



TÜRKİYE CUMHURİYETİ ACIBADEM MEHMET ALİ AYDINLAR

ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**İŞ YAŞAM DENGESİZLİĞİ İLE DEPRESYON ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN ATIF TEORİSİ VE ÇELİŞİK DUYGULU
CİNSİYETÇİLİK BAĞLAMINDA İNCELENMESİ**

EZGİ AKAY

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Fatma Kahraman

İSTANBUL- 2022

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

11.06.2022

EZGİ AKAY

ÖNSÖZ

Bu tez sürecinin en başından en sonuna kadar tüm desteğini benden esirgemeyen, tüm sabrı ve bilgisiyle bana destek olan, beni her daim motive eden, zamanından feragat eden ve tüm süreç boyunca elini omzumda hissettiğim çok değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Fatma KAHRAMAN'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim, staj sürecim ve tez dönemimde manevi ve bilgi içerikli yardımlarından, motive edici konuşmalarından ve her aklıma takılında bir telefon ötemde duran canım arkadaşlarım ve tabi ki meslektaşlarım olan iyi ki yollarımız kesiştiği, iyi ki çok yakınlarım olmuş dediğim Aybüke AKKAYA ve Melike BALCI iyi ki varsınız, çok teşekkürler.

Özellikle anketimi dağıtırken ve katılımcı sayıma ulaşmaya çalışırken desteğini esirgemeyen, düştüğümde beni silkeleyen, hırsımı arttıran, unuttuğumda hatırlatan, bu tezi bitirmem için beni itekleyen ve güçlendiren canım sevgilim, hayat arkadaşım, yoldaşım, müstakbel eşim Ataberk VERAL'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hem maddi hem manevi anlamda her zaman destekçim, canım, her şeyim, hayattaki şansım canım annem Yasemin AKAY'a sonsuz sevgi dolu teşekkürlerimi sunarım. Yüksek lisansım dahil tüm eğitim hayatım boyunca benim kadar emek verdiğin, her zaman yanı başımda olduğun, benimle sevindiğin, üzüldüğün, ağladığın, öğrendiğin için ve hem annem hem ablam hem arkadaşım hem de babam olduğun için çok teşekkür ederim. İyi ki varsın, iyi ki benim annemsin.

Son olarak, yanımda olmasa da her zaman desteğini hissettiğim, yokluğunda bile bana bir sürü kapı açan ve hiçbir zaman kalbimden çıkmayacak olan canım babam Hakkı Tansel AKAY iyi ki benim babamsın. Yazın yüzüme vuran güneşte, belki yanımdan geçen kelebekte, sıcak bir günde esen rüzgarda, toprağın kokusunda, en basitinden gözümü kapattığım her anda benimlesin.

Bu tez çalışmasını iyi ki benim çekirdek ailem dediklerim canım annem Yasemin'e ve canım babam Tansel'e ithaf ediyorum.



İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
BEYAN	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	x
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
EKLER LİSTESİ	xiii
ÖZET	1
ABSTRACT	2
GİRİŞ	4

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. İş Yaşam Dengesi	8
1.1.1. İş yaşam dengesi nedir?	8
1.1.2. İş yaşam dengesizliğinin belirleyicileri.	13
1.1.3. İş yaşam dengesizliğinin sonuçları.	18
1.1.4. İş yaşam dengesizliği ve depresyon.	20
1.1.5. İş yaşam dengesi ve evden çalışma.	27
1.1.6. İş yaşam dengesi ile ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalar.	29
1.2. Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik	34

1.2.1.	Çelişik duygulu cinsiyetçilik nedir?.	34
1.2.2.	İş yaşam dengesi ve çelişik duygulu cinsiyetçilik.	38
1.3.	Atıf Teorisi	40
1.3.1.	Atıf teorisi nedir?.	40
1.3.2.	Weiner'in başarıya bağlı atfetme teorisi.	42
1.3.3.	Öğrenilmiş çaresizlik ve yeniden düzenlenen öğrenilmiş çaresizlik modeli.	43
1.3.4.	Yeniden düzenlenen öğrenilmiş çaresizlik modeli ve depresyon.	45
1.3.5.	Kontrol edilebilirlik boyutu ve depresyon.	47
1.4.	Mevcut Çalışma	49
1.4.1.	Genel amaç.	49
1.4.2.	Hipotezler.	50

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1.	Katılımcılar	53
2.2.	Veri Toplama Araçları	58
2.2.1.	Kişisel bilgi formu.	58
2.2.2.	Nedensel boyutlar ölçeği II.	58
2.2.3.	İş yaşam dengesi ölçeği.	60
2.2.4.	Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği.	60
2.2.5.	CES-depresyon ölçeği.	61
2.3.	İşlem	62
2.4.	Verilerin Analizi	63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1.	Güvenirlilik Analizleri	64
3.2.	Betimleyici Bulgular	66
3.3.	Araştırmada Ele Alınan Değişkenlerin Birbiri ile İlişkisinin İncelenmesi	70
3.4.	Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile İş Yaşam Dengesi İlişkisinin Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi	75
3.5.	İş Yaşam Dengesi ve Depresyon Arasındaki İlişkideki Atıf Biçimlerinin Düzenleyici Analizi	76
3.5.1.	Başarı durumları.	77
3.5.2.	Başarısızlık durumları.	81
3.6.	İş Yaşam Dengesinin Yordayıcılarının İncelenmesi	90
3.7.	Evden Çalışmanın İş Yaşam Dengesi ile İlişkisinin Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi	92

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

4.1.	İş Yaşam Dengesine Dair Bulguların Tartışılması	94
4.2.	İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinin Tartışılması	96
4.3.	İş Yaşam Dengesi ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik İlişkisinin Cinsiyet Bağlamında Tartışılması	97
4.4.	İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisindeki Atıf Biçimlerinin Düzenleyici Rolüne Dair Bulguların Tartışılması	99

4.5.	İş Yaşam Dengesinin Yordayıcılarının Tartışılması	100
4.6.	İş Yaşam Dengesi ve Çalışma Durumu İlişkisinin Tartışılması	102
4.7.	Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalara Öneriler	103
4.8.	Araştırmanın Uygulamalı Sonuçları	105

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ

KAYNAKÇA	110
-----------------------	------------

EKLER	139
--------------------	------------

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. <i>Katılımcıların Demografik Özellikleri</i>	57
Tablo 2. <i>Ölçeklerin İç Tutarlılığı</i>	66
Tablo 3. <i>Ölçeklerin Betimsel Analiz Sonuçları</i>	67
Tablo 4. <i>Cinsiyete Göre İş Yerinde Cinsiyetçiliğe Maruz Kalma Sıklığı</i>	68
Tablo 5. <i>İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin ve Alt Ölçeklerinin Cinsiyete Bağlı Betimsel Analiz Sonuçları</i>	70
Tablo 6. <i>Araştırmada Ele Alınan Değişkenlerin Birbiriyle İlişkileri</i>	74
Tablo 7. <i>İş Yaşam Dengesi ile Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik İlişkisinin Cinsiyet Bağlamında Korelasyon Analizi Sonuçları</i>	75
Tablo 8. <i>İş Yaşam Dengesi ile Korumacı ve Düşmanca Cinsiyetçilik İlişkisinin Cinsiyet Bağlamında Korelasyon Analizi Sonuçları</i>	76
Tablo 9. <i>İş Yaşam Dengesi Yordayıcılarına Dair Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları</i>	91
Tablo 10. <i>Çalışma Durumu Varyans Analizi Sonuçları</i>	92
Tablo 11. <i>Çalışma Durumunun Cinsiyet Bağlamında Bağımsız Örneklem T-Tesi Analizi Sonuçları</i>	93

