



Araştırma Makalesi, Gönderim Tarihi: 04.07.2023; Kabul Tarihi: 10.08.2023
DOI: 10.47129/bartiniibf.1322440

Çalışan Annelerin İş-Aile Çatışmasıyla Başa Çıkma Stratejileri Üzerine Bir Alan Araştırması¹

Dr. Öğr. Üyesi Banu AÇIKGÖZ

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
banuacikgoz@gmail.com, Orcid ID: 0000-0003-4642-5090

Prof. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İİBF, İşletme
cakmak@beun.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-5686-716X

Öz

Bu çalışma, iş hayatında ücret eşitsizliği, cam tavan sendromu, işyerinde psikolojik yıldırma ve iş-aile çatışması gibi çok sayıda sorun yaşayan çalışan kadınlar arasında özellikle çocuk sahibi olan çalışan annelerin deneyimlediği iş-aile çatışmasının yönetiminde kullanılan başa çıkma stratejilerinin etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır. Çalışmada sırasıyla temel kavramlardan yola çıkılarak iş-aile çatışmasının tanımı yapılmakta, iki-yönlülüğü, nedenleri ve sonuçları irdelenmektedir. Ardından Carver, Scheier ve Weintraub'un geliştirdiği başa çıkma modeli açıklanarak çalışan annelerin uyguladığı başa çıkma yöntemlerinin iş-aile çatışmasını ve aile-iş çatışmasını yönetmedeki etkileri incelenmektedir. Bu amaçla 326 katılımcıyla gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizi sonuçları literatürle paralellik sergileyen sonuçlar içermektedir. Örneğin iş-aile çatışması (İAÇ) ve aile-iş çatışması (AİÇ) arasındaki karşılıklı ilişki ve AİÇ'in İAÇ üzerindeki etkisinin İAÇ'm AİÇ üzerindeki etkisinden fazla oluşu, uluslararası literatürde elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Çalışan annelerin kullandığı başa çıkma yöntemleri de çatışmanın türüne göre farklılık göstermektedir. İAÇ'm yönetiminde etkili olduğu görülen tek strateji boyutu fonksiyonel olmayan stratejilerdir. AİÇ'in yönetiminde ise problem-odaklı, duygu odaklı ve fonksiyonel olmayan stratejilerin hepsi anlamlı azalışlar sağlamıştır.

Anahtar Kelimeler: İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması, Başa Çıkma Stratejileri, Çalışan Anne.

JEL Sınıflandırması: D23, M10, L290

¹ Bu çalışma, Açıkgöz'ün yazdığı ve Çakmak'm danışmanlığını yaptığı "Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği" başlıklı doktora tezinden üretilmiştir. Tezin yazıldığı tarihte etik kurul onay şartı bulunmamaktadır.

A Field Study on Coping Strategies of Working Mothers for Work-Family Conflict

Abstract

This study aims to measure the effect of coping strategies used in the management of work-family conflict experienced by working women who have many problems such as wage inequality, glass ceiling syndrome, psychological mobbing and work-family conflict in business life, especially among working mothers with children. In the study, based on the basic concepts, the definition of work-family conflict is made and its duality, causes and consequences are examined. Next, the coping model developed by Carver, Scheier and Weintraub is explained and the effects of coping methods applied by working mothers on managing work-family conflict and family-work conflict are examined. The results of hierarchical regression analysis performed with 326 participants contain results that are in line with the literature. For example, the interrelationship between work-family conflict (WFC) and family-work conflict (FWC) and the fact that the effect of FWC on WFC is greater than the effect of WFC on FWC is similar to the results obtained in the international literature. Coping methods used by working mothers also differ according to the type of conflict. The only strategy dimension that appears to be effective in the management of WFC is dysfunctional strategies. Problem-focused, emotion-focused, and dysfunctional strategies all provided significant reductions in the management of FWC.

Keywords: Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Coping Strategies, Working Mother.

JEL Classification: D23, M10, L290

Giriş

Çalışanların iş ve aile yaşam alanları arasındaki bağlar, 1980'lerden beri üzerinde araştırma yapılan ve yakından incelenen konulardan biridir. Kadınların toplam işgücü içindeki oranının yükselmesi, çift kazançlı ailelerin, kadın girişimcilerin ve çalışan annelerin sayısının artması, konunun örgütsel davranış ve endüstriyel psikoloji disiplinleri tarafından hala ele alınmasını sağlamaktadır. 1980'lerde iş ve aile yaşamları birbirinden ayrı iki dünya olarak ele alınırken, günümüzde bu iki dünya arasındaki karşılıklı ve sarmal ilişki, olumlu olduğu kadar olumsuz sonuçlar da doğurmakta ve hem işten eve hem de evden işe doğru iki yönlü bir etkileşimi içermektedir. Çatışma söz konusu olduğunda, çatışmayla başa çıkma yöntemleri örgütsel program ve politikalar (esnek iş saatleri, kısmi zamanlı çalışma olanakları, işini evden yürütme) ve bireysel çözüm teknikleri (başta çıkma stratejileri) olmak üzere iki grupta toplanmaktadır.

Bu çalışmada öncelikle iş-aile çatışmasının genel çerçevesine değinilmekte, sonrasında iş-aile çatışmasına yol açan faktörler, çalışan anneler açısından iş-aile çatışması ve başa çıkma stratejileri açıklanmaktadır. Ardından uygulama kısmında

hiyerarşik regresyon analizi kullanılarak problem-odaklı, duygu-odaklı ve fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri gibi bireysel çözüm tekniklerinin çalışan annelerin deneyimlediği iş-aile ve aile-iş çatışmaları üzerindeki etkileri incelenmekte ve sonuçlar doğrultusunda önerilerde bulunmaktadır.

İş-aile çatışmasının başa çıkma stratejileri aracılığıyla önlenmesi bireysel, örgütsel ve toplumsal ölçekte psikolojik açıdan sağlıklı bireylerin sayısının artmasını sağlayacak bir faktördür. İşinde ve yaşamında doyuma ulaşmış, stres ve anksiyete düzeyi en aza indirgenmiş, ailesi ve işi arasında bir tercih yapmak zorunda bırakılmamış çalışanlar ile hem bireysel, hem de örgütsel düzeyde bir kazan-kazan durumunun yaratılmasının faydaları tartışılmazdır.

1. İş-Aile Çatışmasının Genel Çerçevesi

Günlük yaşantılar esnasında canlandırılan roller, bireyleri sosyal ve maddi kaynaklarla sosyal grup ve kurumlara bağlayarak bireylere dışsal ödül ve fırsatlarla birlikte içsel bir anlam ve amaç belirleme olanağı sağlamaktadır (Reitzes ve Mutran, 1994: 313). Rol, ait olduğu gruplardaki pozisyon ve statüsü dolayısıyla hem başkalarının bireyden beklediği, hem de bireyin kendisinde görmeyi arzu ettiği eylem ve davranışları içermektedir. Bireyin yaşamında canlandığı (eş, anne/baba, ev hanımı, çocuk, torun, gelin/damat, ast, üst, meslektaş, arkadaş, öğrenci, komşu, müşteri, vatandaş gibi) pek çok rol söz konusu olduğunda, ona rol yükleyen iki temel grup işyeri ve ailedir. Yaşam boyunca canlandırılan rollerin birbiri ardına eklenmesiyle sürekli bir rol döngüsü meydana gelmektedir. *Rol döngüsü*, rolün nasıl oluştuğunu, yorumlandığını ve role ilişkin ne tür bir tepkinin verildiğini, oluşan geribildirim sonucu yeni rol beklentilerinde ne gibi değişimler olduğunu açıklayan sarmal bir modeldir. Sosyal yaşamda sahip olunan statüler gereği bireyin canlandırmak zorunda olduğu çok sayıda rolden hangisine ne zaman öncelik vereceği konusu ağırlıklı olarak bireyin değer sistemine bağlıdır. Birden fazla rol, aynı zamanda çoklu kimlik anlamına gelmektedir.

Roller, yükleyici adı verilen kişilerle kurulan ilişkiler nedeniyle veya rolü canlandıran kişi kaynaklı olarak çatışma yaşanmasına neden olabilir. Rol çatışması türleri dört başlık altında toplanmaktadır. *Yükleyici içi rol çatışmaları*, rol yükleyicinin çelişkili veya aykırı taleplerde bulunması halinde yaşanan bir çatışmadır. *Yükleyiciler arası rol çatışmalarında* birden fazla rol yükleyicinin aynı anda ortaya çıkan beklenti ve taleplerinin çatışması söz konusudur. *Rol içi çatışmalar*, rol gereklerinin bireyin tutum, değer, inanç ve davranışlarına aykırı olması durumunda ortaya çıkmaktadır. *Roller arası çatışma* ise iki veya daha fazla role sahip olan bireyin oynadığı rollerden kaynaklanan ve eş anlamlı ortaya çıkan rekabetçi, çelişkili ya da tutarsız beklenti ve talepleri gerçekleştirmeye çalışması esnasında kendini göstermektedir. İki veya daha fazla rolden kaynaklanan farklı amaçlar, amaçlardan birinin veya daha fazlasının birden gerçekleştirilme hızını düşürmekte, bireyin gerilim yaşammasına neden olmaktadır (Carver ve Scheier, 1990: 20-24).

İş-aile çatışması, roller arası çatışmanın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Wharton ve Erickson (1993: 460) iş-aile çatışmasını bireyin iş ve aile yapılarından kaynaklanan beklentiler sonucu ortaya çıkan duygusal gelgitlerin yönetilme türü ve derecesi ile ilgili bireysel bir sonuç olarak tanımlamakta ve bu çatışmanın iki yönlü bir ilişkiyi içerdiğini ifade etmektedir. İş yaşamıyla ilgili zaman, davranış ve gerilim sorunlarının aile yaşantısını etkilemesi ve aile yaşamıyla ilgili sorumlulukların iş yaşamında sorunlara yol açması, iş-aile çatışmasının iki yönlü etkileşim içinde olduğunu göstermektedir. Her iki kavram da aslında birbirinden bağımsız şekilde incelenemeyecek kadar birbirinin içine girmiş durumdadır. Örneğin Matthews vd. (2010: 87) ve Burke ve Greenglass (2001) iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında pozitif yönlü ilişki bulunduğunu belirtmektedir.

