

KADIN AKADEMİSYENLERDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN TESPİTİ: BİR UYGULAMA

DETERMINING THE RELATIONS BETWEEN WORK-FAMILY CONFLICT, ORGANIZATIONAL LOYALTY, WORK STRESS IN WOMEN ACADEMICS: A PRACTICE

Citation: Özer Yay, E. (2022). Kadın akademisyenlerde iş-aile çatışması, örgütsel bağlılık, iş stresi arasındaki ilişkilerin tespiti: Bir uygulama, *Journal of Pure Social Sciences* 3 (5), 53-65.

Ebru YAY ÖZER¹

Öz

Gelişmekte olan ülkelerde iş hayatında kadın rolünün artmasıyla yaşanan değişimlerle birlikte bireylerin iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmaya gösterilen ilgi güncelliğini korumaktadır. Bu çalışmada, kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması seviyesinin iş stresi ve örgütsel bağlılık seviyeleri üstündeki etkileri incelenmiştir. Bu amaçla, Mardin Artuklu Üniversitesinde görev yapan öğretim elamanlarından 98 kadın akademisyenden veriler toplanmış ve analizi edilmiştir. Yapılan analizler sonucu aile – iş çatışmasının iş stresini pozitif ve anlamlı etkilediği örgütsel bağlılığı ise anlamlı olarak etkilemediği incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aile- İş Çatışması, , Örgütsel Bağlılık, İş Stresi

Abstract

The interest shown in the conflict between the work and family life of individuals, together with the events seen in women's marriages in the business world in the developed countries, maintains its currency. Ignore these notes, the work-family conflict of female students reflects the effects of curtains on work stress and flaps. For this purpose, information from 98 female administrators working at Mardin Artuklu University was collected and analyzed. As a result of the analysis, the perception that family-work conflict does not affect work stress positively and commitment to aim as a target.

Keywords: Family-Work Conflict, Job Stress, Organizational Commitment

EXTENDED ABSTRACT

Background:

Todays in competitive intense economies productivity and effective working are an important competitive power. The human factor is the main actor of performance. Organizations where there is conflict cause stress. Stress creates tension in the employee, causes lack of motivation and poor performance, and damages the organizational structure (Kılıç and Sakallı, 2012: 210). The inability of women to balance their work life and family life, that is, the conflict between work and family life, causes psychological problems such as stress, depression and lack of self-confidence. Decreased quality of life negatively affects productivity in business life and increases dissatisfaction (Harcar, 2008: 56).

Research purpose:

This study aimed to examine the effects of work-family conflict on job stress and organizational commitment levels in female academicians. It is thought that the issue of family-work conflict related to the selected sample is important because academic studies are not limited to the workplace, require long working hours, and require lifelong research and progress.

¹ Öğr. Gör., Mardin Artuklu Üniversitesi Mardin Meslek Yüksekokulu, ORCID: 0000-0002-3713-1667, ebruyayoz@artuklu.edu.tr

Methodology:

The data set of the research consists of female academicians working at Artuklu University.. The data sent to 146 female academicians were analyzed in Spss 22 and Amos 6.0 programs. First, the data obtained on the variables of Family-Work Conflict Scale, Job Stress Scale, and Organizational Commitment Scale were examined.

Findings:

Firstly, the averages, standard deviations and correlations between the data obtained from the variables of family-work conflict, job stress, and organizational commitment of the participants were examined. If we interpret based on simple regression analysis data, work-family conflict is statistically significant ($p=0<0.001$) and has a positive effect ($\beta= 0.47$) on work stress. The average of married academicians' work-family conflict level (mean:2.48; sd:.69) was higher than the average of single employees' work-family conflict level (mean:1.93; s.d:.67). According to the results of the Single Factor Analysis of Variance, the changing in the number of children shows a significant difference in the level of work-family conflict ($F(3, 94)= 3.876, p< .05$). In other words, family-work conflict differs according to the number of children.

Result and Conclusion:

It has been determined that the level of family-work conflict and its sub-dimensions of female academicians have a positive effect on work stress, and married female academicians perceive the level of family-work conflict higher than singles. Considering the graduation status, the number of academicians with master's and doctorate degrees is quite high. In the studies conducted, as the education level increases, the opportunities for promotion of the individual in the organization increase, which requires academic activities that require more overtime and increases the pressure on academicians .

1.GİRİŞ

Kadınların aile içi ilişkileri ile iş yaşamları arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Kadının evde üstlenmiş olduğu roller anne, abla, kardeş vb. olabilmektedir. İş yaşamında ise çalışan, yönetici vb. olabilmektedir. Aile içinde yaşanan olayların motivasyonu olumlu-olumsuz etkileri iş yaşamındaki olayların motivasyonunu olumlu- olumsuz etkilerken, tersi durumda geçerlidir. Bu çerçevede kadının aile içerisinde üstlendiği roller ile iş yaşamında üstlendiği roller arasında bazen olumlu bazen de olumsuz çatışmalar gözlemlenmekte ve bu durum örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Kadın evde anne olma rolü ile iş yaşamında korumacı ve sahiplenici bir duygu ile hareket ettiğinde evdeki anne duygusuna eklemiş olduğu iş yaşamına ilişkin süreçler de dâhil olmuş olur. Bu durum kadının daha fazla annelik rolüne emek harcaması anlamına gelmektedir. İş yaşamında çalışan veya yönetici rolünde olan kadın aile içerisinde benzer durumu yaşamak istediğinde çatışmaya yol açabilmektedir. Tam da bu noktada kadın akademisyenlerin yaşayabileceği rol çatışmalarına bilimsel çalışmaları yapmanın zaman, sabır ve daha fazla gayret göstermesi göz önünde bulundurulduğunda daha fazla bir rol çatışmasının olma ihtimali artmaktadır.