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. <i>Düzenleyici Analiz Modeli</i>	52
Şekil 2. <i>İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarı Durumundaki Nedensel Odağın Düzenleyici Rolü</i>	77
Şekil 3. <i>İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarı Durumundaki Dışsal Kontrolün Düzenleyici Rolü</i>	79
Şekil 4. <i>İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarı Durumundaki İstikrarın Düzenleyici Rolü</i>	80
Şekil 5. <i>İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarı Durumundaki Kişisel Kontrolün Düzenleyici Rolü</i>	81
Şekil 6. <i>İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarısızlık Durumundaki Nedensel Odağın Düzenleyici Rolü</i>	82
Şekil 7. <i>İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarısızlık Durumundaki Dışsal Kontrolün Düzenleyici Rolü</i>	83
Şekil 8. <i>İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarısızlık Durumundaki İstikrarın Düzenleyici Rolü</i>	84
Şekil 9. <i>İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarısızlık Durumundaki Kişisel Kontrolün Düzenleyici Rolü</i>	85
Şekil 10. <i>Yaşamı İhmal Etme ve Depresyon İlişkisinde Başarısız Durumdaki Nedensel Odağın Düzenleyici Rolü</i>	87

Şekil 11. <i>Yaşamı İhmal Etme ve Depresyon İlişkisinde Başarısız Durumdaki Nedensel Odağın Düzenleyici Rolü Grafiği</i>	88
Şekil 12. <i>Kendine Zaman Ayırma ve Depresyon İlişkisinde Başarısız Durumdaki Nedensel Odağın Düzenleyici Rolü</i>	89
Şekil 13. <i>Kendine Zaman Ayırma ve Depresyon İlişkisinde Başarısız Durumdaki Nedensel Odağın Düzenleyici Rolü Grafiği</i>	90



EKLER LİSTESİ

Ek A. Kişisel Bilgi Formu	139
Ek B. Nedensel Boyutlar Ölçeği II	143
Ek C. İş Yaşam Dengesi Ölçeği	146
Ek D. Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği	148
Ek E. CES-Depresyon Ölçeği	150



ÖZET

İş yaşam dengesi çalışan birey için önemli bir faktördür. Dengenin sağlanamaması bireylerde hem psikolojik hem de fiziksel problemlere neden olabilmekte ve bunun sonucunda aile ve iş hayatı olumsuz etkilenmektedir. Bu araştırmanın amacı iş yaşam dengesi ve depresyon arasındaki ilişkiyi atıf teorisi ve çelişik duygulu cinsiyetçilik bağlamında incelemektir. Tam zamanlı çalışan 290 kişi ile yürütülen araştırmada katılımcıların 166'sını kadın ve 124'ünü erkek bireyler oluşturmaktadır. Çevrimiçi anket formunda katılımcılara Demografik Form, İş Yaşam Dengesi Ölçeği, Nedensel Boyutlar Ölçeği II, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği ve CES-D Ölçeği sunulmuştur. Araştırma hipotezleri bağlamında yapılan analizlerin sonuçlarına göre iş yaşam dengesini her iki cinsiyet de yaklaşık aynı seviyede deneyimlemektedir. İş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanlar arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İş yaşam dengesi ölçeği ile çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği ilişkisi cinsiyet bağlamında incelendiğinde, bu ilişkinin kadın katılımcılarda negatif yönde sınırdan anlamlı olduğu görülmüştür. İş yaşam dengesi ölçeği ile korumacı cinsiyetçilik alt ölçeği ilişkisi cinsiyet bağlamında incelendiğinde ise yine kadın katılımcılar için bu ilişkinin negatif yönde anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Önemli olarak, atıf biçimleri, iş yaşam dengesi ve depresyon arasında bir düzenleyici rol göstermemektedir. Araştırmadan elde edilen bulgular ilgili literatür bağlamında tartışılmış, çalışmanın sınırlılıkları ve gelecek araştırmalar için öneriler sunulmuştur. Son olarak, araştırmanın uygulamalı alana sağlayabileceği olası katkılara değinilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Atıf Teorisi, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik, Depresyon, İş Yaşam Dengesi, İş Yaşam Dengesizliği

ABSTRACT

Examination of the Relationship between Work Life Imbalance and Depression in the Context of Attribution Theory and Ambivalent Sexism

Work life balance is very significant factor for people who work full time because an imbalance can cause both psychological and physical problems. Because of the imbalance, family and work life can be negatively affected. The aim of this research is to examine the relationship between work life balance and depression in the context of attribution theory and ambivalent sexism. The research was conducted with 290 full-time employees. 166 of the participants are women and 124 are men. All participants have a full-time job. Demographic Form, Work Life Balance Scale, Causal Dimensions Scale II, Ambivalent Sexism Scale and CES-D Scale were presented to the participants in an online questionnaire form. According to the results of the analyzes which were made in the context of the research hypotheses, both genders experience work life balance at approximately the same level. A significant negative correlation was found between the mean scores from the work life balance scale and the mean scores from the depression scale. When the relationship between work life balance and ambivalent sexism scale was examined in the context of gender, it was seen that this relationship was negative and marginally significant in female participants. When the relationship between the work-life balance scale and the benevolent sexism subscale was examined in terms of gender, it was observed that this relationship was also negative for female participants. Attribution styles do not show a moderator role between work life balance and depression. The results of the analysis were discussed in line with the literature. Then, the limitations of the research were

discussed and suggestions for future research were presented. Finally, the applied results of the research are mentioned.

Key words: Ambivalent Sexism, Attribution Theory, Depression, Work Life Balance, Work Life Imbalance



GİRİŞ

İş yaşam dengesi kavramı iş ve iş dışı alan arasında denge kurulması şeklinde tanımlanmaktadır (Küçükusta 2007; Panisoara ve Serban, 2013). Kavram ek olarak içerisinde iş ile aile/kişisel yaşam arasında oluşabilen çatışmaları da içermektedir (Williams, Bardahl ve Vandello, 2016). Literatüre göre iş yaşam dengesinin sağlanamamasının birçok olumsuz sonuçları bulunmaktadır (Kılıç ve Sakallı, 2018; Sirgy ve Lee, 2018; Yıldırım ve Aycan, 2008). Araştırmalara göre dengesizliğin bireysel sonuçları stres, tükenmişlik veya kaygı gibi ortaya çıkarken (Kılıç ve Sakallı, 2013) iş alanında işte devam edememe, istifa etme (Sirgy ve Lee, 2018) veya iş doyumunun azalması (Yıldırım ve Aycan, 2008) şeklinde ortaya çıkmaktadır. Aile alanında ise sonuçlar evlilik doyumunun azalması şeklinde görülmektedir (Whiston ve Cinamon, 2015). İş yaşam dengesizliğinin olumsuz sonuçları temel alındığında depresyon en yaygın olan sonuçlardan sayılmaktadır (Dünya Sağlık Örgütü, 2021). Yapılan araştırmalara göre de iş yaşam dengesizliğinin depresyon seviyesini arttırdığı görülmüştür (Sirgy ve Lee, 2018; Whiston ve Cinamon, 2015). Bu bilgiler iş yaşam dengesinin bozulmasının depresyon başta olmak üzere pek çok alanda olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir.