MacDermid (2004: 23) iş-aile çatışmasına ilişkin teorilerin gelişiminin Goode ile başladığını ileri sürmektedir. Goode (1960: 483)'nin "rollerden kaynaklanan zorunlulukların yerine getirilmesinde hissedilen zorluk" tanımı ile öne sürdüğü kıtlık hipotezi bir araya geldiğinde iş-aile çatışmasını açıklayıcı teorik bir temel oluşturmaktadır. Kıtlık hipotezinin varsayımına göre, bireyin sahip olduğu katılım (Greenhaus vd., 2003: 512), zaman, dikkat ve enerji gibi kaynaklar sabit olduğundan (Edwards ve Rothbard, 2000: 181), bir rol için sarf edilen daha fazla kaynak, diğer rol için harcanacak kaynakların miktarını azaltmakta veya kalitesini düşürmektedir. Bu durumda etkinlik gösterilen iş ve aile gibi farklı yaşam alanlarının bireye yüklediği roller, bireyin yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyen çatışmalara ve strese neden olmaktadır (Greenhaus ve Powell, 2006: 72).

Günümüzde işletmelerin iş-aile çatışması kavramına odaklanmasına ve söz konusu çatışmanın örgütsel psikoloji disiplini tarafından derinlemesine incelenmesine yol açan başlıca demografik trendler arasında çalışan kadın ve annelerin toplam işgücü içerisindeki oranının artması (Dizaho vd., 2016), çift gelirlili ve çift kariyerli aile yapısının yaygınlaşması (Byron, 2005: 170; Goodstein, 1994: 354; Haar, 2006: 146; Milliken vd., 1998: 581), yaşanan boşanma oranlarının (Brief ve Nord, 1990'dan aktaran Campbell Clark, 2000: 749) ve tek ebeveynli ailelerin sayısının artması (Morgan ve Milliken, 1992: 227; Reimann vd., 2019), çalışma yaşamındaki hareketliliğe bağlı olarak bireylerin çekirdek veya geniş ailelerinden, ailelerinin sağladığı sosyal destekten uzaklaşması, çalışanların beklentilerindeki değişimlerle birlikte iş dışı yaşamlarının kalitesini artırma isteği, çalışan babaların evleriyle daha fazla ilgilenmesine verilen artan değer (Campbell Clark, 2000: 749), çalışanların yaşadığı serbest zaman kısıtlılığı (Nomaguchi, 2009: 15) ve çocukları ile anne-babalarının ihtiyaçlarını karşılama zorunluluğu arasında sıkışıp kalması ifade eden sandviç nesil olgusu (Neal ve Hammer, 2007'den aktaran Greenhaus, 2008: 343) yer almaktadır. Söz konusu gelişmeler, bir yandan işgücünün temel özelliklerini kökünden değiştirirken, bir yandan da çalışan kadın ve erkek için hayatı daha karmaşık, stresli ve çatışmalarla dolu bir duruma getirmektedir.

1.1. İş-Aile Çatışmasına Yol Açan Faktörler

İş, ev ve çocuklu aileler için söz konusu olan çocuk bakımı sorumlulukları artık cinsiyet ayrımı gözetmeksizin hem kadının hem de erkeğin eskiye göre daha fazla rol üstlenmesine yol açmaktadır. Rollerdeki sayısal artış, rollerin gerektirdiği zaman, davranış ve neden olduğu gerilim aracılığıyla bireyleri kaçınılmaz olarak çatışma yaşamaya sevk etmektedir. Voydanoff (2005) da bir rolün zamansal, davranışsal veya psikolojik gereklerindeki aşırılaşmanın diğer role taşması durumunda rol çatışmalarının doğduğunu ileri sürmektedir. Bunun üzerine bireyin kendisine anlam atfetmek ve amaç belirlemek için canlandırdığı roller itibarıyla kendisine yüklediği beklentiler de eklenince birey roller arasında önem ve merkezilik derecesine göre bir hiyerarşi oluşturmak zorunda kalmaktadır (Thoits, 1991: 105).

Literatürde aile ve iş yaşamında yürütülen roller arası çatışmanın nedenlerine ilişkin en çok kabul gören sınıflandırmanın Greenhaus ve Beutell (1985)'e ait olduğu görülmektedir. Onlara göre roller arası çatışmaların ortaya çıkmasına yol açan ana nedenler farklı rollere ayrılan zaman, rollerin birinde yaşanan gerilim ve bir role uygun olan ama diğer rol için uygun olmayan davranışlardır.

Zaman kaynaklı rol çatışması, A rolü ile ilgili faaliyetlere harcanan zaman nedeniyle B rolü ile ilgili faaliyetlere zaman ayrılamamasıdır. Bir başka anlatımla, iş yerinde daha fazla zaman harcayan çalışanın evine ayıracak zamanı daha az olacaktır (Haar vd., 2003: 99). Zaman kaynaklı rol çatışması kendini iki şekilde göstermektedir (Bartolomé ve Evans, 1979). Birinci durumda, A rolünün gereklerinin yerine getirilmesi o kadar çok zaman almaktadır ki, B rolünün gereklerinin yerine getirilmesi için zaman artmadığından zaman kaynaklı rol çatışması ortaya çıkmaktadır (Edwards ve Rothbard, 2004: 232). İkinci durumda ise B rolünün gereklerini yerine getirmeye çalışan bireyin zihni, A rolü kaynaklı baskılarla meşgul olduğu için rol çatışması yaşamaktadır. Diğer rol çatışması türlerinden farklı olarak zaman kaynaklı rol çatışmasının yönü, ancak birey bir seçim yapıp davranış sergilediğinde belirginleşmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80).

Gerilim kaynaklı rol çatışmasında, A rolünün neden olduğu gerilim B rolünde sergilenen performans olumsuz etkilemek veya B rolünün gereklerine uyum sağlamada sorun yaratmak suretiyle çatışmaya neden olmaktadır. İşyerindeki stres faktörleri bireyde gerginlik, anksiyete, yorgunluk, bitkinlik, depresyon, duyarsızlık ve sınırlılık haline yol açabilmekte (Greenhaus ve Beutell, 1985: 80) ve bu tür negatif duygulanım ve fizyolojik sonuçlar ev yaşamına taşabilmektedir.

Davranış kaynaklı rol çatışmaları A rolüne özgü belirli davranış kalıpları B rolüyle ilgili olarak beklenen davranışlarla uyumsuz olduğunda ortaya çıkmaktadır. İşyeri kaynaklı A rolü bireyin kendine güvenli, duygusal açıdan dayanıklı, rekabetçi açıdan saldırgan ve nesnel davranmasını gerektirirken; aile kaynaklı B rolü ile ilgili davranışsal beklentiler bireyin ılımlı, merhametli, duygusal ve hassas olmasını gerektirebilir. Bu

noktada birey, rol davranışları arasındaki geçişi ve uygun ayarlamaları yapamadığı takdirde, roller arası çatışma yaşayacaktır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 82).

1.2. Çalışan Anneler ve İş-Aile Çatışması

Kadınlar ve erkekler stresi farklı düzeylerde yaşamakta ve farklı başa çıkma yöntemlerini kullanmaktadır. Bunun temel nedeni rollere ilişkin toplumsal cinsiyet kaynaklı bakış açısı ve toplumsal beklentilerdir (Long, 1989: 308; Steiner vd. (2019). Örneğin kadınların iş-aile çatışması yaşamasına neden olan öncülleri Reimann vd. (2022) bakım sorumlulukları, çocuk sayısı, çocukların yaşları, aile türü, ev işleri, eşin istihdam durumu, aile içi psikolojik gerginlikler, ailenin finansal durumu, aile ve eşin desteği şeklinde sıralamaktadır. Buna bağlı olarak kadın ve erkeklerin amaç ve aktivitelere verdikleri önem dereceleri de farklılık göstermektedir (Eccles, 1987: 137). Örneğin kadınlar çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatından çekilmek ve çocuğun bakımını ağırlıklı olarak üstlenmeyi seçmek durumunda kalabilmektedir. Bir başka açıdan bakıldığında ise toplumlarda daha çok eril özellikler olarak kabul edilen nitelikler arasında rekabetçilik, rasyonellik, ketumluk, duyguları kolay incinmeme, saldırganlık, duygularını gizleme bulunurken; dişil özellikler temsil eden unsurlar arasında duygusallık, konuşkanlık, nezaket, tertiplilik, güvenlik ihtiyacı hissetme, empati kurabilme ve planlı davranma gelmektedir (Broverman vd., 1972: 63). Eril ve feminen olmak üzere iki farklı cinsiyete atfedilen bu özellikler rollere ayrılacak zaman ve her bir rol canlandırılırken sergilenecek davranış açısından farklılıklar yaratmaktadır.

Aycan (2008)'ın Türkiye'de cinsiyetlere göre iş-aile çatışmasının ortaya çıkma nedenleri ve sonuçlarını içeren çalışması incelendiğinde, kadınlar ile erkeklerin iş-aile çatışması yaşamasına neden olan en önemli etkenin işteki aşırı iş yükü olduğu ve kadınların çatışma yaşamasına neden olan sayıca daha fazla etken bulunduğu görülmektedir. Azalan önem sırasında, kadınlar açısından diğer faktörler eşin duygusal desteğinin azlığı, çocuklarla geçirilen zamandan hem annenin hem de çocukların memnun kalmayışı, iş-aile çatışmasının çözümüne ilişkin olarak kadının çalıştığı örgütün verdiği desteğin azlığı ve anne isteyken çocuklara sunulan bakımdan memnun olmayışıdır. İş-aile çatışmasının sonuçları incelendiğinde, kadınlar açısından en önemlisi çalışmak zorunda olan kadının bir yandan da suçluluk duymasıdır (Bayramoğlu, 2018; Maclean vd., 2021; Sousa vd., 2018; Timurturk, 2020). Evine ve çocuklarına istediği zamanı ayıramayan ve gereken ilgiyi gösteremeyen annenin bu duyguyu yaşaması neredeyse kaçınılmazdır.