Uzun yıllar boyunca kadın sosyal hayatta evi ve özel yaşamı ile sınırlandırılmış, iş hayatından uzak kalarak ekonomik özgürlüğünü eline alamamıştır. Gelişen ekonomiler ve sanayileşme ile birlikte kadın işgücüne olan ihtiyaç artmış, iş hayatına giren kadının ailesindeki ve toplumdaki rolü de değişmiştir (Koray,1993: 27). Zamanla daha iyi statülerde çalışan kadın eğitim, ekonomi ve sanat gibi alanlarda da toplumda daha etkin hale gelmiştir. Ancak özellikle kriz dönemlerinde kadın iş gücü daha az maliyetli, daha kolay gözden çıkarılabilen, beceri ve verimliği daha düşük işlerde tercih edilmiştir (Lordoğlu ve Törüner, 2003: 118).

İş ve aile, birey ve toplum için önem ve anlamını uzun yıllardır korumasıyla beraber bugün bu rolleri beraber ve sorunsuz bir şekilde dengeleyebilmek gittikçe zorlaşmaktadır.

Özellikle sanayi devrimiyle dikkat çeken ve gittikçe yükselen iş ve aile dengelerindeki değişimler -teknolojik ve ekonomik ilerlemelerle beraber iş yaşamındaki rekabetin artması, kurum ve işletmelerin az çalışanla çok iş yapma talebi ve dolayısıyla çalışanlardan çoklu yeterliliklere sahip olmalarının istenmesi, fazla mesai saatleri, artan işsizlik oranları, çift kariyerli ailelerdeki artış, toplumsal cinsiyet rollerindeki değişimler, tek ebeveynli ailelerin artışı- kadın ve erkeklerin iş ve aile rollerini dengeli ve uyumlu bir şekilde yürütmelerini zorlaştırmakta, iş aile çatışması problemini ortaya çıkarmaktadır(Ulubey, 2022: 58).

Çalışma hayatına atılan kadının aile içinde yüklenmiş olduğu ağır yükleri erkek ile paylaşmaya başlaması zaman zaman aile içi çatışmalara yol açabilmektedir. Kadının yükünü hafifletici kreş, temizlik şirketleri gibi yeni işletmelerin açılması az da olsa rollerin dağılmasına yardımcı olur (Çelik ve Turunç, 2009: 218). Kadınların iş hayatı ile aile hayatları arasındaki dengeyi kuramayışı yani iş-aile yaşamı çatışması özellikle stres, depresyon, öz güven eksikliği gibi psikolojik sorunlara neden olmaktadır. Hayat kalitesinin düşmesi iş hayatındaki verimliliği düşürüp memnuniyetsizliği arttırmaktadır (Harcar, 2008: 56).

Rekabetin yoğun yaşandığı günümüz ekonomilerinde verimlilik ve etkin çalışma önemli bir rekabet gücüdür. İnsan faktörü performansın ana aktörüdür. Çatışmanın söz konusu olduğu örgütlerde stresin varlığı söz konusu olur. Stres çalışmada gerilim oluşturan, motivasyon eksikliğine ve performans düşüklüğüne neden olduğu gibi örgütsel yapıya da zarar vermektedir (Kılıç ve Sakallı, 2012: 210).

Çalışanlar için işin olduğu kadar önemli olan diğer faktör ailedir. İş yerinde geçirilen fazladan saatlerin aile zamanından eksildiği ve aileden gelen taleplerin yerine getirilememesi sonucu kişinin dayanma seviyesinin üstüne çıkması stresi yükseltmektedir. Aynı şekilde aileden gelen talepler sonucu işin aksaması da iş aile çatışması sonucu stres artırıcı durumdur. Belirli bir seviyedeki stres olumlu etki yaparken aşırı stres çalışmada performans düşüklüğü ve verimsizlik ortaya çıkarır. İşten kaynaklanan yüksek stres sonucu İş görenlerin örgütsel bağlılıkları olumsuz etkilenir (Çelik ve Turunç, 2009: 220). Bu nedenle çalışanların iş- aile çatışmasının seviyesinin bilinmesi stres, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti gibi durumların anlaşılması ile örgüt sağlığı açısından önlem alınması oldukça önemlidir.

Ataerkil toplum içinde yetişen ve akademik kariyer basamaklarını çıkmaya çalışan kadınlar toplumsal cinsiyetçilik içinde kadına düşen ve karşılığı görünmeyen emekten muaf değildirler. Türkiye’ de kadın akademisyenlerin toplum içinde bir saygınlığının olduğu bilinen bir gerçektir. Ne var ki özel yaşamda cinsiyetçi ayrıma dayalı iş bölümünün önüne akademik kariyerde geçememektedir (Şentürk, 2014: 14). Son yıllarda akademiye kadın oranının sayısal olarak artmasına karşılık hiyerarşik bakımdan daha düşük kademelerde görev yapmaları, erkeklere oranla daha geç sürede akademik kariyerlerini ilerletmeleri kadının özel hayatta ki rollerinin ağırlığının sonucu olarak karşımıza çıkabiliyor. Bu çalışma kadın akademisyenlerde iş- aile çatışmasının iş stresi ve örgütsel bağlılık seviyeleri üstündeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Akademik çalışmaların sadece iş yeriyle sınırlı olmayıp uzun mesai süreleri istemesi, hayat boyu araştırma ve ilerle gerektirmesi bakımından seçilen örneklemle ilgili aile iş çatışması konusunun önemli olduğu görülmektedir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1.Aile İş Çatışması

Aile iş çatışması insanın toplum içinde üstlenmesi gereken birden fazla rolün varlığı halinde ortaya çıkmaktadır (Çelik ve Turunç, 2009: 219). İnsan sınırlı olan zaman ve enerjisini her zaman istediği şekilde üstlendiği rollerde geçiremeyebilir. Bir rekabet halinde olan iş ve aile rolleri arasında dengenin kurulamaması sonucu aile iş yaşam çatışması kaçınılmaz bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Çarıkçı, 2001: 5).