Literatürün incelenmesi sonucu iş yaşam dengesi konusundaki araştırmaların ilk eksikliği olarak, yapılan araştırmaların daha çok iş alanına odaklandığı ve iş dışı alanlardaki etkilerinin üzerinde pek fazla durulmadığı saptanmıştır (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux ve Brinley, 2005). Bir diğer eksiklik ise atıf biçimleri gibi olası aracı ve düzenleyicilerin yeteri kadar araştırılmamış olmasıdır. Ek olarak, iş yaşam dengesizliği ve çelişik duygulu cinsiyetçilik üzerine araştırmalar yapılmış ve kadınlar üzerindeki etkilerine odaklanılmıştır (Cheng, 2020). Ancak bu konuda Türkiye’de

yeteri kadar araştırma yapılmamıştır. Bu nedenle bu araştırmanın amacı Türkiye’de iş yaşam dengesinin bozulması ile bireylerin deneyimlediği depresyon arasındaki ilişkiyi atıf teorisinin ve çelişik duygulu cinsiyetçiliğin rolü bağlamında incelemektir.

İş yaşam dengesi kapsamında yapılan araştırmalarda evden çalışma ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki incelenmiş ve bazı araştırmalar evden çalışmanın iş yaşam dengesizliğini azalttığı sonucuna varmıştır (Madsen, 2003; Hayman, 2009); ancak bazı çalışmalar ise evden çalışmanın iş yaşam dengesini kötü etkilediğini öne sürmektedir (Blair-Loy, 2009; Fonner ve Stache, 2012). İş yerlerinin çalışma durumları covid-19 pandemisinin yayılması ile oldukça fazla etkilenmiştir (Schuster ve ark., 2020) ve evden çalışma durumu dünya çapında yaygınlaşmaya başlamıştır (Belzunegui-Eraso ve Erro-Garcés, 2020). Türkiye’de de durum benzer olmuş ve evden çalışma sistemi çoğu şirket tarafından uygulanmaya başlanmıştır (Serinikli, 2021). Bu nedenle bu araştırmada evden çalışma durumundaki iş yaşam dengesinin de incelenmesi amaçlanmaktadır.

Çelişik duygulu cinsiyetçilik kavramına göre cinsiyetçi tavırlar düşmanlık içermesinin yanında hayranlık da içerebilmektedir. Çelişik duygulu cinsiyetçiliğin düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Bu iki alt boyut da erkeği daha güçlü göstermekte ve toplumsal cinsiyet kalıplarını kuvvetlendirmektedir (Glick ve Fiske, 1997). Düşmanca cinsiyetçilik erkeğin kadından daha güçlü olduğu inancına dayanmaktadır ve kadını küçük gören bir tarafta yer almaktadır. Korumacı cinsiyetçilik ise kadını öven ve koruyan bir taraftadır; fakat burada da erkek yüceltmesi söz konusudur (Glick ve Fiske, 1997). Düşmanca cinsiyetçilik seviyesi cinsiyete göre değişiklik göstermektedir ve erkeklerin düşmanca cinsiyetçilik seviyeleri daha yüksektir (Cheng, Shen ve Kim, 2020). Korumacı

cinsiyetçilik kadınlar tarafından daha olumlu yorumlanmakta ve algılanmaktadır (Connelly ve Heesacker, 2012). Yapılan araştırma sonucunda sadece kadınlarda korumacı cinsiyetçilik ile iş aile çatışması arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Cheng ve ark., 2020). Kadınlar içinde korumacı cinsiyetçiliği yüksek olanlar daha fazla dengesizlik deneyimlemektedirler (Cheng ve ark., 2020). Buradan hareketle çelişik duygulu cinsiyetçilik ve korumacı cinsiyetçilik ile iş yaşam dengesi arasında kadınlar için negatif yönde anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

Atıf (yükleme), kişilerin olayların veya davranışların nedenlerini nasıl açıkladığını ve anlamlandırdığını simgelemektedir (Heider, 1958; Kelley ve Michela, 1980; Weiner, 1986). Atıf teorisi temelinde birçok kuramsal yaklaşım bulunmaktadır. Bu çalışmada Wiener'in ve Abramson Seligman ve Teasdale'in teorileri baz alınmıştır. Weiner'in Başarıya Bağlı Atfetme Teorisine göre kişiler başarı ve başarısızlık durumlarına karşı yükleme yapmaktadırlar. Nedensel odak, kalıcılık ve kontrol edilebilirlik yükleme sırasında ele alınan boyutlardır. Abramson, Seligman ve Teasdale'in Yeniden Düzenlenmiş Öğrenilmiş Çaresizlik Modeli ise Winer'in atıf teorisini temel almıştır (1978). Tek farkları son boyutun kontrol edilebilirlikten evrenselliğe çevrilmiş olmasıdır. Abramsom ve arkadaşlarına göre kişi olumsuz duruma içsel, sabit ve evrensel atıfta bulunuyorsa veya olumlu olaylara dışsal, sabit olmayan ve spesifik atıfta bulunuyorsa depresyon seviyesi artmaktadır (Abramson ve ark., 1978). Önemli olan nokta ise kontrol edilebilirlik boyutudur çünkü yeniden düzenlenen öğrenilmiş çaresizlik modeline göre kontrol edilebilirlik gereksiz bir boyuttur; fakat Weiner'in modeline göre de evrensellik gereksiz bir boyuttur (Anderson ve Arnoult, 1985). Yapılan araştırma sonrası kontrol edilebilirlik boyutunun göz ardı edilmemesi gerektiğine ve evrensellik boyutunun depresyona bir

etkisi yokken kontrol edilebilirliğin etkisi olduğuna ulaşılmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda, bu çalışmada bir diğer ele alınmak istenen konu iş yaşam dengesi ile depresyon arasındaki ilişkide atıf biçimlerinin düzenleyici rolünün incelenmesidir.



BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL BİLGİLER

1.1. İş Yaşam Dengesi

1.1.1. İş yaşam dengesi nedir?

İş yaşam dengesi çalışan bireylerin hayatını birçok alanda etkilemektedir. Eğer bu iki alan arasında dengesizlik söz konusu olursa kişiler bireysel, iş veya aile alanlarında çeşitli sorunlar ile karşılaşabilmektedir. Araştırmalara göre iş yaşam dengesizliği iş ile ilgili işte devamsızlık veya işten ayrılma gibi durumlara neden olurken (Amstad, Meier, Fasel, Elfering ve Semmer, 2011) aile yaşamında da evlilik memnuniyetinin azalması gibi etkilere sebep olmaktadır (Voydanoff, 2005). Bireysel etkileri ise depresyon, madde kullanımı ya da fiziksel iyilik halinin düşmesi şeklindedir (Lapierre ve Allen, 2006). Bu bilgiler iş yaşam dengesi bozulmasının pek çok alanda olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir.

Çok farklı alanlara etkisinin olması sebebiyle iş yaşam dengesi kavramı çok fazla araştırılan ve üzerinde çalışmalar yapılan bir kavramdır. İş- yaşam dengesi iş hayatı ile kişisel hayat arasında denge kurmak anlamına gelmektedir (Amazue ve Onyishi, 2016; Bjørntoft, Hallman, Mathiassen, Larsson ve Jahncke, 2020; Küçükusta, 2007; Panisoara ve Serban, 2013). Aynı zamanda iş ile iş dışı alan (aile veya özel hayat) arasında gerçekleşen çatışmaları da içermektedir (Williams ve ark., 2016). İş ile ilgili alan kariyer ve kariyerdeki başarıları kapsıyorken yaşam ile ilgili alan daha çok kişinin boş alanı zevkine göre değerlendirdiği aktiviteleri kapsamaktadır (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal, 1964). Benzer şekilde bu çalışmada iş- yaşam dengesi kavramdaki “iş” kelimesi “ücretli emek” anlamına gelirken (Onursal, 2019; Ransome, 2007) “yaşam” kelimesi ise iş dışında kalan zaman anlamına gelmektedir

(Iso-Ahola, 1997). Çalışmada iş-yaşam dengesi kavramının ele alınmasının sebebi iş dışı yaşam sadece aile olarak değil de özel yaşamın tümünü kapsayacak şekilde incelenmesi amaçlanmıştır. İş yaşam dengesizliği kavramı ise kişinin iş ve iş dışı alana ayırdığı zaman ve bir tarafa gereğinden fazla yüklenince dengenin bozulması olarak ele alınmaktadır.