Tablo 1. İş-Aile Çatışmasının Bireysel, Ailevi ve Örgütsel Sonuçları

Bireysel Sonuçlar:	Ailevi Sonuçlar:	Örgütsel Sonuçlar:
<ul style="list-style-type: none"> - Zihinsel ve fiziksel sağlığın bozulması - Genel iyilik halinin zarar görmesi - Hayattan duyulan tatminsizlik - Stres - Psikosomatik semptomlar - Depresyon - Genel psikolojik gerginlik - İlaç kullanımı - Sigara ve içki tüketiminde artış - Madde bağımlılığı - Klinik ruhsal bozukluklar - Klinik anksiyete bozuklukları - Duygusal tükenmişlik - Çoklu kronik sağlık sorunları 	<ul style="list-style-type: none"> - Aile yaşamından duyulan tatminde düşüş - Aile rolü performansında düşüş - Aile faaliyetlerine katılmada artan devamsızlık - Ebeveynlik yükünde artış - Aile üyelerinden sağlanan duygusal destek ve yardımda azalış 	<ul style="list-style-type: none"> - İş tatmininde düşüş - İşyeri stresinde artış - Özbildirim dayalı iş performansında düşüş - Artan işe devamsızlık oranları - İşten ayrılma niyeti - İşgücü devir hızının artması - Örgütsel bağlılığın zayıflaması

Kaynak: Bellavia ve Frone, 2005, 127-129'dan derlenerek oluşturulmuştur.

Genel anlamda iş-aile çatışmasının sonuçlarına ilişkin bir sınıflandırma yapma amacı güden çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bellavia ve Frone (2005) iş-aile çatışmasının sonuçlarını üçlü bir sınıflandırmaya tabi tutmaktadır. Bunlar iş-aile çatışmasının yol açtığı bireysel, ailevi ve örgütsel sonuçlardır ve Tablo 1'de yer almaktadır.

2. Başa Çıkma Stratejileri

Bireyler yaşadıkları iş-aile çatışmasının olumsuz sonuçlarını en aza indirmek için başa çıkma stratejilerinden faydalanabilmektedir. Başa çıkma faaliyetleri, bireyin kendisini zorlayan veya bunaltan, uyarlanabilir kaynaklarını aşan (Monat ve Lazarus, 1977: 3) belirli rol gereklerini eylemsel ve düşünsel olarak yönetme süreci (Lazarus, 1993: 8) olarak tanımlanmakta ve söz konusu faaliyetlerin zamandan zamana ve farklı ortamlara göre nitelik değiştirebileceği ileri sürülmektedir. Başa çıkma stratejilerinin uygulanması temelde, karşılaşılan çatışma kaynağını elemek, yok saymak, ortadan kaldırmak için aşırı çaba sarf etme veya soruna müdahalede bulunma gibi değişik çözüm yollarının kullanılmasıyla çatışmanın birey açısından çözüme ulaştırılması sürecini ifade etmektedir.

Gowan vd. (1999: 77) başa çıkma stratejilerini, bireyin bir stresörün neden olduğu, doğası gereği sıklıkla karşılaşılmayan ve belli bir önem derecesine sahip dışsal ve içsel talepleri yönetme çabası olarak tanımlamaktadır. Bir diğer tanıma göre başa çıkma, yaşam kaynaklı gerilimlerin vereceği zararlardan kaçınmak, korunmak ve söz konusu gerilimlerin duygusal etkilerini kontrol edebilmek için bireyin gerçekleştirdiği eylemlerdir (Pearlin ve Schooler, 1978: 2-3). Kohn ve O'Brien (1997: 85) ise başa çıkmayı yaşanan endişeler, travmalar ve başka önemli olumsuz olaylar gibi stresörlere bilinçli bir biçimde adapte olma olarak ele almakta; bu süreçte bilinçli eylem olmazsa, başa çıkma değil savunmanın söz konusu olacağını ileri sürmektedir.

Baş çıkma kavramına atfedilen teorik içerikler incelendiğinde, başa çıkmanın ilk önce bir savunma mekanizması olarak kavramsallaştırdığı görülmektedir. Bu açıdan en önemli fonksiyonu gerilimi azaltmak ve bireyin dengesini sağlamaktır. Bir sağlık unsuru

olarak başa çıkma ise bireyin zararlı çevresel koşulları en aza indirgemesini, olumsuz olayları tolere edip düzeltilmesini, kendine ilişkin olumlu imajını, duygusal dengesini ve çevresindekilerle tatmin edici düzeydeki ilişkilerini sürdürmesini sağlamaktadır (Folkman, 1982: 98).

Başa çıkma stratejileri arasında “evrensel bir en iyi model” bulunduğunu söylemek yanlıştır. İş-aile çatışmasına yol açan kimi stresörlerle başa çıkmada bazı yöntemler diğerlerine kıyasla daha iyi sonuç vermektedir (Collins, 2020; Rotondo vd., 2003: 277). Bir başa çıkma stratejisinin etkililiğinden bahsedebilmek için yöntemin algılanan iş-aile çatışmasını azaltıp azaltmadığını incelemek gerekmektedir (Aryee vd., 1999: 264). Stratejilerin birbirlerine göre üstünlüklerini kıyaslamaktansa, sağladıkları uzun ve kısa vadeli faydalar açısından bir değerlendirme yapmanın daha mantıklı olacağı düşünülmektedir (Folkman, 1982: 99).

Başa çıkma stratejilerinin ölçümünde, 1989 yılında Carver, Scheier ve Weintraub tarafından geliştirilen ve kısaca COPE (Coping Orientations to Problems Experienced) olarak adlandırılan Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği sıklıkla kullanılmaktadır. Ölçek 3 ana boyut ve her ana boyut altında 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Her bir alt boyut için düzenlenmiş dört soru sonucunda 60 soruluk bir ölçek elde edilmiş, uygulamada daha kısa bir model ihtiyacı görüldüğünde ise ölçeğin kısaltılmış versiyonu oluşturulmuştur. Kısaltılmış COPE Ölçeği 14 faktörü ikişer soru ile ölçmektedir (Carver, 1997: 94-95). Kısaltılmış ölçeğin Estonca (Kallasmaa ve Pulver, 2000), İtalyanca (Sica vd., 1997; Bongelli vd., 2022), Fransızca (Muller ve Spitz, 2003), Almanca (Knoll vd., 2005), Yunanca (Kapsou vd., 2010), Korece (Kim ve Seidlitz, 2002) ve Türkçeye (Ağargün vd., 2005) uyarlanmış versiyonları da bulunmaktadır. Bir ölçeğin uyarlanması esnasında, güvenilirliği düşüren soruların elenmesi ve kültürel farklılıkları yansıtmaması amacıyla soru eklenmesi sıkça karşılaşılan bir durumdur. Örneğin Folkman ve Lazarus (1980)’ün geliştirmiş olduğu Başa Çıkma Yolları Anketi’nin (Ways of Coping Checklist) Türkçeye tercümesinde, Siva (1991) Türk halkında sıklıkla görülen batıl inançlara ve kaderciliğe inanma eğilimini içeren sorular eklemiştir (Gençöz vd., 2006: 526). Brambila-Tapia vd. de (2023) Kısaltılmış COPE Ölçeği’nde tekrar kısaltmaya giderek Mini COPE ölçeğini kullanmıştır.

COPE modelinde üç ana boyut altında 15 alt boyut, başa çıkma sürecini üç açıdan ele almaktadır (Carver vd., 1989: 268-270):

Problem-Odaklı Başa Çıkma Stratejileri:

- *Aktif başa çıkma:* Karşılaşılan sorunu yok etmek, alt etmek veya sorunun neden olduğu etkileri düzeltmek için aktif olarak harekete geçmeyi ifade etmektedir.
- *Plan yapma:* Bir stresörle nasıl başa çıkılacağına düşünülmesidir. Sorunu ele almadan önce, en uygun adımı atmak için düşünme sürecini içermektedir.
- *Diğer aktiviteleri bastırma:* Ortaya çıkan soruna tam anlamıyla yoğunlaşıp stresörle başa çıkabilmek için diğer faaliyetlerle ilgilenmeyi bir kenara bırakmaktır.

- *Kendini tutma*: Stresle etkin bir şekilde başa çıkabilmek için uygun anın gelmesini beklemeyi ve erken davranmamayı ifade etmektedir.
- *Araçsal sosyal destek arama*: Sorunla başa çıkabilmeyi kolaylaştıracak tavsiye, yardım ve bilgi almayı kapsamaktadır.

Duygu-Odaklı Başa Çıkma Stratejileri:

- *Duygusal sosyal destek arama*: Karşılaşılan sorunun ardından çevredekilerden manevi destek alma, çevredekilerin sempatisini ve hoşgörüsünü kazanma çabasıdır.
- *Pozitif yeniden yorumlama ve gelişme*: İçinde bulunulan durumun üstesinden gelebilmek için duygusal açıdan kendini yönetebilmeyi ifade etmektedir.
- *Kabullenme*: Sorunla başa çıkmak için gereken “stresli durum gerçeği”ni ve “stres faktörüne uyum sağlanması gerektiği gerçeği”ni kabul etme sürecidir.
- *İnkar*: Bir yandan ek sorunlara yol açabilecek, stres yaratan durumun başlangıcında kullanıldığında ise gerilimi en aza düşürebilecek, gerçeğin yadsındığı bir stratejidir.
- *Dine sığınma*: Pozitif yeniden yorumlama ve büyümeyi sağlayacak bir araç veya duygusal destek kaynağı olarak ele alınmaktadır.

Fonksiyonel Olmayan (Kaçış-Odaklı) Başa Çıkma Stratejileri:

- *Soruna odaklanma ve duyguları dışa vurma*: Yaşanan altüst edici ve gerginlik yaratıcı soruna odaklanıp sorunun bireye yaşattığı duyguları açıkça ifade etmektir.
- *Davranışsal boş verme*: Stresör karşısında başa çıkma aktivitelerini azaltma veya sona erdirmektir.
- *Zihinsel boş verme*: Davranışsal boş verme stratejisinin uygulanmasının olası olmadığı durumlarda, bireyin uyumak, televizyon seyretmek veya hayal kurmak gibi çeşitli aktiviteler aracılığıyla sorunu aklından uzak tutma çabalarıdır.
- *Alkol-ilaç kullanımı*: Sorunu düşünmemek için alkol veya ilaç kullanımını kapsamaktadır.

Daha Sonra Eklenen Başa Çıkma Stratejisi:

- *Şakaya vurma*: Sorunu hafife almayı ifade etmekte olup 1989 tarihli makalede yer almamaktadır.

Carver, Scheier ve Weintraub (1989) ölçeği oluşturdukları makalede üç ana boyuttan bahsetmekte ancak ölçümlerde ana boyutlardan bağımsız, 14 boyutlu bir değerlendirme yapmaktadır.