İki boyuttan oluşan iş aile yaşam çatışmasının birinci boyutu iş- aile çatışmasıdır. Çalışanın işinden kaynaklanan yoğunluk veya sorunlar nedeniyle aile yaşamının gereklerini yerine getirememesi sonucu ortaya çıkan çatışmadır. İş yerinde yapılması gerekenlerin aile yaşamına zaman veya enerji bırakmaması aile içinde sorunlar yaşanmasına neden olur. İş ve aile yaşamının dengeli bir şekilde yürütülmesi her iki alandan da alınan tatmin ve memnuniyeti sağlamaktadır (Coşkuner, 2014: 4).

Aile-iş boyutu ise aile hayatında yaşanan olumsuzlukların ve stresin iş hayatına yansımaları olarak tanımlanabilir. Bireyin özel hayatındaki sorunlar nedeniyle işini verimli bir şekilde yapamaması hatta işini aksatmasıdır. Aile iş çatışmasının sonuçları sadece çalışanın değil çalışılan örgütü ve çalışanın ailesini de etkilemektedir (Topgül, 2016: 234). Aile yaşamının iş yaşamına etkisine bakıldığında aile içinde adaletli bir iş paylaşımının olmaması kadınların aile yaşamında daha fazla sorumluluk almasına sebep olmaktadır. Gün içinde ev ve varsa çocuklar ile daha fazla ilgilenme kadınlarda stres ve çatışmayı artıran faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Özmete, 2012: 5).

Kadınların sosyal hayat içinde hem çalışan hem de ev hanımı olarak iki rolü vardır, bu kolay değil. Evli ve çocuklu kadın çalışanlar bekâr kadınlara göre daha fazla rol ve sorumluluğa sahiptir. İkili rol benimseyen kadınlar hem, aile ve ev ile ilgilenmek hem de iş yerindeki rollerinin sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadırlar. İş-aile çatışması, evdeki ve işteki sorumluluklar arasındaki çatışmayı açıklar (Frone ve Cooper, 1994).

Ülkemizde kadınların iş hayatına atılma oranları dünyadaki oranlara bakıldığında oldukça kötü bir durumdadır. Kadınların akademik hayatta tutuna bilmeleri için de erkeklere oranla çok daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Özellikle doktora döneminin kadınlar için hem evlenme hem çocuk doğurma yaş aralığına denk gelmesi zaten zorlu olan süreci daha da zorlaştırmaktadır. Eş ve çocukları ile geçireceği zamandan fedakârlık eden kadın akademisyenler güçlü bir suçluluk duygusu da hissetmektedirler. Kalıcı bir kadroya geçen kadın akademisyenler genellikle bu suçluluk duygusunu telafi etmek adına işlerini uzun süre arka planda bırakabilmektedirler. Bu durum kadın akademisyenlerin verimli oldukları dönemde kendilerini engellemeleri ve akademik olarak ilerleyememelerine neden olmaktadır. Akademik kariyeri ile çocuk doğurup doğurmama arasında karar vermek zorunda kalan çoğu akademisyen kadın ya sağlıklı olduğu yaşta çocuk doğurmayı tercih edecek ya da kariyerine odaklanıp akademik olarak ilerlemeye çalışacaktır (Çakır, 2018: 267).

Kültürel farklılıklar ve demografik değişiklikler çalışanların aile iş çatışması üzerinde farklılık yaratabilmektedir. Yapılan çalışmalarda kadınların iş-aile yaşam çatışmasının erkeklere oranla daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı zaman da sahip olunan çocuk sayısı ve bunların yaşları, bu çocukların sorumluluğunun sadece bir eş de toplanması, eşlerin anlayışlılık derecesi de iş- aile çatışmasını etkileyen önemli faktörlerdendir (Çelik ve Turunç, 2009: 220).

2.2.İş Stresi

İnsanlar yetişkinlik dönemlerinde hayatlarının büyük bir bölümünü işyerinde geçirmektedir. Çalışma hayatında sıklıkla rastlanan stres kaynağı olarak kimi zaman otokratik bir yönetici gösterilirken kimi zaman da tekdüze çalışma hayatı stres kaynağı olabilmektedir (Dığın, 2018: 54). Stres bireyleri psikolojik ve bedensel olarak zorlayan uyumsuz sosyal ve fiziksel koşulların varlığı karşısında göstermiş oldukları gayret ve çabalarıdır (Cüceloğlu, 2012: 312). İş Stresi ise iş yaşamındaki faktörlerden olan işveren, müşteriler, örgüt çalışanları, işin kendine has niteliği gibi faktörler ve çalışanın bu uyumsuzluklara karşı göstermiş olduğu gayrettir (Şenyiğit, 2004: 410).

İş hayatındaki rekabet ve aşırı çalışma stresi oluşturan bir etken olduğu gibi verimliliği ve performansı da önemli ölçüde etkileyebilmektedir (Dığın, 2018: 54). Örgüt içindeki bir

kişideki stres örgütün tamamını etkileyebilir. Kişilerin sağlığını, hayat kalitesini ve evdeki huzurunu etkileyen stresin düzensiz çalışma saatleri, rol belirsizliği, vardiyalı çalışma, ücretin yetersizliği, iş yükünün ağır olması gibi nedenleri de olabilir (Kılıç ve Sakallı,2013: 210). Genel olarak olumsuz bir kavram olarak algılanan stres canlılarda alışkın olmadıkları veya hoşnut olmadıkları bir ortama uyum sağlamalarını kolaylaştırıcı bir etken olarak karşımıza çıkabilmektedir.

İşin gerektirdiği yetenek ve kabiliyete sahip olamamak, fazla mesai, iş üzerinde hâkimiyet kurulamaması gibi etkenler stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanın hem aile hem de iş hayatını etkileyen iş stresinin; tatminsizlik, işe devam etmeme, motivasyon ve performans düşüklüğü, iş kazaları, düşük verimlilik ve çatışma gibi hem bireyi hem örgütü etkileyen sonuçları bulunmaktadır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239).

