaliyet alanını kapsamaktadır. Çalışan insanlar uzun zaman çalışma yaşamlarında esneklik aramış fakat istedikleri çalışma şekilleriyle istihdam edilemedikçe çalışma ortamlarına ayak uydurmak zorunda kalmışlardır. Çalışma yaşamının, işin insancıllaştırılması ve esnekliği, hem işçi hem de işverenin daha verimli bir iş ve yaşam geçirmeleri için gerekli görülmektedir (Tınar, 1996: 132).

2.8.4. İş-Yaşam Kalitesini İyileştirici Çalışmalar

Çalışanların motivasyonlarının, morallerinin, iş tatminlerinin yüksek düzeyde seyretmesini sağlayan faktörlerden birisi iş-yaşam kalitesidir. İş yaşamı kalitesi, çalışanların birbirleri ile iyi iletişim halinde oldukları, saygı ve sevgi ortamının oluştuğu, çalışanların işlerini zevkle, keyifle yapabildiği bir ortamdır. İş-yaşam kalitesinin artması, çalışan bireyin fiziksel ve ruhsal olarak iyi olmasını sağlamaktadır. Çalışanların yeterli ve adil ücret aldıkları, iş sağlığı ve güvenliğinin uygulanabildiği, işgörenlerin kendilerini yenilemek, sürekli gelişmek için fırsatlar yakalayabildiği iş ortamlarında iş-yaşam kalitesi artmaktadır. Bu faktörleri dikkate alan kurum ve kuruluşlarda çalışan bireyler, iş-yaşam dengesini daha kolay bir şekilde kurabilmektedirler (Harlos ve Axelrod, 2008: 41).

2.9. AİLE KAVRAMI VE TÜRKİYE’DE AİLE YAPISI

Toplumun çekirdeği ve temel taşlarından biri olan ailenin literatürde birçok tanımı yer almaktadır:

Aile, evlilik ve kan bağıyla oluşan, karı, koca, çocuklar ve kardeşlerin arasındaki ilişkilere dayanan toplum içindeki en küçük birlik (TDK, 2020),

Aile, üyelerinin arasında oluşan ilişkiler ve etkileşim açısından sosyal bir grup, ekonomik ve sosyal açıdan değerlendirildiğinde bir birlik, sosyal yaşamı yansıtan göstergelerden biri olarak örgüt, üyelerinin maddi/manevi ihtiyaçlarının karşılanmasında ve yürütülmesinde belirli kurallara göre oluşturulan en küçük sosyal yapı (Günindi ve Yaşa Giren, 2011: 351),

Sosyal bir kurum olan aile, hukuk ve kan yoluyla birbirine bağlanan, birlikte yaşayan, bireylerden birinin diğeri ile çocuk yetiştirme, gıda, barınma gibi ortak amacının bulunduğu insan grubu (Apaydın, 2011: 82),

İçinde yaşayan bireylerin gıda, üreme, eğitim gibi çeşitli ihtiyaçların karşılandığı bir ortam (Cansel, 1969: 11),

Anne, baba ve çocuklardan oluşan aile türü çekirdek aile olarak; geniş anlamda aile ise, evlat edinme, evlenme veya kan bağlarıyla birbirine bağlanmış, aynı hanede yaşayan, gelirleri ortak olan, anne-baba, karı koca, kız kardeş-erkek kardeş, oğul-kız gibi sürekli olarak birbirleri ile etkileşim ve iletişim içerisinde olan bireylerin oluşturduğu bir birlik olarak tanımlanmaktadır (Ağdemir, 1991).

Aile tanımlarından yola çıkarak ailenin toplumun en önemli temel birimi olduğu ve tüm toplumlarda geçmişten günümüze sürekli önemini koruduğu kanısına varılabilmektedir. Aile kavramı tüm toplumlarda zaman içerisinde yapısal olarak birtakım değişikliklere uğramıştır.

Türk toplumun aile yapısı cumhuriyet öncesi ve cumhuriyet dönemi olarak iki ayrı şekilde incelenebilmektedir. İslamiyet’ten önce Türk aile yapısı incelendiğinde, ailede söz hakkının, otoritenin, her türlü himayenin babada olduğu görülmektedir (Yaşar Ekici, 2014: 214). Türklerin avcı toplayıcı düzenden geçici düzene geçmeleri ve İslamiyet’i kabul etmeleriyle birlikte yaşamlarında birtakım değişiklikler meydana

gelmiştir. İslamiyet sonrası dönemde aile, anne baba ve çocuktan meydana gelmektedir. Ailenin reisi erkek ve çok zor durumda kalmadıkça tek eşli bir yapıya sahiptir. Çocuğu olmayan erkekler bile tek eşlilikten vazgeçmemektedirler. Ailenin temeli sevgi ve saygıya dayanmaktadır. Karı-koca birbirlerine saygıda kusur etmemekte, anne kız çocuğunu baba ise erkek çocuğunu eğitmektedir. Kadınlarda analık, kahramanlık ve namuslu olma gibi karakterine has özellikler aranmaktadır. Aynı zamanda özellikle erkek çocuğuna sahip olması onun statüsünün yükseltmesini ve daha çok saygı görmesini sağlamaktadır (Eyce, 2000: 233-234).

Osmanlı döneminde Türk aile yapısının nasıl olduğuna dair iki farklı görüş bulunmaktadır. Bu dönemde aileye çok önem verilmekle birlikte temel üretim birimi olarak değerlendirilmektedir. Diğer tüm geleneksel toplumlarda olduğu gibi geniş aile tipinin yaygın olduğu görülmekte fakat miras defterlerine bakıldığında, kişinin bir haneye sahip olduğu, karısına, kocasına, çocuklarına, annesine veya babasına miras bırakabileceği yani Osmanlı devleti zamanında aile yapısının çekirdek aileden oluştuğu ortaya çıkmaktadır (Aybey, 2016: 208).

Osmanlıdaki aile yapısının dönemsel olarak ele alınması daha sağlıklı sonuçları gözler önüne sermektedir. Kuruluş dönemi ailesi için aile bağlarının çok kuvvetli olduğu, tüm sorunların çözüldüğü veya destek bulduğu, korunması için ilkeler konulup, kurallara sıkı sıkıya bağlı olunduğu, boşanmanın herhangi bir dine mensup olan bireylere göre hoş karşılanmadığı bir kurum olarak değerlendirildiğini söylemek mümkün olmaktadır (Yaşar Ekici, 2014: 215).

Yenileşme dönemi ile birlikte siyaset, hukuk, ahlak vb. unsurların değişmesiyle beraber aile kurumunda da değişimler meydana gelmiştir. Fakat bu değişimler ailenin yapısını değil, aile bireylerinin üstlendikleri rolde ve işlevlerinde oluşmuştur. Batılılaşmanın etkisiyle, boşanma olayları, eşlerin değişen rolleri ve görevleri, çok kadınla evlilik gibi aile müessesini ilgilendiren konular gündeme gelmeye başlamıştır. Böylece Osmanlının sahip olduğu geleneksel aile yapısında büyük değişimlerin oluşacağı bir döneme adım atılmaya başlanmıştır. Kuruluş döneminde aile insanlar için her şeyi temsil ederken, yenileşme döneminde aile bağları giderek zayıflamış, toplum yapısı değişerek aileler bölünmeye başlamış ve aile fonksiyonlarını kaybetmiştir. Yenileşme döneminde Batılılaşmanın etkisiyle eskiden ailelerin

sahiplendiği kimsesiz insanlar, bakıma muhtaç yaşlılar aile dışına itilmeye başlanmıştır. Bu durumdan da anlaşılacağı üzere aile kavramı oldukça değişmiş ve klasik dönemdeki üstün etkisini yitirmiştir (Aybey, 2016: 208-209).

Türkiye’ de Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra getirilen reformlar aile yapısının da değişime uğramasına yol açmıştır. 4 Ekim 1926 tarihinde yürürlüğü giren Türk Medeni Kanunu ile birlikte karı kocaya eşit boşanma hakkı tanınarak, çocukların sorumlulukları hem anne hem babaya birden verilmiştir. Fakat yine aynı kanun, babanın aile reisi olmasına ve yaşanacak yerin erkek tarafından seçilmesini kararlaştırmıştır (Tolan,yk, 242).

Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü’nün yapmış olduğu bir araştırmada ailedeki çift sayısı, kuşak genişliği, ailede söz hakkının kimde olduğuna göre Türkiye’deki farklı aile biçimleri ve bunların yüzdelik dağılımları belirlenmiştir. Araştırma bulgularına dayanarak dört farklı aile tipinin olduğu sonucuna varılmıştır (Eyce, 2000: 236-237):

1) *Çekirdek Aile*: Anne, baba ve henüz evlenmemiş çocukların oluşturduğu hane halkıdır.

2) *Ataerkil geniş aile*: Anne, baba, evli oğulları ve gelinleri ya da bir evli oğulları ile gelin ve torunlardan oluşan ev halkıdır.

3) *Geçici geniş aile*: Aile reisinin kendi anne babası veya anne-babadan sadece biri, evlenmemiş kardeşleri, eşinin bu tür yakınlarının veya her ikisinin diğer akrabalarından meydana gelen hane halkıdır. Bu akrabalarından birkaç tanesi bir arada olabileceği gibi, sadece biri de olabilmektedir.

4) *Parçalanmış aile*: Birlikte yaşamama, boşanma veya ölüm gibi sebeplerden dolayı eşlerden birinin veya her ikisinin bulunmadığı aile tipidir. Örneğin annenin dul kalması ile evlenmemiş çocuklarıyla birlikte oturması ya da büyükanne ve evlenmemiş torunların birlikte yaşaması gibi.

Cumhuriyetin ilan edilmesiyle birlikte aile yapısının geniş aileden çekirdek aileye dönüşümü gerçekleşmeye başlamıştır. Türkiye’ nin toplumsal yapısında köklü

değişimler özellikle 1945-50 yılları arasında ivme kazanmıştır. Bu değişimlerin nedenlerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Tolan, 243):

*Tarımda makinalaşmanın artması ile birlikte geniş aileden çekirdek aileye geçişin hızlanması,

*Köyden kente göç ve kentsel yaşamın pazar ekonomisi üzerindeki zorlukları,

*Sosyal güvenlik uygulamalarının giderek yaygın hale getirilmesi,

*Kitle iletişim araçlarının bireysel ve toplumsal yaşamda etkin olarak kullanılması ve böylece farklı kültürlerin, değişik ilişkilerin insanlar tarafından algılanmaya başlanması,

*Eğitimden kız çocuklarının daha çok yararlanmasına fırsat tanınması,

*Çalışma yaşamına kadınların daha çok katılmaya başlamaları ve kendilerine olan güvenlerini kazanmaları ile kişiliklerini geliştirmeleri,

*Birtakım sebeplerden dolayı evlilik yaşının yükselmesi,

*Aile planlaması uygulamalarının daha sık olması.

Cumhuriyet dönemi, sanayi devriminin getirdiği teknolojik yenilikler ve modernleşen toplum aile yapısında yeni değişimleri beraberinde getirmiştir. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün yapmış olduğu araştırma sonucu ortaya çıkan dört aileye tipine ek olarak farklı aile yapıları oluşmaya başlamıştır (Aktaş, 2015: 434):

1) Hem köy hem de kent özelliklerini bünyesinde barındıran, köy ve kent hayatının getirmiş olduğu toplumsal değerleri benimseyen kısacası bir ucu köyde bir ucu kentte yaşayan aile tipi *gecekondu ailesi*,

2) Eşlerin boşanması, ayrı yaşamaları veya birinin hayatını kaybetmesi ile anne ya da babanın biri ve evlenmemiş çocukların birlikteliği ile oluşan *tek ebeveynli aile*,

3) Evli eşlerden oluşmayan, yalnız yaşayan, tek ebeveynli aileler, akrabalarıyla veya akraba olmayanlarla bir arada yaşayanlardan oluşan *dağılmış aileler*,

4) Anne- çocuk ya da baba-çocuk gibi bağları olmayan, anane-torun, iki kardeş, amca-yegenden oluşan *diğer dağılmış aile*,

5) 45 yaşından küçük ve çocuğu olmayan karı-kocanın oluşturduğu *çocuksuz aile*,

6) 45 yaşından büyük ve çocuğu olmayan karı-kocanın oluşturduğu *çocuksuz aile*.

Yaşanan toplumsal ve ekonomik değişimler kadınların erkekler ile eğitim, ekonomi, siyaset vb. alanlarda aynı derece söz hakkına sahip olmalarını sağlamıştır. Türkiye’ de aile karma bir yapıya sahiptir. Hem geleneksel hem de modern aile yapısını bünyesinde barındırmaktadır. Batılılaşma, toplumun aile yapısının tamamen değişmesine yol açmamıştır. Günümüzde hala aileler çocukları belirli yaşa gelene kadar, yükseköğrenim eğitimleri başlayana kadar veya evlenene kadar aileleriyle birlikte yaşamaktadır. Yani aileler çocuklarını koruma, kollama sorumluluklarına devam etmektedir. Bu durum ise klasik çekirdek ailenin değil de kendine özgü bir çekirdek aile tipinin oluşmasını sağlamaktadır (Bilge Zafer, 2013: 131).

Türk aile yapısının korunması, kadın-erkek eşitliğinin sağlanması Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’ nın 10. ve 41. maddelerin de güvence altına alınmıştır. Anayasamızın 10. maddesinde:“*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.). Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür; 41. maddesinde ise: “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ile uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar”* denilerek Türk toplumu için ailekavramının ve aile içi eşitliğin ne kadar önemli olduğu gözler önüne serilmiştir.

2.10. İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

1900’lü yıllarda aile yapısında meydana gelen değişimler ve köyden kente göç, kadınların çalışma yaşamına katılmalarını sağlamıştır. Bu dönemde iş ve aile

kavramları birbirinden ayrılarak, kadınlar daha çok iş yaşamına odaklanmışlardır. İkinci dünya savaşı ile kadının iş piyasasında daha çok yer alması, savaş sonrası ise doğum oranlarında artmalar yaşanması, ailelerin dönüşümünü ve bireylerin ailelerine odaklanmalarına imkan tanımıştır. Johson (2001: 2-3; aktaran Apaydın, 2011: 88) iş ve ailenin birbirini etkileyen ve birbiriyle bütünleşen alanlar olduğunu ifade etmiştir.

Modernleşen toplum ile birlikte işgücü ve aile yapısı hızla değişmesine rağmen bireylerin tutumlarında ve örgütlerde bazı durumların değişmediği gözlenmektedir. Kerka (1991:2; aktaran Apaydın, 2011: 88), çoğu işyeri yapısının ve kurallarının erkek egemenli olduğunu, ailenin tek gelir kaynaklı olduğunu ve kadınların ev hanımlığı yapmasıyla işgücü temelini oluşturduklarını ifade ederken, iş-aile dengesinin kurulmasında cinsiyetin önemli olmadığını, hem erkek hem de kadın için iş ve aile rollerinin aynı şekilde önemli ve değerli olduğunu belirtmektedir. Bu görüşün aksine Bielby ve Bielby (1989: 776-777), kadınlara her alanda yardım eden erkek sayılarında artış gözlemlenmesine rağmen, ev işçiliğinin ve çocuk bakımının kadınların birincil sorumlulukları olduğunu belirtmektedirler. Kadınların "iş-aile rol sistemi" içinde giderek daha fazla ikili rol oynamaları, bir zamanlar verilerle kabul edilmiş olan bağlılık konularının artık hem kocaların hem de eşlerin kafasında çok fazla yer almasına sebep olmaktadır.

Sosyologlar, kadınların iş ve ev yaşamında üstlendikleri rollerin sonuçlarını rol gerilimi veya "aşırı yüklenme" açısından incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, bireylerin işe ve aile rollerine zaman ve enerji ayırdıkça, bu rollerle özdeşleşmeye başladıkları, iş gücü ve aile davranışları, işe ve aile kimliklerine bağlılık oluşturduğunu ortaya çıkarmışlardır.

Toplum, evin taleplerini yerine getirmeye çalışan, "eş" ve "anne" rollerini üstlenen kadından, bu rollerden birinden vazgeçerek roller arasında denge kurmasını beklemektedir. Buna karşılık, erkekler için çağdaş normatif beklentiler "koca" ve "baba" rolleri, hala tam olarak bu rollerin sorumluluğunu, ev işleri ve çocuk bakımı faaliyetlerine katılımı içermemektedir. Ayrıca erkeklerden, işyerindeki rolleri ile aile rolleri arasında bir seçim yapmaları veya birinden vazgeçip iş-aile dengesi kurmaları beklenmemektedir. Kısacası, karı kocalar üzerindeki farklı yapısal ve normatif kısıtlamaların erkeklerin ikili çalışma ve aile kimliklerini sürdürmelerine izin

vermesini, ancak kadınları birini diğeri için sürdürmek için bırakmaya zorlaması beklenmektedir (Bielby ve Bielby, 1989: 777).

Bireylerin işlerinden ve ailelerinden gelen talep sayıları ve türleri iş-aile dengesini sağlamada bir ölçüt olarak kabul edilse de, iş ve aile arasındaki uyumu yakalayabilmek ve bu alanlarda denge kurabildiğini hissetmek iş-aile dengesi için büyük önem taşımaktadır. Denge, uyumun birkaç farklı yönünü içerebilmektedir. Doğru denge, kişinin fiili deneyimi veya ücretli/ücretsiz işin dağılımı ve rol ortakları arasındaki ilişkinin kalitesine yönelik inançlar arasında bir uyumun bağdaşması ile oluşmaktadır. Örneğin, aile üyeleri arasındaki görev dağılımındaki algılanan adalet duygusu, bireylerin iş-aile dengesi duygularını kendi içlerinde hissetmeleriyle oluşmaktadır (Milkie ve Peltola, 1999: 477).

Bazı araştırmacılar, denge duygularının rollerden alınan zevk ve rollere olan bağlılıklardan etkilenebileceğini tartışmaktadır. Marks ve MacDermid (1996: 421), iyi dengelenmiş rol sistemlerine sahip olan kişilerin tüm rollere tam katılım sağlamaları ve rollerden zevk alan kişilerin yüksek düzeyde refaha sahip olduklarını öne süren bir rol dengesi teorisi sunmaktadır. Örnekleme çalışan annelerden oluşan bir araştırmada, daha "rol dengeli" olanların, "hayatlarının her bölümünden eşit derecede zevk alanların" en az saat çalışmış olanlar olmadığı ortaya çıkarılmıştır. Rollerini dengede tutan ve rollerinden zevk alan çalışan anneler, daha az dengeye sahip olan annelerle aynı sayıda saat çalışarak daha az aşırı iş yükü, daha yüksek özgüven ve daha düşük depresyon seviyesi bildirmişlerdir (Milkie ve Peltola, 1999: 477).

Son birkaç yıldır yoğun politika ve medyanın ilgisi iş-yaşam dengesi ve iş dünyasına odaklanmıştır. Sosyal kuruluşlar ve hükümetler, bireylerin iş ve aile / özel hayatlarını dengelemelerini sağlamak için bilinçli girişimlerle hem ticari hem de sosyal faydaları vurgulamak adına birçok kaynağa yatırım sağlamışlardır. İş-yaşam dengesine olan ilginin artması, işverenlerin çoğunun nitelikli personeli kendi işyerine çekip, elde tutmaya çalışırken karşılaşmış olduğu sorunlar ve artan rekabet baskısı karşısında üretkenliği ve verimliliği artırma ihtiyacından da kaynaklanmaktadır. Örneğin, Birleşik Krallık'ta, 200.000'den fazla insanın şu anda belirli iş-aile yaşam dengesi uygulamalarını içeren sözleşmeleri vardır. Bu durum, iş-aile yaşam dengesine verilen önemin derecesini gözler önüne sermektedir (Cullen vd., 2003: 11-12).

Greenhaus, Allen ve Foley (2004 aktaran, Topgöl, 2017: 55-56), iş-aile dengesi için “iş ve aile arasında başarıyla dengeyi sağladığımı için memnunum” ve “ailemin talepleri ve işimin talepleri arasında denge sağlayabiliyorum” şeklinde iki önerme kullanmışlardır. Bu önermelerden yola çıkarak bir model kurmuşlar ve bu modelde iş saati ve aile saati farklılıkları ile yaşam tatmini, örgütsel bağlılık, stres, depresyon ve işten ayrılma eğilimi arasında iş-aile dengesinin aracı rolü olup olmadığını incelemişlerdir. Araştırma sonucuna göre, çalışanların istedikleri iş saatleri ile fiilen çalışılan iş saatleri arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur. İşgörenlerin fiilen çalıştıkları iş saatleri arttıkça iş-aile dengesi bozulmuştur. Çalışanların istedikleri iş saatleri ile iş-aile dengesi arasında olumlu fakat çok düşük oranda bir ilişki ortaya çıkmıştır. İşgörenlerin fiilen aileye ayrılan zamanı arttıkça, iş-aile dengesi de düşük bir oranda olumlu etkilenmektedir. Aileye daha fazla zaman ayrılmak istendiğinde ise iş-aile dengesi bozulmaya başlamaktadır. Aynı zamanda çalışan bireylerin çalıştıkları sürenin artması ve ailelerine daha az vakit ayırması iş-aile dengesini bozduğu kadar, motivasyonu, iş tatminini, depresyonu ve stresi de etkilemektedir.

İş-aile yaşam dengesine yönelik tanımları şu şekilde özetlemek mümkündür:

Marks ve MacDermid (1996: 421): “Bireyin üstlendiği her rolün performansına tam olarak uyum sağlaması, her çeşit role dikkatle ve özenle yaklaşma eğilimi. Diğer bir ifade ile bazen farkındalık olarak ifade edilen tarafsız uygulamalardır”,

Clark (200: 349): “Çalışanların işyerinde ve evde minimum rol çatışması yaşamaları ve iş-aile hayatlarının iyi bir şekilde işleyip, bu iki alandan memnun olmaları”,

Greenhaus vd. (2003: 513): “Bir bireyin iş rolüyle ve aile rolüyle eşit derecede meşgul olması ve bu rollerden eşit derecede tatmin olma durumu”,

Grzywacz ve Carlson (2007: 458): “Bir birey ve bireylerin ortakları arasında iş ve aile alanlarındaki rolleriyle müzakere edilen ve paylaşılan role ilişkin beklentilerin gerçekleştirilmesi”,

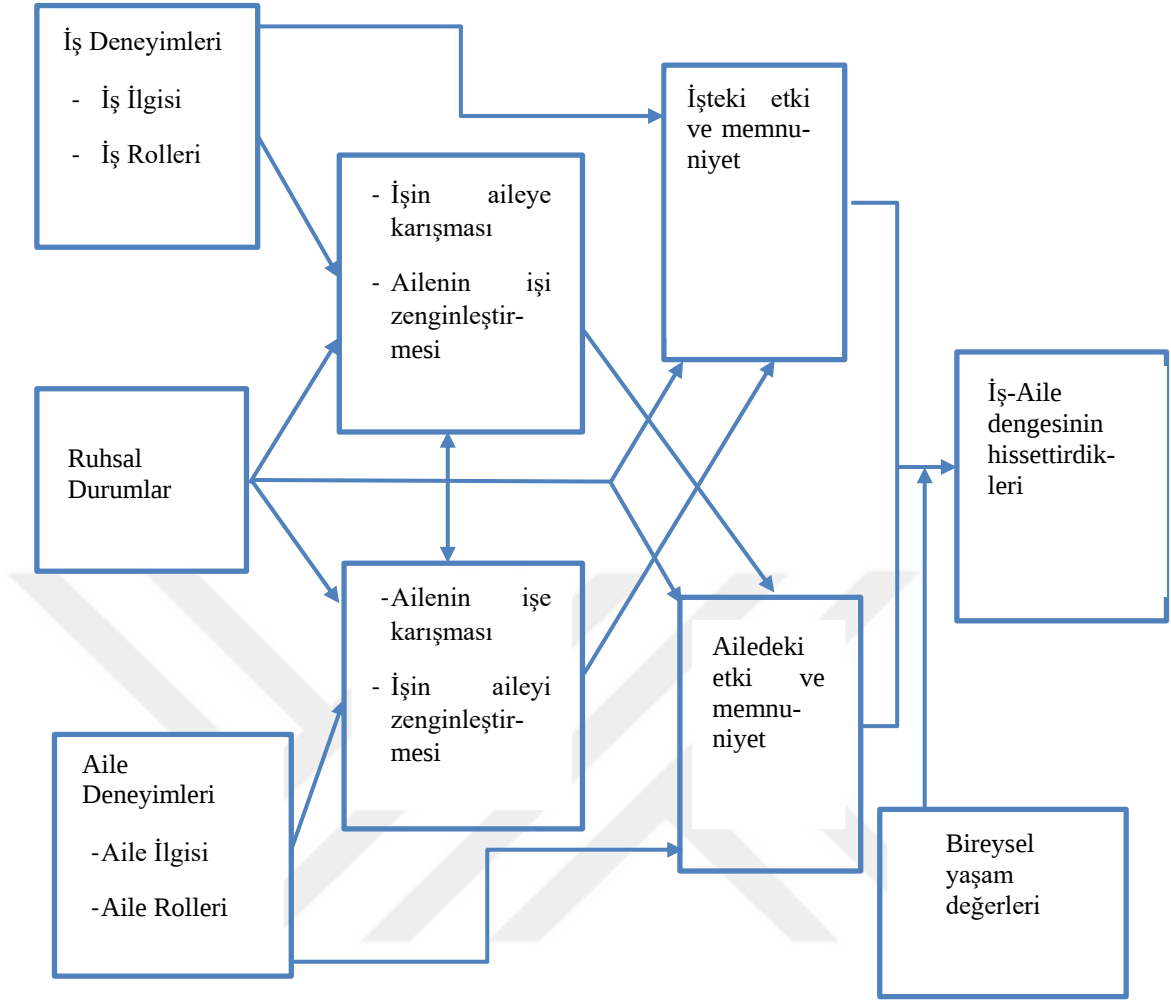
Gökkaya (2014: 3): “Çalışanların kendi ve çevresindeki insanların mutluluğu için yaşamlarının tüm alanlarında sahip oldukları rol dağılımlarının aynı seviyede olması”

Greenhaus ve Allen (2011: 172): “İş-aile dengesizliği genel olarak iş ve aile rollerin çatışmasıyla oluşan bir durum olarak ifade edilmektedir”.

İş-aile yaşam dengesi kavramı günlük yaşamda sıklıkla kullanılan bir terimdir. Çalışanlar iş ve iş dışı alanlarda, kendi yaşamlarında bir denge oluşturabilmek için çabalamaktadırlar. İş-aile yaşam denge kavramının öneminin giderek artması ve günlük yaşamda çalışanları derinden etkilemesi üzerine, iş-aile yaşam dengesi kavramı iş-yaşam dengesi kavramına dönüşmeye başlamıştır (Greenhaus ve Allen, 2011: 172).

Bir bireyin iş rolüne ve aile rolüne eşit derecede dâhil olma ve eşit derecede tatmin olma derecesine iş-aile yaşam dengesi denilmektedir. Bu tanım, pozitif ve negatif dengeyi içerecek kadar geniştir. Bireylerin sahip oldukları rollerin zaman ve psikolojik katılım olarak ayrılabilmesi, iş-aile yaşam dengesinin üç bileşenden oluşmasını sağlamaktadır (Greenhaus, 2003: 513):

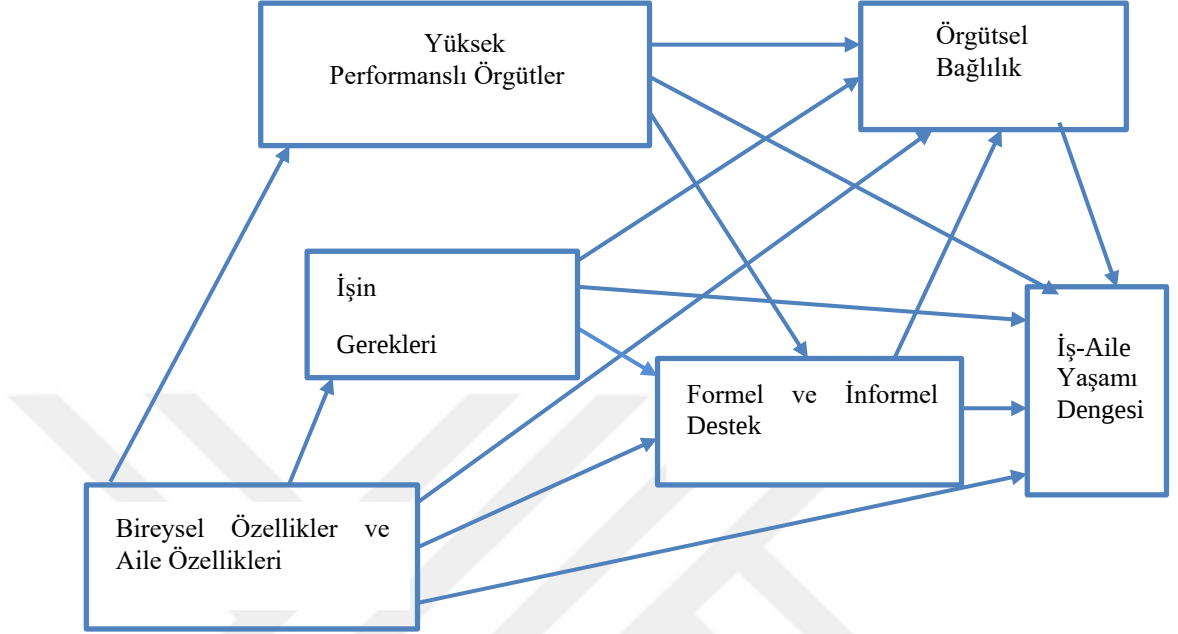
İş-aile dengesinin her bir bileşeni, zaman, katılım veya memnuniyet seviyelerinin eşit derecede yüksek veya eşit derecede düşük olmasına bağlı olarak pozitif dengeyi veya negatif dengeyi temsil edebilmektedir.



Şekil 2.4. İş-Aile Yaşam Dengesi Modeli

Kaynak: Greenhaus ve Allen, 2011: 176

Şekilden anlaşılacağı üzere, iş ve aile yaşamında bireyin sahip olduğu roller ve işe olan ilgisi her iki alanı da etkilemektedir. Çalışan bireylerin iş deneyimleri, ruhsal durumları ve aile deneyimleri iş-aile yaşam dengesini etkileyebilmektedir. Bireyin iş deneyimleri işin aileye karışmasını, ailenin işi zenginleştirmesini etkilemekte, bu durum ise dolaylı yoldan iş-aile yaşam dengesine yansımaktadır. Aynı zamanda aile deneyimleri de aile ve işteki tatmin durumlarını etkileyerek bireylerin yaşam değerleri ve iş-aile dengesine yön vermektedir. Kısacası, iş-aile yaşam dengesinde, iş hayatında ve aile hayatında yaşanan ruhsal durumlar ve işin aileyi ve ailenin işi etkilemesi ile denge sağlama ölçütü belirlenmektedir.



Şekil 2.5. İş-Aile Yaşamı Dengesinin Belirleyicileri

Kaynak: Berg vd., 2003: 170.

Çalışanların iş-aile yaşamlarını dengeleme becerileri, işlerinin ve işyerlerinin özelliklerine ve ailevi durumlarına göre farklılık göstermektedir. Yukarıda yer alan şekilde, iş-aile dengesini belirlemek için işlerin ve iş yerlerinin özelliklerinin, bireylerin ve aile durumlarının özellikleriyle nasıl birleştiğine ilişkin varsayımlar yer almaktadır. Bireysel ve ailevi özelliklerin insanları belirli organizasyonlara, işlere ayırdığını ve seçtiğini; modeldeki tüm değişkenlerin iş-aile dengesini etkilediği varsayılmaktadır. Bireysel ve ailevi değişkenlerle birlikte organizasyonel iş özellikleri ve işyeri, insanların aile yaşamlarıyla başa çıkmalarına yardımcı olmak için ne ölçüde destek sağladığını belirlemektedir. Tüm bu faktörler sırayla kişinin örgütsel bağlılığını etkilemektedir. Örgütün sahip olduğu özelliklerin iş-aile, iş-yaşam dengesi kurulmasında kolaylık sağlayıcı etkileri var ise çalışanların örgüte olan bağlılıkları yüksek olmaktadır (Berg vd., 200: 169-170).

2.11. İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİNİN ÇALIŞAN KADINLAR AÇISINDAN ÖNEMİ

Sanayi devrimi ile birlikte bireylerin ortak olan iş ve aile alanları ayrılmaya başlamış, iş ve aile zaman ve yer açısından birbirinden ayrılmış, farklılaşmıştır. Bu değişime rağmen, bu iki alan birbirinden tamamen kopamamış, birinde meydana gelen gelişmeler diğerini de etkilemeye devam etmiştir. İş ve ailenin birbiri ile iç içe olması ve aralarındaki denge durumu, çalışan kadın sayısının son yıllarda artış göstermesi ile daha da önem kazanmaya başlamıştır. İki alan arasındaki dengenin sağlanabilmesi hem bireylerin hem de toplumun huzuru, sağlığı için oldukça önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir (Seval, 2017: 187).

Erkeğin ev dışında ailenin geçimin sağlayan rolü, kadının evin içinde ev işleri, çocuk veya yaşlı bakımı gibi rolleri üstlenmesinin üzerine kadının çalışma yaşamına girmesi, rollerde farklılaşma ve rol karmaşasının oluşmasına sebep olmaktadır. Kadının eş, anne, gelin, evlat gibi birden fazla rolü üstlenmiş olması, sorumluluğunu daha da arttırmaktadır. Çalışan kadının iş sonrası eve gelip yemek, bulaşık, temizlik, ütü gibi ev işlerini yapmaya çalışması, çocuğu var ise onunla vakit geçirmesi, temel ihtiyaçlarını karşılaması ve tüm günü bu şekilde yoğun yaşayarak bedenlen ve zihinen mutlu olması çok mümkün görünmemektedir. Bu sebeple hem aile içinde hem de iş yaşamında kadınlara ve erkeklere uygun roller verilerek, aile içinde rol paylaşımı yapılarak iş-aile dengesinin sağlanması gerekmektedir (Bayer, 2013: 119).

Kadınların işgücü piyasasında yer almaları ile çift vardiyalı olarak çalışmaları daha fazla yorulmalarına, aile üyelerine (özellikle çocuklarına) daha az vakit ayırmalarına, iş-aile dengesizliği ve aile içi veya bireysel bir takım sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Fakat kadınların çalışmaması sadece ev işi veya çocuk bakımı gibi sorumluluklara sahip olması ailenin yaşam tarzını etkileyeci bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Sadece erkeğin tüm mali yükümlülüğünü üstlenmesi ailenin temel ihtiyaçlarını karşılasa dahi sosyal ihtiyaçlarda bir takım eksikliklerin oluşmasına sebebiyet vermektedir. Bu açıdan bakıldığında kadın çalışma yaşamında aktif olarak yer alabilmeli ve erkek ona her açıdan destek olabilmelidir ki eve yorgun giden, işine odaklanmakta zorlanan kadınlar, iş-aile dengesi kurmada sorun

yaşamadan sağlıklı, mutlu, huzurlu bir toplumun temellerini atabilmelidirler (Yaşar Ekici, 2014: 220).

İş-aile yaşam dengesi birey, örgüt ve toplum açısından önemini şu şekilde özetlemek mümkündür (Özen Kapız, 2002: 141):

*Bireylerin iş-aile yaşam dengesi kurmaları ile yaşam kaliteleri artar ve ruhsal sağlıkları iyileşir.

*Denge kurabilen bireylerin iş ve aile yaşamlarında mutlu olmaları toplumun huzuruna da olumlu katkı sağlar.

*Özellikle çocuklarının bakımlarında sorun yaşamayan, memnun kalan çalışanlar iş-aile çatışmasını daha düşük seviyelerde yaşar ve iş verimlilikleri artarak, işe devamsızlıkları azalır.

*Çalışanların yüksek morallerde işe gelmelerini teşvik ederek, örgüte olan bağlılıklarının artmasını sağlar. Böylece, işgücü devir hızı azalır.

*Bireylerin daha bilinçli olmalarını ve özel sektörü/kamu sektörünü etkileyen insanların artmasını sağlar.

*Aile yaşamına yeteri kadar vakit ayırabilen, zihnen ve bedenen işi eve, evi işe taşımayan, iş-aile dengesi kurabilen ebeveynlerin (özellikle çalışan annelerin) çocuklarının sağlıklı bir şekilde yetiştirilmesinde oldukça önemlidir. Mutlu ebeveynler sağlıklı çocuklar yetiştirir. Bu durum ise ülkenin kalkınmasını sağlayacak yeni nesillerin oluşmasında oldukça önemli bir etkiye sahiptir.

Çalışanların iş-aile yaşam dengesi sağlayabilmeleri iş yaşamlarını ve aile yaşamlarını eş zamanlı olarak olumlu yönde etkilemektedir. Roller arasında denge kurabilen bireyler daha mutlu olmaktadır. Aynı zamanda hayatını belirli bir plana göre yaşayan, hayatının her alanında düzeni seven kişiler iş ve aileye ayırdıkları zaman arasında daha kolay denge kurabilmektedirler. Denge kuramayan çalışanların iş performansları düşmekte, işe devamsızlıkları ve iş tatminsizlikleri artmakta, işe ve kuruma bağlılıkları azalarak verimlilikleri düşmektedir. İş ve aile arasında yaşanan bu

dengelesizliğin bireyler üzerindeki olumsuz etkisi, örgütlerin de yüklü maliyetlere maruz kalmasına yol açmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 157-158).

2.12. İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİNE YÖNELİK “ İŞ-AİLE SINIR TEORİSİ”

İş-aile sınır teorisi, denge sağlamak için bireylerin iş ve aile alanlarını ve aralarındaki sınırları nasıl yönettiğini açıklayan bir teoridir. Bu teorinin merkezinde, "çalışma" ve "aile" nin, birbirini etkileyen farklı alan veya alanlar oluşturduğu fikri yatmaktadır. Sanayi Devrimi'nin ardından işyerleri ve evler arasında oluşturulan bölünme nedeniyle, iş ve ev genellikle amaç ve kültür açısından farklılık göstermektedir. Farklı amaçları ve kültürleri göz önüne alındığında, iş ve ev, dil veya kelime kullanımında, kabul edilebilir davranışları oluşturan ve görevleri nasıl yerine getirecekleri konusunda farklılıkları olan iki farklı ülkeye benzetilebilmektedir. Örneğin, aynı dili konuşan, aynı para birimini kullanan ve aynı gelenekleri paylaşan iki komşu ülkenin insanların birbirlerine geçişi ve uyum süreçleri kolay olmaktadır. Kısacası, iş-aile sınır teorisi, bireyin iş ve aile alanını nasıl yöneteceği ve bu iki alan arasında nasıl denge sağlanacağı hakkında bilgi vermektedir. Bu teori iki farklı alanın birbirini etkilemesi (işin aileyi, ailenin de işi etkilemesi) görüşüne dayandırılarak üretilmiştir (Clark, 2000: 750-751).

İş-aile sınır teorisinin temel kavramları ve bu kavramların özellikleri şu şekildedir:

***İş ve ev alanları:** İş ve ev, insanların farklı kurallar, düşünce kalıpları ve davranışlarla ilişkilendirildiği, özellikle sanayi devriminin ardından zıt kültürler ve farklı amaçlarla oluşturulan iki farklı alan olarak adlandırılmıştır. Bu iki alanının birbirinden ayrılması iş ve aile sorumluluklarının artık iki farklı zamanda ve mekânda yürütülmesiyle bağdaştırılmıştır. İş ve ev arasındaki farklılıklar iki farklı şekilde sınıflandırılabilir: amaçlarda ve araçlarda farklılıklar. Yapılan bir araştırmada bireyler için iş öncelikli olarak gelir sağlama, başarılı olma duygusu verirken; ev yaşamı yakın ilişkiler kurma ve kişisel mutluluk sağlama amacını gerçekleştirmektedir. Bir örgütte hedeflere ulaşmak için kullanılan araçlar, belirli davranışların ve düşünce biçimlerinin teşvik edildiği bir kültür yaratmakla oluşmaktadır. Örneğin, Hochschild'in (1983) duygusal emek üzerine çalışması, şirketlerin müşteri odaklı bir atmosfer yaratmak için

bazı duyguları bastırmak ve diğer duyguları uyandırmak için çalışanları nasıl eğittiğini anlatmaktadır (Clark, 2000: 753). Bu örgütlerde bazı çalışanlar her zaman neşeli ve arkadaş canlısı olmayı, hedeflere ulaşmada değerli bir yol olarak görürken; bazı çalışanlar ise ev yaşamındaki kültürleri sebebiyle duygusal dürüstlüğe önem vererek amaçları gerçekleştirmenin daha önemli olduğunu düşünebilmektedirler. İş yaşamında bireylerden “sorumlu” ve “yetenekli olmaları” beklenirken, ev yaşamında “sevgi dolu” ve “verici” olmaları beklenmektedir. Bu durum iki alanın bireylerden istediklerinin farklı olmasından kaynaklanan uyumsuzluk sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Clark, 2000: 754).

***Sınırlar:** Sınırlar, etki alanıyla ilgili davranışın başladığı veya bittiği noktayı tanımlayan, etki alanları arasındaki sınır çizgisidir. Literatürde alanlar arasında üç tür sınır söz konusudur: fiziksel, zamansal ve psikolojik. Bir işyerinin duvarları veya bir evin duvarları gibi fiziksel bir sınır, alanla ilgili davranışın nerede gerçekleştiğini tanımlar. Çalışma saatleri gibi zamansal sınırlar, işin yapıldığı zaman ile aile sorumluluklarının yerine getirilebileceği zamanı ayırır. Psikolojik sınırlar ise, bireyler tarafından oluşturulan, davranış kalıplarının ve duyguların bir alan için uygun olup diğerine uygun olmadığını belirleyen kurallardır. Psikolojik sınırlar büyük ölçüde kendi kendine yaratılmıştır. Fakat fiziksel ve zamansal sınırlar, bireyler tarafından psikolojik sınırları oluşturan kuralları belirlemek için kullanılır (Clark, 2000: 756).

Sınırlar geçirgenlik, esneklik, bütünleşme ve sınırın gücü ile özdeşleştirilmektedir. "Geçirgenlik", bir alandaki öğelerin diğer alana girme derecesidir. Örneğin, evinde çalışan bir kişinin çalıştığı odadaki kapılar ve duvarlar onun işinin etrafında bir tür sınır oluşturabilir. Ancak aile üyeleri sık sık girmeye ve iş yapan bireyle konuşmaya alışkın oldukları için sınır çok geçirgen olabilir (Clark, 2000: 756).

Sınırın diğer özelliği ise esnek olmasıdır. Esneklik, bir alanın taleplerine bağlı olarak bir sınırın daralma veya genişleme ölçüsüdür. Örneğin, bireyler seçtikleri herhangi bir saatte çalışma özgürlüğüne sahip iseler, iş ve aileyi ayıran zamansal sınır çok esnektir. Bireyler seçtikleri herhangi bir yerde çalışabilirlerse, fiziksel sınır çok esnektir. Aynı şekilde, psikolojik sınır esnek olduğunda, birey evdeyken işi, isteyken

evi düşünebilir Psikolojik sınır esnek olduğunda fikirler, öngörüler ve duyguların alanlar arasında geçişi daha kolay olmaktadır (Clark, 2000: 757).

Sınır çevresinde çok fazla geçirgenlik ve esneklik olduğu zaman, “karıştırma/harmanlama” gerçekleşir. Önceden varsayılan sınırın etrafındaki alan artık bir alan adına ya da diğerine özel değildir, hem işi hem de aileyi harmanlayarak, her iki alan olarak da adlandırılmayacak bir sınır bölgesi oluşturur. Bir karıştırma/harmanlama örneği olarak biri engelli, biri okul öncesi eğitim yaşlarında olan iki çocuklu, evde sigortalı çalışan gösterilebilir. Çalışan bireyin eşinin tüm gün evde olmasına rağmen, çocuklar, ev ve iş için sabah rutinlerini yapması gerekmektedir. Bir çocuğu kucaklarken ya da beslerken müşterilerden telefon alarak çalışmaya başladığında genellikle her sabah sınır harmanlaması meydana gelmektedir. Aile şirketlerinde iş ve aile etkileşimleri çok sık görüldüğü için burdada sınır karıştırması oluşmaktadır (Clark, 2000: 757).

***Sınır geçiciler:** Alandaki merkezi ve çevresel katılımcılardır. Alan sorumluluklarıyla belirlenmiş kişilikler merkezi katılımcı, alan sorumluluklarından uzak olan kişilikler ise çevresel katılımcı olarak ifade edilmektedir. Örneğin ev sorumluluklarıyla özdeşleşen kadın evde merkezi katılımcı iken, çevresel katılımcı olan erkek ev sorumluluklarından daha uzak olmaktadır (Özen Kapız, 2002: 149).

***Sınır Koruyucular:** Alan ve sınır tanımlarken merkezi ve çevresel katılımcıların yanı sıra aktif role sahip olan sınır koyucu üyelerdir. İş alanında sınır koruyucular üst düzey yöneticiler iken, ev alanında karı-koca bu görevi üstlenmektedir. Alanın ve sınırın belirlenmesinde etkili olan diğer alan üyeleri sınır geçicileri üzerinde herhangi bir güce sahip değildir. Sınır koruyucular, sınır geçicilerin alan ve sınır yönetimince oldukça önemli bir role sahiplerdir. Ayrıca bu olgular ile oluşan anlaşmazlık iş ve aile arasında çatışma yaşanmasına neden olmaktadır (Özen Kapız, 2002: 149; Keser, Kümbül Güler, 2016: 275).

Tablo 2.5. Sınır Teorisinde Temel Kavramlar ve Kavramların Özellikleri

İŞ ALANI

AİLE ALANI

Sınır koruyucular/alan üyeleri <u>Etkileyiciler</u> - Aile resimleri - Evden gelen telefonlar - Evin görüşleri	Sınır Alanı (Sınırların bulanıklaştığı bölge) Sınır Geçiciler	Sınır koruyucular/alan üyeleri <u>Etkileyiciler</u> - Müşteri telefonları - İşten gelen görüşler - Eve getirilen iş
---	---	--

Kaynak: Clark, 2000: 754; Aktaran, Özen Kapız, 2002: 149.

İş-aile arasındaki sınırın bulanıklaşması hatta gittikçe yok olması, iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki çatışma seviyesinin artmasına neden olmuştur. Bireyler için önemli olan bu iki alan arasında denge sağlanamaması iş tatmin seviyesini, aile yaşam ve yaşam memnuniyetini azaltmaktadır. Bu olumsuz durum çalışan bireylerin tükenmelerine yol açmakta, fiziksel ve zihinsel sağlıklarını etkilemektedir. İş-aile yaşam dengesi kadınları erkeklerden daha çok etkilemektedir. Literatürde erkeklerin iş-aile yaşamlarına yönelik yapılan çalışmalar sınırlı sayıda yer almaktadır (Topgül, 2016: 219).

2.13. İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bireylerin iş-aile ve sosyal yaşamlarında sahip oldukları roller ve çeşitli sorumlulukları onların denge kurma aşamasında birtakım sorunlarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. İş-aile yaşam dengesini etkileyen faktörler: “cinsiyet, kişilik, yaş, medeni durum, iş ile ilgili faktörler, aile ilgili faktörler” olarak sıralanabilmektedir.

Cinsiyet: Birçok araştırmacı iş-aile çatışmasının kadının çalışma yaşamına girmesiyle birlikte ortaya çıktığını savunmaktadır. İş-aile yaşam dengesizliği bir çalışan kadın sorunu olarak görülmekte ve iş-aile dengesizliğine sebep olan faktörlerin başında cinsiyet gelmektedir (Çarıkçı, 2001: 56). İş-aile yaşam dengesi cinsiyet açısından değerlendirildiğinde, kadınların erkeklere oranla daha çok dengesizlik yaşadıkları görülmektedir. Pleck (1985), kadınların yüklendikleri roller nedeniyle ev ve aile sorumluluklarına, erkeklerin ise iş sorumluluklarına daha fazla vakit ayırdıklarını savunmaktadır. Aynı zamanda Gutek, Searle ve Klepa (1991), iş ve aile

sorumluluklarının engellenmesi açısından kadınların ve erkeklerin birbirlerinden farklılık gösterdiğini ifade etmişlerdir. Kadınların erkeklere göre aile içinde sahip oldukları sorumluluklarının iş sorumluluklarını daha çok etkilediği, erkeklerin ise kadınlara göre iş yaşamında sahip oldukları sorumluluklarının aile sorumluluklarını daha çok engellediği görüşü öne sürülmüştür (Giray ve Engin, 2006: 86). Bu açıdan bakıldığında, kadının annelik, eşlik gibi rollerinin daha ağır basıp aileye ve evine daha çok zaman ayırdığını, erkeğin ise ailesine bakmakla yükümlü olma rolünden ötürü işine daha çok zaman ayırdığını söylemek mümkündür. Kadının iş yaşamında aktif bir şekilde rol alması aynı anda birden fazla rolleri etkin bir şekilde hayata geçirmesi, onun kendini iş-aile çatışmasında bulmasına ve işi-aile-sosyal yaşamı arasında var olma, denge kurma çabasıyla baş etmesine yol açacaktır. Kadınların iş-aile çatışmasını yönetmede erkeklere oranla daha başarısız olmaları (hissiyat, kişilik, roller sebebiyle), iş-aile dengesi kurmada daha çok zorlanmalarına neden olabilmektedir.

Kişilik: Bireylerin kişilikleri iş-aile yaşam dengesi kurmada oldukça önemli bir yere sahiptir. Bireyin sahip olduğu olumsuz kişilik yapısı hem iş yaşamını hem aile yaşamını hem de sosyal yaşamı durağan bir şekle sokmaktadır. Bu tarz kişilik özelliğine sahip olanlar hayata sürekli olumsuz tarafından bakmakta, yaşam ve iş tatminsizliği yaşamakta, devamlı gergin ve sinirli bir ruh haline bürünmektedirler. Dolayısıyla, olumsuz kişilik yapısına sahip olanlar olumlu kişilik yapısına sahip olanlara kıyasla daha çok iş-aile çatışması yaşayıp, iş-aile yaşam dengesi kurmada daha çok zorlanmaktadırlar (Çarıkçı, 2001: 64).

Bireyler A tipi kişilik ve B tipi kişilik olarak iki tür yapıya sahip olmaktadır. Kişilik yapılarının farklı olması, bireysel özellikleri değiştirmekte ve böylece olaylara bakış açılarını etkilemektedir. Çok sinirli, sabırsız, duygusal bir kişilik yapısının iş-aile yaşam dengesi ile sakin, olaylara olumlu yönünden yaklaşan, saldırgan olmayan kişinin iş-aile yaşam dengesi aynı olmamaktadır.

A tipi kişiler genel olarak hırslı, rekabetçi, saldırgan ve düşmanca davranış sergileyen bireyler olarak karakterize edilmektedir. Bu özelliklere sahip olmayan rahat ve sabırlı bireyler B tipi kişilik olarak adlandırılmaktadırlar. A tipi bireyler B tipi bireyler ile kıyaslandığında daha fazla iş yüküne sahip oldukları ve iş arkadaşlarıyla daha çok çatışma yaşadıkları öne sürülmektedir (Bruck ve Allen, 2003: 459). B tipi

kişilik yapısına sahip olanlar daha sakin, aşırı hareketli bir yaşamları olmayan, kararlı bir hızda çalışan ve iş-aile alanları arasındaki zamanı daha dengeli kullanan bireyler oldukları için iş ve aile rollerini A tipi kişiliklerden daha dengeli sağlamaktadırlar.

A tipi kişilik yapısına sahip olan bireyler iş yaşamına daha çok vakit ayırarak, eve iş getirmektedirler. Böylece aileye ayırdıkları zamandan ödün verip, daha az aileleriyle vakit geçirmektedirler. Bu durum zaman ve gerilim temelli çatışmalar ortaya çıkarak, iş-aile dengesini olumsuz yönde etkilenmektedir (Carlson, 1999: 241).

Yaş: 1965 ve 1977 arasında doğan X kuşağı, henüz kariyerlerinin başında iken iş-aile dengesini istediklerini dile getiren ilk kuşaktır. İşgücünün% 29,5 'ini oluşturan bu grup, yaşam kalitesine değer vermekte ve işi yaşamlarının sadece bir parçası olarak görmektedirler. Araştırmacılar X kuşağının zamana paradan, yaşam tarzlarından ve satın almalarından daha çok önem verdiklerini savunmaktadırlar. Bu düşünce yapısı, X kuşağı kadınlarının çocuklarını büyütmek için kariyerli mesleklerden vazgeçerek veya kariyerlerinin gelişim zirvesinde çalışma saatlerini azaltarak süper anne rolüne bürünmelerine sebep olmaktadır (Favroe ve Heath, 2012: 337).

Bireylerin yaşları arttıkça iş-yaşam dengesi sağlamada daha başarılı olmaktadır. Çünkü işe yeni başlayan, yaşı daha küçük olan çalışanlar iş yaşamında tecrübesiz olmakta ve işin tanımını tam anlamıyla yerine getirene kadar ya iş yaşamından ya da aile yaşamından ödün vermektedirler. Yaşı ilerleyen, senelerdir iş piyasasında aktif bir şekilde istihdam edilen bireyler ise gençlere göre daha planlı, programlı çalışmakta, iş yaşamının tüm yönlerini bilerek tecrübelerini iki alana da yansıtmaktadırlar.

Grandey ve Cropanzano (1999) akademik personeller üzerine bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucuna göre, bireylerin yaşları ile iş-aile çatışmaları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Akademik personellerin yaşları arttıkça, iş sorumluluklarının aile sorumluluklarını daha az etkilediğini ortaya çıkarmışlardır (Giray ve Engin, 2006: 86).

Medeni Durum: Bireylerin evli veya bekâr olmaları iş-aile yaşam dengesini olumlu veya olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 157). Frone vd. (1997: 154), bireylerin medeni durumları, yaşları, çalışma yaşamında

kadının aktif bir şekilde yer alıp almaması, evli bireylerin çocuk sahibi olup olmamalarının, çocukları var ise sayılarının, eşlerin birbiri ile uyumunun, ev içerisindeki anlaşmazlıkların, eşlerin birbirlerine her anlamda destek olup olmamalarının da iş-aile yaşam dengesi kurmada oldukça önemli faktörler olduğunu ifade etmişlerdir. Aynı zamanda, kadınların bekâr iken çalışma performanslarının daha yüksek olabildiğini ve evlenip çocuk sahibi olduktan sonra performanslarının düşebildiğini de belirtmişlerdir.

Evliliğin olumlu bir şekilde ilerlemesi, eşler arasında herhangi bir anlaşmazlık olmaması, mutlu ve huzurlu olmaları iş-aile yaşamını da olumlu yönde etkilemektedir. Evinde sorunlar yaşayan ve gündelik yaşamında da bu sorunları iş ve aile alanlarına yansıtan bireyler, yüksek strese maruz kalarak, işe odaklanmada güçlüklerle karşılaşmakta ve zamanla tükenmektedirler (Özmutaf, 2007, s. 49; Özmete ve Eker, 2012: 19).

Eğitim: Eğitim ile iş-aile yaşam dengesi arasında bir ilişkinin olup olmadığına dair çalışmalar sınırlı kalmakla birlikte özellikle kadın çalışanların eğitim durumlarına göre iki alan arasındaki dengenin değişebileceğini söylemek mümkündür. Eğitim seviyesi düşük olan kadın çalışanlar genel olarak part time işlerde istidam edilmekte veya el işleri, yemek yapımı vs. gibi evlerinde yapabilecekleri işlere yoğunlaşmaktadırlar. Böylece hem evlerine, çocuklarına hem de işlerine yeteri kadar vakit ayırabilmektedirler. Eğitim seviyesi yüksek olan kadınlar ise, aile sorumluluklarını yerine getirebilmek, rolleri arasında denge kurabilmek ve iş taleplerine cevap verebilmek için daha fazla zihinsel ve fiziksel çaba sarfederler. Bu durum ise onların iş-aile yaşam dengesi konusunda sorun yaşamalarına sebep olabilmektedir.

İş ile ilgili faktörler: İş yaşamı bireylere, toplumsal yaşam içinde aktif bir şekilde yer almak, hayat standartlarını iyileştirmek, sosyal ilişkiler içinde bulunmak gibi birden çok olanağı sunmaktadır. Bu sebeple bireylerin çalışma yaşamına katılmaları sosyal ve ekonomik yönden oldukça önemlidir. İş yerinde olması gerekenden fazla vakit geçiren kişilerin iş ve aile arasında denge kuramama ihtimali oldukça yüksektir. Çünkü ailelerine ayırmaları gereken zamanı işlerine ayırarak iki alan arasındaki dengeyi sağlayamamaktadırlar. Aynı zamanda işyerinin çalışma

koşulları da iş-aile yaşam dengesini etkilemektedir. Uzun ve düzensiz çalışma koşulları bireylerin işyerinde yorulmalarına, hayattan aldıkları tatminin azalmasına, mutsuz olmalarına yol açacağından, eve gittiklerinde bu ruh haliyle aileleriyle verimli vakit geçirmeleri engellenmektedir. Bu durumda da birey işte tüm enerjisini haracayıp ailesine ve sosyal yaşamına yeteri kadar zaman ayıramamakta ve iş-aile yaşam dengesizliği oluşmaktadır.

İş-aile yaşam dengesizliğine neden olan iş ile ilgili faktörleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Carlson, 1999: 238; Beham vd., 2011: 117; Burke vd., 2010:43; Açıkgöz, 2014: 38):

- *İşin gerekleri ve yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu,
- *Çalışma saatlerinin yoğunluğu ve düzensizliği,
- *Bireylerin iş ve aile yaşamında üstelendikleri roller içinde çatışmalar yaşaması ve rol belirsizliği,
- *Çalışanlara yapabileceklerinden fazla iş yüklenmesi, çalışma saatlerinin uzaması ve iş bitirilmesine dair zaman baskısı yapılması,
- *İşyerinde yeteri kadar eleman bulunmaması,
- *Yapılan işe dair amirinin ve iş arkadaşlarının yüksek beklentilerinin olması,
- *Vardiyalı çalışma sistemine uyum süreci,
- *Çalışanların işlerine olan bağlılıkları
- *İşin çalışanları maddi yönden tatmin etme derecesi, işin sağladığı gelir düzeyi,
- *İş ortamının stresli olması, çalışanlar arasında fikir ayrılıkları yaşanması,
- *Yöneticilerin çalışanlarının iş-aile çatışması yaşamamalarına dair önlemler almaması veya çatışma yaşayan çalışanına destekleyici davranış ve tutumlar geliştirmemesi,
- *İş güvencesizliği.

Aile ile ilgili faktörler: Bireylerin aile içerisinde geçirdikleri zaman iş-aile yaşam dengesini etkilemektedir. Çalışanların eşlerine, çocuklarına, anne ve babalarına vs. yeteri kadar vakit ayırmaları, onların tüm ihtiyaçlarına cevap verebilmeleri, iş ve aile yaşamına aynı derecede önem vermeleri iki alan arasında denge sağlayabilmeleri açısından önem arz etmektedir. Fakat aile içine yeteri kadar vakit ayıran çalışanlar, iş ve sosyal yaşamlarından ödün vermek zorunda kalabilmektedirler. Aile içinde çok fazla sorumluluk almak bireylerin tükenmesine yol açabilmektedir. Bu durumda çalışan birey aileden kaynaklı tükenmişliğini iş ve sosyal yaşamına da yansıtarak iş-aile yaşam dengesi kurmakta zorlanabilmektedir.

Aile yaşamından kaynaklanan iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasında genel olarak olumsuz etken olan faktörleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Voydanoff, 1988:751; Gani ve Ara, 2010: 66; Marshall ve Tracy, 2009: 380; Bakker vd., 2008: 901):

- *Aile içi haracanan (ev işleri, çocuk ve yaşlı bakımı) zaman,
- *Eşin çalışma saatlerinin yoğunluğu ve iş gereği yapılan seyahatler,
- *Evlilik ve eşlerinin kişilik açısından birbirleri ile uyumu,
- *Çalışanın sahip olduğu çocuk sayısı ve çocukların yaşları,

*Özellikle kadın çalışanların eşlerinin ev işlerine ve çocuk bakımına katılımlarının, yardımlarının olmaması veya yetersiz kalması,

*Karı-kocadan birinin işyerinde herhangi bir sorun veya iş-aile çatışması yaşaması ile bu durumun diğer eşe yansması,

*Ailede bulunan bakıma muhtaç ve yaşlı ebeveynler,

*Çalışan annenin eşiyle boşanması ya da yeni doğan bir bebeğin üzerine yüklediği fazla sorumluluk nedeniyle lohusalık depresyonu yaşaması.

Kadınların iş piyasasında aktif olarak yer alması, işgücüne katılım oranlarının giderek artması bir ülkenin hem sosyal hem de ekonomik gelişimi açısından oldukça önemlidir. Erkeğin evin geçimini tek sağlayan birey olması, kadının çalışma yaşamına

katılması ve gelir elde etmesiyle değişmiştir. Çalışma yaşamına her iki eşin birlikte katıldığı aileler genel olarak daha genç, eğitim seviyesi yüksek, çocuk sayısı düşük ve yalnızca erkeğin çalıştığı ailelere göre geliri daha tatmin edici, daha yüksek olan ailelerdir (Bedük, 2005: 112). Eşlerden her ikisinin istihdam edilmesi “çift kariyerli aile” olarak tanımlanabilmektedir. Çift kariyerli ailelerde eşlerin çalışması maddi olarak aileyi ferahlatabilecek bir faktördür. Yalnız eşlerden ikisinin çalışması iş-aile yaşam dengesinin bozulmasına yol açabilmektedir. Çift kariyerli ailelerde eşlerin işlerinden ve ailelerinden tatmin olmaları ilk başta ev işlerinin ve çocuk veya yaşlı bakımı vs. sorumluluklarının eşler arasında paylaşılması, eşlerin birbirine her konuda destek olması, anlayış göstermesi ile gerçekleşmektedir. Böylece eşler (özellikle rol çatışması yaşayan ve aşırı yük sahibi olan çalışan kadınlar) iş-aile yaşam dengesi kurmada zorlanmayacaklardır (Mert ve Bekmezci, 2016: 47).

Evlilik ve eşin özellikleri de çalışanların iş-aile yaşam dengesi kurmalarında oldukça önemli bir faktördür. Evlilik, bireylerin iş, sosyal ve özel yaşamını, çalışma performanslarını ve iş-aile yaşam dengelerini etkileyebilmektedir. Evlilik ile birlikte çocuk sahibi olan çalışanların iş performansları düşebilmektedir. Mutlu devam eden evlilikler bireylerin iş yaşamında motive olmalarını sağlarken; mutsuz, sorunlu evlilikler işe yönelik tutum ve davranışların değişmesine, iş tatminsizliğine yol açabilmektedir. Aynı zamanda evliliklerin sonlandırmak isteyen bireylerin boşanma aşamasında yıpranması da iş yaşamına yönelik odak sorununu ortaya çıkarabilmektedir. Bu nedenlerden dolayı bireylerin iş-aile yaşam dengesizliği yaşamaları olası bir durum olarak değerlendirilmektedir (Özmutaf, 2007: 53).

Çocuk sahibi olma, çocukların sayıları ve yaşları da iş-aile yaşam dengesiyle doğrudan ilişkilidir. Bireyin çocuk sahibi olması onun yeni bir role bürünmesi anlamına gelmektedir. Örneğin bekâr bir kadın evlenince eş rolüne, çocuk sahibi oluncada annelik rolüne sahip olmaktadır. Çocuklar her yaşta anne ve babalarının hem fiziksel hem de duygusal bakımına ihtiyaç duymaktadırlar. Çocuk sayısı fazlaştıkça onlara ayrılan vakitte artmaktadır. Ayrıca artan çocuk sayısı sürekli artan ihtiyaçlar anlamına gelerek, çalışan bireyin iş dışı yaşamda kendine vakit ayıramamasına, sosyal yaşamdan ödün vermesine ve iş-aile yaşam çatışması yaşayarak denge kuramamasına yol açmaktadır. Sahip olunan çocuğun yaşı da iş-aile yaşam açısından önemlidir.

Küçük çocuğa sahip olan çalışan ebeveynler ilk başta kendilerinin tam gün bakmaları, sonrasında ise çalışmaya başlayınca kimin bakacağı konusunda sorun yaşamaktadırlar. Devletin çalışan anne ve babalara doğum sebebiyle vermiş olduğu iznin kısıtlı olması, bebeğe bakıcı mı anane-babanne ya da yakın bir akrabanın mı bakacak olması veya bu şartlar uygun değilse kreşe mi verileceği konusu özellikle konuya duygusal yaklaşan çalışan anneleri olumsuz yönde etkilemektedir. Bu şartlar sağlansa bile küçük çocukların anne ve babalarından ayrı olması, onların isteyken çocuklarını düşünmeleri ve bu durumun ailevi bir sorun olması iş-aile yaşam dengesini etkilemektedir (Çarıkçı, 2001: 80-81-82).

Sabah 8 ile öğleden sonra 17.00 arasında mesai yapan çalışan bir kadının (iş koşullarının ağırlık derecesine göre) eve yorgun gitmesi olası bir durumdur. Zihnen ve bedenlen kendini yorgun hissedenden kadını evde yemek yapma, bulaşıkları yerleştirme vs. ev işleri, ilgi bekleyen bir eş ve bakımlarından sorumlu olduğu çocukları beklemektedir. Kadının işten eve gittiğinde annelik rolüyle çocuklarına yemek yedirme, onlarla oyun oynama, fiziksel ihtiyaçlarını gidererek kendine vakit ayırmadan ikinci mesaisini yapmaktadır. Tam bu noktada eşinin desteğini ev işleri, çocuk bakımında alabilen kadın yaptığı bu ikinci mesaiyle duygusal veya bedenlen aşırı yıpranmayacaktır. Fakat tam tersi durumda tek başına herşeye yetmeye çalışan, rol çatışması yaşayan kadın zamanla iş-aile yaşam dengesini kuramayacak ve tükenecektir.

2.14. TÜRKİYE'DE İŞ-AİLE YAŞAM UYUMLAŞTIRMASINA YÖNELİK UYGULANAN UYGULAMALAR VE POLİTİKALAR

İş-aile yaşam dengesi psikoloji, sosyoloji, örgütsel davranış, çalışma psikolojisi gibi birçok farklı akademik disiplinlerin gündeminde yer alan bir sosyal politika sorunu olarak karşımıza çıkmaktadır. İş-aile yaşam dengesi kavramının geniş bir yelpazeye sahip olması, uygulanacak politika ve uygulamalarında çeşitliliğini arttırmaktadır. Bireylerin alanlar arasındaki dengeyi sağlayabilmeleri, rollerini uyum içerisinde yürütebilmeleri ortaya çıkacak çatışmaları ve olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırmaktadır. İş-aile yaşam dengesi bireylerin iş, sosyal ve aile yaşamı için oldukça önem arz eden bir konu olarak gündemde yer alması, iş-aile uyumlaştırma

politikalarının Avrupa Birliği ve OECD ülkeleri gibi Türkiye’de de yakın zamanda gündemde yer alan bir konu olarak değerlendirilmektedir (Kul Parlak, 2016: 58).

İş-aile yaşam dengesi konusu aile ve işyeri taleplerinin birbiri ile uyumlaştırılmaması ile ortaya çıkmıştır. Bu politikalar ilk olarak Danimarka’da 1960’lı yıllarda cinsiyet eşitliğini ve çocukların gelişimini sağlama, işgücüne katılımın artırılması amacı ile yürürlüğe konulmuştur. Uygulamaların genel çerçevesi incelendiğinde, kadın ve erkeğin iş yaşamında eşit haklara sahip olması ve eşin ev, aile içi iş bölümünde yer alması gerektiğine dair, kısacası özellikle kadınların iş-aile yaşamını dengelemelerine yönelik uygulamaların yer aldığı görülmüştür. Daha sonra benzer amaçlar ile Fransa’da da kadınların istihdam edilmelerine yönelik politikalar geliştirilmiş ve çocuk sahibi olma özendirilerek çalışan annenin korunmasına yönelik birtakım tedbirler alınmıştır (Topgül, 2017: 54).

İş-aile yaşam uyumlaştırma politikaları kadın istihdamını arttırmaya yönelik olarak uygulanan politikaların il sıralarında yer almaktadır. Türkiye’ de 2013 yılında Kadın İstihdamı Paketi” olarak, sonrasında ise “Türkiye’nin Demografik Dönüşümü ve Dinamik Nüfus Yapısını Korumaya Yönelik Yeni Nüfus ve Aile Politikası” olarak isimlendirilen politika önerileri kamuoyuna sunulmuştur. Ardından 10. Kalkınma Planında iş ve aile uyumlaştırma politikalarına yer verilip, işgücü ve istihdama katılımın artırılması amaçlanmıştır. 04.02.2015’ te ise TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu’nda “Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı” hazırlanmıştır (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 724-725).

Çalışma yaşamında yer alan kadınların iş düzenlemelerinin belirsiz olması, düşük ücret almaları, uzun çalışma saatlerine maruz kalmaları, işlerinin yoğun olması iş-aile çatışmasını da etkilemektedir. Aynı zamanda bu durum kadının çocuk sahibi olması ile birlikte istihdam edilip edilmeme arasında bir seçim yapmaya itmektedir. Çalışan kadının karşılaştığı bu sorunlarla baş edebilmesini sağlayacak politika ve uygulamalar üretilmeye başlanmıştır. İş ve aile uyumlaştırma politikaları, bireylerin ev içi ve iş yükü ile işyerindeki sorumluluklarını uzlaştırmaya yönelik sosyal, yasal ve kurumsal destek faktörlerini geliştirmeyi amaçlamaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 726).

AB hukuku ve Uluslararası Hukuk incelendiğinde iş-aile yaşam uyumlaştırmasına yönelik genellikle şu politikaların uygulandığı görülmektedir (Bakırcı, 2014: 65):

*Annelik izni, babalık izni, ebeveyn izni gibi çocuk sahibi ebeveynlere tanınan izinler

*Çocuk, yaşlı, engelli, hasta bakım hizmetlerinin çalışanların gelirleriyle uyumlu olan bir ücretle karşılanması veya ücretsiz olarak sağlanması,

*Evli, çocuklu veya aile bireylerine bakmakla yükümlü olan bireyler için esnek çalışma düzenlemelerinin olması,

*Atipik işçilerin (çoğu kadın işçi) ayrımcılığa karşı korunması,

*Aile sorumlulukları olanların istihdam edilmesi ve bu istihdamın sürekli olması durumunda ayrımcılığa uğramamaları, feshe karşı korunmaları,

*Aile yükümlülüğü olan çalışanların yasal izin kullanım sonrasında eski işlerine dönebilmeleri,

*Aile sorumlulukları sebebiyle işten ayrılmak durumunda olanların tekrar işe alınması,

*Devletin veya işverenlerin ailedeki çocuklara, yaşlılara ve engelliler için bakım parası vermeleri,

*Aile yükümlülüğü olanların sosyal güvenlik ihtiyaçlarının giderilmesi.

Türkiye’ de ise yasal mevzuatlar çerçevesinde iş-aile yaşam dengesinin uyumlaştırmasına yönelik doğum izni, emzirme ödeneği, analık sebebiyle ücretsiz izin, ebeveynler için kısmi süreli çalışma, torun bakım parası, çocuk bakım programları, hasta, yaşlı, engelli bakımı gibi politikalar uygulanmaktadır.

2.14.1. Analık İzni

Analık izni, doğum öncesinde ve doğum sonrasında annenin ve yeni doğan bebeğin ruh ve fiziksel sağlığını korumak amaçlı yalnızca annelere verilen izindir.

Analık izni ile çalışan kadının çocuğunun bakımını bir süre kendisinin üstlenmesi sağlanmakta ve anne-bebek uyum süreci geliştirilmektedir. Ayrıca izin süresi bitiminde çalışma yaşamına döndüğünde ise iş-aile-yaşam rollerini uyumlaştırmada kolaylayıcı bir etken olmaktadır. Analık izni, çalışan işçi kadınlara tanınan haklar ve çalışan memur kadınlara tanınan haklar olarak iki farklı kanun açısından incelenecektir:

Kadın işçilerin analık halinde çalışma ve süt izni 4857 sayılı İş Kanunu' nun 74 üncü maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir:

Kadın işçilere doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplamda 16 hafta analık izni verilmektedir. Bu sürede kadın işçilerin çalıştırılmaması gerekmektedir. Kadın işçinin çoğul gebelik yaşaması durumunda doğumdan önce çalıştırılmayacak 8 haftalık süreye 2 haftalık bir süre eklenmektedir. Fakat sağlık durumu iyi olan, doktorunun onayı ile kadın işçi talep ederse doğumdan önceki 3 haftaya kadar işyerinde çalışabilmektedir. Bu durumda kadın işçilere çalışma esnekliği tanınmış olunmakta, çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenmektedir (Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.). Kadın işçinin sahip olduğu haklar her şekilde korunmaktadır. Örneğin, herhangi bir sebepten dolayı çocuğunu erken doğuran bir kadın işçiye doğumdan önceki kullanamadığı, çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmektedir (Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md.). 4857 sayılı İş Kanunu'nda kadınların sahip olduğu doğum izin hakkı 12 haftalıkken 16 haftaya çıkarılması kadının iş ve aile rolleri arasında çatışma yaşamamasını, iş-aile yaşam dengesini kurabilmesine olanak verecek bir etken olarak değerlendirilebilmektedir.

2016 yılında yapılan bir değişiklikle birlikte, annenin doğumda veya doğum sonrasında ölmesi halinde, doğumdan sonra kullanacağı izin süreleri babaya kullandırılmaktadır. Aynı zamanda, henüz üç yaşını doldurmamış bir çocuk evlat edinilirse, evlat edinen karı ya da kocadan birine veya evlat edinen kişiye çocuğun aileye teslim edildiği tarihten itibaren 8 haftalık analık izni kullandırılmaktadır (Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.).

2016 yılında yapılan düzenlemeler ile birlikte çalışan kadın talep etmesi üzerine ücretsiz izinde kullanabilmektedir. Doğum sonrası kadının analık iznini

kullanıp bitirmesinden sonra, çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın ya da erkek işçilere istekleri doğrultusunda ilk doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmektedir. Eğer kadın işçi çoğul doğum (ikiz, üçüz, dördüz vs.) gerçekleştirirse bu süreler otuzar gün, engelli çocuk doğurur ise de üç yüz altmış gün eklenmektedir. Burada ifade edilen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliklerine göre doğum öncesi veya sonrası arttırılabilmektedir. Kadın işçinin analık halinde iş-aile-yaşam alanlarını, bebeğiyle uyum sürecini etkileyecek izinlerden bir tanesi de hamilelik boyunca düzenli doktor kontrolleri için ücretli izinler verilmesidir. Ayrıca doktorun gerekli görmesi ile yazacağı rapor ile hamile olan kadın işçi mevcut işinden daha hafif işlerde çalıştırılabilmektedir. Bu durumda çalışan kadın işçinin ücretinde herhangi bir artma veya azalma gözlenmemektedir (Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.).

Kadın işçinin talep etmesi halinde, 16 haftalık analık izninin bitmesinden veya çoğul gebelik durumunda 18 haftalık süreden sonra 6 aya kadar ücretsiz izin verilmektedir (Ek cümle: 29/1/2016- 6663/22 md.). Aynı zamanda bu izin üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen karı veya kocadan birine ya da evlat edinen kişiye de verilmektedir.

Kadın işçilere verilen izinlerden biri diğeri ise “süt izni” dir. Anne sütü ve annenin bebeğini emzirmesi, annenin ve bebeğin fiziksel ve ruhsal sağlığı açısından oldukça önemlidir. Aralarındaki bağı kuvvetlendiren aynı zamanda sağlıklı bir birey yetiştirilmesinde öncülük eden emzirmeye yönelik verilen izinler çalışan kadının iş ve aile yaşamına yönelik olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Kadın işçilerin izin bitiminde çalışma yaşamına dönmeleri durumunda, bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Kadın işçi bu süreyi ne şekilde (saat aralıkları, kaç a bölünerek) kullanacağı konusunda esnekliğe sahiptir. Ayrıca süt izni kapsamında kullandığı izni çalışma süresinden sayılmaktadır.