3. Uygulama

Bu bölüm, ikinci ve üçüncü bölümlerdeki teorik temeller üzerine kurgulanan ampirik çalışmayı içermektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüzde ülkelerin istihdam yapısı incelendiğinde kadın çalışan sayısının çeşitli kriterlere bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği görülmektedir. Çalışma hayatına atılan kadınlar birtakım sorunlar da yaşamaktadır. Örneğin işyerinde erkekler kadar zaman ve emek harcayan kadınlar aleyhine gelişen ücret eşitsizliği (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010: 8; Dünya Bankası, 2006: 55; Ercan, 2011: 12-13; TÜSİAD-KAGİDER, 2008; United States Department of Labor, 2013), cam tavan sendromu (Akpınar-Sposito, 2013; Biagetti ve Scicchitano, 2011; Christofides vd., 2013; Hoobler vd., 2009), işyerinde psikolojik yıldırma (Acar ve Dündar, 2008; Carnero vd. 2010; Tomić, 2012) ve iş-aile çatışması (Bilodeau vd., 2020) bu sorunlardan yalnızca birkaçıdır. Bu çalışmada özellikle çalışan annelerin yaşadığı iş-aile çatışması iki yönlü olarak ele alınmaktadır.

Çalışan annelerle ilgili bir çalışma yapmanın temelinde, söz konusu kadınların yaşamlarında en az iki rolü canlandırmaları yer almaktadır. Bu roller, işyerinde bir çalışan/yönetici, evde ise anne olmaktır. Bunun yanı sıra ev hanımı ve (katılımcı evli ise) eş rolleri de çatışmayı artırma olasılığı bulunan diğer rollerdir. İş-aile çatışmasının iş tatmini, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş stresi, işe bağlılık ve tükenmişlik gibi pek çok örgütsel sonuç üzerinde belirleyici olması bu çatışmayla başa çıkılabilmesi gerekliliğini doğurmaktadır. Çalışmanın literatüre katkı yapmayı amaçladığı nokta da budur. Çalışmanın temel amacı, başa çıkma stratejilerinin iş-aile çatışmasının yönetiminde ne derece etkili olduğunu belirlemek ve söz konusu çatışmanın daha etkin bir şekilde yönetilebilmesine katkıda bulunmak amacıyla öneriler sunmaktır. Ayrıca Aycan ve Eskin (2005: 454)'in de belirttiği üzere iş-aile çatışmasına ilişkin çalışmalar incelendiğinde, uygulamaların ağırlıklı olarak gelişmiş ülkelere yapıldığı, gelişmekte olan ülkelere ilişkin bulgu ve yorumların çok kısıtlı kaldığı görülmektedir. Çalışmanın bir diğer amacı da literatüre bu yönde bir katkı sağlamaktır.

3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Zonguldak Merkez ilçede Zonguldak Belediyesi sınırları dahilindeki okul öncesi, ilk ve orta öğretim düzeyindeki okullarda kayıtlı olan çocukların annelerine ilişkin sayısal ve kalitatif detaylı bilgi bulunmaması, evrenin büyüklüğünü belirlemede bir kısıt yaratmıştır. Çalışmanın evrenini kantitatif açıdan belirlemek mümkün olmadığı için konuyla ilgili benzer çalışmalarda yararlanılan örneklem büyüklükleri incelenmiştir. Ayrıca çalışmanın yapılması için Zonguldak İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün tanıdığı iki haftalık süre de çalışma için zamansal bir kısıt yaratmıştır.

3.3. Araştırma Hakkında Genel Bilgiler

Bu çalışmada Zonguldak'ın Merkez ilçesinde Zonguldak Belediyesi sınırları dahilinde yer alan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda öğrenim görmekte olan çocukların çalışan annelerinin yaşadığı çatışmayla başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki incelenmektedir. İş-aile çatışmasıyla başa çıkma konusunda yapılan çalışmaların çoğu kadınları konu edinmektedir. Çünkü iş yaşamında yer alsalar

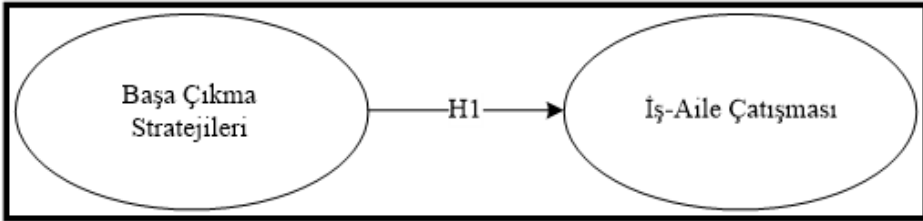
da, kadınların ev işleri ve çocuk bakımı konusunda birincil düzeyde sorumluluk taşımaları gerektiği şeklindeki geleneksel toplumsal cinsiyetçi görüş pek çok toplumda hala egemendir (Fine, 2011: 101; Kergoat, 2009: 9-15; Pelizzon, 2009: 377-381; Uluocak ve Aslan, 2011: 26; Yaman Öztürk, 2010: 61-65; Zetkin vd., 1996: 15-16). Bu bağlamda, çalışmada Zonguldak Merkez ilçede, Zonguldak Belediyesi sınırları dâhilinde, çocuğu İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okul öncesi kurum, ilköğretim veya orta öğretim okuluna devam eden çocukların çalışan annelerine çocukları aracılığıyla ulaşılmıştır.

“Çalışan anneler” kavramı herhangi bir sosyal güvencesi olsun veya olmasın, evinde veya evinden başka bir yerde zaman ve emek harcayarak gelir kazanan veya eşinin işlerine yardımcı olarak evin gelirine katkı sağlayan tüm çalışan anneleri kapsamaktadır. Bir başka anlatımla, katılımcılar arasında doktor, öğretmen, akademisyen, satış sorumlusu, bankacı gibi sosyal güvenlik şemsiyesi altında çalışanlar bulunmakla birlikte, apartmanların hizmetlerini yerine getiren, eşine yardım eden, çocuk bakarak aile bütçesine katkıda bulunan veya gündelik temizlik işlerinde çalışan enformel kadın çalışanlar da yer almaktadır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

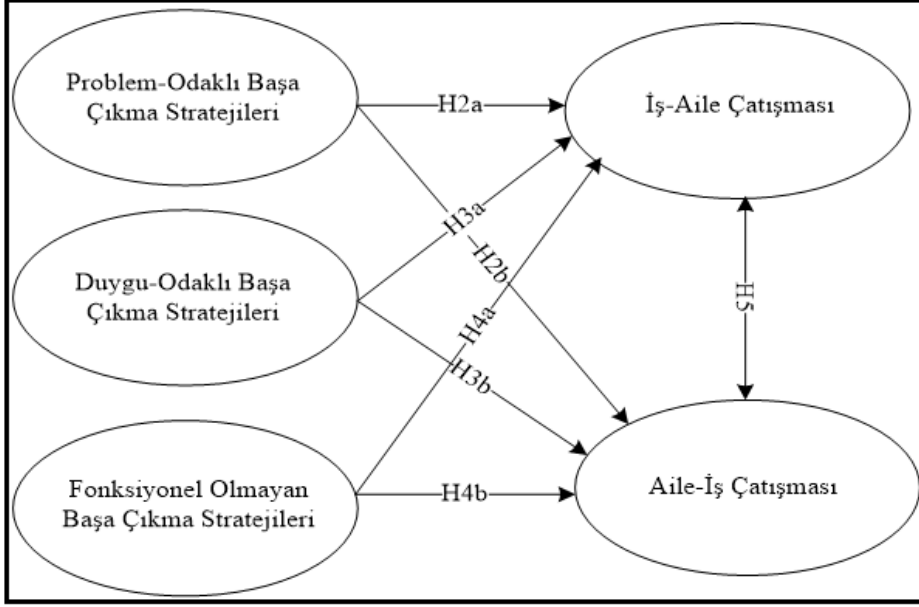
Çalışma, hipotetik olarak Şekil 1’de yer alan modeldeki değişkenlerin faktörlerinin tek tek ele alınmasıyla detaylandırılmıştır. Başa çıkma stratejileri ve iş-aile çatışması arasındaki ilişkiye dayalı olarak model geliştirilmektedir. Buna göre detaylı modelin üzerine yapılandırılacağı ilk hipotez aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

Şekil 1. Çalışmanın Modeli



H₁: Başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Şekil 2. Çalışmanın Detaylandırılmış Modeli



Şekil 2’de ampirik çalışmanın detaylandırılmış modeli yer almaktadır. Modelin hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H_{2a}: Problem-odaklı başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2b}: Problem-odaklı başa çıkma stratejileri ile aile-iş çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3a}: Duygu-odaklı başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{3b}: Duygu-odaklı başa çıkma stratejileri ile aile-iş çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{4a}: Fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H_{4b}: Fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri ile aile-iş çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: İş-aile ve aile-iş çatışmaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

3.5. Araştırmanın Metodolojisi

Bu çalışmada 635 anket tesadüfi bir şekilde dağıtılmış ve toplam 351 anket geri toplanmıştır. Anketin önemsenmediğini düşündüren ve yanlış işaretlenen anketler toplam sayıdan çıkartıldığında, geriye kalan 326 anket ile analizler yürütülmüştür. Anketlerin geri dönüş oranı %51,34'tür. Çalışmaya ilişkin sınırlılıkların açıklandığı başlık altında da belirtildiği üzere çalışmanın evrenini tespit etmek mümkün olmamıştır. Öğrenim görmekte olan çocuklar Merkez ilçedeki bir okula devam etmekle birlikte farklı bir ilçede ikamet edebilmektedir. Evreni tespit edebilmek için çalışmanın yapıldığı yıl itibarıyla ilçe ve il bazında çalışan annelerin sayısına ilişkin bir veri bulunmamaktadır.