2.3.Örgütsel Bağlılık

Çalışanın örgütünü öncelikli olarak düşünmesi, örgütün amaç ve değerlerini koruyup bu amaçlar için çaba sarf etmesi ve her ne koşulda olursa olsun örgütünü savunması olarak tanımlanabilir. Çalışanın davranışlarına da yansıyan bu bağlılık sonucunda personel devir hızı düşmekte, performans verimliliği artmakta ve çalışanda moral ile motivasyon artmaktadır (Alayvaz, 2018: 22).

Örgütsel bağlılık derecesi kuvvetli olan çalışanın örgüte maliyeti düşük, personelle daha uyumlu, sadakat ve sorumluluk duygusu daha fazla gelişmiş. Örgüt için önemli bir etken olan işe vaktinde gelmeme, iş sürekliliğinin sağlanamaması ve işe devam etme niyetinin düşük olması gibi etkenler, örgütsel bağlılığı düşürdüğü bilinmektedir (Bayram, 2005: 128).

Rekabetin yoğun olarak yaşandığı iş hayatında örgütler devam etmek ve büyümek için örgüt içindeki huzuru koruyabilmeli, çalışanların örgütsel bağlılıklarını arttırıcı faaliyetler gerçekleştirmelidirler. Örneğin, çalışanın işi ile ilgili yetki ve kontrol tamamen ona verilebilir. Ast ve üstler arası iletişimin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi sağlanabilir. Veya esnek çalışma saatleri gibi etkenlerle örgütsel bağlılık derecesi arttırılabilir (Düz, 2012: 18). Bununla beraber çalışanlar arası adaletin olması, yapılan işin takdir görmesi, çalışanların öneri ve isteklerine önem verilip ciddiye alınması, çalışan performansları hakkında analizlerin yapılıp çalışana söylenmesi iş görenlerde önemsendikleri hissini oluşturacak ve örgütsel bağlılıklarını arttıracaktır (Erkmen ve Bozkurt, 2011: 206).

3. LİTERATÜR TARAMASI

3.1.Aile- İş Çatışması ve İş Stresi

Yapılan çalışmalar incelendiğinde özellikle iş stresinin çalışanların iş çevresinden ayırmanın pek doğru olmadığı sonucu ortaya çıkmaktadır. İş stresinin kaynakları sadece çalışanı ve iş hayatını etkilemekle kalmayarak iş-aile dengesine de olumsuz etki edecektir (Efeoğlu, 2006: 44). Erkekler ile aynı işi yapıyor olsalar dahi düşük ücretler ile çalıştırılan kadınlar bu durum nedeniyle baskı yaşamaktadırlar. Hem çalışan olmak hem ev ile ilgili sorumlulukların olması kadınların üzerinde ekstra bir iş stresi ve baskı hissetmelerine neden olmaktadır. İyi bir anne ve eş olmaya çalışırken kariyerinde ki fırsatları ve statüleri kaçıran kadınların yaşamış olduğu stres boyutu erkeklere göre çok daha fazla olmaktadır (Güler, 2016: 354).

Aile- iş çatışması stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yüksek seviyede aile- iş çatışması içerisinde olan iş görenlerde verim düşüklüğü, zaman kayıpları, psikolojik ve fiziksel sağlık sorunları, devamsızlık ve işten ayrılma şeklinde olumsuzlukların rastlandığı görülmektedir. Çalışanın memnuniyet seviyesiyle etkileşim içinde olan stres ve çatışma sonucunda iş tatminsizliği, tükenmişlik ve moral bozukluğunun arttığı incelenmiştir (Çelik & Turunç,2009: 224).

Karatepe ve Baddarın (2006) aile-iş çatışmasının boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisini incelediği çalışmada, 2006 yılında 500 otel görevlisinden aldığı verilerle analiz yapmıştır. Çalışma sonuçlarına bakıldığında iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde etkisini ortaya koymuş ama aile-iş çatışmasının iş stresini etkisinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkiye rastlanmamıştır.

Çelik ve Turunç (2010) aile- iş çatışması, iş stresi, örgütsel sadakat ve iş performansını analiz etmiş ve sonuç olarak aile-iş çatışmasının iş stresi üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir. Efeoğlu'nun (2006) ilaç şirketlerinde yapmış olduğu çalışma sonucunda ise iş-aile çatışmasının iş stresini etkilediği, iş tatminini etkilemediği bulunmuştur. Bachrach ve diğerlerinin (1991) hemşire ve mühendisler den toplamış oldukları verilerle yapmış oldukları analiz sonucunda ise iş-aile çatışmasına iş stresinin etkisi olduğu belirtilmiştir. Turizm sektöründen veri toplayan Gamor ve diğerleri (2013) esnek çalışma saatlerinin ve insancıl yönetime sahip otel çalışanların aile-iş çatışması ve iş stresini düşürdüğünü belirtmiştir.

Yukarıda incelen kuramlar ve yapılan çalışma sonuçlarına göre çalışmamızda analiz edilmek için geliştirilen hipotez aşağıdadır:

H1: İş-aile yaşam çatışması iş stresini pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H2: İş-aile çatışması iş stresini pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

H3: Aile-iş çatışması iş stresini pozitif yönde anlamlı olarak etkiler.

