

TINI- SOS

The International New Issues In Social Sciences



Hassas Taban Teorisi ile İş-Aile Çatışması İlişkisi: Kamu Sektörü Üzerine Bir Araştırma

Merve Küçüksipahioğlu
Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi
merve_kucuksipahi@hotmail.com
Orcid: 0000-0002-9172-5132

Year: 2024 Winter
Number: 12
Volume: 2
pp: 73-94

Makalenin Geliş Tarihi: 15/10/2020
Kabul Tarihi: 23/12/2024
Makalenin Türü: Araştırma makalesi
Doi: 10.5281/zenodo.14540388 <https://zenodo.org/records/14540388>

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş, telif devir belgesi ve intihal içermediğine ilişkin rapor ve gerekliyse Etik Kurulu Raporu sisteme yüklenmiştir. / This article was reviewed by at least two referees, a copyright transfer document and a report indicating that it does not contain plagiarism and, if necessary, the Ethics Committee Report were uploaded to the system.





Hassas Taban Teorisi ile İş-Aile Çatışması İlişkisi: Kamu Sektörü Üzerine Bir Araştırma

Merve Küçüksipahioğlu

Öz

Hassas taban teorisi, kadınların duygusallık ve anne olma güdülerine dayanarak eşine, çocuklarına ve ailesine olan sevgisinden dolayı yönetim kademelerine mesafeli yaklaşımları olarak ifade edilmektedir. İş-aile çatışması ise; bireyin aynı anda iki yahut daha çok rol üstlenmesi durumunda rollere uyum sağlamanın zorlaşması ve birey üzerinde baskı oluşması sonucu ortaya çıkan gerilim durumudur.

Bu çalışmanın amacı, hassas taban teorisi ile iş aile yaşam çatışması arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Çalışmanın evrenini Kastamonu ilinde kamu sektöründe çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri anket (yüz yüze anket) yöntemi ile toplanarak SPSS 23.0 istatistik programında analiz edilmiştir. Araştırmada faktör analizi ardından korelasyon analizi yapılarak bulgulara ulaşılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, kadınların yönetici olma istek düzeyleri ile iş-aile çatışmaları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. Elde edilen bulguların yönetim yazınına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hassas taban teorisi, iş-aile çatışması, kamu sektörü

Jell Kodu: M12

The Relationship Between Sensitive Base Theory and Work Family Conflict: A Research on Public Sector

Abstract

The sensitive base theory is expressed as women's distancing from managerial positions due to their love for their family, spouse and children based on their emotional and maternal motives. Work-family conflict, on the other hand, is a state of tension that arises as a result of the difficulty of adapting to roles and pressure on the individual when the individual assumes two or more roles at the same time. The purpose of this study is to reveal the relationship between the sensitive base theory





and work-family life conflict. The population of the study consists of women working in the public sector in Kastamonu province. The data of the study were collected by questionnaire (face-to-face survey) and analyzed in SPSS 23.0 statistical program. Factor analysis followed by correlation analysis was used to reach the findings. Factor analysis followed by correlation analysis was used to reach the findings. According to the findings obtained from the research, it was found that there is a significant positive relationship between women's level of desire to be managers and work-family conflicts. The findings are expected to contribute to the management literature.

Keyword: Sensitive Base Theory, Work-Family Conflict, Public Sector

1. Giriş

Dünyada ve Türkiye’de son yıllarda yaşanan toplumsal değişimler her alanda olduğu gibi toplum, toplum içinde aile, aile içinde ise kadına yönelik incelemeleri gerekli kılmıştır (Aktaş, 2013: 55). Günümüzde değişen çevre koşulları kadınların iş yaşamındaki yerini güçlendirmekte, sosyal, kültürel ekonomik olarak yaşamlarını birçok yönde etkilemektedir (Gürol ve Marşap, 2007: 104). Geleneksel toplumdaki değerler modern toplumlarda da varlığını devam ettirdiğinden kadınlar aile içinde önemli bir konumda yer almakta, iyi bir anne ya da olmak önem taşımaktadır (Aktaş, 2013: 54).

Kadınlar, çalışma yaşamlarına katılırken ve yönetim kademelerine yükselirken birçok engelle karşılaşmaktadır. Bu engeller toplumun kültürel ve yapısal özellikleriyle ilişkilidir (Besler ve Oruç, 2010: 18). Kadınlar çalışma yaşamında genellikle cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmakta, ailevi rolleri ve sorumluluklarından dolayı çalışma yaşamında yükselme olanakları kısıtlanmaktadır. Kadınlara yönelik olarak yapılan cinsiyet ayrımcılığı cam tavan olarak adlandırılmaktadır. Cam tavan, kadınların örgütlerde yönetim kademelerine ilerlemelerinin önünde duran engeller olarak tanımlanır (Seçer, 2009: 42). Cam tavan kavramından hareketle geliştirilen hassas taban teorisi, cam tavan kavramını tamamen reddetmemekle birlikte, kadınların yönetici pozisyonlarında erkekler kadar yer almayacaklarını, ailelerine daha fazla zaman ayırabilme istekliliklerini değerlendirir. Hassas taban teorisi, kadınların çocuklarına, eşine ya da ailesine olan bağlılıklarından ve güçlü sevgisinden dolayı yönetim kademelerine mesafeli yaklaşımları olarak ifade edilmektedir (Küçük, 2019: 697).

Kadınların duygusal yönlerinin daha güçlü olması, iş ve aile





sorumluluklarının fazla olması kadınların kariyer yaşantılarının incelenmesini gerekli kılmaktadır. Bu çalışmada yeni bir teori olarak geliştirilen hassas taban teorisi ile kadınların iş-aile çatışmaları arasındaki ilişki incelenerek, kadınların yönetim kademelerine yaklaşım düzeyleri belirlenmek istenmiştir.