Ankette ilk grup sorular, katılımcılardan sosyo-demografik bilgi edinme amaçlı sorulmuştur. İkinci grupta iş-aile ve aile-iş çatışmasını ölçmek amacıyla Netemeyer vd. (1996) geliştirmiş olduğu ölçek izin alınarak kullanılmıştır. Netemeyer vd. geliştirmiş olduğu iş-aile çatışması ölçeği, literatürde sıklıkla tercih edilmekte, öz anlatımlara yer vermekte ve cevaplandırma süresi açısından katılımcıları sıkımayacak biçimdedir. Verilen cevaplar 5'li Likert tipi ölçek çerçevesinde (1) "Kesinlikle katılmıyorum" ve (5) "Kesinlikle katılıyorum" arasında değişmektedir. Başa çıkma stratejilerinin ölçümü için COPE Ölçeği'ni Türkçeye çevirerek ilgili analizleri yapan Ağargün vd. (2005) ile iletişim kurularak kullanma izni alınmıştır. COPE Ölçeği'nin tercih edilme nedeni, ölçeğin uluslararası akademik çevreler tarafından genel kabul görmesi ve İtalyanca, Estonca, Lehçe, Fransızca, Almanca, Korece gibi dillere çevrilerek farklı kültürlerle uygulanabilir olmasıdır. COPE Ölçeği'nde verilen cevaplar (1) "Pek kullanmam" ve (4) "Çok sık kullanırım" arasında değişmektedir. Anketlerin toplanmasının ardından SPSS 15.0 programında bir veri tabanı oluşturularak toplam 326 katılımcıya ilişkin verinin girişi yapılmış ve testler uygulanmıştır.

3.5.1. Güvenilirlik Analizleri

37 katılımcı ile gerçekleştirilen pilot çalışmanın ve 326 çalışan annenin katılımıyla gerçekleştirilen uygulamanın güvenilirlik analizi sonuçları ve Cronbach's alpha (α) değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirliğine İlişkin Karşılaştırmalı Sonuçlar

Güvenilirlik Analizleri	α Değeri	
	Pilot Çalışma	Nihai Anket Sonuçları
İş-Aile Çatışması Ölçeği	0,91	0,89
COPE Başa Çıkma Ölçeği	0,77	0,77

Tablo 2'ye göre pilot çalışmada iş-aile çatışmasının Cronbach's α değeri 0,91 iken, nihai ankette bu değer 0,89 olmuştur. COPE başa çıkma ölçeğinin Cronbach's α değeri ise pilot çalışmada da, nihai anket sonuçlarında da 0,77 olarak bulunmuştur. Tüm

ölçeklerin güvenilirlik değerleri, kabul edilebilir düzeyin üstündedir (Aguinis vd., 2009: 45).

3.5.2. Korelasyon Analizleri

Çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki korelasyonlar ele alındığında (Tablo 3), değişkenler arasındaki en yüksek ve güçlü ilişkinin İAÇ ve AİÇ arasında olduğu görülmektedir ($p < 0,01$ iken $r = 0,584$). Bu değer, bir yandan literatürde sıkça ileri sürülen iki değişken arasındaki karşılıklı pozitif yönlü ilişkiyi destekler nitelikte olmakla birlikte, diğer yandan da H_5 'in kabul edilmesi anlamına gelmektedir. Ardından problem-odaklı ve duygu-odaklı stratejiler arasındaki ilişki ($p < 0,01$ iken $r = 0,539$) ve duygu-odaklı ve fonksiyonel olmayan stratejiler arasındaki ilişki ($p < 0,01$ iken $r = 0,421$) var olan ilişkiler arasındaki en güçlü olanlar olarak görülmektedir.

Tablo 3. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenlerin Faktörleri Arasındaki Pearson Korelasyon Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri	Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri
İş-Aile Çatışması	2,8975	1,04646				
Aile-İş Çatışması	2,3380	0,85630	0,584**			
Problem Odaklı Başa Çıkma Stratejileri (POBÇS)	3,0409	0,52529	-0,080	-0,155**		
Duygu Odaklı Başa Çıkma Stratejileri (DOBÇS)	2,6169	0,45240	-0,063	-0,146**	0,539**	
Fonksiyonel Olmayan Başa Çıkma Stratejileri (FOBÇS)	2,1677	0,36392	-0,172**	-0,223**	0,322**	0,421**

$n = 326$

** 0,01 düzeyinde korelasyon anlamlıdır.

Başta çıkma stratejileri irdelendiğinde, iş-aile çatışmasıyla arasında anlamlı ilişki bulunan tek strateji türü fonksiyonel olmayan stratejilerdir. Aile-iş çatışması ise her üç strateji türü ile istatistiksel açıdan anlamlı, negatif yönlü ilişki içindedir. Bir başka anlatımla, katılımcıların her üç strateji türünü kullanım sıklığı arttığında, yaşadıkları aile-iş çatışmasında azalma görülmektedir. Tablo 3'te gözlemlenen bir diğer bulgu, geçmiş çalışmalarla (Burke ve Greenglass, 2001; Eagle vd., 1997; Frone vd., 1997; Somech ve Drach-Zahavy, 2007) da tutarlılık sergilemektedir. Bu bulgu katılımcıların İAÇ algısının AİÇ algısından yüksek oluşudur. Katılımcıların iş-aile çatışması için hesaplanan ortalama değer 2,8975 iken, bu değer aile-iş çatışması için 2,3380'de kalmıştır. İki ortalama arasındaki fark ise istatistiksel açıdan ($p < 0,01$ iken $r = 0,421$) anlamlıdır.

3.5.3. Regresyon Analizleri

Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler, yapılan regresyon analizleri çerçevesinde yorumlanmaktadır. Tablo 4 ve Tablo 5'te doğrusal regresyon analizleri

yapılarak elde edilen beta katsayıları, korelasyon analizi sonucu elde edilen değerlerle aynıdır. Değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiler açısından İAÇ-AİÇ, İAÇ-FOBÇS, AİÇ-İAÇ, AİÇ-POBÇS, AİÇ-DOBÇS ve AİÇ-FOBÇS arasında $p<0,01$ ve $p<0,001$ iken anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

Tablo 4. İAÇ Bağımlı Değişkeni için Regresyon Analizleri

		Standardize Katsayılar	t	p.	Standardize Olmayan Katsayılar	
		Beta			B	Standart Hata
Model 1_{İAÇ}	Sabit		8,958	0,000***	1,229	0,137
	AİÇ	0,584	12,947		0,714	0,055
Model 2_{İAÇ}	(Sabit)		14,343	0,150	3,209	0,224
	POBÇS	-0,080	-1,442		-0,159	0,110
Model 3_{İAÇ}	(Sabit)		10,430	0,257	3,244	0,311
	DOBÇS	-0,063	-1,135		-0,146	0,128
Model 4_{İAÇ}	(Sabit)		9,565	0,002**	4,298	0,449
	FOBÇS	-0,172	-3,142		-0,495	0,157

** 0,01 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

*** 0,001 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

Tablo 4'te İAÇ bağımlı değişkeni üzerinde AİÇ ve başa çıkma stratejilerinin tek başlarına etkileri ayrı ayrı ölçülmüştür. İAÇ'ı etkileyen en önemli değişken AİÇ'tir ($p<0,001$ iken $B=0,714$). İAÇ ile POBÇS ve DOBÇS arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Çalışma kapsamında ele alınan stratejilerden yalnızca fonksiyonel olmayan stratejiler ile İAÇ arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ($p<0,01$ iken $B=-0,495$) tespit edilmiştir.

Tablo 5. AİÇ Bağımlı Değişkeni için Regresyon Analizleri

		Standardize Katsayılar	t	p.	Standardize Olmayan Katsayılar	
		Beta			B	Standart Hata
Model 1_{AİÇ}	Sabit		8,388	0,000***	0,954	0,114
	İAÇ	0,584	12,947		0,478	0,037
Model 2_{AİÇ}	(Sabit)		15,613	0,005**	2,883	0,181
	POBÇS	-0,155	-2,824		-0,253	0,089
Model 3_{AİÇ}	(Sabit)		11,876	0,008**	2,997	0,252
	DOBÇS	-0,146	-2,656		-0,276	0,104
Model 4_{AİÇ}	(Sabit)		10,510	0,000***	3,824	0,364
	FOBÇS	-0,223	-4,118		-0,525	0,127

** 0,01 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

*** 0,001 düzeyinde doğrusal regresyon ilişkisi anlamlıdır.

Tablo 5'te AİÇ bağımlı değişkeni için regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. AİÇ için kurulan dört modelde de bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunduğu görülmüştür. AİÇ ile en güçlü ilişkisi olan değişken FOBÇS ($p=0,000$ ve $B=-0,525$) iken, ardından sırayla İAÇ ($p=0,000$ ve $B=0,478$), DOBÇS ($p=0,008$ ve $B=-0,276$) ve POBÇS ($p=0,005$ ve $B=-0,253$) gelmektedir.

3.6. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

İş-aile ve aile iş çatışmalarının yönetiminde başa çıkma stratejilerinin etkisinin incelendiği bu çalışmada, iş-aile çatışmasını çözme bağlamında problem-odaklı veya duygu-odaklı başa çıkma stratejilerinin anlamlı bir etkisinin bulunmaması, çalışan annelerin bu çatışmayla ve çatışmaya neden olan rolleri canlandırdıkları yaşam alanlarındaki bireylerle aktif olarak yüzleşmekten (problem-odaklı stratejiler) ve hatta kendi içlerinde bir çıkış yolu aramaktan (duygu-odaklı stratejiler) bile kaçındıklarını, sadece durumu kabullendiklerini (fonksiyonel olmayan stratejiler) göstermektedir. Bir başka anlatımla, çalışan anneler iş yaşam alanından aile yaşam alanlarına yönelmiş işyeri kaynaklı çatışma nedenlerini sorunun kaynağına inerek veya kendi duygu dünyalarını düzenleyerek elimine etme çabası göstermemekte veya bundan vazgeçmiş bulunmaktadırlar. İAÇ ile ilişkili olarak tercih edilen var olan sorunu inkar etme, aklını başka şeylerle meşgul edip sorunu yok sayma, kendini suçlama ve kendini olayların akışına bırakma gibi fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri aracılığıyla çatışmayı anlık olarak savuşturmanın çalışanın işyerine karşı algı, tutum ve davranışlarında yabancılaşma ve uzaklaşmaya neden olabileceği dikkate alınmalıdır. Problem-odaklı stratejilerin tercih edilebilmesi için bireylerin içinde buldukları yaşam alanı üzerinde kontrol güçlerinin bulunması gerekmektedir. Dolayısıyla elde edilen sonuçlar, katılımcıların iş yaşam alanlarında kontrol güçlerinin bulunmadığını düşündürmektedir. Problem-odaklı stratejileri kullan(a)mayan çalışanların bu yönde cesaretlendirilmesinde yönetici ve liderlere büyük görev düşmektedir (Anand ve Vohra, 2020; Keouboualapheth vd., 2017). Kadının çalıştığı ortam üzerinde kontrol elde edebilmesi konusunda örgütsel destek sağlanmalıdır (Su ve Jiang, 2023).