3.2.Aile-İş Çatışması ve Örgütsel Bağlılık

İş görenlerin iş yerleri ile ilişkilerinin düzeyini anlamaya yönelik olarak Meyer ve Allen'in (1984-1997) oluşturduğu model üç boyutlu örgütsel bağlılığı ifade etmektedir. İlki duygusal bağlılık boyutudur. Çalışanın örgütlerin amaç ve değerlerini ne ölçüde benimsediğini açıklamaya çalışır. Psikolojik bir gönül bağı kurma durumudur. İkinci boyut devam bağlılığı boyutudur. Çalışanın örgüt için daha önce sarf ettiği emek, zaman ve işten ayrıldığında kaybedeceği paranın etkisiyle oluşan bağlılık halidir. Normatif bağlılık üçüncü boyuttur ve örgütten ayrılmamalıyım düşüncesi hâkimdir. Bir görev duygusuyla hareket edilir ve örgüte karşı sorumlu hissedilir (Çarıkçı, 2001: 158).

İş aile çatışması ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiyi analiz eden çalışmalarda genel olarak negatif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmektedir (Netenmeyen vd., 1996). Genel olarak iş-aile çatışması azaldıkça çalışanın örgütsel bağlılığı artmaktadır. İki kavram arasında önemli istatistiksel ilişki söz konusu olduğu ortaya konulmuştur. Bazı çalışmalarda ise kavramlar arasında ilişkinin varlığına rastlanmadığı da söz konusu olmuştur (Efeoğlu, 2016: 121).

Hindistan'da hastanelerde yapılan bir araştırma sonucunda Namasivayam ve Zhao (2007) örgütsel bağlılık ve iş-aile çatışması arasında istatistiksel olarak ilişkinin düşük olduğunu bulmuştur. İlaç sektöründe yapılan çalışmada Efeoğlu ve Özgen'in (2007) örgütsel bağlılığın alt boyutlarını kapsayan araştırmasında örgütsel bağlılık aile-iş çatışması istatistiksel olarak düşük ve negatif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Diğer boyutunda anlamlılık bulunamamıştır. Özdevecioğlu ve Akbaş'ın (2007) analizleri sonucunda negatif düşük düzeyli bir ilişki sonucuna varılmıştır. Çetin vd. (2008) de yaptıkları çalışmalarda aile-iş ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki bulamamıştır.

H4: İş-aile yaşam çatışması örgütsel bağlılığı negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H5: İş-aile çatışması örgütsel bağlılığı negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

H6: Aile-iş çatışması örgütsel bağlılığı negatif yönde anlamlı olarak etkiler.

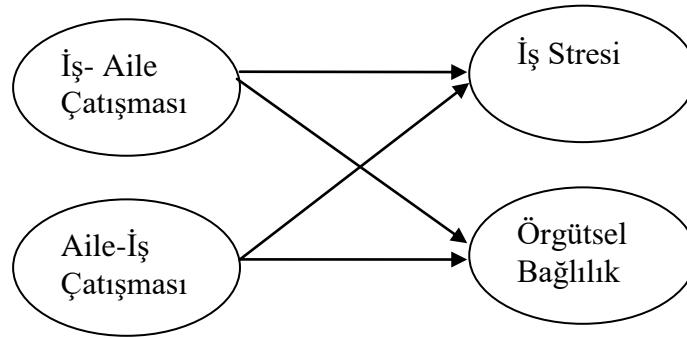
Yapılan literatür taramalarında aile- iş çatışması, iş stresi ve örgütsel bağlılığa etkilerinin incelendiği çalışmalar sınırlı sayıdadır. Kadın akademisyenlerin örneklem seçilerek çalışma saatlerinin sadece mesai saatleri içinde kalmayıp ev de çalışma yapmak zorunda

kalan, hem zorlu akademik kariyer basamaklarını çıkmaya çalışan hem de evde kendilerine biçilen rollerin gereklerini yerine getirmeye çalışan kadınların yaşadıkları çatışma, stres ve örgütsel bağlılık düzeyleri incelenmeye çalışılmıştır. Belkıs (2016) 14 kadın akademisyen ile gerçekleştirmiş olduğu çalışmada kadın akademisyenlerin çocuk sahibi olduktan sonra özellikle doğumdan sonraki üç yıl akademik faaliyetlerinin yavaşladığına dikkat çekmiştir. Akademik yaşamında dikkat dağınıklığı, uykusuzluk ve yorgunluk gibi sebepler ile odaklanamama gibi sorunların ortaya çıktığı sonucuna varılmıştır. Kadınların çocuk sahibi olduktan sonra özellikle çocuğun geleceği ve bakımını üstlenecek kişi problemi kaygı seviyelerini üst seviyeye çıkarmaktadır. Kadın akademisyenlerin iş-aile çatışma düzeylerinde farklılaşma olacağı düşünülen medeni durumları ve çocuk sayıları ile ilgili hipotezler aşağıda sıralanmıştır.

H7: Kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması seviyeleri medeni durumlarına bakıldığında anlamlı bir farklılık gösterir.

H8: Kadın akademisyenlerin İş-aile çatışması seviyeleri sahip oldukları çocuk sayısına bakıldığında anlamlı bir farklılık gösterir.

Araştırmamızda teorik ve görgül çalışmalar örnek alınarak belirlenen hipotezler doğrultusunda Şekil 1’de gösterilen model geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4.ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

4.1.Örnekleme

Çalışmanın örneklemini Mardin Artuklu Üniversitesinde görev yapmakta olan kadın öğretim elemanları oluşturmaktadır. Üniversite bünyesinde görev yapmakta olan toplam 146 kadın akademisyen mevcuttur. Örneklemin tamamına anket uygulaması yapılması planlanmıştır. Üniversite içinde ulaşılan 104 kadın akademisyene anket ulaştırılmış 98 tanesi analiz yapmak için uygun bulunmuştur. Sağlık raporu alan, görevlendirmeye diğer üniversitelere giden ve yoğunluğundan anket doldurmayı reddeden öğretim elemanları olduğu için örneklemin tamamına ulaşılamamıştır. Seçilen örneklemin evrenin %68’ini temsil ettiği söylenebilir.