Literatür taraması sonucu benzer kavramlar için farklı çalışmaların farklı ifadeler kullandığı gözlemlenmiştir. Bazı araştırmalarda iş-aile dengesi kavramı kullanılmaktadır (Frone, 2003; Greenhaus, Collins ve Shaw, 2003). Bir yandan işi bir yandan da özel hayat olarak sadece aileyi kapsayan iş-aile dengesi kavramı hem iş hem de aile alanına eşit derecede önem vermek anlamına gelmektedir (Greenhaus ve ark., 2003). Bazı çalışmalarda ise iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması (Byron, 2005; Kahn ve ark., 1964) şeklinde kavramı iki yönlü ele almaktadır. İş- aile çatışması kişinin işe ağırlık vermesi ve aile-iş çatışması da kişinin aile hayatına ağırlık vermesi anlamına gelmektedir (Byron, 2005). Shimazu ve arkadaşları bu iki kavramın iç içe geçtiğini, bir diğer deyişle, bir alanda olan çatışmanın diğer alana da etki ettiğini öne sürerken (2013) bazı araştırmalar bu iki kavramın tamamen ayrı ayrı ele alınması gerektiğini savunmaktadır (Byron, 2005; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran, 2005). Bu kavramların yanı sıra başka çalışmalar ise bu çalışmada kullanılan iş-yaşam dengesi (Amazue ve Onyishi, 2016; Bjärntoft ve ark, 2020; Küçükusta, 2007; Panisoara ve Serban, 2013) kavramını kullanmaktadır. İş yaşam dengesi kavramının öznellik içermesi nedeniyle tıpkı literatürde farklı kavramların yer alması gibi iş yaşam dengesi kavramının da pek çok farklı tanımı bulunmaktadır (AlHazemi ve Ali, 2016; Greenhaus ve Allen, 2011; Kalliath ve Brough, 2008; Sirgy ve Lee, 2018). Eğer bir kişinin iş hayatına veya iş dışı hayatına yoğunluk vermesi bir tercih ise burada iki alan

arasında çatışma yaşanmamaktadır. Bir diğer deyişle, kişinin tercihinin dışında bir alana yoğunlaşması söz konusu olur ise dengesizlik ortaya çıkmaktadır (Kapız, 2002). Lockwood ise iş yaşam dengesini grupların gereksinimlerine göre özellikleri barındırdığı için bukalemuna benzetirken (2003) Guest iş ve yaşamın eşit olamayacağını ifade etmektedir (2002). Greenhaus ve arkadaşları Guest'in (2002) tam tersi görüşünü savunarak iş ve yaşamın eşit iki parça halinde olması gerektiğini savunmaktadır (2003). Ayrıca, Clark ise iş yaşam dengesini iş yerinde doyum hissetme, işlevsel olma ve işin yaşama yansıttığı çatışma temelinde açıklamaktadır (2000). Ona göre kişi iş yerinde doyum hissine ulaşırsa işlevselliği artmakta ve böylece yaşamında çatışma azalmaktadır. Tüm bunlar iş yaşam dengesi ile ilgili farklı görüşlerin olduğunu göstermektedir.

İş yaşam dengesinin öznel olmasının yanı sıra “iş dışı yaşam” kavramı da literatürde çok farklı tanımlanmıştır. Thompson ve Bunderson iş dışındaki boş zamanın kişiler tarafından nasıl geçirileceği tercihinin cinsiyetçilik içerdiğini ileri sürmektedir (2001). Bu nedenle, bu alanı cinsiyet baz alınarak seçilen, serbest ve keyif temelli aktivitelerden oluşan bir zaman olarak tanımlamışlardır (Thompson ve Bunderson, 2001). Baudrillard ise cinsiyet sorununa nazaran sınıfsal bir sorun olduğunu öne sürmektedir (2012 akt., Onursal, 2019). Ona göre bu boş zamanın değerlendirilmesindeki farklılıklar kişiden kişiye ve sınıftan sınıfa değişiklik göstermektedir. Önemli olarak, kişinin hayatı boyunca yaşamında çeşitli farklılıklar olabilmekte ve bu değişiklikler dengeyi de etkileyebilmektedir. İş değişikliği, anne veya baba olmak, evlenmek, boşanmak, istifa etmek veya emekli olmak gibi bu dengeyi değiştirebilecek faktörler mevcuttur (Bird, 2003).

Literatürde iş yaşam dengesini açıklayan birçok teori bulunmaktadır (Babacan, 2020; Pradhan, 2016). Ancak literatür iş yaşam dengesini açıklarken en çok bu teorilerden altı tanesini kullanmaktadır (Babacan, 2020; Pradhan, 2016). Bu teoriler yayılma teorisi, bölünme teorisi, sınır teorisi, telafi teorisi, araçlar teorisi ve rol teorisidir. Yayılma teorisine göre iş yerindeki rol yaşamdaki rolleri ve yaşamdaki roller iş yerindeki rolü etkilemektedir. Böylece bu teoriye göre iki taraf da benzer bir hale gelmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990). Örneğin iş alanında mutluluk olması, yaşam alanında da mutluluk getirebilmektedir. Tam tersi şekilde bölünme teorisi, iş ve yaşam alanını iki ayrı alan olarak ele almaktadır. Bu teoriye göre iki alan da birbirini etkilememektedir (Edwards ve Rothbard, 2000). Sınır teorisine göre iş ve yaşam alanları arasında bir sınır bulunmaktadır. Denge için bu sınırların nasıl yönetildiği ve geçirgenliği önemlidir (Clark, 2000). Telafi teorisine göre bir alanda yetersizlik veya eksiklik söz konusu ise kişiler diğer alanda bunları telafi etmeye çalışmaktadırlar (Edwards ve Rothbard, 2000). Araçsal teori ise kişinin bir alandayken diğer alana etki etmesi için harekete geçtiğini öne sürmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990). Örneğin, bir kişinin mesaiye kalarak daha fazla para kazanması sonucu daha iyi bir tatil yapabilmektedir. Son olarak rol teorisine göre birey hayatında birçok role sahiptir. Rollerin artması ile görevler de artmaktadır. Eğer kişi bu görevleri yeteri kadar yerine getiremezse çatışma oluşmaktadır ve iki alan da bu çatışmadan etkilenmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş yaşam dengesi ile ilgili çalışmaların dönüm noktası 1960 yıllarına kadar uzanmaktadır (Goode, 1960; Lewis ve Giullari, 2005). 1960 yıllarında kadının iş hayatında varlığının artmaya başlamasıyla bir annenin iş hayatına atılması yaygınlaşmıştır (Lewis ve Giullari, 2005). Bu durumun da etkisiyle 1980 yıllarına