İAÇ-AİÇ algıları arasındaki farklılık çalışan annelere yönelik örgütsel destek ile destekleyici politika ve uygulamaların yetersiz olduğunu düşündürmektedir. Eğer kadınlar aile sorumluluklarının iş yaşamına müdahalesine engel olmaya çalıştığı için İAÇ algısı daha yüksekse, bu noktada aile içinde baskılanan kadın, işyerini daha fazla yaşamsal motivasyon ve tatmin sağlayacağı bir alan olarak görüyor ve kaynaklarının tükenmesini önlemek için aile sorumluluklarının işyerine yansımaları engellemeye çalışıyor olabilir. Bir başka noktadan ele alındığında ise aile yaşam alanının sınırları iş yaşam alanınıninkine kıyasla daha geçirgen olduğu için İAÇ algısı, AİÇ algısından daha yüksek değer almış olabilir. Ayrıca kent yaşamında, genişten çekirdeğe dönüşen aile yapıları, ev işlerinin ve çocuk bakımının sadece eşler arasında paylaşılmasına yol açtığından, işyeri kaynaklı sorumlulukların aile yaşamına daha fazla zaman ayırmayı engellemesi de İAÇ algısının yüksek olmasını açıklayabilir.

AİÇ'in yönetimi için çalışan annelerin her üç strateji türünü de kullandığı ve üç strateji grubunun da AİÇ ile istatistiksel açıdan anlamlı ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu noktada çalışmaya katılan bireylerin %76,23'ünün yüksek öğretim mezunu olması etkili olabilir. Ancak Türkiye genelinde çalışan annelerin aile yaşamından iş yaşamına taşabilecek çatışmaları yönetirken dikkate alması gereken akrabalık ilişkileri (akrabaların "çalışan kadın"a bakışı), sosyal bir kurum olan aileyi oluşturan bireylerin oynadığı roller (erkeğin kadının çalışmasını desteklememesi ancak maddi zorluluktan

ötürü kabul etmesi) ve enformel sektörde istihdam edilen kadınların eğitim durumu ve eğitim olanaklarına erişimde yaşadıkları eşitsizlikler gibi faktörler göz önüne alındığında bu çalışmada elde edilen bulguların ülke çapına genellenmeyip ayrı bir çalışma konusu olarak ele alınması daha doğru olur.

Regresyon analizi ile yapılan modelleme sonucuna göre, iş yaşam alanından kaynaklanıp aile yaşam alanına doğru taşan çatışmanın yönetimi açısından İAÇ ile anlamlı ve negatif yönlü ilişki içinde bulunan tek strateji grubu fonksiyonel olmayan stratejilerdir. Dolayısıyla katılımcıların iş-aile çatışmasıyla başa çıkmak için sorunu inkar etmek veya çözmeye çabalarına boş vermek, duygularını dile getirmek, sorunu daha az düşünmek için kendini başka faaliyetlere vermek ve olanlar yüzünden kendini suçlamak gibi sorunun kaynağına inmeden, yalnızca içinde bulunduğu anı daha katlanılabilir kılmak amacıyla fonksiyonel olmayan stratejilerden faydalandığı anlaşılmaktadır. Bu durumda, katılımcıların iş yaşam alanı üzerinde kontrol gücüne sahip ol(a)madığı için çatışma yaratan sorunları çözme amacıyla sorunun kaynağına inmeyip ilgili bireylerle iletişim kur(a)madığı veya kendi duygu dünyasını bile düzenleme ihtiyacı duymadığı veya bundan vazgeçtiği anlaşılmaktadır.

Aile-iş çatışması kapsamında ise katılımcıların her üç strateji türünü de kullanarak yaşadıkları çatışmayı azaltmayı başardığı anlaşılmaktadır. Çünkü AİÇ ve strateji türleri arasında anlamlı negatif yönlü ilişkiler bulunmaktadır. Dolayısıyla, katılımcıların ev yaşam alanını kontrol edilebilir bulduğu, duygu dünyalarını düzenleme yoluyla çatışmayı zayıflattığı veya yerine göre yaşananları olurlarına bıraktığı anlaşılmaktadır. Aile yaşam alanında yaşanan çatışmayı azaltmak için harekete geçme, yakınlarından yardım isteme ve sorunu çözme yolunda strateji geliştirme inisiyatifi gösteren katılımcıların, söz konusu problem-odaklı başa çıkma stratejilerini iş yaşam alanında da sergileyebilmesi olanaklı kılındığında, işe bağlılık, iş ve kariyer memnuniyeti, işe duyulan ilgi, işle ilgili sorumluluk alma ve performans gibi örgütsel çıktılarının daha olumlu düzeylere yükselmesi; iş yerinde stres, işten ayrılma niyeti veya mesleki tükenmişlik gibi olumsuz örgütsel çıktılarının ise minimize edilmesi beklenmektedir.

3.7. Araştırmanın Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

Uygulanan analizler sonucu, çalışmada ileri sürülen hipotezlerin kabulü veya reddine ilişkin bilgiler Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Çalışmanın Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar

HİPOTEZLER		SONUÇ
H ₁	Başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H _{2a}	Problem-odaklı başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H _{2b}	Problem-odaklı başa çıkma stratejileri ile aile-iş çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H _{3a}	Duygu-odaklı başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H _{3b}	Duygu-odaklı başa çıkma stratejileri ile aile-iş çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H _{4a}	Fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri ile iş-aile çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H _{4b}	Fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri ile aile-iş çatışması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H ₅	İş-aile ve aile-iş çatışmaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL

Sonuç olarak, çalışmanın temelini oluşturan sekiz hipotezin altısı, yapılan analizler sonucu destek bulmuş ve kabul edilmiştir. Bu durumda, iş-aile çatışmasının yönetiminde katılımcıların problem- ve duygu-odaklı stratejileri değil de, yalnızca fonksiyonel olmayan stratejileri kullandığını, aile-iş çatışmasıyla başa çıkarken ise her strateji grubundan faydalandığını söylemek mümkündür.

Sonuç

İş-aile çatışması, genel olarak bir çalışan için çok önemli iki yaşam alanı olan iş ve aile hayatlarının davranış, gerginlik ve zaman bazında birinin diğerine ket vurması şeklinde ortaya çıkan roller arası bir çatışma türüdür. Çatışmanın başa çıkma stratejileri aracılığıyla önlenmesi bireysel, örgütsel ve toplumsal ölçekte psikolojik açıdan sağlıklı bireylerin sayısının artmasını sağlayacak bir faktördür. İşinde ve aile yaşamında doyuma ulaşmış, stres ve anksiyete düzeyi en aza indirgenmiş, ailesi ve işi arasında bir tercih yapmak zorunda bırakılmamış çalışanlar ile hem bireysel, hem de örgütsel düzeyde bir kazan-kazan durumunun yaratılmasının faydaları tartışılmazdır.

Bu çalışmanın amacı iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasındaki karşılıklı ilişki ve başa çıkma stratejilerinin her iki çatışma türü üzerindeki etkilerini ölçmektir. Gerçekleştirilen ampirik analizler, bir yandan literatürle paralellik sergileyen bulgular açığa çıkarmakla birlikte, diğer yandan da anket çalışmasının yapıldığı ülkeye özgü sosyo-ekonomik ve kültürel nedenlerden ötürü farklılaşmaktadır. Örneğin Greenhaus ve Beutell (1985), Frone vd. (1992: 74) ile Rotondo vd. (2003) çalışmalarında da ileri sürüldüğü üzere iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması arasında karşılıklı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bununla birlikte AİÇ'in İAÇ üzerindeki etkisi, İAÇ'ın AİÇ üzerindeki etkisinden daha fazladır.

Literatürde genelde bu çalışmada da olduğu gibi, katılımcıların İAÇ algısının ($p < 0,01$ ve $\bar{x} = 2,8975 \pm 1,04646$) AİÇ algısına ($p < 0,01$ ve $\bar{x} = 2,3380 \pm 0,85630$) kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulguyu, iş sorumluluklarının aile yaşam alanına müdahalesine izin vermekle veya katılımcıların bu müdahaleyi engellemekten kaçınmalarıyla açıklamak mümkündür. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların İAÇ algısı, AİÇ algısından istatistiksel olarak anlamlı ölçüde yüksektir. Çalışan annelerin güçlendirilmesi adına yapılacak iyileştirmeler ile iş yaşam alanında çalışanların yetki ve güç sahibi olması sağlanabilir. Çalışanların yaşadıkları sıkıntıları aşabilmeleri için örgüt içi iletişim kanallarının açık, iletişim sonucu elde edilecek çıktının ise yapıcı olması gerekmektedir. Ast-üst ilişkilerinin konuşmayı, öneri sunmayı, sorununu dile getirmeyi destekleyecek ve cesaretlendirecek nitelik taşınması da çok önemlidir. Ayrıca gelir, otonomi, kariyer yolları gibi araçlarla iş rolünün kalitesinin artırılması da iş tatmini yaratarak uzun çalışma saatlerinin veya iş yükünün aile yaşam alanına yönelik olumsuz etkilerini azaltabilir.

Başta çıkma stratejileri açısından, iş-aile çatışması ile problem-odaklı ve iş-aile çatışması ile duygu-odaklı stratejiler arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bunda iş yaşam alanının çalışanlar tarafından kontrol edilebilir bulunmaması, kontrol altına alınmaya çalışılsa bile çatışmanın kaçınılmaz bir şekilde yaşanacağına inanılması ve işyeri kaynaklı stres faktörlerinin neden olduğu duygusal sonuçların yönetilmesinin bir fayda sağlamayacağına düşünülmesi etkili olabilir. İşyeri kaynaklı ve aile yaşam alanına taşan çatışmanın yalnızca fonksiyonel olmayan stratejilerle akışına bırakılıp sorunun kaynağına inilmemesi örgütler için zarar verici sonuçlar yaratabilir. İş tatmini zayıflayan veya iş tatminsizliği yaşayan bir çalışanın bu tutumunun zamanla öfke, işyerine karşı zarar verici davranışlar, hizmet verilen müşterilere karşı tahammülsüzlük, çalışılan örgütün itibarının zedelenmesi, çalışanda tükenmişlik, güvensizlik, işe geç gelme veya işten kaytarma gibi geniş bir yelpaze oluşturacak pek çok olumsuz örgütsel sonuca yol açabileceği göz önüne alınmalıdır. Bu nedenle örgütler, çalışanlarını sonuca ulaştıracak alternatif başa çıkma yollarını öğrenip deneyecekleri bir kültür yaratmayı tercih etmelidir. Çalışanlara verilecek düzenli eğitimlerin ve sağlanacak tartışma gruplarının bu konuda faydası olabilir.