Araştırma katılanların % 63,3’ü (n=62) evli, %36,7’si (n=36) bekârdır. Ayrıca, %2’si (n=2) Profesör , %2’si (n=2) Doçent, %29,9’u (n=29) Doktor öğretim üyesi, %33,7’si (n=33) Öğretim görevlisi ve % 32,7’si (n=32) Araştırma görevlisidir. %17,3’si (n=17) 23–30, %68,4 ‘ü (n=67) 31–40, %14,3’ü (n=14) 41–50 ve yukarıya yaşlar arasındadır. Araştırmaya katılanların %33,7’si (n=33) 1–5 yıl, %50’si (n=49) 6–10 yıl, %11,2’si (n=11) 11–20 yıl, %5,1’i (n=5) 21 yıl ve üzeri görev yapmıştır. %13,3’ü (n=13) Lisans, %45,9 (n=45) Yüksek lisans,%40,8 (n=40) Doktora mezundur. %48’inin (n=47) çocuğu bulunmazken,%29,6’sının (n=29) 1 çocuğu, %21,4’ü nün(n=21) 2 çocuğu, %1’inin (n=1) 3 ve üzeri çocuğu bulunmaktadır.

Tablo 1. Demografik Özellikler

Özellikler		Sayı	%
Akademik Unvan	Prof.	2	2,0
	Doç.Dr.	2	2,0
	Dr. Öğr. Üyesi	29	29,6
	Arş. Gör.	32	32,7
	Öğr. Gör.	33	33,7
Medeni Durum	Evli	62	63,3
	Bekar	36	36,7
Yaş	23-30	17	17,3
	31-40	67	68,4
	41-50	14	14,3
Görev süresi	1-5 yıl	33	33,7
	6-10 yıl	49	50,0
	11-20 yıl	11	11,2
	21 yıl ve üzeri	5	5,1
Mezuniyet durumu	Lisans	13	13,3
	Yüksek Lisans	45	45,9
	Doktora	40	40,8
Çocuk sayısı	Çocuk yok	47	48,0
	1 çocuğu olan	29	29,6
	2 çocuğu olan	21	21,4
	3 çocuk ve daha fazla olan	1	1,0

4.2.Araştırmanın Ölçekleri

Araştırma ölçeklerinden, iş-aile yaşam çatışması için Netenyemen ve arkadaşları'nın (1996) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. İş stresi ölçekleri için ise House ve Rizzo (1972) geliştirilen ölçek kullanılmıştır. İş-aile yaşam çatışması ölçeği: İş-aile ve aile-iş olmak üzere iki alt boyut ve on maddeden oluşmaktadır. İş-aile (5) ve aile-iş çatışmasını (5) madde ölçülmektedir. İş stresi ölçeği 2 boyutlu iş stresi ölçeği 7 maddeden oluşmaktadır (Efeoğlu, 2006).

Örgütsel bağlılık ölçeği: Çalışmamızda, kapsamlı bir ölçek olması sebebiyle Meyer ve Allen'in (1984, 1997) geliştirdiği ve Doğar'ın (2013) doktora tezinde kullandığı ölçek şekli korunarak yer almıştır. Ölçek, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta yer almaktadır.

Ölçeklerde 5'li likert ölçeği esas alınmıştır. Buna göre: Kesinlikle Katılmıyorum (1)-Kesinlikle Katılıyorum (5).

4.3.Bulgular

Yapılan araştırma sonucunda SPSS 22 programında analizler yapılmış ve bu analizler kapsamında, ilk olarak katılımcıların Aile-İş çatışması, iş stresi, örgütsel bağlılık değişkenlerine göre ortaya çıkan sonuçların ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlar incelenmiştir. Aşağıdaki tabloda analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2. Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Güvenilirlik Analizi (N=98)

Değişkenler	Ortalama	S	1	2	3	4	5
İş Aile Çatışması	2,28	0,73	(0,84)				
İş Aile Çatışması	2,69	0,86	,783*	(0,83)			
Aile İş Çatışması	1,85	0,79	,673*	,353*	(0,79)		
İş Stresi	2,55	0,99	,476**	,365**	,346**	(0,82)	
Örgütsel Bağlılık	3,15	0,86	-,117	-,074	-,117	-,338**	(0,84)

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

Kadın akademisyenlerin Tablo 1’de ölçek yanıtlarına ait ortalamasına göre dikkat çeken örgütsel bağlılık değişkeninin değeri 3,15 ve standart sapması 0,86 olarak belirlenmiştir. Verilen cevaplara bakıldığında standart sapmaların 1,00 in altında kalması değişkenlere verilen cevapların önemli düzeyde farklılaşmadıklarını göstermektedir. Pearson korelasyon sonucunda, iş-aile yaşam çatışması ve iş stresi boyutları arasında yüksek güvenilirlik düzeyinde, orta düzeyli ve pozitif bir ilişki ($r=0,476$) bulunmaktadır. Öte taraftan iş-aile yaşam çatışmasının birinci boyutu olan iş-aile çatışması ile iş stresi arasında %99 güven aralığında orta düzeyli ve pozitif bir ilişki ($r=0,365$) olduğu tespit edilmiştir. İş-aile yaşam çatışması önermesinin diğer alt boyutu olan aile-iş çatışması değişkeni ile iş stresi önermesi arasında %99 güven aralığında orta düzeyli ve pozitif bir ilişki ($r=0,346$) tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık ile aile-iş yaşam çatışması ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Örgütsel bağlılık ile iş stresi önermeleri ile %99 güven aralığında orta düzeyli negatif bir ilişki ($r=-0,338$) olduğu görülmektedir. Buna göre, iş stresi arttıkça örgütsel bağlılık düzeyi düşmektedir.