Kadın memurların analık halinde çalışma ve süt izni 657 sayılı İş Kanunu’ nun 104 üncü maddesinde şu şekilde düzenlenmiştir:

Çalışan kadın memura, kadın işçide olduğu gibi doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplamda 16 hafta süreyle analık izni verilmektedir. Kadın memurun çoğul gebelik geçiröesi durumunda doğum öncesi 8 haftalık analık izin süresine 2 hafta daha eklenmektedir. Fakat kadın memurun doktor raporu ile çalışmaya elverişli olduğunu kurumuna bildirmesi halinde, isteği halinde doğumdan önceki 3 haftaya kadar kurumunda çalışabilmektedir. Böyle bir durumda, doğumdan önce kullanmadığı izinler doğum sonrası izin sürelerine eklenmektedir. Doğumun birtakım nedenler ile erken gerçekleşmesi durumunda da, doğumdan önce kullanılmayan izin süreleri doğum sonrası analık izin sürelerine ilave edilmektedir (Ek cümle: 29/1/2016 - 6663/6 md.).

Hamile olan kadın memurun analık izninin başlaması gereken tarihten önce doğumun gerçekleşmesi halinde ise, doğum tarihi ile analık izninin başlaması gereken tarih arasındaki süre doğum sonrası iznine eklenmektedir. Doğum sırasında veya doğum gerçekleştikten sonra annenin ölmesi halinde sahip olduğu izinler talep etmesi üzerine babaya verilmektedir (Ek cümleler: 29/1/2016 - 6663/6 md.). Devlet Memurları Kanunu'nda da İş Kanunu'nda olduğu gibi evlat edinenlere yönelik olarak düzenlemeler getirilmiştir. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya bireysel evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin bireysel olarak evlat edinmesi halinde memur olan eşlerine, çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren 8 hafta süre ile izin verilmektedir.

Kadın işçiler gibi kadın memura da emzirme izni (süt izni) verilmektedir. Fakat kadın memurların süt izni, kadın işçilere kıyasla daha uzun süreli olmaktadır. Kadın memura çocuğunun beslenmesini, bakımını ihmal etmemesi açısından doğum sonrası analık izninin bitimi tarihinden itibaren ilk altı ayda günde 3 saat, ikinci altı ayda 1,5 saat süt izni verilmektedir. Kadın memurun bu izni hangi şekilde kullanacağı konusu kendisine bağlıdır. Kadın memur süt iznini isterse günde üç kez öğleden önceki iş saatlerinde, isterse bir kez mesai saati bitiminden önce kullanabilmektedir. Bu durumda süt iznine dair kadınlara esneklik hakkı tanınmaktadır.

Kadın memurun doğum sonrası analık izninin bitmesi durumunda, çocuğunun hayatta olması kaydıyla, isteği durumunda ayrıca süt izni verilmeden ilk doğumda 2 ay, ikinci doğumda 4 ay, sonraki doğumlarda ise 6 aylık süreyle günlük çalışma

süresinin yarısı kadar çalışabilme imkânı tanınmaktadır. Çoğul doğum durumunda ise bu sürelere ek birer ay ilave edilmektedir. Kanunda aynı zamanda engelli çocuğu olan memur anneler de düşünülmektedir. Çocuğun engelli dünyaya gelmesi veya doğumdan sonra on iki ay içinde çocukta engellilik durumu tespit edilmesi durumunda bu süreler on iki ay olarak uygulanmaktadır. Aynı zamanda üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte evlat edinen ile kendi başına evlat edinen devlet memuru olan eşlerine hak sahibi oldukları sekiz haftanın bitiminden sonra, belirtilen süreler kadar günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışma hakkı tanınabilmektedir (Ek: 29/1/2016 - 6663/6 md.).

Analık izninin bitiminden ya da doğum sonrası yarı zamanlı çalışma izninin bitiminden itibaren, memur anneye talep etmesi durumunda 24 aya kadar aylıksız izin verilmektedir (Değişik: 13/2/2011 - 6111/108 md.). 3 yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen memurlara da bu hak tanınmaktadır. Evlat edinen her iki eşte memur ise aylıksız izin süresi 24 aylık süre birbirini izleyen iki ayrı bölüm halinde eşler arasında kullanılabilir. Fakat toplamda 24 ay süre için bu izin düzenlenmekte, bu süre aşılamamaktadır (Değişik birinci cümle: 29/1/2016 - 6663/7 md.).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu' na göre doğum izinleri şu şekilde düzenlemiştir:

1964 yılında yayımlanarak yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu 47 inci maddesinde emzirme ödeneğine yer verilerek, doğum yapan sigortalı kadınlara ya da çalışmayan kadınların sigortalı eşlerine emzirme ödeneği ödenmesinin önü açılmıştır. Mülga kanun dönemindeki düzenleme de emzirme ödeneğinin hizmet akti ile çalışan ya da kendi namına çalışanlara yönelik bir ayırım bulunmamaktadır. 2000'li yıllara gelindiğinde ülkemizde sosyal güvenlik konusu enine boyuna masaya yatırılmış ve 2006 yılında kabul edilip 2008 yılında yürürlüğe giren sosyal güvenlik reformları ile yürürlükten kaldırılan 506 sayılı kanunun yerini 5510 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu almıştır. İlgili kanunun 16 ıncı maddesinde emzirme ödeneği daha ayrıntılı düzenlenerek, emzirme ödeneğinden yararlanabilmek için gereken koşullar kapsamlı şekilde açıklanmıştır.

Analık hali, “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’ nun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki (hizmet sözleşmesine göre çalışanlar ile kendi adına ve hesabına çalışanlar) sigortalı kadının veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşinin, kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadının ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşinin gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik halinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık haliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik halleri” olarak tanımlanmaktadır (Madde 15- Değişik: 17/4/2008-5754/9 md.)

Kanunun 16 ıncı maddesine göre: “Analık sigortasından sigortalı kadına veya sigortalı olmayan karısının doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe, bu Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (b) bentleri kapsamındaki sigortalılardan; kendi çalışmalarından dolayı gelir veya aylık alan kadına ya da gelir veya aylık alan erkeğin sigortalı olmayan eşine, her çocuk için yaşaması şartıyla doğum tarihinde geçerli olan ve Kurum Yönetim Kurulunca belirlenip Bakan tarafından onaylanan tarife üzerinden emzirme ödeneği verilir. Sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması nedeniyle sigortalı erkeğe emzirme ödeneği verilebilmesi için, Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının; (a) bendi kapsamında (hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılanlar) olanlar için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi bildirilmiş olması, (b) bendi kapsamında olanlar (hizmet akdine bağlı olmaksızın kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar) için doğumdan önceki bir yıl içinde en az 120 gün kısa vadeli sigorta kolları primi yatırılmış ve genel sağlık sigortası primi dâhil prim ve prime ilişkin her türlü borçlarının ödenmiş olması” gerekmektedir. Bu maddede anlaşıldığı üzere, emzirme ödeneği 4a’lı (hizmet akdine tabi çalışan sigortalılar) ve 4b’lilerin (kendi adına ve hesabına çalışan sigortalılar) yararlanabildiği bir ödeme türüdür. Kamu görevlisi olan çalışanlar, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu gereğince kendi kurumlarınca ödemeleri yapılmakta olup, bu kişiler emzirme ödeneği alamamaktadır (www.sgk.gov.tr).

Emzirme ödeneğine hak kazanan sigortalılardan 9 uncu maddeye göre sigortalılığı sona erenlerin, bu tarihten başlamak üzere 300 gün içinde çocukları

doğarsa, sigortalı kadın veya eşi analık sigortası haklarından yararlanacak sigortalı erkek, doğum tarihinden önceki 15 ay içinde en az 120 gün prim ödenmiş olması şartıyla emzirme ödeneğinden yararlandırılır. 2019 yılı için emzirme ödeneği 180 tl, 2020 yılı için 202 tl olarak belirlenmiştir. Ayrıca emzirme ödeneğinin talep edilmesinde hak düşürücü süre hakkın doğduğu tarihten itibaren 5 yıldır (www.sgk.gov.tr).

İlgili kanunun 16 ncı maddesine göre, kadın sigortalıya analık hallerine bağlı olarak ortaya çıkan iş göremezlik süresince, günlük geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi kararlaştırılmıştır. Kanunun 18 inci maddesine göre, “Hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan, muhtar olan, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ticarî kazanç veya serbest meslek kazancı nedeniyle gerçek veya basit usulde gelir vergisi mükellefi olan, gelir vergisinden muaf olup esnaf ve sanatkâr siciline kayıtlı olan veya tarımsal faaliyette bulunan sigortalı kadının; doğum yapması halinde doğumdan önceki 1 yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olması şartıyla, doğumdan önceki ve sonraki sekizer haftalık sürede, çoğul gebelik halinde ise doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 haftalık süre ilâve edilerek çalışmadığı her gün için erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler ile isteği ve doktorun onayıyla doğuma 3 hafta kalıncaya kadar çalışması halinde, doğum sonrası istirahat süresine eklenen süreler için geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği, kadın çalışanın günlük kazancının 2/3’ü kadar ödenmektedir.”

5510 sayılı kanunun 41 inci maddesi ile ilk defa sigortalılık borçlanma halleri yürürlüğe girmiştir. Sosyal devlet anlayışının bir parçası olarak sigortalıların çeşitli etkenlerle sigortalılık sürelerinin kesintiye uğramaları, hizmet sürelerindeki eksiklik sebebiyle yaşlılık aylığı almaya hak kazanma sürelerinin uzamaması için sigortalıların borçlanabileceği süreler ilgili kanun maddesinde belirtilmiştir. Burada çalışma yaşamında yer alan kadınlara yönelik önemli düzenlemeler bulunmaktadır. Özellikle sigortalı olarak istihdam edilen kadınların doğum yapmaları sebebiyle çalışma yaşamından uzak kalabilecekleri düşüncesi çerçevesinde, doğum yapan kadın çalışanların hak kayıplarının ortadan kaldırılması amacı ile doğum borçlanması hakkı tanınmıştır.

2014 yılında ilgili kanun maddesinde yapılan değişiklikle sigortalı kadınlara üç çocukla sınırlı kalmak ve her çocuk için iki yıl olmak koşulu ile toplamda altı yıla kadar sigortalılık borçlanması yapılabilmesinin önü açılmıştır. Bu da üç doğum yaparak uzun yıllar çalışma hayatından uzak kalan ve dolayısı ile yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli olan prim gün sayılarını tamamlamaya yönelik olumlu gelişmeler olarak görülmektedir.

2008 yılına kadar sigortalılık borçlanma düzenlemesinin olmadığını göz önüne alınacak olunursa sigortalı kadınların doğum/doğumlat nedeniyle çalışmadıkları toplamda altı yıla kadar olan süreyi borçlanabilmeleri ve borçlanma sonrasında sanki o günleri de çalışmış gibi primlerini kazanması son derece önemlidir. Ancak günümüzde borçlanmak istenilen gün sayısının fazlalığı ve sigortalıların günlük prim bildirimlerinin tutarının fazlalığı nedeniyle sigortalı kadınların doğum nedeniyle eksik kalan günlerini tamamlaması maddi açıdan zorluk oluşturabilmektedir. Kadınların doğum yapması sebebiyle iş hayatından uzak kalmalarının yaralarını bu şekilde sarabilme imkânı son derece önemli olsa da sosyal devlet ilkesinin burada da devreye girerek, kadınların doğum nedeniyle borçlanma yapabilmesinde ilk olarak hiç ücret ödetmemek, bunun mümkün olamayacağı durumlarda ise kadınların bu haklarını etkin kullanabilmeleri için farklı mekanizmaların üretilmesi gerekmektedir. Bu konuda doğum yapan kadınların prim gün sayısı eksik kalsa da yaşlılık aylığına hak kazanıp kazanmadıklarının tespiti noktasında bu süreler kuruma bildirilmesi gereken prim gün sayılarından düşürülerek, çalışan kadınların doğum yapmaları sebebiyle borçlanmalarına gerek kalmaksızın, yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarından olan prim gün sayısında indirim yapılması mümkün kılınabilir. Bu ihtimalin de devletin maddi gücü ölçüsünde karşılanamayacağını düşünülecek olunursa doğum için borçlanma yapmak isteyen kadınlara devlet bankalarınca uygun koşullarda kredi desteği sağlanması düşünülebilir. En son öneri ise doğum borçlanması tutarını ödeyemeyen kadın çalışanların diğer koşulları yerine getirerek yaşlılık aylığına hak kazanması koşulu ile bu kişilere yaşlılık aylığı bağlanması ancak devletin bağladığı aylıktan ödenmesi gereken doğum borçlanması tutarını her ay faizsiz şekilde kesinti yaparak hazineye irat kaydetmesi şeklinde olabilmektedir.

Sonuç olarak kanunda yer alan doğum borçlanması'nın etkin kullanılabilmesi ve çalışma hayatına başlayıp daha sonra doğum yaparak uzun süreler sigorta primleri ödeyemeyen kadınların da sosyal güvenlik sisteminin dışına atılmaması, tam tersi yeniden sisteme dâhil olabilmeleri için bütün imkânların sonuna kadar doğum yapan sigortalı kadınlara sağlanması gerekmektedir.

Yukarıda bahsedilen üç farklı yasal mevzuatta çalışan kadınların sahip olduğu haklar, kadının iş-aile yaşam dengesini kurmasında aracı bir rol oynamaktadır. Kadına verilen bu temel haklar onun ailesi ve işi arasında sahip olduğu rollerin çatışmasını engellemede etkili olmaktadır. Çalışan kadınlara yönelik uygulanan yasal düzenlemeler ve politikaların aynı zamanda çalışan babaları da kapsamı gerekmektedir. Çünkü eşinden destek göremeyen çalışan kadının tek başına iş-aile yaşam dengesi kurması oldukça zor bir hale gelmekte ve bu durum kadını çıkmaza sokmaktadır.

2.14.2. Babalık İzni

Çalışma ilişkilerinde yaşanan gelişmeler kadın ve erkeğin birlikte istihdam edilmesine yol açmıştır. Aile birliğinin düzeninin sağlanması ve çocukların bakımının devam etmesi, iş-aile yaşam dengesinin kurulabilmesi için anne ve babaya yönelik yasal düzenlemelerin yapılması öngörülmüştür.

Günümüzde sosyal ve ekonomik koşullar, hem erkeğin hem de kadının çalışmasını gerektirecek boyuttadır. Bireyler ailelerinin geçimin sağlayabilmek, çocuklarının eğitim, sağlık vb., ihtiyaçlarını giderebilmek ve rahat bir yaşam sürebilmek adına birlikte çalışma yaşamına katılmaktadırlar. Çalışan kadın sayısındaki artış, kadınların iş ve sosyal yaşamda aktif olarak yer alması çalışan babaların da anneleri kadar aile sorumluluklarında yer almalarını sağlamaktadır. Çalışan babalara çocuklarıyla daha çok vakit geçirebilmeleri, eşlerine ev ve çocuk bakımı konusunda daha fazla yardım edebilmeleri, sorumlulukları daha çok paylaşabilmeleri adına birtakım yasal haklar tanınmaktadır.

Babalık izni, ulusal mevzuatta yer alan hükümler çerçevesinde eşinin doğumu halinde çalışan babaya istihdamı korunarak belirli sürelerle ücretli ya da ücretsiz olarak verilen izindir. Babalık izninin amacı, anne ve babanın çocuk yetiştirmede ve

temel bakımındaki sorumlulukları birlikte paylaşmalarını sağlamaktır. Çocuklar anneye olduğu kadar babaya da ihtiyaç duymaktadırlar. Babanın çocuklarıyla ilgilenmesi, onların fiziki ve ruhsal gelişimine oldukça katkıda bulunan bir faktördür. Yeni doğum yapan kadınlar özellikle eşlerine daha çok ihtiyaç duymaktadırlar. Babalık izni ile babalar yeni doğan çocuklarına daha çok vakit ayırabilmekte, gerekli ihtiyaçlarını giderebilmekte ve eşlerine bu süreçte duygusal yönden destek olmaktadır (Aydın ve Demirkaya, 2017: 81).

Türkiye’ de babalık izni hakkı 2015 yılına kadar sadece memur olan babalara tanınırken, 2015 yılında yapılan bir değişiklik ile işçilere de babalık izni hakkı tanınmıştır. Babalık izin hakkı işçi ve memura göre farklılık göstermektedir.

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde işçi babaya tanınan izin hakları:

*Eşi doğum yapan babaya 5 gün ücretli izin verilmektedir (Ek Madde 2 – Ek: 4/4/2015-6645/35 md.).

*Doğum sırasında veya doğumdan sonra annenin hayatını kaybetmesi durumunda, doğum sonrası annenin kullanamadığı izin süreleri babaya kullandırılmaktadır (m. 74).

*İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveynden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilmesi düzenlenmektedir (Ek Madde 2 – Ek: 4/4/2015-6645/35 md.). Bu hüküm ebeveynlerden her ikisinin de çalışması durumunda sadece birine tanınan bir hak olarak düzenlenmektedir.

*6663 sayılı Kanun ile getirilen yeniliklerden birisi de evlat edinilme ile analık izni kullandırılmasıdır. Her iki eş de çocuğu evlat edindiyse, 8 haftalık analık hali izni, çocuğu evlat edinen eşlerden birisine verilmektedir. Eğer eşlerden sadece biri evlat edindiyse, izinden sadece evlat edinen eş yararlanabilmektedir. (m. 74).

*Kadın işçilere doğum yapmaları halinde haftalık çalışma sürelerinin yarısı kadar çalışma talebinde bulunma imkânı tanındığından yukarıda bahsedilmiştir. Fakat

aynı hak baba olan işçilere tanınmamaktadır. Sadece üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen babalar yarım zamanlı ücretsiz izin talebinde bulunabilmektedirler.

*6333 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun kısmi süreli iş sözleşmesini düzenleyen 13 üncü maddesine “*Bu kanunun 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir*” fıkrası eklenmiştir. (Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md.). Analık izninin ve yarı zamanlı ücretsiz izin kullanılması ardından, çocuğun ilköğretim çağına gelmesine kadar anne ya da babadan birinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunmasının yolu açılmıştır. Bu haktan sadece kadın işçi değil erkek işçi de yararlanabilecektir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu çerçevesinde memur babaya tanınan izin hakları:

*Annenin doğum sırasında veya doğum sonrasında hayatını kaybetmesi halinde öngörülen 8 haftalık analık izin hakkı memur olan babaya tanınmaktadır (m. 104).

*Üç yaşını doldurmamış çocuğu eşiyile veya tek başına evlat edinen memur babaya da 8 haftalık izin hakkı tanınmaktadır (m. 104).

*Eşi doğum yapan memura 10 günlük ücretli babalık izni verilmektedir (m. 104).

*Eşi doğum yapan memura doğum tarihinden itibaren talep etmesi durumunda 24 aya kadar ücretsiz izin verilmektedir (m. 108).

*En az yüzde yetmiş oranında engelli ya da süregelen hasatlığı olan çocuğun hastalanması durumunda rpora dayalı olarak memur anne ya da memur babadan birisine bir yıl içinde toptan veya bölümler halinde 10 güne kadar mazeret izni verilmektedir (m. 104).

*Evlat edinme durumunda memur baba yarım zamanlı çalışma talep edebilmektedir (m. 104).

*6663 sayılı Kanun ile 657 sayılı Kanuna eklenen ek madde 43 ile babalık izninin bitiminden sonra memur baba, çocuğu ilköğretim çağına gelene kadar yarım zamanlı çalışma talep edebilmektedir.

2.14.3. Ebeveyn İzni

Ebeveyn izni, çocukların bakımını birlikte yürütmek adına hem anneye hem de babaya tanınan bir izin türüdür. Ebeveyn izni, ailevi ve çocuklarla ilgili sorumlulukların sadece annede değil, babada da olmasını sağlayan bir düzenlemedir (Tuaç, 2017: 167).

Ebeveynlik izni özellikle çalışan kadınların iş-aile yaşam dengesi arasında denge kurabilmelerine yardımcı olmak, işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliğini sağlamak, çalışan kadınların çocuk sahibi olmaları ile birlikte uzun süre iş piyasasından çekilmelerini engellemek ve en önemlisi babaların da anneler kadar aile ve çocuk yetiştirme sorumluluklarında yer almalarını sağlamak adına başvurulmuş yeni bir sistemdir (Işığışok, 2005: 785).

Türkiye’de 4857 sayılı Kanun ile 657 sayılı Kanun da işçi anne ve babalar ile memur anne ve babaların ebeveyn olmaları halinde birlikte kullanabildikleri evlat edinme durumlarında, analık izinlerinde, yarı zamanlı veya kısmi süreli çalışmalarda, engelli çocuk sahibi olma durumlarında sahip oldukları ortak haklara yukarıda detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

2.14.4. Doğum Yardımı

Doğum yardımı, annenin veya babanın veyahut her ikisinde Türk vatandaşı ya da mavi kart sahibi olması durumunda verilen ödenektir. Doğum yardımı, 15.05.2015 tarihinde ve sonrasında gerçekleşen canlı doğumlar için verilmektedir. Doğum yardımı başvurusu, annenin çocuğunu canlı olarak dünyaya getirmesinin ardından ilgili nüfus müdürlüğünde çocuğun kimlik işlemlerinin yapılmasının ardından, doğum yardım başvuru dilekçesinin tam olarak doldurulması ve imzalanması ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri ya da Sosyal Hizmet Merkezlerine yapılmaktadır. Statüsü fark etmeksizin (hizmet alımı yoluyla istihdam edilenler dâhil) kamu kurum ve kuruluşlarınca istihdam edilen personel

çalıştığı kuruma başvurabilmektedir. Doğum yardımı ödemeleri yapılan başvurunun Doğum Yardımı Sistemine (DYS) girildiği ayı takip eden ay içerisinde hak sahiplerince PTT şubelerinden çekilebilmektedir. Canlı doğan birinci çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocukları içinse 600 TL tutarında bir defaya mahsus doğum yardımı ödemesi yapılmaktadır (<https://www.ailevecalisma.gov.tr/>).

2.14.5. Aile Yardımı

Aile yardımı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda düzenlenen ve evli olan devlet memurlarına verilen bir ödenektir (m. 202). Eş için sağlanan aile yardımı, memurun her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan resmi nikâhlı eşi için ödenmektedir.

Memura çocuk için sağlanan aile yardımı öz, üvey ve evlat edinme şekli itibariyle bazı şartların yerine getirilmesi ile ödenmektedir. Memur, çocuğun doğması, evlat edinilmesi veya geçimini bizzat memurun sağlayacağı üvey çocuk bulunması sonucunda, bu tarihi izleyen aybaşından itibaren çocuk için aile yardım ödeneğine hak kazanabilmektedir. Eşlerin ikisinin de memur olması durumunda, çocuk için aile yardımı babaya verilmektedir (Tuaç, 2017: 166).

Aşağıda yer alan durumlarda ise çocuklar için aile yardımı ödeneği verilmemektedir (md. 206):

*Çocukların evlenmesi,

*Çocukların 25 yaşını doldurması (25 yaşını doldurduğu halde evlenmemiş kız çocuklarına ve kurum raporu ile çalışamayacak derecede malullükleri olan çocuklar için süresiz olarak ödenek vermeye devam etmektedir),

*Çocukların kendi hesabına ticaret yapan ya da gerçek veya tüzel kişiler yanında menfaat karşılığı çalışması,

*Çocukların devlet tarafından eğitimleri sağlanması veya burs alması.

2.14.6. Torun Bakım Parası

Torun bakım parası, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından uygulanan bir projedir. Projenin amacı, çalışan kadınların çocuk sahibi olmaları ile birlikte işgücü piyasasından çekilmelerini önlemek ve çocukların büyükanneleri ile büyümelerini sağlamaktır.

Torum bakım aylığından yararlanabilmek için aşağıda yer alan şartları sağlamak gerekmektedir (www.sgkbiz.tr):

*Torun bakım maaşını almak için annelerin Sosyal Güvenlik Kurumu kapsamında düzenli bir işe sahip olmaları ve çalışma yaşamına devam etmeleri gerekmektedir.

*Annelerin çocuklarının doğumu ile birlikte doğum iznine ayrılmaları ve bu kapsamda sahip oldukları ücretli ve ücretsiz izinlerinden sonra çalışma yaşamına dönmüş olmaları gerekmektedir. Doğum izin sürelerinin ardından anneler işlerine başlamazsa, torun bakım aylığı talebinde bulunamamaktadırlar.

*Torun bakım maaşları, bakıcı parası kapsamında verilmektedir. Bu durumda bakıcı yardımından faydalananlar, torun bakım aylığı başvurusunda bulunamayacaklardır.

*Çocuk sahibi olan annelerin ve torununa bakacak olan büyükannelerin, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması gerekmektedir.

*Doğum borçlanması için annelerin 4a/4b/4c kapsamında sigortalı olarak görev yapması gerekmektedir. Çalışan annelerin, doğum borçlanmasının ardından çalışma yaşamına dönmesi ve son dönem primlerini eksiksiz şekilde ödemesi gerekmektedir. Prim borçlanması olması durumunda, doğum sonrası torun bakım aylığı talebi gerçekleştirilememektedir.

*Torunlarına bakacak olan büyükannelerin bu sorumluluğu yerine getirebilecek yetenekte ve sağlıklı olmaları gerekmektedir. Doktor raporu ile tespit edilen sağlık sorunu bulunan ve ileri yaştaki kişiler torun bakım parası talep edememektedir. 65 yaş üstünü geçen büyükannelerden sağlık raporu istenmektedir.

*Torun bakımın sağlayacak büyükanne ile bakılacak çocuğun aynı ilde bulunmaları gerekmektedir. Farklı şehirlerde ikamet eden büyükanne ve torun için aylık talep edilememektedir.

*Bakılacak torunların 3 yaşından küçük olması gerekmektedir. Aylık alan büyükanne torunun 3 yaşını doldurması durumunda aylığı kesilmektedir.

*Çalışan annenin 18 yaşından büyük olması ve bakılan çocuğun annenin üzerine kayıtlı olması zorunludur.

*İşveren ve anne arasında, birden üçüncü dereceye kadar kan bağı bulunmamalıdır. Aynı zamanda çalışan anne işinden ayrılması durumunda büyükanneye sağlanan bakım maaşı kesilmektedir.

*Torun bakım maaşından yararlanabilmek için çalışan anne ve babanın toplam geliri, aylık üst gelir sınırını aşmamalıdır, aksi halde başvuru kabul edilmemektedir.

*Torun bakım aylığı almak isteyen büyükanne ve çocukların Tekirdağ, İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Sakarya, Antalya, Kayseri, Gaziantep, Konya pilot illerinden birinde ikamet etmeleri gerekmektedir.

Torun bakım parası 2017 yılında 1 yıl süre ile uygulanan ve 2018 yılında sona eren pilot bir projedir. Çalışan annelerin iş ve çocuk bakımı arasında kalmalarının önünü bir nebze olsa azaltacak bir uygulamanın sürekli devam etmesi gerekmektedir. Çalışan kadının doğum izin sürelerinin sınırlı olması, bakıcı, kreş gibi bebeğinin bakımını sağlayacak kişi veya kuruluşlar arama çabası içine girmesi ve iş yaşamına geri dönse dahi aklının sürekli çocuğunda kalması, iş-aile yaşam dengesini oldukça zedeleyen bir faktördür. Annenin çocuğunun güvenli ellerde olduğunu düşünmesi, bakımını sağlayan kişiyle uyumlu, mutlu olduğunu görmesi onun iş yaşamında performansını da olumlu yönde etkileyecek ve fiziksel ve ruhsal açıdan sağlıklı bir anne, çalışan kadın, eş, evlat olmasını sağlayacaktır.

2.14.7. Bakım Hizmetleri

İş-aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamaya yönelik politikalardan birisi de bakım hizmetleridir. Bireylerin yaşamlarında bakmakla yükümlü oldukları kişilerin

var olması, iş yaşamını derinden etkilemektedir. Sahip olunan bu sorumluluk, kişinin hem iş fırsatlarını hem de iş seçimlerini etkilemektedir. Emekli olan ve işgücü piyasasında istihdam edilemeyen kadınlar bakım sorumluluğunda erkeklerden daha fazla rol üstlenmektedirler (Evandrou ve Glaser, 2003: 586).

Bakım hizmetleri kapsamında çocuk bakım hizmetleri, yaşlı ve engelli bakım hizmetleri yer almaktadır. Kadınlar aktif olarak çalışma yaşamında yer alsalar dahi, yaşlı, engelli veya çocuk bakımı sebebiyle aile içi sorumluluklarından dolayı iki alanı birlikte yürütmede zorluklarla karşılaşmakta ve bir süre sonra işten ayrılabilirler. Bu sebeple kadınların iş ve aile yaşam uyumunu sağlayacak, bu alanlar arasında seçim yapmayı zorunlu kılmayacak bakım politika ve uygulamalar geliştirmek gerekmektedir.

2018 yılının II. Çeyreğinde, bireylerin bakım sorumluluklarının işgücü piyasasına katılımları üzerine etkileri ve problemleri olan alanların belirlenmesine yönelik olarak TÜİK tarafından Hanehalkı İşgücü Anketi ile birlikte "İş ve Aile Yaşamının Uyumunu" modüler anketi uygulanmıştır. Bu araştırmanın amacı, çalışan bireylerin bakım sorumluluklarının olup olmadığı, bakım sorumlulukları var ise hangi yöntemi uyguladıkları ve bakım sorumluluklarının iş ve aile yaşamı üzerindeki etkisini tespit etmektir. Yapılan ankete göre bakım sorumluluğu; "*kişinin aynı hanede veya hane dışında yaşayan ve düzenli olarak ilgilendiği 15 yaşın altındaki çocukları ile 15 ve daha yukarı yaştaki hasta, engelli çocukları veya bakıma muhtaç yaşlı ebeveyn veya akrabalarını kapsamaktadır*".

İş ve aile yaşamının uyumu anket sonuçlarına göre (TÜİK, Haber Bülteni, 2018):

Bakım sorumluluğu olanların 18-64 yaş nüfus içindeki oranı %42,9 olmuştur: Türkiye’de 2018 yılının II. çeyreğinde, 18-64 yaş grubundaki 49 milyon 819 bin kişinin %42,9’ unu bakım sorumluluğu olanlar oluşturmuştur. Bu oran erkeklerde %41,2 iken kadınlarda %44,6 olmuştur.

İstihdamda olup bakım sorumluluğu olanların oranı %46,9 olmuştur: Çalışan 18-64 yaş grubundaki fertlerin %46,9’ unun bakım sorumluluğu bulunurken bu oran erkeklerde %48,1, kadınlarda ise %44,2 olarak gerçekleşmiştir. Diğer taraftan,

çalışmayanların %38,7' sinin bakım sorumluluğu bulunurken erkeklerde bu oran %14,8, kadınlarda ise %45,9 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2. 6. İşgücü durumuna göre bakım sorumluluğu, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018

	Toplam		İstihdam		İşsiz		İşgücüne dâhil olmayan	
Bakım Sorumluluğu	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)	(Bin)	(%)
Toplam	49819	100	27588	100	2982	100	19248	100
Bakım Sorumluluğu Olan	21369	42,9	12933	46,9	990	33,2	7446	38,7
Bakım Sorumluluğu Olmayan	28451	57,1	14656	53,1	1993	66,8	11802	61,3
Erkek	24964	100	18786	100	1719	100	4458	100
Bakım Sorumluluğu Olan	10284	41,2	9044	48,1	582	33,8	659	14,8
Bakım Sorumluluğu Olmayan	14680	58,8	9742	51,9	1139	66,2	3799	85,2
Kadın	24855	100	8802	100	1263	100	14790	100
Bakım Sorumluluğu Olan	11085	44,6	3888	44,2	409	32,4	6787	45,9
Bakım Sorumluluğu Olmayan	13771	55,4	4914	55,8	854	67,6	8003	54,1

Kaynak: TÜİK, Haber Bülteni, 2018.

İstihdamda olup bakım sorumluluğu olanların %94,6'sını çocuk bakımı oluşturmıştır: Çalışan ve aynı zamanda bakım sorumluluğu olanların %94,6'sını çocuk bakımı oluştururken bu oran erkeklerde %96,5, kadınlarda %90,3 olarak gerçekleşmiştir. Diğer taraftan çalışan ve bakım sorumluluğu olanların %5,4' ü 15 yaşın üstünde bakıma muhtaç çocuk veya akraba bakımından meydana gelmiştir. Bu oran erkeklerde %3,5, kadınlarda ise %9,7 olarak gerçekleşmiştir.

İstihdamda olup çocuk bakım sorumluluğu olanların %13,1' i bakım hizmeti almıştır: Çalışan ve 15 yaş altında çocuk bakım sorumluluğu olanların %13,1' i profesyonel bakım hizmeti kullanmakta iken bu oran erkeklerde %11,7, kadınlarda %16,6 olarak gerçekleşmiştir. Çocuk bakım sorumluluğu olan istihdamdaki kadınların %12,8'i kurumsal bakım merkezini, %3,3' ü evde ücretli bakımı, %0,6's ı ise her

ikisini birlikte kullanmıştır. Çalışan ve 15 yaş üstünde bakıma muhtaç çocuk veya akraba bakım sorumluluğu olanların %35,9' u profesyonel bakım hizmetini kullanırken bu oran erkeklerde %15,5, kadınlarda ise %54,3 olarak gerçekleşmiştir. İstihdamdaki kadınların %53,7'si evde ücretli bakımı, %0,7' si ise kurumsal bakım merkezini kullanmıştır.

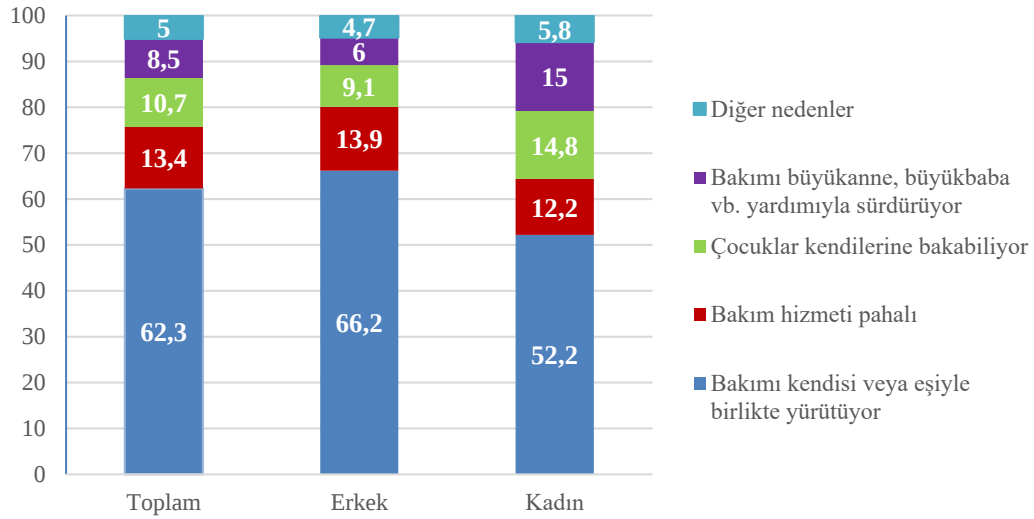
Tablo 2.7. İstihdamda olanların bakım yeri tercihi, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018

	%		
Bakım yeri tercihi	Toplam	Erkek	Kadın
15 yaşın altında çocuk bakımı	100	100	100
Bakım hizmeti kullanan	13,1	11,7	16,6
Evde ücretli bakım	1,9	1,3	3,3
Kurumsal bakım merkezleri	10,9	10,1	12,8
Her ikisi birlikte	0,4	0,3	0,6
Bakım hizmeti kullanmayan	86,9	88,3	83,4
15 yaşın üstünde bakıma muhtaç çocuk veya akraba bakımı	100	100	100
Bakım hizmeti kullanan	35,9	15,5	54,3
Evde ücretli bakım	34,4	13,1	53,7
Kurumsal bakım merkezleri	1,5	2,5	0,7
Bakım hizmeti kullanmayan	64,1	84,5	45,7

Kaynak: TÜİK, Haber Bülteni, 2018.

Çocuk bakımını kendisi veya eşiyle birlikte yürüten kadınların oranı %52,2 olmuştur: Çalışan, çocuk bakım hizmeti kullanmayanların %62,3' ü bakımı kendisi veya eşiyle birlikte yürütürken, bu oran erkeklerde %66,2, kadınlarda ise %52,2 olarak gerçekleşmiştir. Çocuk bakım hizmeti kullanmayan kadınların %15' i bakımı büyükanne, büyükbaba vb. desteğiyle sürdürdüğünü belirtirken, %14,8 'i çocukların kendilerine bakabildiğini, %12,2'si ise bakım hizmetini pahalı bulduğunu belirtmiştir.

Tablo 2.8. Çocuk bakım hizmeti kullanmama nedenleri, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2018



Kaynak: TÜİK, Haber Bülteni, 2018.

Çalışan kadınların %83,3'ü çocuk bakımı nedeniyle iş düzenini değiştirmemiştir: İstihdamda olan kadınların %83,3'ü çocuk bakım sorumluluğu sebebiyle mevcut çalışma düzenini değiştirmez iken %5,3'ü çalışma saatlerini azaltmış, %4,1'i ise gelir artışı sağlayacak değişikliklere gitmiştir.

Tüik araştırma sonuçları değerlendirildiğinde, bakım sorumluluğunun kadınların çalışma yaşamında önemli bir etken olarak karşılına çıktığı görülmektedir. Çalışanların yarısına yakını bakım sorumluluğuna sahip olmakta ve büyük çocuğunluğu çocuk bakım sorumluluğunu üstlenmektedir. Çalışanların çocuk bakımında kurumsal bakım hizmetleri, evde ücretli bakım hizmetleri veya büyükanne, büyükbaba vb. desteği aldıkları ortaya çıkmaktadır.

2.14.7.1. Çocuk Bakım Hizmetleri

Kadınlar ve erkeklere yönelik verilen doğum sonrası izinler ve çalışma saatlerinin düzenlenmesine göre, çocuk bakım hizmetleri olarak uygulanan politikalar kadınların iş yaşamında düzenli olarak yer almalarına ve ücretsiz ev içi emek kullanım sürelerinin artmasına olanak tanımaktadır (Ünlütürk Ulutaş, 2015: 727).

Türkiye’de 2013 yılında Resmi Gazete’ de yayınlanarak yürürlüğe giren, çocuk bakım hizmetlerine yönelik hem çalışanı hem de işvereni ilgilendiren, 6331 sayılı İş

Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki kadın çalışanlara yönelik “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” hükmüne yer verilmiştir. Yönetmeliğin amacı, *“gebe, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanın işyerlerindeki sağlık ve güvenliğinin sağlanması ve geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınması ve bu çalışanların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılmalarının yasak olduğunu, çalıştırılabileceği işlerde hangi şart ve usullere uyulacağını, emzirme odalarının veya çocuk bakım yurtlarının nasıl kurulacağını ve hangi şartları taşıyacağını belirlemektir”*. Yönetmeliğe göre, yaşları ve medeni durumlarına bakılmaksızın, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, işverenlerin emziren kadın çalışanların çocuklarını emzirmeleri için, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odası kurmaları zorunludur. Ayrıca yaşları ve medeni durumlarına bakılmaksızın, 150’den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde işveren tarafından, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Eğer yurt, işyerine 250 metreden daha uzak ise işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür. Yönetmelikte aynı zamanda babalar da düşünülmekte, emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilmektedir. Oda ve yurtlardan, çalışan kadınların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanmaktadırlar. Odalara 0-1 yaşındaki, yurtlara ilköğretime kayıt yaşını doldurmamış çocuklar alınmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’ nun 191. Madedesinde göre : *“Devlet Memurları için lüzum ve ihtiyaç görülen yerlerde çocuk bakımevi ve sosyal tesisler kurulabilir. Bunların kuruluş ve işletme esas ve usulleri Devlet Personel Başkanlığı ile Maliye ve Gümrük Bakanlığınca birlikte hazırlanacak genel yönetmelikle belirlenir”* ibaresi yer almaktadır. Bu ifadede de anlaşılacağı üzere kamu kuruluşlarında çocuk bakımevi, sosyal tesisler açılması zorunlu kılınmamaktadır.

Türkiye’de gündüz bakımevi ve kreşlerin sayısı oldukça fazladır. Fakat ebeveynlerin bu sosyal haklara ulaşabildiklerini söylemek pek mümkün olmamaktadır. Çocukların gelişimi açısından okul öncesi eğitim çok önemlidir. Bu eğitimden her aile

çocuğuna aynı düzeyde faydalandıramamaktadır. Çünkü hizmeti sağlayan özel kuruluşların ücreti her kesimin karşılayabileceği düzeyde olmamaktadır. Kreş hizmetleri kamu kurumlarında ise az sayıdadır. Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu' nun çalışan annelerin çocuklarına yönelik kreş ve gündüz bakımevi hizmeti ise artık verilmemektedir. Bu durumda maddi yeterliliği olmayan anneler, çocukların sosyal ve psikolojik gelişimlerine katkı sağlayan programlardan yararlanamamaktadır. Kreş ve bakımevlerinin fiyat açısından yüksek olması kadınları çocuk sahibi olduktan sonra işgücü piyasasına katılma veya evde çocuğuna bakma arasında seçim yapmaya zorlamaktadır. Kadının böylece erkek ile eşit bir şekilde istihdam edilmesi kısıtlanmaktadır (İçağasıoğlu Çoban ve Özbesler, 2009: 36).

Türkiye' de çocuk bakımı sorunu gündeme geldiğinde akla ilk gelen ve başvurulan yöntem aile ilişkileridir. Türkiye' de 2011 yılında yapılan bir araştırma sonuçlarına göre: küçük çocukların gündüz evde bakımı %88 anneler, %5 babanneler, %4 anneanneler, %3 kreşler, %2 babalar, %1 ise bakıcılar tarafından sağlanmaktadır. Sonuçlar, küçük çocukların anneleri tarafından bakımlarını gerçekleştirildiği, kurumsal yerlerin ise pek tercih edilmediğini göstermektedir. Kurumlara veya bakıcıya tam olarak güven bağlayamamaları, çocukların küçük olması ve anne ya da aile fertlerinden birine daha çok ihtiyaç duymaları ile çocuklarının bakımlarını anneleri üstlenmektedir. Bunun sonucunda ise kadınların istihdama katılma oranları düşmektedir (Polat, 2019: 54).

2.14.7.2. Yaşlı ve Engelli Bakım Hizmetleri

1963 yılında Dünya Sağlık Örgütü 1963 yaşlıların sağlık sorunlarını tartışmak için düzenlediği topkantıda yaşlılığı şu şekilde sınıflandırmıştır: 45-59 yaş arası orta yaş, 60-74 yaş arası yaşlılık, 75-89 yaş arası ileri yaşlılık, 90 ve üstü yaşı ise ihtiyarlık kapsamında değerlendirilmiştir. Ancak 1980' lerde Dünya Sağlık Örgütü yaşlılığı "65 yaşından büyük olup bireyin çevreye uyum sağlayabilme yeteneğini kaybetmesi" olarak tanımlamış ve yaş aralıklarında, sınıflandırmada yenilikler getirmiştir: 65-74 yaş arası genç yaşlılık, • 75-84 yaş arası orta yaşlılık, • 85 ve üstü ise ileri yaşlılık (Gürer vd., 2019: 1).

Yaşlılık, her bireyin kaçınamayacağı ve geri dönüşü olmayacağı bir süreçtir. Yaşlılık sadece fiziksel özelliklerde değil ruhsal yönlerin de gerilemesi esastır. Bir başka ifade ile yaşlılık bireylerin fiziki ve ruhi güçlerinin tekrar yerine gelmeyecek şekilde kaybetmeleri ile oluşan fizyolojik bir olgudur. Yaşlılık sadece bireyleri değil toplumu da ilgilendiren kültürel bir olaydır (Çohaz, 2010: 122).

Ülkelerin nüfus yapısının yaşlı olarak nitelendirilmesi ile sağlık bakım hizmetlerinin, sosyal güvenlik programlarının, yaşlılara yönelik maddi/manevi destek verebilecek sosyal kurumların oluşması için büyük uğraşlar verilmektedir. Nüfusun yaşlı olmasıyla birlikte en çok karşılaşılan sorunlar: “düşük gelir ve yoksulluk, yaşam koşullarının, standartlarının yükseltilmesi, sosyal güvenlik politikalarında oluşan değişimler, yalnız yaşayan yaşlı sayısının artması, ailenin bakımında azalmalar, konut koşullarının uygunsuzluğu, yaşlı nüfusun ileri yaşlılığa dair belirtilerinin artması, yaşlılığı kabullenmeme, yaşlılık hakkında olumsuz görüşleri kabullenme” olarak sıralanabilmektedir (Tanman Zıplar, 2015: 182).

Türkiye’de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü yer almaktadır. Genel müdürlükte yaşlılar ve engellilere yönelik kuruluşlar listelenmektedir. Yaşlılara yönelik genel müdürlüğe bağlı huzurevleri, diğer resmi huzurevleri ve özel huzurevleri, engellilere yönelik ise özel bakım merkezleri (ruhsal, zihinsel, bedensel), umut evleri, genel müdürlüğe bağlı bakım, rehabilitasyon ve aile danışma merkezleri yer almaktadır.

Ailelerin yükümlülüklerinde olan yaşlı bakımında, ülkelerin sağlamış oldukları sosyal hizmetler oldukça önemlidir. Evde yaşlı annesi, babası veya akrabası olan kadının bakım sorumluluğu var iken işgücü piyasasına girme olanağı zalmaktadır. İstihdam edilse dahi zamanla daha da zorlaşacak olan yaşlı bakımı nedeni ile işine ya ara vermek zorunda kalacak ya da yardım talebinde bulunacaktır. İş-aile yaşam dengesi açısından oldukça önemli olan yaşlı bakım hizmetleri Türkiye’de şu şekillerde sağlanmaktadır: yaşlı bireylere huzur evleri, yaşlı bakım merkezleri, yaşlı dayanışma merkezleri, yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezlerinde hizmet verilmektedir.

Huzurevi: Ekonomik ve sosyal açıdan yeterli olmayan, başkaları tarafından korunmaya, yardıma ve bakıma ihtiyaç duyan bireyleri huzurlu bir ortamda korumak,

her sorunlarıyla ilgilenmek, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini gidermek ve kendi kendilerine yetebilecek bir şekilde rehabilitasyonlarının sağlandığı, rahatsızlığının tedavisi mümkün olmayanların ise devamlı özel bakıma alındığı yatılı sosyal hizmet kuruluşlarıdır. Huzurevinde yaşlılara sağlık, barınma, yeme-içme, sosyal ilişkilerin geliştirilmesine yönelik aktiviteler ve temizlik, sosyal faaliyetler gibi sosyal hizmetler verilmektedir (Çohaz, 2010: 123).

Evde Bakım Hizmetleri: Evde bakım, hastaneden taburcu edildikten sonra kesin tedavisi olmayan uzun süreli hastalığı ya da engelliği olan bireylerin sağlığını tekrar kazandırmak, korumak için sağlık ve sosyal hizmetlerin profesyonel şekilde kişinin ikamet ettiği evde verilmesiyle gerçekleşmektedir. Evde bakım hizmetinden hastaneden taburcu olup yara bakımı, fizyoterapi gibi tedaviye ihtiyaç duyanlar, evde bakımını sağlayan kimseleri olmayan veya bakımında zorluk çekilenler, kronik mental hastalığı olanlar yararlanabilmektedir. Evde bakım hizmetinin belirli bir yaş sınırı olmamakla birlikte, çoğunluğunu 65 yaş ve üzeri kişiler oluşturmaktadır (Pınar, 2010: 154-155)

Yaşlı Klüpleri ve Yaşlı Danışma Merkezleri: 60 veya daha üst yaştakilere, ailesiyle ya da yalnız yaşaması fark etmeksizin ruhsal, fiziksel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik hizmet veren kuruluşlardır. Bu klüplere ve merkezlere kayıtlı olan yaşlılar, düzenlenen eğlencelere katılabilmekte, diğer yaşlılar ile sohbet edebilmekte, psikolojik destek alabilmekte, temel ihtiyaçlarını gidermeye yönelik hizmetlerden yararlanabilmektedirler (Gürer vd., 2019: 5).

Yaşlı Dayanışma Merkezleri: Yatılı olarak bir kurumda kalmaya ihtiyaç duymayan ve evde ikamet eden yaşlıların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarına yönelik boş zamanlarını verimli bir şekilde değerlendirme, temel gereksinimlerini karşılayamadıkları durumda destek verme, herhangi bir sorun ya da konuya dair rehberlik edinme kısacası yaşam şartlarını iyileştirme amacını taşıyan kuruluştur. Yaşlı dayanışma merkezlerinin en önemli özelliği eğitici etkinlikler barındırmasıdır. Toplumsal yaşamdan soyutlanmadan hayatlarını sağlıklı, mutlu bir şekilde devam ettirmeye yönelik etkinlikler istekleri doğrultusunda gerçekleştirilebilmektedir (Altan ve Şişman, 2003: 31).

Yaşlı Bakım ve Rehabilitasyon Merkezleri: Temel ihtiyaçlarını kendilerinin yapamadığı, başkalarının yardımına muhtaç olan yaşlıların hizmet aldığı merkezlerdir. Merkezin talep ettiği ücreti karşılayamayacak olanların tedavileri, hastalıklarına yönelik ilaçları devlet tarafından karşılanmaktadır (Gürer vd., 2019: 5-6).

Türkiye’ de yaşlılara yönelik yukarıda bahsedilen hizmetler dışında “Yerel yönetimlerce sürdürülen sosyal hizmet uygulamaları, Kızılay’ca sürdürülen sosyal hizmet uygulamaları, kurumsal bakım, sosyal yardım uygulamaları” da yer almaktadır. Özellikle çalışanların bakmakla yükümlü oldukları anne, baba, büyükanne gibi yaşlı sorumluluğunun yükü bakım hizmetlerinin desteği ile hafifletilmektedir. Böylece çalışma yaşamına aktif olarak katılabilen, iş-aile yaşam dengesini sağlayan, her alana yetebilen, hem iş yaşamında hem de aile yaşamında mutlu olan bireyler yetişmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü tarafından engellilik; bireyin toplumsal ya da demografik ihtiyaçlarına göre normal faaliyetleri yapamama veya faaliyetleri yapma yeteneğini sınırlandıran, yok olmasına neden olan dezavantajlı bir durum olarak tanımlanmaktadır (Kalaycı ve Akın, 2019: 664).

Türkiye’ de engellilere yönelik temel ihtiyaçlarının giderilmesi adına evde bakım hizmetleri, umut evleri, engelsiz yaşam merkezleri, kurumsal bakım hizmetleri yer almaktadır. Bu hizmetler aracılığı ile engelli bireyler fiziksel, zihinsel ve sosyal olarak topluma kazandırılmaktadırlar.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜKENMİŞLİK

3.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Çalışanlar, sanayi devriminden bu yana yaptıkları işin niteliği gereği çalışma ortamının olumsuz yönleri ile karşılaşmışlardır. İnsanlarla sürekli etkileşim halinde olup, çalışmak zorunda kalan işgörenlerin en büyük sorunlarından biri tükenmişliktir. Tükenmişlik kavramının kökleri, sosyal ve ekonomik olgular ile son yüzyılın çeyreğinde hızlı, derin bir şekilde ilerleyen sanayi toplumundan hizmet ekonomisine dönüşümün gerçekleşmesine dayanmaktadır. Bu sosyal dönüşüm, insanlarda tükenmişliğe dönüşebilecek psikolojik baskıları da beraberinde getirmektedir. Yıllar geçtikçe, tükenmişlik olumlu bir psikolojik durumun erozyonu olarak görülmeye başlanmıştır. Tükenmişlik küresel bir fenomen olarak görünse de, anlamı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Örneğin, bazı ülkelerde tükenmişlik tıbbi bir teşhis olarak kullanılırken, bazı ülkelerde ise psikiyatrik tanı açısından etkisi olmayan sosyal bir durum olarak tanımlanabilmektedir (Schaufeli vd.,2008: 204).

İnsanların işleriyle olan ilişkisi ve bu ilişki ters gittiğinde ortaya çıkabilecek zorluklar, modern çağın önemli bir olayı olarak kabul edilmiştir. Bu olay için kullanılan ‘tükenmişlik (burnout)’ terimi ilk olarak 1970’lerde Amerika’da, özellikle müşteri ilişkilerinde çalışan insanların geçirmiş olduğu mesleki bunalımı ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Tükenmişlik terimi, Greene’nin 1961 yılında yayımladığı, işinde ruhsal olarak baskılara maruz kalan ve hayal kırıklığına uğrayan bir mimarın Afrika ormanlarına kaçışını anlatan ‘A Burn-Out Case, ‘Bir Tükenmişlik Olayı’ romanıyla popüler olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bazı kısımları kurguya, bazı kısımları yaşanmışlığa dayanan romanda tükenmişlik, kişinin hayata dair duyduğu büyük bir bıkkınlık ve işine duyduğu bağlılık ve idealizmin sönmesi şeklinde tanımlanmıştır. Burada dikkat çeken nokta, tükenmişliğin araştırmacılar tarafından önemli bir çalışma konusu olarak ele alınmasından önce, hem uygulayıcılar hem de sosyal eleştirmenler tarafından ‘sosyal bir problem’ olarak tanımlanmış olmasıdır (Maslach vd.,2001: 398).

Klinik psikolog olan Herbert Freudenberger, çalıştığı rehabilitasyon merkezlerine ve ücretsiz klinikler gibi alternatif kurumlara gelen hastaların sorunlarının aşırı iş stresi ile ilgili olduğunu gördüğünde tükenmişlik kavramını araştırmaya başlamıştır (Jackson vd., 1986: 630). Freudenberger, kendisinin ve çalışma arkadaşlarının görevlerinin başlangıçlarında daha çok istekli, anlayışlı olduklarını, daha sonra motivasyon düşüklüğü, duygusal tükenmişlik yaşadıklarını tespit etmiş ve yaptığı bir araştırmada tükenmişliği ‘mesleki bir tehlike’ olarak ele almıştır. Tükenmişliği, “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak ifade etmiştir (Freudenberger, 1974: 159).

Tükenmişlik (burnout) kavramının sözlükteki anlamı: “Enerji, güç ya da kaynakların fazla talep ile tükenmesi, başarısız olma ve yorulma” şeklindedir (Glasse, 1986: 167; Aktaran: Baysal, 1995: 2). Tükenmişlik, bir şekilde ‘insan işi’ yapan bireyler arasında sıklıkla meydana gelen duygusal tükenme ve sinizm sendromudur. Tükenmişlik sendromunun önemli bir özelliği, çalışanlarda duygusal olarak tükenme hissiyatını arttırmasıdır. Çalışanların duygusal kaynakları tükendikçe, psikolojik olarak kendilerini işlerine daha fazla veremeyeceklerini düşünmeye başlamaktadırlar. Diğer bir olumsuz özellik ise, kişinin artık çevresine karşı kötümser tutum ve davranışlar sergilemeye başlamasıdır. İş arkadaşlarına, hizmet verilen kişilere, işverenlere veya işgörenin ailesine yönelik bu tarz negatif tepkiler, yaşanan duygusal tükenmeye bağlı olarak gelişebilmektedir. Bir başka deyişle, tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu ve bunun sonucunda sergilediği tavır ve davranışlar birbiriyle ilişki içinde olabilmektedir. Tükenmişlik sendromu ayrıca işgörenin, iş ortamındaki bireyler veya hizmet alan kişiler tarafından olumsuz değerlendirme eğilimleri ile karşı karşıya kalmasına, kendini mutsuz hissetmesine ve işteki başarısından memnun kalmamasına sebep olmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Tükenmişlik farklı bilim insanları tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır:

Barker, Demerouti ve Verbeke (2004: 84) tükenmişliği, “İşten bıkmak ve tükenme duygularını içeren, iş ile ilgili olumsuz deneyimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkan sendrom” olarak tanımlamıştır.

Pines ve Aronson (1988: 9) tükenmişliği, “Duygusal anlamda emek isteyen durumlara uzun süre maruz kalma sonucunda ortaya çıkan duygusal, fiziksel ve zihinsel tükenme durumu” olarak kavramsallaştırmıştır.

Melendez ve de Guzman (1983: 5) tükenmişliği, ‘Sabahları kalktığında işe gitmek için heyecan duymama, kıyafet dahi giymek istememe, kendini daima yorgun hissedip, baş ağrısından ve hastalıklardan sürekli müzdarip olma durumu’ olarak tanımlamaktadır.

Schaufeli ve Greenglass (2001: 501) tükenmişliği, ‘Duygusal emek isteyen işlere uzun süreli katılım sonucunda fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu’ olarak tanımlamışlardır.

Dünya Sağlık Örgütü (1998)’nün yayınladığı Dünya Sağlık Raporu’nda ise tükenmişlik; ‘Bireyin çok çalışması ile aşırı duygusal yorgunluğa maruz kalması ve bunun sonucunda kendisine biçilen görev ve sorumlulukları yerine getirememe durumu’ şeklinde ifade edilmiştir (Cetin ve Hazir, 2012: 66).

Glicken ve Janka (1982: 67) tükenmişliğin, “”Çalışanların çeşitli sebeplerden dolayı morallerinin düşük olmalarına veya yaptıkları işten tatmin olmama durumuna bir tepkiden ziyade, klinik olarak gözlemlenebilen şartlarla, iş ile ilgili her türlü faktörün etki ettiği bir durum” olduğunu belirtmişlerdir.

Perlman ve Hartman (1982: 287) yaptıkları çalışmalarda tükenmişlikle ilgili çok fazla tanım olduğunu tespit etmişlerdir. Bu tanımlarından yola çıkarak; Tükenmişliği, “Kronik strese karşı: (a) duygusal ve fiziksel tükenme, (b) azalan iş verimliliği ve (c) aşırı duyarsızlaşma bileşenlerinden oluşan bir cevap” olarak nitelendirmişlerdir.

Edelwich (1980: 14) tükenmişliği; “İnsanlara yardım amacı güden mesleklerde çalışan bireylerde, çalışma koşullarının etki etmesi ile idealizm, enerji, motivasyon ve amaçta sürekli olarak artan bir kayıp” olarak tanımlamaktadır. Tanımda bahsedilen ‘çalışma koşulları’, eğitimin yetersizliğini, müşteri yoğunluğunu, mesai saatlerinin uzun oluşunu, alınan ücretin düşüklüğünü, yapılan işe saygı duymayan müşterilerle uğraşmayı, bürokratik ya da politik zorlamaları (sınırlamaları), bireysel istekler ve

ulaşılan nokta arasındaki önemli farklılıkları ifade etmektedir. Başka bir deyişle, işgörenin kişisel idealleri ve istekleri ile çalışma koşullarının bozulması arasındaki uyum süreci tükenmişliğe sebep olmaktadır (Aktaran Sürgevil Dalkılıç, 2014: 7).

Günümüzde tükenmişlik üzerine yapılan, en kabul görülen yaygın tanım Christina Maslach ve arkadaşları tarafından yapılan üç bileşenli kavramsallaştırmadır. Tükenmişlik, artan duygusal tükenme hissiyatı ile birlikte, başkalarına karşı olumsuz bir tutumun takınılması, bireyde başarma duygu ve isteğinin zayıflaması sonucu ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 100). Bu tanım, tükenmişliğin 3 boyutunu kapsamaktadır. Bu boyutlar: ‘Kişinin duyarlı olma yeteneğinin kalmaması’, ‘Kişisel başarısının gerilemesi’ ve ‘Duygusal olarak tükenme’ şeklindedir (Maslach vd., 2001: 398). (Bu boyutlara ve genel özelliklerine Tükenmişlik Modelleri kısmında yer verilecektir).

Bireyin çalışmaya aracı eden enerji kaynaklarının, stres yapıcı etkenler altında azalmasını ifade eden tükenmişlik, çalışma yaşamının farklı evrelerinde ortaya çıkabilmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 7).

Tükenmişlik dört evre ile tanımlanmaktadır. Bu evreler, tükenmişliği daha anlaşılır hale getirmektedir (Kaçmaz, 2005: 30):

1. Evre: şevk ve Coşku Evresi (Enthusiasm): Bu evrede birey için mesleği her şeyden daha önemlidir. İşine sıkı sıkıya bağlı olup, kötü çalışma koşullarına, gergin ortamlara, uykusuzluğa karşı üstün bir uyum sağlamıştır. Enerjisi ve mutluluk seviyesi yüksek olup, gerçeklerle ilgisi olmayan mesleki beklentiler içerisine girmiştir.

2. Evre: Durağanlaşma Evresi (Stagnation): Bu evrede birey mesleğini icra ederken önceden umursamadığı bazı zor durumlardan, karşılaştığı güçlüklerden artık rahatsız olmaya başlamaktadır. ‘İşten başka bir şey yapmıyorum’ düşüncesiyle, işe karşı isteksiz tavırlar sergilemekte, mutsuz, gergin bir ruh hali gözlemlenmektedir.

3. Evre: Engellenme Evresi (Frustration): Başka insanlara yardım ve hizmet etmek amacıyla mesleğine başlayan birey, bu evrede yolunda gitmeyen sistemi, insanların tutarsız hal ve hareketlerini, olumsuz çalışma koşullarını değiştirmenin ne kadar zor olduğunu anlamaya başlamıştır. Yoğun bir tükenmişlik hissiyatı yaşayarak

önündeki üç seçenekten birini seçmek zorunda kalır: Başa çıkma stratejilerini harekete geçirmek, tükenmişliği iletirmek, durumdan kendini çekmek veya kaçınmak.

4. Evre: Umursamazlık evresi (Apathy): Bu evrede birey, mesleğini sadece hayata tutunabilmek adına ekonomik ve sosyal güvence için sürdürmekte, motivasyon kaynaklarını zihninde yok edip, yaptığı işten zevk almamaktadır. Ciddi bir mutsuzluk hali, derin bir inançsızlık ve kopma durumları görülmektedir. Bu durumda birey için iş hayatı, doyum ve hedeflerini gerçekleştirme alanı olmaktan ziyade, stres ve sıkıntı veren bir alan olmaktadır.

Tükenmişlik bir süreç şeklinde yaşanılmakta ve her evresi farklı nitelikler taşımaktadır. Bireylerin tükenme durumları incelendiğinde, tamamen ‘tükenme vardır’ ya da ‘tükenme yoktur’ şeklinde nitelendirmek yerine, her evresini kendi içerisinde ayrı ayrı değerlendirmek gerekmektedir. Tükenme evreleri aynı sıra ile yaşanmayabilir; fakat değerlendirmelerin sırası ile yapılması erken tanı ve önlem aşamalarında büyük bir öneme sahiptir (Can, 2015: 14).

Sonuç olarak tükenmişlik, bireylerin iş yaşamında kötü çalışma koşullarına maruz kalması, bireysel tatminsizlik, mesleğinde hayal ettiği amaçlar ile gerçekte içinde bulunduğu durumun uyumsuzluğu, verdiği emeğin karşılığını alamama, iş hayatıyla özel hayatı birbiriyle dengeleyememe durumları karşısında yıpranma, enerji yoksunluğu, stresli olma ve mutsuz hissetme şeklinde kendini gösteren bir ruh halidir.

3.2. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ

Tükenmişlik kavramının ortaya çıkış sürecini ve etki boyutunu açıklamak amacıyla farklı araştırmacılar tarafından birçok kuram ve model öne sürülmüştür. Tükenmişlik üzerine geliştirilen bu yaklaşımları şu şekilde sıralamak mümkündür:

3.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik kavramının en çok kabul görülen ve yaygın olarak kullanılan tanımı Christina Maslach tarafından yapılmıştır. Maslach aynı zamanda Tükenmişlik Ölçeği (MBI)’ni de geliştirmiştir.

Maslach tükenmişliği, “Yaptığı iş nedeniyle insanlarla sürekli iletişim halinde olan ve duygusal taleplere maruz kalan bireylerin fiziksel bitkinlik, uzun süren yorgunluk, mutsuzluk, çaresizlik duygularının yaşam şekline, yapılan işe ve diğer kişilere karşı olumsuz davranış yansıması ile oluşan sendrom” olarak tanımlamaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Maslach’ın daha öz haliyle tükenmişlik tanımı; ‘İş sebebiyle insanlarla birebir iletişim halinde olmak zorunda kalan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi’ şeklindedir (Maslach vd., 2001:399). Maslach ve Jackson tükenmişliği üç ayrı boyutta ele almışlardır (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Bu boyutlar duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve bireysel başarıyla ilişkilendirilmektedir.

Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion): Maslach’ın tükenmişlik modelinde duygusal tükenme (exhaustion, emotional exhaustion); tükenmişliğin kişisel stres boyutunu ele almakta ve ‘Bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında meydana gelen azalma’ yı ifade etmektedir (Maslach vd., 2001: 403; Maslach ve Goldberg, 1998: 64). Maslach’ a göre çalışanların fiziksel ve duygusal açıdan kendilerini yorgun, yıpranmış, mutsuz hissetmeleri ve bunların etkileriyle uykusuzluk, sıkıntı halleri, aile-evlilik sorunları, alkol ve uyuşturucu kullanımının artması gibi olumsuz durumlar yaşamaları, duygusal tükenme ile ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 100). Duygusal tükenmenin asıl sebebi fazla çalışma ve iş hayatında meydana gelen çatışmalardır. Duygusal tükenme yaşayan bireyler kendilerini ruhen yıpranmış ve çok bitkin hissederler. Bir sonraki gün çalışmak veya insanlarla ilgilenmek için kendilerini yeteri kadar enerjik hissetmezler (Maslach ve Goldberg, 1998: 64).

Cordes ve Dougherty duygusal tükenmişliği, ‘Bireylerin duygusal kaynaklarının tükendiğini hissetmesi ve enerjilerinin bitmesi’ şeklinde ifade etmişlerdir. Çalışanlarda duygusal tükenme ile birlikte hayal kırıklığı ve gergin hallerin de ortaya çıktığı fark edilmiştir. Bireyin duygusal tükenme yaşadığının en önemli belirtisi, işe gitmek istediğinin olmaması ve yaptığı işi yük olarak görmesidir (1993: 623).

Genel olarak insanlarla yüz yüze çalışmayı gerektiren mesleklerde ‘İşte yoğun bir şekilde psikolojik ve duygusal isteklere maruz kalmaktan dolayı enerjinin bitmesi’

(Jackson vd., 1986: 630) şeklinde de ifade edilen duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun en temel belirtisi olarak kabul edilmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 65).

Tükenmişlik sendromu yaşayan bireyler, içinde bulundukları durumu anlatırken daha çok duygusal tükenme boyutu ile ilgili belirtileri kullanırlar. Duygusal tükenme, tükenmişliğin üç boyutu arasında en çok rapor ve analiz edilen boyutudur (Polatçı, 2007: 39). Fakat duygusal tükenme boyutunun bu derece belirgin ve temel bir etken olması, onun tükenmişlik için tanı konulmasında yeterli gelmemektedir. Tükenmeden bahsedebilmek için, bütüncül bir yaklaşım ile tüm boyutlarıyla durumu incelemek gerekmektedir (Maslach vd., 2001: 403).

Duyarsızlaşma (Depersonalization): Birey tükenmişlik sendromunun ilk basamağı olan duygusal tükenmeyi aşamadığı takdirde, ikinci boyut olan duyarsızlaşma basamağına geçer. Duyarsızlaşma, insanların kendilerinde ve çevrelerindeki insanlarda vasıflı nitelikleri, benzersiz özellikleri göz ardı ederek, diğer bireylerden soyutlanma ve araya mesafe koyma şeklinde gerçekleşmektedir. İnsanlar tükendikleri veya hayal kırıklığına uğradıkları zaman, iş arkadaşlarına, işverenlerine, müşterilerine karşı ilgisiz ve alaycı bir tutum sergileyerek duyarsızlaşma belirtileri gösterebilirler. Duyarsızlaşma bir bakıma, insanların yaşadıkları tükenme ve psikolojik gerginlikten kendilerini uzaklaştırma eğilimi olarak değerlendirilebilir. Başka bir ifade ile, duygusal tükenme yaşayan kişi kendisini diğer insanların taleplerini karşılayacak güçte göremeyip, duyarsızlaşmayı bir kaçış yolu olarak düşünebilir (Maslach vd., 2001: 403; Sürgevil Dalkılıç, 2014: 67).

Duyarsızlaşma boyutunda birey, iş arkadaşlarına, müşterilere, örgüte karşı kayıtsız kalarak, insanlara birer nesne gibi davranmaktadır. Sıklıkla ilişki içerisinde olduğu kişilerden bahsederken, kişilerin isimlerini kullanmak yerine, nesne isimleri kullanmayı tercih eder. Örneğin, 22 numaralı odadaki böbrek gibi (Cordes ve Dougherty, 1993: 623; Maslach ve Pines, 1977: 101). Duyarsızlaşma ile birey diğerleriyle bilişsel bir uzaklaşma içerisine girmekte, duygusal tükenmişliğe bir tepki olarak kendini koruma altına almaktadır. Birey, iş hayatında geleceğinin belirsiz olması veya işe yönelik umudunun azalması ile kendini soyutlama eğilimi içerisine girecektir. Fakat bu kadar negatif olmak insanın etkin çalışabilme kapasitesine ciddi

anlamda zarar verecektir (Maslach ve Leither, 1997: 18). Tourigny ve arkadaşları, tükenmişlik sendromunun duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda olan çalışanların işe gelmeme eğilimlerinin yüksek olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu durum işgörenlerin iş tatminini ve iş performansını olumsuz etkileyeceği gibi, personel eksikliği sonucunda örgütsel performansın da düşmesine neden olacaktır (Çelik vd., 2011: 9).

Kişisel Başarı (Personal Accomplishment, Self-Efficacy): Kişisel başarı hissi ‘öz yeterlilik’ ve ‘öğrenilmiş çaresizlik’ gibi kavramlarla ilişkili olup, tükenmişliğin kişisel gelişme boyutunu temsil etmektedir. Yetersizlik, başarısızlık duygusu, moral düşüklüğü, iş verimliliğinde azalma, bireylerarası anlaşmazlık, sorunlara çözüm bulmada yetersiz kalma, kendine olan saygının azalması, düşük üretkenlik gibi belirtilerle özdeşleşen düşük kişisel başarı/ kişisel yeterlilik duygusu; en sade haliyle ‘kişinin kendini olumsuz değerlendirme eğiliminde olması’ şeklinde ifade edilmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 68).

İnsanlar kendilerini yetersiz hissettikleri zaman, büyük bir eksiklik duygusuna kapılırlar. Her yeni gelen iş, görev, sorumlulukla baş edemeyeceklerini düşünüp, sanki tüm dünya, onların işlerine karşıymış gibi gelir. Bu hissiyata kapılan kişiler için başardıkları her şey anlamsız ve çok küçüktür. Bir farklılık yaratmak için bireysel özelliklerine ve yeteneklerine inanmaz, güvenmezler. Bu durumda bireyler, kendilerine olan güveni yitirdikçe, diğerleri de onlara olan güveni kaybederler (Maslach ve Leiter, 1997: 18).

Tükenmişliğin duyarsızlaşma aşamasında birey başkaları hakkında olumsuz düşünceler geliştirirken, bu aşamada kendisi hakkında negatif düşüncelere kapılmakta ve bu düşünceler yüzünden yanlış davranışlar sergileyip, kendini suçlama eğilimine girmektedir. Kimsenin onu sevmediğini, güvenmediğini ve işi gereği muhatap olduğu insanlara karşı yetersiz kaldığını düşünüp, kendisi hakkında ‘başarısız’ hükmüne varmaktadır. Bu şekilde kişisel başarısızlık hissine kapılan birey, işinde ilerleme gösteremediğini hatta gerileme yaşadığını düşünmeye başlamaktadır (Gezer vd., 2009: 245).

Tükenmişlikte üç boyut (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı) arasındaki farkı ve ilişkiyi belirlemek önemlidir. Tükenmişlik ile ilgili yapılan araştırmalar bu üç boyutun farklı sebeplerle ortaya çıktığını ve farklı sonuçlar doğurduğunu göstermiştir (Lee ve Ashforth, 1996: 3). Duygusal tükenme, iş ile ilgili aşırı yüklenme, olumsuz çalışma koşulları, bireysel taleplerden kaynaklanırken; duyarsızlaşma sosyal destek, otorite, performans değerlendirme gibi işten kaynaklanan eksiklikler dolayısıyla oluşmakta ve bu durum kişisel başarıyı etkilemektedir (Demerouti vd.,2000: 455). Üç boyut arasındaki ilişkiye örnek olarak hastanede görev yapan hasta bakıcılar ve öğretmenler gösterilebilmektedir. Hasta bakıcılar için duyarsızlaşma, hem duygusal tükenme hem de kişisel başarı hissinde azalmaya sebep olmaktadır. Öğretmenin öğrencisine karşı duyarsızlaşma yaşaması sonucunda, kendini geri çekmesi, öğrencisinden uzaklaşması, daha fazla duygusal tükenmeye ve daha alt düzeyde kişisel başarıya neden olmaktadır (Can, 2015: 22).

3.2.2. Meier Tükenmişlik Modeli

Meier' e göre tükenmişlik: “Kişilerin iş ile ilgili olumlu pekiştiri inancının çok düşük, ceza inancının ise çok yüksek olduğu; mevcut olan pekiştiricileri kontrol etme ve bireysel yeterlilik beklentilerinin yetersiz olduğu, tekrarlayan iş yaşamının sonucu gelişen bir durumdur”. Düşük beklentiye sahip olan bireylerde sürekli gerginlik, mutsuzluk, korku hali gibi durumlar gözlenmektedir. Bu durum ise bireyin işten kaçma, işten ayrılma gibi davranışlar sergilemesine yol açmaktadır (Meier, 1983: 901).

Meier' in tükenmişlik modeli pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal bilgi işleme (davranışları anlamlandırma süreci) olmak üzere dört değişken ile açıklanabilmektedir (Meier, 1983: 901):

Pekiştirme Beklentileri (Reinforcement Expectancies): Pekiştirme beklentileri, iş hayatının bireyin açık veya dolaylı iş amaçlarını karşılayıp karşılamayacağını ifade etmektedir. Kişisel algı ve değer farklılıkları, iş yaşamı sonuçlarının her bireyde etkisinin aynı olmamasına yol açmaktadır. Bu sebeple, bir öğretmen ders anlattığı sırada öğrencilerinin ona sıklıkla soru sormasını tercih edebilir. Başka bir eğitimci ise, ders anlattığı süre içerisinde öğrencilerinin sessizce onu dinlemesinden mutluluk duyabilir. Her iki öğretmen de, sarf ettikleri çaba karşılığında

istedikleri sonuçlara ulaşınca mutluluk duyarken, tam tersi durumda ikisinin de hisleri değişecek, memnuniyetsizlik içine düşeceklerdir. Öğretmenlerde oluşan bu memnuniyetsizlik durumu onları (pekiştirme beklentileri karşılanmadığı için), tükenmişliğe sevk edecektir (Meier, 1983: 902).

Sonuç Beklentileri (Outcome Expectancies): Sonuç beklentileri; “Kişinin belirli davranışlarının belirli sonuçlara yol açabileceğinin tahmini” olarak tanımlanmaktadır. Başarılı ve etkin bir şekilde istenilen sonuca ulaşmak için gereken davranışları yapma ile ilgili betimlemelerdir (Bandura, 1977: 193). Bir öğretmenin, geçmiş deneyimlerinden dolayı sınıftaki öğrencilerden ‘bu konuyu kolaylıkla öğrenemezler’ şeklindeki beklentisi ile bu beklentisini destekleyen yaşantılar onu bunalıma sokabilir. Bu durum ise onu zamanla tükenmişliğe itmektedir (Meier, 1983: 903).

Yeterli Olma Beklentileri (Efficacy Expectancies): Yeterli olma beklentileri, istenilen sonuçları ortaya çıkaracak davranışları yapmaktaki kişisel üretkenliği, yeterliliği ifade etmektedir. Bandura’ ya göre (1977: 193), sonuç ve yeterli olma beklentileri birbirinden farklıdır. Bireyler, belirli bir eylemin belirli sonuçlar üreteceğine inanmaktadırlar. Ancak gerekli faaliyetleri gerçekleştirip gerçekleştiremeyecekleri konusunda ciddi şüpheler varsa, bu tür bilgiler davranışlarını etkilememektedir. İstedikleri işi yapabilecek bireysel yeterliliğe sahip olmadığını düşünenler tükenmişlik yaşayabilmektedirler. Örneğin, öğretmen öğrenciler konuyu öğrenemediği ya da öğretmekte başarılı olamadığı için kişisel yetersizlik hissine kapılıp tükenmişlik yaşayabilmektedir (Meier, 1983: 904).