2. Teorik Çerçeve

Kadın işgücünün toplumdaki yeri tarihsel olarak incelendiğinde, sanayi devrimi kadınlar için dönüm noktası olarak kabul edilir. Sanayi devriminden önce kadınlar geleneksel olarak rollerinin dışına çıkamamışlardır. Kadınlar annelik vasfından dolayı çalışma yaşamında hep geri planda kalmıştır. Özellikle erkek egemen olan toplumlarda kadın doğası gereği evin bakımı, düzeni ya da çocuk bakımından sorumludur. Sanayi devrimi ile işçi statüsünde çalışmaya başlayan kadınlar ekonomik yaşamın içinde yer almıştır (Yılmaz ve Zoğal, 2015: 8). Çalışma yaşamında yer almaya başlayan kadınların hem ev hem de işyerlerindeki rolleri artmıştır. Özellikle Dünya Savaşları boyunca ve sonrasında yaşanan işgücü eksikliği sebebi ile erkekler tarafından boşalan işlerin kadınlar tarafından yapılması, kadınların iş yaşamında daha fazla yer almalarını sağlamıştır. Zamanla teknoloji alanında yaşanan gelişmeler, sosyal, kültürel anlamda yapılan değişiklikler, hukuki gelişmeler ve sektörlerde yaşanan değişimler kadınların çalışma yaşamında yer almasına olanak tanımıştır (Yorgun, 2010: 170-171).

Kadınlar her ne kadar çalışma yaşamında yer alsın da geçen 20. yüzyılda çalışma yaşamı erkeklerin egemenliğinde yaşanmıştır. Türkiye’de ve dünyada nüfusun yarısını kadınlar oluşturmasına karşın iş yaşamında kadınlar erkeklerden daha düşük oranda yer almıştır. Kadınları işgücüne katılması ile birçok sorun beraberinde gelmiş ve kadınların yönetim kademelerine yükselmelerini engellemiştir (Çetin ve Atan, 2012: 124). Cinsiyete dayalı işbölümü ve uzmanlaşmanın olması, toplumsal değer ve normlar gibi faktörlerin kadınların işgücüne katılımlarında önemli rol oynamıştır (Adak, 2007: 140-141).

Kadınların annelik, eş, çocuk, yaşlı bakımı gibi temel sorumluluk alanları vardır. Bu sorumlulukların yanında iş ve işe yönelik sorumlulukları da bulunmaktadır (Oskay, 1994: 123-124). Kadınların işlerinde fazla mesai yapmaları, ücretlerinin düşük olması ve aşırı iş yükünden dolayı iş yorgunluğu yaşamaları ya da çalışma koşullarının zor olması iş yaşamında





bazı problemlere sebep olmaktadır (Pekel, 2019: 36). İş hayatı ile aile hayatını dengelemeye çalışan kadınlar bu süreçte rol çatışması (Oskay, 1994: 123-124), sorumluluklarını yerine getirirken üzerinde baskı hissetmesi, yaşamında çelişkilerin olması gibi belirsiz durumlar yaşamakta bu durum kadınların iş ile aile arasında çatışması yaşanmasına sebep olabilmektedir (Adak, 2007: 144).

A. Hassas Taban Teorisi

Hassas taban teorisi, kadınların annelik güdülerine ve ailesine, eşine ve çocuklarına karşı olan sevgisinden dolayı evine daha fazla zaman ayırabileceği, daha az mesai harçayabileceği işleri tercih etmesi ve bu sebeple yönetim kademelerine mesafeli yaklaşımları durumunu ifade eder. Diğer bir ifade ile kadınların his dünyasının ve duygusallığının erkeklerle göre daha hassas olması yönetim kademelerinde karar alma süreçlerinde duygu yoğunluğunun fazla olabileceği ve bunun ileri dönemlerde devam edebileceği düşüncesi ile kadınların yönetim görevinde istekli olmamalarıdır. Kadınların ev, aile ve çocuklara yönelik sorumlulukları teorinin hassas yönünü oluşturmaktadır (Küçük vd., 2018: 2-3).

B. İş-Aile-Yaşam Çatışması

Çalışma hayatı ve aile, bireyin yaşamında en önemli alanı oluşturur. Aile, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşıladığı ve bireylerin ilk olarak sosyalleşmelerinin gerçekleştiği en önemli kurumdur. İş yaşamı ise, bireylerin toplumsal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşıladığı bir diğer önemli alanı oluşturur. Bireylerin iş ve aile yaşamlarındaki roller sürekli olarak etkileşim içindedir. Herhangi birinde meydana gelebilecek olumlu yahut olumsuz bir durum diğerini kolayca etkilemektedir. Bu sebeple çalışma ve aile hayatı arasında denge sağlanması gerekir. Bu denge sadece birey için değil, aynı zamanda bireyin ait olduğu örgüt ve aile içinde önemlidir (Seval, 2017: 187). Bu dengenin sağlanması bireylerin işteki verimliliklerini artırır, işe devamsızlıklarını azaltır ve örgüte olan bağlılığı artırır (Kapız, 2002: 141). Ev, aile ve iş yaşamı arasında dengenin sağlanamaması durumunda bireyin iş yaşamında aksaklıklara sebep olabilir bu durum bireyde çatışmaya, performans kaybına sebebiyet verebilir (Vaydanoff, 1988: 751)





İş-Aile Çatışması

İş-aile çatışması, kişilerin iş hayatı ve aile hayatında üstlendiği rollerinin karşılıklı olarak uyumsuz olması, üstlenilen bir rolün diğer rolün gerçekleştirilmesini engellemesi ile ortaya çıkmaktadır (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009: 156). İşe yönelik aile çatışması, bireylerin iş yükümlülüklerinin aile sorumluluklarının gerçekleştirilmesini engellemesidir (Bragger vd., 2005: 307). Bireyler her iki rolün görevlerini aynı anda yerine getiremez. Bu yüzden bir rolde harcanan zaman diğer rol için kullanılamaz. İş ve aile rollerinin psikolojik olarak birbirine taşınması, bireylerin psikolojik durumlarını ve rollerdeki performansını etkilemekte ve çatışmaya sebep olabilmektedir (Vaydanoff, 1988: 749).