İş-aile yaşam çatışması kavramının ve alt boyutlarının, bağımlı değişkenler üzerindeki etkilerini analiz etmek için değişkenler üzerinde basit regresyon analizine yapılmıştır. İş-aile çatışması bağımsız değişkeni iki boyuta sahip olduğu için doğrusal regresyon analizinin kullanılması gerektiği kabul edilmiştir (Büyüköztürk, 2003). İş-aile çatışmasının ve alt boyutlarının, iş stresi ve örgütsel bağlılığa etkilerini belirleyebilmek için basit regresyon analizi yapılması uygun görülmüştür. Analiz Sonuçları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 3. Regrasyon Analizi

	Standartlaştırılmamış β Değeri	Standart Hata (σ)	Standartlaştırılmış β Değeri	t Değeri	Anlamlılık Düzeyi (p)
H1	Bağımlı Değişken: İş stresi				
Sabit	1,383	0,181		7,623	,000
İş-Aile Çatışması	0,352	0,066	0,476	5,303	,000
H2	Bağımlı Değişken: İş stresi				
Sabit	1,885	0,226		8,331	,000
İş-Aile Çatışması	0,317	0,083	0,365	3,838	,000
H3	Bağımlı Değişken: İş stresi				
Sabit	1,149			5,463	,000
İş-Aile Çatışması	0,278	0,077	0,346	3,611	,000
H4	Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık				
Sabit	2,593	0,282		9,208	,000
İş-Aile Çatışması	-,099	0,086	-,117	-1,151	,253
H5	Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık				
Sabit	2,928	0,333		8,796	,000
İş-Aile Çatışması	-,074	0,102	-,074	-,730	,467
H6	Bağımlı Değişken: Örgütsel Bağlılık				
Sabit	2,198	0,306		7,184	,000
İş-Aile Çatışması	-,108	0,094	-,117	-1,155	,251

Basit regresyon analizi verileri doğrultusunda yorumlama yapacak olursak, iş-aile yaşam çatışmasının iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0<0,001$) ve pozitif ($\beta=0,47$) bir etkisi vardır. Çalışmamızda yaptığımız analizler sonucunda elde ettiğimiz bilgiler iş-aile çatışmasının iş stresi üzerindeki etkileri çalışmalarla paralellik göstermektedir. İş-aile çatışmasının artması stres düzeyini artırıcı bir etkidir. Dolayısıyla H1 hipotezi kabul edilir.

İş-aile çatışması ölçeğinin iş stresi ölçeği üzerindeki etkilerini ölçmek üzere doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sonuçlarına göre, iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ($p=0<0,001$) ve pozitif ($\beta=0,36$) bir etkisi vardır. Elde edilen bulgular ışığında H2 hipotezi kabul edilir.

Aile-iş çatışması boyutunun iş stresi üzerindeki istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,001$) ve pozitif ($\beta=0,34$) bir etkiye sahiptir. H3 kabul edilir.

İş-aile yaşam çatışmasının bağımlı değişkenimiz olan örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini analiz etmek için yapılan basit regresyon analizi sonuçlarına göre ($p>0,05$: $\beta=-0,117$), iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi yoktur. H4 reddedilir. Aynı şekilde iş-aile çatışmasının alt boyutları ile örgütsel bağlılık arasında istatistik sonuçlarına baktığımızda anlamlı bir etki bulunamamıştır. Bu nedenle H5 Hipotezi ve H6 reddedilir.

Kadın akademisyenlerin iş-aile çatışmasına ilişkin görüşlerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık olup olmadığı 98 kadın akademisyenden elde edilen veriler analiz edilerek araştırılmıştır. Bağımsız Örneklem T testi sonuçları Tablo-3 de yer almaktadır.

Tablo 4. T Testi

Medeni Durum	N	Ort.	S.S	S.D.	t	p
Evli	62	2,48	,69523	96	3,833	.000
Bekâr	36	1,93	,67774			

Elde edilen istatistik sonuçlarına bakıldığında kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t(96)= 3,833$: $p<0,05$). Evli akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeyine ilişkin ortalaması (Ort.=2,48; S:S=.69), bekâr çalışanların iş-aile çatışma düzeyinin ortalamasından (Ort.=1,93, S.S=.67) daha yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar evli kadın akademisyenlerin bekâr kadın akademisyenlere göre daha fazla iş-aile çatışma yaşadığını göstermektedir. Bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre H7 hipotezi kabul edilir. Kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Kadın akademisyenlerin iş-aile çatışması düzeylerinin çocuk sayılarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği 98 kadın akademisyenden sağlanan veriler yardımıyla analiz edilmiştir. Örneklem ilişkili istatistikler, tek faktörlü varyans analizi sonuçları ile ölçülmüş, bir faktörün 2'den az verisi olduğu için tukey testi sonucu alınmayıp, çoklu karşılaştırma yapılamamıştır.

Tablo 5. Tek Faktörlü Varyans

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	S.d	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	5,783	3	1,928	3,876	,012
Grup içi	46,750	94	,497		
Toplam	52,533	97			

Tek Faktörlü Varyans Analizi sonuçlarına göre çocuk sayısındaki değişikliğin iş aile çatışması düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir ($F(3, 94)= 3,876, p< .05$). Başka bir ifadeyle aile-iş çatışması çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir. H8 kabul edilir.

5.SONUÇ

Bu araştırma ile aile-iş çatışmasının iş stresi ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Mardin Artuklu Üniversitesinde çalışan kadın akademisyenlerden elde edilen veriler kullanılarak bir model oluşturulmuş ve değişkenler arasındaki etki düzeyleri ölçülmeye çalışılmıştır.

Analiz sonuçlarına bakıldığında kadın akademisyenlerin aile iş yaşam çatışması ile iş stresi düzeyleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde aralarındaki etki düzeyi de anlamlı (Karatepe ve Baddal; Efeoğlu, 2006; Bachrach vd., 1991; Gamor vd., 2013) ve pozitif yöndedir. Çatışma arttıkça stresin artması beklenen bir durumdur. Elde edilen bu sonuç daha önce öngörülen varsayımımızı destekler niteliktedir. Ayrıca aile –iş çatışmasının iki alt boyutuyla yapılan analizlerde de iş stresi ile ilgili pozitif anlamlı bir ilişki ve etki ortaya konulmuştur.