Aile-iş çatışması ile başa çıkmada, problem-odaklı, duygu-odaklı ve fonksiyonel olmayan stratejilerin tümü etkilidir. Bu durumda kadınların ev yaşam alanını kontrol edilebilir bulduğu ve bu alanda yaşadığı çatışmayı çözme veya azaltma amacıyla müdahale ettiği (problem-odaklı başa çıkma stratejileri), zaman baskısı ile belki suçluluk, pişmanlık gibi duyguların yol açtığı gerilimle başa çıkmak için iç dünyasını düzenlemeye çalıştığı (duygu-odaklı başa çıkma stratejileri) ve bunların yanı sıra çeşitli aktivitelerle olan biteni zamanın akışına bıraktığı (fonksiyonel olmayan başa çıkma stratejileri) görülmektedir. Kültürel açıdan ele alındığında, toplumsal cinsiyet rolleri gereği ağırlıklı olarak kadının omuzladığı ev işlerini yapma ve annelik rollerinin problem-odaklı stratejiler aracılığıyla ev içinde eşle ve çocuklarla paylaşılması, anketin uygulandığı katılımcıların %76,23'ünün yükseköğretim mezunu olmasıyla ilgili olabilir.

Gelecekte iş-aile çatışmasının yönetilmesine katkı sağlamak için yapılacak çalışmalarda aile-iş çatışmasının ev yaşam alanında yol açabileceği sorunların büyüerek uzun vadede iş yaşam alanına yansıtılabileceği veya tam tersi bir döngünün ortaya çıkabileceği dikkate alınarak farklı sektör çalışanları açısından ölçümler yapılabilir. Diğer yandan, eğer kadınlar iş sorumluluklarının aile yaşamına müdahalesine bilinçli olarak engel olmaya çalıştığı için İAÇ algısı daha yüksekse, bu noktada örgütsel politika yapıcılara ve politikaların uygulanması aşamasında yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Çalışan annelerin ve onlara destek verecek iş arkadaşlarının örgüt içinde kendini daha rahat ifade etme cesaretini bulabildiği, iletişimin desteklendiği, kararların çalışanların katılımıyla alındığı bir örgüt kültürünün yaratılması İAÇ sorununun çözümü için bir başlangıç olacaktır.

Toplumsal ve kültürel yapı göz önüne alındığında, örnekleme yer alan katılımcıların aile içinde kendini ifade edebildiği, çatışmayla başa çıkmak için taleplerini diğer aile bireylerine iletmede başarılı olduğu anlaşılmaktadır. Ancak Türkiye çapında, kadın olmanın zorlukları ve farklı toplumsal alt kültürlerin kadınlar üzerinde yarattığı baskı dikkate alındığında, örneklem aracılığıyla ulaşılan aile yaşam alanı bazlı sonuçların ülke çapına genellenmesi yanlış kanılara varmaya neden olabilir. Ancak sonuçların Zonguldak benzeri kent merkezleri için genellenebilir nitelikte olup olmadığının başka çalışmalarda da test edilmesi, literatüre katkı sağlayacaktır. Bu açıdan, konuyla ilgili çalışmaların farklı bölgelerde de yapılması, kadın çalışanların yaşadığı iş-aile ve aile-iş çatışmalarını azaltmaya yardımcı olacaktır.

Etik Kurul Beyanı: Tezin yazıldığı üniversitede 2014 yılında etik kurul onay şartı olmadığından makaleye ait etik kurul belgesi bulunmamaktadır.

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmadaki her bir yazarın makalenin hazırlanmasında, geliştirilmesinde ve yayınlanmasında yaptığı katkılar eşittir.

Çıkar Çatışması: Makalenin yazar/yazarlarının, çalışma kapsamında herhangi bir kişisel ve finansal çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Acar, A. B. ve Dünder, G. (2008). İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Ağargün, M. Y., Beşiroğlu, L., Kıran, Ü. K., Özer, Ö. A. ve Kara, H. (2005). COPE (Başa Çıkma Tutumlarını Değerlendirme Ölçeği): Psikometrik Özelliklere İlişkin Bir Ön Çalışma. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 6(4), 221-226.
- Aguinis, H., Henle, C. A. ve Ostroff, C. (2009). Endüstri ve Örgüt Psikolojisinde Ölçüm. Editörler: Anderson, N., Öneş, D. S., Kepir Sinangil, H. ve C. Viswesvaran, *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı I. Cilt: Örgüt Psikolojisi*, (ss. 35-61), İstanbul: Literatür Yayınları.

- Akpınar-Sposito, C. (2013). Career Barriers for Women Executives and the Glass-ceiling Syndrome: The Case Study Comparison between French and Turkish Women Executives. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 75(3), 488-497.
- Anand, A. ve Vohra, V. (2020). Alleviating Employee Work-Family Conflict: Role of Organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 313-332.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A. ve Lo, S. (1999). Role Stressors, Interrole Conflict, and Well-being: The Moderating Influence of Spousal Support and Coping Behaviors among Employed Parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 259-278.
- Aycan, Z. (2008). İş ve Özel Yaşam Dengesi. 17. Kalite Kongresi. [http://www.kalder.org/Images/etkinliklerimiz/17kksunumlar/PROF.DR.ZEYNE P%20AYCAN.pdf](http://www.kalder.org/Images/etkinliklerimiz/17kksunumlar/PROF.DR.ZEYNE%20AYCAN.pdf). 24-26 Kasım 2008. İstanbul. (Erişim tarihi: 11.08.2010).
- Aycan, Z. ve 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*, 53(7/8), 453-471.
- Bartolomé, F. ve Evans, P. A. L. (1979). Professional Lives versus Private Lives: Shifting Patterns of Managerial Commitment. *Organizational Dynamics*, 7(4), 3-29.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744.
- Bellavia, G. M. ve Frone, M. R. (2005). Chapter 6: Work-Family Conflict. Editörler: Barling, J., Kelloway, E. K. ve M. R. Frone, *Handbook of Work Stress*, (ss. 113-147), California: Sage Pub.
- Biagetti, M. ve Scicchitano, S. (2011). A Note on the Gender Wage Gap among Managerial Positions Using a Counterfactual Decomposition Approach: Sticky Floor or Glass Ceiling? *Applied Economics Letters*, 18(10), 939-943.
- Bilodeau, J., Marchand, A. ve Demers, A. (2020). Psychological Distress Inequality between Employed Men and Women: A Gendered Exposure Model. *SSM-Population Health*, 11, 100626.
- Bongelli, R., Fermani, A., Canestrari, C., Riccioni, I., Muzi, M., Bertolazzi, A. ve Burro, R. (2022). Italian Validation of the Situational Brief Cope Scale (I-Brief Cope). *Plos One*, 17(12), e0278486.
- Brambila-Tapia, A. J. L., Martínez-Arriaga, R. J., González-Cantero, J. O., González-Becerra, V. H., Reyes-Domínguez, Y. A., Ramírez-García, M. L. ve Macías-Espinoza, F. (2023). Brief COPE Short Version (mini-COPE): A Proposal of Item and Factorial Reduction in Mexican Population. *Healthcare*, 11(8).
- Brief, A. P. ve Nord, W. R. (1990). Work and the Family. Editörler: Brief A. ve W. Nord, *Meanings of Occupational Work*, (ss. 203-232), Lexington: Lexington Books.

- Broverman, I. K., Vogel, S. R., Broverman D. M., Clarkson, F. E. ve Rosenkrantz, P. S. (1972). Sex-Role Stereotypes: A Current Appraisal. *Journal of Social Issues*, 28(2), 59-78.
- Burke, R. J. ve Greenglass, E. R. (2001). Hospital Restructuring, Work-Family Conflict and Psychological Burnout among Nursing Staff. *Psychology and Health*, 16(5), 583-594.
- Byron, K. (2005). A Meta-analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Campbell Clark, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Carnero, M. A., Martinez, B. ve Sanchez-Mangas, R. (2010). Mobbing and Its Determinants: The Case of Spain. *Applied Economics*, 42(29), 3777-3787.
- Carver, C. S. (1997). You Want to Measure Coping but Your Protocol's Too Long: Consider the Brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 92-100.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (1990). Origins and Functions of Positive and Negative Affect: A Control-Process View. *Psychological Review*, 97, 19-35.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. ve Weintraub, J. K. (1989). Assessing Coping Strategies: A Theoretically Based Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.
- Collins, C. (2020). Who to Blame and How to Solve It: Mothers' Perceptions of Work-Family Conflict across Western Policy Regimes. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 849-874.
- Christofides, L. N., Polycarpou, A. ve Vrachimis, K. (2013). Gender Wage Gaps, 'Sticky Floors' and 'Glass Ceilings' in Europe. *Labour Economics*, 21, 86-102.
- Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. G. (2010). *Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler. Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı Çalışma Raporu.* Sayı: 5, Ankara. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/403561468311115746/pdf/754670NWP0Box300Participation0Women.pdf>. (Erişim tarihi: 26.01.2012).
- Dizaho, E. K., Salleh, R. ve Abdullah, A. (2016). The Impact of Work-Family Conflict on Working Mothers' Career Development: A Review of Literature. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 10(11), 328-334.
- Dünya Bankası. (2006). *Turkey Labor Market Study, Poverty Reduction and Economic Management Unit, Europe and Central Asia Region.* Report No. 33254-TR. http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-114320150009/Labor_Study.pdf. (Erişim tarihi: 09.09.2013).