doğru bu kavram üzerine araştırmalar daha da fazlalaşmıştır (Williams ve Boushey, 2010). Kadınlarda olduğu gibi erkeklere atanan rollerde de değişiklikler olmuş, cinsiyet rollerinde bir değişim olduğu için aile yapısında da değişimler oluşmaya başlamıştır. Erkekler daha çok ev işleri veya çocuk bakımı gibi sorumlulukları almaya başlamışlardır (Bianchi, Milkie, Sayer ve Robinson, 2000; Raiden ve Raisanen, 2013). Başka bir deyişle, geleneksel cinsiyet rolleri bir değişime uğramıştır (Perrewé ve Hochwarter, 2001). Bu nedenle, çalışan hem kadın hem de erkek bireyler için iş yaşam dengesini sağlamak daha da zor hale gelmiştir (Barnett ve Hyde, 2001; Perrewé ve Hochwarter, 2001). Bu durum aynı zamanda iş yerlerine de yansımıştır ve aile dostu iş yeri kavramı ortaya çıkmıştır. Bu durum, araştırmaları arttıran bir etken olmuştur (Henly, Fugiel ve Lambert, 2014). Erkeğin de çocuk bakımı veya ev sorumluluğunu alması sonucu aile dostu iş yeri kavramı ortaya çıksa bile (Casper, Eby, Bordeaux, Lockwood ve Lambert, 2007) iş yerlerinin bu durumu genellikle göz ardı etmeye devam etmesi kadının iş hayatının kısıtlanmasının sürdürülmesine sebep olmaktadır (Henly ve ark., 2014). Bu alan, üzerinde çalışmalar yapılması gereken bir konu olsa da iş aile çatışmasını ele alan araştırmalar genelde örgütsel bağlama daha fazla odaklanmaktadır (Kossek, Baltes ve Matthews 2011). Bu nedenle iş yerlerinin bu durumu göz ardı etmesinin nedenini inceleyen araştırmalar çok fazla bulunmamaktadır çünkü araştırmalar daha çok bireye odaklanmaktadır (Casper ve ark., 2007).

İş yaşam dengesi ve ilgili kavramlar ile ilgili çalışmalar daha çok Batı kültürleri temelinde ilerlemiştir (Aryee, Luk, Leung ve Lo, 1999). Ancak şu unutulmamalıdır ki kültürün iş yaşam dengesi üzerinde oldukça fazla etkisi bulunmaktadır (Treas ve Wildmer, 2000). Cinsiyet eşitliğinin daha yüksek olduğu toplumlarda düşük olan kültüre göre aile dostu iş yeri politikaların daha fazla olduğu gözlemlenmiştir (Brandth

ve Kvande, 2015). Bu durum da iş yaşam dengesine yansımaktadır. 23 ülkede yapılan başka bir araştırmaya göre de evli kadınların iş hayatında olmalarına yönelik tutumların ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak araştırma ülkelerde genel olarak evli kadınların para kazanmak için çalışması gerektiğini, ama çocukları olduğu zaman bu çalışmayı azaltmaları gerektiği görüşünün yaygın olduğu sonucuna varmıştır (Treas ve Wildmer, 2000). Kültür baz alındığında bireyci ve toplulukçu kültür de önemli bir faktördür. Bireyci kültürlerde aile bağları toplulukçu kültüre göre daha esnektir. Bir diğer deyiş ile bireyci kültürlerde aile ile görüşmeler daha az ve iletişim daha resmidir (Tingvold, Middelthon, Allen ve Hauff 2012). Toplulukçu kültürlerde ise aile desteği ve buluşmaları daha fazla, iletişim ise daha kuvvetlidir. Bu nedenle toplulukçu kültürlerde iş yaşam dengesizliği daha kaçınılmaz olarak görülmektedir (Spector ve ark., 2007). Türkiye toplulukçu bir kültür olarak tanımlanmaktadır (Cukur, De Guzman ve Carlo, 2004) ve cinsiyet eşitliğinin sağlanmadığı bir ülke konumundadır (Yıldırım ve Aycan, 2008). Bu nedenle, Türkiye’de iş yaşam dengesizliğinin yaşanması çok olası olarak gözükmektedir.

1.1.2. İş yaşam dengesizliğinin belirleyicileri.

Yapılan çalışmalara göre iş yaşam dengesizliğinin belirleyicileri bireysel, aile ve iş yeri olmak üzere üç ana başlıkta incelenmektedir.

1.1.2.1. *Bireysel alan kapsamındaki belirleyiciler.*

Bireysel belirleyicilerde cinsiyet, gelir düzeyi, baş etme stilleri ve medeni durum bulunmaktadır (Byron, 2005). Bireyin medeni durumunun iş yaşam dengesizliğine etkisi çok fazla incelenmiştir. Bazı araştırmalara göre çalışan birey evli ise iş yaşam dengesizliğini daha fazla deneyimlemektedir (Sullivan, Yeo, Roman, Bell

ve Sosa, 2013). Ancak bazı araştırmalara göre medeni durumun iş yaşam dengesine bir etkisi bulunmamaktadır (Amazue ve Onyishi, 2016; Byron, 2005; Chang ve Uen, 2004; Hsieh, Pearson, Panisoara ve Serban, 2013; Lewis, Gamble ve Rapoport, 2007). Bunun nedeni olarak Keeney, Boyd, Sinha, Westring ve Ryan, alışan bireylerin evli olmasalar bile aile üyelerinin bakımını  stlenebileceklerini  ne sürmektedir (2013). Benzer şekilde, Byron'ın yaptığı meta analiz çalışmasına göre, gelir düzeyi yüksek olan kişiler daha fazla iş yaşam atışması yaşamaktadır; ancak sonuç olarak gelir düzeyinin iş yaşam dengesizliğine etkisinin düşük seviyede olduğuna ulaşılmıştır. Baş etme becerisinin düşük olması ise iş yaşam dengesizliği için bir belirleyici faktör olarak ele alınmaktadır (2005).

1.1.2.1.1. Cinsiyet.

Cinsiyet hem başlı başına bir belirleyicidir hem de diğer belirleyicilere de etki etmektedir. Yapılan araştırmalara göre genel olarak özellikle kadınların daha fazla iş yaşam dengesizliği yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Tausig ve Fenwick, 2001; Van der Lippe ve Lipp nyi, 2020). Jennings ve McDougald'ın modeline göre kadınlar erkelere göre daha az esnek saatlerde çalışabilmekte, aileye daha fazla zaman ayırmakta ve bu nedenle de daha fazla iş yaşam dengesizliği deneyimlemektedirler (2007). Aynı zamanda kadınlar esnek çalışma saatlerine erişebildiğinde, bu politikayı erkeklere göre daha fazla iş ve yaşam arasında denge kurabilmek için kullanmaktadır (Byron, 2005; Hof cker ve König, 2013). Kadınlar için mesai saatleri dışında çalışmanın iş yaşam dengesini daha bozucu bir etkiye sahip olduğu sonucuna da ulaşılmıştır (Björntoft ve ark., 2020). Bu nedenle yapılan araştırmalara göre kadın için eşinin desteği önemli bir yer tutmaktadır. Eğer alışan kadının eşi yeterli destek sağlayabiliyorsa kadın daha az çatışma deneyimlemektedir (Sharma, 1999). Başka bir

araştırmaya göre ise çalışan kadının eşi çocuk bakıma katkı sağlıyorsa, her iki cinsiyetin de iş yaşam dengesizliğini deneyimleme seviyelerinin eşit olma olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Duxbury ve Higgins, 2008). Ayrıca, eğer kadın maddi açıdan daha rahat etmek amacıyla iş hayatına atılıyorsa daha fazla iş yaşam dengesizliği deneyimlemektedir (Reddy, Vranda, Ahmed, Nirmala ve Siddaramu, 2010). Bu nedenle cinsiyet ve eş desteği de iş yaşam dengesizliğinin belirleyicisi olarak ele alınabilmektedir. Bu bağlamda, literatürün büyük bir kısmının öne sürdüğü gibi bu çalışmada kadınların erkeklere oranla daha az iş yaşam dengesi seviyesine sahip olması beklenmektedir.