İş-aile çatışmasının ve alt boyutlarının örgütsel bağlılık ile aralarında analiz sonuçlarına göre anlamlı bir ilişki ve etki bulunamamıştır. Bu sonuç beklenen bir sonuç değildir. Elde edilen bu bulgu incelenen çalışmalar ile uyum içerisinde değildir (Netenmeyer vd. 1996; Efeoğlu, 2006). Kadın akademisyenlerin evli-bekâr olmalarının durumlarına göre aile-iş çatışması düzeyi arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Evli olan akademisyenler bekârlara göre daha fazla çatışma hissetmektedir. Bunun en önemli nedeni hem iş hem ev ve çocuk sorumluluğunun kadın akademisyenlerde zamansızlık ve enerji düşüklüğü yaratması, konsantrasyonunu ne işe nede ailesine tam olarak verememesidir. Ayrıca kadın akademisyenlerin çocuk sahibi olup olmaması arasındaki çatışma farklılığı analiz edilmiş ve anlamlı bir fark çıkmıştır.

Sonuç olarak, kadın akademisyenlerin aile iş çatışma düzeylerinin ve alt boyutlarının iş stresini pozitif etkilediği, evli kadın akademisyenlerin bekârlara göre aile iş çatışması düzeyini daha yüksek algıladıkları tespit edilmiştir. Araştırmanın yapıldığı coğrafi konum itibari ile ataerkil toplum içinde yetişmiş kadınların toplum içindeki rol dağılımı adaletsizliğinden rahatsız olmadığı ve aile –iş çatışması düzeyinin kültürel nedenlerle düşük olabileceği düşünülmektedir. Mezuniyet durumlarına bakıldığında yüksek lisans ve doktora mezunu akademisyenlerin sayısı oldukça fazladır. Yapılan çalışmalarda eğitim seviyesi arttıkça bireyin örgütte yükselme olanakları artmakta bu da daha fazla mesai gerektiren akademik faaliyetler gerektirmekte ve akademisyenler üzerinde baskıyı artırmaktadır. İş stresini oluşturan faktörler altında aile iş çatışmasının dışında farklı etkenler de söz konusu olabilmektedir.

KAYNAKÇA

- Alaçam, B., ve Altuntaş, S. (2015). Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Bayram, L. (2006). “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık”, *Sayıştay Dergisi*, (59), 125-139.
- Belkıs, Ö. (2016). Anneliğin Akademik Kariyer Gelişimine Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 251-265.
- Bulgurcu Gürel, E. (2016). Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir Araştırma, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 48, 349-364

- Coşkuner, S., Şener, A. (2013). Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/AKADEMISYENLERIN_IS_VE_AILE_ALANI_KASIM2013.pdf, (01.05.2019).
- Çakır, İ., Arslan, R. (2018). Türkiye'deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Bartın Üniversitesi'nde Çalışan Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2018, Cilt 9, Sayı 18
- Çarıkcı, D. (2001). Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar), (Basılmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2001.
- Çekmecelioglu, H. (2006), "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma", *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Haziran, 8(2), ss. 153-168.
- Dığın, T. (2018), Örgütsel Bağlılık, İş Memnuniyeti ve Stres Düzeyinin Algılanan Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Kobiler'de Bir Araştırma,(yayınlanmamış yüksek lisans tezi) Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Girişimcilik Anabilim Dalı, Edirne, 2018.
- Dikmen N. ve Maden, D. (2012). "Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu Üniversitesi örneği", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 257-288.
- Düz, S. (2012). Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.
- Efeoğlu, İ. (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- Efeoğlu, İ., Özgen, H. (2007). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu, ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri:İlaç Sektöründe Bir Araştırma",Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), 237-254.
- Güner, R. A. (2007). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Kılıç, C., Efeoğlu, İ. E., Mimaroglu, H. ve Özgen, H. (2008). Adana ilindeki özel sağlık merkezlerinde çalışan personelin iş-aile yaşam çatışmasının örgütsel bağlılık, iş doyumuna ve iş stresine etkisi üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 241-254.
- Kılıç, R. ve Özafşarlıoğlu, Sakallı S. (2013). Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerine Etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 6(3): 208-237.
- Kumaş, H. ve Fidan, F. (2007). Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları, Kocaeli Üniversitesi İ.İ.B.F. *Sosyal Siyaset Konferansları-Kitap 50*, 507-532.
- Özdevecioğlu, M. (2003). "Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özmete, E., Eker, I. (2012) "İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, III/2, 1-23.

- Özmete, E ve Eker, I. (2013), "İş-Aile Yaşamı Çatışması ile Başa Çıkmada Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Cilt 3, Sayı:1.
- Öztan, E. ve Doğan, S. N. (2015). "Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinde Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet", *Çalışma ve Toplum*, S: 3, s. 191-222
- Poyraz, B. (2013) "Akademi Kadınların Cenneti mi?: Ankara Üniversitesi Örneği", *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (2), s. 1-18.
- Sarıboğa, M. (2017), Nepotizmin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Etkisi ve Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şahin, S. ve Türk, M. (2009), "Çalışanlarda Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma", *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt:13, Sayı:1, 88-96.
- Şentürk, B. (2015), Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'de Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz, *ViraVerita E-Dergi* (2), 1-22.
- Tekingündüz S. ve Tengilimoğlu D. (2013) Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi* 91: 77-103.
- Topgül, S., "İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri", *Yönetim ve Ekonomi*, XXIII/1, 2016, s. 217-231.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *A.Ü. SBE Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Yapraklı, Ş., & Yılmaz, M.K. (2007), "Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurum'da İlaç Mümcessilleri Üzerinde Bir Saha Araştırması", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 1, 155-183.