Aile-İş Çatışması

Aile-iş çatışması, bireylerin aile sorumluluklarının, çalışma yükümlülüklerinin yerine getirilmesini engellemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Turgut, 2011: 158). Bu çatışma türünde ailesel talepler iş sorumlukları ile çatışabilmektedir. Bu çatışma türüne örnek olarak, bireyin çocuğunun bakımı ya da aile bireylerinin hastalanması durumu bireyin işe bağlılığını etkileyebilir. Bu durum aile-iş çatışmasına sebep olmaktadır (Yüksel, 2005: 304).

3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, hassas taban teorisi ile iş aile yaşam çatışması arasındaki bir ilişki olup olmadığını belirlemek, varsa bu ilişkinin yönü ve şiddetini ortaya koymaktır.

Yazın incelendiğinde, iş aile çatışması üzerine birçok çalışma bulunmaktadır. Hassas taban teorisi üzerine yapılan çalışmalar ise sınırlıdır. Daha önce hassas taban teorisi ile iş-aile çatışması arasında ilişkiyi inceleyen bir çalışmanın olmaması, bu konuda yazında bir boşluk olması sebebiyle, bu çalışmanın gelecekteki araştırmalara temel oluşturması ve kamu kurumlarında gerçekleştirilmesi ile de bu ilişkinin kamu sektöründe nasıl olduğunun belirlenmesi bakımından önem taşımaktadır.

4. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Çalışmanın ana kütlesini Kastamonu il merkezindeki kamu kurumlarında çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumunun verileri incelendiğinde ulaşılan en güncel veriler 2022 yılı istatistikleridir.





İstatistiklere göre Kastamonu ilinde kamu sektöründe çalışan kadın sayısı 6.904'tür (SGK, 2022). 2024 Aralık ayı itibariyle çalışan sayısının yaklaşık olarak 7.000 civarı olabileceği değerlendirilmektedir.

Ana kütlenin tespitinin zor olduğu durumlarda ana kütleyle en iyi şekilde yansıtacak kolayda örneklem yöntemi ile örneklem büyüklüğü 245 olarak belirlenmiştir (Erdoğan ve Yazıcıoğlu, 2014: 89). İl merkezinde bulunan kamu kurumlarına 250 adet anket formu dağılmış olup 176 kadın çalışandan veriler elde edilmiştir.

Araştırmada verilerin elde edilmesinde yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Kadınların hassas taban teori algılarının ölçülmesinde Küçük (2018) tarafından geliştirilen Kadın Kariyerinde Hassas Taban ölçeği (Küçük, 2020: 30), iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin belirlenmesinde ise Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçeye çevrilen İş-Aile Yaşam Çatışması ölçeği kullanılmıştır. Her iki ölçek de 5'li Likert şeklindedir (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum). Elde edilen veriler SPSS 23.0 istatistik programında analiz edilmiştir.

6. Araştırmanın Modeli

Benshina (2019) Üniversitede çalışan kadınlar üzerine yaptığı hassas taban teorisini incelediği çalışmada kadınların çalışma yaşamında farklı engellerle karşılaştığı bunun yansira kadınlık içgüdüğü ile farklı alanlara yönlendirildiği sonucuna ulaşmıştır.

Çaha (2018) Türkiye'nin 12 ilindeki 102 hastanede kadınların cam tavan sorunu yaşayıp yaşamadığını araştırmıştır. Araştırma bulgularına göre hastanelerde bariz bir cam tavan sorununun bulunduğu, hastanelerde çalışan kadınların oranı erkeklerden daha yüksek olmasına rağmen, yönetim kademesinde kadınlardan daha fazla erkek bulunduğu, bunun nedeninin hastanede çalışma koşullarının, sosyal ilişkilerin ve kişisel tercihlerin olduğu bulgulanmıştır.

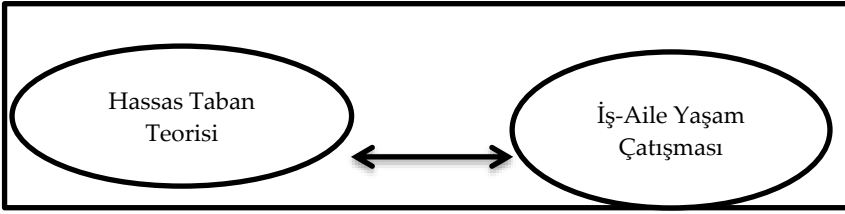
Kolade ve Kehinde (2013) Nijerya inşaat sektöründe cam tavan ve kadınların kariyer gelişimi üzerinde yaptıkları çalışmada kadınların gerekli yetkinlik, eğitim ve deneyime sahip olmalarına rağmen sektöre girişlerde ve kariyerlerinde engelle karşılaştıkları gözlemlenmiştir.





Schueller-Weidekamm ve Kautzky-Willer (2012), Avusturya'nın Viyana kentinde sağlık sisteminde liderlik pozisyonunda bulunan ve en az bir çocuğu olan tüm kadınlarla kariyer gelişimi açısından cinsiyetin avantaj ve dezavantajları, kadın liderliğinin güçlü ve zayıf yönleri ve iş-yaşam dengeleri hakkında araştırma yapmışlardır. Yaptıkları çalışmada iş-yaşam dengesini etkileyen farklı faktörler belirlenmiş ve uygun çözümleri gerçekleştirmek için kariyer stratejileri geliştirilmiştir. Araştırma sonucunda kadınların kariyer gelişimlerine ara sıra odaklanabildikleri, çocukların bakımının zaman alması, aile yaşamı sorumluluğu gibi kariyer gelişiminin önündeki engeller olduğu görülmüştür.