Bağlamsal Bilgi İşleme/Davranışları Anlamlandırma Süreci (Contextual Processing): Davranışları anlamlandırma süreci tükenmişlik modelinin en geniş evresidir. Çünkü bireylerin beklentileri nasıl öğrendikleri, sürdürdükleri ve değiştirdikleri ile ilgili açıklamalar bu süreçte yer almaktadır. Bağlamsal bilgi işleme kavramı, bireylerin sosyal gruplar, örgütsel yapılar, öğrenme şekilleri ve bireysel değer ve inançlar gibi bağlamlardaki bilgi işleme, diğer bir ifade şekliyle, davranışları anlamlandırma süreçlerine işaret eder (Meier, 1983: 905). Meier’ e göre (1983), kişilerin iş çevresine tepki olarak neler hissettikleri, nasıl davrandıkları ve neler düşündükleri ile bireyi tükenmişliğe iten bireysel inanış ve öğrenme stili gibi bilişsel

etkenlerin rolünün ne olduğu bu modelin ilgi alanına giren sorulardandır. Model, bu soruları ‘bağlamsal işleme’ kavramı çerçevesinde ele alıp incelemektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 51).

Meier’ e göre *pekiştirme, sonuç ve yeterli olma beklentileri*, insanın iş hayatını içsel ve dışsal bağlamlar içerisinde işlemesi ile öğrenilir ve bu şekilde korunurlar. Bu üç beklenti karşılıklı etkileşim içerisinde bir sistem oluşturmaktadır. Örneğin kişi, kişisel yeterliliğine dair düşük beklentiler geliştirdiğinde, bu durum onu iş yaşamı hakkında olumsuz düşünmeye sevk etmektedir. Aynı şekilde işini nasıl başarılı bir şekilde yapacağına dair düşünceleri de olumsuz etkilenip, iş doyumunu düşer ve bu durum da onu tükenmişliğe doğru sürüklemektedir. Bu süreçte, ‘aşırı genelleme’ hatasına düşölüyorsa, bu genellemeleri kırarak müdahaleler yapılabilir. Yani, tükenmişlik hissinin kişisel yeterlilikle alakası olmadığı yönünde vurgulamalar ve müdahaleler ile bu durumun etkisi azaltılabilmektedir (Baysal, 1995: 27).

3.2.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Pines tükenmişlik modelinde tükenmişlik “Bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların; bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu” olarak tanımlanmıştır. Bu modele göre tükenmişlik üç boyuttan oluşmaktadır: fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik. Fiziksel bitkinlik, enerji azalması, sürekli hale gelen yorgunluk ve güç azalması şeklinde kendini göstermektedir. Bu süreci yaşayan insanlar çok sık bir şekilde baş ağrısı çekme, mide bulantısı yaşama, omuz ve boyun kaslarında gerginlik gibi şikâyetlerde bulunmaktadır. Aynı zamanda bu bireylerde, yemek yemeye karşı ya çok az ya da çok fazla yeme isteği gibi bir değişimde gözlemlenmektedir. Bu boyutta tükenmişlik yaşayan bireyler uyku hapları, sakinleştirici, alkol ya da sigara kullanarak bu durumla mücadele etmeye çalışmaktadırlar. Tükenmişliğin ikinci boyutunu oluşturan duygusal bitkinlik; umutsuzluk, çaresizlik, hayal kırıklığı, köşeye sıkışmış hissi gibi duyguları içermektedir. Tükenmişlik durumu çok ilerleyen kişilerde bu hisler ciddi duygu çöküntülerine sebebiyet verip, intihar düşüncelerine yol açmaktadır. Bu boyutta birey, ailesine ve çevresindeki insanlara karşı umursamaz tavırlar sergileyip, onları sürekli kendinden bir şey talep eden kişiler olarak görmektedir. Diğer insanlarla iyi geçinmek, onlarla mutlu olmak yerine yalnızlık ve çaresizlik duyguları ile baş başa kalmaktadır.

Modelin üçüncü boyutu olan zihinsel bitkinlik; bireyin kendisine, işine, diğer bireylere ve hayata karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Tükenme durumu içinde olan kişiler düşük benlik duygusu yaşayıp, iş ve özel hayatlarından tatmin olmamaktadırlar. Özellikle hizmet sektöründe çalışan insanlar bu aşamada hizmet verdikleri kişilere karşı duyarsızlaşırlar (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 43; Kapusuz, 2017: 15).

Pines' a göre, tükenmişliğin altında yatan asıl neden bireyi sürekli duygusal baskı altında tutan iş ortamlarıdır. Bu tarz iş ortamları, özellikle motivasyonu (işe güdülenmesi) yüksek olan çalışanların tükenmesine yol açmaktadır. Motivasyonu yüksek olan çalışanlar; stres seviyesinin yüksek, ödül ve desteğin az olduğu iş ortamlarında başarabilecekleri işlerden uzaklaşmakta hatta bazı durumlarda işi bırakmaktadırlar. Motivasyon seviyesi düşük olan insanlar ise, çalışma ortamının yarattığı yoğun duygusal baskılardan etkilenmemektedir. Bu durumda, tükenmişlik çalışanların motivasyon düzeylerini ciddi anlamda etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 43).

3.2.4. Chernis Tükenmişlik Modeli

Chernis modeli tükenmişliği, zamana yayılı olarak ortaya çıkan bir durum olarak değerlendirmektedir. Bu modelde tükenmişlik: “İş ile ilgili stres kaynaklarına bir tepki olarak başlayan, işle psikolojik olarak ilişkiyi kesmeyi içeren ve başa çıkma davranışıyla son bulan bir süreç” olarak tanımlamıştır. Bir diğer ifade ile tükenmişlik, iş hayatında oluşan stres kaynaklarına uyum sağlama ve stres ile başa çıkma stratejisi olarak ele alınmıştır (Yıldırım, 1996: 3-4).

Cary Cherniss, tükenmişliği, “aşırı stres veya duyumsuzluğa tepki ile işten geri çekilme” olarak tanımlamış ve aşırı bağlılığın bir rahatsızlığı olarak görmüştür (Ergene, 2010: 51). Modelde, bireylerin tükenmişlik yaşamasının zaman içerisinde gerçekleştiği savunulmaktadır. İşe yeni alınan çalışanlar, istekli, heyecanlı oldukları kadar; işyerinde yeteneklerini geliştirecekleri, yaptıklarının takdir edileceği, iş arkadaşlarından ve hizmet alan kişilerden destek görecekları bir ilişkisi umuduyla çalışmaya başlamaktadırlar. Bu hayaller ile işe başlayan çalışanlar, kendilerinden

farklı taleplerde bulunma, değer görememe, emeğinin karşılığını alamama gibi sorunlarla farklı derecelerde stres yaşamaktadırlar (Börekçi, 2013: 29).

Bu modelde; müşteri ile yüz yüze olan ilişki, aşırı iş yükü, belirsiz olan amaçlar, örgüt içinde var olan çatışma, olumsuz çalışma koşulları, destek ve danışmanlığın eksikliği gibi örgütsel değişkenlerin, işgörenin kişiliği, aile yaşamından aldığı doyum, planlamış olduğu kariyer hedefleri gibi kişilikle ilgili değişkenler ile etkileşim içinde olduğu ve bu stres kaynaklarının zamanla tükenmişliğe yol açtığı ifade edilmektedir. Aynı zamanda Chernis bu modelde, rol belirsizliği, rol karmaşıklığı gibi rol yapılarının tükenmişlik üzerinde etkili olduğu savunmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 38).

Stres, bireyin çevresinden gelen ya da kendisinin yarattığı taleplerin, başa çıkma kaynaklarını aşması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Örneğin, bireyin belirli işi belirli sürede bitirmesi istenirken (çevresel talepler), uygun çalışma koşulları (çevresel başa çıkma kaynakları) oluşturulmalıdır. Modele göre; taleplerin, başa çıkma kaynaklarını aşması ile ortaya çıkan stresi yok etmek isteyen birey, ilk önce strese neden olan kaynakları ortadan kaldırmayı seçer. Bu yolu deneyip başarılı olamadığı takdirde, meditasyon, çeşitli spor aktiviteleri ile kendini rahatlatmaya çalışır. Bunda da başarılı olmazsa, duygusal olarak kendini işinden geri çekmeye başlar. İş arkadaşlarına ve müşterilerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergileme, motivasyon ve çabasının azalması, iş yaşamına dair hedeflerinin küçülmesi şeklinde psikolojik ilişki kesme belirtileri gösterir. Özetle, tükenmişlik kontrol edilemeyen stres durumlarına karşı bireyin gösterdiği başa çıkma tepkisidir (Yıldırım, 1996: 4).

3.2.5. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwichve Brodsky'e göre tükenme, 'yardım edici mesleklerde' çalışan bireylerin, olumsuz çalışma koşullarının bir sonucu olarak ideal, enerji ve amaç kaybı yaşamalarıdır. Uzun çalışma saatleri, düşük ücret, çok fazla bireye hizmet vermek ve kişilerin verilen emeğin değerini bilmemesi tükenmeye sebep olan çalışma şartları olarak sıralanabilir. Edelwich ve Brodsky (1980) yaptıkları gözlem, görüşme, araştırma sonuçlarına dayanarak tükenmişliğin, 'idealistik coşku, durgunluk,

engellenme ve apati (duygusuzlaşma)' gibi birbirini izleyen gelişim süreçleri sonucu ortaya çıktığını öne sürmüşlerdir (Yıldırım, 1996: 6).

İdealistik Coşku: Bu aşama özellikle iş hayatına yeni giren bireylerin enerjilerinin fazla, iş umutlarının ve beklentilerinin yüksek olduğu zamandır. İşi bir yaşam ve yaşamı da başkalarına hizmet etmek olarak düşünürler. Bu aşamada kişi, seçtiği mesleğin tüm amaçlarını gerçekleştirmek için yüksek derecede motivasyona sahiptir. Bu gibi psikolojik özelliklerle birlikte, kişinin seçmiş olduğu meslek ile ilgi eğitimi sürdürmek için sürekli, ısrarlı bir isteği vardır. Çoğunlukla, hizmet veren birey, hizmet alan insanların ondan memnun kalması, olumlu fikirler edinmeleri için yüksek enerjiyle ve üstün gayret ile çalışır. Bu kişiler sarf ettikleri emekleri karşılığında takdir edilip, övülmeyi beklerken genellikle durum tam tersi olmakta, gerçekçi olmayan önyargılar, prensipler ve amaçlarla ilgili sorunlarla karşılaşır. Bu durumda, çalışmaya başladıktan sonra yaklaşık bir yıl içerisinde azimle işini yapan kişi tükenmişliğin durgunluk aşamasına girmeye başlar (Baysal, 1995: 28).

Durgunluk: İdealistik coşkudan, durgunluk aşamasına geçiş sırasında motivasyonu ve enerjisi düşen birey işi yavaşlatmayı düşünür (Baysal, 1995: 28). Bu aşamada birey, ilk aşamada işine karşı göstermiş olduğu üstün çaba ve gayreti artık gösterememektedir. Çünkü işi ile ilgili hayal kırıklığına uğramış, karşılaştığı sorunların peşine koştuktan ve onları çözmeye çalışmaktan yorulmuştur. Kendisinde eski çalışma isteği ve gücünü görememektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 40). Durgunluk aşamasında olan bireyler tükenmişliği, 'yolun sonuna gelme', son ölüm', 'tünelin sonunda herhangi bir ışık görememe' şeklinde ifade etmişlerdir (Baysal, 1995: 28). Bu aşamada birey ideallerinden çok, maddi gücünü daha çok nasıl arttırabileceğini, daha iyi bir şekilde nasıl yaşayabileceğini, boş zamanlarını nasıl değerlendirebileceğine dair iş dışı faaliyetlere yönelmiştir (Yıldırım, 1996: 7).

Engellenme: Zaman ilerledikçe mesleğine dair amaçlarını başarabilmek için engellendiğini hisseden birey, başarılı olma çabasının yetersiz olduğunu ve mesleğini devam ettirip ettiremeyeceğini düşünmeye başlar (Şanlı ve Akbaş, 2008: 5). Engellenme, çalışanın, hizmet verdiği kişilerin ihtiyaçlarını giderememesi ya da hizmet verdiği kişilerin taleplerini yerine getirebilmek için kendi gereksinimlerini karşılayamaması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Baysal, 1995: 29). Bireyin işinde daima

engellenme yaşaması, onu büyük bir ihtimalle tükenmişliğin son aşamasına geçirecektir. Fakat birey bu aşamada aşağıda yer alan savunma yöntemlerini geliştirebilmektedir (Girgin, 1995: 20):

Adaptif Savunmalar: Bireyin içinde bulunduğu durum ile kendi koşulları arasında denge kurması ve tükenmişlik zincirinden kurtulmasıdır.

Maladaptif Savunmalar: Sorunu reddedip, daha çok çalışmayla sorunu çözebileceğine inanması maladaptif savunma davranışıdır. Bu davranış zaman içerisinde bireyin diğer insanlarla olan ilişkisini etkileyecek ve zamanla herkesle yabancılaşmasına yol açacaktır. İşe yönelik olumsuz tutum ve davranışlarını, hizmet alan insanlara ve arkadaşlarına yansıtmaya başlayacaktır.

Durumdan Kendini Çekme: Bu davranış, bireyin mesleğinde oldukça katı, duyarsız, donuk davranışlar sergilemesi ve işini sadece teknik boyutta devam ettirmesidir. Maladaptif savunma ve durumdan kendini çekme tükenmişliğin artmasına neden olabilecek davranışlardır.

Apati (Duygusuzlaşma, İlgisizleşme): Bu evrede duygusal kopma, işine ve çevredeki insanlara olan inancın tamamen yitirilmesi ve umutsuzluk görülür. Birey, mesleği ile ilgili değişiklikleri yapmak için geç kaldığını düşünür. İşini değiştirme eyleminde bulunmak istemez çünkü onun için güvence daha önemlidir. Kısacası bıkkınlık yaşamasına rağmen, mesleğini sadece işsiz kalmamak için devam ettirir (Girgin, 1995: 20). Apati, hizmet veren kişinin, hizmet alan kişilerle olan ilişkisinin her yönüne yansımaktadır. İşe geç kalma, hizmet verilen kişilerle görüşmeleri kısa tutma, hizmet veren kişide her şeyden vazgeçmiş bir hava, teslim olmuşluk, duygusal kopma, umursamama apatinin tipik belirtileri arasında sayılmaktadır (Baysal, 1995: 29). Fiziksel ve duygusal tükenme ile birey zamanla hizmet verdikleri kişilere aşağılama ve küçümseme ile bakar. Onlara göre insanlar bu muameleyi hak etmektedirler. Sonuç olarak verilen hizmetin kalitesi de düşmektedir. Katı, soğuk ve ilgisiz olan bu kişilerin tükenmişlik boyutu arttığında özel yaşamlarına da yansır ve yalnız kalmak isterler (Girgin, 1995: 20).

3.2.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan'ın tükenmişlik modeli dört aşamadan oluşmaktadır: Identity Versus role confusion (rol belirginliği-rol karmaşası aşaması), Competence Versus Inadequacy (yeterlilik-yetersizlik aşaması), Productivity Versus Stagnation (verimlilik-durgunluk aşaması), Rededication Versus Disillusionment (yeniden oluşturma-hayal kırıklığı aşaması). Bu aşamalardan her biri tükenmişlik yönetiminde gerekli olduğu düşünülen yaşam kesitlerini içerir. Suran ve Sheridan'a göre tükenmişlik, bu aşamaların her birinde yaşanan çatışmaların tatmin edici olmayan bir şekilde çözümlenmesinin sonucudur. Gözlem ve deneyime dayanan model, özellikle yetişkinlik döneminin kritik aşamalarında (başlangıcı ve ortası), meslek gelişimine uygun bir dizi psikolojik adımı detaylı bir şekilde işlemeye çalışmaktadır. Modelde kadın, erkek, bebeklik, çocukluk gibi cinsiyet farklılıklarına veya gelişim evrelerine dayanan ayrımlar yapılmaz. Bununla birlikte, bu modeldeki varsayımlar, cinsiyet farklılıkları ve çocukluk gelişimi üzerine zengin bir araştırma ve teorik literatürü içerir (Suran ve Shediran, 1985: 743).

Rol Belirginliği-Rol Karmaşası Aşaması (Competence Versus Inadequacy):

Mesleki gelişim ile ilgili konulara yönelim lisenin son dönemlerinde ve üniversite yıllarında başlamaktadır. Bu noktada mesleki gelişim ile ilgili eğitim ve öğretim konuları her şeyden önemlidir. Bu dönem mesleki ve bireysel kimliğe özgü rollerin, kişilerin psikolojik gelişiminde önemli bir rol oynayacağı kritik bir dönemdir. Erikson'a göre (1950); kimlik ve rol karmaşası arasındaki çatışmaların çözülmesinde meslek seçimi, profesyonel ve kişisel hedeflerin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bireyin gelecekteki kariyer hedefi için şu soru önem arz etmektedir 'Ne tür bir profesyonel (meslek insanı) olacağım?'. Bu soruya verecekleri cevap ile hangi mesleği seçecekleri ve bu mesleği neden seçecekleri belirlenmiş olur. Örneğin, bireyin meslek seçiminde doktor olmayı tercih etmesi ve bunu başarı, güç, finansal destek ya da başkalarına yardım etmek gibi amaçlarla seçmiş olması, soruya verilen yanıtın içeriğini belirleyecektir. Bireyin nasıl bir profesyonel olacağına dair aklında yer alan soru işaretleri, meslek seçimini ve bu seçimde bireye yol gösteren ilk duyguları yansıtır. Mesleki gelişimin bu psikososyal aşamasını anlamlı bir şekilde çözememek, gelecekteki profesyonellere, mesleki seçimler veya mesleki bağlılık ile ilgili devam eden sorunlarda tipik olarak kendini gösteren rol karışıklığı duygusu

yaşatabilmektedir. Mesleki gelişimini başarılı şekilde tamamlamayan bireylerde rol karmaşası yaşanacak ve bu durum da onun tükenmişlik yaşama ihtimalinin artmasına sebep olacaktır (Suran ve Shediran, 1985: 744).

Yeterlilik-Yetersizlik Aşaması (Competence Versus Inadequacy): Bireyin profesyonel bir kimlik edinme süreci, kişinin çalışmalarında bir yeterlilik duygusunun elde edilmesiyle tamamlanır ve sosyal yaşamının etkili bir şekilde yönetilmesini sağlar. Bu dönem, çıracılık olarak tanımlanan ve adayın becerileri iyileştirme ve bağımsız olma fırsatına sahip olduğu bir dönemdir. Çoğu meslekte, kamu veya kurumsal çıkarların korunması ve mesleğe iyi bir giriş yapmak için, genç profesyonellere resmi bir eğitim süreci uygulanmaktadır. Bu deneyim ile birey, insanların gözünde profesyonel bir kimlik kazanmakta ve böylece kimliğini geliştirmeye yönelik duyduğu endişe azalmaktadır. Artık bireye mesleğinin vermiş olduğu unvan tayin edilmiş ve bireyin kimlik ve mesleki yön ile ilgili kaygısı son derece azalmıştır. ‘Hangi mesleği yapacağım?’ sorusu kimlik edinilmesi ile ‘Yaptığım işte ne kadar iyiyim’ e dönüşmüştür. Bu soruya uygun çözüm ise, kendisini aynı statüye sahip insanlarla karşılaştırma veya mesleğini yerine getirmek için sahip olması gereken asgari yeteneğin ne olduğunu bilmesi ile bulunabilecektir. Bireyin, kendisini başkalarıyla kıyaslaması ‘Yaptığım işte diğer profesyoneller gibi iyi veya daha iyi olabilirim’ gibi bir çıkarım elde etmesini sağlayacaktır. Bu durumda birey, kendini meslektaşlarıyla kıyasladığında mesleki yeterliliğini veya yetersizliğini gözden geçirecektir. Karşılaştırma sonucunda birey kendini olumsuz bir şekilde değerlendirecekse mesleki yetersizlik ile yüzleşecek ve bu şekilde tükenme riski de artacaktır(Suran ve Shediran, 1985: 745-746).

Verimlilik-Durgunluk Aşaması (Productivity Versus Stagnation): Birey, çıracılık dönemini tamamladıktan sonra sistem kurallarından bağımsız bir şekilde kariyer planını çizebilecek duruma gelmiştir. Otuzlu yaşların başlarında başlayan bu dönem otuzlu yaşların sonlarına kadar devam eder. Bu dönemde alınan ilk kararlar, çalışma yeri ve tarzı ile ilgili olmaktadır. Bireyin yetenek, özel ilgi alanları açık, belirgin hale gelir ve artık tanınmaya başlanır, terfiler alır. Mesleğinin bu aşamasında olan birey, ilk kez ciddi bir şekilde kariyerinin amacını ve hedeflerini sorgular. Kişisel mutluluk ve kariyer arasındaki ilişkiyi inceleme başlar. Mesleğin gereklilikleri ile aile

ve kişisel ihtiyaçlar arasında dengeyi kurmak için seçim yapıp, kararlar verir. Ekonomik istikrarı sağlanan birey, mesleki faaliyetlere yatırım yapma gibi kendi kararlarını alabilme imkânına sahip olur. Bu aşama çocuk sahibi olmak isteyen kadınlar için stresli olabilir. Çünkü çocuk sahibi olup kariyerini yarıda bırakmak veya bebeğin bakımıyla yeterince ilgilenememek gibi sorunların düşüncesi kadınları oldukça strese sokmaktadır. Erkekler de aynı şekilde çocuk sahibi olup kariyer duraklaması düşüncesi içinde karmaşa yaşayabilmekte fakat kadınlar kadar yoğun bir şekilde bu düşüncenin stresine maruz kalmamaktadırlar. Bu dönemde birey, işine oldukça yoğunlaşmakta ve çok verim almaktadır. Kişinin yeteneklerinin ve yaşamının bütün bir halde ilerlemesi, onun enerji dolu olmasını sağlamakta ve yaratıcı bir yaşam tarzı edinmesine olanak tanımaktadır. Fakat bireyin mesleğinde belirli bir stil veya ilgi alanı geliştirememiş olması, onun amaçsızlık ve mesleki tıkanıklık hissine kapılmasına yol açar. Kendi yaratıcılığını kullanamayacağı bir ortamda çalışan birey verimli olamayacak, durgunluk safhasına geçecek ve bu durum da onun tükenmesine yol açabilecektir (Suran ve Shediran, 1985: 747-748).

Yeniden Oluşturma-Hayal Kırıklığı Aşaması (Rededication Versus Disillusionment): Birey otuzlu yaşların ortaları ve sonlarından, kırklı yaşların ortalarına ve sonlarına doğru kariyerinde geldiği noktayı ve seçimlerini sık sık sorguladığı bir dönem yaşar. Bu sorgulama ile kişi mesleğinden tatmin olmadığını anlayabilir. Yıllarca işini yaparken yeteneklerini kullanan kişi, zamanla can sıkıntısı ve tükenmişlik yaşayabilir. Her şeyin sürekli aynı şekilde tekrar edildiği ve mesleğinde çok az yenilik olduğu düşüncesine kapılabilir. Kişinin yaşamında stres, gerginlik ve huzursuzluk baskın olabilir. Klasik orta yaş sendromu yaşayan birey, ölüm ve savunmasızlık hislerine kapılıp, çalışmalarının ve çabalarının ona mükemmel bir yaşam sunmadığını fark eder. Bu durumda bazı psikologlar bireylere, mevcut mesleki statülerini değiştirmek için aktif bir seçim yaptırarak bu sorunun çözülmesini bekleyebilirler. Örneğin, klinik psikologlar akademide çalışabilir veya deneysel psikologlar idari görev isteyebilir. Mesleki ilginin yeniden yönlendirilmesi veya kişinin çalışma hayatına yeni bir ilgi, yaratıcı keşif sunulması ile yaşanan bıkkınlık, tükenmişlik hissi azaltılabilir. Bu açıdan bakıldığında, orta yaşta yaşanan hayal kırıklığı duygusu, kariyer hedeflerini tanımlamak ve kişinin başarı ihtiyaçlarının doğasını yeniden değerlendirmek adına olumlu bir uyarıcı olabilir. Bu krizi yenmek

için kişi iş ve mesleki faaliyetlerine daha az zaman ayırıp, enerjisini ailesiyle daha çok vakit harcamaya, hobileriyle ilgilenmeye, arkadaşlarıyla vakit geçirmeye harcayabilir. Bireyin mesleki ve kişisel ihtiyaçlarını dengelemesi, kariyer yolunu daha net bir şekilde görmesini sağlar ve hem iş hem de özel hayatına yeni bir lezzet katar. Bu aşama ile başa çıkamama, bireyin iş ve kişisel yaşamında hayal kırıklığı duygusu yaratır. Hayal kırıklığına uğramış bir profesyonel kendisini ‘faydasız’ hissetmeye başlar. Kariyer değişikliği, bireyin kendisini işe yaramaz hissetmesine, çaresizliğine veya sıkıntısına karşı mutluluk hissi verebilecek bir alternatif olabilir. Yeniden oluşturma, bireyin iş ve özel yaşamında olmak istediği kişi için, yeni bir neden keşfetme sürecidir. Birey yaşadığı kriz sonucu kendine yeni bir neden oluşturamazsa, yaptığı işten tamamen uzaklaşıp, hayal kırıklığına girerek tükenmişlik hissine kapılması kaçınılmaz olur (Suran ve Shediran, 1985: 748-749).

3.2.7. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman (1982: 287) daha önce sunulan tükenmişlik tanımlarından ve içerik analizlerinden yola çıkarak tükenmişliği şu şekilde tanımlamışlardır: “Kronik duygusal strese karşı verilen ve duygusal/fiziksel tükenme, düşük iş verimliliği, duyarsızlaşma bileşenlerinden oluşan bir yanıt”.

Perlman ve Hartman’ın tükenmişlik modeli “Durumun strese götürme derecesi, algılanan stres düzeyi, strese verilen tepki ve strese verilen tepkinin sonucu” olmak üzere dört aşamadan oluşmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 45; Baysal, 1995: 30):

Durumun strese götürme derecesi: Hangi durumun strese neden olduğunu ve stresin derecesini gösteren aşamadır. Strese sebep olan iki temel aşama vardır. Bunlardan ilki, örgütün isteklerine karşı bireyin bilgi ve becerilerinin yetersiz kalmasıdır. İkincisi ise, bireyin yapmış olduğu işin beklentisini, ihtiyacını ve değerlerini karşılayamamasıdır. Bu aşamada stresin derecesini birey ve örgüt arasındaki uyumsuzluğun derecesi belirlemektedir.

Algılanan stres düzeyi: Strese sebep olan birçok durum olabilir fakat bunların hepsiyle kişiler kendilerini stres altında hissetmeyebilir. Algılanan stres durumu kişiden kişiye farklılık göstermektedir. Birinci aşamadan bu aşamaya geçmek örgütsel değişkenlere bağlı olduğu kadar, bireyin geçmiş ve kişisel özelliklerine de bağlıdır.

Strese verilen tepki: Bireylerde strese cevap olarak verilen üç ana tepki kategorisini içermektedir. Fizyolojik, duyuşsal/bilişsel ve davranışsal tepki. Bu tepkilerden hangisinin verileceği yine kişisel ve örgütsel değişkenlere bağlıdır.

Strese verilen tepkinin sonucu: Bu aşamada birey, iş doyumunu ya da iş yapma seviyesinde bir değişiklik yaşamakla beraber psikolojik ve fizyolojik olarak sağlık durumunda bir bozulma meydana gelebilmektedir. Bu durumda kişi, işi terk edebilir veya işten atılabilir. Kronik duygusal stresin yaşanması ile birey tükenmişlik yaşayabilecektir.

3.3. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ

Bireylerin yaşadığı tükenmişlik hissi aniden ortaya çıkan bir durum değildir. Belirtilerini yavaş yavaş göstermekte, kişilerin iş ve özel yaşamını derinden etkilemektedir. Dimitrios ve Konstantions'a göre tükenmişlik sendromu şu şekilde kendini göstermektedir (2014: 47):

Bilişsel Alanda Tükenme (In Cognitive Domain): Tükenmişlik sendromu yaşayan kişide konsantrasyon ve benlik saygısının azalması, ilgisizlik, katılık, oryantasyon bozukluğu, mükemmeliyetçilik gibi zihninde bulanıklaşmaya neden olacak durumlar ortaya çıkmaktadır.

Duygusal Alanda Tükenme (In an Emotional Level): Kişi bu seviyede zayıflık, suçluluk, öfke, korku, üzüntü, depresyon duyguları yaşar. Bunlara genellikle duygusal bir uyuşma, yoğun ruh hali değişimleri veya artan duyarlılık eşlik eder.

Davranışlarda Değişme (In a Behavior Level): Bireyde sabırsızlık, sosyal çekilme, gelişimin önceki aşamalarına gerileme, uyku bozuklukları, kâbuslar, yeme bozuklukları gibi psikolojik durumla gözlenir. Bu aşamada insanlar kazalara daha yatkın olmaktadır.

Ruhsal ve Dini Alanda Değişim (In Spiritual - Religious Level): Yaşamın anlamını ve var oluş nedenini sorgulamaya başlayan tükenen, yorgun birey umudunu kaybederek şüpheci yaklaşımlarla dine ve kendine olan inancını yitirir.

İlişkilerde Değişim (In Interpersonal Relationships): Birey karşı cinse ve arkadaş ilişkisine olan ilgisini kaybetmeye başlar. Kendini herkesten soyutlayarak, ailesine veya eşine karşı aşırı koruyucu tavırlar sergiler. Sabrını kolaylıkla yitirip, başkalarına karşı öfke ve suçluluk duygularıyla yaklaşır. Yoğun bir yalnızlık hisseder ve kişilerarası çatışmalara girer.

Psikosomatik Değişim (In Psychosomatic Level): Tükenmişlik yaşayan kişide çok geçirme, aşırı terleme, solunum hızının ve nabzının artması, nefes darlığı gibi değişimler gözlenir.

İş ile İlgili Değişim (As to the Work Level): Birey düşük moral ve motivasyona sahip olmakla birlikte önemsiz ayrıntılara çok fazla takılan, görevlerin, yerine getirmekten kaçınan biri haline dönüşmüştür. İşe yönelik yabancı, ilgisiz tutum ve davranışlar sergiler. Aynı zamanda, sinirli bir ruh haliyle iş arkadaşlarıyla kavga edip onlardan kaçınmayı tercih eder.

Tükenmişlik belirtilerinin fark edilmemesi veya önemsenmemesi, onun ilerlemesine ve baş edilemez hale gelmesine yol açmaktadır. Bu nedenle tükenmişlik belirtilerini zamanında fark etmek ve gerekli önlemleri almak çok önemlidir. Tükenmişlik belirtileri her bireyde farklı bir şekilde kendini göstermekle beraber genel olarak fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olarak üç grupta incelenmektedir (Polatçı ve Ardıç, 2008: 73).

3.3.1. Fiziksel Belirtiler

İnsan vücudu tüm sistemleri ile sağlıklı bir şekilde çalıştığı zaman enerji üretebilmektedir. İşini severek, azimle yapan birey tam gün veya gece geç saatlere kadar çalışsa dahi kendini ertesi gün uyandığında dinç hissedebilmektedir. Tükenmeye başlayan bireylerin çoğunluğu, iş hayatına bu şekilde giriş yaparlar. Enerji ile dolu olan çalışan bu enerjisinin bitmesini hiç istemez, yoğun çalıştığı zamanlarda ise halsizliğinin geçici olduğunu, enerjisini kaybetmediğini düşünerek yenilgiyi kabullenemez. Ancak, enerji güç (ödül) ile beslenmektedir. Birey ödüllendirilmedikçe enerjisini kaybedip tükenmeye başlayacaktır. Tükenme, bazı fiziksel rahatsızlıkları beraberinde getirecektir (Can, 2015: 42).

Freudenberg' e (1974: 160) göre tükenmişliğin fiziksel belirtileri, sürekli halsizlik hissi, yorgunluk, uzun süren soğuk algınlığı, tekrarlanan baş ağrısı, uykusuzluk, sindirim sistemi rahatsızlıkları ve nefes almada güçlük çekmedir. Deckard, Meterko ve Field'e (1994: 745) göre ise zayıflama, bünyenin enfeksiyona karşı direncinin azalması, hafıza problemleri yaşama, kilo değişimleri, kas ağrıları gibi durumları içerir. Ayrıca, bulantı, kusma, deride meydana gelen değişimler, yüksek kolesterol gibi belirtiler de tükenmişlik hissinin fiziksel belirtileri arasında yer almaktadır (Gün, 2015: 41).

3.3.2. Psikolojik/Ruhsal Belirtiler

Tükenmişliğin psikolojik belirtileri diğer belirtilere göre daha zor fark edilmektedir. Çünkü fiziksel ve davranışsal belirtilere göre daha az belirgin olmaktadır. Engellenmişlik hissi, sinirli ruh hali, psikolojik olarak hassas olma, nedensiz huzursuzluk ve tedirginlik hissi, iş hayatıyla ilgili ümitsiz duygu ve düşünceler, çevredeki diğer bireylere karşı eleştirel ve ilgisiz olma, iş ve özel yaşama duyulan tatminsizlik, düşüncelerde karmaşıklık, depresyon, başarısızlık hissi, sosyal izolasyon, iş-aile çatışması, çaresizlik ve sürekli işi bırakmayı düşünme tükenmişliğin psikolojik belirtileri arasında yer almaktadır (Sincer, 2016: 41). Tükenmişlik yaşayan kişiler ayrıca, duygularını kontrol etmekte zorlanmakta ve bu yüzden aniden sinirlenmekte ve ağlayabilmektedirler (Freudenberg, 1974: 160).

3.3.3. Davranışsal Belirtiler

Davranışsal belirtiler fiziksel ve psikolojik belirtilere göre daha kolay fark edilmektedir. Davranışsal belirtiler aslında tükenmişliğin boyutunun ne derece ciddi olduğunu gözler önüne serer. Tükenmişlik, bireyin içinde yaşadığı karmaşayı uzun süre saklama çabasının artık sonuç vermemesi ile huzursuzluğun dışa yansıma şeklidir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 34). Davranışsal belirtiler, işe geç kalma, işe gelmeme, sürekli rapor alma, örgüte yönelik ilgisiz tutum ve davranışlar, başarısızlık, alınganlık, performans kaybı, alkol veya sigara kullanımda artış, iş arkadaşlarını küçümseme/alay etme, aile içi şiddetin artması ile sonuçlanan boşanmalar, intihar, içe kapanma şeklinde görülebilmektedir (Gün, 2015: 41).

3.4. TÜKENMİŞLİĞE ETKİ EDEN FAKTÖRLER

Çalışma yaşamının en önemli sorunlarından biri haline gelen tükenmişliğin oluşmasına sebep olan birçok etken vardır. Tükenmişliğe neden olan faktörler hakkında ulaşılan bilgiler, birçok araştırma bulgu ve sonuçlarla elde edilmiştir. Bu faktörler ‘Bireysel’ ve ‘Örgütsel’ olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Bireysel faktörler kişinin kendisinden kaynaklanırken, örgütsel (çevresel) faktörler bireyden bağımsız bir şekilde gerçekleşmektedir.

3.4.1. Bireysel Faktörler

İnsanlar birbirlerinden farklı özelliklere sahiplerdir. Huy, karakter, mizaç, dış görünüş vs. olarak birbiri ile aynı olan iki insana rastlamak mümkün değildir. Bir noktada dahi olsa birbirlerinden ayrılırlar. Bu farklılıklar, insanın dünyada yer almasını ve amaçlarını daha anlamlı bir hale getirmektedir. Doğuştan farklı özelliklerle dünyaya gelen, farklı çocukluk dönemleri yaşayan, farklı eğitimler alan bireyler; tükenmişliği de farklı derecelerde anlamlandırıp, farklı şekilde yaşar ve tepki gösterirler (Pines ve Aronson, 1988: 11). Freudenberg’e göre bireyin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, sahip olduğu çocuk sayısı, almış olduğu eğitim ve seviyesi gibi demografik özellikler ile empati, beklenti düzeyi, işe olan ilgisi gibi kişisel özellikler tükenmişlik üzerine etkili olmaktadır. Bireysel faktörler, kişiden kişiye farklılık göstereceği için aynı koşullar altında bazı bireyler çok bazıları daha az, bazıları ise hiç tükenmemektedir (Lee vd., 2003: 535). Tükenmeye sebep olan özellikler, kurumsal özelliklerin kişiler üzerindeki etkisini pozitif veya negatif yönde etkilemektedir (Kaya vd., 2017: 34).

Tükenmişliğe etki eden bireysel faktörler şunlardır:

3.4.1.1. Demografik Özellikler

Yaş: Çalışanların tükenmelerine yol açan yaş faktörüne dair birçok araştırma yapılmış olup, genç yaşta çalışanlarda, ileriki yaşlarda çalışanlara göre tükenmişliğin görülme olasılığında farklılıklar olduğu görülmüştür. Cordes ve Dougherty (1993: 633), yapmış oldukları araştırmaya göre iş hayatına yeni başlayan genç bireylerin, deneyimli bireylere göre daha çok yıprandıklarını ve duygusal tükenme yaşadıklarını ortaya çıkarmışlardır. Bunun sebebi ise, genç çalışanların ilk başlarda çalışma

yaşamından ve mesleklerinden beklentilerinin yüksek olması ve bu beklentilerinin karşılanmaması ile tükenmişlik duygusu yaşamalarıdır. Ayrıca, birey yaş aldıkça belli bir olgunluğa erişmekte, diğer çalışanlara kıyasla daha sabırlı, anlayışlı ve dengeli olmaktadır. Bu durum ise belirli yaştan üzerindeki bireylere tükenmişlikle başa çıkma stratejileri kazandırmaktadır. Birçok araştırma, Cordes ve Dougherty' nin çalışma sonucunu destekleyici niteliktedir (Kilfedder vd., 2001: 387; Lau vd., 2005: 500; Çimen, 2000:77; Tomic vd., 2004: 235).

Cinsiyet: Kadınlar ve erkekler tükenmişlik sendromunda benzer deneyimler yaşasalar da bir takım farklılıklar oluşmaktadır. Genel itibariyle kadınların, erkeklere göre tükenmişlik seviyeleri daha fazladır (Kilfedder vd., 2001: 393; Erçen, 2007: 3; Gündük vd., 2005: 172; Çimen, 2000: 78; Maslach vd., 2001: 410). Kadınların sahip oldukları rollerin fazlalığı (ev,iş,çocuk,eş), iş-aile yaşam dengesini kurmakta zorluk çekmeleri, iş hayatında uğradıkları psikolojik baskılar, karşılaştıkları yükselme engelleri gibi durumlar yani iş ve iş dışındaki etmenler tükenmeyi arttıran sebeplerdir. Aynı zamanda, kadınların genel olarak yapı itibariyle hassas, düşünceli, kırılgan, anlayışlı olmaları onların duygusal olarak daha çok tükenmelerine sebep olmaktadır.

Medeni Durum: Araştırmalar sonucu, bireylerin özel hayatının da tükenmişlik üzerinde etkili olduğu, evli olan çalışanların bekar çalışanlara göre daha az tükendiği ortaya çıkmıştır (Maslach vd., 2001: 400; . Cordes ve Dougherty, 1993: 633; Ardıç ve Polatcı, 2008: 88). Evli bireyler ile bekâr bireyler aynı çalışma koşullarında istihdam edilmelerine rağmen, evli bireylerin daha az tükenmişlik yaşamalarının sebepleri: 'evlilerin kişilerarası ilişkilerde daha yapıcı olmaları; evli ve çocuk sahibi olmanın bireyi uzun vadede plan yapmaya, ailesinin geleceğini, beklentilerini önemsemeye ve bunu çalışma hayatına uygulamaya zorlaması; iş hayatında stres, bıkkınlık yaşasa bile eve gittiğinde sıcak, samimi bir ortamda sorunlarını anlatabileceği, paylaşabileceği kişilerin olması ve bu durumun iş/özel hayatını olumlu etkileyip, sorunlarla başa çıkması için bir dayanak oluşturması' şeklinde sıralanabilmektedir.

Eğitim: Tükenmişlik ile bireyin almış olduğu eğitim düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi arttıkça, tükenmişlik seviyesi de artmaktadır. Bireyin sahip olduğu meslek, eğitim düzeyi ile doğrudan ilişkilidir. Eğitim seviyesinin artması bireylerin sahip oldukları sorumluluklarının, iş stresinin, gelecek odaklı

kariyer hedeflerinin artması anlamına gelmektedir. Daha fazla eğitim alan kişilerin iş yaşamından, işverenden, örgütten veya çalışma arkadaşlarından beklentileri fazladır. İdealleri ve gerçeklik arasındaki farklar ise bireyin hayal kırıklığı yaşayıp tükenmesine yol açabilecektir (Çimen, 2000: 12).

Meslekte Çalışma Süresi: Yapılan araştırmalar meslekte çalışma süresi ile tükenmişlik arasında negatif yönlü bir ilişkinin var olduğunu ortaya çıkarmıştır. Yeni işe başlayan bireyler daha hırslı, daha istekli, daha heyecanlı olmaları sebebiyle işlerine çok fazla enerji sarf etmekte bu durum da onların çabuk yorulmalarına, işten uzaklaşmalarına ve tükenmelerine sebep olabilmektedir. İşlerine kendilerini adayan bireyler çok çalışmayla kısa zaman içerisinde büyük başarılar elde etme umuduna sahip olup, zamanla bu hedeflerine ulaşamayınca işe yönelik heyecan ve istekleri tükenmektedir. İş hayatındaki gerçekleri kabullenip, hedeflerini normal düzeylere indirmek yerine, umutlarını yitirip tükenmektedirler (Can, 2015: 50).

3.4.1.2. Bireysel İhtiyaçlar ve Beklentiler

İnsanların kişisel ihtiyaçlarının yanı sıra psikolojik ihtiyaçları da bulunmaktadır. Sevmek, sayılmak, ilgi görmek veya takdir edilmek en temel psikolojik ihtiyaçlar arasında yer almaktadır. Bireylerin ihtiyaçları ortaktır; fakat bu ihtiyaçların önem derecesi kişiden kişiye değişmekle beraber, karşılanamaması durumunda gösterilen tepki tükenmişlik açısından önem taşımaktadır (Maslach ve Zimbardo, 2003: 3). Maslow’a göre insanların gösterdikleri her davranış, sahip olduğu ihtiyaçları gidermeye yöneliktir. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, bireylerin fizyolojik, güvenlik, ait olma ve sevgi, değer, kendini gerçekleştirme ihtiyaçları olmakla birlikte, bir üstteki ihtiyacın ortaya çıkması için alt düzeydeki ihtiyacın giderilmesi gerekmektedir. Örneğin birey, fizyolojik ihtiyaçları (yeme, içme, uyku vb) karşılanmadıkça bir üst seviye olan güvenlik ihtiyaçlarının giderilmesi talebinde bulunmayacaktır. Maslow’ un ihtiyaçlar hiyerarşisinden yola çıkarak, insanların fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından sonra, sevgi, saygı, başkaları tarafından değer görme, kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin insanlığın var oluş zamanından beri olduğunu düşünebiliriz. Bireyler, çalıştıkları ortamda diğer iş arkadaşları tarafından kabul edildikçe, sevildikçe; işverenleri tarafından veya hizmet verdikleri kişiler tarafından yaptıkları iş takdir edildikçe, başarılı ve yeterli olma ile kendini güçlü

hissettikçe tükenmişlik duygusuna kapılmayacaktır. Bireyin sonsuz ihtiyaçlarına karşılık, bu ihtiyaçların giderilmesine yönelik kaynaklar sınırlı olduğu için, bu durum zamanla bireyde hayal kırıklığı yaratıp tükenmesine yol açabilecektir. Bireysel ihtiyaçlar giderilmedikçe, işe ve çevreye olan tutum, davranışlar değişecek, zaman içerisinde istenilen amaçlara ulaşılammama ile bıkkınlık, vazgeçme ve tükenme meydana gelecektir.

İnsanların tükenmesine aynı zamanda ‘beklentiler’ de sebep olabilmektedir. Çalışanların, kişisel beceri ve yetenekleri, çalıştıkları kurum ve kuruluşlar, meslekleri ile ilgili gerçekleşmesi zor olan yüksek veya karşılanamayan beklentileri, tükenmişliğe neden olan en önemli etkenlerden biridir (Cordes ve Dougherty, 1993: 636). Genç ve tecrübesi olmayan çalışanlarda, beklenti düzeylerinin yüksekliği sebebiyle, yaşlı ve tecrübeli çalışanlara oranla daha yüksek tükenmişlik görülebilmektedir. Çalışma yaşamına yeni giren işgörenler, hem kendilerinden hem de iş ve örgütlerinden yüksek beklentiler içine girmektedirler (başarı ve organizasyonel beklentiler). Bu beklentilerinin karşılanmaması ve iş umutlarını yitirmeleri tükenmişlik yaşamalarına yol açmaktadır. Bireylerin yaşları ilerledikçe, mesleki deneyimleri arttıkça iş ve özel hayata daha gerçekçi gözlerle bakıp, örgütten beklentilerini azaltmakta ve kendilerini geliştirmeye yönelmektedirler (Stevens ve O'Neill, 1983: 619).

3.4.1.3. Empati Yeteneği

Empati ile ilgili çalışmalarıyla bilinen Carl Rogers (1970)’ e göre empati: “ *Bir insanın kendini karşısındaki insanın yerine koyarak olaylara onun bakış açısıyla bakması, o kişinin duygu ve düşünceleri doğru bir şekilde anlaması, hissetmesi ve bu durumu ona iletmesi süreci*” dir. Empati, insanların birbiriyle olan iletişimini kolaylaştırıp, iletişimin kalitesini arttırmaktadır. Bireyin kendisini başkaları yerine koyarak düşünmesini sağlaması açısından, değişik durumlara hazırlıklı olmasını öğreterek, ona fayda sağlamaktadır. Kişiler empati sayesinde farklı sorunlara hazırlıklı olmakla birlikte, çözüm yolunu da daha çabuk bulabilmektedirler. Tükenmişlik en çok yüz yüze iletişimin gerektirdiği mesleklerde görülmekteyken, bu işlerde çalışan bireylerin empati kabiliyetleri yüksek olmakta, hizmet alan insanların sorunlarını daha kolay anlayıp, daha hızlı bir çözüm yolu bulabilmektedirler. Bu durum, hem bireyin hem de örgütün başarısının artmasını sağlamaktadır. Ayrıca, empati kurabilen,

başkalarının isteklerine, sorunlarına hızlı alternatifler üretebilen çalışanlarda, empati kuramayan çalışanlara oranla, diğer insanlara karşı duyarsızlaşma çok daha düşük yaşanmaktadır. Tüm bu etkenler empati kurabilen bireylerin çalışma yaşamında başarı oranının yüksek olmasını sağlamaktadır (Polatçı, 2007: 56).

3.4.1.4. Kişilik Yapısı

Kişilik, biyolojik ve psikolojik olarak bireyin sahip olduğu özellikleri ifade eden bir kavram olmakla birlikte, tükenmişliği etkileyen bireysel özellikler arasında yer almaktadır. Tükenmişlik seviyesini, kişilerin diğer insanlarla olan ilişkileri, sorunlara yaklaşım biçimleri, kendilerini kontrol edebilme becerileri, olaylara bakış açıları etkileyebilmektedir. Bireyin kişiliğinin oluşmasında beş temel yapının rol oynadığı bilinmektedir. Bu yapılar; dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, açıklık ve duygusal istikrar şeklindedir. Yapılan çalışmalar sonucunda, içedönük bireylerin daha çok tükenmişlik yaşadığı, duygusal tükenmişliğin uyumluluk ve sorumluluk ile, duyarsızlaşmanın uyumluluk ile, bireysel başarıda düşme hissi ise sorumluluk ile ilişkili bulunmuştur. Çevreye, insanlara, meslek hayatına uyumluluk düzeyi düşük olan bireyler yapı itibarıyla güvensiz bir tutum ve davranış sergilemekte ve daha kolay duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Tükenmişlik ve kişilik boyutları arasında yüksek ilişkinin belirlendiği faktörler ise, iş ortamındaki dışa dönüklük ve sorumluluktur (Arı ve Bal, 2008: 137-138).

Tükenmişlikle ilgili olduğu düşünülen faktörlerden biri de A Tipi kişilik yapısına sahip olmaktır. Bireylerin kişilik yapısının A veya B olması, tükenmişlik yaşama dereceleri üzerinde, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerinde oldukça etkili olmaktadır (Öztürk ve Şahverdioğlu, 2019: 685). A veya B kişilik yapısı bireylerin duyarlılıklarını ve olaylara dayanıklılıklarını belirlemede önemli bir etkidir. A kişilik yapısı ilk olarak, kalp hastaları arasında belirli davranışların ortak olduğunu öne süren Friedman ve Rosenman (1959) tarafından tanımlanmıştır. A tipi kişilik yapısında olanlar başarı elde etmek ve düşmanca davranışlar sergilemek, zaman baskısı altında hissetmek gibi davranışsal özelliklere sahiptirler (Hasson vd., 1983: 186). Yüksek kaygı düzeyinde olan, her zaman başarmayı hedef alan, kendisiyle veya çevresindekilerle daima yarış içerisinde olup hırsla bürünen, yaptığı işi çok fazla önemseyen, bekleyemeye tahammül edemeyen, diğer insanlara karşı öfkeli ve

saldırgan bir tutumla yaklaşan, her şeyi eleştirip daima kendini tam ve eksiksiz göstermeye çalışan, yeteri kadar çalışma ve çaba içerisinde olmadığını düşünüp yarattıklarından memnun olamayan, aşırı bir çaba ve çalışma eğilimi gösteren, konuşmalarında her zaman kesin ifadeler kullanan, çok fazla gergin bedensel hareketler yapan, karşısındaki insanın sözünün bitirmesini sabırsızlıkla bekleyen ve çoğu zaman sözü kesen, duygusal tükenme, kendine zarar verme, aşırı risk almave strese daha yatkın olma A tipi kişilik yapısında gözlenen özelliklerdir. A tipi kişiliğinde olanlar rekabeti uç noktalarına kadar yaşamakta ve bu durumda bireyin daha çabuk tükenmesine yol açmaktadır. Bu kişilik yapısı insanları sosyal etkileşime açık tutamayıp, sosyal destek almalarını engellemekte ve bu durum ise stres ile başa çıkmayı azaltmakta, sonunda tükenmişlik gerçekleşmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 78-79; Durna, 2005: 278).

B tipi kişilikler A tipi kişiliklerin sahip olduğu özelliklerin tersi bir yapıya sahiptirler. B tipi kişilikler zamana karşı yarışmazlar. İşlerini kararlılıkla yapıp, kendilerine olan güvenleri fazladır. Bu kişilik yapısında olanlar için başarı çok önemli değildir. Bu yüzden aşırı hırs, kibir, rekabet duygusu içinde olmazlar. A tipi kişilere kıyasla daha nazik, daha uyumlu, daha duyarlı, daha uysal ve nispeten daha sağlıklıdırlar. Hemen sinirlenmeyip, yaptıkları işten zevk almayı bilirler. Sosyal yaşamı çok seven ve çevresindeki insanlarla kolaylıkla dostlukkurabilen bir yapıları vardır. Bu kişiler stresin yarattığı olumsuz etkiden daha kolay kurtulabilirler (İbrahimoglu ve Karayılan: 2012: 252; Aktaş, 2001: 31).

3.4.1.5. Öz Yeterlilik ve Benlik İmajından Yoksun Olma

Kişilerin olumsuz bir benlik imajı taşıması ve öz yeterlilik (kişisel yeterlilik) duygusunda eksiklik hissetmesi tükenmişliğe sebep olan faktörler olarak değerlendirilmektedir. Benlik kavramı Argyris tarafından “kişinin ihtiyaçlarını, değer yargılarını, psikolojik özelliklerini ve yeteneklerini uyumlu bir şekilde birleştiren ve kişi için belirli bir anlam ifade eden bir bütün” olarak tanımlamıştır. Benlik imajı, iyi, orta ve kötü şekillerde olabilmektedir. İyi bir benlik, hayata olumlu yönleriyle bakabilen, mutluluğu arayan, kendisi ve çevresiyle uyum içinde olan, tek başına yetebilen benliktir. Benlik imajı güçlü olan bireylerin tükenmişliği atlatmaları daha

kolay olmaktadır. Benlik, bireyin kendini yeterli görmesi ile (öz yeterlilik) kuvvetlenmektedir (Kapusuz, 2017: 31).

Bandura (1995: 2) algılanan öz yeterlilik kavramını şu şekilde tanımlamıştır: “Bireyin kendisinden beklenen olay ve olguları yönetmesini veya üstesinden gelmesini sağlayacak yetenek ve becerilerine olan inancıdır”. Kendine yeterlilik veya öz yeterlilik, kişinin iş ve özel yaşamda elde etmek istediği her şeyi başarabilecek güveni kendisinde hissetmesi ve başkalarına daha az bağımlı olmayı ifade etmektedir. Bandura, bireylerin yaşam tecrübesine bağlı olarak, durumlarla başa çıkmada kendilerine özgü taktikler geliştirdiklerini ve kişisel yeterlilik (öz yeterlilik) inançları arttıkça davranış değişikliğinde de artışların olduğunu belirtmektedir. Kişinin öz yeterlilik inancının yüksek olması, bireylerin mevcut yetenekleri ile birçok şeyi başarabilme, zor ve belirsiz görevlerin üstesinden gelme, kendi kendine yetip herhangi bir olumsuz durum yaşadığında bunu stres kaynağı olarak değil de bireysel gelişimine bir katkı fırsatı olarak düşünme, kendinden emin olma gibi pozitif duygu ve davranışları da beraberinde getirmektedir. Böylece tükenmişlik yaşama olasılıkları azalmaktadır (Luszczynska, 2005: 441-442).

Kendine yeterlilik veya öz yeterliliği yüksek olan bireylerin bireysel inançları yüksek olmakla birlikte başkalarına bağımlılıkları azdır. Fakat öz yeterliliği düşük olan bireyler kendilerine yetememekte, beceri ve yeteneklerinin tam farkında olmamakta ve herhangi bir girişimde bulunduklarında hep başarısız olma düşüncesiyle hareket edip strese maruz kalmaktadırlar. Bu durumda ise stresle başa çıkmak için yeteri kadar çaba harcamayarak tükenmişlik yaşayabileceklerdir.

3.4.1.6. Kontrol Odaklı Olma

Kontrol odağı kavramı ilk kez Rotter tarafından kullanılarak sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde bir kişilik özelliği olarak açıklanmıştır. Kontrol odağı, bireylerin yaşadıkları başarı veya başarısızlıkların, sonuçların veya ödüllerin nelere atfedildiği ile ilişkilidir. Bu atıflar, bireylerin istemleri dışında gelişen durumlara (şans, kader vs.) bağlanabileceği gibi, kendi istemli davranışlarının sonucuna da bağlanabilmektedir. Kişinin beklentileri ile ortaya çıkan sonuç arasındaki fark ne kadar büyük olursa

gerilim de o derece büyük olacak ve bu durum tükenmişliğin boyutunu etkileyecektir (Şeker ve Yavuzer, 2017: 920).

Rotter bireylerin kontrol odağı açısından değişiklik göstermelerinden hareketle iki insan tipi tanımlamıştır. Bunlardan biri iç kontrol odaklılar diğeri ise dış kontrol odaklılar şeklindedir. İç kontrol odaklılar, yaşamlarının kendi kontrolleri altında olduğuna inanıp, amaç ve hedefleri doğrultusunda hareket ederler. Elde ettikleri başarı veya başarısızlıkların nedenlerini kendilerinde aramakta, daha iyi şartlarda yaşamlarına devam etmek için tüm fırsatları değerlendirmekte, daha yüksek mevki sahip olmak, daha çok para kazanmak, daha mutlu olmak için kendi kontrollerini gerçekleştirirler. İç kontrol odaklı bireyler yaşadıkları stresten kurtulmak için bireysel çabalar sarf etmekte, stresin etkilerini azaltmaktadırlar. Dış kontrol odağına sahip bireyler ise genel olarak yaşanan durumlarını şans, kader, diğer insanlar vs. gibi faktörlere bağlı olduğunu, olayların kendi istemleri dışında gerçekleştiğine inanırlar. Bu tarz insanlar yaşamlarını yönlendirmede kendilerini etkisiz olarak görmektedirler. Herhangi bir stres durumuyla karşılaştıklarında onunla baş edebilme gücü ve yeteneğinde sahip olmadıklarını düşünüp, aktif bir çözüm arayışına girmemektedirler. Bu yüzden dış kontrol odaklı bireylerde, iç kontrol odaklı bireylere göre daha yüksek seviyede tükenmişlik yaşanmaktadır (Maslach vd. 2001: 410; Kapusuz, 2017: 30-31).

3.4.2. Örgütsel (Çevresel) Faktörler

3.4.2.1. Aşırı İş Yüğü

İş yüğü örgütsel yaşamın vazgeçilmez bir boyutudur. Örgütün bakış açısıyla iş yüğü, verimlilik anlamına gelirken, bireylerin bakış açısıyla zaman ve enerji harcanması anlamına gelmektedir. Dengeli bir iş yaşamı ilişkisi için örgütün ve bireylerin arasında uzlaşma sağlanmalı, iki farklı bakış açısı uyumlaştırılmalıdır. Küçülme ve yapılandırma gibi büyük organizasyon değişikliklerinde ilk ve en önemli hedef fazla çalışma yapılmasıdır. İş yüğü, çalışanların *neyi*, *ne kadar* ve *nasıl* yaptığını ifade etmektedir. Çalışma koşullarının veya işyeri ortamı gerekliliklerinin daha yoğun, daha fazla zaman gerektiren ve daha karmaşık işler içermesi iş yükünü etkileyen faktörler olarak görülmektedir. Bu durum, çalışanların dinlenememesine yol açmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997: 38).

İşin daha yoğun olması: Kurumlar, üretimi arttırmak adına küçülme ve diğer stratejilerin uygulanması için az insan ile daha çok çalışmanın sağlanmasını arzulamaktadırlar (öğretmenlerin daha fazla öğrenci eğitmesi, hemşirelerin daha çok hastadan sorumlu tutulması, banka veznedarlarının daha fazla işlem yapması gibi). İnsanlar az kişi ile daha çok çalışarak değil de, az sayıyla daha akıllı, pratik, çözüm yollu çalışarak daha fazlasını yapabilirler. İş tasarımının daha iyi planlanması, daha düzgün bir iş akışı ve işle pek ilgisi olmayan ayak işlerinin azaltılması ile kurumlar daha az işgücüyle daha fazla üretkenlik kazanabilirler. Fakat bu amaçların gerçekleşmesi oldukça zordur. Çünkü yöneticilerin kurnaz, zekice fikirleri ile işgörenler uzun saatler daha fazla çalışarak verimliliği arttırırlar. Burada kurumun verimliliğinin artması personelinin uzun çalışma saatlerine maruz kalmasıyla sağlanır. Fakat unutulmamalıdır ki, bu tarz çabalar işgören performansının kalitesinin geçici olmasına neden olur (Maslach ve Leiter, 1997: 39).

Kişilerin, işyerinde genel olarak iş döngüsü sebebiyle kendilerine dinlenme fırsatı yaratmaları oldukça zordur. Ara vermeden bir sonraki müşteri veya işveren talebi ortaya çıkar ve bireylerin nefes almaya dahi vakitleri olmaz. Bu açıdan bakıldığında, kurumlar sanki insanların bireysel ihtiyaçlarını gidermeksizin sadece iş adına çalışıp çalışmayacaklarını test ediyor gibi görünmektedirler. Ancak, kurum ve kuruluşların işgörenleri robot gibi algılamaları, fiziksel, ruhsal ihtiyaçlarını karşılamalarına müsaade etmemeleri, sadece örgütün verimliliği için çalışmalarını bekleyip yoğun iş temposuna maruz bırakmaları onların tükenmişlik yaşamalarına sebep olacaktır (Maslach ve Leiter, 1997: 39).

İş yaşamında olduğu kadar özel yaşamda da bireylerin dinlenme fırsatı bulmaları oldukça zordur. Kişiler, çocuk, yaşlı bakımı, ev işleri ve gün içerisinde yapmakla yükümlü oldukları bireysel sorumluluklarla sürekli meşgul olmaktadır. 1970 ve 1980’li yıllarda, aileler daha fazla çalışarak finansal açıdan gelir seviyelerini arttırmışlardır. Bu artışın büyük kısmı çocuk bakımı, ikinci araba, giyim, seyahat ve hane halkı masraflarına ayrılmıştır. Fakat 1990lı yıllara gelindiğinde çoğu insan savaş nedeniyle gelir artırımına gidememiş, aksine gelirde düşme yaşamıştır. Geliri düşük olan, maddi sıkıntılar sebebiyle çalışmak zorunda olan bireyler, daha az boş zamana sahip olmakta, geçim sıkıntısı sebebiyle daha çok endişe yaşamışlardır.

İşten eve geldiklerinde dinlenmek veya sosyal ihtiyaçlarını gidermek yerine, çalışmaya devam etmekte bu durum ise onların iş ve özel yaşamdan zevk almamalarına sebep olmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997: 39-40).

İşin daha fazla zaman gerektirmesi: Çalışma gün ve saatlerinin uzun olması işgörenlerin daha fazla yorulmasına yol açmaktadır. Sendikalar, çalışanların kısa çalışma haftaları içerisinde iş görme edimlerini yerine getirmeleri için işverenlerle anlaşma yapmaktadırlar. Fakat sadece bu durum işgörenlerin saat olarak daha az çalışmasına yetmemektedir. Şirketlerde uzman ve ön görüşme pozisyonunda çalışanlar uzun çalışma saatlerine maruz kalmakta, fakat buna rağmen hala taleplere yetememektedirler. Bu kişiler kahvaltılarını toplantılarda yapmakta, öğle yemeklerini bilgisayar karşısında sandviç yiyerek geçirmekte, akşam olunca ise işlerini eve taşıyıp bilgisayar yardımı ile yarınki programlarını hazırlamaktadırlar. Böyle uzun, yoğun çalışma bireyin enerjisini tüketmektedir. Sürekli çalışan ve kuruma sadakatle bağlı olanlar, daha çok üretken görünmektedir. Fakat bu üretkenlik ve başarı durumu yanıltıcı olmakla birlikte bir süre sonra bireyin tükenmişlik yaşadığı gözlemlenmektedir (Maslach ve Leiter, 1997: 40-41).

İşin daha karışık olması: Küreselleşen dünya ile iş olgusu giderek daha karmaşık hale gelmektedir. İnsanlar aynı anda birden fazla rol üstelenmekte ve görev sorumluluğu artmaktadır. Örneğin, eskiden üniversitenin kafeteryasında çalışan bir kişi sadece kasada durup müşterilerden aldıkları ürün karşılığında para alırken, şimdilerde hem kahve yapmakta, hem yer silmekte hem de depo sorumluluğunu üstelenmektedir. Yönetimin orta kademesinde çalışanlar daha fazla toplantıya katılarak, daha çok insanlarla iletişim halinde olup organizasyon geneline dağıtılan görevleri yerine getirmektedirler. Bu durum onların tek başlarına birden fazla işe yönelmelerine sebep olmakta ve işi daha da yorucu kılmaktadır. Aynı zamanda kamu sektöründe çalışan öğretmenler, hemşireler, polis memurları ve profesörler zamanlarının çoğunu idare tarafından verilen, zaman öldüren işleri yaparak geçirmektedirler (Maslach ve Leiter, 1997: 41).

Aşırı iş yükünün tükenmişlik yaratması: Duygusal tükenme, bireylerin yaratıcılığını, fiziksel verimliliklerini ve sağlık durumlarını etkilemektedir. İnsanlar, onlar için gerçekten önemli olan işleri yapamadıklarında hayal kırıklığına uğrayıp

tükenmişlik yaşamaktadırlar. İş yaşamında yaratıcı olmak, yöntem ve tekniklere odaklanmak, sorunları çözmek ve insanları sürekli yeniliklerden haberdar etmek ciddi bir enerji sarf ettiren uğraşlardır. Bu durum bireylerin sadece işlerine odaklanmasını değil, diğer insanlarla da sürekli iç içe olmalarını gerektirmektedir. Zamanların çoğunu organizasyon sorunlarına ve örgüt için yeniliklere harcayan çalışanların gittikçe tükenme yaşamaları kaçınılmaz olacaktır (Maslach ve Leiter, 1997: 41).

İnsanlar tükenmişlik ile birlikte uykusuzluk, tansiyon, baş ağrısı, yüksek kan basıncı, uzun süren soluk alınlığı gibi çeşitli sağlık problemlerine maruz kalmaktadırlar. İş ortamı, çalışma koşulları veya yaşanan çeşitli bireysel sorunlardan dolayı iş ve özel yaşamdan her gün aynı verim alınmayabilmektedir. Bu yüzden, çalışan kişilerin kendilerini sürekli çok rahat hissetmeleri mümkün olamamaktadır. İş hayatından verim alamayan, kendisini mutsuz hisseden kişiler çalışmaya devam ettikçe sağlık problemlerini kalıcı hale getirmektedirler. İş hayatında yıpranan kişiler, iş arkadaşlarına karşı duydukları görev ve sorumluluk hissinden veya yer değişiminden korktukları için çalışma hayatlarına hemen son vermek istemezler. Özetle tükenmekten kaçınmak için enerji yüksek tutulmalı çalışmaların kritik noktaları üzerinde kontrol sahibi olunmalı, az iş yükü veya fazla iş yükü (işyükü uyumsuzluğu) arasında denge kurulmalı, çalışana iş yükünü kendisinin belirlemesi fırsatı sunulmalıdır (Maslach ve Leiter, 1997: 42).

3.4.2.2. Kontrol Eksikliği

Kontrol, bireyin işi üzerinde etkili olduğu “Seçim yapma, karar verme, sorun çözme ve sorumlulukları yerine getirme olanağı” şeklinde açıklanabilmektedir. Kontrol duygusu, kişilerin yeteneklerini nasıl ve ne derece kullanabildiklerine yönelik değerlendirmeleri içeren bireysel bir faktördür (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 98).

Çalışma yaşamında bireylerin yaptıkları işe dair bir takım sorumlulukları vardır. İş üzerinde hâkim olunan kontrole, sorumlulukların örtüşmesi ile başarılı bir uyum gerçekleşebilecektir. Fakat iş yaşamında yapılması gereken görev ve sorumlulukları etkin bir şekilde yerine getirecek yeterli bir kontrol veya yetkiye sahip olunamama durumunda uyumsuzluk ortaya çıkacaktır. Bireyin bilgi ve beceresini aşacak kadar yüksek bir yetki verilmesi de uyumsuzluk meydana getirecektir. Yetki

ve sorumlulukların birbirine eşit olması durumunda uyum yakalanabilecektir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 99).

Kontrol açısından yaşanan uyumsuzluk genellikle tükenmişliğin kişisel başarıda düşme ve yetersizlik boyutuyla ilişkilidir. Kontrol uyumsuzluğu çoğu zaman bireylerin işlerini yapmaları için gerekli kaynaklara sahip olmadıklarından veya işlerinde verimli, etkin bir şekilde çalışmayı sürdürebilme yetkilerinin yetersiz olmasından kaynaklanmaktadır. Aldıkları görev ve sorumluluk düzeylerine göre bunalan bireyler, fazla iş yükünün yanı sıra kontrol alanında da bir sıkıntı yaşayabilmektedirler. Bu sorun ve sonucunda ortaya çıkan uyumsuzluk, kişinin yetkisini aşan bir sorumluluktan dolayı meydana gelmektedir. Çalışanlar, verilen görevleri yerine getirme kapasitesine ve kontrolüne yeteri kadar sahip olamayınca, bireysel olarak taahhüt ettikleri sonuçları üretememekte ve bu durum ise onların üzülmelerine, kendilerini yetersiz hissetmelerine ve zamanla işlerinden soğumalarına yol açabilmektedir (Maslach vd., 2001: 414).

Leiter ve Maslach'a göre (2004; 96) kontrol ile ilgili asıl sorunlar, bireylerin rol çatışması yaşadıkları durumlarda ortaya çıkar. Rol çatışması, "Bireye aynı anda birden fazla rol biçilmesi ve bu rollerden birine diğerlerine oranla daha fazla uyum sağlaması" olarak ifade edilebilir (Doğan vd., 2016: 42). Rol çatışması, çalışanların bir takım standartlar veya koşullara göre üstlendikleri roller ile yapmaları gerekenler konusunda uyumluk-uyumsuzluk veya uygunluk-uygunsuzluk durumunun oluşmasıdır (Rizzo vd., 1970: 155). Aynı zamanda, kişilerin yapması gerektiğine inandıkları iş ile çalışma arkadaşlarının veya yöneticilerin kendisinden yapmasını bekledikleri her türlü yaptırım arasındaki çatışmayı ifade etmektedir. Kişilerin birden fazla üstlendikleri roller veya işler arasındaki çatışma, çoğunlukla iş ve ev hayatı arasında denge kurmakta oldukça zorlanılan mesleklerde görülmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 100).

Rol belirsizliği, bireyin yapmış olduğu işi üzerinde yeteri kadar kontrol sahibi olmadığı hissini yaratan bir diğer kavramdır. Rol belirsizliği, çalışanların işleri ile ilgili verilen görev ve sorumluluklarda, örgütün istediği performans ortaya koyabilmeleri için yeteri kadar bilgi sahibi olmadıkları zaman ortaya çıkan ve kendilerinden net olarak ne beklendiğini bilmedikleri bir durumdur (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 48). Rol

belirsizliği ile bireyde kontrol yetersizliği oluşabilmekte ve bu durum onu tükenmişliğe sürükleyebilmektedir. Çalışanın işi ile ilgili rolünün oluşmaması, örgütün kendisinden beklentilerini bilmemesi veya yeteri kadar kaynağa ulaşamaması ile kontrol uyumsuzluğu ve tükenmişlikle sonuçlanması kaçınılmaz olacaktır.

3.4.2.3. Ödül Yetersizliği

Ödül, “örgüte yapılan katkılara karşılık çalışanın maddi ve sosyal açıdan takdir edilmesi” şeklinde ifade edilebilmektedir. Çalışanlara yönelik yapılan ödüllendirme sisteminin etkin bir şekilde işlemesi, işe yapılan katkıların yönetim tarafından fark edildiğini belirttiği gibi kurumun sahip olduğu değerleri de yansıtır (Börekçi, 2013: 42). Çalışanların ödüllendirilmesindeki uyumsuzluk, yaptıkları iş için uygun ödüllendirme eksikliğiyle karşılaştıklarında veya yaptıkları işin karşılığını maddi veya sosyal yönden alamadıkları zaman ortaya çıkmaktadır. Çalışanların başarıları karşılığında maaş ile ödüllendirilmeleri, prim almaları maddi ödül boyutunu temsil ederken; yaptıkları iş karşılığında beğeni toplamaları, takdir edilmeleri, onur belgesi almaları, yani emeklerinin görmezden gelinmemesi sosyal ödül boyutunu yansıtmaktadır. Ödül eksiklikleri hem işçileri hem de işi değersizleştirmekte, bireyin işinde verimsizlik duygusuna kapılmasına sebep olmaktadır (Maslach vd., 2001: 414).

İşgörenlere verilen ödülün miktarı tek başına yeterli değildir. İnsanlar, ödüllerin yeterlilik düzeyini, çalışmalarına sağladıkları katkı, sarf ettikleri çaba ile ilişkili olarak değerlendirirler. Çalışanlar, yaptıkları işe çok fazla emek vermişlerse büyük ödüller; yetersiz/az emek vermişlerse küçük (mütevazı) bir ödül beklerler. Ayrıca, insanlar çabaları karşılığında aldıkları ödülleri diğer insanlarla karşılaştırarak değerlendirirler. Bu karşılaştırma sonucunda bireyin emeği ile aldığı ödül dengesi referans grubuyla aynı ise sonuç tatmin edici bir boyutta olur. Çalışanlar, diğer kişilere göre az ödül aldıklarını düşündüklerinde kendilerini yoksun hissederken, daha fazla ödül aldıklarını düşündüklerinde avantajlı hissederler (Leiter ve Maslach, 1999: 474).

Bireyler, yaptıkları işin karşılığında para, saygınlık ve güvenlik kazanmak isterler. Fakat son zamanlarda günümüz çalışanlarının büyük çabalarına rağmen, üç faktörle birden ödüllendirilme durumu oldukça zordur. İş arkadaşlarıyla iletişim kopukluğu ve yapılan işten zevk almama gibi durumlar, tükenmişliğe büyük katkı

sağlayan unsurlardır. Bireyin çalışma karşılığında ödüllendirilmemesi veya eksik ödüllendirilmesi tükenmişliğe sebep olabileceği gibi, içsel ve dışsal ödül kaybı, kişilerin örgüte ve işe bağlılığını azaltmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997: 44-45).

Maslach ve Leiter (1997: 26) çalışmalarında tükenmişliğe neden olan faktörleri, Julie adında bir öğretmen üzerinden anlatmaya çalışmışlardır. Julie, günün sekiz saatini sınıfta öğrencilere ders anlatarak geçirmekte, akşamları ve hafta sonları ise öğrencilere ev ödevleri hazırlayıp, toplantılara katılmaktadır (*aşırı iş yükü*). Sınıftaki öğrencilere ders anlatırken büyük bir kontrole sahip olmasına rağmen (sınıfın kapısını kapattığı anda sadece kendini ve öğrencilerini düşünen), öğrenme materyallerinin, kaynaklarının azalması ve sınıftaki öğrenci alım kapasitesinin artması ile kontrol eksikliği yaşamaktadır (*kontrol yetersizliği*). Ücret, çalışanları motive edecek en önemli ödüllerden birisidir. Diğer öğretmenler gibi Julie da, düşük ücret almakta ve yetersiz ödüllendirilmektedir. İşe ilk başladığı zamanlar, bekâr ve gençken ücreti çok önemsememiş; ancak zaman geçtikçe düşük ücret kendine ciddi bir mali yük oluşturmuştur. Ayrıca, ücret her zaman işe gösterilen saygının bir belirleyicisi olarak kabul edilmektedir. Julie'nin tüm bu duyguları onu adaletsiz bir sistem olduğunu düşünmeye sevk etmekte ve “Neden çok az maaşa, bu kadar çok çalışıyorum ki?” gibi bir sonuca varmasına yol açmaktadır.

Ödüllendirme eksikliği yalnızca ücretin kısıtlı oluşu anlamına gelmemektedir. Ancak, insanlar çalışmalarını değerlendirdikleri zaman ücretlerinin az olduğunu düşünecekler ve *ödüllendirilme* olgusuna verdikleri önem artacaktır. Bu durum ise çalışanların ve örgütün bir bütün olarak daha materyalist (maddeci) görüşe sahip olmalarına yol açacak ve insanları sadece ‘para’ için çalışmaya sevk edecek, yanlış bir yaklaşıma sürükleyecektir. Yüksek performanslı işletmelerde çalışan, üretken insanlar sadece ücrete veya elde edecekleri ikramiye, kardan pay alma vs. gibi ücret ekleri gibi materyallere odaklanmamakta, işlerini en iyi şekilde yapmayı, amaç ve hedeflerini gerçekleştirmeye odaklanmaktadırlar. İş hayatı gergin, daha az eğlenceli ve az ödüllendirici oldukça, insanlar iş arkadaşlarıyla kalitesiz zaman geçirecek, topluluğun az olduğu yerlerde çalışma isteği duyacak ve böylece tükenme yaşama ihtimalleri yüksek olacaktır (Maslach ve Leiter, 1997: 48).

3.4.2.4. Aidiyet-Birlik-Grup Olma

Örgütler, belirledikleri amaca ulaşmaya çalışırken, hedefleri doğrultusunda diğer örgütler ile rekabet içinde olmaktadır. Bu rekabet sırasında en iyisini talep eden işletmeler, tüm çalışanlar ve işverenlerin birbirlerini anladıkları, birbirlerinin kişisel görüş ve tutumlarına saygılı oldukları, uyum içerisinde çalışan gruplara ihtiyaç duymaktadırlar. Bireyler, çalışma ortamında tek başına hareket etmek yerine grup olarak birlik olmayı, örgütün belirlediği görev ve sorumlulukları birlikte başarmayı, grubun bir üyesi olarak etkileşimden yararlanmayı bir güvence olarak algılamaktadırlar. Bu sebeple, örgütlerde belirli amaçlarla oluşturulan çalışma grupları hem bireysel hem de kurumsal açıdan büyük bir öneme sahiptir (Silah, 2001: 469).