1.1.2.2. Aile alanı kapsamındaki belirleyiciler.

Aile yapısı kapsamında bireyin çocuğa sahip olup olmaması (Reddy ve ark., 2010; Sullivan ve ark., 2013; Tausig ve Fenwick, 2001) ve eğer çocuğu varsa çocuklarının yaşları belirleyicilerin arasında yer almaktadır (Reddy ve ark., 2010). Çalışan bireylerin çocuklarının ve varsa aile büyüklerinin bakımının üstlenilmesine (Boise ve Neal, 1996) ek olarak, aile üyelerinin desteğinin seviyesi de belirleyiciler arasında bulunmaktadır (Greenhaus, 2011). Bu noktada da kişinin bu sorumlulukları ne derece üstlendiği de önemlidir (Kahn ve ark., 1964). Yapılan bir meta analiz çalışmasında kişinin aile çatışması yaşamasının iş yaşam dengesizliği için bir belirleyici olduğu gözlemlenmiştir (Byron, 2005). Ayrıca, yapılan bir araştırmaya göre, kişinin evli olup çocuğa sahip olmaması, evli olup reşit olmayan çocuğa sahip olması veya evli olup reşit olan çocuğa sahip olması iş yaşam dengesi açısından bir farklılık göstermemektedir (Panisoara ve Serban, 2013). Başka bir araştırma ise sadece kadınlar üzerinde çalışma yapmış ve sahip olunan en büyük çocuk 6 ila 10 yaş arasında ise çalışan kadınların daha fazla iş yaşam dengesizliği yaşadığına ulaşmıştır (Reddy

ve ark., 2010). Bu nedenle bu araştırmada çocuk sayısı ve yaşlarının da iş yaşam dengesine etkisi incelenecektir.

1.1.2.3. *İş alanı kapsamındaki belirleyiciler.*

İş alanı kapsamında uzun çalışma saatleri (Macky ve Boxall, 2008; Simon, Kümmerling ve Hasselhorn, 2004), ve iş yükünün çok fazla olması (Burke ve Greenglauss, 2001; Bjärntoft ve ark., 2020; Kinman ve Jones, 2008; Mellner, Aronsson ve Kecklund, 2014; Simon ve ark., 2004; Yıldırım ve Aycan, 2008) iş yaşam dengesinin bozulmasının ana belirleyicilerindendir (Kahn ve ark., 1964). Kişinin iş yoğunluğunun çok fazla olması ve uzun saatler çalışması iş dışı yaşama daha az zaman ayırması anlamına geldiğinden dengenin bozulmasına neden olmaktadır (Kinman ve Jones, 2008; Yıldırım ve Aycan, 2008). İş yükünün fazla olması nedeniyle mesai saatleri dışında veya hafta sonları da çalışmak zorunda kalınması da iş yaşam dengesizliğinin belirleyicisidir (Bjärntoft ve ark., 2020; Mellner ve ark., 2014).

Aile dostu iş yerlerinin artması ile (Casper ve ark., 2007) uzun çalışma saatlerini önlemek amacıyla esnek çalışma saatleri daha fazla ön plana çıkmaya başlamıştır (Thomas ve Ganster, 1995). Çoğ u iş yeri bu esnek çalışma saatlerini uygulamayı başarıırken, bazı iş yerleri esnekliğ in doğuracağı sonuçlar konusunda endişe duymaktadır (Quijada, 2005). Aile dostu iş yeri kavramı içinde aile dostu iş yeri politikaları ve aile dostu yöneticileri barındırmaktadır. Aile dostu iş yeri politikaları esnek çalışma saatleri ya da iş yerinde kreş olması gibi yöntemleri içermektedir. Aile dostu süpervizörler ise iş yaşam dengesinin sağ lanması için bir destek kanalıdır (Thomas ve Ganster, 1995). Quijada (2005)'a göre yöneticilerin yani süpervizörlerin esnek çalışma saatlerinin düzenlenmesinde rolleri büyüktür. İş yerinde esnek bir düzen

için ilk olarak güven olması gerekmektedir. Yönetici ve çalışan arasında bir güven bağı olmalıdır ki, bu sayede çalışanlar çalışıp çalışmadıklarına dair yöneticileri tarafından sürekli kontrol altında hissetmemelidir. Böylece, esnek çalışma saatleri uygulandığında, yönetici çalışana güvenecek ve çalışanı bu şekilde değerlendirecektir. Esnek düzen için olması gereken ikinci konu ise işi bitirmek için işe duyulan bağlılıktır. Quijada'ya (2005) göre bir yöneticinin temel olarak çalışanın yaptığı işe odaklanması gerektiğidir. Bir diğer deyişle, kişinin kaç saat çalıştığı değil ortaya çıkardığı sonuç önemlidir. Bu şekilde esnek çalışma saatlerinin oluşturulması çok daha kolay olmaktadır. Allen'a göre iş yeri aile dostu bir yapıya sahip değilse kişiler daha çok iş yaşam dengesizliği yaşamaktadır (2001). Bu nedenle, aile dostu iş yeri yaklaşımları iş ve yaşam arasında ortaya çıkabilecek olası çatışmaları önleyebilen ve iyilik halinin artmasını sağlayan bir etkiye sahiptir (Thomas ve Ganster, 1995). Çalışma saatlerinde esneklik sağlamayan iş yerleri (Burke ve Greenglauss, 2001) ve süpervizörün desteğinin yeterli olmaması (Allen, 2001; Anderson, Coffey ve Byerly, 2002; Frone, Russell ve Barnes 1996; Yıldırım ve Aycan, 2008) kısacası iş yerinin aile dostu yapıya sahip olmaması iş yaşam dengesizliğinin belirleyicisidir. Tüm bunlara ek olarak, hem iş arkadaşlarının sağladığı (Byron, 2005; Bjärntoft ve ark., 2020) hem de iş dışı hayatındaki sosyal destek azlığı da (Nielson, Carlson ve Lankau, 2001; Yıldırım ve Aycan, 2008) belirleyiciler arasında yer almaktadır.

İş kapsamında bir diğer önemli faktör ise iş yerinde çalışan kişilerin motivasyonu ve iş yerine bağlılığının da iş yaşam dengesi açısından bir öneme sahip olmasıdır. Motivasyon kaynaklı kişinin iş yerine aşırı bir bağlılığının olması, o kişiyi yaptığı işe kendini daha çok adanmasına neden olmaktadır. Bu durum da o kişinin iş yerinde daha fazla zaman geçirdiği ve kişisel hayatına çok daha az zaman ayırdığı

anlamına geldiği için iş yaşam dengesini etkilemektedir (Björntoft ve ark., 2020; Kinman ve Jones, 2008; Meyer, Becker ve Vandenberghe, 2004).

1.1.3. İş yaşam dengesizliğinin sonuçları.

Yapılan birçok araştırmaya göre iş yaşam dengesi kişiler için oldukça büyük bir öneme sahiptir (Kossek, Valcour ve Lirio 2014). Literatür incelendiğinde iş yaşam dengesizliğinin sonuçları bireysel, aile ve iş olmak üzere üç başlıkta incelenmektedir.