Yazındaki çalışmalardan hareketle araştırmada yer alan hassas taban teorisi ile iş-aile yaşam çatışması değişkenlerini içeren model Şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1’de görülebildiği gibi bu araştırmada, hassas taban teorisi ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki incelenmiştir.

Hassas taban ölçeği, 11 ifadeden, iş-aile çatışması ölçeği ise 10 adet ifadeden oluşmaktadır.

7. Araştırmanın Hipotezleri

Lee Siew Kim ve Seow Ling (2001) yaptıkları çalışmada Singapur’daki kadın girişimciler arasında iş-aile çatışmasını incelemişlerdir. 102 kadın girişimci üzerinde yaptıkları çalışmada, kadınların iş stresi, zaman ve aile istekleri gibi sorumluluklarının iş-aile çatışması üzerinde etkili olduğunu bulgulamışlardır.

Çarıkçı vd. (2010) çalışmalarında Türkiye’de yönetici kademelerinde çalışan kadınların çatışma düzeylerinin şahsi ve ailevi özellikleri bakımından farklılık gösterip göstermediğini incelemişlerdir. Kadın yöneticiler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada kadın yöneticilerin iş aile çatışması





yaşamadıkları, bunun sebebi olarak ev ve aile sorumluluklarını dengelemek için yakınlarından destek aldıkları bulgusuna ulaşmışlardır.

Shakil Ahmad vd. (2011) çalışmalarında Pakistan’da iki şehirde bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş yaşam çatışmaları incelenmiştir. 76 kadın çalışan üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada kadınların finansal ihtiyaçlarının, işyeri ortamının, aile sorumluluklarının iş-yaşam çatışması üzerinde etkili olduğu bulgulamışlardır.

Küçük vd., (2018) tarafından yapılan çalışmada hassas taban teorisi ölçeği geliştirilmiş ve konu incelenmiştir.

Canal (2018) tarafından yapılan çalışmada hassas taban teorisinin kadınların çocuk sahibi olma, medeni durum, çocukların yaşları ve çalıştıkları sektör değişkenleri açısından farklılıkları araştırılmıştır. Kamu ve özel sektörde 80 kadın çalışandan elde edilen veriler sonucunda, hassas taban teorisinin çocuk sahibi olma ve medeni durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği, çocukların yaşları ve çalıştıkları sektör açısından anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir.

Küçük vd. (2019) üniversitede çalışan kadınlar üzerinde yaptıkları çalışmada hassas taban teorisini araştırmayı amaçlamışlardır. Bu amaçla yüz yüze anket yöntemiyle 40 kadından veriler elde etmişlerdir. Analiz sonuçlarına göre, kadınların yönetici olma istek düzeylerinin orta ve üzeri biçimde olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Benshina (2019) çalışmasında hassas taban teorisini Ankara’da kamu ve özel iki üniversitede çalışan kadınlar üzerinde incelemiştir. 45 kadın üzerinde yaptığı araştırmada kadınların yöneticilik görevlerinde istekli olmadıkları bulgusuna ulaşmıştır.

Tin (2019) kadınların annelik rollerinin iş yaşamında yöneticilik basamaklarına olan bakış açılarına nasıl etkisi olduğunu ortaya koymayı amaçlamıştır. Kastamonu ilinde kamu kurumlarında çalışan kadınlar üzerinde yaptığı çalışmada kadınların yönetici olma istek düzeylerinin kontrol değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığı, kadınların annelik içgüdüğü ve çocukları ile daha fazla vakit geçirebilmek için yönetici kademelerinden uzak durdukları bulgusuna ulaşmıştır.

Yazındaki çalışmalardan hareketle, hassas taban teorisi ile iş-aile çatışması arasında bir ilişki olabileceği değerlendirilmiştir. Araştırmada test edilmek





üzere aşağıdaki hipotez kurulmuştur.

H1: Hassas taban teorisi ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki vardır.

7. Analiz

Araştırmada verilerin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin sonucunda ilk olarak araştırmaya katılan bireylerin demografik bulgularına yer verilmiştir. Ardından ölçeklere yönelik faktör analizi, güvenilirlik analizi ve korelasyon analizi bulgularına yer verilmiştir.

7.1. Araştırmanın Demografik Bulguları

Araştırmaya katılan bireylerin demografik bilgileri tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Demografik verilere ilişkin bulgular

Eğitim Durumu	Sayı	%	Bulunan Kurumda Çalışma Süresi	Sayı	%
Lise	29	16,5	4 yıldan az	50	28,4
Ön lisans	17	9,7	4-8 yıl	50	28,4
Lisans	78	44,3	9-12 yıl	34	19,3
Yüksek Lisans	22	12,5	13-16 yıl	13	7,4
Doktora	30	17,0	17 yıl ve üzeri	29	16,5
Toplam	176	100,0	Toplam	176	100,0
Yaş	Sayı	%	Kurumdaki Görev	Sayı	%
25 yaşa kadar	3	1,7	İdari	71	40,3
25-34 yaş	82	46,6	Akademik/Öğretmen	50	28,4
35-44 yaş	66	37,5	Yardımcı Hizmetler	31	17,6
45 yaş ve üzeri	25	14,2	Teknik Personel	24	13,6
Toplam	176	100,0	Toplam	176	100,0
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Sayı	%	Meslekte Toplam Çalışma Süresi	Sayı	%
Çocuğum var	121	68,8	1-5 yıl	45	25,6
Çocuğum yok	15	8,5	6-10 yıl	44	25,0
Toplam	136	77,3	11-15 yıl	33	18,8
Genel Toplam	176	100,0	16-20 yıl	23	13,1





Çocuk Yaşı	Sayı	%	21 yıl ve üzeri	31	17,6
1-6 yaş	58	33,0	Toplam	176	100,0
6-17 yaş	37	21,0	Medeni Durum	Sayı	%
18 yaş ve üzeri	28	15,9	Evli	131	74,4
Toplam	123	69,9	Bekâr	45	25,6
Genel Toplam	176	100,0	Toplam	176	100,0