Çalışma yaşamında bireyler arası ilişki kurma, kendini çalışma ortamındaki iş arkadaşlarına veya işverenine kabul ettirme, herhangi bir gruba üye olma, yalnızlıktan kurtulma, yaşanan sevinç ve üzüntüleri paylaşma gibi sosyal ihtiyaçlar ile saygınlık kazanma, kendini kanıtlama gibi benlik ihtiyaçları, gruba olan aidiyetlik ile daha kolay karşılanmaktadır. Grup içerisinde bireylerin birbirleri ile olan uyumu, ortak çalışma fikirleri, yakınlık, grup içerisinde kalma ve gruba olan bağlılıklarının derecesi, grupta dayanışmanın ne denli güçlü olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu tarz gruplarda kişiler kendilerine ve gruptaki diğer çalışma arkadaşlarına daha çok güvenmekte, örgütün çıkarları doğrultusunda hareket edip, verimliliğin artmasında etkili olmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014:112).

Çalışma hayatında bireysel olarak işgörme edimini yerine getirmek yerine, iş arkadaşları ile ortak çalışmalar yapmak son zamanlarda yükselen bir eğilim haline gelmiştir. Grup olarak çalışma eğilimindeki artış, kişiler arası ilişkilere özgü yeteneklerin, teknik ve ekonomik yeteneklerin önüne geçmesine neden olmuştur (Maslach ve Leiter, 1997: 20).

İnsan, sadece fiziksel değil, sosyal ihtiyaçları da olan ve günden güne bu ihtiyaçları değişebilen sosyal bir varlıktır. İnsanların belirli gruplara katılması, bu guruplara kendini ait hissetmesi, başkaları ile ortak fikir ve düşünceleri paylaşması, diğer kişilerden ilgi ve değer görmesi psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasını desteklemektedir. Birey kendini bir gruba ait hissettikçe, tek başına yapamayacağını düşündüğü işlerin, sorumlulukların iş arkadaşlarıyla birlikte üstesinden geleceğine

inanır. Grup içinde yer aldıkça daha çok bilgiye kavuşan kişiler, aynı zamanda kendilerini yalnız hissetmemekte ve sosyal kimlik kazanmaktadırlar (Sürgevil Dalkılıç, 2014:113).

Topluma, gruba ait olmama/ birlik duygusundan yoksun olma, bireylerin işyerinde diğer insanlarla pozitif ilişkilerini yitirmelerinin bir sonucu olarak meydana gelmektedir. İnsanlar toplum içinde gelişir ve övgü aldıklarında, kendilerini rahat hissettiklerinde, mutlu olduklarında, neşeli, keyifli zamanlarını saygı duydukları diğer insanlar ile paylaştıklarında daha iyi çalışırlar. Fakat bazen iş yüzünden insanlar fiziksel olarak, bilgisayar başında zamanlarının çoğunu harcayarak veya bir araya gelemeyecek kadar yoğun olarak çalıştıklarında izole olmaktadır. Bazen teknoloji, kişisel olmayan sosyal bağlantılarla insanların yaşayan kişilerle değil de makinelerle iletişim kurmalarına sebep olabilmektedir (otomatik cevap verme sistemleri ve sesli mail sistemleri gibi). Birlik, grup, aidiyetlik duygusunu en çok yıkan etken, kronik ve çözilemeyen çatışmalardır. Çatışmalar, işyerinin hayal kırıklığı, sinir, korku, endişe, saygısızlık ve şüphe dolmasına sebep olmaktadır. Çatışmalar, kurumun sosyal destek tarafını zedeler ve zor günlerde çalışanların birbirine yardım etme ihtimallerini azaltır (Maslach ve Leiter, 1997: 14).

Bireyler, gruplar, örgütler kendi amaçlarını gerçekleştirmek, çıkarlarını korumak için devamlı bir mücadele içindedirler. Bu mücadele kapsamında birbirleri ile yaşanan ilişkilerde çeşitli fikir uyuşmazlıkları, çıkarların ters düşmesi veya tutarsızlık yaşadıklarında çatışma meydana gelmektedir. Çatışma, iki veya daha fazla kişi veya grup arasında hedefler, amaçlar, istekler veya güdüler gibi kaynakların birbirleri ile uyumlu olmama, anlaşamama durumu veya; kişiler ve grupların sosyal durumlarda birbirleri ile yaşadıkları anlaşmazlık veya sürtüşme sonucu ortaya çıkan duygusal ortamların oluşma hali olarak tanımlanabilmektedir (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 154-155).

Birlik/grup/aidiyetlik olmadan, insanlar bütün bir şekilde hareket eden çalışma grubunun sinerjisinden yoksun olurlar. Bireyler, bir grubun performansı arttırıp, elde edeceği verimliliği, tek başlarına yakalayamaz ve yapılacak işlerde birbirlerinin yolunu kesme ihtimalleri yüksek olur. Ayrıca, grup/birlik olmak sadece çalışanlar için bir sorun yaratmamaktadır. Toplum adına verimli çalışmalar yapan işletmeler için de

büyük bir kayıp oluşturmaktadır. Grup ve aidiyet kavramından yoksun olan örgütler, çalışanları arasında çıkan çatışmalara maruz kalırlar. Bireyler, iş arkadaşları ile birlik olarak grup halinde çalışmak istemedikleri zaman, daha çok sinirli tavırlar sergileyip, çatışma haline girebilmektedirler. İnsanların birlikte çalışmak için güçlü bir istekleri yoksa bu tarz çatışmaların devamının gelmesi kaçınılmaz olacaktır. Aktif tartışma ve etkili çatışma çözümleri bir grup hissi yaratsa da, kişiler çözülmemiş çatışmalara saptanıp kalırlar ve sonunda örgütün kapasitesi zedelenir. Çözülmemiş çatışmalar, yaratıcı, verimli işler yapan insanların ihtiyaç duydukları enerjiyi tüketir. Çalışma grubundaki çatışmalar, grubun kendisine karşıdır. Çatışmalar, konulan hedefler arasında ve amaçlara ulaşmak için stratejiler belirlenerek yaşanmaktadır. Her iki durumda da insanlar birbirleriyle çatışarak boşa zaman ve enerji kaybı yaşarlar (Maslach ve Leiter, 1997: 51-52).

İnsanların birlik, grup, aidiyet duygusuna sahip olmaları maliyet gerektirmeyen bir durumdur. Çatışma ise zaman kaybı olarak görülmektedir. Sorunları tartışmak, problemler hakkında dedikodu yapmak, çatışma üzerine kafa yormak, tüm bunlar insanların dikkatlerinin başka yöne çevrilmesine ve işe yönelik enerjilerinin azalmasına yol açmaktadır. Gruplarda yaşanan çatışma, insanların etkili ve verimli bir şekilde çalışabilecekleri enerjiyi tüketmektedir (Maslach ve Leiter, 1997: 52).

Çalışma hayatında, birlikte çalışmak yerine ayrı ayrı çalışmalar yapılması, grup ve aidiyet duygusundan eksik olunması, grup üyeleri arasında güvenin, desteğin olmaması ve biz duygusundan yoksun olmaları sonucunda çatışma yaşanması, çalışanların olumsuz duygular yaşamasına ve stres düzeylerinin yükselmesine yol açmaktadır. Kötü çalışma koşul ve ortamlarında yaşanan anlaşmazlıklar ve çatışmalar insanların sosyal açıdan kendilerini izole etmelerine ve duygusal açıdan tükenmelerine sebep olmaktadır. Kendini rahatça ifade edebilen, çalışma arkadaşlarıyla birlik içinde olan, hislerini paylaşabilen, çatışma yaşamayan, iyi ilişkiler kuran, grup aidiyeti olan insanların tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri diğerlerine göre düşüktür (Sürgevil Dalkılıç, 2014:118-120).

3.4.2.5. Adaletsizlik

Adalet, örgütün tüm çalışanlarına eşit ve tutarlı kurallar uygulaması ve çalışanların, kurumların almış olduğu kararlar veya uyguladıkları politikaları hakkında görüşlerini ifade edebilmeleri anlamına gelmektedir. Örgütte kaynakların dağıtım sürecinin tüm çalışanlar tarafından anlaşılır, tutarlı ve şeffaf bir şekilde olması büyük bir önem arz etmektedir. Adalet duygusunun varlığı örgütün birliği ve beraberliğinin; eksikliği veya yok oluşu ise, karışıklık ve düzensizliğinin bir göstergesidir. Örgütte birey ile işi arasındaki uyum oldukça önemlidir. Bireyin örgütte adalet açısından algıladığı uyumsuzluk tükenmişliği iki farklı şekilde etkilemektedir. İlk olarak adaletsiz bir tutum, çalışanlar üzerinde duygusal açıdan üzücü ve tüketici bir etki yaratır. İkinci olarak ise örgüte karşı duyarsızlaşmaya sebebiyet verir. Başka bir ifade ile örgütte adalet açısından yaşanan uyumsuzluk ve olumsuz adalet algısı, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutu ile ilgilidir (Sürgevil Dalkılıç, 2014:120-121).

İş değerlendirme, terfi alma süreçleri, iş yükü ve ücret dağılımındaki eşitsizlik, insanların hile ile başarı sağlamaları gibi durumlar, adaletsizliğin göstergeleri (kanıtları) olarak değerlendirilebilir. Eğer çalışanlar sorunlarını dile getiremiyor veya tartışarak bir karar varamıyorlarsa da orada adaletsizlikten söz edilebilir. Ayrıca, işletme karar veya politikalarının paranın önce geldiği mesajını vurgulaması da, karşılıklı saygı ve paylaşılan değerlerin aşınmasına neden olup, adaletsizlik duygusuna yol açabilir (Maslach ve Leiter, 1997: 15-16).

Bir işyerinde güven, açıklık ve saygı (üç temel bileşen) olduğu sürece, o işyeri adil olarak algılanır. Bir örgüt birlik/aidiyet duygusuna sahipse, çalışanlar yapılan projelerde gerekli rollerini yerine getirir, niyetlerini, amaçlarını açıkça belli eder ve karşılıklı saygı çerçevesinde birbirlerine güvenirler. Örgütün herkese adil bir şekilde davranması, örgütün başarısına katkıda bulunan her bireye değer vermesi, onların önemli olduğunu hissettirmesi anlamına gelmektedir. Güven, açıklık ve saygı olarak belirlenen adaletin üç temel bileşeni, bir insanın işi ile bütünleşmesini sağlayan önemli unsurlar arasında yer almaktadır. Bu üç elementin yok olması, doğrudan tükenmişliğin oluşmasına neden olur (Maslach ve Leiter, 1997: 52).

İşletmelerde yaşanan krizlerde güven, şeffaf olma ve karşılıklı saygıyı sürdürmek oldukça zordur. Krizi atlatabilmek, hayatta kalmak için uğraşırken, bireylerin refah içinde çalışmalarını nispeten daha az önemserler. İşletmeler kaynaklarını gittikçe azalan birlik duygusunu yeniden sağlamaktan ziyade, kısa vadeli finansal performanslarını iyileştirmeye adanır. Çalışanlar ise, yönetimin müşterileri, çalışanları veya örgütün kendisi için en iyi kararı almış olduğuna güvenmezler. Yönetim, personelin hizmet önceliğini nominal değerler kapsamında değerlendirmemektedir. Aksine, personel öncelikli olarak mesleki rollerini veya profesyonel yetkilerini korumakla yükümlü; ikinci olarak ise sadece müşterilerin refahı ile ilgilenen bireyler olarak algılanır. Yönetim ve çalışanlar arasında tartışmalar karşılıklı güvensizlik noktasında saptanıp kalmaya başlar (Maslach ve Leiter, 1997: 52).

İşletmelerde yaşanan krizler aynı zamanda açık ve dürüst iletişimin devamlılığını azaltmaktadır. Rekabetçi baskı ve kısa vadeli yönetim değerleri gizliliği teşvik eder. Merkez yönetim, kendi planları hakkında bilgi aktarımını yavaşlatır. Bazen yönetim gelecekte uzun vadede neler olacağını öngöremez ve bu belirsizlik planlama yapmayı zorlaştırır. Kuruluşlar gelirlerini veya büyük giderlerini tahmin edemediklerinde, ayrıntılı stratejik planlara bağlı kalamazlar. Bir plan geliştirdiklerinde ise, bu bilgiyi paylaşmada isteksiz davranabilirler çünkü bu durum rakiplerine bir avantaj sağlayabilir. Planların örgütün çalışanları tarafından bilinmesi, çalışanları olumsuz etkileyebilir. Örneğin, işletmede büyük bir yeniden yapılanma olacağının ilan edilmesi çalışanlar arasında kaygı yaşanmasına ve örgüt için değerli olan, örgütün ihtiyacı olan insanların başka kariyer fırsatlarını takip etmelerine neden olur. Açık ve dürüst örgütler bulmak çok zordur. Fakat bu güvensizlik, duyarsızlaşmayı doğurmaktadır (Maslach ve Leiter, 1997: 53).

İşletmelerde yaşanan krizlerde adaletin üçüncü temel bileşeni olan insanlar için saygı unsurunun da zedelendiği görülmektedir. Sonuçta özel bir odaklanma, insanların yalnızca kurumsal plana uydukları ölçüde değerlendirildikleri için manipülatif bir bakış açısını teşvik eder. Birçok çalışan için küçülme ve yeniden yapılanma gibi örgütsel değişiklikler adaletsizliğin apaçık örnekleri olarak algılanmaktadır. Kuruluşlar bu uygulamalarla neyin ve kimin iş ile ilişkisinin kesileceğine, günlük yaşam ve kurumsal

plan çerçevesinde karar verirler. Belki diğer işletmelerde daha az verimli olarak çalışanlar işlerine devam ederken, özellikle son zamanlarda işe alınan, yaratıcı çalışanlar işlerini kaybederler. Aslında bu noktada karşılıklı saygı unsuru zedelenmektedir. Çünkü işinde başarılı olan, yaratıcı olan çalışanların bu şekilde işine son verilmesi güveni ve saygıyı yok eder. Dahası, işletme, daha önce kendi bünyesinde çalışıp, işten çıkardığı çalışanını, geçici bir sözleşme ile tekrar işe almak istendiğinde saygı problemi daha açık bir hale gelir (Maslach ve Leiter, 1997: 53-54).

3.4.2.6. Değer Çatışması

Değer, bir davranış şeklinin ya da yaşam amacının diğerlerinden daha üstün olması şeklinde kabul edilen istikrarlı ve derin inançlar birliğidir. Bir nesnenin diğer nesnelere göre önemini ifade eden değer, bireylerde duygusal tepkiye sebep olan görüş şeklinde de tanımlanabilir. Değer, neyin iyi neyin kötü olduğuna dair bireylerde oluşan inanç, düşünce, fikirdir. Değer sistemleri, çalışma hayatında bireyler ve iş arasında veya bireyler arasında meydana gelen çatışmaları çözmede etkili olmakta ve karar verme aşamasında uygulanan genel planlar olmaktadır. Örgüt ve örgüt içinde çalışanlar için önemli olan her şey değer kapsamına girmektedir. Örgütün sahip olduğu değerler ile çalışanların değerleri birbiri ile uyumlu olduğu zaman, başarı gerçekleşir. Fakat örgütün belirlediği değer ile çalışanın sahip olduğu değer arasında fark var ise veya örgüt belirlediği değerlere uymayıp amaçlarına bağlı kalmıyorsa orada uyumsuzluk ortaya çıkar (Sürgevil Dalkılıç, 2014:129-130).

Değer çatışması, işin gereklilikleri ve personel prensipleri arasında bir uyumsuzluk olduğu zaman ortaya çıkar. Bazı durumlarda, bir iş çalışanların etik olmayan ve bireysel değerleriyle çatışan etkinlikler yapmasına neden olabilir. Örneğin, bir işçi satış yapmak, ihtiyacı olan otoriteyi sağlamak veya yaptığı bir hatayı kapatmak için yalan söyleyebilir. Diğer yandan, bir işçi örgütün yüksek hedef beyanıyla (en iyi kalitede müşterilerimize hizmet veriyoruz), gerçekte olan (maliyeti düşük tutmak için asgari düzeyde hizmet veriyoruz) şirket amaçları arasında sık sık bir tutarsızlık yaşaması gibi, örgütün kendi içinde değer çatışması yaşadığı da görülebilir (Maslach ve Leiter, 1997: 16-17).

Küreselleşme ile birlikte dünya işletmeleri olarak şekillenen işletmelerin kabul ettikleri iş değerleri; yaratıcılık, hayal gücü, iş etiği, yeniliklere açık olma, sosyal olaylara dair bilinçli yaklaşımlarda bulunma, insanlara ve insan haklarına saygı duyma, eğitimi önemseme, devamlı kendini yenileme ve sürekli gelişme olarak sırlanabilir (Silah, 2001: 16). Sıralanan bu değerler hem örgüt hem de çalışanlar için oldukça önemlidir. Çünkü sağlanan bu değerler, yenilikçi ve sürekli gelişen işgörenlerin ve işletmelerin daima var olmasını sağlayacaktır. Bireyler çalıştıkları kurum ve kuruluşların değerleri ile kendi değerleri örtüştüğü zaman daha yüksek performansla çalışır, yaptığı işin kendisine, örgütüne ve topluma büyük katkılar sağladığına inanarak işlerine dört elle sarılıp, tatmin düzeylerini yüksek tutarlar. Fakat birey ve örgüt arasında değer uyumsuzluğu yaşanırsa, bir çatışma meydana gelirse, iş tatminsizliği, motivasyon eksikliği, işten ayrılma, tükenme gibi durumlar yaşayarak birey çıkmaza sürüklenir. Üstelik bu durumda birey işini terk edemeyecek konumda ise daha büyük bir bunalım ve stres hali gözlemlenir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 135).

Örgüt ile değer çatışması yaşayan iyi niyetli, yetenekli ve kendini işine adanmış birçok insan umutsuz bir şekilde çaresizlik içinde kalmaktadır. Bu insanlar, istedikleri, hayal ettikleri örgütsel dünyaya erişememiştir. Fakat bu durumu basite indirerek, küçük bir eksiklik olarak da görmemektedirler. Tam aksine bu durum, onların işleriyle olan ilişkilerini olumsuz bir şekilde etkilemektedir (Maslach ve Leiter, 1997: 59).

3.4.2.7. Mesleki Faktörler

Tükenmişliğe yol açan mesleki faktörler: “Mesleğin gerektirdiği talepler ve buna karşılık kaynakların yetersiz oluşu” dur. Mesleki talepler ilk başta bireyin yorulmasına, bunaltmasına neden olmaktadır. Daha sonra ise, söz konusu talepleri yapmaya çalışmak için yeterli kaynak bulamayan birey, kendini işinden, çevresinden, ailesinden geri çekerek duyarsızlaşma yaşamaya başlayacaktır (Sincer, 2016: 40; Demerouti vd., 2001: 499).

Mesleki talepler, mesleğin fiziksel, sosyal veya örgütsel taraflarını kapsamakta ve devamlı fiziksel, zihinsel enerji harcamasını gerektiren unsurlardır. Bu yüzden fiziksel ve psikolojik olarak tükenmeye ile yakından ilişkilidir (Demerouti vd., 2001: 501). Kaynaklar ise, mesleğin sosyal, fiziki, psikolojik veya örgütsel yönlerini

kapsamakla birlikte iş taleplerini ve buna bağlı fizyolojik ve psikolojik maliyetleri azaltan, iş amaçlarına ulaşmada yardımcı olan, kişisel büyümeyi, öğrenmeyi ve gelişimi teşvik eden unsurlar olarak kabul edilmektedir (Hakanen vd., 2006: 497).

Mesleki taleplerin yüksek olduğu ve bu talepleri karşılamaya yetecek kaynağı olmayan mesleklere sahip bireylerin, tükenmişlik düzeyleri diğerlerine göre daha yüksektir. Kimi meslekler, doğası gereği tükenmişliğin boyutlarına daha yatkındır. Örneğin, polislerin duyarlılaşma ve kişisel başarısızlık düzeyleri yüksek iken duygusal tükenmeleri düşüktür. Öte yandan, öğretmenlerin duygusal tükenme boyutları duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık düzeylerine göre çok daha yüksektir (Sincer, 2016: 40-41).

3.5. TÜKENMİŞLİĞİN BİREY VE ÖRGÜTLER ÜZERİNDEKİ SONUÇLARI

Tükenmişliğin hem birey hem de örgüt açısından önemi, yarattığı önemli sonuç ve bağlantılarında daha net anlaşılmaktadır. Yapılan birçok araştırma ile tükenmişliğin iş performansına büyük bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca tükenmişliğin bir stres kaynağı olarak görülmesi, bireylerin sağlık problemleriyle karşılaşması gibi bir sonucu da beraberinde getirmektedir (Maslach vd., 2001: 406).

Tükenmişliğin genel olarak sonuçları; yapılan işi zamanında bitirilmemesi, iş yükünün fazlalığını bilerek ortamdan uzaklaşmaya çalışılması, hırsızlık eğiliminde bulunulması, bireylerin kendilerini sürekli hasta hissetmesi ve bunun sonucunda işe gelmeme veya geç gelmeler yaşanması, işi bırakmaya yönelik düşüncelerin artması veya fiili olarak işten ayrılmalar yaşanması, sunulan hizmet kalitesinin eskiye oranla kötüye gitmesi, işe izin almadan gelmeme veya izin sürelerinin sürekli uzatılması, iş ve aile hayatı ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluklar görülmesi, hizmet verilen kişilerin şikâyet oranında önemli bir artış gözlemlenmesi, yapılan iş ve sonuçlarından tatmin olunmaması, depresyon, tansiyon, cilt hastalıkları, alerji, ani öfke ve paranoya gibi sağlık problemlerinin ortaya çıkması, uykusuzluk, alkol ve çeşitli ilaç kullanımında artış görülmesi şeklinde sıralanabilmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 137).

Tükenmişlik sadece bireyin kendisine değil, aynı zaman da ailesine ve çalıştığı örgüte de oldukça zarar verebilecek bir olgudur. Bu nedenle tükenmişliğin bireyler, çalışma hayatı ve aile hayatı üzerindeki sonuçlarına ayrı ayrı yer verilecektir.

3.5.1. Tükenmişliğin Birey Üzerindeki Etkileri

Tükenmişlik ile işe devamsızlık, işten ayrılma, iş değiştirme gibi işten geri çekilmenin çeşitli şekilleri arasında doğru orantılı bir ilişkiden söz etmek mümkündür. Tükenen bireylerin çalışmaya devam etmesi, düşük üretim ve verimsiz çalışmalar ile sonuçlanmaktadır. Ayrıca, çalışan bireylerin tükenmesi, işten alınan tatmin ve örgüte olan bağlılığı azaltmakta, iş arkadaşları ile kişisel ve iş amaçlarına yönelik büyük çatışmalar yaşamasına yol açmaktadır (Maslach vd., 2001: 406).

Tükenmişliğin bireyler üzerindeki sonuçları hem fiziksel hem de psikolojik boyutta gerçekleşebilmektedir. Tükenmişlik, stresin bir türevi olarak ortaya çıkmakta ve bireyleri birçok açıdan etkilemektedir. Bireylerin tükenmişlik sebebiyle geçirdikleri zorlu süreçler, onların fiziksel açıdan yorulmalarına sebep olmaktadır. Fiziksel yorgunluğun asıl sebebi tükenmişliğin yol açtığı gerginliktir. Çalışma ortamında daima bir gerginliğin olması, bireyin derin uykuya dalmada bir takım sorunlar yaşamasına neden olmaktadır. Uykusuz kalan birey, halsizlik ve huzursuzluk yaşayacak ve sürekli yaptığı işte veya özel hayatında bir şeylerin aksi yönde gideceği düşüncesine kapılacaktır. Öte yandan, kronik hale gelen yorgunluk ve gerginlik hissiyatı, bireylerin baş ağrılarını ve çeşitli hastalıklara yakalanma riskini arttırmakta ve uzun süre kurtulamamalarına sebep olmaktadır. Tükenmişliğin bireyler üzerindeki en göze çarpan sonuçlarından birisi, bu etkenlerden dolayı bireyin enerjisinde meydana gelen düşüklüktür (Ardıç ve Polatçı, 2009: 32).

Tükenmişlik yaşayan bireylerde ortaya çıkan fiziksel şikâyetler (psikosomatik şikâyetler), psikolojik nedenlere bağlı olarak gerçekleşen şikâyetlerdir. Bireylerde mide bulantısı, kalp damar hastalıkları, solunum sistemi, sindirim sistemi, migren, deri hastalıkları, hareket sistemi hastalıkları, sırt ve bel ağrıları, soğuk algınlığı ve grip çok sık bir şekilde görülmektedir. Aynı zamanda, 'hastalıklı olma' şeklinde bir etiketlenmeye maruz kalma ile insanlar tarafından dışlanacağını düşünen bireylerde

psikolojik yorgunluk, fiziksel olarak vücuda yansması şeklinde kendini gösterecektir (Kaya Göktepe, 2016: 34).

Tükenmişlik yaşayan kişi fizyolojik sonuçlara karşı, psikolojik boyutta yetersizlik duyguları yaşamaktadır. Asıl olarak tükenme yaşarken maruz kaldığı fizyolojik sorunlar, onun psikolojisini de olumsuz yönde etkileme eğilimi göstermektedir. Böylesi duygular içerisinde depresyon, kaygı, kişisel güveninin kaybolması veya çaresizlik gibi, tükenmişliğin ‘ruhsal hastalık’ boyutunu ortaya çıkartacak belirtiler sergilemeye başlamaktadır. Aynı zamanda birey büyük bir enerji kaybı yaşamakta; bu durum onun dikkat dağınıklığı sorunuyla karşı karşıya kalmasına ve işinde sürekli hata yapmasına yol açmaktadır. Tükenmişlik sebebiyle fizyolojik ve psikolojik sorunlar yaşayan birey sıklıkla yaptığı işte başarısızlıklar yaşamaya başlamaktadır. İş hayatında eskisi gibi etkin, mutlu, verimli, başarılı olamayan birey bu tarz duygularla bir süre sonra kendisini ‘yetersiz’ görmeye başlayacaktır. Yetersizlik duygusu bireyde ‘kendini suçlama’ ve ‘kendini değersiz hissetme’ algıları ortaya çıkartarak performansının düşmesine ve ufak sorunlarda dahi aşırı bir tepki göstererek sinirlenmesine yol açacaktır. Birey, bu şekilde çalışma hayatında yer aldıkça, iş ortamındaki bağları zayıflayacak, kendisini hem çalışma arkadaşlarından hem de hizmet verdiği kişilerden ve kurumundan soyutlayacaktır (Kaya Göktepe, 2016: 34; Ardıç ve Polatçı, 2009: 32-33).

Çalışma yaşamında verimli olamayan, ilerleme kaydedemeyen, gittikçe gerilediğini düşünen bireyler neden fazla çaba sarf ettiklerini sorgulayarak, yaptıkları işin bir amacının olmadığını, işe yaramayacağını düşünürler. Yoğun bir şekilde tükenmişlik yaşayan bireyler, örgüte bağlılıklarını yitirerek işten kaytarma veya işten ayrılma eylemlerine doğru giderler (Kapusuz, 2017: 49).

Tükenme yaşayan bireyleri çalışma yaşamına tekrar kazandırmak için kurumlara bazı sorumluluklar düşmektedir. Tükenen bireye olumlu, yapıcı bir şekilde yaklaşılarak, tükenmenin kurumsal etkenlerden kaynaklanıp kaynaklanmadığı belirlenmeli; sebep kurumsal faktörlerse bu faktörler tekrar değerlendirmeden geçirilmeli ve düzeltici önlemler alınmalıdır. Ayrıca, çalışanların psikolojik durumları gözlenerek, psikolojik yardıma ihtiyacı olanların profesyonel destek almaları sağlanmalıdır. Bireylerin tükenme yaşamaması veya yaşanan tükenmenin son bulması,

kurumun motivasyonunu ve verimliliğini de olumlu yönde etkilemektedir (Can, 2015: 71).

Tükenmişlik, bireyi oldukça ciddi sorunlarla karşılaşabilecek bir olgudur. Kişilerin, çalışma ve sosyal yaşamını etkileyen, sağlık açısından ve psikolojik yönden çeşitli zararlarla baş etmesine yol açan tükenmişlik bireyi son derece yıpratmaktadır.

3.5.2. Tükenmişliğin Çalışma Hayatına Etkileri

Tükenmişlik ilk başlarda kişisel düzeyde etkisini göstermektedir. Ancak zamanla bu düzeyi aşmakta ve bireyin çalışma yaşamına bir takım olumsuzluklar yüklemektedir. Çalışanların, hizmet verdikleri bireylere karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemeleri, iş ortamındaki gerginlik ve tahammülsüzlük sebebiyle çalışma arkadaşları arasında meydana gelen ilişki bozuklukları, işe yeteri kadar konsantre olamayıp hata yapma sıklığının artması ve bunun sonucunda iş kazalarında artışların gözlemlenmesi, yapılan işe ve kuruma ilgi ve bağlılığın azalması, yaratıcı duygu ve düşüncelere eskisi kadar sahip olunmaması, bireylerin performans düzeyinde düşme eğilimleri, işe geç gelme ve devamsızlıklarda artış, iş tatmininde azalma sonucunda işi bırakma niyetinin ve iş değiştirme isteğinin oluşması tükenmişliğin kurumsal sonuçları olarak sıralanabilmektedir (Kaya vd., 2017: 40).

Tükenmişlik çalışma hayatındaki en görünür etkisini iş performansındaki değişim ile göstermektedir. Araştırmalar sonucunda, yaşanan tükenmişlik ile iş performansı arasında bir ilişkinin olduğunu gösteren bulgulara ulaşılmıştır. Tükenmişlik yaşayan kişi, iş görme edimini yerine getirmek için ihtiyacı olan enerjiye sahip değildir. Bu sebeple, iş performanslarında günden güne azalmalar meydana gelmekte ve yaptıkları işi umursamamaktadırlar. Tükenmişlik sebebiyle işini terk etme niyetinde olan bireyler, sosyal güvenlerini kaybeder ve iş hayatına dair hayal kırıklıkları yaşarlar. Bunların neticesinde iş performanslarında düşmeler gözlemlenmesi kaçınılmaz olmaktadır. Ayrıca, iş performansında yaşanan düşüşler bireyi psikolojik olarak da çok etkilemektedir. Sinirli hal ve tavırlar, gerginlik, motivasyonda azalma, yapılan işi umursamaz hale gelme gibi çeşitli davranışlar sergilemektedirler (Kapusuz, 2017: 50). Çalışanın bu şekilde yaşadığı çıkmazlar, doğal olarak mesleki başarısının da azalmasında etkili olacaktır. Kişisel başarıdaki düşüş,

örgüt başarısını da büyük ölçüde etkileyecektir. Örgütte çalışan bireylerin tükenmişlik yaşamaları, çevrelerindeki değişim ve yenilikleri kendi bünyelerine uyarlamada zorluk çekmelerine neden olmaktadır. Tükenmişlik içten içe yaratıcılığı, girişimciliği engelleyerek, işgörenlerin hizmet verdikleri kişilerle, iş arkadaşlarıyla etkin bir şekilde çalışma kapasitelerini düşürmektedir. Tükenmişliğin doğurduğu diğer bir sonuç ise, bireylerin dikkat dağınıklığı yaşamalarıdır. Yaptıkları işe odaklanamayan, dikkatlerini bir noktada toparlayamayan bireyler üretim kalitesinin düşmesine neden olmakla beraber, ciddi bir dikkat dağınıklığı ile iş kazalarının ve istenmeyen yaralanmaların gerçekleşmesine dahi sebep olabileceklerdir (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 142).

Tükenmişliğin çalışma hayatı üzerinde yarattığı olumsuz etkilerden bir diğeri ise, hizmet verilen kişilere (müşterilere) yeteri kadar ilgi gösterilmemesidir. Tükenen bireyler, müşterilerine daha az zaman ayırmakta, öfkeli oldukları zaman ses tonlarında yükselme meydana gelmekte, gergin tavırlar ile isteklerini gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. Aynı zamanda, hizmet alan insanların ihtiyaçlarını önemsemeyen, saygısız, kaba ve düşüncesiz davranışlar sergileyerek işlerini yapmaya devam etmektedirler. Bu durum ise kurumun imajını olumsuz yönde etkilemektedir (Kapusuz, 2017: 50).

Tükenmişlik ile işten kaytarma, işe devamsızlık veya işten ayrılma arasında da yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Tükenmişlik yaşayan kişi sık sık hastalanmasına bağlı olarak sürekli rapor almakta ve devamsızlık eğilimi göstermektedir. İşe geç kalmalar, özellikle cuma öğleden sonraları çalışanların türlü bahaneler bularak işten erken çıkmaları gibi davranışlara çok sık rastlanmaktadır. Tükenme derecesine göre, birey işi tamamen terk edebilmektedir. Farklı bir alanda, işte çalışmaya başlamaktadır. Bu gibi durumlarda, örgüt bu tarz eğilimleri fark edip, tükenme adına önceden önlem almak amacı ile belirli zaman aralıklarıyla çalışanına izin verebilir. Böylece, çalışan kendini daha iyi hisseder ve kurum için daha verimli çalışarak, başarısını arttırabilir (Göktepe, 2016: 35-35; Sürgevil Dalkılıç, 2014: 143).

Tükenmişliğin çalışma hayatına olumsuz etkilerinden bir diğeri de, tükenme yaşayan bireylerin işten ayrılmayı istemeleri fakat çeşitli sebeplerle (bakmakla yükümlü olunan kişiler, maddi kazanç kaybı, güven kaybı ve yeterince enerjiye sahip olmama, yeni bir çalışma sahası bulma ihtimalini düşüklüğü vs.) gönülsüz olarak

işlerine devam etmek zorunda kalmalarıdır. İşinde gönülsüz bir şekilde çalışan bireyde zamanla iş tatminsizliği ortaya çıkacak, bu ise örgütsel bağlılığın zayıflamasına yol açacaktır. Tükenme sadece tek bir bireyi ve örgütü etkilememektedir. Tükenen birey, kişilerarası çatışmalara yol açacak tavırlar sergileyerek çalışma arkadaşları arasında sorunlar yaşanmasına veya yapılan işlerin engellenmesine neden olmaktadır. Kısacası, tükenmişlik salgın bir hastalık gibi sürekli yayılmakta ve kendini örgüt içerisinde daima göstermektedir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 34-35).

3.5.3. Tükenmişliğin Aile Hayatına Etkileri

Tükenmişlik bireyin sadece iş hayatını değil, ev ve özel hayatını da olumsuz yönde etkileyecek sonuçlar doğurmaktadır. Tükenmenin boyutlarından olan duygusal tükenmenin nedeni kişilere karşı duyarsızlaşma ve yapılan işten kaynaklanabilir, ancak etkileri tükenmişlik yaşayan kişinin ailesinde ve yakın çevresinde derin bir şekilde hissedilmektedir. Duygusal olarak tükenen kişi işten eve gittiğinde, işi ile ilgili yapılacakları, sorunları işyerinde bırakamamakta, evine taşımaktadır. Evde geçirdiği zamanın çoğunda işi ile ilgili şikâyetlerini anlatmaktadır. Bu durum ise aile üyelerinin (eş, çocuk, anne, baba, büyükanne vs.) kişiden bekledikleri ilginin ve zamanın azalmasına sebep olacak; sonunda aile üyeleri kendilerini yalnız ve ihmal edilmiş hissedip, kırılacaklardır. Birey, iş hayatına canı sıkkın, bıkkın ve isteksiz bir şekilde katılırken, ailesine veya arkadaşlarına da ilgisiz tavırlar, konuşmama, odaya kapanma, erkenden uyuma, gülümsememe gibi mutsuz, olumsuz tutum ve davranışlar sergileyecektir. Bir milletvekilinin oğlunun, babası hakkında söyledikleri: *“Benim babam ihtiyacı olan ve zor durumda olan insanlar için çok çalışıyor. Eve geldiğinde ise dinlenme odasına çekiliyor. Diğer insanlar onu istediği zaman, O hep orda; ama ben O’nu istediğimde yok. Biliyorum o gerçekten iyi bir insan, ama iyi bir baba değil”* şeklindedir. Burada görüldüğü üzere, yoğun bir bireyin aile üyeleri kendilerini yalnız hissetmekte ve diğer ilgi gösterilen insanları kıskanmaktadır. Bu duygular, iş yaşamında çok çalışan ve iş-aile dengesizlik kuramayan bireylerin, aileleri tarafından suçlanmasına yol açmakta ayrıca; aile içi çatışmaların yaşanıp, bireylerin birbirlerinden uzaklaşmasına ve aile içi şiddetin yaşanmasına sebep olmaktadır (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 145).

Çalışan kadınlar, hem iş hem de ev yaşamının (eş, çocuk, aile büyükleri, ev işleri) sorumluluklarını birlikte üstlendikleri için iki vardiyalı bir çalışma düzeni içerisinde hayatlarını sürdürmektedirler. Bu durum ise kadınların, çalışma yaşamındaki başarılarını olumsuz etkilemekte ve aile içi sorumluluklarını tam olarak yerine getirebilmelerini engellemektedir. Tükenme yaşayan çalışan kadın, aile hayatı üzerindeki sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken kendisine yeteri kadar kaliteli vakit ayıramamakta ve bu durum zaman zaman aile içi çatışmalar, huzursuzluklar ile sonuçlanabilmektedir. İki vardiyalı bir yaşam için mücadele veren çalışan kadınlar, iş yaşamı ve aile yaşamı arasında denge kurmaya çalışırken, erkeklere oranla tükenme yaşama ihtimalleri daha fazladır. Özellikle, aile hayatında her iki eş de çalışıyorsa, tükenmişlik ile aile üyeleri arasındaki ilişkinin niteliği arasında bir ilişki oluşmaktadır. Kendilerine biçilen mesleki roller ve aile rolleri arasında tatmin edici bir denge kuramayan bireylerde tükenmişliğe daha sık rastlanmaktadır. Öte yandan, evlilik ve aile yaşamında mutlu olan, iş ve aile yaşamını dengede tutabilen kişilerde tükenmişlik görülme olasılığı daha az olmaktadır (Polatcı, 2007: 88-89).

Günümüzde boşanma oranlarında gözlemlenen artışlar, insanların çalışma yaşamında başarılı olabilmek adına aile hayatlarından ödün vermelerinden kaynaklanabilmektedir. Ayrıca, çalışan ve iş yaşamında üstün başarılarla imza atmak isteyen bireyler aile kurmak, çocuk yapmak gibi ilave sorumluluk isteyen durumlardan kaçınabilmektedirler. Evlenmenin veya çocuk sahibi olmanın, tırmandıkları kariyer basamaklarında önlerine bir engel olarak çıkabileceğini düşünmektedirler. Fakat iş yaşamıyla aile yaşamı arasında kurulan denge ve iş yaşamında yaşanan sorunların aile üyeleri ile paylaşılması ile daha mutlu, huzurlu bir iş ve özel yaşamdan söz etmek mümkün olabilecektir.

Tükenmişliğin sonuçları aşağıda yer alan tabloda özetlenmektedir (Fırat, 2015: 47):

Tablo 3.1. Tükenmişliğin Bireysel, Örgütsel ve Aile ile İlgili Sonuçları

Bireysel Sonuçlar	Örgütsel Sonuçlar	Aile ile İlgili Sonuçlar
*Fiziksel, duygusal ve zihinsel yorgunluk *Verim düşüklüğü *İş doyumunun azalması *Hizmet kalitesinde düşüş *Mesleki doyumsuzluk *Duygu dünyasının karmaşık hale gelmesi *İşten soğuma, isteksizlik *Tahammülsüzlük, öfke *Psikolojik bozukluklar *Enerji düşüklüğü *Karakterine uygun olmayan davranışlar *Diğer personellere olumsuz davranışlar	*Çalışanların işe geç gelmesi, erken ayrılması, işi bırakması, rapor alması sonucu örgütsel performans düşüklüğü *İş kazalarında artış *İleriye yönelik gelişim planlarının karşılık bulmaması *Yaratıcılığın, girişimciliğin azalması *Çalışanın performansındaki düşüşün örgütsel başarıyı düşürmesi *Düşük moral ve motivasyonun, üretimi veya hizmeti olumsuz etkilemesi	*Evlilik ve aile içinde huzursuzluk *Kadınların iş ve ev yaşamı arasında bocalaması *Psikolojik sorunlar, davranış bozuklukları *Aile bireylerinin zararlı madde kullanımına yönelimi *Aile içi şiddet ve çatışma artışı

Kaynak: Fırat, 2015: 47.

3.6. TÜKENMİŞLİKLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Tükenmişliğin bireysel ve örgütsel sonuçları göz önüne alındığında önemi daha net anlaşılmaktadır. Bu kapsamda, tükenmişliği önleme ve başa çıkma programlarının oluşturulması kaçınılmaz olmuştur. Tükenmişlikle mücadelede hem bireylerin hem de örgütlerin çabalaması gerekmektedir. Tek başına çalışanların veya örgütün mücadelesi yetersiz kalmaktadır. Uygulanacak teknikler bir araya geldiğinde daha hızlı ve olumlu sonuçlar ortaya çıkacaktır.

Tükenmişlik ile mücadelede bireysel düzeyde, kurumsal düzeyde ve yönetim ve organizasyon düzeyinde yapılacaklar ayrı ayrı ele alınmaktadır. *Bireysel düzeyde*, kurum ve kuruluşlarda çalışan kişinin karar verme becerisi, problemlere farklı yaklaşım biçimi ve sorunları çözme kapasitesi gibi özelliklere sahip olması gerekmektedir. Bu özellikleri kendinde barındıran ve geliştiren kişiler olayları çözümlemede, algılamada veya yorumlamada, diğerlerinden farklı olduklarını düşünecek ve böylece olaylar karşısında karar verme becerileri doğrudan etkilenecektir. Kişilerin mesleklerine dair gerçekçi beklentiler içerisine girmeleri de tükenmişliğe karşı koruyucu önlemler arasında yer almaktadır. Gerçekçi beklentiler, bireyin yetenekleri ile işin gereklilikleri arasında uyum olduğunda oluşacaktır.

Çalışma hayatına beklentisi yüksek bir şekilde katılan bireyler, umduklarını bulamadıklarında çok çabuk mesleklerinden uzaklaşmakta ve giderek tükenmişliğe sürüklenmektedirler. Bu sebeple, kendi kapasiteleri bazında görevler üstlenmeleri ve bu yönde beklentilere girmeleri tükenmişlikten kaçınma adına yararlı olacaktır. Bireyin iş yaşamında arkadaşları ile olan ilişkileri, özel yaşamında edindiği hobileri ve sosyal etkileşimi ruh sağlığı üzerinde etkili olan konulardır. Çalışanlar, tükenmişlikten korunmak adına, iş ve özel yaşam arasındaki dengeyi iyi kurabilmeli ve iki alanda da etkin, verimli bir şekilde yer alabilmelidirler (Kaya Göktepe, 2016: 100). Aynı zamanda, tükenmişlikle ilgili yeteri kadar bilgi sahibi olmak, bireyin kendisini iyi tanıması ve ihtiyaçlarını belirlemesi, iş hayatına dair gerçekçi hedefler belirlemek, sürekli olarak kişisel gelişimi sağlamak, rahatlamak için bazı teknikleri öğrenmek (nefes alam, gevşeme vs) ve müzik dinlemek, tatile çıkmak, iş ve özel yaşamdaki monotonluğu en aza indirmek, huzurlu bir yaşam tarzı benimsemek, spor yapmak bireysel düzeyde tükenmişlikle başa çıkma yolları arasında yer almaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 77).

Kurumsal düzeyde tükenmişlikle mücadele yöntemlerinde genel olarak, çalışanların üstelenmiş oldukları görev ve rol yapılarında değişime gitmek tükenmişliği önleme stratejileri arasında yer almaktadır. Kişilerin çalışma karşılığında hak ettikleri ücretleri almaları, belirli çalışma saatleri sonunda dinlenme süreleri olması, yıllık izin tarihlerinin veya sürelerinin mümkün olduğunca talep ettikleri şekilde verilmesi ve ihtiyaç halinde uzatılması, kurum veya kuruluşların kapasiteleri dâhilinde personel istihdam etmeleri tükenmişliğe kurumsal düzeyde müdahale tekniklerindendir (Kaya Göktepe, 2016: 100-101).

Yönetim ve organizasyon düzeyinde ise, çalışanlara eğitim programları düzenlemek, iş ve görev sorumluluklarını başarı ile gerçekleştiren çalışanlara ödül vermek veya takdir belgesi düzenlemek, iletişim kalitesi ve görev terfileri ile değişikliğe gitmek tükenmişliğin önüne geçebilecek uygulamalardır. İşe başlarken bireylere verilecek eğitim programları ile iş tanımının yapılması, görev sorumlulukların belirlenmesi çalışacak kişinin bu pozisyona uygunluğu ve istek derecesine göre istihdam edilmeleri tükenmişliği önleyebilmektedir. Görev terfileri ise, kişilerin sürekli aynı işi yapmaları sonucunda oluşacak bıkkınlığı giderir. Ayrıca,

bir üst görev çalışma motivasyonunu da olumlu yönde etkileyerek tükenmişliğe yakalanma riskini azaltmaktadır. Kurum içinde atılganlık, öfke yönetimi, stresle başa çıkma ve zaman yönetimi gibi psikoeğitim programları kişilerin kendilerini tanımalarına, farkındalık kazanmalarına katkıda bulunarak, duygusal tükenmeyi önlemek adına önemli bir rol oynamaktadır (Kaya Göktepe, 2016:101). Böylece, yetenek ve kapasitelerini etkili bir şekilde kullanan bireyler kendilerini geliştirmek adına önemli bir psikolojik destek almış olurlar. Ayrıca, gereken durumlarda yardımcı personel edinmek, çalışanların kararlara katılımını sağlamak, işe dair yetki ve sorumluluğu denk hale getirebilmek, ödül sisteminde adil olmak, iş yükünün derecesine göre zor işlerin sürekli aynı kişilere dağıtılmasını engellemek, birlik duygusunu sağlamak adına takım çalışmalarını desteklemek, görev tanımlarını net bir şekilde belirlemek, örgüt içi çatışmaları önlemek, öğle yemeğini iş ortamından uzakta bir yerde vermek, yapılan işe yönelik sık sık pozitif geri bildirimlerde bulunmak, kariyer fırsatlarını arttırmak, hizmet içi eğitimler vermek, uzun çalışma saatlerini kısaltmak ise örgütsel düzeyde tükenmişlikle başa çıkma yolları arasında sıralanabilmektedir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 76).

Küçük ölçekli işletmelerde, özellikle insana hizmet sunulan meslek gruplarında, adaletli olmayan görev dağılımları, hak edilen izinlerin kullandırılmaması, sürekli stresli ortamların hâkim olması ile tükenmişlik kaçınılmaz bir hal almaktadır. Bu sebeple çalışan kişiler ve kurumlar daha sağlıklı bir çalışma ortamı için üstlerine düşen görev ve sorumlulukları yerine getirmelidirler (Kaya Göktepe, 2016:101).

3.7. TÜKENMİŞLİKLE MÜCADELEDE SIK KULLANILAN TEKNİKLER

Tükenmişlikle başa çıkma yollarına ek olarak, tükenmişliği önlemede uygulanan bireysel ve örgütsel düzeyde çeşitli teknikler vardır. Tükenmişlikle mücadelede kullanılan davranış, yöntem ve teknikleri şu şekilde sıralamak mümkündür (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 153-210, Kaya Göktepe, 2016: 102-103; Soysal, 2011: 23-24):

Kendini Tanıma: Kişinin hangi yönlerinin olumlu hangi yönlerinin olumsuz olduğunu tespit etmesi, ilgi duyduğu alanları bilmesi, yeteneklerini keşfetmesi,

istenmeyen tutum ve davranışlarını değiştirmesi, değişimini günlük olarak takip etmesi kendini tanıma, bireysel farkındalık sürecinde değerlendirilmektedir.

Gerçekçi Hedefler Belirleme: Kişinin kendisini tanıması, yapacağı ve yapamayacağı olgular hakkında yeteri kadar bilgi sahibi olması, üstünlüğünü veya zayıflığını tespit etmesi iş yaşamında gerçekçi hedefler belirlemede oldukça etkilidir. Yetenekleri doğrultusunda kendine hedef belirleyen bir çalışanın hedeflerine ulaşmamış olması tükenmişliğe etki etmez iken; yeteneklerini aşan bir hedef belirleyen kişinin tükenmişliğe yakalanması kaçınılmaz olacaktır. Bu noktada önemli olan, bireylerin hedefleri gerçekçi bir şekilde belirlemeleri ve bu hedeflere ulaşmak için mevcut donanımına sahip olup olmadıklarını değerlendirmeleridir. Kişilerin iş ve özel yaşamda ulaşabilecekleri hedefler belirlemeleri tükenmişliğin ‘kişisel başarı duygusunda azalma’ boyutunun önüne geçebilecek bir çabadır. Çünkü bireyin yaptığı işi neden yaptığını, sonucunda nelerle karşılaşacağını, amacının ne olduğunu, kazanımlarının kendisine veya çevresine ne gibi etkiler yaratabileceğini bilmesi başarılı olma ihtimalini daha da artacaktır.

İşin Yapılış Tarzını Değiştirme: Kendini bilen ve sınırlılıkları dâhilinde gerçekçi hedefler belirleyen birey başarısız olduğunda, işin yapılış tarzında değişikliklere gider ve farklı yollar dener. Değişik yollardan işini yapmaya çalışan birey, kontrolün kendinde olduğunu hisseder ve bu durum ile tatmin düzeyinde artmalar gözlemlenebilir. İş ve özel yaşamda her şeyi bir anda değiştirmek pek mümkün değildir. Fakat ufak değişiklikler çoğu zaman bireylere psikolojik olarak bir rahatlama yaşatır. Rahatlama ise tükenmişlikle mücadelede önemli bir adım olarak değerlendirilir.

Psikolojik Geri Çekilme: Bireylerin diğer bireylerle ilişkilerinin azalması olarak da ifade edilen psikolojik geri çekilme, bir bakıma fazla gelen iş yükü karşısında içe çekilme olarak ortaya çıkmaktadır. İş arkadaşlarına eskisi kadar yaklaşamama, göz temaslarından kaçınma, genel olarak kendisiyle kalma durumları gözlemlenmektedir. İnsanlardan uzaklaşma, duygusal tükenmeyle mücadele aracı olarak düşünülebilmektedir. Çünkü duygusal tükenme insanlarla birebir, samimi ilişkiler sonucunda ortaya çıkmakta ve insanlardan uzaklaşma bu olumsuzlukla başa çıkma yöntemi olarak kullanılmaktadır.

İşe Ara Verme: Aşırı iş yükü bireyin işinden uzaklaşmasına, motivasyon eksikliğine, iş tatminsizliğine ve tükenmişliğe yol açan bir etmendir. Çalışanın yıllık izne çıkması, gün içerisinde molalar vermesi, iş arkadaşlarıyla ortak paylaşımda bulunması işe motive olmasını sağlayarak tükenmişliği önler. Bireyin izin kullanıp stresten uzak kalması, iş yerinden uzaklaşıp kafasını boşaltması, daha sakin bir şekilde işe dönüşünü sağlayabilir.

Kendi Kendine Diyolog Kurma/ İç Konuşma: Çalışma yaşamında stresli bir durum ile karşılaşan bireyler kendi kendilerine, içten konuşma yaparak, yaşanan olumsuz duruma karşı olumlu şeyler söyleyerek, olayın o esnada olumsuz taraflarını kapatabilmektedirler. Örneğin, “İş yaşamımda maruz kaldığım olumsuz tutum ve davranışlar, yorumlar benim işim ile ilgilidir, kişiliğim hakkında değildir” şeklinde bir iç konuşma o esnada karşımızdaki kişiye öfke kontrolümüzü sağlamaya yardımcı olmaktadır.

Olumlu Yanları Görme: Bireyler genel olarak iş ve özel yaşamın olumsuz yanlarını görmektedirler. Aslında iş yaşamı da özel yaşam da onların düşündüğü kadar karmaşık, sorunlu, çözümlenemez bir olgu değildir. İş yerinde bir olumsuzluk yaşadığımızda ‘en azından maaşım iyi, en azından ilgi duyduğum işi yapıyorum, en azından işyeri evime yakın vb.’ gibi cümleler bardağın boş tarafını değil de dolu tarafını görmeye yardımcı olacak ve tükenmişlik yaşanması engelleyecektir.

Sorunları İçselleştirmeme: Birey, çalışma yaşamında karşılaştığı sorunları, şahsına ait olarak algılamamalıdır. İş gereği karşılaşılan sorunları içselleştirme, bir bakıma onların kendi sorunları gibi algılanmasına ve duygusal yorgunluğun yaşanmasına yol açmaktadır. Çalışan kişi, iş yaşamında baş etmek zorunda kaldığı durumlarla mücadele ederken bu durumu özel hayatına yansıtmamalıdır. İşten çıktığı anda sorunu orada bırakması, ailesine yansıtmaması ile birey sağlıklı bir iş-aile yaşam dengesi kurmaya yardımcı olacaktır.

Zaman Yönetimi: İş yaşamında üzerimize düşen sorumlulukları yerine getirmek amacıyla yapılan faaliyetlerin planlanması, uygulanması ve zamanı olabildiğince etkili, verimli bir biçimde kullanma zaman yönetimi olarak adlandırılır. Bireyin sahip olduğu zamanı yanlış kullanması onda gerginlik yaratan bir etken olarak

ortaya çıkmaktadır. Bu gerginlik her şeyin kontrolden çıktığı hissi ile tükenmeye yol açabilmektedir. Çalışan kişilerin zaman yönetimini sağlamaları açısından günlük yapılacaklar listesi düzenlemeleri, yazılı notlar almaları, zaman cetveli kullanmaları yararlarına olabilmektedir.

Stres Yönetimi: Birey, fiziksel ve ruhsal sağlığı koruma programları uygulama, tatile çıkma, koşma, yürüme, yüzme vb. spor etkinlikleri yapma, akşam yemeğini dışarda yeme, hayvan bakımını üstlenme, müzik dinleme, pozitif düşünceleri benimseme, yeri geldiğinde ağlama gibi stres yönetimi tekniklerini iş ve özel yaşamında yer edindirerek tükenmişliğe yakalanma riskini azaltabilmektedir.

Solunum Kontrolü: Çalışma ortamında stresten kurtulmanın bir diğer yolu ise doğru bir şekilde nefes alıp vermektir. Nefes kontrolünün bireyde olması ve rahatlatıcı, gevşetici bir etkiye sahip olması ile tükenmişlikle mücadelede sık sık başvurulmuş bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dinlenme: Stres altında uzun süre kalan ve tükenmişlik duygusuyla baş başa olan çalışanlarda omuz ve baş ağrısı, ellerde titreme, sırt ve eklemde ağrılar, yüksek tansiyon, mide ve bağırsak hastalıkları gibi rahatsızlıklar görülmektedir. Bu tarz stres faktöründen kaynaklanan hastalıklardan korunmak için fiziksel ve zihinsel gevşeme sağlayan aktiviteleri uygulamak gerekmektedir.

Doğru Beslenme, Egzersiz ve Uyku: Stres ve tükenmişlikle başa çıkma yollarının önemli bir parçası da doğru beslenme alışkanlıkları, düzenli egzersiz ve uykudur. Sağlıklı beslenen bireyin, bağışıklık sistemi güçlü olmakta ve strese karşı vücudu direnç göstermektedir. Gün içerisinde alınması gereken kaloriyi doğru besinlerden sağlama, spor yapma ve sonrasında yeteri kadar uyku ile vücudu, zihni dinlendiren bireyler gün içinde yaşayabilecekleri sorunlarla baş edecek enerjiyi toplamış olacaktırlar.

Mizah Duygusu ve Gülmeye: Bireylerin yaşadıkları stres ve tükenme durumlarına kahrkaha ile gülmeleri, bu durumla eğlenmeleri mizah duygusu olarak tanımlanmaktadır. İş ortamında herhangi bir sorunla karşılaşıldığında ve bu sorunla baş edilemediğinde, stres ve kaygı düzeyi yükselmektedir. Bu durumda şaka yapma ve

gölme eylemleri kişiyi rahatlatıp, o an ki endişesini, bıkkınlığını gidermeye yardımcı olmaktadır.

İş Değiştirme: Tükenmişlik ile baş etmede denenen tüm yol ve yöntemlerden herhangi bir sonuç alınmayabilir. Tükenmişlik yaşanması, bununla mücadele edilmesi fakat başarısız olunması durumunda tek bir yol kalmaktadır: işten ayrılma. İşten ayrılma, başka bir işte çalışamaz veya yeni bir işte tekrar tükenmişlik yaşanır anlamına gelmemektedir. Maddi ve manevi sorumluluklar iş hayatının devam etmesini zorunlu kılmaktadır. Eski işten edinilen tecrübeler ışığında iş değişimine gidilerek yeni bir başlangıç yapılmalıdır.

İşgören seçimi/İşe alma: Örgütlerin tükenmişlikle mücadele etmesinde ilk aşamalardan biri olan işe alma süreci, tükenmişliğin önceden tespit edilmesi ve önlenmesi açısından büyük önem arz etmektedir. İşe alım sırasında adaya yöneltilen çeşitli sorular ve psikoteknik testler ile tükenmişlik potansiyelleri belirlenir. Ayrıca, işe alım sürecinde işçi ve işveren beklentilerini net bir şekilde ifade etmesi gerekmektedir. Böylece, işçinin yeteneklerinin, beklentilerinin bu işe uygun olup olmadığı belirlenir. Aynı zamanda, işverenin de personel açısından doğru bir seçim yapması sağlanmış olur.

Örgüt ve Yönetim Geliştirme: Örgütün performansını arttırmak, yöneticilerin işlerini daha verimli bir şekilde yapabilmeleri için donanım ve ekipmanların eksiksiz olması, karar verme, problem çözme gibi yeteneklerinin geliştirilmesi amacıyla çeşitli programlar düzenlenmesi örgütün tükenmişliği önlemede uygulanacağı mücadele teknikleri arasında yer almaktadır.

İşin Modifikasyonu: İşçi ile işveren arasındaki uyumun yakalanması, işçiye çeşitli konularda seçim hakkı tanınarak önemsendiğini hissettirilmesi, işgörene iş bölümlerine dair tercih hakkı sunulması tükenmişliği azaltan örgütsel mücadele teknikleri arasındadır.

Sosyal Destek: Tükenmişlik yaşayan bireyler tek başlarına mücadele verdiklerinde daha az başarılı olmaktadır. Aile, iş arkadaşları, yakın arkadaşlar gibi sosyal çevrelerinden yeteri kadar destek aldıkları zaman daha kısa sürede yaşadıkları tükenmişlikten kurtulabilmektedirler. Örgütler bu aşamada, sosyal-mesleki destek

sistemlerini kurum/kuruluşlarına yerleştirerek, çalışanlarına karşılaştıkları sorunları ve yaşadıkları olumsuz duyguları atlatabilmeleri için yardımcı olmalıdırlar.

Çevre Koşullarının İyileştirilmesi: Çalışan insanlar günün büyük bir kısmını işyerinde geçirmektedirler. Bu sebeple çalışılan yer insan yaşamında oldukça önemlidir. Çalışma ortamının havalandırma, ısı, ışık, ses, temizlik, renk vb. fiziksel koşulları çalışanlar için uygun bir hale getirilmelidir. Örgüt, çalışanlarına ergonomik rahatlığı her zaman sağlamalıdır.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KADIN AKADEMİSYENLERİN İŞ-YAŞAM DENGESİ VE İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİNİN TÜKENMİŞLİK ÜZERİNE ETKİSİ

4.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ, İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ VE TÜKENMİŞLİĞE YÖNELİK YAPILAN AMPİRİK ÇALIŞMALAR

Literatür incelendiğinde iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesine yönelik çalışmaların zamanla arttığı gözlemlenmektedir. Bu çalışmaların genel olarak “iş stresi, örgütsel bağlılık, demografik faktörler, işe bağlılılık, iş-yaşam çatışması, iş-yaşam zenginleştirme, yaşam kalitesi, iş tatmini, işe yabancılaşma” gibi değişkenler üzerinde olduğu görülmektedir.

Apaydın (2011) tarafından Ankara Üniversitesi’nde görev yapan öğretim üyelerinin işe bağlılılık düzeyleri ile iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda “Öğretim üyelerinin ünvanlarına ve çalıştıkları bilim alanına göre, iş-yaşam dengesi düzeylerinin farklılık gösterdiği ve öğretim üyelerinin işe bağlılılık ve iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi düzeylerinin ters yönlü bir ilişki içerisinde olduğu” ortaya çıkarılmıştır.

Chiang, Birtch ve Kwan (2010), Otel ve catering sektöründe çalışanların iş stresi üzerinde iş kontrolü ve iş-yaşam dengesi uygulamalarının rollerine yönelik araştırma yapmışlardır. Bulgulara göre, regresyon analizi ile “İş-yaşam dengesi uygulamalarının düzeyi yüksek olduğunda iş talepleri ile iş stresi arasındaki ilişkinin pozitif bir şekilde arttığı” sonucuna varılmıştır.

Polat (2019), dört farklı üniversitenin sadece fakültelerinde görev yapan akademisyenlerine yönelik “İş-Yaşam Dengesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmada, “Akademisyenlerin iş-yaşam dengelerinin demografik faktörlere/değişkenlere göre büyük ölçüde farklılaştığı; erkek akademisyenlerin, kadın akademisyenlere oranla, iş-yaşam uyumunu daha iyi sağladıklarını ve kendilerine daha fazla zaman ayırabildikleri; kadın akademisyenlerin, erkek akademisyenlere oranla, yaşamı daha fazla ihmal ettikleri” sonuçlarına ulaşmıştır.

Uçan ve Avcı (2017), “Destekleyici İnsan Kaynakları Uygulamalarının İş Yaşam Dengesine Etkisi Üzerine Görgül Bir Araştırma” adlı, Atatürk Üniversitesi’nde görev yapan akademik personellere yönelik yapmış oldukları çalışmalarında, “Destekleyici insan kaynakları uygulamaları ile akademisyenlerin iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu” sonucuna ulaşmışlardır.

Yılmaz (2019) tarafından yapılan iş-yaşam dengesinin örgütsel tükenmişlik üzerine olan etkisi araştırılan çalışmada, “Y kuşağının yaşam alanlarındaki denge durumunun örgütsel tükenmişliğine etki etme oranı X kuşağına göre daha yüksek olduğu, Y kuşağının örgütsel tükenmişlik sendromuna daha eğilimli olabildiği, iş yaşam dengesi alt boyutlarından yaşamı ihmal etme ve kendine zaman ayırma boyutlarının duygusal tükenme ile aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu, iş yaşam dengesi alt boyutlarından iş yaşam uyumu ile kişisel başarı arasında pozitif yönlü bir ilişki söz konusu olduğu, iş yaşam dengesi alt boyutlarından kendine zaman ayırma boyutu ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu” sonuçlarına ulaşılmıştır.

Panisora ve Serban (2013), Medeni durum ve iş-yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarında, “Çalışanları dört kategoride inceleyerek (evlenmemiş, evli fakat çocuksuz, evli 18 yaşından küçük çocuklu, evli ve 18 yaşından büyük çocuklu), kategoriler arasında iş-yaşam dengesi açısından önemli düzeyde fark bulamamışlardır”.

Bostancıoğlu (2014), öğretmenlerin iş yaşam dengesi ve iş yaşam dengesinin çalışan verimliliği üzerine etkilerini araştırdığı çalışmada, “Erkek katılımcıların aile ilişkileri algısının kadın katılımcılara göre daha olumlu olduğu” sonucuna varmıştır.

Subramaniam, Overton ve Maniam (2015), “Esnek Çalışma Düzenlemeleri, İş-Yaşam Dengesi ve Malezya'daki Kadınlar” isimli çalışmalarında, “Esnek çalışma şekillerinin kadınların iş yaşamına katılım kararlarını ve iş-yaşam dengelerini yüksek bir şekilde etkilediği” sonucuna ulaşmışlardır.

Babacan (2020), yoğun bakım hemşirelerinin iş-yaşam dengesini incelediği çalışmasında, “Yoğun bakım hemşirelerinin çalışma düzenlerinin kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması boyutlarını etkilediği, yaşamı işten ibaret

algılama düzeylerinin yüksek olduğu, işten ayrılma niyetinin iş-yaşam dengesi ölçeğinin tüm boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı fark yarattığını, mesleki özelliklerinin ve algılarının iş yaşam dengesini etkilediği” sonuçlarına ulaşmıştır.

Zhao, Qu ve Lui (2013), otel çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma ile “İşverenlerin çalışanları için sosyal aktiviteler düzelendiklerinde iş-aile çatışmasının daha azaldığı” sonucuna ulaşmışlardır.

Çiftçi (2020), Trabzon Belediyesi’nde görev yapan kamu çalışanlarının iş-aile yaşam dengesinin performans üzerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda “Katılımcıların iş-aile yaşam dengeleri ile iş performans algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Yani katılımcılar iş ve aile yaşamını uyumlaştırdıkça performanslarının arttığı” sonucuna ulaşılmıştır.

Bayramoğlu (2018), iş/aile sınırı teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik araştırma sonucunda “evde işe ilişkin çalışma” ve “aile rollerinin benimsenmesi” faktörlerinin, kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesinin sağlanmasında etkili olduğunu tespit etmiştir.

Özkin (2015), “İş-aile yaşam dengesi ve yıldırmanın işten ayrılma niyetine etkisi: tükenmişliğin aracılık rolü” adlı çalışmada Hatay’ın Antakya ilçesinde öğretmenlik, hemşirelik ve bankacılık mesleklerini icra eden kadınlara yönelik araştırma yapmıştır. Yapılan analiz bulgularına dayanılarak “Yıldırma davranışlarının iş-aile yaşam çatışmasıyla pozitif yönde ilişkili olduğu ve ikisinin birlikte işten ayrılma niyetini ve tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutunu etkilediği görülmüştür. Ayrıca, tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenmişlik, düşük kişisel başarı ve duyarsızlaşmanın işten ayrılma niyetine olan etkisi için yapılan regresyon analizleri sonucunda; boyutlardan en çok duygusal tükenmişliğin işten ayrılma niyetine anlamlı etkisinin bulunduğu” tespit edilmiştir.

Altıok Gürel, (2018), çalışmada üç devlet üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenler için iş-yaşam dengesini sağlamada etkili faktörlerin belirlenmesinin lojistik regresyon analizi yardımıyla ortaya koymuştur. Analiz sonucunda; “İş-yaşam dengesi varlığı üzerinde yüksek riskten düşüğe göre sırasıyla; çocuk sayısı, eş desteğinin varlığı, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan bireyin varlığı, aile

desteği, yardımcı kişinin varlığı ve yaş istatistik anlamlı ve önemli olarak belirlenmiştir”.

Kozak (2020), Turizm sektöründe çalışan kadınların iş-yaşam dengesi üzerine sosyolojik bir incelemede bulunmuş ve nitel araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda ise “Ataerkil toplum yapısı ve toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle çalışan kadınların iş-yaşam dengesi sağlamalarının zorlaştığı” kanısına varılmıştır.

Shanafelt vd., (2012), ABD genel nüfusuna göre ABD' li hekimler arasında iş-yaşam dengesi ile tükenmişlik ve memnuniyet adlı çalışmalarının sonuçlarına göre, “Doktorların genel olarak iş-yaşam uyumundan memnun olmadıkları ve mesleki tükenme algılarının yüksek olduğu” ortaya çıkmıştır.

Polat (2018), kadın öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ile iş performansları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve iş performansı ile iş-yaşam dengesinin “İş-Yaşam Uyumı”, “Yaşamı İhmal Etme” ve “Yaşamın İşten İbaret Olması” boyutları arasında pozitif yönlü ilişki olduğu, iş-yaşam dengesinin “Yaşamı İhmal Etme” ve “Kendine Zaman Ayırma” boyutlarının iş performansının anlamlı yordayıcıları olduğunu, iş-yaşam dengesini kurabilen kadın öğretmenlerde iş performansının arttığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Bell vd., (2012), “Algılanan iş stresi ile iş-yaşam dengesinin sağlanamaması, akademisyenlerin iş ve kişisel yaşamları arasında artan çatışma arasında anlamlı bir ilişki olduğunu” sonucuna ulaşmışlardır.

Karaca (2019), çalışan annelerin uzaktan çalışmalarının iş-yaşam dengesi üzerine olan etkisini araştırmıştır. Nitel araştırma tekniğine dayanan bu çalışmanın sonucu ise, “Uzaktan çalışmanın, çalışan annelerin iş-yaşam dengelerini iyileştirdiği” yönündedir.

Özutku (2019), Banka çalışanlarında tükenmenin iş-yaşam dengesi ve çalışan sağlığı üzerine etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre, “Banka çalışanlarının duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek, kişisel başarı düzeyinde düşme hissinin ise orta düzeyde olduğu; “Duygusal tükenme”nin iş yaşam dengesi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin, “duyarsızlaşma” nın iş yaşam dengesi

üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Ayrıca, banka çalışanlarının sağlık durumu üzerinde “duygusal tükenme” ve “kişisel başarıda düşme hissi”nin pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu, “duyarsızlaşmanın ise negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır.”

Tatar (2018), güvenlik sektöründe vardiyalı çalışan kadınların iş-yaşam dengesi üzerine yapmış olduğu araştırmada, “Vardiyalı çalışma sisteminin, kadın güvenlik görevlilerinin iş-yaşam dengesi sağlamasını zorlaştıran etmenlerden biri haline geldiği görülmüştür. Vardiyalı çalışma sistemi, kadın güvenlik görevlilerinin, aile hayatı ve sosyal hayatını olumsuz olarak etkilemiş olup, düzensiz bir hayat yaşadıkları” sonucuna ulaşılmıştır.

Kanwar vd., (2009), bilgi teknolojileri sektöründe çalışanlar üzerinde iş tatmininin yordayıcıları olarak iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik algısını araştırmışlardır. Sonuç olarak ise, “İş-yaşam dengesi ve iş doyumunun birbiriyle pozitif yönde ilişkiliyken, motivasyon kaybı, tükenme ve anlamsızlığın iş doyumu ile olumsuz ilişkili olduğunu, erkek katılımcılar arasında kadın katılımcılara göre iş doyumunun daha yüksek olduğu” ortaya koyulmuştur.

Özçelik Kaynak ve Öztuna (2019), Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi’nde çalışan erkeklerin iş-yaşam dengesine bakış açılarını incelemiştir. Araştırmada, “Eşin çalışma durumuna göre iş yaşam uyumu, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması, ortalama değerleri arasında istatistiksel olarak fark olmadığı, yaşamı ihmal etme ortalama değerleri eşin çalışma durumuna göre farklılık gösterdiği” sonuçlarına ulaşılmıştır.

Starmer vd., (2016), kariyerlerinin ilk başlarında olan pediatristlerinin iş-yaşam dengesi, tükenmişlik ve memnuniyetine yönelik bir çalışma yapmışlardır. Araştırmanın sonucuna göre, “Çoğunluğu kariyer ve yaşam memnuniyetine çok azı iş-yaşam dengesizliği ve tükenmişlik algısına sahip olmaktadır. Cinsiyet açısından değerlendirildiğinde ise, kadınların iş-yaşam dengesi ve kariyer tatmin algılarının daha düşük olduğu, fakat tükenmişlik ve yaşam doyumu açısından bir ilişki bulunamadığı” ortaya konulmuştur.

Ardıç ve Polatcı (2008), Gaziosmanpaşa Üniversitesi'nde görev yapan akademik personelin yaşadığı tükenmişlik düzeylerini saptamak amacıyla yapmış oldukları araştırma sonucu ile, “Akademik personelin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları açısından orta, kişisel başarı alt boyutu açısından ise yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları” nı tespit etmişlerdir.

Bozdoğan (2020), aşırı iş yükü, tükenmişlik, stres ve işten ayrılma niyetinin banka çalışanları üzerindeki etkisini; aşırı iş yükünün, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde tükenmişlik ve stresin aracılık rolünü araştırmıştır. Çalışma sonucunda banka “Çalışanlarının maruz kaldığı aşırı iş yükünün çalışanlardaki iş stresini, tükenmişlik düzeylerini ve işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde anlamlı olarak etkilediği, aşırı iş yükünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde stresin ve tükenmişliğin aracılık rolü olduğu” tespit edilmiştir.

Yenihan vd., (2018), Kırklareli Üniversitesi araştırma görevlilerinin cinsiyet farklılıklarının tükenmişlik ve yaşam doyumu etkisini araştıran çalışmalarında, “Araştırma görevlilerinin yaşam doyumu arttıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşmalarında azalma yaşanırken; kişisel başarılarında artışlar meydana geldiğini; cinsiyet faktörü ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı” sonuçlarını ortaya çıkarmışlardır.

Greenhaus vd., (2003), kamu sektöründe muhasebe biriminde çalışanın iş-aile dengesi ve yaşam kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Çalışma sonunda “Araştırmaya katılanların ailelerine daha çok vakit ayırdıkça, yaşam kalitelerinin arttığı, işe daha çok zaman ayıranların ise daha düşük bir yaşam kalitesine sahip oldukları” sonucuna ulaşılmıştır.

Fisher vd., (2003), çalışmalarında iş-yaşam ölçeği geliştirip, iş-yaşamı dört faktör ile açıklamışlardır. Bunlar “Kişisel yaşamın işle karışması, işle kişisel yaşamın karışması, kişisel yaşamın işi geliştirmesi, işin kişisel yaşamı geliştirmesi” şeklindedir.

4.2. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Çalışmanın analiz kısmında, literatür değerlendirilmesi yapılmış araştırmanın amacı, yaklaşımı, kapsamı, evreni, örnekleme, araştırmada uygulanan anketler ve

ölçeklere dair bilgiler, araştırmanın modeli ve ölçme bilgileri, araştırmanın hipotezleri, varsayımları, sınırlılıkları, gerekli istatistikî bilgilere, kısacası araştırmada kullanılan yöntemlere ve araştırma bulgularına yer verilecektir. Bu bilgiler ışığında araştırmanın literatür kısmına katkıda bulunulacak yer bu bölümdür. Bu kısımda elde edilen bulgular ile akademisyen kadınların iş yaşamları, özel yaşamları ve aile yaşamları arasında denge kurup kuramadıkları, denge sağlayabilmenin veya sağlayamamanın tükenmişliğe ne derece etkili olduğu değerlendirilecektir. Yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak gerçekleştirilen anket veri analizi ile iş-yaşam dengesi ile iş-aile yaşam dengesi dışsal değişkenlerinin tükenmişlik içsel değişkenine olan etkisi ortaya çıkarılacaktır.

4.2.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmanın amacı, özellikle 2000' li yıllardan itibaren çalışan kadınların gündeminde yer alan iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin literatürüne yeni bir bakış açısı kazandırmaktır. Akademisyen kadınların alanlar arasında denge kurma çabaları ve bu çaba esnasında tükenmelerine yönelik birçok ilişki kurmak mümkün olabilmektedir. Bu temel görüşten yola çıkılarak çalışma, akademisyen kadınların iş-yaşam dengeleri ve iş-aile yaşam dengelerinin tükenmişlik üzerindeki etki düzeylerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

4.2.2. Araştırmanın Önemi

Çalışan kadınlar sahip oldukları rolleri gereği hem iş yaşamında hem de aile yaşamında aktif olarak yer almaktadırlar. Kadın, aileyi, yuvayı, toplumu ayakta tutan en değerli mirastır. Onun zihnen, bedenen mutlu ve sağlıklı olması gelecek nesilleri, değer yargılarını, çalışma şekillerini dahi etkilemektedir. Evinde ve işinde mutlu olan, yıpramayan kadın tüm rollerini başarılı bir şekilde yerine getirerek, hem kendini hem de çevresini geliştirmektedir.

Üniversiteler eğitim sistemleri içerisinde yer alarak, eğitim sisteminin en üst düzeyini temsil eden yükseköğretim kurumuna bağlıdır. Akademisyen, yükseköğretim kurumlarına bağlı olan üniversitelerde araştırma, öğretim ve eğitim faaliyetlerini gerçekleştiren bireylere verilen unvandır. Akademisyen özele indirgendiğinde öğretim

elemanlığı ve öğretim üyeliği şeklinde iki farklı kadro şekliyle istihdam edinildiği görülmektedir. Öğretim elemanı, profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, okutman, uzman, çevirmen, eğitim-öğretim planlarını kapsarken; öğretim üyesi yükseköğretim kurumlarında profesör, doçent ve doktor öğretim görevlisi olarak istihdam edilenleri kapsamaktadır (Yıldız, 2014: 7). Akademisyen, üniversitelerde bilimsel araştırma yapan, eğiten ve öğreten, kendisini sürekli geliştiren, teknolojiye uyum sağlayan, entelektüel, seçkin ve daima bilgi üreten uzman kişiler olarak nitelendirilebilmektedir. Aynı zamanda akademisyenlik, bilimsel araştırma ve incelemeler yapan, bir konu hakkında makale yazan, fikirlerini, düşüncelerini çeşitli etkinliklerde bildiri hazırlayarak sunan, kitap yazan, kısacası özel yaşama çok yer açamayacak kadar ilgi, emek, sevgi gerektiren bir meslektir. Akademisyenlik, sorumluluğunun yüksek olması, yoğun bir uğraş gerektirmesi bakımından oldukça zorlu bir süreci içermektedir (Yıldız, 2018: 30). Baruch & Hall (2004: 238), akademisyenliğin gün geçtikçe daha da önem kazandığını, eşsiz özelliklerinin olduğunu, çalışma saatlerinin esnek oluşunu ve sadece ofis çalışma saatleri ile sınırlı kalınmayıp, evde de çalışma yapılabileceğini ifade etmişlerdir.