İş yaşam dengesizliğinin bireysel etkileri depresyon, fiziksel iyilik halinin düşmesi ve gerginlik şeklinde ortaya çıkarken (Eby ve ark., 2005; Sirgy ve Lee, 2018; Kossek, Lautsch ve Eaton, 2006; Allen, Herst, Burck ve Sutton, 2000), aynı zamanda artan stres, azalan yaşam doyumu (Eby ve ark., 2005; Kılıç ve Sakallı, 2013; Yıldırım ve Aycan 2008; Sirgy ve Lee, 2018) ve tükenmişlik şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Kılıç ve Sakallı, 2013). Ayrıca, dengenin bozulmasının, bireylerin psikolojik sağlığının bozulması ve psikolojik sıkıntı ile ilgili olduğuna ulaşılmıştır (Amstad ve ark., 2011; Janzen, Muhajarine ve Kelly 2007; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark ve Baltes, 2011; Sharma, Dhar ve Tyagi, 2016; Shockley ve Singla, 2011; Whiston ve Cinamon, 2015). Yapılan başka bir araştırmaya göre iş yaşam dengesizliğini yüksek seviyede yaşayan kişilerin daha fazla depresif semptomlar gösterdiğine ulaşılmıştır (Sirgy ve Lee, 2018; Zhang, Duffy ve de Castillero 2017; Whiston ve Cinamon, 2015). Depresyonun yanı sıra bu kişilerde kaygı bozuklukları da görülebilmektedir (Allen ve ark., 2000; Kılıç ve Sakallı, 2013). Ek olarak, iş yaşam dengesizliği yaşayan bireylerde madde, alkol kullanımının artışı (Allen ve ark., 2000; Eby ve ark., 2005), irritabilite, yorgunluk, hipertansiyon, iştahın azalması, kan basıncının ve kolesterol seviyesinin artması gibi sonuçlar da gözlemlenmiştir (Allen ve ark., 2000; Sirgy ve Lee, 2018).

İş yaşam dengesizliği aile yaşamında evlilik ve aile memnuniyetinin azalmasına sebep olmaktadır (Allen ve ark., 2000; Eby ve ark., 2005; Voydanoff, 2005; Whiston ve Cinamon, 2015). Dengesizlik sonucu kişinin aile bireyleri ile çatışma seviyesi artmaktadır (Westman ve Etzion, 2005). Ayrıca, bu dengesizliğin olması, ailedeki rollerin yerine getirilmesi sorumluluğunu da olumsuz etkilemektedir (Kılıç ve Sakallı, 2013).

İş ile ilgili sonuçlar işte devamsızlık ve işten ayrılma gibi durumlara neden olmaktadır (Amstad ve ark., 2011; Anderson ve ark., 2002; Crawford, LePine ve Rich 2010; Eby ve ark., 2005; Sirgy ve Lee, 2018). Ayrıca, iş yaşam dengesizliği yaşayan kişilerin iş doyumu (Anderson ve ark., 2002; De Simone ve ark., 2014; Eby ve ark., 2005; Sirgy ve Lee, 2018; Yıldırım ve Aycan, 2008; Whiston ve Cinamon, 2015;) ve iş yerine bağlılığı da azalmaktadır (Allen ve ark., 2000; Gürel, 2018). Bu bağlılığın azalması da işte devamsızlığa etki etmektedir (Gürel, 2018; Sirgy ve Lee, 2018). Yapılan bir araştırmada iş yaşam dengesizliği deneyimleyen kişilerin hastalık nedeniyle işte devamsızlık yaptıklarına ulaşılmıştır (Antai, Oke, Braithwaite ve Anthony, 2015). Ek olarak, dengesizlik bireyin işteki performansını da olumsuz etkilemektedir (Whiston ve Cinamon, 2015). Dengenin sağlanmasının kişilerin iş yerinin başarısını ve büyümesini olumlu yönde etkilediğine ulaşılmıştır (AlHazemi ve Ali, 2016; Allen ve ark., 2000; Whiston ve Cinamon, 2015).

Bu bilgiler iş yaşam dengesi bozulmasının pek çok alanda olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir. Dengesizlik devam ettikçe de bu problemler devam etmekte ve artmaktadır. Bu nedenle dengenin var olması iyilik hali başta olmak üzere birçok açıdan büyük bir öneme sahiptir (Erdil, Keskin, İmamoğlu ve Erat, 2004).

1.1.4. İş yaşam dengesizliği ve depresyon.

Literatürde çalışan kişinin sağlığına odaklanan çalışmalar son yıllarda artmıştır (Frone, 2000) ve çalışan kişilerin sağlıklarının hem aile hem de iş tarafından etkilendiği ön plana çıkmıştır (Frone ve ark., 1996). İş yaşam dengesinin varlığı bireylerin hem yaşamlarından hem de işlerinden memnun olma eğilimlerinin daha yüksek olduğunun göstergesidir; ayrıca iş yaşam dengesine sahip olan kişiler ruhsal olarak daha sağlıklıdırlar (Haar, Russo, Suñe ve Ollier-Malaterre 2014). Tam tersi olan iş yaşam dengesizliği sonucu kişiler hem psikolojik hem de fiziksel birçok olumsuz sonuçlar deneyimleyebilmektedir (Whiston ve Cinamon, 2015). İş yaşam dengesizliği depresyon (Allen ve ark., 2000; Frone, 2000; Hämmig ve Bauer, 2009; Hämmig, Gutzwiller ve Bauer, 2009; Obidoa, Reeves, Warren, Reisine ve Cherniack, 2011;), anksiyete (Allen ve ark., 2000; Frone, 2000; Hämmig ve ark., 2009; Kılıç ve Sakallı, 2013), enerji azalması (Hämmig ve Bauer, 2009), fiziksel sağlığın azalması (Frone ve ark., 1996), alkol ve madde kullanımı (Allen ve ark., 2000; Eby ve ark., 2005), sigara bağımlılığı (Saneei ve ark., 2016) uyku problemleri, yorgunluk, baş ağrısı, sırt ağrısı (Hämmig ve Bauer, 2009) ve stres (Eby ve ark., 2005; Kılıç ve Sakallı, 2013; Sirgy ve Lee, 2018; Yıldırım ve Aycan 2008) için risk faktörüdür. Ek olarak, depresyonun kalp damar hastalığı, böbrek hastalıkları, şeker hastalığı, iltihaplı romatizma ve kanser gibi birçok kronik hastalığın artışı ile ilişkili olduğuna da ulaşılmıştır (Novak ve ark., 2016). Kısacası iş yaşam dengesizliği hem psikolojik hem de fiziksel sağlığı olumsuz yönde etkilemektedir (Amstad ve ark., 2011; Janzen ve ark., 2007; Michel ve ark., 2011; Sharma ve ark., 2016; Shockley ve Singla, 2011; Whiston ve Cinamon, 2015).

Depresyon yaygın bir psikolojik bozukluk olarak raporlanmıştır. Dünya Sağlık Örgütü 2021 yılındaki raporunda dünyada yaklaşık 280 milyon kişinin depresyona

girdiğini belirtmiştir. Depresyon seviyesi yükselirse çok ciddi bir psikolojik sağlık sorunu haline gelebilmektedir. Depresyon yaşayan kişilerin günlük hayattaki işlevsellikleri de oldukça azalmakta ve bu durum intihara da sebep olabilmektedir (Dünya Sağlık Örgütü, 2021). Ek olarak, depresyon iş hayatının kalitesini çok ciddi derecede azaltabilmektedir (Park, Wilson ve Lee, 2004).

Kimlik teorisi bağlamında kişiler kendi ideallerindeki kimliği oluşturmak ve sürdürmek için belirli bir zaman ve enerji harcamaktadırlar. Ek olarak, yaşam içinde bu kimliklerini geliştirmede ve sürdürmede karşılarına engeller veya zorluklar çıkabilmektedir (Burke, 1991). İş yaşam dengesizliği temelinde, eğer kişi aile ile ilgili sorumluluklarını karşılayamazsa, bu o kişinin aile ile ilgili olumlu benlik imajını sürdürmesinde bir engel olmaktadır. Tam tersi şekilde, eğer kişi iş ile ilgili sorumluluklarını yeteri kadar karşılayamazsa, bu o kişinin iş ile ilgili olumlu benlik imajını sürdürmesinde bir engel olmaktadır (Frone, 2000). İş ve aile yapısı hayatın büyük bir bölümünü oluşturmakta ve çok önemli bir yer tutmaktadır. Aile ile iş alanları kimliğin oluşmasında ve sağlıklı sürdürülmesinde de önemlidir. Bu nedenle, bu süreçte karşılaşılan engeller strese neden olmaktadır (Frone, 2000). Burada bahsedilen engeller iş yaşam dengesizliğidir. Bu dengesizliğin olması, stres kaynağı olarak ele alınmaktadır (Frone, 2000; Frone ve ark., 1996) ve depresyonu açıklayan bir faktör haline gelmektedir (Frone, 1996).