Tablo 1’e göre, bireylerin % 44,3’ü (78 kişi) lisans, %17’si (30 kişi) doktora, %16,5’i (29 kişi) lise, % 12,5’i (22 kişi) yüksek lisans, %9,7’si (17 kişi) ön lisans mezunudur. Katılımcıların % 46,6’sı (82 kişi) 25-34 yaş, % 37,5’i (66 kişi) 35-44 yaş, %14,2’si (25 kişi) 45 yaş ve üzeri, %1,7’si (3 kişi) 25 yaş aralığındadır. Katılımcıların %74,4’ü (131 kişi) evli, % 25,6’sı (45 kişi) bekârdır. Katılımcıların %68,8’inin (121 kişi) çocuğu sahibi olduğu, %8,5’inin (15 kişi) çocuk sahibi olmadığı bulgulanmıştır. Çocukların yaşları incelendiğinde, % 33’ünün (58 kişi) 1-6 yaş aralığında, %15,9’unun (28 kişi) 18 yaş ve üzerinde olduğu, %21’inin (37 kişi) 6-17 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %40,3’ü (71 kişi) idari, %28,4’ü (50 kişi) akademik/öğretmen, %17,6’sı (31 kişi) yardımcı hizmetler, % 13,6’sı (24 kişi) ise teknik personelden oluşmaktadır. Katılımcıların bulunulan kurumda çalışma süreleri incelendiğinde %28,4’ü (50 kişi) 4 yıldan az, aynı oranda %28,4’ü (50 kişi) 4-8 yıl, %16,5’i (29 kişi) 17 yıl ve üzeri, % 19,3’ü (34 kişi) 9-12 yıl, %7,4’ü (13 kişi) 13-16 yıl çalışmaktadır. Meslekteki toplam çalışma süreleri incelendiğinde, %25,6’sı (45 kişi) 1-5 yıl, %25’i (44 kişi), 6-10 yıl, %18,8’i (33 kişi) 11-15 yıl, %17,6’sı (31 kişi) 21 yıl ve üzeri, % 13,1’i (23 kişi) 16-20 yıl ve üzeri sürede çalışmaktadır.

7.2. Faktör Analizi ve Güvenirlilik Analizi

Katılımcılardan elde edilen bulgular doğrultusunda hassas taban ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenirlilik analizi bulguları Tablo 2’de, iş-aile çatışma ölçeğine ilişkin faktör analizi ve güvenirlilik analizi bulguları Tablo 3’de yer almaktadır.





Tablo 2. Hassas taban ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi bulguları

Hassas Taban Faktörleri	Faktör Yüğü	Öz Değer	Varyans Açıklama Oranı %	Cronbach Alfa	Ortalama	KMO Değeri
1. Fakülte bitirmesine rağmen bir işte çalışmayıp eviyle ilgilenen kadınlar erkeklerden daha çoktur.	,617	4,260	38,723	,841	3,7273	,799
2. Belli bir uzmanlığı, sertifika ve yetkinliği olmasına rağmen bir işte çalışmayıp eviyle ilgilenen kadınlar erkeklerden daha çoktur.	,574				3,5341	
3. Çalışabilir işi olmasına rağmen bir işte çalışmayıp eviyle ilgilenen kadınlar erkeklerden daha çoktur.	,577				3,5170	
4. Evle ilgili sorumlulukları nedeniyle kadınlar erkeklere göre part time çalışmaya daha isteklidir.	,599				3,6648	
5. Kadınlar erkeklere göre daha erken emekli olmaya isteklidir.	,604				3,8182	
6. Kadınlar erkeklere göre evde zaman geçirmeye daha isteklidir.	,612				3,5455	
7. Kadınlar erkeklere göre çocuklarıyla birlikte zaman geçirmeye isteklidir.	,585				4,0852	
8. Yöneticiliğın yoğun mesai ve sorumluluk gerektirmesi nedeniyle kadınlar erkeklere göre yönetici olmaya daha az isteklidir.	,685				3,1307	



9. Yönetici olarak alacağı kararlardan duygusal anlamda daha fazla etkileneceği (empati yapacağı) için kadınlar erkeklere göre yönetici olmaya daha az isteklidir.	,588				2,7955	
10. Yöneticiler seyahat ve toplantılar nedeniyle ev dışında daha fazla zaman geçireceklerinden kadınlar erkeklere göre yönetici olmaya daha az isteklidir.	,667				3,1477	
11. Evli, çocuklu kadınlar, bekâr veya çocuksuz kadınlara göre yönetici olmaya daha az istekli olabilir.	,718				3,3750	
Bartlett Küresellik Testi	Genel Ortalama (X)			3,48		
	Ki kare			954,071		
	Sd			55		
	P			,000		

Yukarıdaki Tablo 2’de hassas taban teorisi ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi bulguları yer almaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ,799 olarak bulunmuştur. Değerin 0.50 üzerinde olması araştırma verilerinin anlamlı faktörlere sahip olduğunu ve çalışma örnekleminin yeterli olduğunu göstermektedir (Küçük, 2014: 194). Hassas taban ölçeği tek faktör ile birlikte % 38,723 toplam varyansla açıklandığı görülmüştür. Öz değeri 4,260 bulunmuştur. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alfa değerinin ,841 olduğu tespit edilmiştir. Cronbach Alfa değerinin $0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ arasında bir değer olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Küçük, 2014: 195).