Kadın akademisyenler, okulda bilimsel faaliyetler yapma, ders verme yükümlülüklerini yerine getirmekte ve çoğu zaman bu sorumluluklarını ev ortamına taşımaktadırlar. Akademisyen kadınlar, bilimsel çalışmalarını sadece mesai saatleri içerisinde ofiste değil evde de devam ettirmek zorundadırlar. Evde çocuk bakımı, ev işleri gibi rutin eylemler gerçekleştirirken, işte mesleğin gerekliliklerini yerine getirmektedirler (Dikmen ve Maden, 2012: 236).

Kadın akademisyenlerin sahip oldukları rollerin fazlalığı, evli ve çocuklu iseler annelik ve eşlik rollerinin sorumlulukları, doğum sonrası iş ortamından uzaklaşmaları, rol çatışması yaşayarak bilimsel aktivitelerde azalmalar yaşamaları kısaca iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi kurmaya çalışırken tükenmeleri olası bir durum olarak değerlendirilmektedir.

4.2.3. Araştırmanın Sorusu ve Hipotezleri

Yukarıda ifade edilenlerden yola çıkılarak araştırmanın temel sorusu şu şekildedir:

*Kadın akademisyenler iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi kurmaya çalışırken tükeniyorlar mı?

Hipotez, araştırmacının merak ettiği, ilgilendiği konu hakkında öne sürülen ispatlanmamış önermedir (Yükselen, 2010). Hipotez aynı zamanda, örnekleme dayalı bir kitle parametresinin değeri ile ilgili sunulan iddia olarak da ifade edilebilmektedir. İstatistikte iki tür hipotez vardır (Çaparlar ve Dönmez, 2016: 214):

* *“Ho hipotezine, kontrol veya yokluk hipotezi denir. Bir araştırmada öne sürülen hipotezdir. Gruplar arası fark yok anlamındadır. Çalışma sonucunda bu hipotez reddedilirse iki grup arasında fark olduğu gösterilmiş olur”.*

* *“H1 hipotezine, alternatif hipotez veya karşıt hipotez denir. Yokluk hipotezine karşı kurulan hipotezdir. Gruplar arası fark var anlamındadır”.*

Araştırmaya yönelik hipotezler şu şekildedir:

H1.1: İş-yaşam dengesinin iş-yaşam uyumu alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.2: İş-yaşam dengesinin iş-yaşam uyumu alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.3: İş-yaşam dengesinin iş-yaşam uyumu alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.4: İş-yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.5: İş-yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.6: İş-yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.7: İş-yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.8: İş-yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.9: İş-yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.10: İş-yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.11: İş-yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.12: İş-yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.13: İş-aile yaşam dengesinin işin aileyi olumsuz etkilemesi altboyutunun tükemişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.14: İş-aile yaşam dengesinin işin aileyi olumsuz etkilemesi altboyutunun tükemişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.15: İş-aile yaşam dengesinin işin aileyi olumsuz etkilemesi altboyutunun tükemişliğin kişisel başarı alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.16: İş-aile yaşam dengesinin ailenin işi olumsuz etkilemesi altboyutunun tükemişliğin duygusal tükenme alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.17: İş-aile yaşam dengesinin ailenin işi olumsuz etkilemesi altboyutunun tükemişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.18: İş-aile yaşam dengesinin ailenin işi olumsuz etkilemesi altboyutunun tükemişliğin kişisel başarı alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.19: İş-aile yaşam dengesinin iş-aile uyumu altboyutunun tükemişliğin duygusal tükenme alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.20: İş-aile yaşam dengesinin iş-aile uyumu altboyutunun tükemişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

H1.21: İş-aile yaşam dengesinin iş-aile uyumu altboyutunun tükemişliğinin kişisel başarı alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.

4.2.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nde görev yapan kadın akademisyenler ile sınırlandırılmıştır. Türkiye' de 129 devlet, 77 vakıf üniversitesinin olması ve bu üniversitelerde görev yapan kadın akademisyen sayısının 76.668 olması, kişilere ulaşım zorluğu, çalışmanın yarattığı zaman problemi ve ekonomik sebepler çalışmanın bu temel sınırlandırılmaya tabi tutulmasının nedenleri olarak sıralanabilmektedir.

4.2.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bir araştırmada bilgi sağlamak amacıyla başvurulmuş ve üzerinde gözlem yapılacak olan gözlem birimlerinin hepsi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır (Yay, 2018: 195). Bu araştırmanın evreni, Süleyman Demirel Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nde çalışan tüm kadın akademisyenlerdir. Anketin Süleyman Demirel Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversite'sinin tüm birimlerinde görev yapan kadın akademisyenlere uygulanması karar kılınmıştır. Anketlerin doldurulması, araştırmayı gerçekleştiren kişi ve anketi dolduran kişinin yüz yüze, gerek anlaşılmayan soruları açıklamak, gerek çalışmaya ışık tutacak sohbetler ile gerçekleştirilmiştir.

Örneklem, araştırmanın özellikleri ile ilgili bilgi toplanılması için çalışılan evrenden seçilen ve onun sınırlı bir parçasıdır. Evrene dair özelliklerin belirlenmesi, tahmin edilmesi amacıyla onu yansıtacak uygun örnekleri belirlemeye yönelik süreci ve bu süreçteki tüm işlemler örneklemeyi kapsamaktadır. Araştırmanın örnekleme, evrenin alt grubunda bulunan, anketlerin uygulandığı bireylerden oluşmaktadır. Ana kütleye ulaşmak her zaman, her koşulda mümkün olmayacağı için araştırmanın önemli bir kısmı ana kütleden farklı yöntemlerle seçilen örneklerle ulaşmak aracılığı ile yapılmaktadır. Araştırmanın güvenilirliği ve doğru sonuçlar verebilmesi açısından örneklem seçimi bilimsel kurallara uygun olarak yapılmalıdır. Bu çalışmada örneklem seçimi bilimsel kurallara uyularak yapılmıştır.

Aşağıda yer alan tabloda çeşitli güven aralıklarında olması gereken minimum örnek hacimleri gösterilmektedir.

Tablo 4.1. Çeşitli Güven Aralıklarında Evren ve Örneklem Büyüklükleri

EVRENİN BÜYÜKLÜĞÜ	%5	%3	%2	%1
50	44	48	49	50
100	79	91	96	99
250	151	203	226	244
500	217	340	414	475
750	254	440	571	696
1000	278	516	706	906
2000	322	696	1091	1655
5000	357	879	1622	3288
10000	370	964	1936	4899
100000	383	1056	2345	8762
1000000	384	1066	2395	9513
10000000	384	1067	2400	9595

Kaynak: Saunders vd., 2009: 219.

Araştırma kapsamında uygulanan anketlere toplam 958 kadın akademisyen içerisinden 633 kadın akademisyen katılmıştır. Örneklem grubunun evrenin temsil gücünü (örneklem büyüklüğü) hesaplamada güven aralığı %95 ve hata payı %5 olarak kabul edilmiştir. Tablo 4.1’ de de görüldüğü üzere %95 güven aralığında ve %5 hata payı dikkate alındığında bu çalışmanın evrenini temsil edecek minimum örneklem sayısı 278’dir. Dolayısı ile Tablo 4.1, Tablo 4.2, Tablo 4.3, Tablo 4.4, ve Tablo 4.5 birlikte incelendiğinde, araştırma için 633 örneklem kullanıldığını ve bilimsel olarak nicel geçerliliğin fazlasıyla sağlamış olduğu görülecektir.

Anket uygulanması için Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü aracılığı ile Süleyman Demirel Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi’nin tüm fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokullarından izinler alınmış ve bu izinler çalışmanın sonuna eklenmiştir.

Tablo 4.2. Süleyman Demirel Üniversitesi Kadın Akademisyen Sayısı
(Araştırmanın Ana Kütlesi)

Birim	Kadın Akademisyen Sayısı
Mühendislik Fakültesi	72
Mimarlık Fakültesi	21
Fen-Edebiyat Fakültesi	75
Tıp Fakültesi	215
Diş Hekimliği Fakültesi	83
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	55
Teknik Eğitim Fakültesi	2
Güzel Sanatlar Fakültesi	26
İlahiyat Fakültesi	18
Hukuk Fakültesi	19
Sağlık Bilimleri Fakültesi	57
Eğitim Fakültesi	26
İletişim Fakültesi	12
Eczacılık Fakültesi	5
Spor Bilimleri Fakültesi	1
Yabancı Diller Yüksekokulu	26
Sivil Havacılık Yüksekokulu	1
Isparta Sağlık Hizmetleri MYO	15
Adalet MYO	2
Eğirdir Sağlık Hizmetleri MYO	3
Atayalvaç Sağlık Hizmetleri MYO	6
Su Enstitüsü	3
Rektörlük	26
GENEL TOPLAM	769

Tablo 4.3. Süleyman Demirel Üniversitesi'nde Ankete Katılan Kadın Akademisyen Sayısı

(Araştırmanın Örneklemi)

Birim	Kadın Akademisyen Sayısı
Mühendislik Fakültesi	52
Mimarlık Fakültesi	15
Fen-Edebiyat Fakültesi	54
Tıp Fakültesi	145
Diş Hekimliği Fakültesi	66
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	55
Teknik Eğitim Fakültesi	0
Güzel Sanatlar Fakültesi	8
İlahiyat Fakültesi	16
Hukuk Fakültesi	6
Sağlık Bilimleri Fakültesi	28
Eğitim Fakültesi	23
İletişim Fakültesi	10

Eczacılık Fakültesi	5
Spor Bilimleri Fakültesi	0
Yabancı Diller Yüksekokulu	17
Sivil Havacılık Yüksekokulu	0
Isparta Sağlık Hizmetleri MYO	8
Adalet MYO	2
Eğirdir Sağlık Hizmetleri MYO	0
Atayalvaç Sağlık Hizmetleri MYO	2
Su Enstitüsü	0
Rektörlük	0
GENEL TOPLAM	512

Tablo 4.4. Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Kadın Akademisyen Sayısı
(Araştırmanın ana kütlesi)

Birim	Kadın Akademisyen Sayısı
Aksu Mehmet Süreyya Demiraslan Meslek Yüksekokulu	6
Atabey Meslek Yüksekokulu	8
Eğirdir Meslek Yüksekokulu	5
Eğirdir Su Ürünleri Fakültesi	11
Gelendost Meslek Yüksekokulu	4
Gönen Meslek Yüksekokulu	14
Isparta Meslek Yüksekokulu	18
Keçiborlu Meslek Yüksekokulu	3
Orman Fakültesi	9
Senirkent Meslek Yüksekokulu	3
Sütçüler Prof. Dr. Hasan Gürbüz Meslek Yüksekokulu	1
Şarkikaraağaç Meslek Yüksekokulu	6
Tarım Bilimleri ve Teknolojileri Fakültesi	33
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu	15
Teknoloji Fakültesi	18
Turizm Fakültesi	1
Uluborlu Selahattin Karasoy Meslek Yüksekokulu	7
Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu	8
Yalvaç Büyükkutlu Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	4
Yalvaç Meslek Yüksekokulu	8
Yalvaç Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu	5
Yenişarbademli Meslek Yüksekokulu	2
GENEL TOPLAM	189

Tablo 4.5 Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nde Ankete Katılan Kadın Akademisyen Sayısı

(Araştırmanın örneklemi)

Birim	Kadın Akademisyen Sayısı
Aksu Mehmet Süreyya Demiraslan Meslek Yüksekokulu	5
Atabey Meslek Yüksekokulu	6
Eğirdir Meslek Yüksekokulu	6
Eğiridir Su Ürünleri Fakültesi	8
Gelendost Meslek Yüksekokulu	2
Gönen Meslek Yüksekokulu	6
Isparta Meslek Yüksekokulu	16
Keçiborlu Meslek Yüksekokulu	2
Orman Fakültesi	7
Senirkent Meslekyüksekokulu	0
Sütçüler Prof. Dr. Hasan Gürbüz Meslek Yüksekokulu	0
Şarkikaraağaç Meslek Yüksekokulu	4
Tarım Bilimleri ve Teknolojileri Fakültesi	18
Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu	10
Teknoloji Fakültesi	10
Turizm Fakültesi	0
Uluborlu Selahattin Karasoy Meslek Yüksekokulu	4
Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu	7
Yalvaç Meslek Yüksekokulu	10
Yalvaç Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu	0
Yenişarbademli Meslek Yüksekokulu	0
GENEL TOPLAM	121

4.2.6. Araştırmanın Ölçekleri

Çalışmanın bu kısmında araştırmada kullanılan ölçekler ile ilgili detaylı bilgilere yer verilecektir.

4.2.6.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

Kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesine yönelik algılarını belirlemek amacıyla Apaydın (2011) tarafından geliştirilen “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçme aracı beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Derecelendirmeler, (5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Ne katılıyorum Ne katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (1) Kesinlikle katılmıyorum şeklinde

sınıflandırılmıştır. İş-Yaşam dengesi ölçesi yirmi maddeden ve dört farklı alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyutu “İş yaşam uyumu” olup, altı maddeden oluşmaktadır. İkinci alt boyutu “Yaşamı ihmal etme” altı maddeden oluşmaktadır. Üçüncü alt boyut “Kendine Zaman Ayırma” dört maddeden oluşmaktadır. Dördüncü alt boyut ise “Yaşamın işten ibaret olması” dört maddeden oluşmaktadır.

Apaydın (2011), öğretim üyelerinin iş-yaşam dengesi algılarını belirlemek amacıyla, çeşitli araştırmalar ve uzman görüşlerinden elde edilen bilgiler dâhilinde 30 maddeden oluşan taslak bir form geliştirmiştir. Araştırmada kullanılan “İş-Yaşam Dengesi” ölçeğini oluşturan tüm boyutlara ve tüm ölçeğe ilişkin iç tutarlılık, Cronbach Alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam güvenirliği .91, dört alt boyuta ait güvenirlik katsayıları sırasıyla .88, .81, .77, .79 şeklindedir.

Apaydın (2011), İş- Yaşam Dengesi’nin yapı geçerliğini ölçmek amacıyla faktör analizi kullanmıştır. Faktör analizi için verilerin uygunluğunu, Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity Test sonuçlarına göre değerlendirmiş; 20 maddenin $KMO = .863$ ve $p = 0.000$ ($p < 0,001$) olarak hesaplamıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri 1’e yakın çıktığından, mevcut örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapabilmek için yeterli olduğunu ve Barlett testinin ise değişkenleri arasındaki korelasyonların yeterli düzeyde olduğunu ifade etmiştir. Apaydın (2011), daha sonra İş-Yaşam Dengesi ölçeğine faktörlerin sadeleşmesini sağlamak amacıyla Varimax dik döndürme yöntemi uygulamıştır. Faktör analizi sonucunda 10 madde anketten çıkartmış ve 20 madde ve dört farklı boyuttan oluşan bir ölçeğe aracı elde etmiştir.

Apaydın (2011)’ in oluşturduğu ölçeğin (İş-yaşam dengesi ölçeğinin) birinci boyutu “İş-Yaşam Uyumu” dur. Bu boyut altı maddeden oluşmakta ve maddelerin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .88 ; İkinci boyut “Yaşamı İhmal Etme” de altı maddeden oluşmakta ve maddelerin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .81; Üçüncü boyut “Kendine Zaman Ayırma” dört maddeden oluşmakta ve maddelerin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .77; Dördüncü boyut “Yaşamın İşten İbaret Olması” ise dört maddeden oluşmakta ve maddelerin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .79 olarak hesaplamıştır. İş- Yaşam Dengesi ölçeğinin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .91 olarak hesaplamış ve bu sonuçlar ile ölçeğin güvenilir

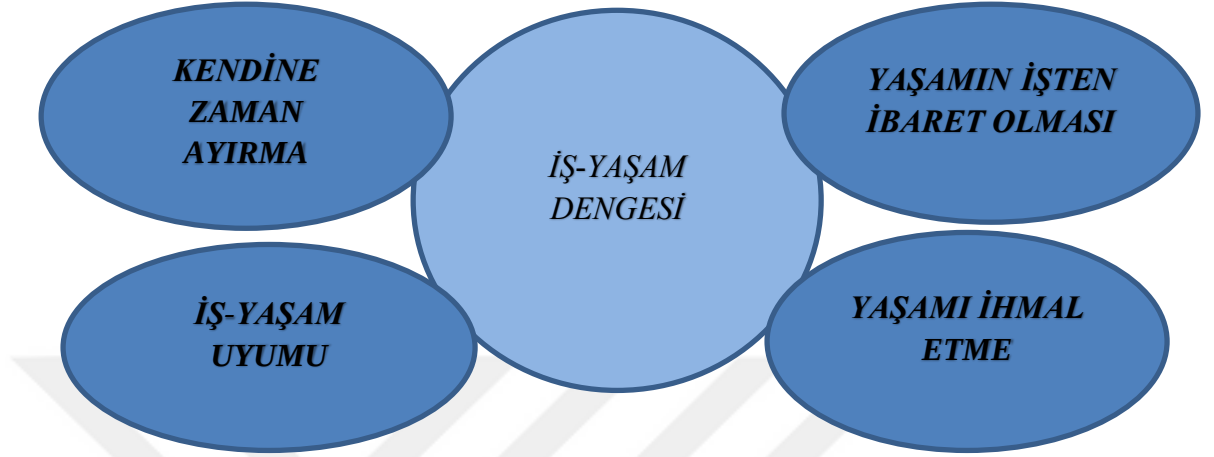
olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda ölçeğin dört faktörlü yapısını, doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulamıştır.

Aşağıda yer alan Tablo 4.6’ da çalışmada kullanılan iş-yaşam dengesi ölçeği yer almaktadır.

Tablo 4.6. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

	İŞ-YAŞAM DENGESİNİ ALGILAMAYA YÖNELİK İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
2.	Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
3.	Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
4.	Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
5.	Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.					
6.	Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.					
7.	İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
8.	İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
9.	İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
10.	İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
11.	Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.					
12.	Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.					
13.	“Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurdum” diye düşünüyorum.					
14.	İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.					
15.	Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
16.	İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özölüyorum.					
17.	İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.					
18.	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					

19.	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.					
20.	Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.					



Şekil 4.1. İş-Yaşam Dengesinin Alt Boyutları

Tablo 4.7. İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktörlere Göre Dağılımı

İş-Yaşam Uyum	
7.	İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.
8.	İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.
9.	İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.
19.	Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.
6.	Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.
17.	İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.
Yaşamı İhmal Etme	
1.	Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.
4.	Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.
10.	İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.
5.	Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.
11.	Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığımı düşüncesiyle yaşıyorum.
2.	Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.

Kendine Zaman Ayırma	
13.	“Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.
12.	Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.
20.	Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.
18.	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.
Yaşamın İşten İbareti Olması	
15.	Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.
14.	İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.
16.	İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.
3.	Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.

4.2.6.2. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği

Kadın akademisyenlerin iş-aile yaşam algılarını belirlemek amacıyla Apaydın (2011) tarafından geliştirilen “İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçme aracı beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Derecelendirmeler, (5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Ne katılıyorum Ne katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (1) Kesinlikle katılmıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır. İş-aile yaşam dengesi ölçeği onbir maddeden ve üç farklı boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyutu “İşin aileyi olumsuz etkilemesi” olup, beş maddeden oluşmaktadır. İkinci alt boyutu “Ailenin işi olumsuz etkilemesi” üç maddeden oluşmaktadır. Üçüncü alt boyut “Aile-iş uyumu” üç maddeden oluşmaktadır.

Apaydın (2011), öğretim üyelerinin iş-aile yaşam dengesi algılarını belirlemek amacıyla, çeşitli araştırmalar ve uzman görüşlerinden elde edilen bilgiler dahilinde 17 maddeden oluşan taslak bir form geliştirmiştir. Araştırmada kullanılan “İş- Aile Yaşam Dengesi” ölçeğini oluşturan tüm boyutlara ve tüm ölçeğe ilişkin iç tutarlılık, Cronbach Alfa katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam güvenirliği .84, üç alt boyuta ait güvenirlik katsayıları sırasıyla .89, .83 ve .59 şeklindedir.

Apaydın (2011), İş- Aile Yaşam Dengesi’nin yapı geçerliğini ölçmek amacıyla faktör analizi kullanmıştır. Faktör analizi için verilen uygunluğunu, Kaiser- Meyer-

Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity Test sonuçlarına göre değerlendirmiş; 11 maddenin) KMO = ,77 ve $p = 0,000$ ($p < 0,001$) olarak hesaplamıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliğini test eden KMO değeri 1'e yakın çıktığından, mevcut örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapabilmek için yeterli olduğunu ve Barlett testinin ise değişkenleri arasındaki korelasyonların yeterli düzeyde olduğunu kanıtladığını ifade etmiştir. Apaydın (2011), daha sonra, İş-Aile Yaşam Dengesi ölçeğine faktörlerin sadeleşmesini sağlamak amacıyla Varimax dik döndürme yöntemi uygulamıştır. Faktör analizi sonucunda 6 madde anketten çıkartmış ve 11 madde ve üç farklı boyuttan oluşan bir ölçeğe aracı elde etmiştir.

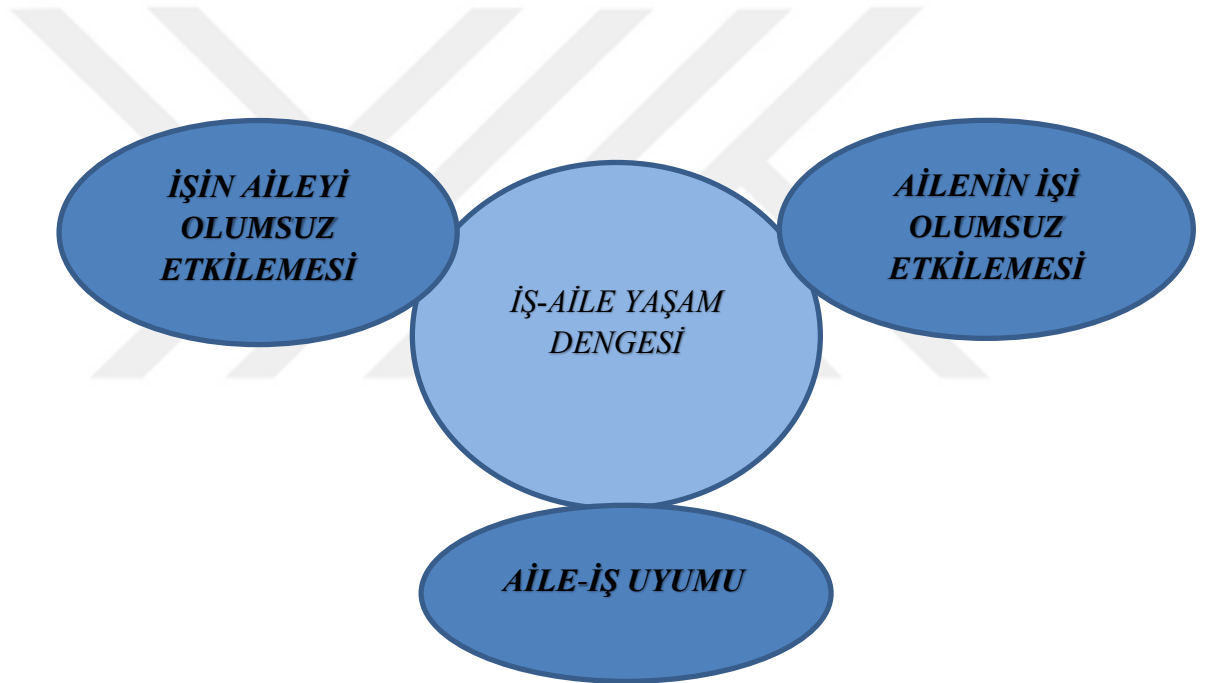
Apaydın (2011)' in oluşturduğu ölçeğin (İş-Aile Yaşam dengesi ölçeğinin) birinci boyutu "İşin aileyi olumsuz etkilesi" dir. Bu boyut beş maddeden oluşmakta ve maddelerin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .89 ; İkinci boyut "Ailenin işi olumsuz etkilemesi" de üç maddeden oluşmakta ve maddelerin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .83; Üçüncü boyut "İş aile uyumu" üç maddeden oluşmakta ve maddelerin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .59 olarak hesaplamıştır. İş-Aile Yaşam Dengesi ölçeğinin (Cronbach Alfa) İç Tutarlılık katsayısı .84 olarak hesaplanmış ve bu sonuçlar ile ölçeğin güvenilir olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda ölçeğin üç faktörlü yapısını, doğrulayıcı faktör analizi ile doğrulamıştır.

Aşağıda yer alan Tablo 4.8.' de çalışmada kullanılan iş-yaşam dengesi ölçeği yer almaktadır.

Tablo 4.8. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeği

	İŞ- AİLE YAŞAM DENGESİNİ ALGILAMAYA YÖNELİK İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.					
2.	İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum.					
3.	İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.					
4.	Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime					

	odaklanmakta zorlanıyorum.					
5.	Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.					
6.	Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.					
7.	Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum.					
8.	İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.					
9.	Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.					
10.	Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.					
11.	Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum.					



Şekil 4.2. İş-Aile Yaşam Dengesinin Alt Boyutları

Tablo 4.9. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Faktörlere Göre Dağılımı

İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi	
3.	İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.
2.	İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum.
1.	İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.
6.	Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.
7.	Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum.
Ailenin İş Olumsuz Etkilemesi	
5.	Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.
4.	Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.
10.	Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.
Aile-İş Uyumu	
9.	Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.
8.	İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.
11.	Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum.

4.2.6.3. Tükenmişlik Ölçeği

Kadın akademisyenlerin tükenmişlik seviyelerini ölçmek amacıyla Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçme aracında beşli Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. Derecelendirmeler, (5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Ne katılıyorum Ne katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (1) Kesinlikle katılmıyorum şeklinde sınıflandırılmıştır. Tükenmişlik ölçeği yirmi iki maddeden ve üç farklı boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyutu “Duyusal Tükenme” olup, dokuz maddeden oluşmaktadır. İkinci alt boyutu “Duyarsızlaşma” beş maddeden oluşmaktadır. Üçüncü alt boyut “Kişisel Başarı” sekiz maddeden oluşmaktadır.

Ergin (1992), Maslach Burnout Inventory çalışmasını Türkçeye uyarlarken ilk başta çevirme, ardına ön uygulama yapma ve son olarak geçerlilik ve güvenilirliğini hesaplama şeklinde aşamaları izlemiştir. MBI ölçeğinin güvenilirliğini iki yöntemle

incelemiştir. İlk olarak ölçeğin üç alt boyutu için iç tutarlılığını hesaplamıştır. 552 doktor ve hemşireden oluşan örneklemden elde edilen verilen üç altboyuta ilişkin Cronbach Alpha katsayıları şu şekildedir: Duygusal tükenme .83; Duyarsızlaşma .65; Kişisel Başarı .72. Ölçeğin güvenirliliği test/tekrar-test yöntemiyle bir kez daha incelenmiştir. İlk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 deneğe ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına yönelik tekrar testinin güvenirlik katsayıları ise: Duygusal tükenme .83; Duyarsızlaşma .72; Kişisel Başarı .67 olarak hesaplanmıştır.

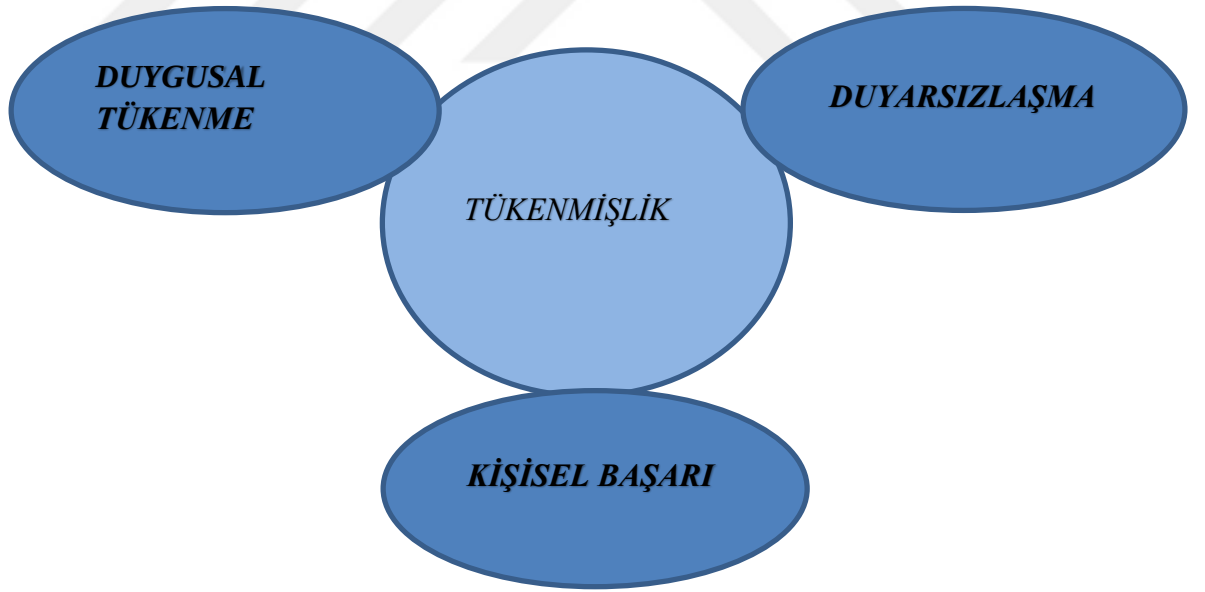
Ergin (1992), MBI ölçeğine faktör analizi yapmıştır. Yapılan faktör analizinde ilk başta 5 doğal faktör ortaya çıkmış fakat bunların üç faktörde yığıldığı görülmüştür. Bu nedenle analizleri varimax rotation yaparak yeniden değerlendirmeye almıştır. Bunun sonucunda MBI ölçeğinin Türkçe uyarlamasının orijinal İngilizce ölçek ile tutarlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Aşağıda yer alan Tablo 4.10' de çalışmada kullanılan tükenmişlik ölçeği yer almaktadır.

Tablo 4.10. Tükenmişlik Ölçeği

	TÜKENMİŞLİK DÜZEYİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2.	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3.	Sabah kalktığımda bu işi bir gün daha kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4.	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5.	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6.	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yorucu.					
7.	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8.	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9.	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					

10.	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11.	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12.	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13.	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14.	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15.	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurunda değil.					
16.	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17.	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18.	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19.	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
20.	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21.	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22.	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					



Şekil 4.3. Tükenmişliğin Alt Boyutları

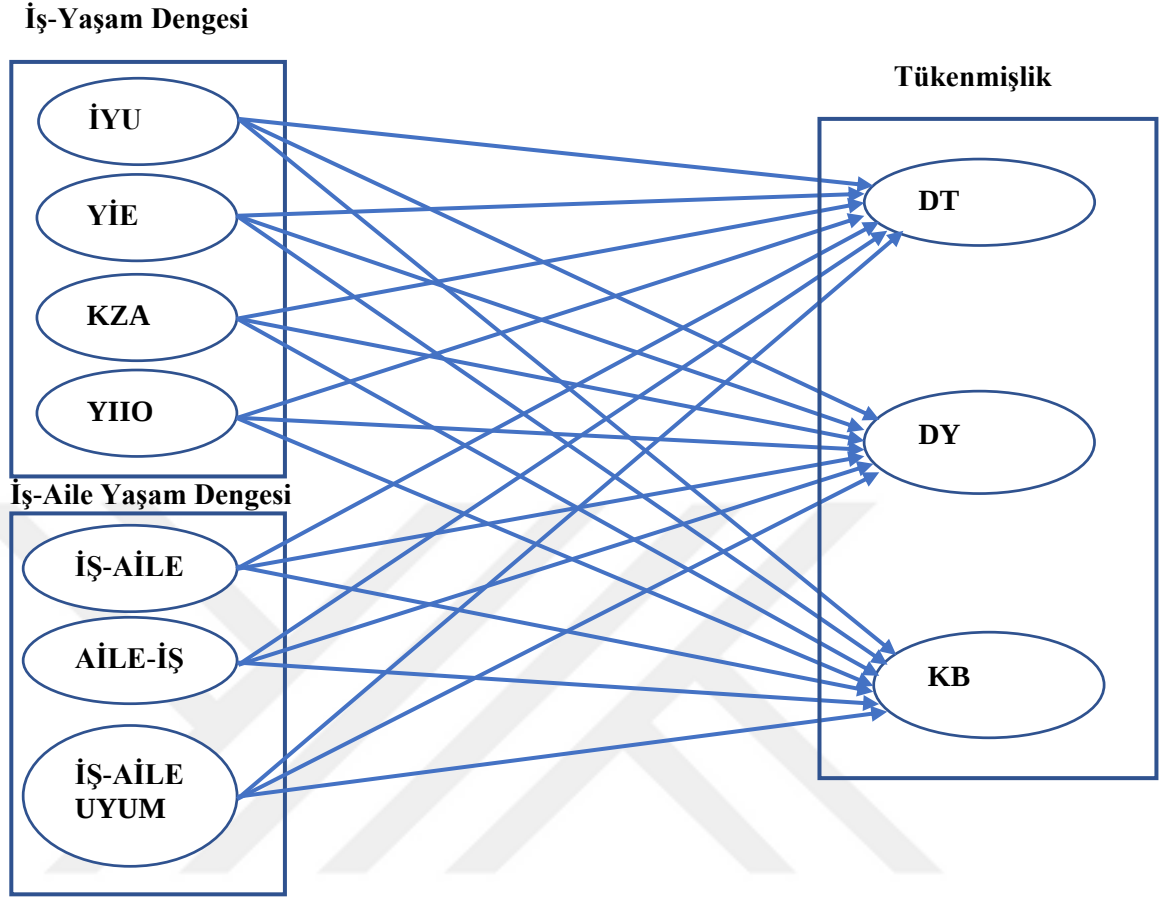
Tablo 4.11. Tükenmişlik Ölçeğinin Faktörlere Göre Dağılımı

Duygusal Tükenme	
1.	İşimden soğuduğumu hissediyorum.
2.	İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.
3.	Sabah kalktığımda bu işi bir gün daha kaldıramayacağımı hissediyorum.
6.	Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.
8.	Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.
13.	İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.
14.	İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.
16.	Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.
20.	Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.

Duyarsızlaşma	
5.	İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.
10.	Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.
11.	Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.
15.	İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.
22.	İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.

Kişisel Başarı	
4.	İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.
7.	İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.
9.	Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.
12.	Çok şeyler yapabilecek güçteyim.
17.	İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.
18.	İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.
19.	Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.
21.	İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.

4.2.7. Araştırmanın Teorik Modeli



Şekil 4.4. Araştırmanın Teorik Modeli

4.2.8. Araştırmanın Veri Analizi Yöntemi ve Teknikleri

4.2.8.1. Anket Yöntemi

Anket, “Bir araştırma çerçevesinde, bireylerin düşünce, görüş ve yargılarını belirlemek amacıyla hazırlanmış soruların, belirli bir düzene göre soru kâğıdına veya internet ortamında formlara yerleştirilen ve bu şekilde bilgi toplanılması amaçlanan araştırma yöntemi” olarak tanımlanabilmektedir (Kaya ve Şahin, 2013: 50).

Anket yöntemi sosyal bilimlerde araştırmacıların çok sık kullandıkları bir veri toplama tekniğidir. Anket, hedef kitle (ana kütle) içerisinde seçilmiş ve bütünü temsil kabiliyeti olan kişilere (örneklem), önceden hazırlanmış bir form (anket formu)

üzerinde yer alan soruların (açık-kapalı uçlı) yönetilmesi ve bu form üzerinden cevaplar alınması yolu ile yapılmaktadır (Kaya ve Şahin, 2013: 50).

Anket yönteminin tasarımında ve uygulanmasında şu aşamalar izlenmektedir (Daşdemir, 2016: 92):

- *Anket uygulanacak hedef kitlenin belirlenmesi,
- *Anket içeriğinin veya ankette yer alacak soruların belirlenmesi,
- *Anket uygulama planının yapılması,
- *Anketin ön denemesinin yapılması,
- *Anketin uygulanması.

Güvenilirlik, bir araştırmada kullanılan veri toplama yönteminin ya da ölçme aracının, aynı koşullarda, aynı özelliğin yeniden ölçümlerinde benzer sonuçlar verme özelliğidir. Geçerlilik ise, kullanılan veri toplama yönteminin veya ölçme aracının ölçülmek veya açıklanmak istenilen özelliğe uygun olması ve onu tam olarak ölçmesi gerektiğini ifade eden bir kavramdır (Daşdemir, 2016: 109).

Anketin güvenilirliği ve geçerliliği için “güvenilirlik analizi” yapılmaktadır. Önceden belirlenen bir ölçek çeşitine göre hazırlanmış ankete verilen yanıtların tutarlılığını ölçmek amacıyla güvenilirlik analizi yapılmaktadır. Bu analiz ile, araştırmanın iç tutarlılığının ölçülmesi planlanmaktadır. Aynı zamanda güvenilirlik analizi ile anket sorularının birbirleriyle olan tutarlılıkları da ölçülmektedir (Yay, 2018: 215).

Güvenilirlik analizi yapılırken Cronbach’ s Alpha (0 ile 1 arasında değişen değerlere sahip olan bir korelasyon katsayısı) değeri oldukça önemlidir. Cronbach alfa aşağıdaki gibi ifade edilmektedir (Yıldız ve Uzaunsakal, 2018: 19):

$0 < \alpha < 0.40$ ise güvenilir değil,

$0.40 < \alpha < 0.60$ ise düşük güvenilirlikte ,

$0.60 < \alpha < 0.80$ ise oldukça güvenilir,

$0.80 < \alpha < 1.00$ ise yüksek güvenilirliktedir.

Cronbach's Alpha, bir ölçekteki ifadelerin iç tutarlılığını ölçmek için kullanılan en yaygın yöntemdir. Alpha, madde yanıtlarının (anket sorularına verilen yanıtlar) birbiriyle ne ölçüde ilişkili olduğunu ölçmektedir. Başka bir ifade ile, α , bir dizi anket yanıtında sistematik veya tutarlı olan varyans oranını tahmin etmektedir. Özellikle, çalışmada kullanılan "Likert" tipi derecelendirmeye dayalı ölçeklerde, güvenilirlik ve geçerlilik ölçmek için Cronbach's Alpha değerine bakılmaktadır. Cronbach's Alpha değeri ölçekteki öge sayısına bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Bu değer, ölçekte sorulan soru sayısı, sorular arası korelasyon ve ölçek boyutlandırmalarından etkilenmektedir. Cronbach's Alpha değeri 0,00 ila 1,00 arasında değişmekte, ancak maddeler kendi aralarında pozitif olarak ilişkilendirilmediğinde negatif bir α değeri oluşabilmektedir. Cronbach's Alpha'nın negatif değer alması, sorulara verilen yanıtların tutarsız olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Vaske vd., 2016: 3).

Araştırmanın bilimsel geçerliliği açısından anketin güvenilirliği ve geçerliliği kadar anket sorularının hazırlanış biçimi, görsel tatmini, tarzı, şekli de oldukça önemlidir. Ankette yer alan demografik faktörler, iş-yaşam dengesi, iş-aile yaşam dengesi ve tükenmişlik ölçeklerinde yer alan soruların hepsinde bu hususlara titizlikle yaklaşılmıştır.

Ankete hazırlık, soruların hazırlanması, anket formunun hazırlanmasının ardına nasıl uygulanacağını belirlenmesi gerekmektedir. Anketin uygulanmasında dört farklı şekil vardır: Yüz yüze görüşme, telefonla yapılan anket, internet yoluyla yapılan anket, posta yoluyla anket, emanet bırakma yoluyla anket (Kaya ve Şahin, 2013: 55-56). Çalışmada anket uygulanmasında ve verilerin elde edilmesinde karşılaşılabilecek sorunları ortadan kaldırmak için her bir birim ayrı ayrı ziyaret edilmiş ve anketler "yüz yüze anket uygulaması" tekniği ile bizzat uygulanmıştır. Yüz yüze anket uygulamasında, anket sorularına yanıt verecek birey veya bireylerle bir araya gelerek anket uygulanmaktadır. Bu yöntem ile anketin cevaplanmama oranı azalmakla birlikte, anketi cevaplayan kişiler çalışmayı yapan kişiyle muhattap olmakta ve bu durum da anlaşılmayan ifadeler, çalışmanın amacı vs. konularında akla takılan soruların yanıtlanması sağlamaktadır.

Alan araştırmasına başlamadan önce anket formunun geçerliliği ve güvenilirliğini test etmek amacıyla Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’nde görev yapan 48 kadın akademisyen üzerinde bir pilot çalışma yapılmıştır.

Yapılan pilot çalışmada kadın akademisyenlerin anket formunu makul bir sürede doldurdıkları gözlenmiş, anket sorularına yönelik yapılan eleştiriler, demografik bilgiler kısmında eksik bulunan yönler, soruların yaşam biçimlerinin yansıtır yansıtmadığına dair kısa sohbetler, öneriler ışığında SPSS paket programı aracılığıyla elde edilen bulguların değerlendirilmesiyle anket formunun son şekli verilmiştir. Anket formunun Cronbach’s Alpha değerinin sırasıyla iş-yaşam dengesi ölçeği 0,498, iş-aile yaşam dengesi ölçeği için 0,876, tükenmişlik ölçeği için ise 0,832 olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar yukarıda verilen kabul aralıklarında yer aldığı için çalışmada kullanılan anket formunun istatistiksel olarak geçerli güvenilirlikte olduğu da kanıtlanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm demografik sorulardan, ikinci bölüm iş-yaşam dengesi algısına yönelik sorulardan, üçüncü bölüm iş-aile yaşam dengesi algısına yönelik sorulardan son olarak dördüncü bölüm ise tükenmişliği ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Ankette yöneltilen sorular 5’li Likert ölçeğine göre sorulmuş olup cevapların, “Kesinlikle Katılıyorum”, “Katılıyorum”, “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum”, “Katılmıyorum” ve “Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde işaretlenmesi istenmiştir. Doldurulan anketler numerik kodlanmış, veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

Katılımcılardan elde edilen verilerin analizi için ise iki farklı programdan yararlanılmıştır. Bunlardan ilki SPSS 20 (Statistical Package for Social Sciences)¹ ve

¹ AMOS programı Doğrulamalı Faktör Analizi, Yapısal Eşitlik Modeli ve doğrudan ve dolaylı etkilerin kolay bir şekilde yapıldığı istatistikî paket programdır. Bu program sayesinde özellikle Yapısal Eşitlik Modeli kolaylıkla yapılabilmektedir. Bu programın en büyük faydası değişkenler arasındaki etkilerin eksiksiz bir şekilde hesaplanabilmesine olanak tanınmasıdır (SPSS İstatistik, 2018).

bir diğeri ise IBM SPSS AMOS 22 (Analysis of Moment Structures)'dir² . SPSS 20 paket programı kullanılarak gerçekleştirilen analizler; araştırmanın güvenilirlik analizleri ve değişkenler için betimleyici istatistiklerdir. Yukarıda yer verilen ve her bir değişkenin yer aldığı çalışmanın teorik modelinin sınanması ve çalışmaya ilişkin hipotezlerin test edilmesinde kullanılan Yapısal Eşitlik Modeli için ise IBM SPSS AMOS 22 programından yararlanılmıştır.

4.2.8.2. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modeli (YEM, günümüzde sosyal bilimler, davranış bilimleri, eğitim, ekonomi, pazarlama, psikoloji, sosyoloji, sağlık bilimleri gibi farklı bilim dalları tarafından kullanılan, belirli bir teori çerçevesinde gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki nedensellik ve ilişkiyi bir model olarak tanımlayan, çok değişkenli bir istatistiksel yöntemdir. YEM günümüzde popüler olarak kullanılmaktadır. Bunun en önemli sebeplerinden biri gözlenebilen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilerin tek bir model içerisinde test edilebilmesidir. YEM literatürde nedensel modelleme, nedensel analiz, eş zamanlı yapısal modelleme, kovaryans yapı analizi, yol analizi ya da doğrulayıcı faktör analizi gibi kavramlarla da ifade edilebilmektedir. Fakat günümüzde yol analizi ve doğrulayıcı faktör analizi YEM' in özel uygulama şekilleri olarak kullanılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011: 5).

YEM' in temelleri yaklaşık olarak yüz yıl öncesine, Sewall Wight tarafından bulunan yol analizine kadar dayanmaktadır. Wright, doğrusal ilişkilerin yol ve yol katsayısı tarafından temsil edebileceğini göstermiştir. Ancak bu bulgunun iki temel eksikliği vardır: Birincisi; var olduğu düşünülen nedensel ilişki yapısının, yani teorik varsayımın deneysel veriler ile uyumluluğunun istatistiksel olarak tespit edilmemesi,

² Günümüze kadar, Yapısal Eşitlik Modeli analizlerini yapmak üzere çeşitli bilgisayar programları kullanılmıştır. AMOS, LISREL, EQS, M-PLUS, SASPROC CALIS, SEPATH ve RAMONA bu programların en bilinenleridir (İlhan & Çetin, 2014: 27). Yapılan literatür taramasında özellikle son yıllardaki çalışmalarda diğer programlara göre daha kolay olması ve güçlü çözüm alternatifleri sunması nedeniyle en yaygın kullanılan programlardan birisinin AMOS olduğu görülmektedir. Nitekim, çalışmada da AMOS programı tercih edilmiştir

ikincisi ise; nedensel iddialar ile olasılık dağılımı arasındaki ilişkinin açıklanmasındaki eksikliklerdir (Ayyıldız & Cengiz, 2006: 67).

YEM, gözlenen ve gözlenemeyen değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin sınanmasında ve değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesinde, kuramsal modellerin sınanmasında kullanılan istatistiksel bir tekniktir. Aynı zamanda, doğrusal yapı eşitlik setindeki bilinmeyen parametlerin tahmin edilmesinde kullanılmaktadır. Bu eşitliklerde kullanılan değişkenler gözlenen değişkenler ve gözlenen değişkenlerle ilişkili gizil değişkenlerdir. YEM’ de gizil değişkenlerin gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebildiği ve gizil değişkenler seti arasında bir nedensellik yapının var olduğu kabul edilmektedir (Yılmaz, 2004: 79; Tüfekçi ve Tüfekçi, 2006: 178, Durmaz, 2016: 372). Gözlemlenen ve gizil değişken kavramlarını da kısaca tanımlamak gerekirse (Sincer, 2017: 229);

*Gözlemlenen veya gözlenen değişken: Ölçülebilen değişken anlamına gelmektedir.

*Gizil (gözlenemeyen) değişken: Doğrudan ölçülemeyen (çaresizlik, huzursuzluk, davranış motivasyon gibi soyut kavramlar) ancak gözlemlenen veya gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçülebilen kurumsal yapılar olarak nitelendirilmektedir.

YEM’ de *“değişkenler arasında kurulan doğrusal ilişkiler, kovaryans ilişkilerin çözümlenmesi temelinde yapılmaktadır. Yapısal eşitlik modellerinde özelleştirilen modeller üç farklı düzeyde yapılmaktadır. Bu düzeyler gizil değişkenler arasında kurulan yapısal model, bağımlı gizil değişkenle bağımsız gizil değişken arasında kurulan bağımlı ölçme modeli ve bağımsız gizil değişkenle bağımsız gözlenen değişkenler arasında kurulan bağımsız ölçme modelidir. Yapısal eşitlik modellerinde bağımsız gizil değişkenlerin bağımlı gizil değişkenler üzerine olan etkisi yapısal modellerle değerlendirilmektedir”* (Ocak ve Yamaç, 2011: 477).

YEM’ in amacı, bir veya daha fazla gözlenen değişkenler ile gözlenemeyen gizil yapı setleri arasında eş zamanlı şekilde birbiriyle olan bağımlılık ilişki şeklini açıklamaktır (Yılmaz, 2004: 79). Asıl olarak, faktör analizi ve regresyon analizinin birleşimidir (Ayyıldız ve Cengiz, 2006: 67).

YEM sahip olduğu birtakım özellikler ile diğer klasikleşmiş istatistiksel yöntemlerden farklılaşmaktadır. Keşfedici bir yaklaşım benimseyen diğer istatistiksel yöntemlerden farklı olarak YEM, doğrulayıcı bir yaklaşımı benimsemektedir. Birçok istatistiksel yöntem veri seti üzerindeki ilişkileri keşfetmeye çalışırken, YEM, kuramsal olarak varlığı kurulmuş olan ilişkilerin veri ile uyumunu doğrulamaktadır. Bu nedendir ki, YEM ile hipotez testleri için diğer yöntemlerden daha başarılı sonuçlar üretilebilmektedir. Yem, hata hesaplamalarında net sonuçlar üretirken, geleneksel çok değişkenli yöntemler ölçüm hatasının hesaplanması veya düzeltilmesine dair herhangi bir yeteneğe sahip değildir. Bu açıdan bakıldığında, geleneksel yöntemler ölçüm hatalarını ayrı ayrı incelerken, YEM tüm çözümlemelerde ölçüm hatalarını açıkça hesaba katmaktadır. Ayrıca YEM, aynı model içerisinde gözlenebilen ve gözlenemeyen tüm değişkenler üzerinden test yapabilirken, geleneksel yöntemle yapılan analizlerde sadece gözlenebilen değişkenler üzerinden işlem yapılabilmektedir. Bu özellikleri dikkate alındığında YEM, günümüzde oldukça popüler bir uygulama haline gelmiştir (Karagöz, 2019: 1020-1021).

Yapısal eşitlik modelleri şematik olarak gösterilmektedir. Bir model belirlenip çizilirken temel olarak dört şekil kullanılmaktadır. Kullanılan bu temel şekiller ve anlamları şu şekilde özetlenmektedir:

Tablo 4.12. Yapısal Eşitlik Modelinde Kullanılan Şekiller ve Anlamları

ŞEKİL	ANLAMI
	Daire ya da elips: Gizil değişkenleri simgeler.
	Kare ya da Dikdörtgen: Gözlemlenen değişkenleri simgeler.
	Tek yönlü ok: Bir değişkenin diğer bir değişken üzerindeki etkisini simgeler.
	Çift yönlü ok: İki değişken arasındaki kovaryansı ya da yaryansı gösterir.
	Gözlemlenen bir değişkenin gizil bir değişken üzerindeki yol katsayısı.
	Gizil bir değişkenin, bir başka gizil değişken üzerindeki yol katsayısı.
	Gözlemlenen bir değişkenle ilgili ölçüm hatası.
	Gizil bir faktörün tahminindeki artık hatası.

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011: 11.

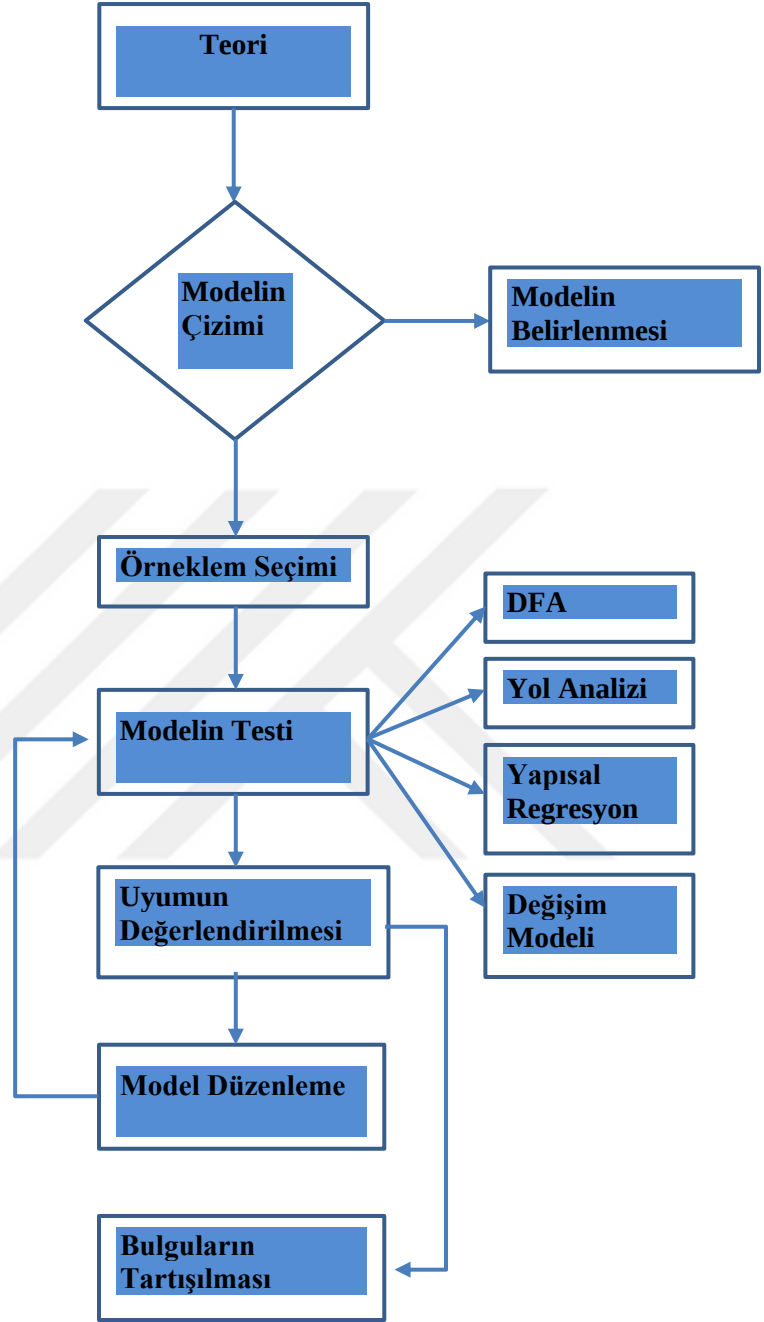
Bu açıdan bakıldığında yapısal eşitlik modeli asıl olarak bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki matematiksel ilişkilerin grafiksel olarak gösterimini ifade etmektedir.

Yapısal Eşitlik Modeli'nde modeller temel olarak üç farklı strateji ile oluşturulmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011: 17):

* **“Doğrulamalı Modelleme Stratejisi:** Bu modelleme çalışmalarının temel amacı, çok net olarak belirlenmiş bir modelin veri tarafından doğrulanıp doğrulanmadığının test edilmesidir. Fakat veri tarafından doğrulanmak onun tamamıyla doğrulandığını anlamına gelmez. Bu stratejiyi uygulayan araştırmacı, değişkenler arasındaki ilişkilerin varlığını, kurulan tek bir modeli ile test etmekte ve sonuçta modeli kabul veya reddetmektedir”.

* **“Alternatif Modeller Stratejisi:** Bu tarz çalışmalarda asıl amaç, bir dizi değişken ele alındığında, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamada alternatif modeller arasında en çok hangisinin veri tarafından desteklendiğini belirlemektir. Araştırmacı, değişkenler arasındaki olası ilişkileri ve bu ilişkilerin yönünü, özelleştirmiş olduğu birden fazla model aracılığıyla göstermektedir. Sonra, bu modelleri sırası ile test etmekte ve özelleştirmiş olduğu birden fazla model içinden model uyumu en iyi olan modeli seçerek, araştırmanın sonuçlarına dair yorumları bu model üzerinden yapmaktadır”.

* **“Model Geliştirme Stratejisi:** Bu stratejinin temeli, bir dizi değişkenler arasındaki ilişkileri en iyi açıkladığı varsayılan bir modelin test edilmesi ve analiz sonuçlarına dayanarak modelin geliştirilmesi yönünde iyileştirmeler yapılmasıdır. Bu stratejiyi benimseyen bir araştırmacı, değişkenler arasındaki ilişkileri özelleştirme sürecinde, modele ilişkin model uyumunu arttırıcı göstergelerden yararlanarak, model uyumunu en üst düzeye çıkaracak biçimde modeli özelleştirmektedir. Sonrasında model uyumunun en iyi düzeye geldiği noktada, elde edilen temel model üzerinde araştırmanın sonuçlarına ilişkin yorumlar yapılmaktadır”



Şekil 4.5. Yapısal Eşitlik Modelinin Oluşturulması

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011: 19.

Yukarıda yer alan şekilden de anlaşılacağı üzere, yapısal eşitlik modeli sırasıyla dört aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşama, teorinin oluşturulması ile modelin kurulması, örneklemin belirlenmesi ve modelin doğrulayıcı faktör analizi, yol

analizi, yapısal regresyon analizi ya da değişim modeli analizi ile test edilmesinden oluşmaktadır. İkinci aşamada yol analizi ile değişkenlere ilişkin yol katsayıları belirlenmektedir. Üçüncü aşamada modelin uyum iyiliğinin değerlendirilmesi yapılmaktadır. Dördüncü ve son aşamada ise, yapısal modeller değerlendirilerek elde edilen bulguların yorumlanması, tartışılması ile analiz tamamlanmaktadır (Sincer, 2016: 231).

YEM, doğrulayıcı tekniklerden oluşmaktadır. Bu kapsamda, araştırmacılar, yapısal eşitlik modellemesi ile “uygun model” bulmak yerine “bu modelin geçerliliği var mı?” sorusunun karşılığını bulmaya çalışmaktadırlar. Yapısal eşitlik modelinin ilk amacı, araştırmacının elinde var olan veriler ile aklındaki teorik dünyanın önermelerini eşleştirmek ve bu önermelerin birbiri ile ne derece uyumlu olduğunu belirlemektir. Araştırmacının elinde bir veri olmadığı zaman, aklında yer alan kuram her zaman bir hipotez olarak kalacaktır. Diğer yandan, araştırmacının elinde sağlam bir kuramsal temel yok ise topladığı veriler de herhangi bir sonuç vermeyecektir. Yapısal eşitlik çalışması yapılırken ilk başta elde edilecek verilerin ne anlama geldiğini ifade eden kuramsal yapıya karar vermek, daha sonra ise düşünülen yapının gerçek veriler tarafından doğrulandığını (desteklendiğini) test etmek gerekmektedir (Kandemir, 2015: 155-156).

Çalışmada değişkenlerin farklı kombinasyonları kullanılarak, nedensellik ilişkileri tahmin ve test edilmektedir. Bu YEM, açıklayıcı olmaktan daha çok doğrulayıcı bir yöntemdir. YEM’ nin, temel teorileri test eden nicel bir metod olması ve çoğu disiplindeki var olan ölçüm hatalarını açıklaması ile geniş bir kullanım alanına sahiptir. Kısacası, YEM, direkt ölçülemeyen yapıları ve ölçümün potansiyel hatalarını içerebilen çoğu modeli içine alan genel bir ifade olarak karşımıza çıkmaktadır (Erkokmaz vd., 2013: 211).

Yapısal Eşitlik Modeli, araştırmacının hipotezinin, araştırma daha yapılmadan önce var olan değişkenler arası ilişkilere ait bir modelin, araştırmadan elde edilen veriler aracılığıyla denenmesine dayanmaktadır. Bu model, içsel yapıların dışsal yapılara nasıl bağlı olduğunu betimleyen bir ya da daha fazla doğrusal regresyon eşitliklerini içermektedir Katsayıları, path katsayıları ya da çoğu zaman regresyon tırtıları olarak adlandırılmaktadır (Kandemir, 2015: 154).

Yapısal Eşitlik Modeli analizlerini yürütmek için farklı bilgisayar programları kullanılmıştır. “*LISCOMP* (Muthen, 1987), *LINCS* (Schoenberg & Arminger, 1988) *COSAN* (Fraser & McDonald, 1988), *SEpath* (Steiger, 1994), *MECOSA 3* (Armingier, 1997), *Analysis of Moment Structures (AMOS)* (Arbuckle & Wothke, 1999), *Linear Structural Relationships (LISREL)* (Jöreskog & Sörbom, 2000), *RAMONA* (Browne & Mels, 2000), *EQS* (Bentler, 2004), *Mplus* (Muthén & Muthén, 2004), *Mx* (Neale, Boker, Xie, & Maes, 2004) ve *CALIS* (PROC CALIS, 1989)” programları YEM analizlerini gerçekleştirmek için kullanılan yazılımlar arasında yer almaktadır. Literatürde, bu programlar arasında benzerlikler kadar farklılıkların da olduğu ve her programın kendine has güçlü ve zayıf yönlerinin bulunduğu üzerine görüşler yer almaktadır (İlhan ve Çetin, 2014: 27).

Yapısal Eşitlik Modeli, Kovaryans Tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli ve Komponent Tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli olarak iki farklı yaklaşıma sahiptir. Yapısal Eşitlik Modeli’nin sahip olduğu bu yaklaşımlar, birçok açıdan farklılık göstermektedir (Alkış, 2016: 109-110):

***Komponent Tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli**
(Kısmi En Küçük Kareler Tabanlı): Yapısal Eşitlik Modeli’ nin bu yaklaşımı doğrusal regresyon analizi ile aynı özelliklere sahiptir. Komponent yaklaşımında model, varyans ve anlamlı t değerleri ile ifade edilmeye çalışılmaktadır. Yapısal Eşitlik Modeli’ nin bu yaklaşımında iki model oluşturulmaktadır. Birinci model ile örtük değişkenler arasındaki ilişkiler test edilmekte, ikinci modelde ise örtük değişkenler ile ilgili gözlenen değişkenler arasındaki ilişki belirlenmektedir. Komponent Tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli, Smart PLS, PLS-PC, PLS Graph gibi programlar ile oluşturulmaktadır. Yapısal Eşitlik Modeli’nin bu yaklaşımının Kovaryans Tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli’ne göre daha küçük örneklem için uygun olduğunu söylemek mümkündür.

***Kovaryans Tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli**
(En Büyük Olabilirlik Yaklaşımı): Kovaryans Tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli yaklaşımı, diğer yaklaşımdan farklılık göstermektedir. Kovaryans Tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli’nde önerilen modelin kovaryans yapı uyumu ile en iyi kovaryans yapı uyumu karşılaştırılmaktadır. Kovaryans Tabanlı Yapısal Eşitlik Modeli, LISREL,

EQS, AMOS, SEPATH, RAMONA, MX, CALIS gibi programlar aracılığı ile gerçekleştirilmektedir. Kovaryans Tabanlı Yaklaşım ile Yapısal Eşitlik Modeli analizi yapabilmek için büyük örneklem boyutu, devamlı değişken ve çok değişkenli normalite gibi varsayımlar yer almaktadır.

4.2.8.2.1. Yapısal Eşitlik Modeli' nde Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), birçok gözlenen veya ölçülen değişken ile temsil edilen gizil yapıları içeren çok değişkenli istatistikleri tanımlamak amacıyla kullanılan, ölçme modellerinin geliştirilmesinde sıklıkla kullanılan, kolaylık sağlayan bir analiz yöntemidir. Bu yöntem ile önceden oluşturulan bir model aracılığı ile gözlenilen değişikliklerden yola çıkılmakta ve gizil değişkenler oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılan ya da önceden belirlenen bir yapının doğrulanmasını amaçlayan bir analiz türüdür (Aytaç ve Öngen, 2012: 16). Doğrulayıcı Faktör Analizi, değişkenler arasındaki ilişkiye dair daha önce saptanan bir modelin veya hipotezin test edilmesi, önceden belirlenen kuramsal temelli faktörler üzerinde yapılan öngörünün sınanması ile yapılmaktadır (Durmaz, 2016: 374).

Literatür taramasında genel olarak faktör analizi çalışmalarının ardına Doğrulayıcı Faktör Analizi yönteminin kullanıldığı görülmektedir. Doğrulayıcı Faktör Analizi özellikle gizlenmiş değişkenler ile gizil değişkenler arasındaki ilişki ile ilgilenen, faktör analizi üzerine kurulu hipotezlerin test edilmesi amacıyla kullanılan Yapısal Eşitlik Modeli'ne ait bir tekniktir. Değişken gruplarının hangi faktör ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu test etmek, belirlenen sayıdaki faktöre katkıda bulunan değişken gruplarının bu faktörlerle yeterince temsil edilip edilmediğinin belirlenmesi için Doğrulayıcı Faktör Analizi yönteminden yararlanılmaktadır. Kısacası, Doğrulayıcı Faktör Analizi bir faktör yapısının modelini test etmeye olanak sağlamaktadır. Doğrulayıcı Faktör Analizi çalışmasında, araştırmacının faktör modelindeki tüm ilişkileri önceden kurgulamış olması gerekmektedir. Doğrulayıcı Faktör Analizi' nin genellikle kullandığı araştırma durumları şu şekildedir:

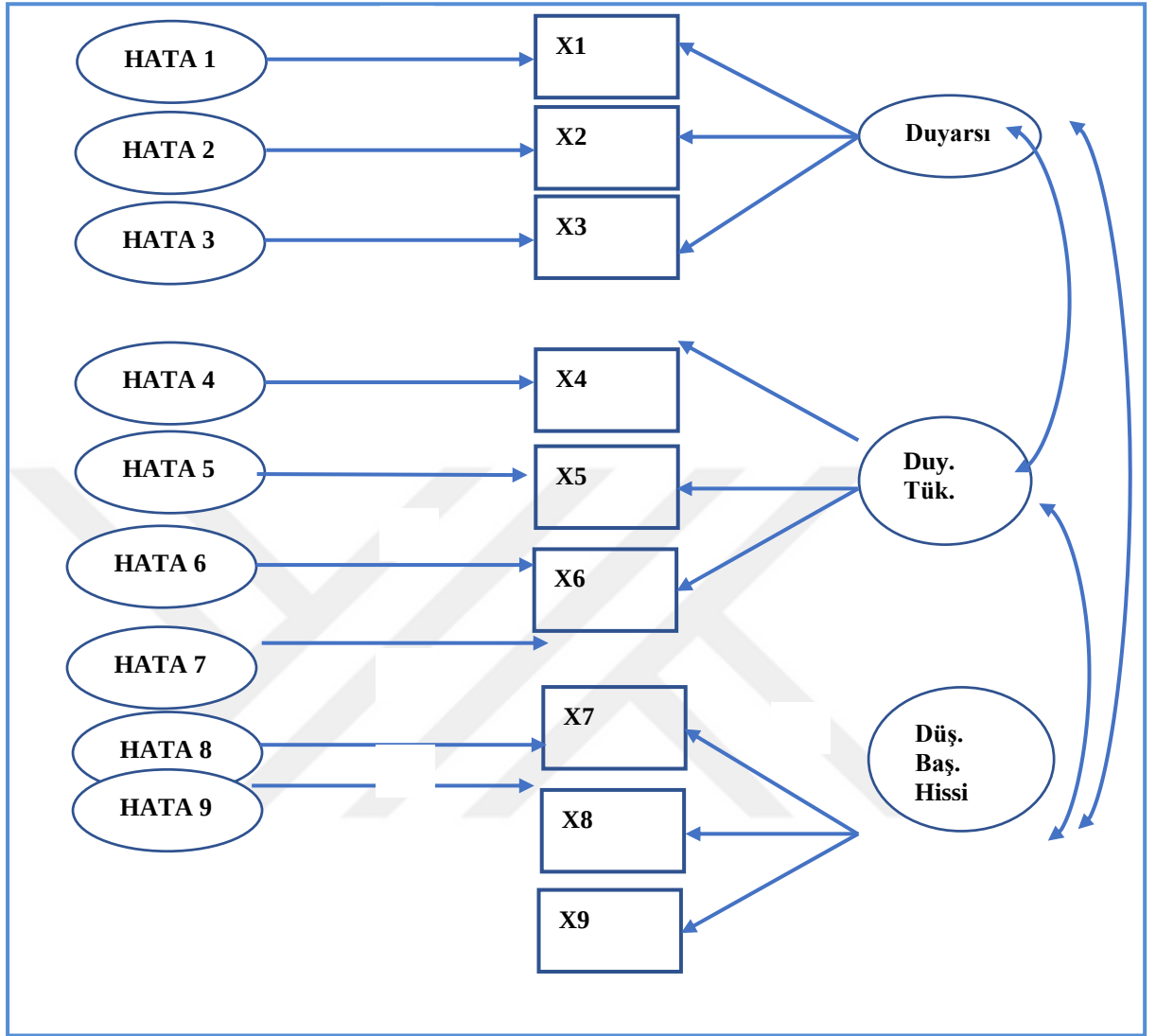
- * Ölçme araçlarının psikometrik niteliklerinin değerlendirilmesi,
- * Ölçeğin yapı geçerliliğinin belirlenmesi,

* Yöntem etkisinin incelenmesi,

* Ölçme değişmezliğinin değerlendirilmesi (Yay, 2018: 225).

Doğrulamalı Faktör Analizi'nde, model araştırmacı tarafından tamamen teorik olarak belirlenmekte ve aşamaları şu şekilde olmaktadır: Modelin belirlenmesi, Modelin tanımlanması, Modelin tahmin edilmesi, Modelin değerlendirilmesi, Model uyum iyiliğinin değerlendirilmesi, Modelin modifikasyonu. Doğrulamalı Faktör Analizi'nde Modeldeki faktörler gözlenemediği ve içsel ölçeklere sahip olmaması sebebiyle her bir modele ait tek bir çözüm bulunmakta ve bu nedenle faktörler modelin tanımlanması sırasında kendilerine özgü ölçeklerle ölçülmekte ve tek tek tüm parametreler tanımlanmaktadır (Aytaç ve Öngen, 2012: 16-17). Bu işlemlerin yapım aşamasında, asıl olarak tek faktörlü model, birinci düzey çok faktörlü model, ikinci düzey çok faktörlü model ve ilişkisiz model olmak üzere dört farklı model test edilmektedir (Durmaz, 2016: 375).

Tek faktörlü model, gözlenebilen tüm değişkenlerin tek bir faktör altında toplandığı model olarak tanımlanabilmektedir. Modelin amacı, gözlenebilen bütün değişkenlerin, geniş ve daha kapsamlı bir üst değişken altında toplanmasıdır. Birinci düzey çok faktörlü model, gözlenen değişkenlerin birden fazla, birbiriyle bağlantısız faktör altında toplandığı model olarak tanımlanmaktadır. Bu modelde esas olarak, gözlenebilen değişkenler, birden fazla bağımsız boyut altında toplanmaktadır. Birinci düzey çok faktörlü modelde, araştırmacı tarafından tamamen teorik olarak model belirlenip, doğrulamalı faktör analizi ile test edilebilmektedir. Böyle bir modele örnek olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri verilebilmektedir. Ölçekteki 22 madde, üç boyut altında toplanmaktadır. Burada, örnek teşkil etmesi açısından ölçek boyutlarının üçer alt maddeden oluştuğu varsayılmıştır. Araştırmacı, bu örnekte yer alan dokuz maddeye açıklayıcı faktör analizi yaptıktan sonra, ilk üç maddenin duyarsızlaşma, sonraki üç maddenin duygusal tükenme, son üç maddenin ise düşük başarı hissi olarak adlandırılacak faktörler altında yer aldığını belirlemiştir (Meydan ve Şeşen, 2011: 22-24).

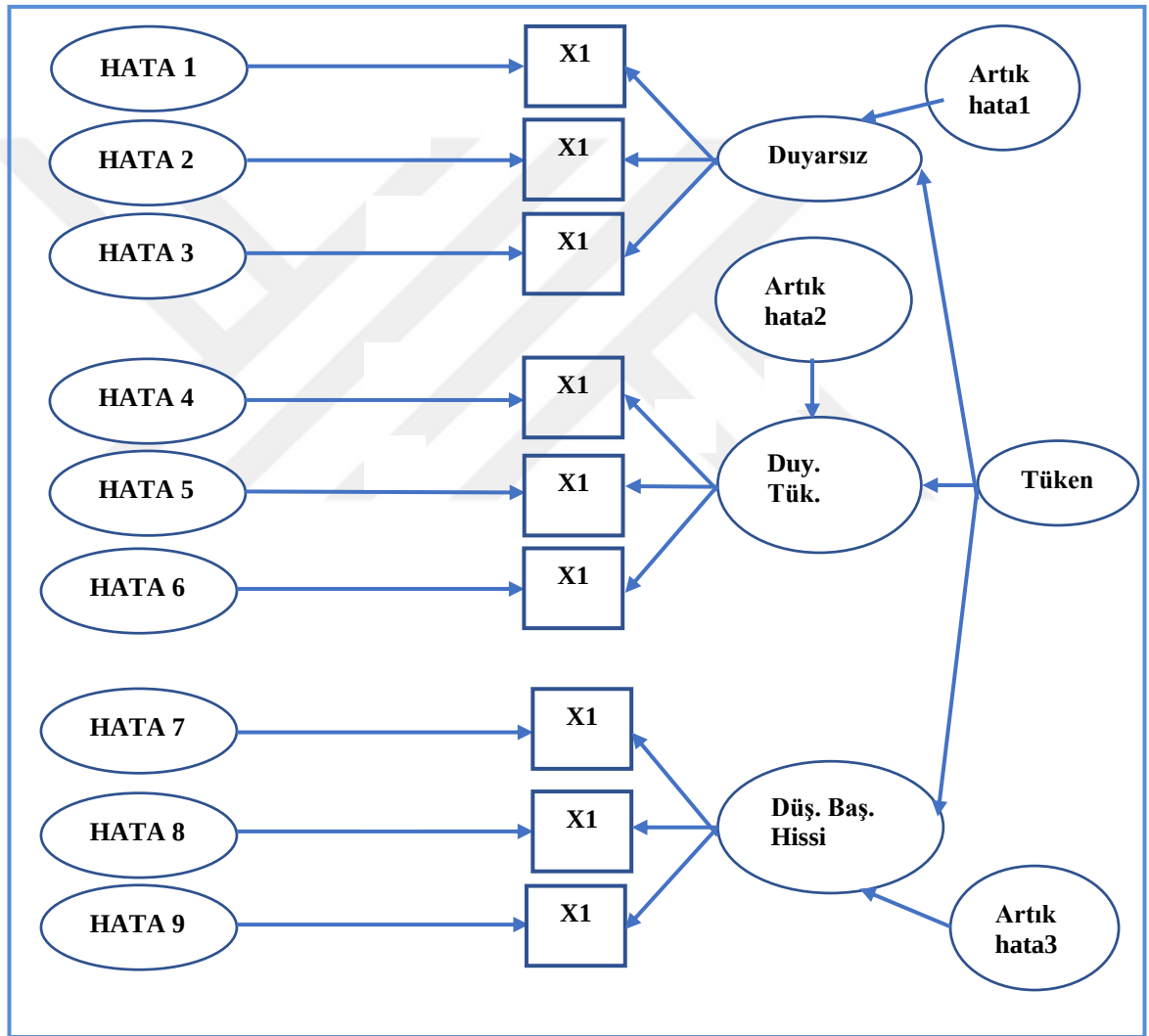


Şekil 4.6. Birinci Düzey Çok Faktörlü Model

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011: 23

İkinci düzey çok faktörlü model ise, adından da anlaşıldığı üzere, ikinci düzey çok değişkenli modeller üzerinden yapılmaktadır. İkinci düzey çok faktörlü model, gözlenen değişkenlerin birden fazla, birbiriyle bağlantısız faktör altında toplandığı, sonrasında ise bu faktörlerin daha geniş ve kapsayıcı bir faktör altında birleştiği model olarak ifade edilebilmektedir. Modelin amacı, gözlenebilen değişkenlerin, birden fazla bağımsız boyut altında toplanması, sonrasında bu faktörlerin daha kapsayıcı bir model altında bir araya getirilmesidir. Özellikle çok boyutlu ölçeklerde İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi mutlaka yapılmalıdır. Birinci düzey çok faktörlü

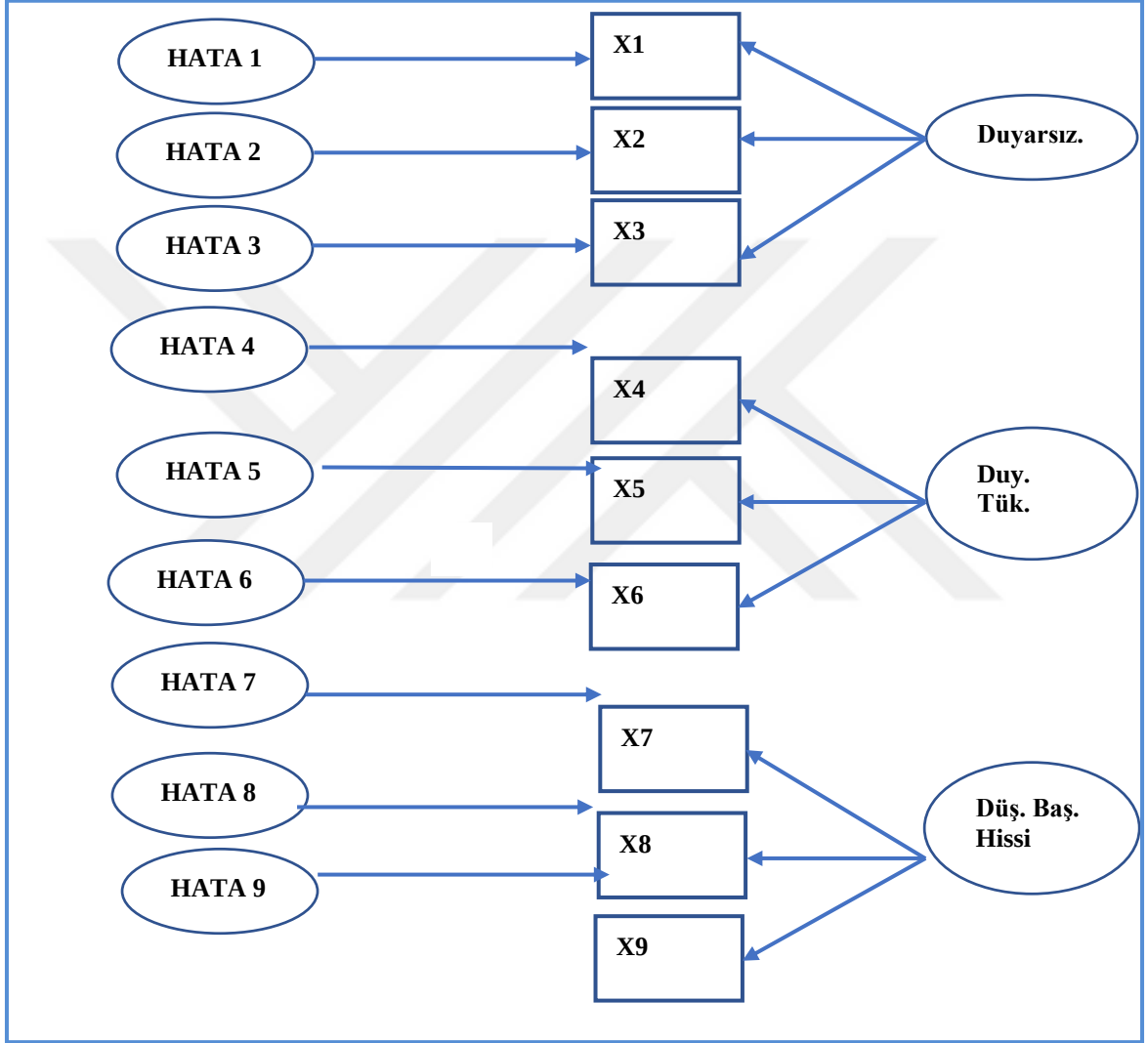
modellerde alt boyutlar görüldüğü halde, asıl araştırma konusu olan gizil değişken tükenmişlik gözükmemektedir. Bu noktada, tükenmişliğin tek bir kapsayıcı gizil değişken olarak modele dâhil edildiği model ikinci düzey çok faktörlü modeldir. Bu modelin varsayımı, gözlemlenen değişkenlerin oluşturduğu üç alt gizil değişkenlik boyutunun, bir üst gizil değişken olan tükenmişlik değişkenini oluşturmasıdır (Meydan ve Şeşen, 2011: 22-24).