- Eagle, B. W., Miles, E. W. ve Icenogle, M. L. (1997). Interrole Conflicts and the Permeability of Work and Family Domains: Are There Gender Differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 168-184.
- Eccles, J. S. (1987). Gender Roles and Women's Achievement-related Decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 11(2), 135-172.
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2004). Chapter 11: Work and Family Stress and Well-being: An Integrative Model of Person-Environment Fit within and between the Work and Family Domains. Editörler: Kossek, E. E. ve S. J. Lambert, *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*, (ss. 211-242), London: Lawrence Erlbaum.
- Ercan, H. (2011). *Türkiye'deki Mesleki Görünüm*. Ankara: ILO Yayınları. <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/turkiyedemeslekigo/runum.pdf>. (Erişim tarihi: 13.02.2013)
- Fine, C. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Yanılsaması: Zihnimiz, Toplum ve Nörocinsiyetçilik Nasıl Fark Yaratıyor?* Çev.: Tanrıyar, K., İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Folkman, S. (1982). An Approach to the Measurement of Coping. *Journal of Occupational Behavior*, 3(1), 95-107.
- Folkman, S. ve Lazarus, R. S. (1980). An Analysis of Coping in a Middle-aged Community Sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 219-239.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. ve Markel, K. S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167.
- Gençöz, F., Gençöz, T. ve Bozo, Ö. (2006). Hierarchical Dimensions of Coping Styles: A Study Conducted with Turkish University Students. *Social Behavior and Personality*, 34(5), 525-534.
- Goode, W. J. (1960). A Theory of Role Strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Goodstein, F. D. (1994). Institutional Pressures and Strategic Responsiveness: Employer Involvement in Work-Family Issues. *The Academy of Management Journal*, 37(2), 350-382.

- Gowan, M. A., Riordan, C. M. ve Gatewood, R. D. (1999). Test of a Model of Coping with Involuntary Job Loss Following a Company Closing. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 75-86.
- Greenhaus, J. H. (2008). Innovations in the Study of the Work-Family Interface: Introduction to the Special Section. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(3), 343-348.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2006). When Work and Family Are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The Relation between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Haar, J. M. (2006). The Downside of Coping: Work-Family Conflict, Employee Burnout and the Moderating Effects of Coping Strategies. *Journal of Management and Organization*, 12(2), 146-159.
- Haar, J. M., Spell, C. S., O'Driscoll, M. P. ve Dyer, S. L. (2003). Examining the Relationship between Work-related Factors and Work-family-related Factors on Work-Family Conflict. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 8(3), 98-114.
- Hoobler, J. M., Wayne, S. J. ve Lemmon, G. (2009). Bosses' Perceptions of Family-Work Conflict and Women's Promotability: Glass Ceiling Effects. *Academy of Management Journal*, 52(5), 939-957.
- Kallasmaa, T. ve Pulver, A. (2000). The Structure and Properties of the Estonian COPE Inventory. *Personality and Individual Differences*, 29(5), 881-894.
- Kapsou, M., Panayiotou, G., Kokkinos, C. M. ve Demetriou, A. G. (2010). Dimensionality of Coping: An Empirical Contribution to the Construct Validation of the Brief COPE with a Greek-speaking Sample. *Journal of Health Psychology*, 15, 215-229.
- Keoboualapheth, S., Sabil, S. ve Wah, T. K. (2017). Mediating Effects of Coping Strategies on the Relationship between Organizational Support and Work-Family Conflict. *Journal of Cognitive Sciences and Human Development*, 3(1), 22-40.
- Kergoat, D. (2009). Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve Cinsiyetin Toplumsal İlişkileri. *Praksis*, 20(2), 9-16.
- Kim, Y. ve Seidlitz, L. (2002). Spirituality Moderates the Effect of Stress. *Personality and Individual Differences*, 32, 1377-1390.

- Knoll, N., Rieckmann, N. ve Schwarzer, R. (2005). Coping as a Mediator between Personality and Stress Outcomes: A Longitudinal Study with Cataract Surgery Patients. *European Journal of Personality*, 19, 229-247.
- Kohn, P. M. ve O'Brien, C. (1997). The Situational Response Inventory: A Measure of Adaptive Coping. *Personality and Individual Differences*, 22(1), 85-92.
- Lazarus, R. S. (1993). From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44, 1-21.
- Long, B. C. (1989). Sex-role Orientation, Coping Strategies, and Self-efficacy of Women in Traditional and Nontraditional Occupations. *Psychology of Women Quarterly*, 13(3), 307-324.
- MacDermid, S. M. (2004). Chapter 2: (Re)considering Conflict between Work and Family. Editörler: Kossek, E. E. ve S. J. Lambert, *Work and Life Integration: Organizational, Cultural, and Individual Perspectives*, (ss. 19-40), London: Lawrence Erlbaum.
- Maclean, E. I., Andrew, B. ve Eivers, A. (2021). The Motherload: Predicting Experiences of Work-interfering-with-family Guilt in Working Mothers. *Journal of Child and Family Studies*, 30, 169-181.
- Matthews, R. A., Bulger, C. A. ve Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work Social Supports, Role Stressors, and Work-Family Conflict: The Moderating Effect of Age. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 78-90.
- Milliken, F. J., Martins, L. L. ve Morgan, H. (1998). Explaining Organizational Responsiveness to Work-Family Issues: The Role of Human Resource Executives as Issue Interpreters. *Academy of Management Journal*, 41(5), 580-592.
- Monat, A. ve Lazarus, R. S. (1977). *Stress and Coping: An Anthology*. New York: Columbia University Press.
- Morgan, H. ve Milliken, F. J. (1992). Keys to Action: Understanding Differences in Organizations' Responsiveness to Work-and-Family Issues. *Human Resource Management*, 31(3), 227-248.
- Muller, L. ve Spitz, E. (2003). Multidimensional Assessment of Coping: Validation of the Brief COPE among French Population. *Encephale*, 29(6), 507-518.
- Neal, M. B. ve Hammer, L. B. (2007). *Working Couples Caring for Children and Aging Parents: Effects on Work and Well-being*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. ve McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Nomaguchi, K. M. (2009). Change in Work-Family Conflict among Employed Parents between 1977 and 1997. *Journal of Marriage and Family*, 71(1), 15-32.

- Pearlin, L. I. ve Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19(1), 2-21.
- Pelizzon, S. M. (2009). *Kadının Konumu Nasıl Değişti? Feodalizmden Kapitalizme*. Çev.: Sadi, İ. E. ve C. Somel, İstanbul: İmge Kitabevi.
- Reimann, M., Marx, C. K. ve Diewald, M. (2019). Work-to-family and Family-to-work Conflicts among Employed Single Parents in Germany. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(5), 513-531.
- Reimann, M., Schulz, F., Marx, C. K. ve Lükemann, L. (2022). The Family Side of Work-Family Conflict: A Literature Review of Antecedents and Consequences. *Journal of Family Research*, 34(4), 1010-1032.
- Reitzes, D. C. ve Mutran, E. J. (1994). Multiple Roles and Identities: Factors Influencing self-esteem among Middle-aged Working Men and Women. *Social Psychology Quarterly*, 57(4), 313-325.
- Rotondo, D. M., Carlson, D. S. ve Kincaid, J. F. (2003). Coping with Multiple Dimensions of Work-Family Conflict. *Personnel Review*, 32(3), 275-296.
- Sica, C., Novara, C., Dorz, S. ve Sanavio, E. (1997). Coping Strategies: Evidence for Cross-cultural Differences? A Preliminary Study with the Italian Version of Coping Orientations to Problems Experienced (COPE). *Personality and Individual Differences*, 23(6), 1025-1029.
- Siva, N. A. (1991). *İnfertilitede Stresle Baş Etme, Öğrenilmiş Güçlülük ve Depresyonun İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Nörolojik Bilimler ve Psikiyatri Enstitüsü, Ankara.
- Somech, A. ve Drach-Zahavy, A. (2007). Strategies for Coping with Work-Family Conflict: The Distinctive Relationships of Gender Role Ideology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 1-19.
- Sousa, C., Kuschel, K., Brito, A. ve Gonçalves, G. (2018). Work-oriented Men and Women: Similar Levels of Work-Family Conflict and Guilt Yet Different Coping Strategies. *Psychological Thought*, 11(2), 195-211
- Steiner, R. S., Krings, F. ve Wiese, B. S. (2019). Remember the Children, Honey! Spouses' Gender-role Attitudes and Working Mothers' Work-to-family Conflict. *Applied Psychology*, 68(2), 250-275.
- Su, Q. ve Jiang, M. (2023). "Ideal Employees" and "Good Wives and Mothers": Influence Mechanism of Bi-directional Work-Family Conflict on Job Satisfaction of Female University Teachers in China. *Frontiers in Psychology*, 14, 1166509.
- Thoits, P. A. (1991). On Merging Identity Theory and Stress Research. *Social Psychology Quarterly*, 54(2), 101-112.
- Timurturkan, M. (2020). Özel Sektörde Çalışan Yönetici Kadınların Annelik Anlatıları: Deneyimler, Beklentiler ve Annelik İdeolojileri. *İnsan ve Toplum*, 10(1), 107-143.

- Tomič, M. (2012). Mobbing: The Incidence of Mobbing Activities and Differences Regarding Workplace and Gender. *Megatrend Review*, 9(1), 243-252.
- TÜSİAD-KAGİDER. (2008). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri (“Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset” Raporunun Güncellenmesi)*. <http://akgul.bilkent.edu.tr/Tusiad/KADINRAPOR.pdf>. (Erişim tarihi: 09.09.2013).
- Uluocak, Ş. ve Aslan, C. (2011). *Kadın Bakış Açısından Toplumsal Cinsiyet Rollerini*. Çanakkale: Çanakkale Kitaplığı.
- United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. (2013). *Labor Force Statistics from the Current Population Survey*. <http://www.bls.gov/cps/cpsaat39.htm>. (Erişim tarihi: 09.09.2013).
- Voydanoff, P. (2005). Consequences of Boundary-spanning Demands and Resources for Work-to-family Conflict and Perceived Stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 491-503.
- Wharton, A. S. ve Erickson, R. J. (1993). Managing Emotions on the Job and at Home: Understanding the Consequences of Multiple Emotional Roles. *Academy of Management Review*, 18(3), 457-486.
- Yaman Öztürk, M. (2010). Ücretli İş ve Ücretsiz Bakım Hizmeti Ekseninde Kadın Emeği: 1980’lerden 2000’lere. Editörler: Dedeoğlu, S. ve M. Yaman Öztürk, *Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği: Türkiye Örneği*, (ss. 25-78), İstanbul: Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları.
- Zetkin, C., Krupskaya, N. ve Pieck, W. (1996). *Kadın Sorunu Üzerinde Seçme Yazılar ve Clara Zetkin Üzerine*. 3. Baskı, Çev.: Yarkın, İ., Ankara: İnter Yayınları.