Tablo 2’ye göre kadınların hassas taban teorisine yaklaşımlarının yani yönetici olma eğilimlerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir ($X=3,48$). Hassas taban ölçeğine ilişkin ifadelerin ortalaması en yüksek olan ifadeyi incelediğinde kadınların çocuklarıyla zaman geçirmeleri konusunda





erkeklerle oranla daha fazla istekli oldukları görülmektedir ($X=4,08$). En düşük ortalamaya ait ifadeyi incelediğinde kadınların yönetici olduklarında alacağı kararlarda duygusal yönlerinin ağır basacağı bu sebeple erkeklerle oranla yönetici olma konusunda isteklerinin az olduğu ifadesinin düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($X=2,79$)

Tablo 3. İş-aile çatışması geçerlilik ve güvenilirlik analizi bulguları

İş-Aile Çatışması Faktörleri	Faktör Yüğü	Öz Değer	Varyans Açıklama Oranı %	Cronbach Alfa	Ortalama	KMO Değeri
1. Ailemin gereksinimleri iş yaşamımı olumsuz olarak etkiliyor.	,772				2,5568	,915
2. Ev yaşantımın gereksinimleri nedeniyle işimle ilgili çalışmalarımı sonraya bırakmam gerekiyor.	,798				2,5170	
3. Aileme karşı sorumluluklarım nedeniyle işimle ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.	,903			,932	2,5227	
4. Aile yaşantım işe zamanında gitmek, günlük iş sorumluluklarımı yerine getirmek ve fazla mesaiye kalmak gibi işimle ilgili sorumluluklarımı olumsuz olarak etkiliyor.	,951	7,555	75,549		2,5455	
5. Aile yaşantımın yarattığı gerginlik ve yük işimle ilgili görevlerimi yapma becerimi olumsuz olarak etkiliyor.	,892				2,3977	
6. İş sorumluluklarım aile ve ev yaşantımı olumsuz olarak etkiliyor.		,715		,900	2,7443	





7. İşimin aldığı zaman aileme karşı sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırıyor.		,911				2,9091	
8. İşimin gereksinimleri nedeniyle evde yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		,911				3,0000	
9. İşimin yarattığı gerginlik ve yük nedeniyle aile yaşantıyla ilgili yapmak istediğim şeyleri yapamıyorum.		,722				2,8466	
10. İş sorumluluklarım nedeniyle aileme ilgili planlarımı değiştirmek zorunda kalıyorum.		,807				3,0000	
Bartlett Küresellik Testi	Genel Ortalama			2,70			
	Kı Kare			1377,265	87		
	Sd			45			
	P			,000			

Yukarıdaki Tablo 3’de iş- aile çatışması ölçeğine ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizi bulguları yer almaktadır. Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri ,915 bulunmuştur. Değerin 0.50 üzerinde olması araştırma verilerinin anlamlı faktörlere sahip olduğunu ve çalışma örnekleminin yeterli olduğunu göstermektedir (Küçük, 2014: 194). İş-aile çatışması iki faktör ile birlikte % 75,549 toplam varyansla açıklandığı görülmüştür. Öz değeri 7,555 bulunmuştur. Ölçeğe ilişkin genel güvenilirlik değerinin ,841 olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlara ilişkin güvenilirlik değerleri incelendiğinde aile-iş çatışması boyutu ,932, iş-aile çatışma boyutu ise ,900 olarak bulunmuştur. Cronbach Alfa değerinin $\alpha \leq 0.80$ üzerinde bir değer olması ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir (Küçük, 2014: 195).

Tablo 3’e göre, kadınların iş-aile çatışması düzeylerinin orta düzeyde olduğu





görülmektedir ($X=2,70$). İş-aile çatışmasına ilişkin ifadelerin ortalaması en yüksek olan ifadeyi incelediğinde kadınların çalışma yaşamındaki sorumlulukları nedeniyle evde yapmak istedikleri şeyleri yapamamaları ($X=3,00$) ve yine aynı şekilde çalışma yaşamındaki sorumlulukları nedeniyle ailesi ile ilgili planları değiştirmek zorunda oldukları görülmüştür. ($X=3,00$). İş-aile çatışmasına ilişkin ifadelerin ortalaması en düşük olan ifade incelendiğinde kadınların aile yaşantısında yaşadığı gerginlik ve evde iş yükünün fazla olması iş yaşamında görevlerini yapma becerilerini olumsuz etkilediği yönünde olduğu görülmektedir ($X=2,39$).

7.3. Korelasyon Analizi

Hassas taban teorisi ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı arada ilişki varsa bu ilişkinin yönü ve şiddetini belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Korelasyon analizi bulguları

Değişkenler		Hassas Taban Teorisi	İş- Aile Çatışması
Hassas Taban	Pearson Korelasyon	1	,286**
	P		,000
	N	176	176
İş-Aile Çatışması	Pearson Korelasyon	,286**	1
	P	,000	
	N	176	176
**p< 0.01			

Tablo 4’deki korelasyon analizi sonuçlarına göre hassas taban teorisi ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin ,286 değerinde olduğu görülmektedir. Güven aralığının ($p< 0.01$) %99 olması ile anlamlı pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. “Hassas taban teorisi ile iş-aile çatışması arasında ilişki vardır” biçiminde kurulan H1 hipotezi kabul edilmiştir.

8. Sonuç

Hassas taban teorisi ile iş-aile çatışması arasında ilişkinin ortaya konulmaya





çalışıldığı çalışmada kamu sektöründe çalışan kadınların yaş, medeni hal, eğitim durumu, çocuğa sahip olma ve kurumdaki görevlerine ilişkin temel nitelikleri üzerinde durulmuştur. Kadın çalışanlara ilişkin veriler belirlendikten sonra kadın çalışanların yönetici olma istek düzeyleri ve iş-aile çatışması boyutlarına ilişkin değerlendirmeler ortaya konulmuştur. Daha sonra, kadınların yönetici olma istek düzeyleri ile iş-aile yaşam çatışması arasında bir ilişkinin olup olmadığı saptanmıştır.