Şekil 4.7. İkinci Düzey Çok Faktörlü Tükenmişlik Modeli

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011: 24

İlişkisiz model ise, gözlenen değişkenlerin birden fazla, birbirleriyle bağlantıları olmayan, ilişkinin faktörler altında toplanan modeldir. Birinci düzey çok faktörlü modellerde örnek olarak verilen tükenmişlik ölçeğinin ilişkisiz modeli şu şekildedir:



Şekil 4.8. İlişkisiz Model

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011: 27

4.2.8.2.2. Yapısal Eşitlik Modelinde Yol Analizi

İki veya daha fazla değişken arasında nedensel ilişkilerin test edilmesi amacıyla, doğrudan veya doğrudan olmayan ilişkilerin karşılaştırılmasında yol analizi kullanılmaktadır. Yol analizi, gözlenen değişkenler arasındaki karmaşık ilişkilerin değerlendirilmesi adına korelasyon katsayıları ve regresyon analizi ile birlikte kullanılmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2011: 27).

Yapısal Eşitlik Modeli, gözlenen değişkenlerin ölçme hatalarını da dâhil ederek analiz yapmaktadır. Korelasyon ve regresyon analizlerinin sınırlılıklarından dolayı, Yol Analizi son zamanlarda sıklıkla kullanılan bir yöntem olarak görülmektedir. Yol Analizi ile değişkenlerin birbiri üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini gözlemlene, doğrudan ve dolaylı etkileri kıyaslama ve toplam etki değerlendirilmektedir. Ayrıca, Yol Analizi, araştırmacının araştırmasındaki değişkenlere ait neden ve etki yönünü ve nedenselliği görebileceği bir diyagram ortaya koyabilmesine imkân sağlamaktadır. Yol Analizi ile bir modelin üzerinde doğrudan ve dolaylı nedensel etkiler tahmin edilebildiği için, Yol Analizi bu konuda araştırmacıya gerçek bir avantaj sağlamaktadır. Yol Analizi'nde, değişkenler arasında öngörülen nedensel ve tek yönlü ilişkiler incelenmektedir (Yay, 2018: 226).

Yol analizi (Çerezci, 2010: 4),

* Karmaşık modelleri analiz etmek için kullanılabilir.

* Verilerin farklı alternatif modellerden hangisine daha fazla uyduğunu belirlemek için modelleri karşılaştırılabilir.

* Değişkenler arasında nedensel ilişkilerin varlığını kabul eden bir modelin uygun bir model olmadığını gösterebilir fakat nedenselliğini kanıtlanamamaktadır.

Yol analizindeki değişkenler, regresyon analizindeki değişkenlerden farklı olduğundan isimlendirmeleri de farklılık göstermektedir. Yol analizinde; içsel değişken ve dışsal değişken olmak üzere iki tür değişken vardır. Dışsal değişken, modelde başka hiçbir değişken tarafından açıklanmayan değişken iken; İçsel değişken, modelde dışsal değişken ya da başka içsel değişkenler tarafından açıklanan değişkendir (Oktay vd. 2012: 68). Turunç ve Çelik gizil değişkeni şöyle ifade eder;

“Gizil değişkenlerle yol analizi, farklı modellerin ve farklı değişkenlerin aynı anda test edilmesine imkân tanıyan bir yöntemdir. Böylece birbirini etkileyen değişkenlerin bir bütün olarak ve aynı anda değerlendirilmesi mümkün olabilmektedir” (Turunç ve Çelik 2010: 227).

Yol analizi, değişkenler arasındaki dolaylı ve dolaysız nedensel ilişkilerin önemi ve büyüklüğünü tahmin etmeyi kolaylaştırdığı gibi, modele dâhil edilmeyen değişkenlerin ihmal edilen ilişkilerin değerine dayanarak olası tanımlama hatalarını da en aza indirilebilmektedir. Çoğu araştırmacı, yol analizi ile elde edilen yol şemalarının değişkenler arasındaki ilişkiyi daha açık bir şekilde gösterdiğini belirtmektedir. Bu sebeple, yol analizi ile elde edilen şemalarla anlatılmak istenen ilişkileri en kısa ifadeyle aktarabilmektedir (Kandemir, 2015: 163).

Özetle Yapısal Eşitlik Modeli, gözlemlenen ve gizil değişkenleri aynı anda içerisinde barındıran bir yapı ile Doğrulamalı Faktör Analizi ve Yol Analizi' nin birleşmişliğini temsil etmektedir. Modelin test edilmesi ile birlikte elde edilen uyum indeksleri değerlerine bakılarak model ile veriler arasındaki uyum değerlendirilmekte ve bu değerlendirmenin sonucuna göre hipotezler rededilmekte veya kabul edilmektedir (Yay, 2018: 227).

4.2.8.2.3. Yapısal Eşitlik Modeli’nde Uyum İyiliği İndeksi

Yapısal Eşitlik modelinde kurulan model ile toplanan verilerin birbirleri ile uyumlu olup olmadığına modelin uyum iyiliği aracılığıyla karar verilmektedir. Diğer bir ifade ile uyum iyiliği, geliştirilmiş olan modelin örneklemde elde edilen veriyi ne düzeyde açıkladığını ortaya koymaktadır. Modelin uyum iyiliği değerleri ile modelin hipotezleri kabul edilmekte veya reddedilmektedir (Sincer, 2017: 236).

Yapısal Eşitlik Modeli’nde kullanılan paket programlar bazı benzer uyum iyiliği indeksleri hesapladıkları gibi, birçok farklı indeksi de hesaplamaktadırlar. Aşağıda sıklıkla hesaplanan uyum indeksleri altı temel başlık altında toplanarak, her bir indeksin anlamı, temel özellikleri ve kabul edilebilir değerleri tartışılmıştır (Meydan ve Şeşen, 2011: 32-36; Kandemir, 2015: 163-165):

a) Genel Model Uyumu

* **Ki-Kare Uyum Testi:** Yapısal Eşitlik Modeli programlarında kullanılan uyum indeksleri değişse bile en çok kullanılan ve başlangıç uyum indeksi olarak nitelendirilebilecek istatistik ki-karedir. Bu yöntem, toplanan veri ile model arasında uyum olup olmadığını test edilmektedir. Ortaya çıkan değerin 2'nin altında olması mükemmel uyumu, 2 ile 5 arasında olması kabul edilebilir uyumu, bazı yazarlara göre ise 5'ten küçük olması da kabul edilebilir uyumu işaret etmektedir.

b) Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri:

***Normlaştırılmış Uyum İndeksi (The Normed Fit Index, NFI):** Test edilen modelin ki-kare değerinin, bağımsız modelin ki-kare değerine bölünmesiyle ortaya çıkan sonuç normlaştırılmış uyum indeksidir. Değerin 0,90 ve üzerinde alacağı değer kabul edilebilir, 0,95'in üzerindeki değerse mükemmel uyumu ifade etmektedir.

***Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Non-Normed Fit Index, NNFI):** Normlaştırılmış uyum indeksine modelin serbestlik derecesinin ilave edilmesi ile yapılan özel bir düzenlemenin ürünüdür. Bu değer 0,90 üzeri iyi uyuma, 0,95 ise mükemmel uyumu ifade etmektedir.

***Arttırmalı Uyum İndeksi (Incremental Fit Index, IFI):** Normlaştırılmamış uyum indeksindeki geniş değişkeliliğin yarattığı sorunlara çözüm bulabilmek amacıyla ortaya konulmuştur. Bu değer 0,90 üzeri iyi uyuma, 0,95 ise mükemmel uyumu ifade etmektedir.

***Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index, CFI):** Bu indeksin 0,90'nın üzerinde olması kabul edilebilir uyumu, 0,95'in üzerinde olması iyi uyumu, 0,97'nin üzerinde olması ise mükemmel uyumu ifade etmektedir.

***Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root-Mean-Square Error Approximation, RMSEA):** Bu indeksin 0'a yakın olması istenmekte, yani gözlenen ve üretilen matrisler arasında minimum hatanın olmasını ifade etmektedir. 0,05 ve altındaki değerler mükemmel uyum, 0,05 ile 0,08 arasındaki değer ise kabul edilebilir uyumu ifade etmektedir.

c) Mutlak Uyum İndeksleri:

* **İyilik Uyum İndeksi (Goodness Of Fit Index, GFI):** Model ile açıklanabilen varyans ve kovaryansın nisbi miktarı ile ilgili bir ölçüttür. 0 ile 1 değerleri arasında değişmektedir. 0,90'nın üzeri iyi uyumu, 0,85'in üstündeki değerler ise kabul edilebilir uyumu ifade etmektedir.

* **Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi (Adjusted Goodness-of-Fit Index, AGFI):** Daha fazla parametreyi serbest bırakarak, daha az kısıtlanmış bir modelde serbestlik derecesini gösteren rakamda yapılan düzeltmeye dayanmaktadır. 0 ile 1 arasında değer almaktadır. 0,90'nın üzerindeki değer kabul edilebilir uyumu ifade etmektedir.

d) Koruyucu Uyum İndeksleri:

* **Sıkı Normlandırılmış Uyum İndeksi (Parsimony Nermed Fit Index, PNFI):** Normlaştırılmış uyum indeksinin geliştirilmiş halidir. 0 ile 1 arasında değer almaktadır. 1' e yakın olması iyi durumu göstermektedir.

* **Sıkı İyilik Uyum İndeksi (Parsimony Goodness Fit Index, PGFI):** Uyum indeksinin geliştirilmiş halidir. 0 ile 1 arasında değer almaktadır. 1' e yakın olması iyi durumu göstermektedir.

e) Artık Temelli Uyum İndeksi:

* **Ortalama Hataların Karekökü (Root Mean Square Residual, RMR):** Elde edilen ve kapsayan korelasyonlar arasındaki farkların karelerinin aritmetik ortalamasının karekökü olarak tanımlanmaktadır. 0,05' e eşit veya küçük olması mükemmel uyumu, 0,08'e kadar olan değerlerse kabul edilebilir uyumu ifade etmektedir.

f) Model Karşılaştırma Uyum İndeksi:

* **Akaike Bilgi Kriteri (Akaike Information Criterion, AIC):** Parametre tahminleme sayısının düzenlenmesi için geliştirilmiştir. Temel amaç, eldeki verileri ile gerçeğe en yakın modeli seçmektir. Karşılaştırılan modeller arasında en düşük değere sahip olan modelin gerçeğe en yakın değer olduğu kabul edilmektedir.

Tutarlı Akaike Bilgi Krtiteri(Consistent Akaike Information Criterion, CAIC): Akaike Bilgi Kriteri' nin farklı bir yazılım ile hesaplanmış halidir.

Beklenen apraz Doğrulama İndeksi (Expected Cross Validation Index, ECVI): Kalibre edilmiş bir modelle eldeki modeli karşılaştıran bir indekstir. Karşılaştırılan modeller arasında gerçeğe en yakın olan beklenen çapraz doğrulama indeksi değeri en düşük olandır. AMOS yazılımında hesaplanmaktadır.



Tablo 4.13. Yapısal Eşitlik Modelinin Uyumuna İlişkin İstatiksel Değerler

Uyum İndeksi	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri
<i>Genel Model Uyum İndeksi</i>		
Ki-Kare Uyum İyiliği İndeksi	≤ 3	$\leq 4-5$
<i>Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri</i>		
Normlaştırılmış Uyum İndeksi	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI \leq 0,95$
Normlaştırılmamış Uyum İndeksi	$0,95 \leq NNFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NNFI \leq 0,95$
Arttırılmalı Uyum İndeksi	$0,95 \leq IFI \leq 1,00$	$0,90 \leq IFI \leq 0,95$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksi	$0,97 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI \leq 0,97$
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$
<i>Mutlak Uyum İndeksleri</i>		
İyilik Uyum İndeksi	$0,90 \leq GFI \leq 1,00$	$0,85 \leq GFI \leq 0,90$
Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi	$0,90 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$
<i>Koruyucu Uyum İndeksleri</i>		
Sıkı Normlandırılmış Uyum İndeksi	$0,95 \leq PNFI \leq 1,00$	$0,50 \leq PNFI \leq 0,95$
Sıkı İyilik Uyum İndeksi	$0,95 \leq PGFI \leq 1,00$	$0,50 \leq PGFI \leq 0,95$
<i>Artık Temelli Uyum İndeksi</i>		
Ortalama Hataların Karekökü	$0 \leq RMR \leq 0,05$	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$
<i>Model Karşılaştırma Uyum İndeksi</i>		
Akaike Bilgi Kriteri	Karşılaştırılan modeller arasında en küçük değere sahip olan model	Karşılaştırılan modeller arasında en küçük değere sahip olan model
Tutarlı Akaike Bilgi Kriteri	Karşılaştırılan modeller arasında en küçük değere sahip olan model	Karşılaştırılan modeller arasında en küçük değere sahip olan model
Beklenen Çapraz Doğrulama İndeksi	Karşılaştırılan modeller arasında en küçük değere sahip olan model	Karşılaştırılan modeller arasında en küçük değere sahip olan model

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2011: 37.

4.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE YORUMLARI

Bu bölümde uygulanan anketlerin daha önce ifade edilen analiz programları ile analiz edilmiş sonuçlar yer alacaktır.

4.3.1. Araştırmanın Öntestinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Alan çalışmasına başlamadan önce anket formunun geçerliliği ve güvenilirliğini test etmek amacıyla Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde görev yapan 48 kadın akademisyen üzerinde bir pilot çalışma yapılmıştır.

Araştırmanın geçerliliğinin sağlanabilmesi açısından anket formunun en kısa süre içerisinde tamamlanmasına ve araştırmada kullanılan yöntemin araştırmaya uygun olmasına dikkat edilmiştir. Ayrıca araştırmanın geçerliliğinin sağlanması için araştırmada kullanılan ölçek sorularının açık ve net olmasına, doğru bir şekilde ifade edilmesine ve tüm soruların cevaplandığından emin olunmaya çalışılmıştır. Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik analiz her bir ölçek için literatür kısmında bahsedilen Cronbach's Alpha değeri hesaplanarak test edilmiştir. Buna göre, Cronbach's Alpha değerinin sırasıyla İş-Yaşam Dengesi ölçeği için 0,498, İş-Aile Yaşam Dengesi ölçeği için 0,876 ve Tükenmişlik ölçeği için ise 0,832 olduğu görülmüştür.

İş-yaşam dengesi ölçeğinin 4, iş-aile yaşam dengesi ölçeğinin 3, tükenmişlik ölçeğinin ise 3 alt boyutu içinde Cronbach's Alpha değerleri hesaplanmıştır. Aşağıda yer alan tablo 4.14' den de görüldüğü üzere iş-yaşam dengesinin, iş-aile yaşam dengesinin ve tükenmişliğin bazı alt boyutlarında Cronbach's Alpha değeri istenilen değer olan 0,70' den düşük çıkmıştır. Fakat üç ayrı ölçeğin bütünü için söz konusu değer ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik açısından bir sorun teşkil etmeyeceğini gözler önüne sermektedir. Bu noktada bazı yazarların Cronbach's Alpha' da istenilen değeri 0,60 olarak değerlendirdiklerini belirtmek gerekmektedir. Örneğin, literatürde sıklıkla kullanılmakta olan Kalaycı' nın değerlendirmesine göre Cronbach's Alpha değerinin $0,60 \leq \alpha < 0,80$ arasında olması ölçeğin oldukça güvenilir bir ölçek olmasını ortaya koymaktadır (Kalaycı, 2008). Kalaycı' nın bu tanımlamasından yola çıkarak

tükenmişlik ölçeğimizin alt boyutları olan duygusal tükenme ve kişisel başarı başlıkları da 0,60' dan büyük olması sebebiyle geçerli ve güvenilirlik.

Tablo 4.14. Araştırmanın Öntestinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

ÖLÇE K	CRONBACH'S ALPHA DEĞERİ
İŞ-YAŞAM DENGESİ	0,498
İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Alt Boyutları	
İş-Yaşam Uyumu	0,852
Yaşamı İhmal Etme	0,833
Kendine Zaman Ayırma	0,783
Yaşamın İşten İbaret Olması	0,711
İŞ- AİLE YAŞAM DENGESİ	0,876
İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Alt Boyutları	
İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi	0,934
Ailenin İş Olumsuz Etkilemesi	0,853
Aile-İş Uyumu	0,506
TÜKENMİŞLİK	0,832
Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutları	
Duygusal Tükenme	0,926
Kişisel Başarı	0,786
Duyarsızlaşma	0,673

4.3.2. Araştırmanın Sontestinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmanın bütününe, diğer bir ifade ile Süleyman Demirel Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi' ne bağlı birimlerde çalışan 633 kadın akademisyene yapılan anketlerin de öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik analizi her bir ölçek için yine literatür kısmında bahsedilen Cronbach's Alpha değeri hesaplanarak test edilmiştir.

Tablo 4.15. Araştırmanın Sontestinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

ÖLÇEK	CRONBACH'S ALPHA DEĞERİ
İŞ-YAŞAM DENGESİ	0,626
İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinin Alt Boyutları	
İş-Yaşam Uyumu	0,858
Yaşamı İhmal Etme	0,833
Kendine Zaman Ayırma	0,678
Yaşamın İşten İbaret Olması	0,745
İŞ- AİLE YAŞAM DENGESİ	0,827
İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinin Alt Boyutları	
İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi	0,925
Ailenin İş Olumsuz Etkilemesi	0,824
Aile-İş Uyumu	0,617
TÜKENMİŞLİK	0,839
Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutları	
Duygusal Tükenme	0,922
Kişisel Başarı	0,734
Duyarsızlaşma	0,764

Yukarıda Tablo 4.15' den de görüldüğü üzere Cronbach's Alpha değerinin sırasıyla sırasıyla İş-Yaşam Dengesi ölçeği için 0,626, İş-Aile Yaşam Dengesi ölçeği için 0,827 ve Tükenmişlik ölçeği için ise 0,839 olduğu görülmüştür. İş-Yaşam Dengesi, İş-Aile Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik ölçeklerinin tüm alt boyutlarının literatürde bazı yazarlar tarafından kabul görülen 0,60 Cronbach's Alpha değerini yakaladığı görülmektedir. Fakat çalışmamızda çalışmada özellikle uluslararası literatürde kabul edilen geçerlilik ve güvenilirlik değeri olan minimum 0,70 Cronbach's Alpha değeri dikkate alınmıştır.

Bu sonuçlar, araştırmanın öntestinde olduğu gibi, geçerlilik ve güvenilirlik açısından kabul edilen aralıkta olduğu için araştırmanın istatistiksel olarak geçerli güvenilirlikte olduğu da kanıtlanmıştır. Ayrıca, İş-Yaşam Uyumu, Yaşamı İhmal Etme, İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi, Ailenin İş Olumsuz Etkilemesi, Duygusal Tükenme altboyutlarının Cronbach's Alpha değerinin 0,80 ile 1,00 arasında olması söz konusu ölçeğin yüksek güvenilirlikte olduğunu ortaya koymaktadır.

4.3.3. Demografik Bulgular

Çalışmanın örneklemini Süleyman Demirel Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nin birimlerinde görev yapan kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Çalışmanın bu kısmında; anketin demografik sorularına verilen cevaplardan hareketle betimleyici istatistiklerin ortaya konulması hedeflenmektedir. Buna göre fakülte, yaş, meslekte çalışma süresi, eğitim düzeyi, çocuk sayısı, medeni durum vb. temel özelliklere ilişkin frekans tablosu değerlendirilmiştir.

Tablo 4.16. Fakültelere Göre Frekans Dağılımı

FAKÜLTE	FREKANS	%
Su Ürünleri Fakültesi	8	1,3
Uzaktan Eğitim MYO	7	1,1
Yalvaç MYO	10	1,6
Güzel Sanatlar Fakültesi	8	1,3
Atayalvaç Sağlık Hiz. MYO	2	,3
Adalet MYO	2	,3
İletişim Fakültesi	10	1,6
Isparta MYO	16	2,5
Hukuk Fakültesi	6	,9
Mimarlık Fakültesi	15	2,4
Orman Fakültesi	7	1,1
Sağlık Hizmetleri MYO	8	1,3
Eğitim Fakültesi	23	3,6
Sağlık Bilimleri Fakültesi	28	4,4
Fen Edebiyat Fakültesi	54	8,5
Yabancı Diller YO	16	2,5
Teknoloji Fakültesi	10	1,6
Teknik Bilimler MYO	10	1,6
Mühendislik Fakültesi	52	8,2
İlahiyat Fakültesi	16	2,5
Eczacılık Fakültesi	5	,8
Tıp Fakültesi	14	22,9
	5	
Diş Hekimliği Fakültesi	66	10,4
Tarım Bilimleri ve Teknoloji Fakültesi	18	2,8
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	56	8,8
Gelendost MYO	2	,3
Keçiborlu MYO	2	,3
Eğirdir MYO	6	,9
Gönen MYO	6	,9

Aksu MYO	5	,8
Atabey MYO	6	,9
Uluborlu MYO	4	,6
Şarkikarağaç MYO	4	,6
TOPLAM	633	100,0

Yukarıda tablo 4.16’ da görüldüğü üzere, örneklemimiz 633 kadın akademisyenden oluşmaktadır.

Tablo 4.17. Yaş Aralığına Göre Frekans Dağılımı

YAŞ ARALIĞI	FREKANS	%
22-27 Yaş	124	19,6
28-33 Yaş	205	32,4
34-38 Yaş	138	21,8
39-44 Yaş	107	16,9
45 ve üzeri	59	9,3
TOPLAM	633	100,0

Yukarıda Tablo 4.17 ye göre örnekleme yer alan 633 kadın akademisyenin 124’ü 22-27 yaş aralığında, 205’i 28-33 yaş aralığında, 138’i 34- 38 yaş aralığında, 107’si 39-44 yaş aralığında ve 59’u 45 ve üzeri yaş aralığındadır.

Tablo 4.18. Ünvana Göre Frekans Dağılımı

ÜNVAN	FREKANS	%
Arş. Gör	275	43,5
Dr. Arş. Gör	34	5,4
Öğretim Görevlisi	107	16,9
Dr. Öğr. Üyesi	126	19,9
Doç. Dr	66	10,4
Prof. Dr	25	3,9
TOPLAM	633	100,0

Yukarıda Tablo 4.18’ de örnekleme yer alan 633 kadın akademisyenin 275’ i araştırma görevlisi, 34’ ü doktor araştırma görevlisi, 107’ si öğretim görevlisi, 126’ sı doktor öğretim görevlisi, 66’ sı doçent doktor, 25’ i ise profesör doktordan oluşmaktadır.

Tablo 4.19. Meslekte Çalışma Süresine Göre Frekans Dağılımı

ÜNVAN	FREKANS	%
1-6 yıl	291	46,0
6-12 yıl	168	26,5
13-18 yıl	109	17,2
19-24 yıl	39	6,2
24 ve üzeri yıl	26	4,1
TOPLAM	633	100,0

Yukarıda Tablo 4.19 de örnekleme de yer alan 633 kadın akademisyenden 291'i 1-6 yıl arasında, 168'i 6-12 yıl arasında, 109'u 13-18 yıl arasında, 39'u 19-24 yıl arasında ve 26'sı 24 ve üzeri yıldır bu meslekte çalışmaktadırlar.

Tablo 4.20. Medeni Duruma Göre Frekans Dağılımı

MEDENİ DURUM	FREKANS	%
Evli	358	56,6
Bekar	275	43,4
TOPLAM	633	100,0

Yukarıda Tablo 4.20' de örnekleme de yer alan 633 kadın akademisyenden 358'i evli, 275'i ise bekârdır.

Tablo 4.21. Sahip Olunan Çocuk Sayısına Göre Frekans Dağılımı

ÇOCUK SAYISI	FREKANS	%
0	366	57,9
1	147	23,2
2	108	17,1
3	10	1,6
4 ve üzeri	2	2
TOPLAM	633	100,0

Yukarıda Tablo 4.21' de örnekleme de yer alan 633 kadın akademisyenden 366'sı hiç çocuk sahibi değil iken, 147' sinin 1, 108' inin 2, 10' nun 3 ve 2'sinin 4 ve üzeri çocuğu vardır.

Tablo 4.22. Çalışma Yoğunluğuna Göre Göre Frekans Dağılımı

ÇALIŞMA YÖĞUNLUĞU	FREKANS	%
Çok Yoğun	222	35,1
Yoğun	260	41,1
Orta Düzeyde Yoğun	139	22,0
Yoğun Çalışmıyorum	12	1,8
TOPLAM	633	100,0

Yukarıda Tablo 4.22 de örnekleme de yer alan 633 kadın akademisyenden 222’ si çok yoğun çalışmakta iken, 260’ ının yoğun çalıştığı 1, 139’ unun orta düzeyde yoğun çalıştığı, 12’ sinin ise yoğun çalışmadığı görölmektedir.

Tablo 4.23. Mesai Saatleri Dışında Çalışma Durumuna Göre Frekans Dağılımı

ÇALIŞMA ŞEKLİ	FREKANS	%
Haftasonu evde çalışıyorum	337	30,7
Haftasonu işyerinde çalışıyorum	101	9,2
Akşamları evde çalışıyorum	386	35,2
Akşamları işyerinde çalışıyorum	124	11,3
Çalışmıyorum	149	13,6
TOPLAM	633	100,0

Yukarıda Tablo 4.23 de örnekleme de yer alan 633 kadın akademisyenden 337’ si haftasonu evde çalışmakta, 101’ i haftasonu işyerinde çalışmakta, 386’ sı akşamları evde çalışmakta, 124’ ü akşamları işyerinde çalışmakta ve 149’ u mesai saati dışında çalışmamaktadır.

Tablo 4.24. Bakmakla Yükümlü Olunan Aile Bireylerine Göre Frekans Dağılımı

AİLE BİREYİ	FREKANS	%
Eş	18	2,7
Kardeş	33	4,9
Anne	49	7,3
Baba	26	3,8
Büyükbaba	0	0
Büyükanne	1	0,1
Yok	550	81,2
TOPLAM	633	100,0

Yukarıda Tablo 4.24’de örnekleme yer alan 633 kadın akademisyenden 18’ si eşine, 33’ü kardeşine, 49’u annesine, 26’sı babasına, 1’ i büyükannesine bakmakla yükümlü iken, 550’ sinin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyi bulunmamaktadır.

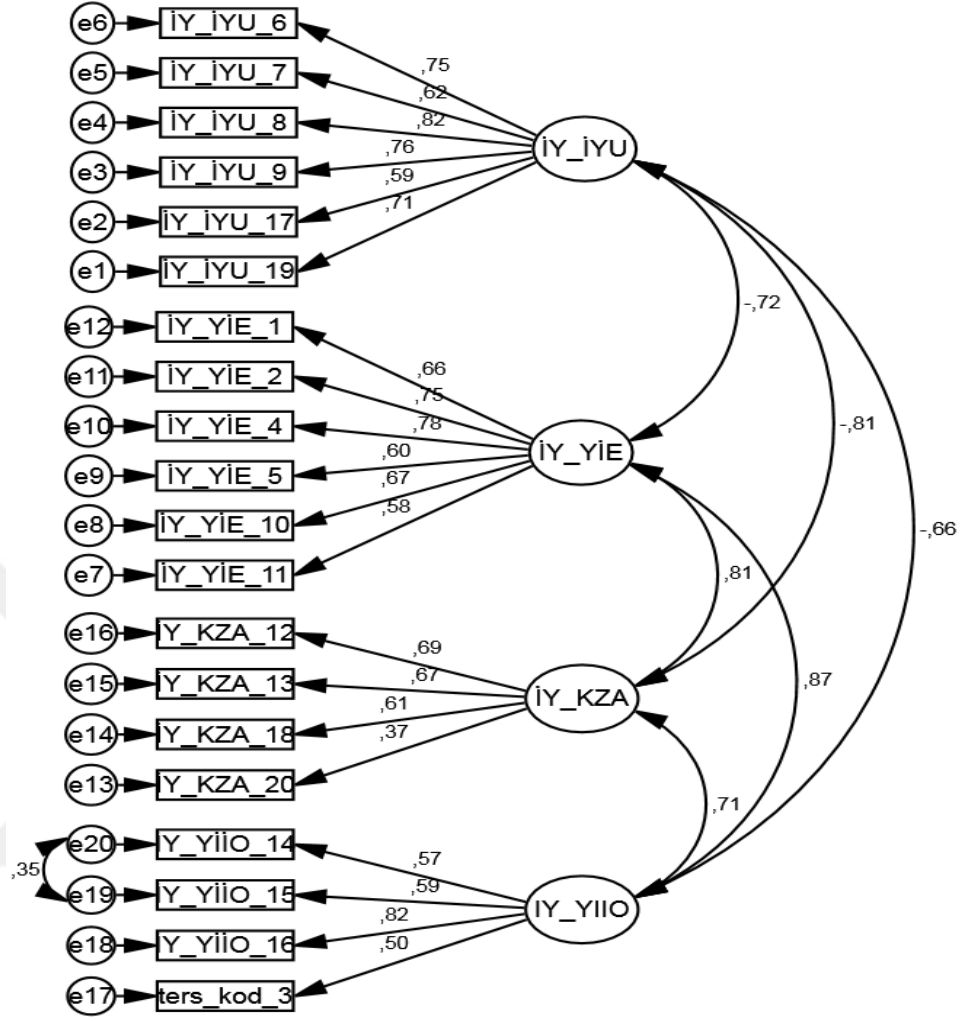
4.3.4. Yapısal Eşitlik Modeli Analizleri ve Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kapsamında var olan Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi, İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi ve Yol Analizi yöntemlerinin sonuçları yer almaktadır.

4.3.4.1. Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizleri

Yapısal Eşitlik Modeli’ ne başlarken öncelikle örneklemden elde edilen verilerin ortaya atılan teorik model uygun olup olmadığının ve analizin tüm ölçeklerinin (iş-yaşam dengesi, iş-aile yaşam dengesi ve tükenmişlik) Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu analizler gerçekleştirilirken AMOS programından yararlanılmıştır.

4.3.4.1.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi



Şekil 4.9. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi

Yukarıda Şekil 4.9’ da maddelerin faktör yüklenimlerini ve yüklenimlerin isatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını gösteren İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi yer almaktadır. Aynı zamanda şekilden de anlaşıldığı üzere, ölçüm modelinde model modifikasyonlarına başvurulmuştur. Yapısal Eşitlik Modeli’nde model modifikasyonları, modifikasyon indekslerinden yararlanılarak gözlenen ve gizil değişkenler arasındaki ilişkiler üzerinden modifikasyonlar yapmayı sağlamaktadır (Yay, 2018: 240). Bu aşamada ilk olarak yapılması gereken uyum iyiliği kriterleri üzerinden modelin veriler ile uyumlu olup olmadığının değerlendirmesini yapmaktır. Aşağıda yer alan Tablo 4.25 de, İş-Yaşam

Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi uyum iyiliği katsayıları yer almaktadır.

Tablo 4.25. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği Katsayıları

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Araştırma Modeli
$\Delta^2_{\chi^2/df}$	$\leq 4-5$	≤ 3	3,586
GFI	0,85-0,89	$\geq 0,90$	0,911
CFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,97$	0,920
RMR	0,06-0,08	$\leq 0,05$	0,055
RMSEA	0,06-0,08	$\leq 0,05$	0,064

Elde edilen uyum iyiliği kriterlerine göre çalıştırılan modelde, iş-yaşam dengesine ilişkin ölçüm modelinin verilerle iyi uyum sergilediği görülmektedir.

Modele ait uyum değerlerinin uyumlu olduğu ve maddelerin faktör yüklenimlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu yani modelin hem uyum iyiliğinin oldukça yüksek olduğu hem de ifadelerin faktörlere doğru şekilde yüklendiği görülmüştür. Uyum iyiliği değerlerinin istenilen aralıkta çıkması verilerin aynı zamanda normal dağıldığını da göstermektedir (Sincer, 2017: 265).

Aşağıda Tablo 4.26' da ise, tüm gözlenen değişkenler, gizil değişkenler ve bunlara ilişkin standardize edilmiş regresyon, bir başka ifade ile ilişki katsayıları yer almaktadır. Yapısal Eşitlik Modeli açısından Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi ile ölçüm modelinin analizinde değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi de oldukça önemlidir.

AMOS programı aracılığıyla çizilen diyagramda elde edilen standardize edilmiş tüm değerlerin (faktörlerin) 1'den büyük olmaması gerekmektedir. Standardize edilmiş değerlerin 0,10'dan küçük olması gözlemlenen değişkenin gizil değişken üzerindeki etkisinin düşük olduğunu, 0,30 civarında olması gizil değişken üzerindeki etkisinin orta düzeyde olduğunu ve 0,50' den büyük olması ise etkisinin ciddi anlamda güçlü olduğunu ortaya koymaktadır (Uçma, 2010: 180).

Aşağıda Tablo 4.26' dan da görüleceği üzere ölçüm modeline ilişkin tüm standardize edilmiş değerler birden büyük olmama kuralına uymaktadır. Yukarıda da belirttiğimiz üzere yuvarlak ile ifade edilen gizil değişkenden yine yuvarlak ile ifade edilen diğer gizil değişkene doğru tek yönlü oklar faktör yükü olarak belirtilen gizil değişkenler arasındaki ilişki düzeyini göstermekte olup standardize edilmiş değerlerden oluşmaktadır. Buna göre iş-yaşam dengesi ölçeğine ilişkin ölçüm modelinde her bir boyuta ilişkin gözlemlenen değişkenlerin standardize edilmiş faktör yükünün 0,30' dan büyük ve hatta büyük çoğunluğunun ise 0,50' den büyük olması gözlemlenen değişkenlerin gizil değişkenlere büyük oranda etkisi olduğunu göstermektedir.

Dört alt boyuttan oluşan iş-yaşam dengesi ölçüm modeli her bir alt boyut ve alt maddeler çerçevesinde değerlendirildiğinde; 0,823 standardize edilmiş regresyon değeri veya faktör yükü ile “İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum” maddesi “*Yaşamın İşten İbaret Olması*” alt boyutunu güçlü bir şekilde etkilemektedir. Buna karşılık söz konusu alt boyutu açıklama gücü en düşük madde ise 0,500 faktör yükü ile “Haftasonlarını eşimle ve/veya arkadaşlarımla birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum” maddesidir. “*Kendine Zaman Ayırma*” alt boyutunu, 0,691 faktör yükü ile en fazla “Sıradan bir gün içinde, zamanınım ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum” maddesi, en az ise 0,373 faktör yükü ile “Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum” maddesi etkilemektedir. “*Yaşamı İhmal Etme*” alt boyutunu 0,781 faktör yükü ile en fazla “Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum” maddesi, en az ise 0,575 faktör yükü ile “Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum” maddesi etkilemektedir. “*İş-Yaşam Uyumu*” altboyutunu ise, 0,816 faktör yükü ile “İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum” maddesi, en az ise 0,592 faktör yükü ile “İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum” maddesi etkilemektedir.

Tablo 4.26. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları

GÖZLENEN DEĞİŞKEN		GİZİL DEĞİŞKEN	STANDARDİZE EDİLMİŞ REGRESYON
Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum	<---	İş-Yaşam Uyumu	0,714
İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum	<---	İş-Yaşam Uyumu	0,592
İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum	<---	İş-Yaşam Uyumu	0,758
İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum	<---	İş-Yaşam Uyumu	0,816
İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum	<---	İş-Yaşam Uyumu	0,625
Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum	<---	İş-Yaşam Uyumu	0,747
Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.	<---	Yaşamı İhmal Etme	0,575
İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum	<---	Yaşamı İhmal Etme	0,672
Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum	<---	Yaşamı İhmal Etme	0,600
Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.	<---	Yaşamı İhmal Etme	0,781
Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.	<---	Yaşamı İhmal Etme	0,751
Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum	<---	Yaşamı İhmal Etme	0,655
Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum	<---	Kendine Zaman Ayırma	0,373
İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor	<---	Kendine Zaman Ayırma	0,612
“Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum	<---	Kendine Zaman Ayırma	0,671
Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum	<---	Kendine Zaman Ayırma	0,691

Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum	<---	Yaşamın İşten İbaret Olması	0,500
İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özledim	<---	Yaşamın İşten İbaret Olması	0,823
Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.	<---	Yaşamın İşten İbaret Olması	0,590
İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum	<---	Yaşamın İşten İbaret Olması	0,570

Ayrıca, Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi ile ölçüm modelinin analizinde alt faktörler, bir başka ifadeyle gizil değişkenler arası ilişkinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. Aşağıda yer alan Tablo 4.27 ise bu ilişkileri değerlendirme fırsatı sunmaktadır.

Tablo 4.27. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Gizil Değişkenler Arası Korelasyonlar

GİZİL DEĞİŞKEN	İş-Yaşam Uyum	Yaşamı İhmal Etme	Kendine Zaman Ayırma	Yaşamın İşten İbaret Olması
İş-Yaşam Uyum	-	-0,721	-0,808	-0,656
Yaşamı İhmal Etme	-	-	0,812	0,872
Kendine Zaman Ayırma	-	-	-	0,706

Yukarıda Tablo 4.27'den de görüldüğü üzere gizil değişkenler arasındaki korelasyon değerleri bulunmuş ve iş-yaşam dengesi ölçeğinin alt boyutları arasındaki korelasyonlar istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Alt boyutlar arasında ise en güçlü ilişkinin 0,872 ilişki katsayısı ile yaşamı ihmal etme ile yaşamın işten ibaret olması alt boyutları arasında olduğu, en düşük ilişkinin 0,352 ilişki

katsayısı değeri ise kendine zaman ayırma ile yaşamın işten ibaret olması arasında olduğu tespit edilmiştir.

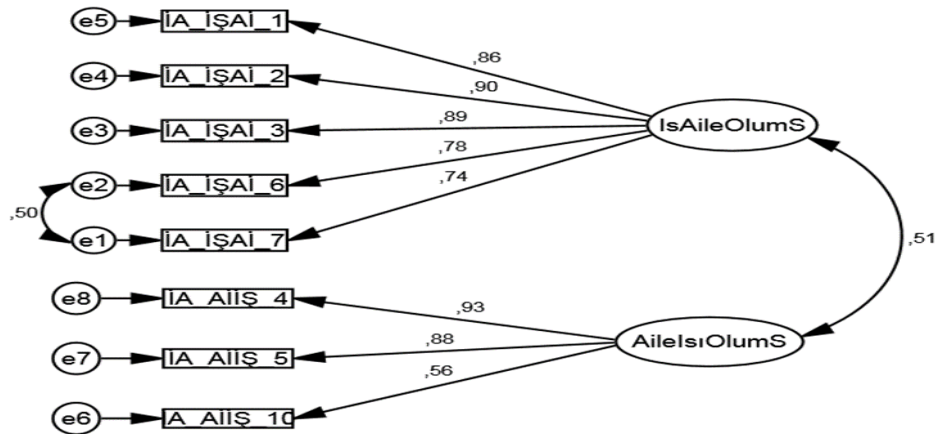
Ölçüm modelinin her bir maddesinin $p < 0,05$ istatistiki düzeyde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. P (probability) değeri yukarıda da değindiğimiz gibi, istatistiksel anlamlılığın varlığının ve varsa da var olan farklılığın kanıtının düzeyinin belirlenmesi amacı ile kullanılan bir değerdir. P değeri şu şekilde yorumlanmaktadır (Kul, 2014: 12):

Tablo 4.28. P Değerinin Yorumlanması

P DEĞERİ	YORUMU
$0,01 \leq p < 0,05$	İstatistiksel anlamlılık
$0,001 \leq p < 0,01$	Yüksek düzeyde istatistiksel anlamlılık
$p < 0,001$	Çok yüksek istatistiksel anlamlılık
$0,05 \leq p < 0,10$	Anlamlılık eğilimi (sınırdan anlamlılık)
$p > 0,10$	Fark tesadüften ileri gelmiştir (İstatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır)

Kaynak: Kul, 2014: 12.

4.3.4.1.2. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 4.10. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yukarıda Şekil 4.10'da İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği' nin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi yer almaktadır. Şekilden de görüldüğü gibi ölçüm

modelinde model modifikasyonlarına başvurulmuştur. Aşağıda Tablo 4.29' da ise İş- Aile Yaşam Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi uyum iyiliği katsayıları yer almaktadır.

Tablo 4.29. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Katsayıları

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Araştırma Modeli
$\Delta^2_{\chi^2}/sd$	$\leq 4-5$	≤ 3	2,912
GFI	0,85-0,89	$\geq 0,90$	0,980
CFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,97$	0,990
RMR	0,06-0,08	$\leq 0,05$	0,049
RMSEA	0,06-0,08	$\leq 0,05$	0,055

Buna göre, elde edilen uyum iyiliği kriterlerine göre çalıştırılan modelde, iş- aile yaşam dengesine ilişkin ölçüm modelinin verilerle iyi uyum sergilediği görülmektedir.

Aşağıda Tablo 4.30' dan da görüleceği üzere ölçüm modeline ilişkin tüm standardize edilmiş değerler birden büyük olmama kuralına uymaktadır. Buna göre İş- Aile Yaşam Dengesi ölçeğine ilişkin ölçüm modelinde her bir boyuta ilişkin gözlemlenen değişkenlerin standardize edilmiş faktör yükünün 0,30' dan büyük ve hatta büyük çoğunluğunun ise 0,50' den büyük olması gözlemlenen değişkenlerin gizil değişkenlere büyük oranda etkisi olduğunu göstermektedir.

3 alt boyuttan oluşan iş- aile yaşam dengesi ölçüm modeli her bir alt boyut ve alt maddeler çerçevesinde değerlendirildiğinde; 0,896 standardize edilmiş regresyon değeri veya faktör yükü ile “İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum” maddesi “*İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi*” alt boyutunu güçlü bir şekilde etkilemektedir. Buna karşılık söz konusu alt boyutu açıklama gücü en düşük madde ise 0,740 faktör yükü ile “Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum” maddesidir. “*Ailenin İşini Olumsuz Etkilemesi*” alt boyutunu, 0,928 faktör yükü ile en fazla “Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum” maddesi, en az ise 0,556 faktör yükü ile “Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor ” maddesi etkilemektedir.

Aile-İş Uyumu alt boyutu ise programımızın çalışmamasına ve analiz yapılmasına engel olduğu için çıkartılmıştır.

Tablo 4.30. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları

GÖZLENEN DEĞİŞKEN		GİZİL DEĞİŞKEN	STANDARDİZ E EDİLMİŞ REGRESYON
Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum	<---	İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi	0,740
Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor	<---	İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi	0,782
İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum	<---	İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi	0,889
İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum	<---	İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi	0,896
İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum	<---	İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi	0,858
Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor	<---	Ailenin İş Olumsuz Etkilemesi	0,556
Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor	<---	Ailenin İş Olumsuz Etkilemesi	0,880
Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum	<---	Ailenin İş Olumsuz Etkilemesi	0,928

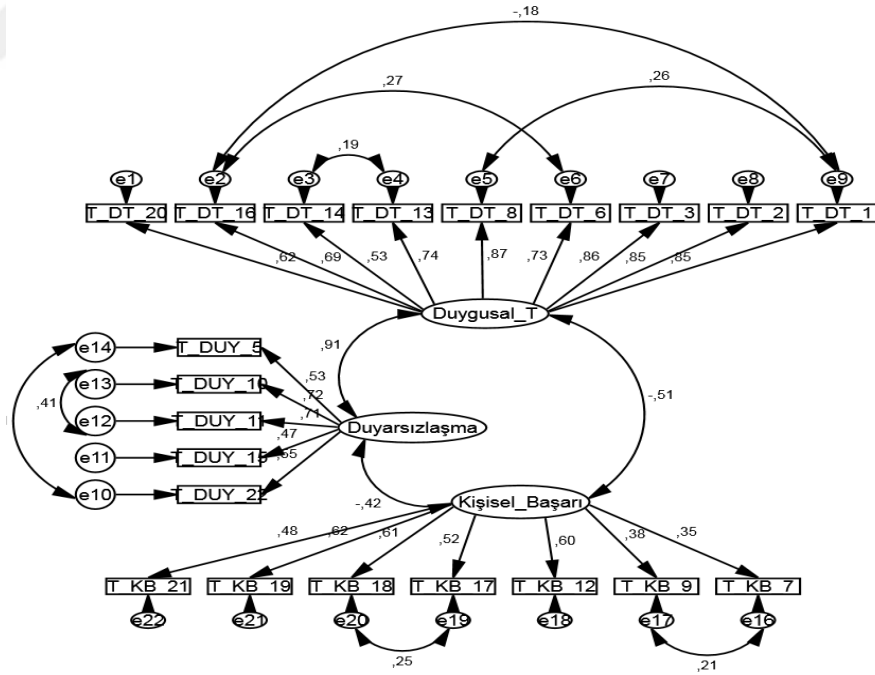
Ayrıca ölçüm modelinin her bir maddesinin $p < 0,05$ istatistiki düzeyde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.31. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Gizil Değişkenler Arası Korelasyonlar

GİZİL DEĞİŞKEN	İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi	Ailenin İş'i Olumsuz Etkilemesi
İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi	-	0,506

Tablo 4.31 de görüldüğü üzere, iş-aile yaşam dengesi gizil değişkenleri arasındaki korelasyon değerleri bulunmuş ve işin aileyi olumsuz etkilemesi 0,506 ilişki katsayısı ile ailenin iş'i olumsuz etkilemesi arasında bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4.3.4.1.3. Tükenmişlik Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 4.11. Tükenmişlik Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yukarıda Şekil 4.11'de Tükenmişlik Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi yer almaktadır. Şekilden de görüldüğü gibi ölçüm modelinde yine model

modifikasyonlarına başvurulmuştur. Aşağıda Tablo 4.32 'de, Tükenmişlik Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi uyum iyiliği katsayıları yer almaktadır.

Tablo 4.32. Tükenmişlik Ölçeği Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği Katsayıları

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Araştırma Modeli
Δ^2/sd	$\leq 4-5$	≤ 3	3,811
GFI	0,85-0,89	$\geq 0,90$	0,900
CFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,97$	0,920
RMR	0,06-0,08	$\leq 0,05$	0,073
RMSEA	0,06-0,08	$\leq 0,05$	0,068

Buna göre, elde edilen uyum iyiliği kriterlerine göre çalıştırılan modelde, tükenmişlik algısına ilişkin ölçüm modelinin verilerle iyi uyum sergilediği görülmektedir.

Aşağıda Tablo 4.33 'den de görüleceği üzere ölçüm modeline ilişkin tüm standardize edilmiş değerler birden büyük olmama kuralına uymaktadır. Buna göre Tükenmişlik ölçeğine ilişkin ölçüm modelinde her bir boyuta ilişkin gözlemlenen değişkenlerin standardize edilmiş faktör yükünün 0,30' dan büyük ve hatta büyük çoğunluğunun ise 0,50' den büyük olması gözlemlenen değişkenlerin gizli değişkenlere büyük oranda etkisi olduğunu göstermektedir.

3 alt boyuttan oluşan tükenmişlik ölçüm modeli her bir alt boyut ve alt maddeler çerçevesinde değerlendirildiğinde; 0,870 standardize edilmiş regresyon değeri veya faktör yükü ile “Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum” maddesi “*Duygusal Tükenme*” alt boyutunu güçlü bir şekilde etkilemektedir. Buna karşılık söz konusu alt boyutu açıklama gücü en düşük madde ise 0,526 faktör yükü ile “İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum” maddesidir. “*Duyarsızlaşma*” alt boyutunu, 0,716 faktör yükü ile en fazla “Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim” maddesi, en az ise 0,474 faktör yükü ile “İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil ” maddesi etkilemektedir. “*Kişisel Başarı*” alt boyutunu ise 0,620 faktör yükü ile en fazla “Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim”

maddesi, en az ise 0,349 faktör yükü ile “İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum” maddesi etkilemektedir.

Tablo 4.33. Tükenmişlik Ölçeği Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları

GÖZLENEN DEĞİŞKEN		GİZİL DEĞİŞKEN	STANDARDİZE EDİLMİŞ REGRESYON
Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum	<---	Duygusal Tükenme	0,624
Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor	<---	Duygusal Tükenme	0,687
İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum	<---	Duygusal Tükenme	0,526
İşimin beni kısıtladığımı düşünüyorum	<---	Duygusal Tükenme	0,735
Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum	<---	Duygusal Tükenme	0,870
Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı	<---	Duygusal Tükenme	0,729
Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum	<---	Duygusal Tükenme	0,865
İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	<---	Duygusal Tükenme	0,850
İşimden soğuduğumu hissediyorum	<---	Duygusal Tükenme	0,851
İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarımı hissediyorum	<---	Duyarsızlaşma	0,548
İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil	<---	Duyarsızlaşma	0,474
Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum	<---	Duyarsızlaşma	0,713
Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim	<---	Duyarsızlaşma	0,716
İşim gereği bazı insanların sanki insan değillermiş gibi davrandığını fark ediyorum	<---	Duyarsızlaşma	0,533
İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	<---	Kişisel Başarı	0,349
Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum	<---	Kişisel Başarı	0,384
Çok şeyler yapabilecek güçteyim	<---	Kişisel Başarı	0,601
İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım	<---	Kişisel Başarı	0,518

İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim	<---	Kişisel Başarı	0,611
Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim	<---	Kişisel Başarı	0,620
İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım	<---	Kişisel Başarı	0,479

Ayrıca ölçüm modelinin her bir maddesinin $p < 0,05$ istatistiki düzeyde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.34. Tükenmişlik Ölçeği Gizil Değişkenler Arası Korelasyonlar

GİZİL DEĞİŞKEN	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Duygusal Tükenme	-	0,907	-0,508
Duyarsızlaşma		-	-0,423

Tablo 4.34 de görüldüğü üzere, tükenmişlik ölçeği gizil değişkenleri arasındaki korelasyon değerleri bulunmuş ve duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında çok güçlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında 0,907, duygusal tükenme ile kişisel başarı arasında -0,508, duyarsızlaşma ile kişisel başarı arasında ise -0,423 katsayılı bir ilişki vardır.

4.3.4.2. İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizleri

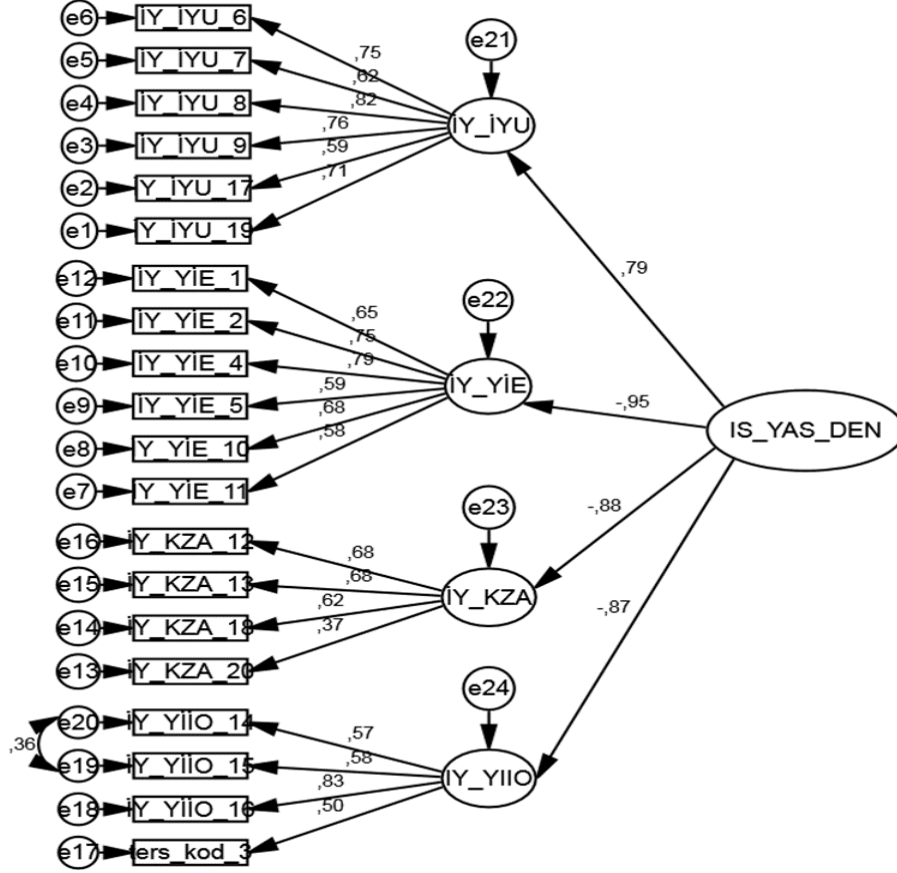
Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi, Yapısal Eşitlik Modeli'ne başlarken ilk olarak yapılan analizdir. İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi ise Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi ile sağlaması yapılan ölçüm modelindeki gizil değişkenlerin bir üst düzey gizil değişkeni açıkladığını ortaya koyan genişletilmiş ölçüm modelinin sağlamasını yapmak için gerçekleştirilmektedir (Sincer, 2017: 276).

“İkinci düzey faktör analizinde, analizi yapılan yapının birincil seviyede faktörlerle açıklanıyor olması, birincil seviye analizinde madde yüklenimlerinin hiçbirisinin sıfır olmaması, maddelere bağlı hata terimleri arasında korelasyon olmaması ve birincil seviye faktörlerinin kovaryanslarının ikinci seviye faktörü yordamaları test edilmektedir. Bu analizde, faktörlerin (gizil değişkenlerin) yordadığı bir üst seviye faktör (gizil değişken) daha modele dahil edilmektedir. Bunun için birincil seviyede modellenmiş olan kovaryansları (iki yönlü oklar) silinerek bu faktörleri üst seviyede yeni faktöre bağlayan regresyon yolları eklenir” (Meydan ve Şeşen, 2011: 83).

Bu bilgiler ışığında, iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması gizil değişkenlerinin iş-yaşam dengesini; işin aileyi olumsuz etkilemesi, ailenin işi olumsuz etkilemesi, aile iş uyumu gizil değişkenlerinin iş-aile yaşam dengesini; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı gizil değişkenlerinin ise tükenmişliği açıklayıp açıklamadığı ve açıklıyor ise, açıklayıcılık diğer bir ifadeyle ilişki düzeyinin ne olduğu sorularına cevap aranmaktadır. Bu analizleri gerçekleştirirken de AMOS programından yararlanılmıştır.

İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi'nde Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi'nden farklı olarak aşağıda e35, e36, e37 vb. şeklinde görülen Yapısal Eşitlik Modeli literatüründe "artık hata" olarak bilinen terimler eklenir (Yay, 2018: 253).

4.3.4.2.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 4.12. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yukarıda Şekil 4.12 'den de görüldüğü üzere iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması boyutları daha üst düzey bir boyut olan iş-yaşam dengesi değişkeninin bileşenleri konumundadır.

Şekilden de görüldüğü gibi ölçüm modelinde model modifikasyonlarına başvurulmuştur. Aşağıda Tablo 4.35'de ise söz konusu modelin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu ortaya çıkan uyum iyiliği değerleri gösterilmektedir.

Tablo 4.35. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Katsayıları

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Araştırma Modeli
$\Delta^2_{\chi^2}/sd$	$\leq 4-5$	≤ 3	3,807
GFI	0,85-0,89	$\geq 0,90$	0,902
CFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,97$	0,912
RMR	0,06-0,08	$\leq 0,05$	0,060
RMSEA	0,06-0,08	$\leq 0,05$	0,067

Elde edilen uyum iyiliği kriterlerine göre çalıştırılan modelde, iş-yaşam dengesine ilişkin ölçüm modelinin verilerle iyi uyum sergilediği, modele ait uyum değerlerinin uyumlu olduğu ve alt boyutların faktör yüklenimlerinin ve alt boyutların maddelerinin faktör yüklenimlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu yani modelin hem iyi uyum gösterdiği hem de alt boyutların ve alt boyut maddelerinin faktörlere doğru şekilde yüklendiği görülmüştür.

Ayrıca, iş-yaşam dengesi ölçeğinin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçlarının Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi faktör yüklenimleri sonuçlarından farklı olmamakta ancak birinci düzeyde olmayan gizil değişkenlerin ölçeğin açıklayıcılığı üzerindeki değerleri yönünden farklılık göstermektedir.

Tablo 4.36. İş-Yaşam Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları

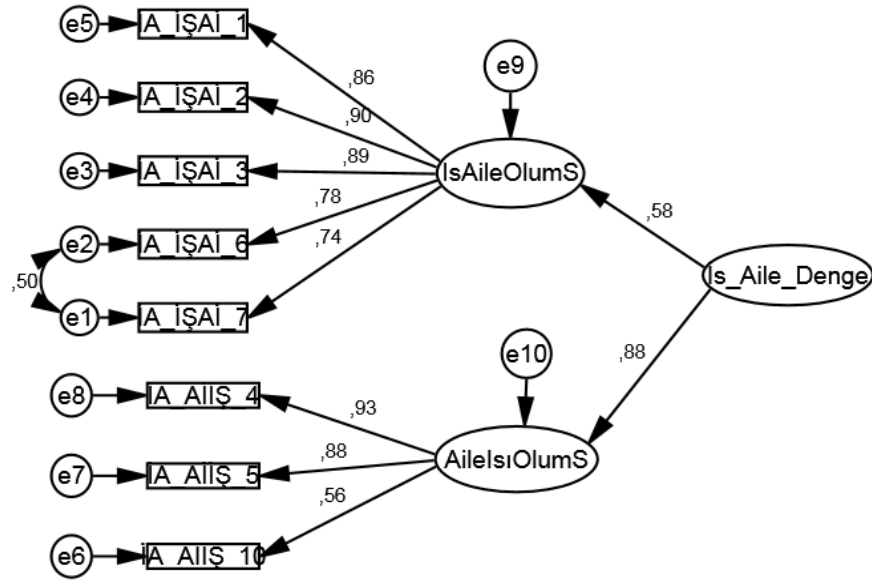
GİZİL DEĞİŞKEN		ÜST GİZİL DEĞİŞKEN	STANDARDİZE EDİLMİŞ REGRESYON
İş-Yaşam Uyumu	<---	İş-Yaşam Dengesi	0,793
Yaşamı İhmal Etme	<---	İş-Yaşam Dengesi	-0,945
Kendine Zaman Ayırma	<---	İş-Yaşam Dengesi	-0,883
Yaşamın İşten İbaret Olması	<---	İş-Yaşam Dengesi	-0,871

Yukarıda Tablo 4.36' dan da görüleceği üzere iş-yaşam dengesi üst düzey gizil değişkenlerinin iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması boyutları ile açıklandığı doğrulanmaktadır. Buna göre söz konusu gizil değişkenlerden iş-yaşam dengesi düzeyini açıklama gücü en yüksek değişken - 0,945 faktör yükü ile yaşamı ihmal etme olur iken, açıklama gücü en düşük değişken olan ise 0,793 faktör yükü ile iş-yaşam uyumu gizil değişkenidir.

Ölçüm modelinin her bir maddesinin $p < 0,05$ istatistiki düzeyde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak, iş-yaşam dengesinin iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması olarak gösterilen alt boyutları doğrulanmış olmaktadır.

4.3.4.2.2. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 4.13. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yukarıda Şekil 4.13'den de görüldüğü üzere işin aileyi olumsuz etkilemesi ve alenin işi olumsuz etkilemesi boyutları daha üst düzey bir boyut olan iş-aile yaşam dengesi değişkeninin bileşenleri konumundadır.

Şekilden de görüldüğü gibi ölçüm modelinde model modifikasyonlarına başvurulmuştur. Aşağıda Tablo 4.37' de ise söz konusu modelin İkinci Düzey

Doğrulamalı Faktör Analizi sonucu ortaya çıkan uyum iyiliği değerleri gösterilmektedir.

Tablo 4.37. İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeği İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Uyum İyiliği Katsayıları

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Araştırma Modeli
$\Delta^2_{\chi^2}/sd$	$\leq 4-5$	≤ 3	2,912
GFI	0,85-0,89	$\geq 0,90$	0,980
CFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,97$	0,990
RMR	0,06-0,08	$\leq 0,05$	0,049
RMSEA	0,06-0,08	$\leq 0,05$	0,055

Elde edilen uyum iyiliği kriterlerine göre çalıştırılan modelde, iş-aile yaşam dengesine ilişkin ölçüm modelinin verilerle iyi uyum sergilediği, modele ait uyum değerlerinin uyumlu olduğu ve alt boyutların faktör yüklenimlerinin ve alt boyutların maddelerinin faktör yüklenimlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu yani modelin hem iyi uyum gösterdiği hem de alt boyutların ve alt boyut maddelerinin faktörlere doğru şekilde yüklendiği görülmüştür.

Tablo 4.38. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği İkinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları

GİZİL DEĞİŞKEN	ÜST GİZİL DEĞİŞKEN	STANDARDİZE EDİLMİŞ REGRESYON
İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi	İş-Aile Yaşam Dengesi	0,579
Ailenin İş Olumsuz Etkilemesi	İş- Aile Yaşam Dengesi	0,875

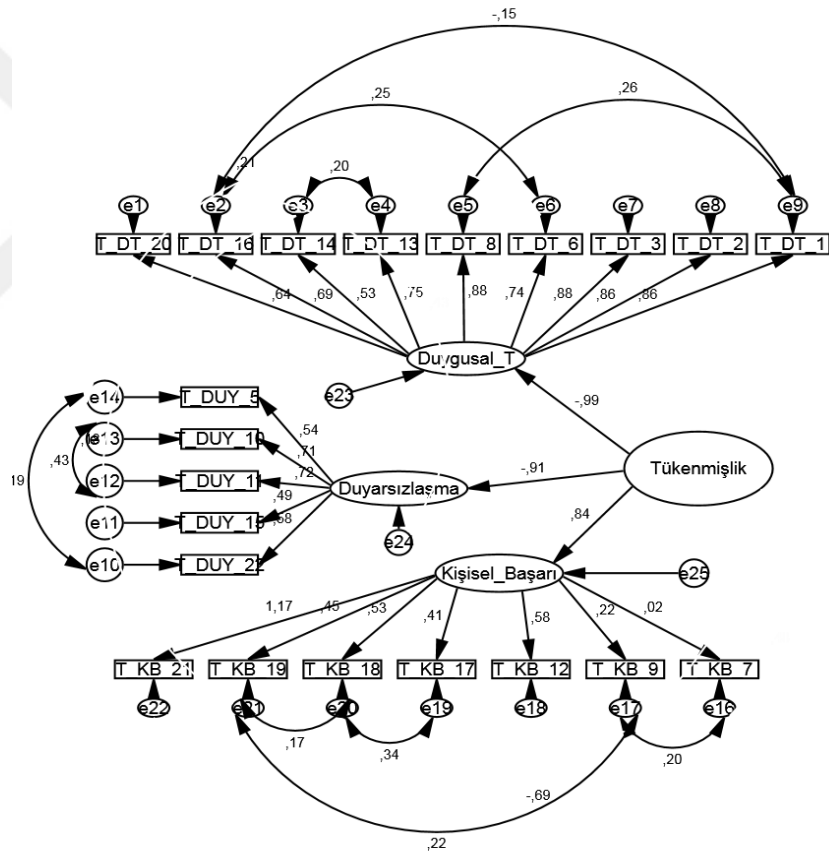
Yukarıda Tablo 4.38' den de görüleceği üzere iş-aile yaşam dengesi üst düzey gizil değişkenlerinin işin aileyi olumsuz etkilemesi, ailenin işi olumsuz etkilemesi boyutları ile açıklandığı doğrulanmaktadır. Buna göre söz konusu gizil değişkenlerden iş-aile yaşam dengesi düzeyini açıklama gücü en yüksek değişken 0,875 faktör yükü ile ailenin işi olumsuz etkilemesi olur iken, açıklama gücü en düşük değişken olan ise

0,579 faktör yükü ile işin aileyi olumsuz etkilemesi gizil değişkenidir. Aile-iş uyumu alt boyutu ise daha önceden de bahsedildiği üzere, modelimizi çalıştırmadığı için çıkartılmıştır.

Ölçüm modelinin her bir maddesinin $p < 0,05$ istatistiki düzeyde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak, iş-aile yaşam dengesinin işin aileyi olumsuz etkilemesi, ailenin işi olumsuz etkilemesi olarak gösterilen alt boyutları doğrulanmış olmaktadır.

4.3.4.2.3. Tükenmişlik Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi



Şekil 4.14. Tükenmişlik Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Yukarıda Şekil 4.14 den de görüldüğü üzere duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutları daha üst düzey bir boyut olan tükenmişlik değişkeninin bileşenleri konumundadır.

Şekilden de görüldüğü gibi ölçüm modelinde model modifikasyonlarına başvurulmuştur. Aşağıda Tablo 4.39' de ise söz konusu modelin İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu ortaya çıkan uyum iyiliği değerleri gösterilmektedir

Tablo 4.39. Tükenmişlik Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Katsayıları

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Araştırma Modeli
Δ^2/sdx	$\leq 4-5$	≤ 3	3,567
GFI	0,85-0,89	$\geq 0,90$	0,906
CFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,97$	0,931
RMR	0,06-0,08	$\leq 0,05$	0,077
RMSEA	0,06-0,08	$\leq 0,05$	0,064

Elde edilen uyum iyiliği kriterlerine göre çalıştırılan modelde, tükenmişliğe ilişkin ölçüm modelinin verilerle iyi uyum sergilediği, modele ait uyum değerlerinin uyumlu olduğu ve alt boyutların faktör yüklenimlerinin ve alt boyutların maddelerinin faktör yüklenimlerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu yani modelin hem iyi uyum gösterdiği hem de alt boyutların ve alt boyut maddelerinin faktörlere doğru şekilde yüklendiği görülmüştür.

Tablo 4.40. Tükenmişlik Ölçeği İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Regresyon Katsayıları

GİZİL DEĞİŞKEN		ÜST GİZİL DEĞİŞKEN	STANDARDİZE EDİLMİŞ REGRESYON
Duygusal Tükenme	<---	Tükenmişlik	-0,991
Duyarsızlaşma	<---	Tükenmişlik	-0,912
Kişisel Başarı	<---	Tükenmişlik	0,843

Yukarıda Tablo 4.40' dan da görüleceği üzere duygusal tükenme üst düzey gizil değişkenlerinin duyarsızlaşma boyutları ile açıklandığı doğrulanmaktadır. Buna göre söz konusu gizil değişkenlerden tükenmişlik düzeyini açıklama gücü en yüksek değişken -0,991 faktör yükü ile duygusal tükenme olur iken, açıklama gücü en düşük değişken olan ise 0,843 faktör yükü ile işin aileyi olumsuz etkilemesi gizil değişkenidir.

Ölçüm modelinin her bir maddesinin $p < 0,05$ istatistiki düzeyde anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak, tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olarak gösterilen alt boyutları doğrulanmış olmaktadır.

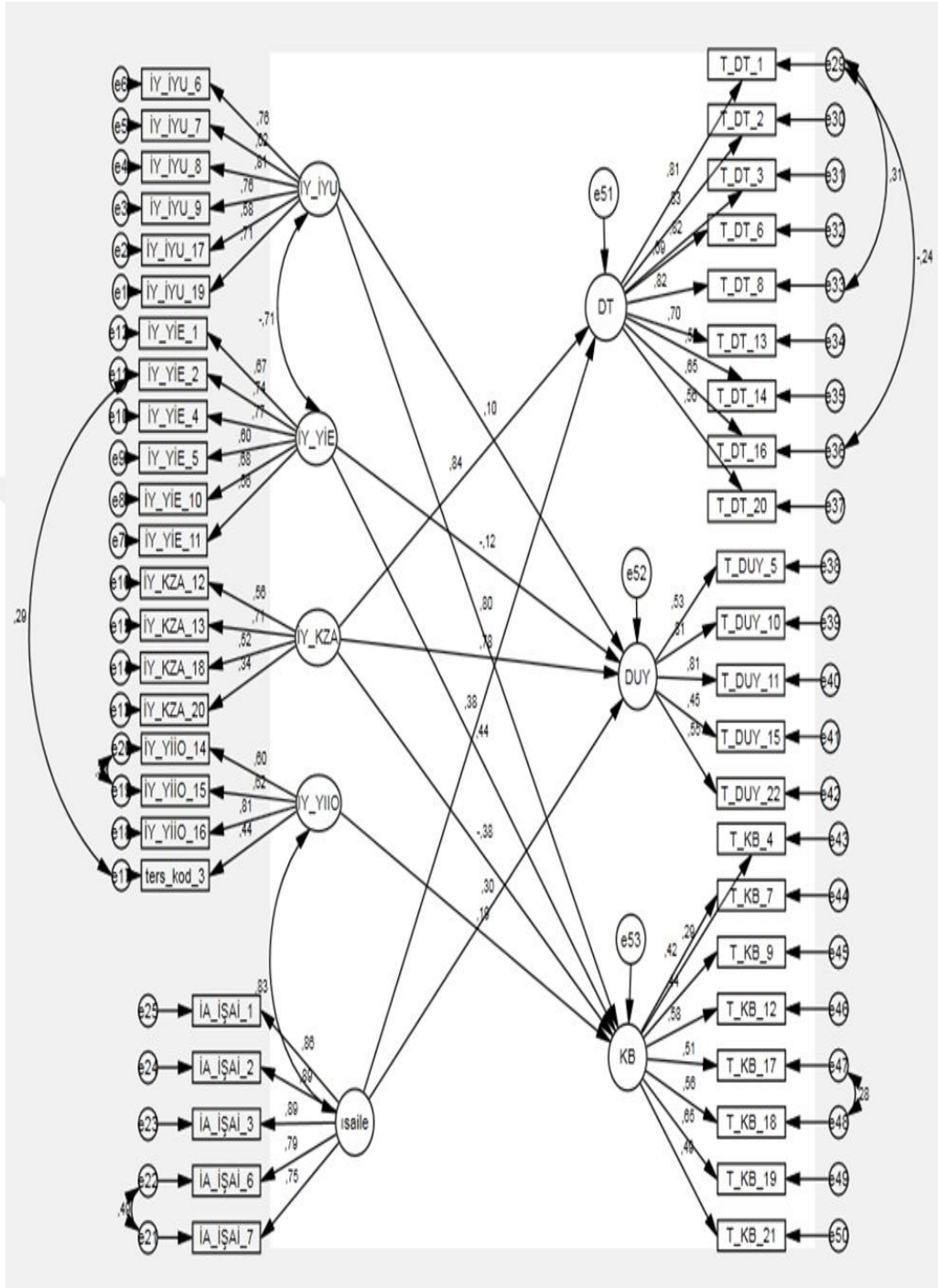
4.3.4.3. Yol Analizi

Çalışmanın bu kısmında iş-yaşam dengesinin ve iş-aile yaşam dengesinin tükenmişliği etkilediği hipotezini doğrulamak için gerçekleştirilen Yol Analizi ile çalışmadaki temel değişkenlerin alt boyutlarının (iş yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma, yaşamın işten ibaret olması, işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkilemesi, aile-iş uyumu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı) nedensellik (etki) analizi yapılarak, her birinin birbiri üzerindeki etkisi değerlendirilecektir.

Yukarıda da değinildiği üzere Yapısal Eşitlik Modeli'nde Yol Analizi uygulanırken içsel değişken ve dışsal değişken terimleri kullanılmaktadır. Bu noktada tükenmişliğin içsel değişken, iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesinin de dışsal değişken olduğunu belirtmek gerekmektedir.

4.3.4.3.1. İş-Yaşam Dengesi Altboyutları, İş-Aile Yaşam Dengesi Altboyutları ve Tükenmişlik Altboyutları Yol Analizi

Çalışmanın Yol Analizi kısmında daha önce alt boyutlara ayrılmış, Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi ve İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi ile sağlamaları yapılmış olan temel gizil değişkenlerin her biri arasındaki ilişkilerin değerlendirmesi yapılmaktadır. Aşağıda Şekil 4.15' de Yol Analizi görülmektedir.



Şekil 4.15. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları, İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları ve Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları

Şekilden 4.15'den de görüldüğü gibi ölçüm modelinde yine model modifikasyonlarına başvurulmuştur. Aşağıda Tablo 4.41'de ise söz konusu Yol Analizi sonucu ortaya çıkan uyum iyiliği değerleri gösterilmektedir.

Tablo 4.41. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları, İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları ve Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Yol Analizi Uyum İyiliği Katsayıları

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Araştırma Modeli
$\Delta^2_{\chi^2}/sd$	$\leq 4-5$	≤ 3	3,904
GFI	0,85-0,89	$\geq 0,90$	0,776
CFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,97$	0,818
RMR	0,06-0,08	$\leq 0,05$	0,278
RMSEA	0,06-0,08	$\leq 0,05$	0,068

Tablo 4.41'da Yol Analizi'ne tabi tutulmuş modelin uyum iyiliği değerleri görülmektedir.