Çalışmada, hassas taban teorisi ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kadın çalışanların yönetici olma istek düzeyleri arttıkça iş-aile çatışma düzeylerinin artacağı, yönetici olma istek düzeyleri azaldıkça iş-aile çatışmalarının azalacağı söylenebilir. Kadınların yönetici olma istek düzeyleri ile iş-aile çatışma düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulgulanmıştır. Daha önce de belirtildiği üzere kadın çalışanların erkeklere göre hem iş hem de ailevi sorumluluk alanlarının fazla olması yönetici kademelerine mesafeli yaklaşımlarına sebep olabilir. Artan sorumlulukların işi ile ailesi arasında denge kurmaya çalışan kadınların iş-aile yaşam dengesi kurmasını zorlaştıracığı ve çatışmaya sebep olabileceği söylenebilir.

9. Tartışma

Çalışmada kadınların yönetici olma istek düzeylerinin ve iş-aile yaşam çatışma düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Kadınların hem iş hem de ailevi sorumluluklarının fazla olması, evi ve çocuklarıyla daha fazla vakit geçirmek istemeleri ve bu sebeple yönetim kademelerine mesafeli olmaları ve daha erken emekli olmaya istekli oldukları görülmüştür. Yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde;

Küçük vd. (2018) tarafından yapılan ölçek geliştirme çalışmasında kadınların yöneticilik basamaklarına mesafeli yaklaştığı bulgulanmıştır.

Küçük vd. (2019) üniversitede çalışan kadınlar üzerinde yaptıkları çalışmada hassas taban teorisini araştırmayı amaçlamışlardır. Bu amaçla 40 kadından veriler elde etmişlerdir. Analiz sonuçları bu çalışma ile benzer şekilde kadınların yönetici olma istek düzeylerinin orta ve üzeri biçimde olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Canal (2018), kamuda ve özel sektörde çalışan kadınlar üzerine yaptığı araştırmada bu çalışma ile benzer şekilde kadınların yönetici olma istek düzeylerinin orta düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Hassas taban teorisini





destekleyecek şekilde kadın çalışanların yönetim kademelerine mesafeli yaklaşıtları sonucuna ulaşmıştır.

Benshina (2019) çalışmasında hassas taban teorisini Ankara’da kamu ve özel iki üniversitede çalışan kadınlar üzerinde incelemiştir. Yaptığı araştırmada kadınların yöneticilik görevlerinde istekli olmadıkları bulgusuna ulaşmıştır.

Schueller-Weidekamm ve Kautzky-Willer (2012), Avusturya’nın Viyana kentinde sağlık sisteminde liderlik pozisyonunda bulunan ve en az bir çocuğu olan tüm kadınlarla kariyer gelişimi açısından cinsiyetin avantaj ve dezavantajları, kadın liderliğinin güçlü ve zayıf yönleri ve iş-yaşam dengeleri üzerine yaptıkları araştırmada bu çalışma ile benzer şekilde kadınların kariyer gelişimlerine ara sıra odaklanabildikleri, çocukların bakımının zaman alması, aile yaşamı sorumluluğu gibi kariyer gelişiminin önündeki engeller olduğu görülmüştür.

Purwanto (2020) Endonezyada kadın çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmada iş-aile çatışmasının iş tatmini ve çalışan performansı üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Analiz sonuçlarına göre, iş-aile çatışmasının iş tatminini olumsuz yönde ve önemli ölçüde etkilediğini bulgulamışlardır. Bulgular ayrıca iş-aile çatışmasının kadın çalışanların performansı üzerinde doğrudan önemli bir etkiye sahip olmadığını ortaya koymuştur.

Tin (2019) kadınların annelik rollerinin iş yaşamında yöneticilik basamaklarına olan bakış açılarına nasıl etkisi olduğunu ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu çalışma ile benzer şekilde kadınların annelik içgüdüleri ve çocukları ile daha fazla vakit geçirebilmek için yönetici kademelerinden uzak durdukları bulgusuna ulaşmıştır

Özdevecioğlu ve Aktaş (2007) turistik tesislerde çalışanlar üzerine çalışmalarında çalışanların kariyerlerine, mesleklerine, çalıştığı kurumlara bağlı olmalarının yaşam tatminleri üzerindeki etkisi ve iş-aile çatışma düzeyleri incelemiştir. Çalışmasında bireylerin bağlılık düzeyleri arttıkça iş aile çatışmalarının azaldığı, iş aile çatışması arttıkça yaşam tatmininin azaldığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Arslan (2012) çalışmasında kadınların iş aile çatışmalarının iş yaşamlarına etkisini incelemiştir. Kadınların yaşadıkları iş aile çatışmasının iş tatminlerini olumsuz etkilediği kadın

Shakil Ahmad vd. (2011) çalışmalarında Pakistan’da iki şehirde bankacılık





sektöründe çalışan kadınların iş yaşam çatışmaları incelenmiştir. Çalışmalarında kadınların finansal ihtiyaçlarının, işyeri ortamının, bu çalışma ile benzer şekilde aile sorumluluklarının iş-yaşam çatışması üzerinde etkili olduğu bulgulamışlardır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir.

10. Öneriler

Araştırma zaman ve maliyet kısıtı sebebiyle sadece Kastamonu il merkezinde kamu kurumlarında görev yapan kadın çalışanlarla gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma hassas taban teorisi ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk çalışma olması nedeniyle bu konuyla ilgili yazına katkı sağlayacak yeni çalışmalar yapılabilir.

Hassas taban teorisi ile iş aile yaşam çatışması üzerine çalışma yapmak isteyen araştırmacılara bu çalışmanın yardımcı olacağı düşünülerek bazı öneriler verilebilir.

- ✓ Araştırma konusu farklı illerde ya da farklı coğrafi bölgelerde, farklı kültürlerde karşılaştırmalı olarak geniş düzeyde araştırılabilir.
- ✓ Kadınların yönetici olma istek düzeylerini etkileyen spesifik faktörler daha ayrıntılı incelenebilir.
- ✓ Farklı meslek gruplarına odaklanılarak hassas taban teorisinin ve iş-aile yaşam çatışmasının farklı yansımaları araştırılabilir.
- ✓ Hassas taban teorisi ile iş aile yaşam çatışmasının uzun vadeli etkileri incelenebilir. Zaman içindeki değişimleri gözlemlemek için boylamsal araştırmalar yapılabilir.
- ✓ Hassas taban teorisi ile farklı kavramlar arasında ilişkiler araştırılabilir.
- ✓ Araştırma kapsamı geniş tutularak kamu-özel sektör karşılaştırması yapılabilir.





Kaynakça

- Adak, Nurşen (2007). Kadınların ikilemi: iş ve aile yaşamı. *Sosyoloji Dergisi*, (17).
- Aktaş, Gül (2013). Feminist söylemler bağlamında kadın kimliği: Erkek egemen bir toplumda kadın olmak. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1).
- Benshina, Khled (2019) “Sensitive Base Theory in Vomen Career Management”, *The International New Issues in Social Sciences*”, 7(1), 97-108.
- Besler, Senem ve Oruç, İlker (2010). Türkiye’de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler. *Anadolu University Journal of Social Sciences*, 10(1).
- Bragger, Jennifer DeNicolis, Rodriguez-Srednicki, Ofelia, Kutcher, Eugene J., Indovino, Lisa & Rosner, Erin (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20(2), 303-324.
- Çaha, Ö. Work and Family Conflict: The Case of Women in the Turkish Health Sector.
- Canal, Buket (2018). Kadınların Kariyer Yönetiminde Hassas Taban Teorisi: Kastamonu İlinde Bir Uygulama. *The International New Issues in Social Sciences*”, 6(1), 7-16.
- Çarıkcı, İlker Hüseyin ve Çelikkol, Özlem (2009). İş–Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 153-170.
- Çarıkcı, İlker Hüseyin, Çiftçi, Münire ve Derya, Seher (2010). İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye’deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2), 53-65.
- Çetin, Münevver & Atan, Elif (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin “Cam Tavan” A İlişkin Algularının İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35(35), 123-136.
- Efeoğlu, İbrahim Efe (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.
- Gürol, M. Ali ve Marşap, Akın (2007). Geçmişte ve Günümüz Yaşamında Ücretsiz ve Ücretli İşgücü Olarak Kadın. *Bilig*, 42, 95-109.
- Kahraman, Ümit ve Çelik, Kazım (2018). Akademisyenlerin İş Yükü Alguları ile İş ve Aile Çatışmaları Arasındaki İlişki. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1).





- Kapız, Serap Özen (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Kolade, O. J., & Kehinde, O. (2013). Glass Ceiling and Women Career Advancement: Evidence from Nigerian Construction Industry.
- Küçük, Orhan (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ekin Yayınevi: Bursa.
- Küçük, O. (2020) (Editör ve Yazar) İşletmecilik, Lojistik ve Toplam Kalite Yönetimi Alanında Teoriler ve Bilimsel Araştırma Ölçekleri, Sonçağ Yayıncılık, Ankara.
- Küçük, Orhan, Küçük, Nurten, Dilek, Serkan ve Hacısalihoğlu, Güneş Han (2018). Kadınların Kariyer Yönetiminde Hassas Taban Teorisi: Bir Araştırma, *Uluslararası Kadın Araştırmalarında Yeni Ufuklar Konferansı (IWSC)*”, Sakarya Üniversitesi, 8-9 Mayıs.
- Küçük, Orhan, Küçük, Nurten, Dilek, Serkan ve Yeşilyurt, Efser (2019). *Kadın Kariyerinde Yeni Bir Teori: Hassas Taban Teorisi*, Uluslararası Erciyes Bilimsel Araştırmalar Kongresi, 26-28 Nisan.
- Lee Siew Kim, J., & Seow Ling, C. (2001). Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5), 204-221.
- Oskay, Ülgen (1994). Çalışan Kadınların Türk Toplum Yaşamında Konumu. *Sosyoloji Dergisi*, (5).
- Özdevecioğlu, Mahmut ve Aktaş, Aylin (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (28).
- Pekel, Elif (2019). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu, *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 5 (1), 30-39.
- Purwanto, A. (2020). The effect of work-family conflict on job satisfaction and performance: a study of Indonesian female employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(03), 6724-6748.
- Schueller-Weidekamm, C., & Kautzky-Willer, A. (2012). Challenges of work-life balance for women physicians/mothers working in leadership positions. *Gender medicine*, 9(4), 244-250.
- Seçer, Barış (2009). Kadınların Sendikalara Yönelik Tutumları ile Cinsiyet Ayrımcılığı Algılarının Sendika Üyesi Olma İsteğine Etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4(23), 27-60.





- Seval, Hale Nur (2017). Çalışan Kadınların En Büyük Sınarı: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zliği) Ve Kadın Sağlığına Etkisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 184-193.
- SGK (2022) https://www.csgeb.gov.tr/media/90975/81_il_genel_gostergeleri_son.pdf
Erişim Tarihi:21.12.2024
- Shakil Ahmad, M., Fakhr, Z. & Ahmed, J. (2011). Working Women Work-Life Conflict. *Business Strategy Series*, 12(6), 289-302.
- Tin, Sevcan (2019). Kadın Kariyerinde Hassas Taban Teorisi: Kastamonu İlinde Bir Uygulama. *The International New Issues in Social Sciences*, 7(2), 161-180.
- Turgut, Tülay (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Voydanoff, P. (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 749-761.
- Yazıcıoğlu, Yahşi ve Erdoğan, Samiye (2014). SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Detay Yayıncılık: Ankara.
- Yılmaz, M., & Zoğal, Y. (2015). Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *Uluslararası Ekonomi Kongresi-EconWorld 2015-Torino*.
- Yüksel, İhsan (2005). İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Yorgun, Sayım (2010). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyoekonomi*, 11(1).