Buna göre, Yol Analizi'ne tabi tutulmuş modelin CFI dışında istenilen değeri yakaladığı, dolayısıyla da modelin iyi uyuma sahip olduğu görülmektedir. CFI değeri 0,818 olup, istenilen değer olan 0,90'ın altındadır ancak iki değer arasındaki farklılık oldukça düşük olduğundan modelin iyi uyum sergilemesine neden olacak bir sorun teşkil etmemektedir (Schumaker & Lomax, 2004). Dolayısıyla, tablodaki uyum iyiliği indekslerinden hareketle söz konusu modelin veriler ile uyumlu olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür.

Tablo 4.42. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları, İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği Alt Boyutları ve Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Yol Analizi Regresyon Katsayıları

DIŞSAL DEĞİŞKEN		İÇSEL DEĞİŞKEN	STANDARDİZE EDİLMİŞ REGRESYON
İş-Yaşam Uyum	<---	Duyarsızlaşma	0,099
İş-Yaşam Uyum	<---	Kişisel Başarı	0,803
Yaşamı İhmal Etme	<---	Duyarsızlaşma	-0,116
Yaşamı İhmal Etme	<---	Kişisel Başarı	0,437
Kendine Zaman Ayırma	<---	Duygusal Tükenme	0,843
Kendine Zaman Ayırma	<---	Duyarsızlaşma	0,782
Kendine Zaman Ayırma	<---	Kişisel Başarı	-0,378
Yaşamın İşten İbaret Olması	<---	Kişisel Başarı	0,189
İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi	<---	Duygusal Tükenme	0,376
İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi	<---	Duyarsızlaşma	0,300

İş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi altboyutları ile tükenmişlik altboyutları arasında pozitif ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki söz konusudur. Bu çerçevede değişkenler arası ilişki incelendiğinde, en güçlü ilişkinin 0,843 faktör yükü ile kendine zaman ayırma ve duygusal tükenme arasında olduğu görülmektedir. En düşük veya güçsüz ilişkinin de 0,099 faktör yükü ile iş-yaşam uyumu ile duyarsızlaşma arasında olduğu görülmektedir. Ayrıca, iş-yaşam uyumu faktör yükü ile en güçlü ilişkinin 0,803 faktör yükü ile kişisel başarı arasında olduğu, yaşamı ihmal etme faktör yükü ile en düşük ilişkinin de -0,116 faktör yükü ile duyarsızlaşma arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 4.43. Yol Analizi ile Elde Edilen Gizil Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları

GİZİL DEĞİŞKEN	Yaşamı İhmal Etme	İşin Aileyi Olumsuz Etkilemesi
İş-Yaşam Uyumu	-0,713	-
Yaşamın İşten İbareti Olması	-	0,834

Tablo 4.43 de görüldüğü üzere, iş-yaşam uyumu ile yaşamı ihmal etme arasında -0,713, yaşamın işten ibaret olması ile işin aileyi olumsuz etkilemesi arasında ise 0,834 korelasyon değerinde, çok güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

4.3.4.4. Hipotezlerin Red Olma veya Red Olmama Durumları

Araştırmanın bulgularından yola çıkarak oluşturulan araştırmanın temel hipotez sonuçları aşağıda Tablo 4.44.' de yer almaktadır.

Tablo 4.44. Hipotezlerin Red Olma veya Red Olmama Durumları

HİPOTEZ		RED OLMA/ OLMAMA
H1.1	İş-yaşam dengesinin iş-yaşam uyumu alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1.2	İş-yaşam dengesinin iş-yaşam uyumu alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Reddedilemez
H1.3	İş-yaşam dengesinin iş-yaşam uyumu alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Reddedilemez
H1.4	İş-yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1.5	İş-yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Reddedilemez
H1.6	İş-yaşam dengesinin yaşamı ihmal etme alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Reddedilemez
H1.7	İş-yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Reddedilemez
H1.8	İş-yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Reddedilemez
H1.9	İş-yaşam dengesinin kendine zaman ayırma alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Reddedilemez
H1.10	İş-yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun tükenmişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Red

H1.11	İş-yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1.12	İş-yaşam dengesinin yaşamın işten ibaret olması alt boyutunun tükenmişliğin kişisel başarı alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Reddedilemez
H1.13	İş-aile yaşam dengesinin işin aileyi olumsuz etkilemesi altboyutunun tükemişliğin duygusal tükenmişlik alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Reddedilemez
H1.14	İş-aile yaşam dengesinin işin aileyi olumsuz etkilemesi altboyutunun tükemişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Reddedilemez
H1.15	İş-aile yaşam dengesinin işin aileyi olumsuz etkilemesi altboyutunun tükemişliğin kişisel başarı alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1.16	İş-aile yaşam dengesinin ailenin işi olumsuz etkilemesi altboyutunun tükemişliğin duygusal tükenme alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1.17	İş-aile yaşam dengesinin ailenin işi olumsuz etkilemesi altboyutunun tükemişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1.18	İş-aile yaşam dengesinin ailenin işi olumsuz etkilemesi altboyutunun tükemişliğin kişisel başarı alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1.19	İş-aile yaşam dengesinin iş-aile uyumu altboyutunun tükemişliğin duygusal tükenme alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1.20	İş-aile yaşam dengesinin iş-aile uyumu altboyutunun tükemişliğin duyarsızlaşma alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Red
H1.21	İş-aile yaşam dengesinin iş-aile uyumu altboyutunun tükemişliğin kişisel başarı alt boyutuna anlamlı bir etkisi vardır.	Red

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

"Şuna inanmak gerekir ki, yeryüzünde gördüğümüz her şey kadının eseridir... Bir topluluk onu oluşturanlardan yalnız birinin çağdaş gereksinimlerinin kazanılması ile yetinirse o topluluk yarıdan çok güçsüzlük içinde kalır. Bir ulus ilerlemek ve uygarlaşmak isterse özellikle bu noktayı temel olarak benimsemek zorundadır... Kadınlarımız da bilgin olacaklar ve erkeklerin geçtikleri bütün öğretim derecelerinden geçeceklerdir. Sonra kadınlar toplumsal yaşamda erkeklerle birlikte yürüyerek birbirinin yardımcısı ve destekçisi olacaklardır."

Mustafa Kemal ATATÜRK (1969: 700).

Kadınların çalışma yaşamına aktif olarak katılımları, iş yaşamı, özel yaşam ve aile yaşamı arasındaki uyumu sağlamaları yönünden bir takım sorunları da beraberinde getirmektedir. Çalışan kadın, ev kadını, anne, eş, evlat, gelin olma rollerini bir arada üstlenmektedir. İş ve aile yaşamında erkeklere göre daha dezavantajlı konumda olan kadının tüm rolleri etkin bir şekilde yerine getirmesi onun zamanla tükenmesine sebep olan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışan kadının ev işleri sorunu, iş-aile çatışması, çocuk ve yaşlı, engelli bakımı, işyerinde ayrımcılık uygulamaları gibi iş ve ev yaşamında karşılaşılabileceği sorunlar, iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesi kurmalarında önlerine bir engel olarak çıkabilmektedir. Kadının hem işinde, hem özel yaşamında hem de aile yaşamındaki sorumlulukları dengeleyebilmesi birey, toplum ve örgüt açısından oldukça önemlidir. Şöyle ki iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini sağlayabilen çalışan kadın fizyolojik ve psikolojik açıdan daha sağlıklı olmaktadır. Bu durum, anne ise çocuğunu yetiştirme şeklini, eş ise kocasıyla arasındaki ilişkiyi, bekâr ise anne, baba veya birinci dereceden akrabalık ilişkilerini ve örgüt açısından iş tatminini, işe devamsızlığı, motivasyonu oldukça etkileyen bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Kadını erkekten ayıran en önemli noktalar genel olarak yapı itibariyle daha hassas olması ve sorumluluk açısından daha çok role bürünmesidir. Kadın “anne” lik sıfatını genelde ön planda tutmaktadır. Bebek doğduğu andan itibaren annesine psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçları açısından bağlı olmaktadır. Bu sebeple, çocuk

sahibi olan kadınlar, erkeklerden daha çok çocuk bakımına yönelik hizmette bulunmaktadırlar. Çocuk bakımının yanı sıra eve yönelik gereksinimlerde genellikle kadın tarafından yürütülmektedir. Tüm bu sorumluluklar, kadının yapı itibarıyla daha çok strese girmesini, iş-yaşam-aile arasında sahip olduğu rolleri uyumlaştırmaya çalışırken tükenmesine sebep olmaktadır.

Akademisyenlik, yenilenen teknolojiler, gelişen ve değişen toplum algısı, bilime ve sürekli öğrenmeye açık bir alandır. Kadınların akademik yaşama katılması, toplumun kalkınması adına çok önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Kadın akademisyen, proje, yayın, ders ve idari yükümlülük, hasta bakımı, danışmanlık hizmeti, bilimsel faaliyetlere katılım vb., işe yönelik yükümlülüklerinin yanı sıra evde ev işleri, çocuk veya yaşlı bakımı, ailelerine destek gibi bir çok sorumluluğu bir arada üstelenmek zorunda kalmaktadır. Bu noktada akademisyenliği diğer mesleklerden ayıran etkenler, mesai kavramının olmaması, insanlarla devamlı iletişim halinde olunması, kendine ve çevresine sosyal ve ekonomik alanda yararlı olmak adına daima bilim ışığında yürünmesi ve “*gönül işine dayanan bir işbirliği*” olarak görülmesi şeklinde sıralanabilmektedir.

Akademisyen kadın gün içerisinde öğrencilerine bilgilerini aktarma, tedavi sürecindeki hastalarıyla ve varsa idari görevleriyle ilgilenme, bilimsel faaliyetlerine yönelik çalışma yapma, ardına ev ile ilgili yemek, bulaşık, ütü, çocuk veya yaşlı bakımıyla ilgilenme ve gece enerjisi kaldığı müddetçe yetiştirilmesi gereken işlerine devam etmektedir. Eve geldiğinde aklı işiyle ilgili (doktora ders/yeterlilik/tez yazım dönmeleri, doçentlik başvurusu, kabul edilme/düzeltilme sürecinde olan yayınları, katılacağı kongredeki sunumu, öğrencilerin sınav kağıtlarını okuma vb.,) faktörlerde olabileceği gibi, işe gittiğinde ise ev ile ilgili (aklının çocuğunda veya bakımını üstelenen kişi/ kuruluşlarda kalma, kendisi ile yaşayan yaşlı anne-babasına yönelik sorumlulukları düşünme, akşama ne yemek pişirileceği hakkında karar verme, eşiyile olan sorunlarını gözden geçirme vb.,) faktörlerde kalabilmektedir. Bu durum, iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini kurma çabası içerisinde olan kadın akademisyeni zamanla duygusal yönden tüketerek, duyarsızlaşmasına ve kişisel başarısında azalma eğilimleri görülmesine yol açmaktadır.

Çalışmanın uygulama kısmında birinci, ikinci ve üçüncü bölümlerde literatür değerlendirmesi yapılan iş-yaşam dengesi, iş-aile yaşam dengesinin tükenmişlik üzerine etkisi incelenmiştir.

Süleyman Demirel Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi'nde görev yapan 633 kadın akademisyen ile gerçekleştirilmiş olan uygulamanın verileri SPSS paket programı ve Yapısal Eşitlik Modeli uygulaması olan AMOS programı kullanılarak analiz edilmiş olup, sonuçta hem betimleyici istatistiklere hem de ortaya atılan temel ve alt hipotezlere ilişkin sonuçlara ulaşılmıştır. Söz konusu sonuçlara ulaşma süreci ve sonuçların değerlendirilmesi çalışmanın dördüncü bölümünde detaylı bir şekilde ele alınmıştır.

SPSS paket programı aracılığı ile demografik bilgileri verdikten sonra, Yapısal Eşitlik Modeli uygulama sürecinde gerçekleştirilen Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi, İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi ve son olarak da Yol Analizi'nin bulgularına yer verilmiştir.

İş-Yaşam Dengesi Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları iş-yaşam dengesinin iş-yaşam uyumu, yaşamı ihmal etme, kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması alt boyutlarının bir ifade hariç ilgili tüm maddelerin 0,50 ile 0,90 faktör yükü arasında açıklayıcılığa sahip olduğu görülmektedir. En yüksek açıklama katsayısı yaşamın işten ibaret olması alt boyutunda yer alan “işime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum” ifadesidir. Yani, gözlenen değişkenler içerisinde gizil değişkeni en yüksek düzeyde açıklama gücüne sahip olan ifadedir. Yüksek açıklama katsayısına sahip olan diğer ifade ise “işim ve kişisel yaşamamım arasında bir denge kurabiliyorum” dur. Kadınların çalışma yaşamı ve kişisel yaşamları arasında denge kurabilmeleri, iş ve yaşam arasında uyum sağlayabilmeleri açısından oldukça önemlidir. Çalışan kadının iş yaşamında istediği gibi başarılar elde edebilmesi ve bunu yaparken özel yaşamından ödün vermemesi veya tam tersi özel yaşamına gereken vakti ayırırken iş yaşamını ihmal etmemesi, iş ve özel yaşamda denge sağlayabilmesi, iş ve yaşam uyumunu da beraberinde getirecektir.

Yaşamı ihmal etme alt boyutunda, gözlenen değişkenler faktör yüklenimleri açısından gizil değişkeni açıklayabilmek için yeterli düzeye sahiptir. Yaşamı ihmal etme alt boyutunu en yüksek düzeyde açıklama gücüne sahip olan ifade “yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum” dur. Kadın akademisyenlerin yaşamlarında öncelik olarak “iş”i görmeleri, hem mesai saatlerinde hem de evde işe odaklanmaları, yaşamın diğer yüzünü görmelerine engel olacak ve bu durum yaşamı ihmal etmelerine neden olacaktır. Yaşamını sadece çalışarak geçiren bir kadın, özel ve sosyal yaşamı göz ardı ederek yaşamında bir denge sağlayamayacak ve özel yaşamı ihmal edecektir.

Kendine zaman ayırma alt boyutunun “özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum” ifadesi (gözlenen değişken), gizil değişkeni daha düşük şekilde açıklamaktadır. Diğer bir deyiş ile, diğer ifadelerin bu boyutu açıklayabildiği gözlenirken bu ifadenin çok yüksek bir şekilde açıklayamadığı gözlemlenmektedir. Ancak, 0,32 eşik değerinin üzerinde açıklanan değere sahip olduğu için analiz içerisinde tutunup, yer alabilmiştir. Akademisyen kadın, iş yaşamı dışında kalan özel yaşamını etkin bir biçimde sürdürebilmesinden dolayı işinde zorlanmasını, kendine zaman ayıramama nedeni olarak görmemektedir. Buradan yola çıkarak, kadınların fırsat bulmaları dâhilinde sosyal yaşama katılmalarının iş yaşantılarını etkilemeyip, kendilerine zaman ayırma olarak algılamadıklarını söyleyebilmek mümkün olmaktadır.

Yaşamın işten ibaret olması alt boyutunda 3. ifade (haftasonları eşimle veya arkadaşlarımla bir şeyler yaparak geçiririyorum) model uyumu açısından ters kodlanmıştır. Bu alt boyutun faktör yüklenimleri diğer alt boyutlara kıyasla genel olarak daha düşüktür. Fakat tüm değerler 0,32 değerinden yüksek olduğu için yeterli açıklama gücüne sahiptirler. Yaşamın işten ibaret olması alt boyutunu en yüksek düzeyde açıklama gücüne sahip olan ifade “İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum” dur. Akademisyenlik, sürekli akan bir nehire benzetebilir. Akademisyenlikte durağanlık yoktur. Öğretim elemanı olarak bu camiyaya katılan kadın, sürekli olarak kendini yenilemek, bilgi seviyesini güçlendirmek, yeniliklere açık olmak, teknolojiyi ve bilimsel ilgi alanlarını devamlı takip ederek kendini güncellemek durumundadır. Bu noktada, işine özel yaşamından daha çok vakit ayırmak zorunluluğu doğabilmektedir. İşine olması gerekenden daha

fazla vakit ayıran kadın akademisyen zamanla iş dışındaki etkinlikleri özlemesi olası bir durumdur. Böylece, kadın akademisyen için yaşam sadece işten ibaret olarak algılanabilmektedir.

İş-Yaşam Dengesi Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizinde gizil değişkenler arası ilişkiler de değerlendirilmiştir (kovaryans). İş-yaşam uyumu ile yaşamı ihmal etme arasında negatif bir kovaryans olduğu görülmüştür. Kadın akademisyenler yaşamlarını ihmal ettikçe iş-yaşam uyumları negatif yönde %72 düzeyinde (karşılıklı ilişki) bozulmaktadır. Sosyal yaşam tüm insanoğlunun temel gereksinimlerinden birisidir. Kadın-erkek fark emeksizin sürekli çalışmak, zihnen ve bedenen kendini sürekli yapılan işe odaklamak yaşamı ihmal etme olarak algılanmaktadır. Özel yaşamına yeteri kadar vakit ayırmayan/ayıramayan kadın bir süre sonra iş yaşamı ve özel yaşamı arasında bir uyum yakalayamayacaktır. Çünkü sosyal yaşamı ertelemekte, iş yaşamına daima öncelik tanımakta ve bu durum beraberinde uyumsuzluğu getirecektir.

Yaşamı ihmal etme ile Kendine zaman ayırma arasında pozitif bir kovaryans olduğu görülmüştür. Kendine zaman ayırma alt boyutunun ifadeleri genel olarak olumsuz ifadeler olarak nitelendirildiğinden açıklaması negatif yönde yapılmıştır. Kadın akademisyenler kendilerine zaman ayırmadıkça %81 düzeyinde yaşamı ihmal etmektedirler. Gün içerisinde zamanı dengeli bir şekilde dağıtamama, işinde mutlu olmama düşüncesine sahip olma, özel yaşamından ödün vermeme, işte yaşanan gerginliklerin özel yaşamı etkilemesi ile kadın akademisyenler kendilerine zaman ayırmamakta ve böylece gün içerisinde basit şeyler için dahi vakit bulamamakta, işlerinin yoğunluğuna yetişememekte, temel yaşamsal etkinliklere çok fazla vakit ayıramamakta ve kendini sadece çalışmayı bilen biri olarak görebilmektedirler.

Kendine zaman ayırma ile yaşamın işten ibaret olarak algılanması arasında pozitif bir kovaryans olduğu görülmüştür. Kadın akademisyenler yaşamı işten ibaret olarak algıladıkça %71 düzeyinde kendilerine zaman ayıramamaktadırlar. Genel olarak işyerinden geç saatlerde çıkma, çalışmaya hafta sonları ara vermeden devam etme, işe çok fazla vakit ayırma ve bu nedenle iş dışı etkinlikleri özleme ve hafta sonlarını eşleriyle, dostlarıyla bir şeyler yaparak geçirememesi ile kadın akademisyenler

yaşamı sadece işten ibaret olarak algılayarak özel yaşamlarından ödün vermekte, zaman ayıramamaktadırlar.

İş-yaşam uyumu ile kendine zaman ayıramama arasında negatif bir kovaryans olduğu görülmüştür. Kadın akademisyenler kendilerine zaman ayıramadıkça iş-yaşam uyumları negatif yönde %81 düzeyinde bozulduğu ortaya çıkmıştır. Kadın akademisyenlerin makale, kitap/kitap bölümü yazarlığı, proje, sempozyum, kongre vb. zihinsel olarak yoğun olmalarının yanı sıra iş yaşamında öğrencilerle, iş arkadaşlarıyla veya idari görevleriyle sürekli olarak iç içe olmaları kendilerine ayıracakları vaktin sınırlandırılmasına yol açmakta ve bu durumda iş-yaşam uyumsuzluğunu beraberinde getirmektedir.

Yaşamın işten ibaret olarak algılanması ile yaşamı ihmal etme arasında pozitif bir kovaryans olduğu görülmüştür. Akademisyen kadınlar yaşamlarında işi ön planda tuttukça %87 düzeyinde yaşamı ihmal etmektedirler. Son olarak yaşamın işten ibaret olarak algılanması ile iş-yaşam uyumu arasında negatif bir kovaryans olduğu görülmüştür. Yani, kadın akademisyenlerin yaşamı işten ibaret olarak algılaması iş-yaşam uyumunun bozulmasına yol açmaktadır. Yaşamın işten ibaret olma algısı bir birim artarsa, iş-yaşam uyumu %66 oranında azalmaktadır.

İş-Aile Yaşam Dengesi Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçları iş-aile yaşam dengesinin işin aileyi olumsuz etkilemesi ve ailenin işi olumsuz etkilemesi alt boyutlarının ilgili tüm maddelerin 0,50 ile 0,90 faktör yükü arasında etkilendiğini göstermektedir. En yüksek düzeyde açıklama gücüne sahip olan ifade ailenin işi olumsuz etkilemesinde yer alan “Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum” dur. Yani, gözlenen değişkenler içerisinde gizil değişkeni en yüksek düzeyde açıklama gücüne sahip olan ifadedir. Çalışma esnasında, kendimizi tamamen yapılan işe odaklamamız her zaman mümkün olmamaktadır. Zihnimizde yer alan sorunlar işe konsantre olmamızı etkilemektedir. Kadınların çalışma ve ev yaşamında aktif olarak yer almaları, aynı anda hem akşama ne yemek yapacaklarını düşünmelerine, çocukları küçük ise bakan kişi ile uyum içerisinde olup olmadığına, uyuyup uyumadığına veya yemek yiyip yemediği gibi konulara, ev içerisinde yapılması gerek temel temizlik, düzen işleri gibi konulara hem de o esnada yaptıkları işe odaklanmalarını gerektirmektedir. Evli ise eşiyle veya eşinin ailesiyle,

evli değil ise anne-baba-abi gibi birinci derece yakınlarıyla yaşamış olduğu sorunlar zihinlerini meşgul edebilmektedir. Bu durumda gözlenen değişkenin faktör yüklenimi açısından gizil değişkeni en yüksek düzeyde açıklayan nitelikte olması olağan bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ailenin işi olumsuz etkilemesi alt boyutunu en düşük düzeyde açıklayan ifade ise “Ailevi yükümlülüklerim işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor” dur. Diğer bir ifade ile, gözlenen değişkenler içerisinde gizil değişkeni en düşük düzeyde açıklama gücüne sahip olan ifadedir.

İş-aile yaşam dengesinde işin aileyi olumsuz etkilemesi alt boyutunu en yüksek düzeyde açıklama gücüne sahip olan ifade “İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığımı düşünüyorum” dur. Akademisyen kadının ders anlatma, yayın yapma, kadrosunun bulunduğu bölüm veya fakülte bazında gelen idari görevleri yerine getirme gibi iş yaşamında birden fazla sorumluluğu bulunmaktadır. Sosyal bilimlerde ikinci öğretim dersleri, fen veya sağlık biliminde uygulamalı derslerin ağırlığı iş yükünü arttıran etmenler olarak değerlendirilebilmektedir. Bu durumda yaptıkları işin yoğunluğu, çocuklarıyla, eşleriyle veya anne-babalarıyla geçirecekleri vaktin kısılmasına veya çoğu zaman yok olmasına yol açmaktadır. Kadın akademisyenin işine daha çok vakit ayırması ailesiyle daha az birlikte olmasına ve bu durumda işin aileyi olumsuz etkilemesine sebep olmaktadır. İşin aileyi olumsuz etkilemesi alt boyutunu en düşük düzeyde açıklayan ifade ise “Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek ruh halinde olmuyorum” dur. Buradan yola çıkılacak olunursa bu ifadenin ailenin işi olumsuz etkilemesini diğer ifadeler kadar yüksek bir şekilde açıklama gücüne sahip olmadığı sonucuna varılabilmektedir. Bunun sebepleri ise kadınların sahip oldukları rollere kendilerini adapte etmeleri, yoğunluğa zaman içerisinde alışmaları, işi işyerinde bırakarak temiz bir zihinle eve varmaları ve en önemlisi ailelerini işten daha üstün tutup, aileleriyle geçirdikleri zamanı bir kayıp olarak değerlendirmemeleri olarak açıklanabilmektedir.

İş-Aile Yaşam Dengesi Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizinde gizil değişkenler arası ilişkiler de değerlendirilmiştir (kovaryans). İşin aileyi olumsuz etkilemesi ve Ailenin işi olumsuz etkilemesi arasında pozitif bir kovaryans olduğu görülmüştür. Kadın akademisyenlerin işleri ailelerini olumsuz etkiledikçe %51 düzeyinde ailelerinin de işlerini olumsuz etkilediği ortaya çıkmıştır. İş ve aile birbirini

karşılıklı olarak etkileyen unsurlardır. Kadınların çalışırken akıllarının evde (çocuk, ev işleri, bakmakla yükümlü oluna aile bireyleri vb.), evde iken ise işte (yetiştirilmesi gereken çalışmalar/sorumluluklar, iş güvencesizliği, amirleri ile kötü geçen diyaloglar vb.) olması olası bir durumdur. Bu açıdan bakıldığında işi eve, evi de işe taşıyan mesleklerden en önde gelenlerden biri akademisyenliktir. Gün içerisinde verilen dersler, odayı ziyaret eden öğrenciler, idari görevler vs. sebeplerden özet gönderim tarihi yakın olan bir kongreye katılmak isteyen akademisyen kadın işi eve taşımak zorunda kalacaktır. Evde ise ilgi bekleyen eş, çocuklar veya anne-baba yer alıyorsa ilk onlarla ilgilenilecek, fiziki ve ruhsal durumlar elverdiği müddetçe çalışmaya gece devam edilecektir. Bu durumda sıkılan, daha çok ilgi bekleyen, daha canlı bir anne, eş, çocuk görmek isteyen aile bireyleri kadın akademisyen ile yeri gelecek tartışma haline girecek yeri gelecek düşüncelerini tavırları ile belli edeceklerdir. Evde bu şekilde sorun yaşayan kadın, ofisine gittiğinde ise yeteri kadar verimli çalışamayarak, kendini işe odaklaması güç olabilecektir. Görüldüğü üzere, iş aileyi olumsuz etkiledikçe, aile de işi olumsuz etkilemektedir.

Tükenmişlik Birinci Düzey Doğrulamalı Faktör Analizi sonuçları tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarının dört madde dışında diğer maddelerin 0,50 ile 0,90 faktör yükü arasında etkilediğini göstermektedir. En yüksek düzeyde açıklama gücüne sahip olan, duygusal tükenmede yer alan “Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum” ifadesidir. Yani, gözlenen değişkenler içerisinde gizil değişkeni en yüksek düzeyde açıklama gücüne sahip olan ifadedir. Duygusal tükenme, kadın akademisyenlerin yaşadığı enerji eksilmesi, duygusal açıdan kendilerini yıpranmış hissetmeleri, sabah uyandıklarında işe gitme isteğinin oluşmaması, gergin ve sürekli yorgun haller ile kendini göstermektedir. Kadınların iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini sağlayamadıklarında tükenmeleri olası bir durum olarak görülmektedir. Sürekli olarak ev, iş ve aile arasında sahip oldukları farklı rollerin getirmiş olduğu sorumlulukları düzgün bir biçimde yerine getirme çabası onların duygusal olarak tükenmelerine yol açabilmektedir. Doktora ders/yeterlilik/tez döneminde olan, 50d ile istihdam edilen, yeni doğum yapmış, anne ilgisine muhtaç bir bebeğe sahip olan araştırma görevlisini örnek olarak değerlendirelim. Kadın araştırma görevlisi yasal sürelerinin sonunda iş yaşamına dönmek zorundadır. İlk olarak bebeğini en az kendi kadar gönülden, titiz ve güvenle bakımını gerçekleştirebilecek

kişiyi bulma durumuyla karşı karşıya gelecektir. Anneanne, babaanne veya yakın akrabalarından birisi bu sorumluluğu üstlenirse bir bakıma akli bebeğinde daha az kalacak ve idari görevlere veya ders, yeterlilik, tez dönemine daha kolay adapte olabilecektir. Ters bir durumda, anne bakımına muhtaç olacak kadar küçük bir bebeği tanımadığı birine emanet etmek zorunda kalabilecektir. Ücretsiz izin hakkı bu aşamada 50d' li kadın araştırma görevlisi için pek mümkün görülmemektedir. Kadro açısından daimi statüde olmadığı için yasal süre olan 6 yıl içerisinde doktorasını bitirmesi, bitirdiği takdirde doktor öğretim üyeliği kadrosu çıkana kadar istihdam edilmeme durumuyla karşılaşacaktır. İş güvencesizliği bir yana akli sürekli bebeğinde olan akademisyen işlerine, çalışmalarına odaklanma sorunu yaşayabilecektir. Ofisteyken bebeğinin iyi olup olmadığını, bakan kişinin nasıl davrandığını düşünmenin yanı sıra bir anne olarak bebeğini bırakıp işe geldiği için kendini sürekli olarak suçlu hissedecektir. Ayrıca akşam eve gidince yapılması gereken yemeği, biriken ütüler, temizlenmesi gereken odaları da düşünebilmektedir. Evdeyken de, gün içerisinde çok verimli çalışmadığını, yapması gereken ödevleri, çalışması gereken yeterlilik sınavını veya yazması gereken doktora tezinde akli kalabilmektedir. Bu durumda iş-yaşam ve iş-aile yaşam arasında denge kurmaya çalışan araştırma görevlisi kadının kendini yıpranmış ve enerjisinin bittiğini hissedebilmekte, ertesi gün uyandığında işe gitmek istemeyebilir ve rolleri arasında denge kuramayarak gergin olabilmektedir. İşte tam bu noktada yaptığı işe bıkkınlık duyarak mesleki tükenmenin ilk aşaması olan duygusal tükenme yaşamaya başlayabilmektedir.

Duyarsızlaşma alt boyutunun “İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurunda değil” ifadesi (gözlenen değişken), gizil değişkeni daha düşük bir şekilde açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile duyarsızlaşma gizil değişkenini diğerleri kadar yüksek düzeyde açıklama gücüne sahip değildir. Ancak, 0,32 eşik değerinin üzerinde açıklanan değere sahip olduğu için analiz içerisinde tutunup, yer alabilmiştir. Tükenmenin duyarsızlaşma boyutunda kadın akademisyen insancıl tavırlarından uzaklaşmakta ve alaycı, duygusuz ve kayıtsız tutum ve davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Bahsedilen ifadenin duyarsızlaşmayı yüksek bir düzeyde açıklamamasının nedeni olarak ise iş olarak akademisyenliğin insanları çok katı bir tutum ve davranışlara yönlendirebilecek içeriğe sahip olmaması gösterilebilmektedir. Örneğin sağlık bilimlerinde öğretim üyesi olan akademisyen meslek icabı sürekli

insanlarla bir arada olmak zorunda ve onları tedavi etmek ile yükümlü olmaktadır. Sosyal bilimlerde de durum çok farklı değildir. Öğretim üyesi hem iş arkadaşlarıyla hem de ders anlattığı öğrencileriyle gün içerisinde aktif olarak iletişim halindedir.

Kişisel başarı algısı alt boyutunu yüksek düzeyde açıklama gücüne sahip olan, “Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim” ifadesidir. Yani, gözlenen değişkenler içerisinde gizil değişkeni en yüksek düzeyde açıklama gücüne sahip olan ifadedir. Kişisel başarı, bireyin işinde ve çevresiyle olan iletişimde yetersiz, başarısız hissetmesi ve kendini sürekli olarak olumsuz değerlendirmeye tabi tutması ile oluşan bir algıdır. Kadın akademisyen tükenmişliğin bu evresinde yaptığı çalışmaların bilim dünyası ve insalık adına herhangi bir katkısının bulunmadığını, işindeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşmadığını, çevresindeki bireylerin kendi hakkında kötü düşüncelere sahip olduğunu düşünebilmektedir. Kişisel başarı algısı alt boyutunu düşük düzeyde açıklama gücüne sahip olan, “İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum” ifadesidir. Gözlenen değişkenler içerisinde gizil değişkeni en düşük düzeyde açıklama gücüne sahip olan ifadenin kişisel başarı alt boyutunu düşük seviyede açıklamasını ise anket yapılan akademisyen kadınların özellikle büyük çoğunluğun tıp fakültesinden oluşması ve onların sorun çözümünü kendilerinin bir görevi olarak benimsemeleri şeklinde düşünülebilir. Akademisyenlik alan fark etmeksizin, insanlığa bir hizmet algısı olarak yer edinmiştir. Bunu benimseyen ve mesleğine “iş” gözüyle bakmayan akademisyen kadınlar her soruna, her koşulda ve daima çözüm üretmeyi kişisel başarı olarak algılamamaktadırlar. Bu noktada, araştırmamıza tıp fakültesinden katılan öğretim elamanları ve öğretim üyelerini örnek olarak verebiliriz. Doktor ünvanı ve Hipokrat Yemini ile (hekimlerin mesleklerini onurla uygulayacakları and) altı senelik bir eğitim sonrası mezun olan kadınlar bu zorlu sürecin ardına, TUS sınavı ile ilgili birimlere puan usulü atanmaktadırlar. Araştırma hastanesinde asistan (araştırma görevlisi) olarak göreve başlayan kadın akademisyenler süreç sonunda “uzman” sıfatını almaya hak kazanmakta ve bu uzmanlık alanına göre eğitim almaktadırlar. Ardına isteğe ve başarıya bağlı olarak öğretim üyeliği kadrolarına atanmaktadırlar. Asistan veya öğretim üyesi fark etmeksizin hem poliklinik hem de serviste yoğun bir şekilde çalışmaları, sürekli olan insanlarla muhattap olmaları ve onların kendilerini “Bizim hekimliği iş olarak görmemiz mümkün değil, iş olarak gördüğümüz an

insanları da canlı bir varlık olarak değil de robot olarak değerlendirmemiz gerekecek. Burada amacımız hastaların iyileşmelerine yönelik en etkili çözümü bulmak ve bir an önce sağlıklarına kavuşmaları sağlamaktır” şeklinde ifade etmeleri, aslında insanların sorunlarına çözüm bulunmasını bir başarı olarak değerlendirmediklerini vurgulamaktadır.

Tükenmişlik Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizinde gizil değişkenler arası ilişkiler de değerlendirilmiştir (kovaryans). Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif bir kovaryans olduğu görülmüştür. Kadın akademisyenler duygusal tükenme yaşadıkça duyarsızlaşma boyutları pozitif yönde %91 düzeyinde artmaktadır. Kadın akademisyenlerin işinden soğuma, iş çıkışı kendini ruhen bitkin, yorgun hissetme, sabah uyandığında işe gitmemek için kendince bahaneler üretme, işinde fazla çalıştığını düşünme, insanlarla sürekli olarak iletişim halinde olmak istememe, tükenerek artık bu işi daha fazla kaldıramayacağını düşünme gibi duygusal tükenme belirtileri arttıkça insanlara karşı sert tutum ve davranışlar, katılaştan karakter özellikleri, insanların sorunlarının, dertlerinin ne olduğuna ve çözüm üretmeye karşı umursanmayan tavırlar gibi duyarsızlaşma eğilimleri de artmaktadır. Duygusal tükenme zamanla duyarsızlaşma boyutunu da beraberinde getirmektedir. İş yaşamında bireysel olarak mutlu olamayan, görev ve sorumluluklarını severek yapmayan ve çok fazla çalıştığını düşünen çalışan kadının zamanla çevresiyle olan ilişkilerinde kopukluklar ve insanları genel olarak önemsememe eğiliminin artması olası bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Duyarsızlaşma ile kişisel başarı arasında ise negatif bir kovaryans olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma algısı arttıkça kişisel başarı algısı %42 düzeyinde gerilemektedir. Tükenmişlik aşamasında duygusal tükenmeden sonra duyarsızlaşma boyutuna geçen algı kadın akademisyenin bireysel başarısını olumsuz olarak etkilemektedir. Öğrencilerine, arkadaşlarına, hastalarına karşı katılaştan bir kadın akademisyen zamanla empati kuramamakta, sorunlara çözüm yolları aramamakta, bir şeyler yapabilecek güçte ve insanlarla çalışmalar yaptıktan sonra ruhen canlılık hissedememekte, işinde oluşan sorunlara ılımlı yaklaşmamaktadır.

Kişisel başarı ve duygusal tükenme arasında da negatif bir kovaryans olduğu görülmüştür. Kadın akademisyenin duygusal tükenme algısı arttıkça %51 düzeyinde

kişisel başarısının negatif olarak etkilendiği ortaya çıkmıştır. Diğer bir ifade ile bir birim duygusal tükenme yaşamada kişisel başarı %51 oranında azalmaktadır. Duygusal tükenme akademisyen kadının işine olan motivasyonunu yok eden bir unsur olarak düşünülebilir. İş-yaşam ve iş-aile yaşam arasında denge kuramayan kadın zamanla iş ve hayata olan inancını sorgulayacak ve bu durum onun başarı seviyesinin azalmasına yol açacaktır. Evinde, işinde devamlı bir koşturmaya içinde olan, kendini hiçbir alana yetmeyen biri olarak değerlendiren, hem iş hem de özel yaşamda eksikliklerini zihnen ve bedenen tamamlayamayan kadın, dengesizliğin yaratmış olduğu etki ile duygusal yönden tükenecektir. Tükenmenin bu aşamasından sonra duyarsızlaşma yaşayacak ve artık kendini “işe yaramaz” olarak nitelendirerek akademik çalışmalarında ve insani ilişkilerinde gerileme yaşayacaktır.

İş-Yaşam Dengesi İkinci Düzey Faktör Analiz sonuçlarına göre iş-yaşam dengesini, iş-yaşam uyumu alt boyutu 0,79 düzeyde, yaşamı ihmal etme alt boyutu -0,95 düzeyde, kendine zaman ayırma alt boyutu -0,88 düzeyde, yaşamın işten ibaret olması ise -0,87 düzeyde bir açıklama gücüne sahiptir. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde, iş-yaşam dengesi ölçeğine en yüksek etki yaşamı ihmal etme boyutunda ve negatif yönündedir. Bir diğer ifade ile, iş-yaşam dengesini en yüksek açıklayan alt boyutu yaşamı ihmal etmedir. Kadın akademisyenin iş-yaşam dengesini sağlayamadığını düşündüğümüz takdirde, bu sorunun cevabını yaşamı ihmal etme gizil değişkeninde aramak gerekecektir. Kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması da çok güçlü bir şekilde negatif yönde iş-yaşam dengesini açıklamış ve akademisyen kadınların iş-yaşam dengesini kuramamalarına yönelik olan diğer alt boyutlar olarak karşımıza çıkmıştır. Kısacası, ölçek ifadelerini bütünleştirerek, ikinci düzey faktör analizi sonucuna göre araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin gün içerisinde basit şeylere dahi zaman bulamamaları, yaşamı geriden izlediklerini düşünmeleri, işlerinin genel olarak çok yoğun olması ve bu yoğunluğa yetişememeleri, birden fazla sorumluluk üstlenmeleri, kendilerini dünyaya çalışmak için gelmiş fakat geri kalan kısmını yaşayamayan biri olarak görmelerinden dolayı iş-yaşam dengelerinin bozulduğunu söyleyebilmek mümkündür.

İş-Aile Yaşam Dengesi İkinci Düzey Faktör Analiz sonuçlarına göre iş-aile yaşam dengesini, ailenin işi olumsuz etkilemesi alt boyutu 0,88 düzeyde, işin aileyi olumsuz etkilmesi alt boyutu ise 0,58 düzeyde açıklama gücüne sahiptir. Ailenin işi

olumsuz etkilemesi ile iş-aile yaşam dengesi arasında güçlü kabul edilebilecek bir ilişki söz konusudur. Kadın akademisyelerin iş-aile yaşam dengesi sağlamaya çalışırken ailevi sorunlarının zihinlerini çok meşgul ettiği, işlerine odaklanamadıkları, performanslarını etkilediği ayrıca ailevi yükümlülüklerinin işlerine yeterli zaman ayırmalarını engellediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Tükenmişlik İkinci Düzey Faktör Analiz sonuçlarına göre ise tükenmişliği, duygusal tükenme alt boyutu -0,99 faktör yükü ile, duyarsızlaşma alt boyutu -0,91 faktör yükü ile, kişisel başarı alt boyutu 0,84 faktör yükü ile çok güçlü bir şekilde etkilemesi sonucuna varılmış, göz ardı edilemeyecek ve dikkate alınması gereken bu güçlü ilişki de böylece ortaya konulmuştur. Duygusal tükenme ile tükenmişlik arasında çok güçlü sayılabilecek negatif yönlü bir ilişki söz konusudur. Genel olarak bakıldığında kadın akademisyenlerin tükenme deyince duygusal tükenmeyi anladıklarını, zihinlerindeki tükenmişliğe karşı toplam düşüncelerinin bir fotoğrafını çekilmiş olmaktadır. Kısacası, tükenmişliği üç alt boyutta çok güçlü bir şekilde etkilemekte fakat akademisyen kadınlar tükenmişliği duygusal tükenme olarak algılamakta ve duygusal tükenme yaşayan kadınların tükenmeleri daha yüksek oranda görülmektedir. İşinden soğuyan, iş dönüşü kendini ruhen bitkin hisseden, işinde kısıtlandığını düşünen yolun sonunda olduğunu hisseden kadın akademisyenlerin ifadeleri tükenmişliği en yüksek oranda açıklayan etkenler olarak değerlendirilmektedir.

Yol analizi sonuçlarına göre, iş-yaşam uyumu dışsal değişkeni, duyarsızlaşma içsel değişkenini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. İş-yaşam uyumu aynı zamanda kişisel başarıyı da 0,803 faktör yükü ile pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Bu güçlü etki derecesi önemle üzerinde durulması gereken bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Kadın akademisyenlerin iş ile yaşam arasındaki uyumu sağlamaları, kişisel başarılarını da etkilemektedir. Diğer bir ifade ile bölüm başkanının veya dekan ya da yardımcılarının, öğretim elemanları/üyelerinde gözleme dayalı olarak tükenme ve bu tükenmenin kişisel başarı da azalmaya neden olduğunu belirtmeleri durumunda, bu sorunu çözebilmek adına en çok ilgilenecekleri boyut iş-yaşam dengesi olmalıdır. Kısacası, çalışmanın yol analizi sonucunda çıkan faktör yükü, kadın akademisyenin tükenmişliğe bağlı kişisel başarıda artma/azalma yaşamasını tetikleyen unsurun iş-yaşam uyumu olduğunu göstermektedir.

Yaşamı ihmal etme dışsal değişkeni, duyarsızlaşma içsel değişkenini negatif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ayrıca, yaşamı ihmal etme, kişisel başarıyı pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Etki değeri (-0,12) çok düşük olduğu için istatistiksel olarak geçerli ancak çalışma bütünlüğü açısından önem arz etmemektedir.

Kendine zaman ayırma dışsal değişkeni, duygusal tükenme içsel değişkenini 0,843 faktör yükü ile pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Tükenmişliği etkileyen birden çok unsur bulunabilmektedir. Yol analizinin bu sonucu bize, *kadın akademisyenin duygusal tükenmişliğin içerisinde kendine zaman ayıramamasından çıkan tükenmişliğin ne kadar* olduğunu göstermektedir. Bu güçlü etki, kadın akademisyenin kendine zaman ayıramamasının duygusal tükenmesi üzerinde çok yüksek bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Akademisyen kadınlarda iş-yaşam ölçeğinin aslında en etkili olan alt boyutu kendine zaman ayırmadır. İş-yaşam dengesi kuramalarının en önemli nedenini kendilerine zaman ayıramamaları olarak ifade edilebilmektedir. Şöyle ki, bakmakla yükümlü olduğu annesi, eşi ve iki çocuğuyla birlikte aynı evde yaşayan, iş yaşamında da önemli akademik dönemler için çalışmalarına hem hafta içi hem de hafta sonu ağırlık veren bir yandan idari görev, ders yükümlülükleri, hastaları vb. olan kadın akademisyen işi ile özel yaşamı arasında denge kurama eğilimindeyken, kendisine zaman ayıramadığı için bu uyumu sağlayamamaktadır. Birden fazla rolü üstlenen kadın, sorumluluklarını kendine görev olarak kabul ettirmekte ve bir süre sonra kendini sadece iş ve ev arasında gidip gelen biri olarak görmekte, şahsına yönelik bakım yaptıрма, dinlenme araları, arkadaşları ile sohbet vs. gibi etkinliklere fırsat bulamamakta ve zamanla bu durum onun duygusal olarak tükenmesine yol açmaktadır. Çalışmaya katkıda bulunan kadın akademisyenin ankette yer alan ifadeleri cevaplama sırasında, çok yoğun olarak çalışılan bir fakültede araştırma görevlisi olarak görev yapan kadının “*Burası çok gergin bir ortam, işten çıktığımda ister istemez ben de gerilmiş oluyorum ve sosyal yaşamdan arkadaşlarımla buluştuğumda (tabi ayda yılda bir), “ne kadar agresifleştin sen” diye beni uyarıyorlar. Çoğu zaman lavaboya gidecek vaktimiz olmuyor, olan enerjimi nereye ne kadar harcayacağımı ben de şaşıryorum ve hal böyle olunca acaba yanlış meslekte miyim başka bir iş yapsaydım beni daha çok mutlu eder miydi diye düşünüyör, açıkçası işimden soğuduğumu hissediyorum*” sohbeti tam olarak kendine

zaman ayıramadıkça duygusal tükenmenin de artacağı hipotezini destekler nitelikte olmuştur.

Kendine zaman ayırma, duyarsızlaşmayı da pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Son olarak kendine zaman ayırma, kişisel başarıyı negatif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Özel yaşamından ödün veremeyen ve bu yüzden işinde zorluk yaşayan, normal bir gün içerisinde zaman açısından alanlar arası denge kuramayan, iş yaşamındaki gerginlikleri özel yaşamına yansıtan kadın akademisyenin kişisel başarı da olumsuz etkilenmektedir.

Yaşamın işten ibaret olması dışsal değişkeni, kişisel başarı içsel değişkenini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Fakat etki değeri yüksek değildir. Yani burada kadın akademisyenlerin yaşamı işten ibaret olarak görmelerinin, iş yaşamlarını özel yaşamdan ve aile yaşamından daha öncül olarak nitelendirmelerinin, bireysel başarıları üzerinde çok da etkili olmadığını söylemek mümkündür.

Ailenin işi etkilemesi alt boyutu yol analizi sonucuyla p ($p < 0,05$) anlamlılık değerleri bakımından anlamlı olmadığı için çıkarılmıştır. İşin aileyi olumsuz etkilemesi, duygusal tükenmeyi pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir. Ayrıca, işin aileye olumsuz etkisinin, duyarsızlaşma üzerinde de anlamlı ve pozitif bir etkisi vardır. İş-aile yaşam dengesinin alt boyutu olan işin-aileyi olumsuz etkisi, tükenmişliğim hem duygusal tükenme hem de duyarsızlaşam alt boyutlarını etkilediği görülmektedir. İş ve aile farklı alanlar olarak görülse de aslında tek bir alan olarak değerlendirilebilmektedir. Çünkü iş yaşamımızdaki hissiyatlarımız (başarılar, kırgınlıklar, kızgınlıklar, aşırı yorulmalar, psikolojik tacize uğramalar vb.), aile yaşamımızı, aile yaşamımızdaki duygularımız (eşimizle kavga etme, çocukların hastalığı, kardeşimizle anlaşamama, bakmakla sorumlu olunan bireye dair yükümlülükler vb.) ise iş yaşamımızı etkilemektedir. Kısacası, ortaya çıkan faktör yükü ile iş yaşamı, aile yaşantısını olumsuz etkiledikçe kadın akademisyen duygusal olarak tükenmekte ve duyarsızlaşmaktadır.

Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda yer almaktadır:

1) Çocuğu olan akademisyen anneler için kurumsal kreşler açılabilir. Doğum sonrasında yasal süresi bitiminde göreve başalayan ve süt izinleri dışında çocuğunu görme imkânı olmayan akademisyen anneler için fakülte/myo/birim bazlı kreş desteğı sunulabilir. Biriminde böyle bir olanak sunulan kadın, işten arta kalan vakitlerinde veya kısa molalarında çocuğunu görerek, aklını sadece işine odaklayabilecek, hem de çocuğunu sevip motive olabilecektir.

2) Doğum sonrası yarı zamanlı çalışma ve ebeveynlere yarı zamanlı çalışma düzenlemeleri akademisyen mesleğı için çok uygun görülmemektedir. Araştırma görevlisi olan kadının, çocuğunu iki yaşına gelene kadar ücretsiz izin alması veya yarı zamanlı çalışması, bilimsel faaliyetleri açısından geri kalmasına yol açabilmektedir. Genel olarak 50d statüsünde çalışan ve iş güvencesizliğı yaşayan araştırma görevlileri bu nedenle kendilerine bir hak olarak sunulan seçeneğı kullanmama eğilimine girmektedirler. Bu açıdan değerlendirildiğinde “kadın öğretim üyeleri için doğum sonrası yasal izin sürelerinin arttırılması, öğretim elemanları için ise arttırılan yasal izin sürelerinin de kadro sürelerine ilave edilmesi” şeklinde bir düzenlemeye gidilebilir.

3) Kadın akademisyenin iş-aile yaşam dengesi kurmasında en büyük destek ailesinden gelmektedir. Sadece pilot uygulama olarak kalan “*toruna bakım parası*” tekrar aktif hale getirilebilir. Doğum sonrası görevine başlayan annenin ilk düşüncesi iş değil, bebeğı olmaktadır. Onun bakımın üstlenen kişi bu sebeple oldukça önemlidir. Bebeğini anane ya da babaanne gibi birinci derece bağı sahip kişilerin üstlenmesi, kadının zihinsel açıdan büyük oranda rahatlamasını sağlayacaktır. Akli evde ve bebeğın bakımında olmayan kadın akademisyen kendini, işine daha çok motive edecek, örgüte bağlılığı artacak ve tükenmesi azalacaktır. Bu sosyal politika uygulaması aynı zamanda herhangi bir geliri olmayan, belirli yaştan sonra çocuk bakımını üstlenmenin zorluklarıyla karşılaşan büyükanneleri de ekonomik yönden destekleyecektir.

4) Kadın akademisyenin çocuk bakımı açısından eşinden destek görmesi oldukça önemlidir. Bu sebeple babalık izin süreleri arttırılabilir veya babanın ihtiyacına göre çocuğın ilk doğduğı zamanlar ve ilerleyen zamanlar şeklinde istediğı gibi kullanımı sağlanabilir.

5) Kendine zaman ayıramama duygusal tükenme algısını oldukça yüksek bir şekilde etkileyen faktör olarak karşımıza çıkmıştır. Bu açıdan kadın akademisyenlerin duygusal tükenmeleri azaltmak amacıyla birim bazlı kendilerine zaman ayırmalarını sağlayan uygulamalar konulabilir. Örneğin sınav haftasında çok yoğun olan akademisyenlere yönelik belirli bir saatte “*bir kahve molası*” adlı bir etkinlik düzenlenebilir. Böylece kadınların bir işten bir anlıkta olsa sıyrılıp, iş arkadaşlarıyla sohbet etme imkânı bulmaları ve tekrar işe beyinlerini boşaltmış, motive olmuş bir biçimde dönmeleri sağlanmış olacaktır.

6) Birim bazında çeşitli sosyal aktiviteler düzenlenebilir. Uygulamalı, çok yoğun alanlarda çalışan kadın akademisyenlerin iş ve yaşam arasında denge kuramamaları ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalma yaşamalarının en önemli nedenlerinden biri yaşamı işten ibaret olarak görmeleri ve iş-yaşam uyumu sağlayamamalıdır. Belirli sürelerle yapılan sosyal aktiviteler kadın akademisyenin kendine zaman ayırmasına bir olanak sağlayıp, zihnini arındırmasına bir fırsat olarak sunulabilir.

7) Akademisyen kadının zamanının büyük bir çoğunluğunu iş almakta, kendilerine ayıracakları vakit çok kalmamaktadır. Bu sebeple iş-aile-yaşam dengesini kurmalarını sağlayacak politikalar üretilmelidir. Bunlardan ilk önceliği çalışma seçeneklerinin çoğatılması olabilir. Şöyle ki, kadın akademisyen kısmi süreli çalışma, esnek çalışma saatleri, evde çalışma, uzaktan çalışma, yoğunlaştırılmış çalışma haftaları vs. birini seçme hakkına sahip olabilir. İş-yaşam dengesini kurmaya yönelik geliştirilen sosyal politikalardan “*uzaktan çalışma*” akademisyenler için süreklilik arz edebilir. Covid-19 virüsünün yaratmış olduğu salgın hastalık nedeniyle üniversiteler bir süreliğine uzaktan eğitim sistemine dönüş yapmışlardır. Bu eğitim sisteminin devamlı olması halinde, evden bilgisayarları ile derse bağlanan kadınlar, ofise gidiş-geliş süre kaybı yaşamayabilir, ailelerine ve ev ile ilgili sorumluluklarını aynı anda giderebilir, çocukları varsa onunla daha yakından ilgilenebilme eğilimine girebilirler.

8) Ekonomik yönden aileleri zorlayan bakıcı veya kreş parasını YÖK bir ödenek olarak geçici bir süreliğine ailelere sunabilir. İş-aile yaşam dengesinde ailevi sorunların zihni aşırı meşgul etmesi ve kadının bu sebeple işine odanlanmada zorluk yaşaması olası bir durumdur. Maddi sorumluluklar, kadının zihnini yorabilecek en

önemli etkenlerden biridir. Üniversiteler bünyesinde akademisyenlerin çocuklarına yönelik belirli süreliğine böyle bir sosyal politika uygulaması sunulması, kadınları psikolojik yönden oldukça rahatlatılabilir.

9) Bakmakla sorumlu olduğu aile üyesiyle veya engelli çocuğuyla ilgilenen kadın, aynı zamanda iş yaşamı, ev, varsa diğer çocuk ve eşe dair sorumluluklarını da yerine getirmekle yükümlüdür. Bakıcı bulunmakta zorlanılan ve kurumların kabul etmediği bazı tür hastalıklarda kadın kendi evinde bu sorumluluğu üstlenmek durumunda kalabilmektedir. Bu bakımdan il bazında yaşlı ve engelli bakım hizmetlerinin sayıca arttırılması, var ise bazı kriterlerinin daha uygun hale getirilmesi gerekebilmektedir.

10) Yönetim olarak öğretim elemanlarına ve öğretim üyelerine kapasitelerini aşan işler verilmesi yerine yapabilecekleri kadar sorumluluklar yüklenebilir. Böylece duygusal açıdan tükenen ve bu durumun da duyarsızlaşmalarını arttırdığı gözlemlenen kadın akademisyenler, işlerinden soğuma eğilimine girmeyerek iş dönüşü kendilerini ruhen tükenmiş hissetmeyebileceklerdir. Tükenme yaşamayan kadın akademisyen ise iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini kurmaya yönelik çabasını daima koruma gücünde olabilecektir.

11) Aile hayatı, sosyal politikalar aracılığı ile desteklenebilir. İş-aile ve yaşam üzerine psikolojik destek alan kadınlar denge kurmada bir bakıma daha başarılı olabilir ve bu tükenme algılarını değiştiren bir etken olarak değerlendirilebilir.

12) İş paylaşımı veya iş zenginleştirilmesi gibi işe yönelik alınan sorumluluklar hafifletilebilir.

13) Kadın akademisyenin çalışma saatlerinin uzun olması, haftasonları dahi çalışma zorunluluğu olması, mesai kavramına yönelik istihdam edilen bir meslek türünde bulunmaması iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesini sağlama konusunda zorluk yaşamasına yol açmaktadır. Bu durumda akademisyen kadınlara zaman yönetimi eğitimi verilmesi, çalışma saatlerinin doğru planlanması ve boş vakitlerinin etkin kullanılmasına katkıda bulunması açısından faydalı olabilecektir.

14) Aile ilişkilerinde yaşanan sorunları gidermeye yönelik olarak devlet tarafından desteklenen psiko-sosyal kurumların açılması ve sayılarının arttırımının sağlanması.

15) Kadın akademisyenlerin sorunlarına yönelik olarak üniversitelerde birim bazlı iş-aile ve sosyal yaşam dengesi sağlanması açısından sosyal politikalar üretilmesi gerçekleştirilebilir.

16) Kadınların iş-aile yaşam dengesi gözetilerek çalışma süreleri bir saat azaltılabilir.

17) Çocuk yardım ücretlerinde artış sağlanabilir.

18) Kadın akademisyenlere yönelik yıllık izinlerinde artış sağlanabilir.

19) Çocuklu kadınlara bir derece ya da bir kademem ilerlemesi sağlanarak çocuk yapmaları teşvik edilebilir. Böylece çocuk sahibi olmanın kariyerlerine yönelik bir dezavantaj olarak görmeleri engellenebilir.

20) Çalışan kadınlara devlet bankaları kanalıyla tatil destek kredileri sağlanabilir.

21) Çalışan kadınların ücretsiz izin dönemlerindeki sigorta primlerinin devlet tarafından ödenmesinin sağlanması ve bu sayede çalışan kadınların sigorta primlerinde eksik gün kalmaması sağlanabilir.

22) Bu araştırma Süleyman Demirel Üniversitesi ve Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi kadın akademisyenleri ile sınırlıdır. Bu araştırma Türkiye' nin tüm üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlere yönelik yapılabilir ve daha geniş sonuçlara ulaşılabilir.

23) İş-aile yaşam dengesi açısından çalışan kadınlara konut kredisi desteği sağlanabilir.

24) Bu araştırma nicel desenle yapılmıştır. Araştırmanın konusuna yönelik nitel olarak da analiz yapılması önerilebilir.

25) Bu alışma sadece kadın akademisyenlere yönelik yapılmıştır. Başka meslek gruplarının iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesinin tükenmişlik üzerine etkisi araştırılabilir.



KAYNAKÇA

- Acar, E., (2017), “Kadın İşgücüne Yönelik Ayrımcılık Sorunu: Bursa Serbest Bölgesi Örneğinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Ayrımcılık Uygulamaları”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Açıkgöz, B., (2014), “Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Ağdemir, S., (1991), “Aile ve Eğitim”, *Aile ve Toplum*, Cilt: 1, Sayı: 1.
- Akgeyik, T., (1998), “İşyerinde Cinsel Taciz”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 41-42, ss. 215-224.
- Aktaş, A. M., (2001), “Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi Ve Kişilik Özellikleri”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 56, Sayı: 4, ss. 25-43.
- Aktaş, G., (2015), “Türkiye’de Aile Sosyolojisi Çalışmalarına Genel Bir Bakış”, *Sosyoloji Konferansları*, No: 52, ss. 419-441.
- Akyıldız, H., Turunç, Ö., (2013), *Çalışma Psikolojisi*, Alter Yayıncılık, Ankara.
- Alkan Meşhur, F., (2010), “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:25, Sayı:1, ss.1-24.
- Alkış, N., (2016), “Bayes Yapısal Eşitlik Modellemesi: Kavramlar ve Genel Bakış”, *Gazi İktisat Ve İşletme Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3, ss. 105-116.
- Alp Deger, C., (2016), “Cam Tavan Bağlamında Türkiye’de Kadın Çalışanların Sorunları: Mardin İli Örneği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Altan, Ö. Z., Şişman, Y., (2003), “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, ss. 2-36.

- Altan, Ö.Z., (1980), *Kadın İşçiler ve Türkiye' de 1475 Sayılı Kanun ile Korunması*, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, Eskişehir.
- Altan, Ş., Ersöz, A., (1994), *Kadının Çifte Yükümlülüğü*, Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Bülteni, Sayı:2.
- Altay, S., Tekin Epik, M., (2016), “50 D’li Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesizliği Algısı Ve İş Tutumlarına Etkisi: Sdü İ.İ.B.F. Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 30 Sayı: 5, ss. 1273-1287.
- Altıok Gürel, P., (2018), “İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi”, *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, I, ss. 31-44.
- Amanvermez, Y., Denizli, S., (2016), “İş ve Aile Çatışmasını Yönetme Öz-Yeterliği Ölçeği Türkçe Formunun Uyarlanması: Yapı Geçerliliği ve Güvenirlik Çalışması”, *Ege Eğitim Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 1, ss. 1- 17.
- Apaydın, Ç., (2011), “Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş-Yaşam Dengesi Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Ardıç, K., Polatçı, S., (2009), “Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, Sayı: 32, ss. 21-46.
- Arı, G. S., Çına Bal, E., (2008), “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt: 15, Sayı: 1, ss. 131-138.
- Aslan, Z., (2018), “Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromuna İlişkin Okul Yönetici Görüşlerinin İncelenmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Avcı, B. A., (2014), “İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu ile İlişkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Aybey, S., (2016), “Osmanlıdan Günümüze Türk Toplumunun Aile Kurumuna Bakışı Ve Aile Yapısındaki Değişimin Değerlendirilmesi”, *Tarih Okulu Dergisi (Tod)*, Yıl: 9, Sayı: XXVII, ss. 203-217.
- Aycan, Z., Eskin, M., (2005), “Relative Contributions of Childcare, Spousal Support and Organizational Support in Reducing Work–Family Conflict for Men and Women: The Case of Turkey”, *Sex Roles*, Vol. 53, No: 7/8, pp. 453-471.
- Aydın, E., (2008), “Formel Ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, M. O., (1999), *Yasal Açısından Kadın İşgücü, Türkiye’ de Kadın İşgücü Seminerleri I-II*, TİSK Yayınları, Ankara.
- Aytaç, M., Öngen, B., (2012), “Doğrulayıcı Faktör Analizi İle Yeni Çevresel Paradigma Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi”, *İstatistikçiler Dergisi*, Sayı:5, ss. 14-22.
- Aytaç, S., (2017), “Çalışma Yaşamında Kadınlar”, Ed: Salih Dursun ve Serpil Aytaç, *Çalışma Yaşamında Özel Gruplar*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Aytaç, S., Özok, A. F., Yaman, N., Karadeniz, O., Çankaya, O., Akalp, G., Gökçe, A., Tüfekci, U., (2018), *Metal Sanayiinde Çalışan Kadınların Sağlık ve Güvenlik Açısından Risk Faktörleri, Çalışma Hayatında Kadının Dün’ü ve Bugün’ü*, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Ankara.
- Aytaç, S., Sevüktekin, M., Işığışok, Ö., Bayram, N., Yıldız, S., Eryiğit, K.Y., (2002), *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Ayyıldız, H., Cengiz, E., (2006), “Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, Cilt: 11, Sayı:1, ss: 63-84.
- Babacan, B., (2020), “Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Yaşam Dengesinin İncelenmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ege Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Bacak, B., Yiğit, Y., (2010), “İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları Ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, ss. 29-44.
- Bacchus, N., (2005), “The Effects of Globalization on Women in Developing Nations”, Pforzheimer Honors College Honors College Theses, PaceUniversity.
- Bakırcı, K., (2014), “Hangi Çalışma Hukuku: Aile Dostu mu Kadın Dostu mu?”, Nihal Boztekin (Editör). *Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün mü?*, Görsel Dizayn Ofset,1. Baskı, Heinrich Böll Stiftung Derneği, ss. 60-79, İstanbul.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., ve Dollard, M.F., (2008), “How Job Demands Affect Partners Experience of Exhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 93, Sayı: 4, pp.901-911.
- Bakker, A.B., Demerouti E., Verbeke., W., (2004), “Using The Job Demands-Resources Model To Predict Burnout And Performance”, *Human Resource Management*, Volume: 43, No:1, pp. 83-104.
- Bandura, A, (1977a), “Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change”, *Psychological Review*, Volume: 84, No: 2, pp. 191-215.
- Bandura, A., (1995b). *Self-efficacy in Changing Societies*, Cambridge University Press, United Kingdom.
- Barling, J., Rogers, G., Kelloway, K., (2001), “Behind Closed Doors: Inhome Workers’ Experience of Sexual Harassment and Workplace Violence”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Volume: 6, No: 3, pp. 255-269.
- Baruch, Y., Hall, D. T., (2004), “Preface For The JVB Special Issue On Careers İn Academia”, *Journal of Vocational Behaviour*, 64, pp. 237-240.
- Bayer, A., (2013)., “Değişen Toplumsal Yapıda Aile”, *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 8, ss. 101-129.
- Baykal, B. “Çalışma Saatleri İş–Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi (Journal of Labour Relations)*, Cilt: 5, Sayı: 2, ss. 10-23.

- Bayramoğlu, G., (2018), “İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 17, Sayı: 68, ss. 1722-1744.
- Baysal, A., (1995), “Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bedük, A, (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadın Ve Kadın Girişimciliği”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C: 3, S: 12, ss. 106-117.
- Beham, B., Drobnič, S., Präg, P., (2011), “Work Demands and Resources and the Work-Family Interface: Testing a Salience Model on German Service Sector Employees”, *Journal of Vocational Behavior*, Volume: 78, No: 1, pp. 110-122.
- Bekata, M. N., Torun, A. M., (2000), *Sağlık Sektöründe Kadın, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları*, Ankara.
- Belet, N. H., (2013), “Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya Ve Kadın İşgücüne Etkisi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 1, ss. 196-223.
- Bell, A. S., Rajendran, D., Theiler, S., (2012), “Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics”, *Electronic Journal of Applied Psychology*, Volume: 8, Sayı: 1, pp. 25-37.
- Berg, P., Kalleberg, A. L., Appelbaum, E., (2003), “Balancing Work and Family: The Rol of High-Commitment Environments”, *Industrial Relations*, Vol: 42, No: 2, pp. 168-187.
- Berkün, S, (2012), “Özürlülerin İstihdamında Ev Esaslı Tele Çalışma (Evde Tele Çalışma): Bursa İli Belediyelerinden Örnekler”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Bıçakçı, İ. C., (1997), “Gelişme Sürecinde Kadının Toplumsal Kimliği ve İletişim Araçlarında Kadın İmajı”, *İktisat Dergisi*, No: 336-337, ss. 80-85.

- Bielby, W. T., Bielby, D. D., (1989), “Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households”, *American Sociological Association*, Volume: 54, No:5, pp. 776-789.
- Bilge Zafer, A., (2013), “Cumhuriyet İle Birlikte Değişen Türk Aile Yapısı ve Kadının Durumu”, *U.Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 14, Sayı: 24, ss. 121-134.
- Bilir, S. G., (2005), “Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Biricikoğlu, H., (2006), “Türk Modernleşmesinde Kadın”, *Second International Conference on Women's Studies (EMU-CWS)*, ss. 1-12.
- Bloom, N., Kretschmer, T., Reenen, J. V., (2009), *Work- Life Balance, Management Practices, and Productivity, International Differences in the Business Practices and Productivity of Firms*, Ed. Richard B. Freeman and Kathryn L. Shaw, University of Chicago Press, pp. 15-54.
- Bolat, T., Aytemiz Seymen, O., İnci Bolat, O., (2006), “Örgütlerde Esnek Çalışma Uygulamaları Ve Buna İlişkin Olarak 4857 Sayılı İş Kanununda Getirilen Düzenlemelerin İncelenmesi”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1, ss. 1 – 30.
- Bostancıoğlu, A. İ., (2014), “İş Yaşam Dengesi Ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kağıthane İlçesi Lise Ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bozdoğan, S. C., “Aşırı İş Yükünün, Tükenmişlik, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Börekçi, N. E., (2013), “Akademik Personelin Örgütsel Adalet Algısının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi: Ardahan İli Örneği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

- Brown, P., (2004), “Promoting Work/Life Balance in A 'Hurry Culture': Issues and Challenges”, Griffith University.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., (2003), “The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work–family conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, 63, pp. 457–472.
- Burke, R. J., Koyuncu, M., Durna, U., Çiçek, R., Fiksenbaum, L., (2010), “Workload, Work Satisfaction and Psychological Well-Being among Nurses in Turkish Hospitals”, *İş Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12 (3), ss. 43-55.
- Can, A., (2015), “Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Kırklareli Üniversitesi Örneği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Cansel, E. (1969). Sosyal Devlet Ve Aile, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 26 (314), ss. 11–21.
- Carlson, D. S., (1999), “Personality and Role Variables as Predictors of Three Forms of Work–Family Conflict”, *Journal of Vocational Behavior*, 55, pp. 236- 253.
- Cerev, G., Yıldırım, S., (2017), “Türkiye’de Kadınların Enformel Çalışması Ve İşgücü Piyasalarındaki Konumu”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, Sayı: 7, ss. 57-78.
- Cetin, F., Koksall H., (2012), “Örgütsel Bağlamda Tükenmişlik Tepkisinin Gelişmesinde Kişilik Özelliklerinin Rolü”, *Business and Economics Research Journal*, Volume:3, Number: 2, pp. 65-77.
- Cevat, A. A., (1992), “Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cevgin Göç, N., (2004), “Küreselleşme Bağlamında Devletin Değişen Rolü ve Çalışma Hayatına Etkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Ceylan, A., Ulutürk, Y. H., (2006). “Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini Ve Performans Arasındaki İlişkiler”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, ss. 48-58.

- Chiang, F. F., Birtch, T. A., & Kwan, H. K., (2010), “The Moderating Roles Of Job Control And Work-Life Balance Practices On Employee Stress İn The Hotel And Catering İndustry”, *International Journal Of Hospitality Management*, Volume:29, Issue: 1, pp. 25-32.
- Clark, S. C., (2000), “Work / Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, *Human Relations*, Cilt: 53, Sayı: 6, pp. 747-770.
- Cordes, C. L., Dougherty, T., (1993), “A Review and An İntegration of Research on Job Burnout”, *Academy of Management Review*, Volume: 19, No: 4, pp. 621-656.
- Cullen, K., Kordey, N., Schmidt, L., Gaboardi, E., (2003), *Work and Family in the Work Era*, Amsterdam: IOS Press.
- Çakır, Ö., (2007), “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 12, ss.117-140.
- Çakır, Ö., (2008), “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31, Temmuz-Aralık 2008, ss. 25-47.
- Çakmak Otluoğlu, K. Ö., (2015), “İnsan Kaynakları Yönetimi ve Çalışan Anneler: Aile Dostu İş Yeri Uygulamaları Çalışan Annelere Neler Sunuyor?”, *ÇalışAnne, Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik*, Editör: Olca Sürgevil Dalkılıç, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, Ankara.
- Çakmak, R., (2001), “Kadın İşgücü ve Yönetim Kadrolarında Kadın İşgücü İstihdamı”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çaparlar, Ö. C., Dönmez, A., (2016), “Bilimsel Araştırma Nedir, Nasıl Yapılır?”, *Türk J Anaesthesiol Reanim*, Cilt: 44, Sayı: 4, ss. 212- 218.
- Çarıkçı, İ. H., Çelikkol, Ö., (2009), “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 9, ss. 153-170.

- Çarıkçı, İ. Hüseyin., (2001), “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkçı, İ., Avşar, N., (2005), “Kamu Kesimi Yöneticilerinde Cinsiyet Rolü Algılamalarının Aile Dostu Düzenleme Ve Politikalara Etkileri”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 1, ss. 65-78.
- Çelik, M., Turunç, Ö., Begenirbaş, M., (2011), “Örgütsel Performansın Sağlanmasında Örgütte Güven, Tükenmişlik ve Kişiler Arası Çarpıklığın Rolü”, *Cag University Journal of Social Sciences*, Cilt: 8, Sayı: 1, ss. 1-29.
- Çelik, S., (2007), “Türkiye İşgücü Piyasasının Esnekliği Ve Esnek Çalışma Önündeki Engeller”, (Uzmanlık Tezi), Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Çerezci, E. T., (2010)., “Yapısal Eşitlik Modelleri ve Kullanılan Uyum İyiliği İndekslerinin Karşılaştırılması”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çiftçi, E., (2020), “İş Aile Yaşam Dengesinin Performansa Etkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Çiftçi, O., (1999), “20.yy’ın Sonunda Kadınlar ve Gelecek”, *Mülkiyeler Birliği Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 215, ss. 81-97.
- Çimen, M., (2000), “Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, İş Doyumu, Kuruma Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bir Alan Araştırması”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Genel Kurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çohaz, A., (2010), “Türkiye’de Yaşlı ve Yaşlılara Sunulan Bakım Hizmetleri, Ülkemizde Yaşlılık Politikaları”, *Akademik Geriatri*, ss. 122-126.
- Çolak, Ö. F., Kılıç, C., (2001), *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği*, Türk İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Ankara.

- Dalkıranoglu, T., (2006), “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Daşdemir, İ., (2016), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Nobel Yayınevi, Ankara.
- Davenport, N., Dıstler, R., Pursellelliot, G., (2003), *Mobbing- İş Yerinde Duygusal Taciz*, Sistem Yayıncılık, I. Baskı, Çeviren: Osman Cem Önertoy, İstanbul.
- Deckard, G., Meterko, M., Field, D., (1994), “Physician Burnout: An Examination of Personal”, *Professional And Organizational Relationships, Medical Care*, Cilt: 32, Sayı: 7, pp. 745-754.
- Dedeoğlu, S., (2000), “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile Ve Kadın Emeği”, *Toplum ve Bilim Dergisi*, Sayı: 86, ss. 139-170.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., Schaufeli, W. B., (2000), “A Model of Burnout and Life Satisfaction Amongst Nurses”, *Journal of Advanced Nursing*, Volume: 32, No: 2, pp. 454-464.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., (2001), “The Job Demands–Resources Model of Burnout”, *Journal of Applied Psychology*, Volume: 86, No: 3, pp. 499-512.
- Demir, F., Gerşil, G., (2008), “Çalışma Hayatında Esneklik Ve Türk Hukukunda Esnek Çalışma”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 16, Sayı: 2, ss. 68-89.
- Demirbilek, S., (2007), “Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi”, *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, Cilt:44 Sayı:511, ss. 12-27.
- Di Pasquale, V., (2002), “Study Examines 'Mobbing' At The Workplace”, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2002/study-examines-mobbing-at-the-workplace> ,(15.02.2019).
- Dikmen, N., Maden, D., (2012), “Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği”, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt: 4, No: 2, ss. 235-250.

- Dimitros, B., Konstantinos, V., (2014), “Organizational Culture And Job Burnout – A Review”, *IMPACT: International Journal of Research in Business Management*, Vol: 2, Issue: 1, pp. 43-62.
- Doğan, A., Demir, R., Türkmen, E., (2016), “Rol Belirsizliğinin, Rol Çatışmasının ve Sosyal Desteğin Tükenmişliğe Etkisi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Çalışan Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 30, Sayı: 1, ss. 37-67.
- Doğancı, D. E., Çakrak, R., (2016), “Hukuki Düzenlemeler Çerçevesinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İspat Yüğü”, *Karatahta İş Yazıları Dergisi*, Sayı: 6, ss. 77-106.
- Doğramacı, E., (1997), *Türkiye’ de Kadının Dünyü ve Bugünü*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, Ankara. Kitap
- Doğrul, B. Ş., Tekeli, S., (2010), “İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma”, *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, ss. 11-18.
- Durgun, N. Ş., (2002), “Çalışma Yaşamında Kadın Yöneticiler ve Muğla Örneği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Durmaz, Ş., (2016), “İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, Cilt: 2, Sayı: 3, ss. 37-60.
- Durmaz, Ş., (2016), “İşkur'un Uyguladığı İstihdam Politikalarının İşsizlerin Özgüven Ve Öz Yeterlilikleri Üzerinde Etkisi: Antalya- Isparta- Burdur Örneği”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Durna, U., (2005), “A Tipi Ve B Tipi Kişilik Yapıları Ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma”, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 1, ss. 275-290.
- Duxbury, L., Higgins, C., (2003), *Work–Life Conflict in Canada in the New Millennium: A Status Report*, Ottawa: Health Canada.

- Duxbury, L., Higgins, C., (2001), *Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? Where Do We Need To Go? CPRN Discussion Paper*, Human Resources Development Canada, Ottawa (Ontario).
- Duyan amur, G., (2010), *Yoksulluğun Kadınlaşması: Altındağ Örneği, Aile ve Toplum Eğitim- Kültür ve Araştırma Dergisi*, Nisan-Mayıs-Haziran sayısı, ss.19-29.
- Ecevit, F. Y., (1995), “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değışen Biçimleri”, *Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, Yay. Haz. Şirin Tekeli, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Edwards, J. R., Rothbar, N. P., (2000), “Mechanisms Linking Work And Family: Clarifying The Relationship Between Work And Family Constructs”, *Academy of Management Review*, Volume: 25, No: 1, pp. 178-199.
- Efeoğlu, İ. E., (2006), “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ekmekçi, Y., (2004), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi Ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Emine K, (2011), “Çalışma Yaşamında Kadının Tükenmişliğı”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.), Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Erdut, T., (2003), “Çalışma Yaşamında Esneklik ve Kuralsızlaştırma”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:18, Sayı:4, ss. 8-35.
- Erdut, T., (2005), “İşgücü Piyasasında Enformelleşme Ve Kadın İşgücü”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 6, 2005/3.
- Ergene, H., (2010), “Kamu Çalışanlarında Tükenmişlik Olgusu Tüvasaş Örneğı”, (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Erkuş, A., Çöpoğlu, M., Afacan Fındıklı, M., (2013), “Çalışanların İş Yaşam Dengesinin İş Yaşamındaki Mutlulukları ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri”, *Sakarya Üniversitesi 1. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Sakarya, s. 117-120.
- Erol, Aslıhan., (2011), “Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Eurofond, (2013), *Genişleme Kapsamındaki Ülkelerde Yaşam Kalitesi, Üçüncü Avrupa Yaşam Kalitesi Anketi – Türkiye*, Dublin, Ireland.
- Eurofound, (2013), *Physical and Psychological Violence At The Workplace*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Evandrou, M., Glaser, K., (2003), “Combining Work and Family Life: The Pension Penalty of Caring”, *Ageing&Society*, Vol: 23, No: 5, pp. 583-601.
- Eyce, B., (2000), “Tarihten Günümüze Türk Aile Yapısı”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler MYO Dergisi*, Sayı:4, ss. 223-244.
- Eyrenci, Ö., (1991), “Tele Çalışma ve İş Hukuku”, *İş Hukuku Dergisi*, Cilt:1, Nisan-Haziran, ss. 199-209.
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş., Tufan, H., (2000), *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları*, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Favero, L. W., Heath, R. G., (2012), “Generational Perspectives in The Workplace: Interpreting The Discourses That Constitute Women’s Struggle To Balance Work And Life”, *Journal of Business Communication*, Volume: 49, No: 4, pp. 332-356.
- Fırat, Z. M., (2015), “T”ükenmişlik ve Örgütsel Bağlılığın Mesleki Bağlılık Üzerindeki Etkileri: Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Fidan, F., (2000), “Kapitalizmin Gelişme Sürecinde Kadının Çok Yönlü Konumu (Medya Örneği)”, *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 1, ss. 117-133.

- Filiz, Y., (2011),” Esnek Çalışma Biçimlerinin Kadın İstihdamına Etkileri: Avrupa Birliği İstihdam Politikaları ve Türkiye Karşılaştırılması”, (Uzmanlık Tezi), T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J., (2003), “Modelling the relationship between work life balance and organisational outcomes” *In Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology*, Orlando, pp. 1-26.
- Freudenberger, H. J, (1974), “Staff Burn-Out”, *Journal of Social Issues*, Volume: 30, Issue:1, pp. 159-165.
- Frone, M. R., Russell, M., Cooper, M. L., (1992), “Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing A Model of the Work-Family Interface”, *Journal of Applied Psychology*, Volume: 77, No: 1, pp. 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., Markel, K. S., (1997), “Developing And Testing An Integrative Model Of The Work-Family Interface”, *Journal Of Vocational Behavior*, Volume: 50, pp. 145-167.
- Gani, A., Ara, R., (2010), “Conflicting Worlds of Working Women: Findings of an Exploratory Study”, *The Indian Journal of Industrial Relations*, Volume: 46, No: 1, pp. 61-73.
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik,2013, Resmî Gazete Tarihi: 16.08.2013 Resmî Gazete Sayısı: 28737
- Gerni, M., (2001), “İşyerinde Cinsel Taciz: Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 56, Sayı:3, ss. 19-46.
- Gezer, E., Yenel, F., Şahan, H., (2009), “Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Sosyodemografik Değişenler Arasındaki İlişki”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 2, Sayı:6, ss. 243-250.
- Giddens, A., (2000), *Sosyoloji*, Yay. Hazırlayan: Hüseyin Özel & Cemal Güzel, Sosyoloji, Ayraç Yayınevi, Ankara.

- Giray, M. D., Ergin, C., (2006), “Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi”, *Türk Psikoloji Dergisi*, Cilt:21, Sayı: 57, ss. 83-101.
- Girgin, G., (1995), “İlkokul Öğretmenlerinde Meslekten Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Glasse, W. D., (1986), *Moby's Medical and Nursing Dictionary*, Second Edition, St. Mosby Comp, Louis, Missouri.
- Glicken, M. D., Janka, K., (1982), “Executives under Fire: The Burnout Syndrome”, *California Management Review*, Volume: 24, Issue: 3, pp. 67-72.
- Gökkaya, Ö., (2014), “Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi Ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi “ Kocaeli Belediyeleri Örneği ””, *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 3, ss. 1-18.
- Göksel, B., (1993), *Çağlar Boyunca Türk Kadını ve Atatürk*, Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.
- Görgülü, A., (1999), *2000'e Girerken Çalışma Yaşamında Kadın*, Disk Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul.
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., (2011), *Work-Family Balance: A Review and Extension of the Literature*, Ed: James Campbell Quick ve Lois E. Tetrick, Handbook of Occupational Health Psychology, American Psychological Association, Washington, DC.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Shaw, J. D., (2003), “The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life”, *Journal of Vocational Behavior*, Volume: 63, pp. 510-531.
- Greenhaus, J. H., Powell, G. N., (2006), “When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment”, *Academy of Management Review*, Vol: 31, No: 1. pp. 72-92.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N. J., (1985), “Sources Of Conflict Between Work And Family Roles”, *Academy Of Management Review*, Volume: 10, No: 1, pp. 76-88.

- Griffin, R. W., Moorhead, G., (2013), *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, OH: South-Western, Cengage Learning.
- Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., (2007), "Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and Research", *Advances in Developing Human Resources*, Volume: 9, No: 4, pp. 455-471.
- Grzywacz, J. G., Marks, N. F., (2000), "Reconceptualizing the Work-Family Interface: An Ecological Perspective on the Correlates of Positive and Negative Spillover Between Work and Family", *Journal of Occupational Health Psychology*, Volume: 5, No: 1, pp. 111-126.
- Guest, D., (2002), "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", *Social Science Information*, Volume:41, No: 2, pp. 255-279.
- Gupta, N., Beehr, T. A., (1981), "Relationships Among Employees Work and Nonwork Responses", *Journal of Occupational Behaviour*, Volume: 2, No: 3, pp. 203-209.
- Güdü, M., Erol, Ş., Yağcıbulut, Ö., Uğur, Z., Özvarış, Ş. B., Aslan, D., (2005), "Ankara'da Bir Tıp Fakültesi'nde Okuyan Son Sınıf Öğrencilerde Tükenmişlik Sendromu", *STED*, Cilt: 14, Sayı: 8, pp. 169-173.
- Gülcan, S., (2004), "İşletmelerde Kadın-Erkek Ayrımcılığı ve Cinsel Taciz", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Gün, F., (2015), "Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Sinizm ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, , Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Gün, G., (2016), "Otel İşletmelerinde İşgören Devir Oranı: Bitlis İlinde Bir Çalışma", *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı:2, ss. 1-16.
- Güney, S., (2000), *Yönetim ve Organizasyon El Kitabı*, Noel Yayıncılık, Ankara.

- Günindi, Y., Giren, S. Y., (2011), “Aile Kavramının Değişim Süreci Ve Okul Öncesi Dönemde Ailenin Önemi”, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 31, ss. 349-361.
- Günsel, A., Körükoğlu, S., Demirci, L., (2017), “Çalışma Hayatında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar ve Cam Tavan Algıları: Kadın Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma”, *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 1, Sayı:1.
- Gürer, A., Küdür Çırpan, F., Atalan Özlen, N., (2019)., “Yaşlı Bakım Hizmetleri”, *Journal of Health Services and Education*, Cilt: 3, Sayı: 1, pp. 1-6.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., (2006), “Burnout And Work Engagement Among Teachers”, *Journal of School Psychology*, Volume: 43, pp. 495-513.
- Hall, D. T., Richter, J., (1989), “Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do to Help?”, *The Academy of Management Executive*, Vol: 2, No: 3, pp. 213-223.
- Hansson, R. O., Hogan, R., Johnson, J. A., Schroeder, D., (1983), “Disentangling Type A Behavior: The Roles of Ambition, Insensitivity, and Anxiety”, *Journal of Research in Personality*, Volume: 17, pp. 186-197.
- Harlos, K. P., Axelrod, I. J., (2008), “Work Mistreatment and Hospital Administrative Staff: Policy Implications for Healthier Workplaces”, *Health Policy*, Volme: 4, No: 1, pp. 40-50.
- Hoş, C., Oksay, A., (2015), “Hemşirelerde Örgütsel Bağlılık İle İş Tatmini İlişkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 4, ss. 1-24.
- Işığışok, Ö., (2005), “İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde Ve Türkiye'de Ebeveyn İzni”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 55, Sayı: 1, ss. 777-789.
- İbrahimoglu, N., Karayılan, D., (2012), “A Ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile Zaman Yönetimi Davranışları Arasındaki İlişkiler”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 33, ss. 251-262.

- İçağasıoğlu Çoban, A., Özbesler, C., (2009), “Türkiye’de Aileye Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler”, *Aile Ve Toplum*, Cilt: 5 Sayı: 18, ss. 31-41.
- İçin, N., (2012), “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- İlhan, M., Çetin, B., (2014), “LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması”, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, ss. 26- 42.
- İlkkaracan, İ., (2010), *İş ve Aile Yaşamı Uzlaştırma Politikaları*, İstanbul: İTÜ BMTKAUM : Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği.
- İlkkaracan, İ., (2015), “Feminist Politik İktisat ve Kurumsal İktisat Çerçevesinde Türkiye’de Kadın İstihdam Sorununa Farklı Bir Yaklaşım”, *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*, Der. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz, ss. 169-213, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., Schuler, R. S., (1986), “Toward An Understanding Of The Burnout Phenomenon”, *Journal of Applied Psychology*, Volume:71, No: 4, pp. 630-640.
- Jang, S. J., Park, R., Zippay, A., (2011), “The İnteraction Effects Of Scheduling Control And Work–Life Balance Programs On Job Satisfaction And Mental Health”, *International Journal Of Social Welfare*, Volume: 20, pp. 135-143.
- Kaçmaz, N., (2005), “Tükenmişlik (Burnout) Sendromu”, *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt: 68, Sayı: 1, ss. 29-32.
- Kalan, İ., (1998), *Kadın ve Adalet*, Kaynak Yayınları, Yayın No: 247, İstanbul.
- Kalaycı, C., Kalan, E., (2017), “Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Politikalarının Analizi”, *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi International Journal of Economics, Business and Politics*, Sayı:1, Cilt: 1, ss. 17-34.

- Kalaycı, S., Akın, A., (2019), “Engellilere Yönelik Yerel Sosyal Hizmetlerde Belediyelerin Yeri: Malatya Büyükşehir Belediyesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 2, ss. 663-674.
- Kandemir, H., (2015), “Çevre Etkenlerinin Kurumsal Stratejilere Etkisi: Büyük Ölçekli İnşaat Firmaları Üzerinde Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., Kodwani, A.D., (2009), “Work—Life Balance and Burnout as Predictors of Job Satisfaction in the IT-ITES Industry”, *Vision: The Journal of Business Perspective*, Volume: 13, Issue: 2, pp. 1-12.
- Kapucugil İkiz, A., (2015), “Dünyada ve Türkiye’de İstatistiklerle Çalışan Anneler”, *ÇalışAnne, Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik*, Editör: Olca Sürgevil Dalkılıç, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kapusuz, G. B., (2017), “Çalışma Hayatında Tükenmişlik ve İş-Yaşam Çatışmasında Cinsiyetin Rolü Üzerine Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karaca, S., (2019), “İş Yeri İnovasyonunun Bir Örneği Olarak Uzaktan Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çalışan Anneler Üzerine Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karacan, E., (2011), *Çalışma Yaşamında Kadın: Kocaeli İlinde Bir Araştırma*, Umuttepe Yayınları, İzmit-Kocaeli.
- Karagöz, Y., (2019), *Spss-Amos-Meta Uygulamalı İstatistiksel Analizler*, Nobel Kitabevi, Ankara.
- Karali, R., (2016), “Kadınların Çalışması, Çorum’da İmalat Sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadığı Sorunların Verimliliğe Etkisi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Karataş, A., (2006), “Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

- Karataş, H., (1989), “İktisadi Hayatta Kadın ve Sorunları”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaya Göktepe, A., (2016), *Tükenmişlik Sendromu*, Nesil Yayınları, İstanbul.
- Kaya, A. G., (2016), *Tükenmişlik Sendromu (Eşini, İşini, Arkadaşını Tüketirken Tükenme)*, Nesil Yayınları, İstanbul.
- Kaya, C., (2009), “Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kaya, K., Küçük, F., Arslan, B., (2017), *Eğitimcilerde Tükenmişlik Sendromu ve Kurumsal Bağlılık*, Kriter Yayınevi, İstanbul.
- Kaya, Z., Şahin, M., (2013), “Araştırma Yöntemleri ve Teknikleri”, Eğitim Kitabevi, Konya.
- Keser, A., (2005), “Çalışma Yaşamı İle Yaşam Doyumu İlişkisine Teorik Bakış”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt: 55, Sayı: 1, s. 897-913.
- Keser, A., Kümbül Güler, B., (2016), *Çalışma Psikolojisi*, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Kıcıır, B., (2015), “Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kıroğlu, İ. B., (2017), “Kadınların İş-Aile Yaşam Çatışmasını Engellemeye Yönelik Hukuki Düzenlemeler”, *Sosyal Güvenlik Dergisi (Journal of Social Security)*, Cilt: 7, Sayı: 2, ss. 105-134.
- Kilfedder, C. J., Power, K. G., Wells, T. J., (2001), “Burnout in Psychiatric Nursing, Experience Before And Throughout The Nursing Career”, *Journal of Advanced Nursing*, Volume: 34, No: 3, pp. 383-396.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Geurts, S., (2004), “Work-To-Family Conflict And Its Relationship With Satisfaction And Well-Being: A One-Year Longitudinal Study On Gender Differences”, *Work and Stress*, Volume: 18, Issue: 1, ss. 1-22.

- Kinnunen, U., Mauno, S., Natti, J., Happonen, M., (1999), “Perceived Job Insecurity: A Longitudinal Study Among Finish Employees”, *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, Volume: 8, pp.243-260.
- Kocacık, F., (2003), *Toplum Bilim*, Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 92, Sivas.
- Kocacık, F., Gökkaya, V. B., (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 6, Sayı 1, ss. 195-219.
- Kocacık, F., Gökkaya, V. B., (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 1, ss. 195-219.
- Koçak, O., Hayran, N., (2011), “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli- Körfez İlçesi Örneği”, *9th International Conference on Knowledge, Economy and Management Proocedings*, Jun 23-25, Sarajevo-Bosnia & Herzegovina, pp. 1109-1124.
- Koray, M., (1992), “Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri”, *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 25, Sayı: 1, Ankara.
- Koray, M., Demirbilek, S., Demirbilek, T., (1999), *Gıda İşkollarında Çalışan Kadınların Sorunları ve Geleceği*, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Korkmaz, A., Korkut, G., (2012), “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:17, Sayı: 2, ss.41-65.
- Korkmaz, O., Erdoğan, E., (2014), “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt: 14, Sayı:4, ss. 541-557.
- Kozak, E., (2020), “Çalışan Kadınların İş-Yaşam Dengesi Üzerine Sosyolojik Bir Analiz”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Kuhn, P., Shen, K., (2013), “Gender Discrimination in Job Ads: Evidence From China”, *The Quarterly Journal of Economics*, Cilt: 128, Sayı: 1, ss. 287-336.

- Kul Parlak, N., (2016), “Avrupa Birliği’nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni”, *Bilgi Dergisi*, Sayı: 1, ss. 56-91.
- Kul, S., (2014), “İstatistik Sonuçlarının Yorumu: P Değeri ve Güven Aralığı Nedir?,” *Plevra Bülteni*, Cilt: 8, Sayı: 1, ss. 11-13.
- Kurnaz, Ş.. (1997), *Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1839-1923)*, Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, İstanbul.
- Kuşaksız, A., (2006). “Kısmi Süreli Çalışan İşçilerin Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışmayı Tercih Etme Gerekçeleri”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, ss. 19-29.
- Küçük, M., (2015), “Çalışma Hayatında Kadınlar Ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, Cilt 7, No:1, ss. 1-17.
- Küçükusta, D., (2007), “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları Ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 3, ss. 243-268.
- Küçükusta, D., (2007), “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kümbetoğlu, B. Çağa, N., (2000), “Çalışan Kadınlar ve Küreselleşme”, *TÜSİAD*, ss. 56-65.
- Lau, P. S.Y., Yuen, M. T., Chan, R. M. C., (2005), “Do Demographic Characteristics Make a Difference to Burnout among Hong Kong Secondary School Teachers?”, *Social Indicators Research* , Volume: 71, pp. 491–516.
- Lee, H., Song, R., Cho, Y. S., Lee, G. Z., Dali, B., (2003), “A Comprehensive Model For Predicting Burnout in Korean Nurses, Nursing And Health Care Management Issues”, *Journal of Advanced Nursing*, Volume: 44, No: 5, pp. 534-545.

- Lee, R. T., Ashford, B. E., (1993), “A Further Examination of Managerial Burnout: Toward an Integrated Model”, *Journal of Organizational Behavior*, Volume: 14, pp. 3-20.
- Leiter, M. P., Maslach, C., (1999), “Six Areas Of Worklife: A Model Of The Organizational Context Of Burnout”, *Journal of Health and Human Services Administration*, Volume: 21, No: 4, pp. 472-489.
- Leymann, H., (1996), “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work And Organizational Psychology*, Volume:5, No:2, pp.165-184.
- Leymann, H., (1996), “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Volume: 5, No: 2, pp. 165-184
- Lo, S. (2003), “Perceptions Of Work-Family Conflict Among Married Female Professionals İn Hong Kong”, *Personnel Review*, Volume: 32, No: 3, pp. 376-390.
- Lockwood, N. R, (2003), “Work/Life Balance: Challenges and Solutions”, *HR Magazine*, Volume: 2, pp. 2-10.
- Luszczynska, A., Scholz, U., Schwarze, R., (2005), “The General Self-Efficacy Scale: Multicultural Validation Studies”, *The Journal of Psychology*, Volume: 139, No:5, pp. 439-457.
- Mahmutoğlu, T., (2017), “İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Makal, A., (2010), “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt: 2, Sayı: 25, ss. 13-40.
- Mandıracıoğlu, A., (1998), *Çalışma Yaşamında Kadının Sağlık ve Sosyal Sorunları, 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar*, İzmir: Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Bornova Can Ofset.

- Marks, S. R., MacDermid, S. M., (1996), "Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance", *Journal of Marriage and Family*, Volume:58, No:2, pp. 417-432.
- Marshall, N. L., Tracy, A. J., (2009), "After the Baby: Work-Family Conflict and Working Mothers", *Psychological Health, Family Relations*, Volume: 58, No: 4, pp. 380-391.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., (2001), "Job Burnout", *Annual Review of Psycholog*, Volume:52, pp: 397-422.
- Maslach, C., Jackson, S. E., (1981), "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal Of Occupational Behaviour*, Volume: 2, pp. 99-113.
- Maslach, C., Leiter, M. P., (1997), *The Truth About Burnout*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Maslach, C., Leither, M. P., (1997), *The Truth About Burnout, How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- Maslach, C., Pines, A., (1977), "The Burn-Out Syndrome in the Day Care Setting", *Child Care Ouarterly*, Volume: 6, No: 2, pp. 100-113.
- Maslach, C., Zibardo, P. G., (2003), *Burnout The Cost of Caring*, Malor Book, ISHK.
- Mauno, S. Kinnunen, U., (1999), "The Effectsof Job Stressors On Marital Satisfaction In Finnish Dual-Earner Couples", Volume:20, Issue:6, pp. 879-895.
- Mayuk, A., (2013), "Çalışma Yaşamında Kadın ve Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Sendromunu Önlemeye Yönelik Stratejiler: İstanbul Örneği", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- McLandress, K., (1991), *Contemporary Issues In Business Ethics And Politics*, Bölüm 7, The Edwin Mellen Press, New York.
- Meier, S. T., (1983), "Toward a Theory of Burnout", *Human Relations*, Volume: 36, Number: 10, pp. 899-910.

- Melendez, W. A., Guzman, R. M., (1983), *Burnout: The New Academic Disease. ASHE-ERIC Higher Education Research*, Report No. 9.
- Mert, İ. S., Bekmezci, M., (2016), “İki Kariyerli Aile Çalışanlarında İş Ve Yaşam Tatmini”, *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi /Journal of Turkish Social Sciences Research*, Cilt:1, Sayı: 1, ss. 43-54.
- Meydan, C. H., Şeşen, H., (2011), *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Milkie, M. A., Peltola, P., (1999), “Playing All the Roles: Gender and the Work-Family Balancing Act”, *Journal of Marriage and Family*, Volume: 61, No: 2, pp. 476- 490.
- Mimaroğlu, H., Özgen, H., (2008), “Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri Ve Cinsel Taciz”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 17, Sayı:1, ss.321-334.
- Minibaş, T., (1996), “Enformel Ekonomi Kadın İşsizliğine Çözüm mü?, *Türkiye’ de Kadın Olmak*, Edt: Necla Arat, Say Yayınları, İstanbul.
- Moghadam, V. M. (1999), “Gender And Globalization: Female Labor And Women's Mobilization”, *Journal of World-Systems Research*, Volume:2, pp. 367-388.
- Naithani, P., (2010), “Overview of Work-Life Balance Discourse and Its Relevance in Current Economic Scenario”, *Asian Social Science*, Volume: 6, No: 6, pp. 148-155.
- Namie, G., (2000), “U.S Hostile Workplace Survey”, *Workplace Bullying Institute Research Studies*, ss. 1-19.
- O’Mahony, G. B., Sillitoe, J. F., (1989), “Identifying The Perceived Barrier To Participation In Tertiary Education Among Hospitality Employees”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Volume: 13, Issue: 4.
- Ocak, G., Yamaç, A., (2011), “Öğrenme Stratejileri, Denetim Odağı ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi”, *Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:24, Sayı: 2, ss. 467-486.

- Odaman, S., Erdenk, E., (2002), “Küreselleşme Ve Rekabet Açısından Toplu Çalışma İlişkileri”, *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt:17, Sayı:3.
- Okday, E., Akıncı, M. M., Karaaslan, A., (2012), “Yol Analizi Yardımıyla Dersler Arasındaki Etkileşimin Araştırılması: Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde Okutulan Dersler Üzerine Bir Uygulama”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 26, Sayı: 3-4, ss. 67-83.
- Olaş, Ö., (2006), “Kadın Yöneticinin Çalışma Yaşamında Değişen Karakteristiği Üzerine Bir Saha Çalışması: Sakarya Örneği”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Oskay, Ü., (1990), “Çalışan Kadının Türk Toplum Yaşamında Konumu”, *Sosyoloji Dergisi*, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları, Sayı: 5, ss. 111-125.
- Ören, K., (2013), *Çalışma Sosyolojisi*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Ören, K., (2017), *Sosyal Politika*, Rağbet Yayınları, İstanbul.
- Özaydın, M. M., (2013), “Cinsiyete Dayalı Refah Sınıflandırmaları Temelinde İş Ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Sorunu”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı: 3, ss. 47-72.
- Özçelik Kaynak, K., Öztuna, B., (2019), “Erkeklerde İş-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma”, *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 17, ss. 859-876.
- Özdevecioğlu, M., Çakmak Doruk, N., (2009), O’rganizasyonlarda İş-Aile Ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş Ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 33, ss.69-99.
- Özen Kapız, S., (2002), “ İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 3, ss. 139-153.
- Özer, M., Biçerli, K., (2003), “Türkiye’ de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:3, Sayı:1, ss.55-86.

- Özgen, Ö., Ufuk, H., (2000), *Kadın Girişimcilerin Sosyo-Kültürel ve Ekonomik Profili: Ankara Örneği*, T.C. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, KOSGEB Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı.
- Özkin, F., (2015), “İş-Aile Yaşam Dengesi Ve Yıldırmanın İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracılık Rolü”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Özmete, E., Eker, U. I., (2012), “İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, ss. 1-23.
- Özmutaf, N. Metin., (2007), “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları Ve Çatışma”, *C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 2, ss. 41-60.
- Öztürk, M., Şahverdioğlu, H., (2019), “Çalışan Kadınların Kişilik Özellikleri İle İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Isparta İlinde Bulunan Özel Hastaneler Üzerine Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 24, Sayı: 3, ss. 679-702.
- Öztürk, T., (2007), “Türkiye’ de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’ de Bir Alan Çalışması”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yaşar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özutku, H., (2019), “Tükenmişliğin İş Yaşam Dengesi Ve Çalışan Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 36, ss. 165-182.
- Palmer, M., Beverly, H., (1993), *Yönetimde Kadınlar*, (Çev: Vedat Üner), Rota Yayıncılık, İstanbul.
- Panisoara, G., Serban, M., (2013), “Marital Status and Work-Life Balance”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 78 , pp. 21 – 25.
- Panisoara, G., & Serban, M., (2013), “Marital Status And Work-Life Balance”, *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, Volume: 78, pp. 21-25.
- Parlak, Z., Özdemir, S., (2011), “Esneklik Kavramı Ve Emek Piyasalarında Esneklik”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, Sayı: 60, Cilt: 1, ss. 1-60.

- Parlman, B., Alan, H. E., (1982), “Burnout: Summary and Future Research”, *Human Relations*, Volume: 35, Issue: 4, pp. 283-305.
- Pınar, R., (2010), “Türkiye’de Evde Bakımda Mevcut Durum”, *Akademik Geriatri*, ss. 153-156.
- Pines, A. M. Aronson, E., (1988), *Career Burnout: Causes and Cures*, Free Press. New York, NY, US: Free Press.
- Polat, K., (2019), “Türkiye’ de İş-Yaşam Dengesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Polat, K., (2019), “Türkiye’de İş-Yaşam Dengesi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Polat, Ş., (2018), “Kadın Öğretmenlerde İş-Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, ss. 187-205.
- Polatcı, S., (2007), “Tükenmişlik Sendromu Ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Polatcı, S., Ardıç, K., (2008), “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (Goü Örneği)”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, ss. 69-96.
- Pur, N., Savran, C., Kuşin, İ., Balcı, Z., (1998), “Türkiye’ de Çeşitli Sosyal, Kültürel Faktörler Açısından Ev Kadınlığı Tutum Özelliğinin İncelenmesi”, 20. *Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*, TODAİ, Yayın No: 285, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, Ankara.
- Rizzo, J. R., House, R. J., Lirtzman, S. I., (1970), “Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations”, *Administrative Science Quarterly*, Volume: 15, No: 2, pp.150-163.

- Ronen, S., Primps, S. B., (1981), “The Compressed Work Week As Organizational Change: Behavioral And Attitudinal Outcomes”, *The Academy of Management Review*, Volume: 6, No: 1, pp. 61-74.
- Sarmaşık, Ş., (2009), “İşyerinde Cinsel Taciz Algılaması ve Yönetim İlişkilerine Etkisi Hakkında Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Saunders, M., Thornhill, A., ve Lewis, P., (2009), *Research Methods for Business Students*, United Kingdom: Prentice Hall.
- Savcı, İ., (1999), “Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 54 Sayı: 4, ss. 145-166.
- Schaufeli, W. B., Greenglass, E. R., (2001), “Introduction To Special Issue On Burnout And Health”, *Psychology and Health*, Volume: 16, pp. 501-510.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., (2008), “Burnout: 35 Years Of Research And Practice”, *Career Development International*, Volume: 14, No: 3, pp: 204-220.
- Seçer, H. Ş., (2015), “Çalışan Anneler ve Çalışan Annelere Yönelik Ayrımcılık”, *Çalışan Anne, Kadın Akademisyenlerin Kaleminden Çalışma Yaşamında Annelik*, Editör: Olca Sürgevil Dalkılıç, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, Ankara.
- Seval, H. N. ,(2017), “Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesizliği ve Kadın Sağlığına Etkisi”, *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 184-193.
- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., West, C. P., M Sloan, J., Oreskovich, M. R., (2012), “Burnout and Satisfaction With Work-Life Balance Among US Physicians Relative to the General US Population”, *American Medical Association*, Volume: 172, No: 18, pp. 1377-1385.
- Silah, M., (2001), *Çalışma Psikolojisi*, Selim Kitabevi Yayınları, No: 1, 1. Baskı, Ankara.

- Simard, M., (2011), “Employees’ Perceptions Of Work-Life Balance”, A Thesis Presented To The University Of Waterloo In Fulfillment Of The Thesis Requirement For The Degree Of Master Of Arts In Recreation And Leisure Studies, Waterloo, Ontario, Canada.
- Sincer, E., (2017), “Din İnancı ve Dindarlık Düzeyinin Girişimcilik Düzeyine Etkisi: Hatay Örnekleme Üzerinden Değerlendirme”, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Sincer, S., (2015)., “Öğretim Elemanlarının Algılarına Göre Örgütsel Korku Kültürü ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), (2013), TC. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Portalı”.
- Soysal, A., (2011), “İş Yaşamında Tükenmişlik”, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Kasım, ss. 14-26.
- Sree, J. V., Jyothi, P., (2012), “Assessing Work-Life Balance: From Emotional Intelligence and Role Efficacy of Career Women”, *Advances in Management*, Volume:5, No: 6, ss. 35-43.
- Starmer, A. J., Frintner, M. P., Freed, G. L., (2016), “Work–Life Balance, Burnout, and Satisfaction of Early Career Pediatricians”, *Pediatrics*, Volume: 137, Issue: 4, pp. 1-10.
- Stevens, G. B., O'Neill, P., (1983), “Expectation and Burnout in the Developmental Disabilities Field”, *American Journal of Community Psychology*, Volume: 11, No: 6, pp. 615-627.
- Stolk, C. V., Staetsky, L., Hassan, E., Kim, C.W., (2012), “Management of Psychosocial Risks at Work: An Analysis of the Findings of The European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)”, *European Risk Observatory Report*, European Agency for Safety and Health at Work.
- Sturges, J., Guest, D., (2004), “Working to Live or Living To Work? Work/Life Balance Early in the Career”, *Human Resource Management Journal*, Volume:14, No: 4, pp. 5-20.

- Subramaniam, A. G., Overton, B. J., & Maniam, C. B., (2015), “Flexible Working Arrangements, Work Life Balance and Women in Malaysia”, *International Journal of Social Science and Humanity*, Volume:5, Issue: 1, pp. 34-38.
- Suran, B. G., Sheridan, E. P., (1985), “Management of Burnout, Training Psychologist in Professional Life Span Perspectives”, *Professional Psychology: Research&Practise*, Volume: 16, No: 6, pp. 741-752.
- Sürgevil, O., (2006), *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Şahin, F., (2011), “İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları Ve Örgütler İçin Önemi”, *Niğde Üniversitesi İibf Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 1, ss. 24-39
- Şanlı, S., Akbaş T., (2008), “Adana İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Polis Bilimleri Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, ss. 1-24.
- Şeker, G., Yavuzer, Y., (2017), “Ergenlerde Okul Tükenmişliğinin Yordayıcısı Olarak Akademik Kontrol Odağı”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 3, ss. 919 – 935.
- Şenesen Günlük, G., Pulhan, E., (2000), *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*, T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, (2008), “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008–2013”, Ankara.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (2014), *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*, Ankara.
- Tanman Zıplar, Ü., (2015), “Dünyada ve Türkiye’de Yaşlılık Hizmetleri”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 6, ss. 173-194.
- Tatar, T., “Vardiyalı Çalışmanın Kadın Çalışanların İş-Yaşam Dengesi Üzerine Etkisi: Sakarya İli Güvenlik Sektöründe Bir Araştırma”, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Tatlıldil, R., (1992), “Türkiye’de Kadınların Çalışma Yaşamındaki Yeri Ve Sektörel Dağılımı”, 3. İzmir İktisat Kongresi Tebliğler, Cilt: 2, ss. 1-22.
- Tınar, M. Y, (1996), *Çalışma Psikolojisi*, Nejdet Bükey A.Ş., İzmir.
- Tınaz, P., (2011), *İşyerinde Psikolojik Taciz*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Ting-Toomey, S., (1991), “Culture, Face Maintenance and Styles of Handling Interpersonal Conflict: A study in Five Cultures”, *The International Journal of Conflict Management*, Volume:2, Issue: 4.
- TİSK, (1999), *Kadın İşgücü Araştırması*, Plaka Matbaa, Ankara.
- Toker, Y., (2016, “ İşyerlerinde Cinsel Taciz: Kapsamı, Öncülleri, Sonuçları, Kurumsal Baş Etme Yöntemleri”, *Türk Psikoloji Yazıları*, Cilt:19, Sayı:, ss. 1-19.
- Tokol, A., (1999), “Dünya’ da Kadın İşgücü”, *Türkiye’ de Kadın İşgücü Seminerleri I-II*, TİSK Yayınları, Yayın No: 192.
- Tokol, A., (2003), “Tele Çalışma Geleceğin Çalışma Şekli Olabilir mi?”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 1, Sıra: 1, No: 18.
- Toksöz, G., Özkazanç, A., Poyraz, B., (2001), *Kadınlar, Kalkınma ve Sosyal Adalet*, Ankara Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi, Ankara.
- Tolan, B., *Geleneksel Aileden Çağdaş Aile Yapısına Doğru Dünyada Ve Türkiye’de Aile Yasının Evrimi*, <https://docplayer.biz.tr/110511960-Geleneksel-aileden-cagdas-aile-yapisina-dogru-dunyada-ve-turkiye-de-aile-yasinin-evrimi.html>, (11.08.2020), ss. 237-250.
- Tomic, W., Tomic, D. M., Evers, W. J. G., (2004), “A Question of Burnout Among Reformed Church Ministers in The Netherlands”, *Mental Health, Religion & Culture*, Volume: 7, Number: 3, pp. 225-247.
- Topgül, S., (2016), “İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 23, Sayı: 1, ss. 217-231.

- Topgöl, S., (2017a), *İş-Aile-Yaşam Dengesi*, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Topgöl, S., (2017b), “Aile Dostu Politikalar ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi”, *Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 12, Sayı: 1, ss. 45-66.
- Tuaç, P., (2017), “Babaların Çalışma Yaşamında Sahip Oldukları Yasal Haklar: Ülkelerarası Karşılaştırma ve Öneriler”, *Çalış Babam Çalış, Baba Olmak ve Baba Olmanın Çalışma Yaşamına Yansımaları*, Ed. Olca Sürgevil Dalkılıç, Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, Ankara.
- Turunç, Ö., Çelik, M., (2010), “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 14, Sayı:1, ss. 209-232.
- Tüfekci, N., Tüfekci, Ö. K., (2006), “Bankacılık Sektöründe Farklı Olma Üstünlüğünün Ve Müşteri Sadakatinin Yarattığı Değer: Isparta İlinde Bir Uygulama”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Yıl:2 Sayı: 4, ss. 170-183.
- TÜİK, (2018), *İş ve Aile Yaşamının Uyumunu*, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, Haber Bülteni, 26 Ekim, Saat: 10, Sayı: 27859.
- Tümer, Y. E., (2017), “Osmanlı Toplumunda Kadın ve Çalışma Hayatı”, *Çalışma Hayatında Kadın, Eskar 2. Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Sempozyumu*, Edt: Gülay Akgül Yılmaz, İstanbul. Kitap
- Türkel, M., (1998), *Aydınlanmanın Kadınları*, Hazırlayan: Necla Arat, Cumhuriyet Kitapları, İstanbul.
- Türkiye'de Kadın İşçi Gerçeği: Ayrımcılık ve Güvencesizlik (2018), <https://www.evrensel.net/haber/347113/turkiyede-kadin-isci-gercegi-ayrimcilik-ve-guvencesizlik>, (26.02.2019).
- Tütüncü, Ö., Demir, M., (2003), “Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi Ve Muğla Bölgesi Analizi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 2, ss. 146-169.

- U.S. Glass Ceiling Commission, (1995), *Glass Ceiling Commission - A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital*, Washington.: U.S. Department of Labor.
- Uçan, F., Avcı, S. B., (2017), “Destekleyici İnsan Kaynakları Uygulamalarının İş Yaşam Dengesine Etkisi Üzerine Görgül Bir Araştırma: Atatürk Üniversitesi Örneği”, *Al-Farabi 1. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi*, Ed. Zhakipbek Altaev v.d., Iksad Publications, Gaziantep.
- Uçma, T., (2010), “Finansal Bilgi Manipülasyonunda ve Hileli Finansal Raporlamada Denetçi Sorumluluğunun Belirlenmesine Yönelik Yapısal Eşitlik Modeli (SEM) Uygulaması”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Usal, B., (1996), “Kadın İstihdamı Üzerine Avrupa Birliği- Türkiye Karşılaştırması”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uşen, Ş., Güngör Delen, M., (2011), “Eğitimli Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği”, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 4, ss. 127-182.
- Uyargil, C., (2008), *İş Analizi ve İş Dizaynı, İnsan Kaynakları Yönetimi*, Cavide Uyargil, Reha Uluhan, ss. 55-97, Beta Yayınları, İstanbul.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç., (2015), “İş Ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları”, *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, Cilt: 70, No: 3, Ss. 723 – 750.
- Ünlütürk, Ç., (2006), *Yuvayı Yapan Göçmen Kuşlar*, 01.03.2006, <https://kendineaitbiroda.wordpress.com/2009/07/30/yuvayi-yapan-gocmen-kuslar-cagla-unluturk-carsamba-01-mart-2006/>, (29.01.2019).
- Valcour, M., (2007), “Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance”, *Journal of Applied Psychology*, pp. 1-12.
- Vaske, J. J., Beaman, J., Sponarski, C. C., (2016), “Rethinking Internal Consistency in Cronbach's Alpha”, *Leisure Sciences*, pp. 1-11.

- Voydanoff, P., (1988), Work Role Characteristics, Family Structure Demands, and Work/Family Conflict, *Journal of Marriage and Family*, Volume: 50, No: 3, pp. 749-761.
- Voydanoff, P., (2002), “Linkages Between the Work-family Interface and Work, Family, and Individual Outcomes: An Integrative Model”, *Journal of Family Issues*, Vol: 23, Issue: 1, pp. 138-164.
- W. Scott, J., (2005), “Kadın İşçi”, *Kadınların Tarihi*, Çv. Ahmet Fethi (Ed. George Duby, Michelle Perrot), Cilt: IV, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.
- Yankın, F. B., (1989), “Çalışma Hayatında Kadınlar ve Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaraman, A., (2001), *Resmi Tarihten Kadın Tarihine*, Bağlam Yayınları, İstanbul. Kitap
- Yaşar Ekici, F., (2014), “Türk Aile Yapısının Değişim Ve Dönüşümü Ve Bu Değişim Ve Dönüşüme Etki Eden Unsurların Değerlendirilmesi”, *International Journal Of Social Science*, Number: 30, pp. 209-224,
- Yaşar, O., “Türkiye’de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği”, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt:4, Sayı:1, ss. 1-35
- Yavuz, A., (2000), “Çalışma Hayatında Esneklik ve Türkiye İçin Öneriler”, *Prof. Dr. Nusret Ekin’ e Armağan*, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendika Yayını, Yayın NO: 38, ss. 617-624, Ankara.
- Yavuz, N., (2018), “İş-Yaşam Dengesi İle İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yay, S., (2018), “Kurumsal İktisat Perspektifinden Mali Kurumlara Güven Ve Sosyal Sermaye İlişkisi: Teori Ve Uygulama”, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Yayan, V., (1984), “Türkiye’de Kadın Eğitiminde Sağlanan Gelişmeler ve Kadınların Çalışma Hayatına ve Siyasal Hayata İştirakleri,” Türk Kadınına Siyasal Hakların Tanınmasının 50. Yılı Uluslararası Konferansı.
- Yenihan, B., Çakır, N. N., Alabaşoğlu, B., (2018), “Cinsiyet Farklılığının Tükenmişlik Ve Yaşam Doyumuna Etkisi: Kırklareli Üniversitesinde Görev Yapan Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma”, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 1, ss. 47-56.
- Yeşiltepe, B., (2014), “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Faktörler ve Yöneticiler Üzerindeki Sonuçları”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Yıldırım, F., (1996),” Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, S., İslamoğlu, E., (2014), ““İnsana Yakışır İş” Kavramı Bağlamında Türkiye’de Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt: 4, Sayı: 2, ss. 145-175.
- Yıldız, D., Uzunsakal, E., (2018), “Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması Ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama”, *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 1, ss. 14-28.
- Yıldız, E., (1998), “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeği’nin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul, Ekim.
- Yıldız, S., (2014a), “Üyelerinin Üniversite, Akademisyenlik, Bilimsel Araştırma, Öğretim Ve Öğrenci Kavramlarına İlişkin Algılarının Metaforlar Aracılığıyla İncelenmesi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Yıldız, S., (2018b), “Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmak”, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, Cilt: 8, Sayı: 1, ss. 29-40.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., İzici, F., (2008), “Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir

Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:9, Sayı:2,ss. 89-114.

Yılmaz, G., (2006), “Küreselleşme Ve Küreselleşmenin Kadınların Çalışma Yaşamına Etkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz, N., (2019), “X Ve Y Kuşaklarının İş-Yaşam Dengesinin Örgütsel Tükenmişliklerine Etkisi”, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.

Yılmaz, V., (2004), “Lirselle ile Yapısal Esitlik Modelleri: Tüketici Şikâyetlerine Uygulanması”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 4, Sayı:1, s:77-90.

Yılmaz Ertuğrul, I. U., (2017), “Çalışma Yaşamında Özel Gruplara Yönelik Sosyal Politikalar”, *Sosyal Politika*, Edt: Aysen Tokol ve Yusuf Alper, Dora Basım Yayın Dağıtım, Bursa.

Yoğun Erçen, A. E., (2007), “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 34, pp. 1-8.

Yorgun, S., (2010), “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, *Sosyo Ekonomi*, Sayı: 1, ss. 167-190.

Yücel Bodur, M., (2019), “Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi Ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Vol: 9, No: 1, ss. 285-352.

Yükselen, C., (2010), Hipotez Kurma, 4. Pazarlama Araştırmaları Eğitim Semineri, <http://web.deu.edu.tr/upk15/docs/seminerSunumlari/HIPOTEZ%20KURMA-PROF.%20DR.%20CEMAL%20YUKSELEN.pdf>.

Zedeck, S., Moiser.,K. L., (1990), Work in the Family and Employing Organization, *American Psychologist*, Volume: 45, No: 2, pp. 240–251.

Zhao, X. R., Qu, H., & Liu, J., (2013), “An Investigation Into The Relationship Between Hospitality Employees Work–Family Conflicts And Their Leisure Intentions”, *Cornell Hospitality Quarterly*, Volme: 5, Issue:4, pp. 408-421.

4857 sayılı İş Kanunu.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu.



EKLER

EK-1

Anket Formu

Sayın Katılımcı, aşağıda yer alan ölçekler doktora tez çalışmasında kullanılmak üzere, kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesinin tükenmişlik üzerine olan etkisini incelemek adına veri toplamak amacıyla yapılacaktır. İlginiz ve katkınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım. Doç.Dr Mustafa ÖZTÜRK
Arş.Gör. Selin UMUTLU, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, E-posta: selinaltay@sdu.edu.tr

I. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

1)Fakülteniz:.....

2)Yaşınız: () 22-27 () 28-33 () 34-38 () 39-44 () 45 ve üzeri

3)Ünvanınız: () Arş. Gör () Dr.Arş.Gör () Öğretim Görevlisi
() Dr. Öğr. Üyesi () Doç.Dr () Prof.Dr

4) Bu Meslekte Çalışma Süreniz : () 1-6 () 7-12 () 13-18 () 19-24 () 24 ve üzeri

5)Mesai saatleri dışında çalışma durumunuz (birden fazla seçeneğe işaretleyebilirsiniz) () Haftasonu evde çalışıyorum () Haftasonu işyerinde çalışıyorum () Akşamları evde çalışıyorum () Akşamları işyerinde çalışıyorum () Çalışmıyorum

6)Medeni Durumunuz: () Evli () Bekar

7)Çocuk sayınız: () 0 () 1 () 2 () 3 () 4 ve üzeri

8)Bakmakla yükümlü olduğunuz aile bireyleri: () Eş () Kardeş () Anne () Baba
() Büyükbaba () Büyükanne () Yok () Diğer (belirtiniz).....

9)Eşinizin ücret karşılığı çalışma durumu: () Tam zamanlı () Yarı zamanlı () Çalışmıyor () Emekli

10) Eşinizin eğitim durumu: () Ortaöğretim okulu mezunu () Lisans mezunu () Yüksek lisans mezunu () Doktora mezunu

11)Çalışma Yoğunluğunuz: () Çok Yoğun () Yoğun () Orta Düzeyde Yoğun
() Yoğun Çalışmıyorum

II.BÖLÜM İŞ- YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılarındaki ölçekte sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılmıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Gün içinde bastı şeyler için bile zaman bulamıyorum.					
2.Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.					
3. Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşlarımla birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.					
4. Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.					
5.Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakarlık ediyorum.					
6. Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.					
7. İş yaşamında önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.					
8. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.					
9. İş yükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.					
10. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.					
11.Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığımı düşüncesiyle yaşıyorum.					
12. Stradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıklı kararlar veriyorum.					
13. "Beni mutlu edecek işlerle uğraşaydım, belki daha mutlu olurum" diye düşünüyorum.					
14. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.					
15. Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.					
16. İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlediyim.					
17. İşimde ve özel yaşamımda boşlandığım etkinlikleri yapıyorum.					
18. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.					
19. Her an iş beni özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığını düşünüyorum.					
20. Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum					

III. BÖLÜM: İŞ- AİLE YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşınızdaki ölçeğe sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İş endişelerim yüzünden ailemle tam anlamıyla vakit geçiremiyorum.					
2. İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum.					
3. İşim yüzünden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum.					
4. Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.					
5. Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.					
6. Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.					
7. Çalışma günü sonunda ailemle buluşacak bir ruh halinde olmuyorum.					
8. İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.					
9. Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmanın sağlayacak olan enerjiyi kazanıma sağlıyor.					
10. Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.					
11. Ailemle birlikte olma, zaman kaybı olarak görüyorum.					

IV. BÖLÜM TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşınızdaki ölçeğe sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5. İşim gereği bazı insanların sanki insan değillermiş gibi davrandığını fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu iş beni giderek katılaştırmastan korkuyorum.					
12. Çok şeyler yapabilecek gücüyem.					
13. İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissediyorum.					

EK- 2

İş-Yaşam Dengesi Ve İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğini Kullanma İzni

Çiğdem APAYDIN, Doç. Dr.
Akdeniz Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
Yerleşke, 07058, Antalya
E-posta: cigdemapaydin@akdeniz.edu.tr
Ofis Tlf: 0242-2274400/4632
Belgegeçer: 0242-2261953

12.02.2019

Selin UMUTLU
Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Isparta

Sayın UMUTLU,
"İş- Yaşam Dengesi" ve "İş – Aile Yaşam Dengesi" ölçeklerimi doktora tezinizde kullanmak üzere izin istediğiniz için teşekkür ederim. Tarafımdan geliştirilen "İş- Yaşam Dengesi ve İş – Aile Yaşam Dengesi" ölçeklerimi referans göstermek kaydıyla bilimsel araştırmanızda (doktora tezinizde) veri toplama aracı olarak kullanmanızda herhangi bir sakınca bulunmamaktadır. Bilimsel araştırmanızda kolaylıklar dilerim. 12.02.2019



Çiğdem APAYDIN, Doç. Dr.

EK- 3

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)



T.C.
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
Genel Sekreterlik
Genel Evrak Birimi

Tarih: 06.05.2019
Sayı : E.21455

Sayı :53288197-050-E.
Konu :Etik Kurul Kararı (Selin UMUTLU)

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi :14.03.2019 tarihli ve 80686208-93389805-302-E.41344 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi Selin UMUTLU'nun anket izni ile ilgili Etik Kurul Kararı
ektedir.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. İsa TELCİ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: 1 sayfa

Doğrulama Linki :<https://ebys.isparta.edu.tr/EvrakDogrula.html?D77935B7>
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Çünür/İSPARTA
Tel No:(246) 211-8656 Faks No:(246) 211-8696
E-Posta:genelsekreterlik@isparta.edu.tr İnternet Adresi:www.isparta.edu.tr

Bilgi İçin:Sibel EMEK
Bilgisayar İşletmeni
Tel No:8656

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK- 4

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Mühendislik Fakültesi)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Mühendislik Fakültesi Dekanlığı
İdari İşler Birimi

Sayı :E-48430634-802[;...]-108776
Konu :Selin UMUTLU'nun Anket İzni

Tarih: 20.08.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Birimi)

İlgi :Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü Öğrenci İşleri Birimi'nin 18.08.2020 tarihli ve 93389805-302.14.05-E.107497 sayılı yazısı.

İlgi yazınızla bildirilen, Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi:Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" başlıklı tez konusu ile ilgili, Fakültemiz bünyesinde görev yapan bayan akademisyenlere anket çalışması yapması uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Gültekin ÖZDEMİR
Dekan

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 335C68C7

Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Dekanlığı Yazı İşleri Bürosu
Batı Kampüsü Çünür İSPARTA
Tel No:(246) 211-1266 Faks No:(246) 237-0859
E-Posta:mfyaziisleri@sdu.edu.tr İnternet Adresi:http://muhendislik.sdu.edu.tr/
Kep Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?335C68C7>

Bilgi İçin:Büyüamin DÜRMÜŞ

Şef
Tel No:2111266



EK- 5

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Mimarlık Fakültesi)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Mimarlık Fakültesi Dekanlığı
Personel İşleri Birimi

Sayı :E-70707751-302.14.05-111037
Konu :Selin MUTLU'nun Anket İzni Hk

Tarih: 24.08.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :18.08.2020 tarihli ve 93389805-302.14.05-E.107497 sayılı yazınız.

İlgi yazınız gereği Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilimdalı doktora programı öğrencisi Selin MUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" adlı tez konusu ile ilgili Fakültemiz bünyesinde görev yapmakta olan kadın akademisyenler ile anket çalışması yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ali TÜRK
Dekan

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 9F875F6B
SDÜ Mimarlık Fakültesi Batı Yerleşkesi 32260 Çünür /İSPARTA
Tel No:(246) 211-8222 Faks No:(246) 211-8231
E-Posta:mimarlik@sdu.edu.tr İnternet Adresi:mimarlik.sdu.edu.tr
Kep Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?9F875F6B>

Bilgi İçin: Mehmet ÜNAL
Bilgisayar İşletmeni
Tel No:2118287



EK- 6

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Fen-Edebiyat Fakültesi)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Fen Edebiyat Fakültesi Dekanlığı
İdari İşler Birimi

Sayı :E-31261900-302.14.05[;...]-108062
Konu :Selin UMUTLU'nun Anket Çalışması Hk.

Tarih: 19.08.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :Enstitü Müdürlüğünüz Öğrenci İşleri Birimi'nin 18.08.2020 tarihli ve 93389805-302.14.05-E.107497 sayılı yazısı.

İlgi yazınız gereği; Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" konulu tez çalışması kapsamında Fakültemiz bünyesinde görev yapmakta olan kadın akademisyenlere yönelik olarak gerçekleştirmek istediği anket çalışmasını yapabilmesi için gerekli iznin verilmesi Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Kürşat ÇAVUŞOĞLU
Dekan a.
Dekan Yardımcısı

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: EE609330

Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Dekanlığı Çınar Mevki

İSPARTA

Tel No:(246) 211-4012 Faks No:(246) 211-4399

E-Posta:halilakaya@sdu.edu.tr İnternet Adresi:fef.sdu.edu.tr

Kep Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?EE609330>

Bilgi İçin:Biröl BELCİ

Memur

Tel No:2114004



EK- 7

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Tıp Fakültesi)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Tıp Fakültesi Dekanlığı
Öğrenci İşleri Birimi

Sayı :63149414-302.08.01-E.
Konu :Anket İzni (Selin UMUTLU)

Tarih: 15.03.2019
Sayı : E.42306

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 14.03.2019 tarihli ve 93389805-302-E.41343 sayılı yazınız.

Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" adlı tez konusu ile ilgili Fakültemiz bünyesinde görev yapmakta olan kadın akademisyenler ile anket çalışması yapması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

Doç. Dr. Rasih YAZKAN
Dekan a.
Dekan Yardımcısı

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Linki : <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?B0B2326D>
Doğu Yerleşkesi Morfoloji Binası 32260 Çünür / İSPARTA
Tel No:(246) 211-3714 Faks No:(246) 237-1165
E-Posta:tip@sdu.edu.tr İnternet Adresi:www.tip.sdu.edu.tr

Bilgi İçin:Musa AKAN
Sürekli İşçi
Tel No:211 3702

EK- 8

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Diş Hekimliği Fakültesi)

Tarih: 15.03.2019

Sayı : E.41917



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Diş Hekimliği Fakültesi Dekanlığı
İdari İşler Birimi

Sayı :14673431-622-E.
Konu :Anket Çalışması

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 14.03.2019 tarihli ve 93389805-302-E.41343 sayılı yazı

"Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" konulu anket çalışmasını Fakültemiz kadın akademisyenlerine uygulama talebiniz Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Murat MADEN
Dekan V.

Doğrulama Linki :<https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?89F07D8C>
SDÜ Doğu Yerleşkesi Çünür / ISPARTA
Tel No:(246) 211-8859 Faks No:(246) 237-0607
E-Posta:dishekimligi@sdu.edu.tr İnternet Adresi:http://dishek.sdu.edu.tr/

Bilgi İçin:İlkay YAMAN
Bilgisayar İşletmeni
Tel No:(246) 211-8863

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK- 9

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı
Personel İşleri Birimi

Sayı :55691793-900-E.
Konu :Selin UMUTLU'nun Anket İzni
Hakkında

Tarih: 20.03.2019
Sayı : E.43704

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :14.03.2019 tarihli ve 93389805-302-E.41343 sayılı yazınız.

Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" adlı tez konusu ile ilgili Fakültemiz bünyesinde görev yapmakta olan kadın akademisyenler ile anket çalışması yapmasında Dekanlığımızca bir sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinizi rica ederim

Prof. Dr. Murat OKCU
Dekan

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Linki :<https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?79555C41>
Süleyman Demirel Üniversitesi Doğu Yerleşkesi Çünür /İSPARTA
Tel No:(246) 211-0414 Faks No:(246) 237-0920
E-Posta:iibf@sdu.edu.tr İnternet Adresi:www.iibf.sdu.edu.tr

Bilgi İçin:Servet HEYBELİ
Memur (\$)
Tel No:02462110414

EK- 10

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Güzel Sanatlar Fakültesi)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Güzel Sanatlar Fakültesi Dekanlığı
İdari İşler Birimi

Sayı :E-13985406-044[;...]-107702
Konu :Selin UMUTLU'nun Anket İzni Hk.

Tarih: 19.08.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :18.08.2020 tarihli ve 93389805-302.14.05-E.107497 sayılı yazı.

Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" adlı tezin konusu ile ilgili Fakültemiz bünyesinde ankete katılmayı kabul eden personele anketin uygulanması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Doç. Dr. Mustafa GENÇ
Dekan V.

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 28E3BEA9
SDU Güzel Sanatlar Fakültesi Doğu Yerleşkesi Çünür- İSPARTA
Tel No:(246) 211-3539 Faks No:(246) 211-3551
E-Posta:gsf@sdu.edu.tr İnternet Adresi:gsf@sdu.edu.tr
Kep Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?28E3BEA9>
Bilgi İçin: Ayça SARIKAYA
Süreklili İşçi
Tel No:2462113539



EK- 11

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (İlahiyat Fakültesi)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
İlahiyat Fakültesi Dekanlığı
İdari İşler Birimi

Sayı :E-59424126-730.02.01[;...]-113114
Konu :Anket Çalışması

Tarih: 27.08.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Birimi)

İlgi :18.08.2020 tarihli ve 93389805-302.14.05-E.107497 sayılı yazınız.

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri anabilim dalı doktor programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama" konulu tez çalışması kapsamında Fakültemizde anket yapma isteği, Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Doç. Dr. Ünal YERLİKAYA
Dekan a.
Dekan Yardımcısı

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 496EC088
Sdu Doğu Yerleşkesi Çünür Isparta
Tel No:(246) 211-0153 Faks No:(246) 211-0347
E-Posta:ilahiyyat@sdu.edu.tr İnternet Adresi:http://ilahiyyat.sdu.edu.tr
Kep Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?496EC088>

Bilgi İçin: Mustafa KURT
Şef
Tel No:246 2110153



EK- 12

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Hukuk Fakültesi)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Hukuk Fakültesi Dekanlığı
Personel İşleri Birimi

Sayı :79838599-900-E.
Konu :Selin UMUTLU'nun Anket İzni
Hakkında

Tarih: 15.03.2019
Sayı : E.42380

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :14.03.2019 tarihli ve 93389805-302-E.41343 sayılı yazınız.

Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" adlı tez konusu ile ilgili Fakültemizdeki görev yapmakta olan kadın akademisyenler ile anket çalışması yapması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof. Dr. Haluk SONGUR
Dekan

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Linki :<https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?81F33C27>

Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanlığı
Çünür Mahallesi Doğu Kampüsü 32200 İSPARTA
Tel No:(246) 211-0002 Faks No:(246) 237-0771
E-Posta:hukukf@sdu.edu.tr İnternet Adresi:www.hukuk.sdu.edu.tr

Bilgi İçin:Şerife OCAK

Memur
Tel No:211 00 46

EK- 13

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Sağlık Bilimleri Fakültesi)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı
Öğrenci İşleri Birimi

Sayı : 11724869-302-E.
Konu : Selin UMUTLU'nun Anket İzni
Hakkında

Tarih: 18.03.2019
Sayı : E.42897

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 14.03.2019 tarihli ve 93389805-302-E.41343 sayılı yazınız.

Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun Dekanlığımız bünyesinde görev yapmakta olan kadın akademisyenler ile "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" adlı tez konulu anket çalışması yapma isteği uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ferdi BAŞKURT
Dekan a.
Dekan Yardımcısı

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Linki : <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?48524B8F>
SDU Doğu Yarımkresi Cinnar/SPARTA
Tel No:(246) 211-3267 Faks No:(246) 237-1610
E-Posta:saglikbilimlerif@sdu.edu.tr İnternet Adresi: <http://saglikbilimlerif.sdu.edu.tr>

Bilgi İçin:Hasan UYSAL
Bilgisayar İşletmeni
Tel No:2113297

EK- 14

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Eğitim Fakültesi)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Fakültesi Dekanlığı
Personel İşleri Birimi

Sayı :E-62959997-302.14.05[;...]-107667
Konu :Selin UMUTLU'nun Anket İzni Hk.

IVEDİ
Tarih: 19.08.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :18.08.2020 tarihli ve 93389805-302.14.05-E.107497 sayılı yazınız.

Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" adlı tez konusu ile ilgili Fakültemiz bünyesinde görev yapmakta olan kadın akademisyenler ile anket çalışması yapabilmesi için gerekli iznin verilmesi ilgi yazınız ile bildirilmiş olup, adı geçen öğrencinin anket çalışması yapması dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Kağan BÜYÜKKARCI
Dekan V.

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: EDAECA42
SDÜ Doğu Yerleşkesi Çınar İSPARTA
Tel No:(246) 211-3881 Faks No:(246) 211-4505
E-Posta: egitim@sdu.edu.tr İnternet Adresi: egitim.sdu.edu.tr
Kep Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?EDAECA42>

Bilgi İçin: Yunus YILMAZ
Bilgisayar İşletmeni
Tel No:3893



EK- 15

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (İletişim Fakültesi)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
İletişim Fakültesi Dekanlığı
Yazı İşleri Birimi

Sayı :19024383-903.99-E.
Konu :Selin UMUTLU'nun Anket Çalışması

Tarih: 18.03.2019
Sayı : E.42567

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 14.03.2019 tarihli ve 93389805-302-E.41343 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazıda belirtilen Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" konulu doktora tez çalışması ile ilgili Fakültemiz bünyesinde görev yapan bayan akademisyenlere anket çalışması yapması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Ramazan ERDEM
Dekan

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Linki :<https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?28FCD6AC>
Doğu Yerleşkesi Ertokuşbey Derslikleri İSPARTA
Tel No:(246) 211-3549 Faks No:(246) 211-8345
E-Posta:kemalates@sdu.edu.tr İnternet Adresi:iletisim.sdu.edu.tr

Bilgi İçin:Hüseyin AKKURT
Bilgisayar İşletmeni
Tel No:02462113549

EK- 16

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Eczacılık Fakültesi)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Eczacılık Fakültesi Dekanlığı

Sayı :E-60004799-903.99-111367
Konu :Arş.Gör. Selin UMUTLU'nun Çalışması Hk

Tarih: 25.08.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :18.08.2020 tarihli ve 93389805-302.14.05-E.107497 sayılı yazı

İlgi yazınıza istinaden Arş.Gör. Selin UMUTLU tarafından yapılmak istenen anket çalışması fakültemiz tarafından uygun görülmüştür.
Gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Mustafa YILDIZ
Dekan

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: B9EC0077
SDÜ Doğu Yerleşkesi ÇÜNÜR/İSPARTA
Tel No:(246) 211-0179 Faks No:(246) 211-0330
E-Posta:eczacilikf@sdu.edu.tr İnternet Adresi:
Kep Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?B9EC0077>

Bilgi İçin:Süleyman ALTUNTAŞ
Bilgisayar İşletmeni
Tel No:2462110357



EK- 17

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Spor Bilimleri Fakültesi)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı :E-27740376-302.14.05[;...]-107725
Konu :Selin UMUTLU'nun Anket İzni

Tarih: 19.08.2020

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 18.08.2020 tarihli ve 93389805-302.14.05-E.107497 sayılı yazınız.

İlgili yazınıza istinaden;Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" konulu çalışmasını fakültemizde görev yapmakta olan kadın akademisyenlerle yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Cem ÇETİN
Dekan

DAĞITIMLAR:
Gereği
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Bilgi
Arş.Gör. Selin UMUTLU

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 7ED97EC1
SDÜ DOĞU YERLEŞKESİ/ÇÜNÜR İSPARTA
Tel No:(246) 211-4777 Faks No:(246) 211-4788
E-Posta:sporbil@sdu.edu.tr İnternet Adresi:http://sporbil.sdu.edu.tr/
Kep Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?7ED97EC1>

Bilgi İçin:Nihal KUTSAL
Fakülte Sekreteri
Tel No:4777



EK- 18

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Yabancı Diller Yüksekokulu)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Yabancı Diller Yüksekokulu Müdürlüğü
Personel İşleri Birimi

Sayı :E-49327135-199-145837
Konu :Selin UMUTLU'nun Anket İzni.

Tarih: 26.10.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :15.10.2020 tarihli ve E-93389805-302.14.05-139356 sayılı yazınız.

Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" adlı tez konusu ile ilgili Yüksekokulumuz bünyesinde görev yapmakta olan kadın akademisyenler ile anket çalışması yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmüş olup;

Bilgilerinizi rica ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Kağan BÜYÜKKARCI
Yüksekokul Müdürü

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: C0B5D5A0
SDÜ, Doğu Yerleşkesi Ertokuş Bey Derslikleri Kat: 2 32260 İSPARTA
Tel No:(246) 211-3501 Faks No:(246) 211-3496
E-Posta:ydyo@sdu.edu.tr İnternet Adresi: www.sdu.edu.tr
Kep Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?C0B5D5A0>

Bilgi İçin:Hacer SARIBAŞ
Bilgisayar İşletmeni
Tel No:(211) 3504



EK- 19

**Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Isparta Sağlık Hizmetleri Meslek
Yüksekokulu)**



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Isparta Sağlık Hizmetleri Meslek
Yüksekokulu Müdürlüğü
İdari İşler Birimi

Sayı :E-98201011-044-110855
Konu :Selin UMUTLU'nun Anket İzni Hk.

Tarih: 24.08.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 20.08.2020 tarihli ve 93389805-302.14.05-E.108581 sayılı yazısı.

İlgide kayıtlı yazınız ile Yüksekokulumuz kadın Akademisyenlere uygulanmak üzere Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi" konulu anket uygulaması izin isteği Müdürlüğümüzce uygun görülmüş olup, Yönetim Kurulu Kararı ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Hatice YAKUT
Yüksekokul Müdürü

Ek: Yönetim Kurul Kararı (1 Sayfa)

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: D1C85715
SDÜ Isparta Sağlık Hizmetleri MYO Doğu Kampüsü
Tel No:(246) 211-3871 Faks No:(246) 211-4510
E-Posta:ishmyo@sdu.edu.tr İnternet Adresi:http://www.shmyo.sdu.edu.tr
Kep Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?D1C85715>

Bilgi İçin:Nurdan SINAP
Memur
Tel No:(246) 211-4675



EK- 20

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Adalet Meslek Yüksekokulu)

Tarih: 18.03.2019

Sayı : E.42446



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Adalet Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü
İdari İşler Birimi

Sayı :97613701-300-E.
Konu :Anket İzni

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :14.03.2019 tarihli ve 93389805-302-E.41343 sayılı yazı

Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" adlı tez konusu ile ilgili Meslek Yüksekokulumuz bünyesinde görev yapmakta olan kadın akademisyenler ile anket çalışması yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Süleyman DOST
Yüksekokul Müdürü

Doğrulama Linki :<https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?9D3A98BB>
Doğu Yerleşkesi Çünür 32260 ISPARTA
Tel No:(246) 211-0063 Faks No:(246) 237-0455
E-Posta:adaletmyo@sdu.edu.tr İnternet Adresi:http://adaletmyo.sdu.edu.tr

Bilgi İçin:Nihal KUTSAL
Şef
Tel No:(246) 211-0063

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK- 21

**Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Eğirdir Sağlık Hizmetleri Meslek
Yüksekokulu)**



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Eğirdir Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü
İdari İşler Birimi

Tarih: 25.08.2020
Sayı : E.111606



Sayı :11346036-108.99-E
Konu :Selin UMUTLU'nun Anket İzni Hk.

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Birimi)

İlgi :20.08.2020 tarihli ve 93389805-302.14.05-E.108581 sayılı yazı

İlgi kayıtlı yazınız gereği Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" adlı tez konusu ile ilgili Yüksekokulumuz bünyesinde görev yapmakta olan kadın akademisyenler ile anket çalışması uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Öğr.Gör. Zehra KÜÇÜKÇOŞKUN
Yüksekokul Müdürü V.

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doküman Linki :<https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?6FB186ED>
Eğirdir Sağlık Hizmetleri MYO
Tel No:(246) 313-2520 Faks No:(246) 313-2521
E-Posta:eshmyo@sdu.edu.tr İnternet Adresi:eshmyo@sdu.edu.tr

Bilgi İçin:Hüseyin ÖZDAMAR
Memur (Ş)
Tel No:313 1416

EK- 22

**Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Atayalvaç Sağlık Hizmetleri Meslek
Yüksekokulu)**



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Atayalvaç Sağlık Hizmetleri Meslek
Yüksekokulu Müdürlüğü
İdari İşler Birimi

Sayı :E-32537145-302.14.05-111630
Konu :Selin UMUTLU' nun Anket İzni Hk.

Tarih: 25.08.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :20.08.2020 tarihli ve 93389805-302.14.05-E.108581 sayılı yazınız.

Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" adlı tez konusu ile ilgili Yüksekokulumuz bünyesinde görev yapmakta olan kadın akademisyenler ile çalışma yapması müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ER
Yüksekokul Müdürü

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: BFDB6359
Zafer Mahallesi Kılıçarslan Kampüsü Yalvaç / İSPARTA
Tel No:(246) 441-7016 Faks No:(246) 441-4646
E-Posta: atayalvacshmyo@sdu.edu.tr İnternet Adresi: atayalvacshmyo.sdu.edu.tr
Kep Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?BFDB6359>
Bilgi İçin Mehmet GÜNGÖR
Araştırmacı (6360)
Tel No:2464414334-408



EK- 23

Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Su Enstitüsü)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Su Enstitüsü Müdürlüğü
Öğrenci İşleri Birimi

Sayı :E-91817294-302.99-142890
Konu :Selin UMUTLU'nun Anket İzni Hakkında

Tarih: 21.10.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :20.10.2020 tarihli ve E-93389805-302.99-142634 sayılı yazı

İlgide kayıtlı yazınıza istinaden; Doktora Öğrenciniz Selin UMUTLU'nun enstitümüzde görev yapan kadın akademisyenler ile anket çalışması yapması enstitümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz/rica ederim.

Doç. Dr. Şehnaz ŞENER
Enstitü Müdürü

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: E8341857
SDÜ Doğu Yerleşke Ziraat Fakülte Binası 32260 Çünür /İSPARTA
Tel No:(246) 211-8655 Faks No:(246) 211-8638
E-Posta:suenstitu@sdu.edu.tr İnternet Adresi:http://sue.sdu.edu.tr
Kep Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?E8341857>

Bilgi İçin: Talip KARALI
Memur
Tel No:3155



EK- 24

**Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Süleyman Demirel Üniversitesi
Rektörlük)**



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
Eğitim-Öğretim Şube Müdürlüğü

Sayı :E-70335962-302.08.01-148584
Konu :Anket Uygulama İzni (Selin UMUTLU)

Tarih: 02.11.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :20.10.2020 tarihli ve E-93389805-302.99-142503 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazıyla, Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun "*Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama*" konulu anket çalışmasını Üniversitemiz bünyesinde görev yapmakta olan kadın akademisyenlere uygulanması talep edilmekte olup; söz konusu anket uygulama izin talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Nihat AYYILDIZ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: C89178EC
SDÜ Batı Yerleşkesi 32260 İSPARTA
Tel No:(246) 211-1066 Faks No:(246) 211-1065
E-Posta:oidb@sdu.edu.tr İnternet Adresi:http://oidb.sdu.edu.tr
Kep Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?C89178EC>
Bilgi İçin: Vildan MUTLUTÜRK
Bilgisayar İşletmeni
Tel No:21111820



Anket Çalışması İçin Alınan İzin (Sivil Havacılık Yüksekokulu)



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sivil Havacılık Yüksekokulu Müdürlüğü
Öğrenci İşleri Birimi

Sayı :E-49030417-302.99-156998
Konu :Selin UMUTLU'nun Anket İzni

Tarih: 19.11.2020

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi :20.10.2020 tarihli ve E-93389805-302.99-142501 sayılı yazınız.

Enstitünüz Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora programı öğrencisi Selin UMUTLU'nun Çalışan Kadınların İş-Yaşam ve İş-Aile Yaşam Uyumlaştırılmasının Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama" adlı tez konusu ile ilgili Yüksekokulumuz bünyesinde görev yapmakta olan kadın akademisyenler ile anket çalışması yapabilmesinde Müdürlüğümüzce sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet SONGUR
Yüksekokul Müdürü

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 86E6ED51

Belge Takip Adresi: <https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?86E6ED51>

Süleyman Demirel Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu Hukuk Fakültesi Zemin

Bilgi İçin:Nurcan HATAPCIOĞLU

Kar Doğu Yerleşkesi İSPARTA

Tel No:(246) 211-0057 Faks No:(246)

E-Posta:silyo@sdu.edu.tr İnternet Adresi:http://silyo.sdu.edu.tr

Keş Adresi: sdu@hs01.kep.tr

Yüksekokul Sekreteri
Tel No:246 211 0057



EK- 26

Süleyman Demirel Üniversitesi Kadın Akademisyen Sayısı

Tarih: 15.02.2019
Sayı : E.26599



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı :97620747-903.02.01-E.
Konu :Kadın Akademisyen Sayısı

Sayın Arş.Gör. Selin UMUTLU
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
5. Kat K5/5 Numaralı Oda

İlgi : 12.02.2019 tarihli dilekçeniz.

Doktora tezinizde kullanmak üzere Üniversitemizde çalışan tüm kadın akademisyenlerin fakülte bazlı olarak sayılarının tarafınıza verilmesi ilgi dilekçeniz ile talep edilmiştir. Üniversitemiz birimlerinde görev yapan kadın öğretim elemanı listesi ekte gönderilmiştir. Bilgilerinize sunulur.

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI
Rektör

Ek: Liste (1 sayfa)

Doğrulama Linki :<https://ebys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?569FD827>
Batı Yerleşkesi Rektörlük Binası 32260 İSPARTA
Tel No:(246) 211-1046 Faks No:(246) 237-1639
E-Posta:pd@sb.sdu.edu.tr İnternet Adresi:persdb.sdu.edu.tr

Bilgi İçin:Ziya ÜNER
Bilgisayar İşletmeni
Tel No:211 17 24

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
KADIN AKADEMİSYEN SAYISI

Mühendislik Fakültesi	72
Mimarlık Fakültesi	21
Fen-Edebiyat Fakültesi	75
Tıp Fakültesi	215
Diş Hekimliği Fakültesi	83
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	55
Teknik Eğitim Fakültesi	2
Güzel Sanatlar Fakültesi	26
İlahiyat Fakültesi	18
Hukuk Fakültesi	19
Sağlık Bilimleri Fakültesi	57
Eğitim Fakültesi	26
İletişim Fakültesi	12
Eczacılık Fakültesi	5
Spor Bilimleri Fakültesi	1
Yabancı Diller Yüksekokulu	26
Sivil Havacılık Yüksekokulu	1
Isparta Sağlık Hizmetleri MYO	15
Adalet MYO	2
Eğirdir Sağlık Hizmetleri MYO	3
Atayalvaç Sağlık Hizmetleri MYO	6
Su Enstitüsü	3
Rektörlük	26
GENELTOPLAM	769

EK 27

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Kadın Akademisyen Sayısı



T.C.
ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ
Personel Daire Başkanlığı
Atama Ve Özlük İşleri Şube Müdürlüğü

Tarih: 14.02.2019
Sayı : E.9471

Sayı :17359672-900-E.
Konu :Üniversitemiz Kadın Akademik
Personel Sayısı

Sayın Arş. Gör. Selin UMUTLU
Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
5. Kat, K 5/5 Numaralı Oda Çünür Mevki
Merkez / ISPARTA

İlgi : 12.02.2019 tarihli dilekçeniz.

İlgi dilekçeniz ile doktora tezinde kullanmak üzere Üniversitemizde çalışan kadın akademik personelin fakülte/yüksekokul bazlı sayıları istenilmektedir. Üniversitemiz Personel Bilgi Sisteminden alınan birim bazlı kadın akademik personel sayısını gösterir liste yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinize sunulur.

Prof. Dr. İbrahim DİLER
Rektör

Ek: Kadın Akademik Personel Listesi (1 sayfa)

Doğrulama Linki :<https://ebys.isparta.edu.tr/EvrakDogrula.html?62077517>
Doğu Yerleşkesi Rektörlük Binası ISPARTA
Tel No:(246) 211-8638 Faks No:(246) 211-8696
E-Posta:huseyinozkay@isparta.edu.tr İnternet Adresi:persdb.isparta.edu.tr

Bilgi İçin:Selman GÜMRAL
Şube Müdürü
Tel No:8650

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Düzenlenme Tarihi : 13.02.2019

ISPARTA UYGULAMALI BİLİMLER ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ		
S.N.	Fakülte / Yüksekokul / Meslek Yüksekokulu	Kadın Akademik Personel Sayısı
1	Aksu Mehmet Süreyya Demiraslan Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	6 ✓
2	Atabey Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	8 ✓
3	Eğirdir Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	5 ✓
4	Eğirdir Su Ürünleri Fakültesi Dekanlığı	11 ✓
5	Gelendost Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	4 ✓
6	Gönen Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	14 ✓
7	Isparta Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	18 ✓
8	Keçiborlu Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	3 ✓
9	Orman Fakültesi Dekanlığı	9 ✓
10	Senirkent Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	3 ✓
11	Sütçüler Prof. Dr. Hasan Gürbüz Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	1 ✓
12	Şarkikaraağaç Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	6 ✓
13	Tarım Bilimleri Ve Teknolojileri Fakültesi Dekanlığı	33 ✓
14	Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	15 ✓
15	Teknoloji Fakültesi Dekanlığı	18 ✓
16	Turizm Fakültesi Dekanlığı	1 ✓
17	Uluborlu Selahattin Karasoy Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü,	7 ✓
18	Uzaktan Eğitim Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	8 ✓
19	Yalvaç Büyükkutlu Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Müdürlüğü	4 ✓
20	Yalvaç Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	8 ✓
21	Yalvaç Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	5 ✓
22	Yenişarbademli Meslek Yüksekokulu Müdürlüğü	2 ✓
Toplam :		189

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı : Selin Umutlu

Doğum Yeri : Adana/Ceyhan

Doğum Yılı : 19.02.1989

Medeni Hali : Evli

Eğitim Durumu:

Lise : Halil Çiftçi Anadolu Lisesi
(2003-2007)

Üniversite : Süleyman Demirel Üniversitesi/ Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri ilişkileri bölümü
(2008-2012)

Yüksek Lisans : Atatürk Üniversitesi/ Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkiler
Anabilim Dalı
(2012-2015)

Yabancı Diller ve Düzeyi:

1) 77,5(YDS,2015).

İş Deneyimi:

2013-2015 : Atatürk Üniversitesi/ Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümü/ Araştırma Görevlisi

2015-HALEN : Süleyman Demirel Üniversitesi/ Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü/Araştırma Görevlisi