Yapılan birçok araştırma iş yaşam dengesizliği ile depresyon arasında bir ilişki bulmuştur. Bulgulara göre, iş yaşam dengesizliği artıkça depresyon seviyesi de artış göstermektedir (Allen ve ark., 2000; Frone ve ark.,1996; Haar ve ark., 2014; Obidoa ve ark., 2011; Sirgy ve Lee, 2018; Whiston ve Cinamon, 2015). Ek olarak, literatürdeki çoğu araştırmaya göre iş yaşam dengesizliği depresif semptomların ortaya çıkmasına

da neden olabilmektedir (Allen ve ark., 2000; Hämmig ve ark., 2009; Hämmig ve Bauer, 2009; Obidoa ve ark., 2011). Bulgular genel olarak iş yaşam dengesizliğinin depresyonu arttırdığı yönünde fikir birliğine sahip olsa da araştırmacılar farklı faktörleri de ele alan çalışmalar yapmıştır.

Frone, Russell ve Barnes'ın yaptığı araştırma sonucunda eğitim seviyesi ve aile geliri ile depresyonun negatif yönde bir ilişkisi olduğu gözlemlenmiştir (1996). Ek olarak, medeni durum ele alındığında, evli olan kişilerin evli olmayan kişilere göre daha az depresyona sahip olduklarına ulaşılmıştır (Frone, 2000).

İş yerinde kişinin deneyimlediği stres ile ortaya çıkan en ciddi psikolojik bozukluk depresyon olarak görülmektedir. Bu durum hem kişinin işte problem yaşamasına hem de iş yerinin üretiminin azalmasına neden olabilmektedir çünkü stres yüzünden depresyon seviyesinin artması sonucu işte devamsızlık artmakta ve kişinin iş performansı azalmaktadır (Park ve ark., 2004). Sonuç olarak, iş yerinde stresin yüksek olması depresif semptomların artmasına neden olabilmektedir (Chen, Siu, Lu, Cooper ve Phillips, 2009).

Sosyal desteğin varlığının iş yaşam dengesinin oluşumu açısından önemi araştırmacılar tarafından çalışılmış ve iş yaşam dengesinin bir belirleyicisi olarak ele alınmıştır (Nielson ve ark., 2001; Yıldırım ve Aycan, 2008). İş yerinde sosyal desteğin olması psikolojik iyilik halini olumlu yönde etkilemekte (Cohen, 1988) ve depresyonu hafifletebilmektedir (Dwyer ve Gansetr, 1991). Sosyal desteğin olmaması veya yetersiz olması ise sağlıklı bir ruh hali için risk faktörü (Karasek ve ark., 1998) ve iş yerinde iş arkadaşları ile çatışma açısından da bir stresör olarak ele alınmaktadır (Chang ve ark., 2005). Bu nedenle, araştırmalar iş yerinde sosyal desteğin az olmasının

depresyon seviyeni arttırdığı sonucuna varmıştır (Cho ve ark., 2008; Paterniti, Niedhammer, Lang ve Consoli, 2002; Park ve ark., 2004). İş yerindeki sosyal destek kapsamına süpervizör desteği de girmektedir. Süpervizör desteği de iş yaşam dengesinin oluşması için önemli bir yere sahiptir (Allen, 2001; Anderson ve ark., 2002; Frone ve ark., 1996; Yıldırım ve Aycan, 2008;). İş yerinde süpervizörler ile çatışma bir stres kaynağıdır. Bu bağlamda, süpervizör desteğinin olmaması veya az olması depresyon seviyesinin artışı ile ilişkili bulunmuştur (Cho ve ark., 2008). Ek olarak, yukarıda bahsedildiği üzere süpervizör ile çatışma sonrası stres yaşamak da tek başına depresyon için bir risk faktörüdür (Chen ve ark., 2009). Genel sosyal destek başlığı altında bakıldığında, uyumsuz sosyal destek varlığı ve bu uyumsuz sosyal desteğin direkt olarak stresör olması (Cho ve ark., 2008) depresyon seviyesini arttırmaktadır (Chen ve ark., 2009).

Bireyin işkolik olmasının da araştırmacılar tarafından psikolojik iyilik hali ilişkili bulunmuştur (Burke, 2000; Schaufeli, Taris ve Van Rhenen, 2008; Shimazu, Schaufeli ve Taris, 2010). İşkoliklik iki türlü sergilenmektedir. Bunlar, çalışma eyleminin aşırı fazla olması ile çalışmaya obsesif bir şekilde takıntılı olmak şeklindedir (Schaufeli ve ark., 2008). İşkolik olan kişiler işte çok fazla vakit geçirmekte ve iş ile ilgili çok fazla zaman ve enerji harcamaktadırlar. Bu nedenle de diğer alanlardan çok fazla uzaklaşmış olmaktadır (Scottl, Moore ve Miceli, 1997). İş alanına daha çok odaklanmak ve yaşamı ihmal etmek de iş yaşam dengesizliğinin bir göstergesidir. İşkolik kişiler araştırmalara göre aynı zamanda mükemmeliyetçi olan ve üzerindeki görevleri başkasına devretmek istemeyen kişilerdir. Bu durum bu kişilerin iş yerinde olumsuz davranışlarda bulunmalarına neden olabilmektedir (Scottl ve ark., 1997). İşkolikliğin fazla olmasının depresyona neden olmasının yanı sıra (Matsudaira ve ark., 2013)

işkolikliğin sonuçlarından iş yerinde sosyal destek problemleri de depresyona neden olmaktadır (Cho ve ark., 2008).

İş yerinde zorbalığa maruz kalma da iş yerindeki stresörlerden birisidir (Nielsen ve Einarsen, 2012). Zorbalık iş yerinde çalışan kişinin üst düzeyleri veya çalışma arkadaşları tarafından kötü muamele görmesi anlamına gelmektedir (Leymann, 1990). Yapılan araştırma sonuçlarına göre, iş yerinde zorbalığa maruz kalan kişiler maruz kalmayanlara göre daha çok stres yaşamaktadır (Vartia, 2001). Kivimäki ve arkadaşlarının yaptığı çalışmaya göre de iş yerinde zorbalığa maruz kalmanın depresyon başlangıcı için riskken, uzun süreli zorbalığa maruz kalmak depresyon için çok daha büyük bir risk oluşturmaktadır (2003). Zorbalığın depresyon için risk olmasının yanında (Kivimäki ve ark., 2003) stres de başlı başına depresyona katkı sağlamaktadır (Chen ve ark., 2009).

İş yerinde çalışan kişinin iş yükünün fazla olması da diğer faktörler gibi bir iş yeri stresörü olarak ele alınmakta (Greenglas, Burke ve Moore, 2003) ve iş yaşam dengesizliğine neden olabilmektedir (Björntoft ve ark., 2020). Ek olarak, iş yükünün fazlalığının depresyon seviyesini arttırdığı (Gray-Stanley ve ark., 2010; Paterniti ve ark., 2002) ve depresyonun oluşması için risk faktörü olduğu da bulunmuştur (Cho ve ark., 2008; Greenglas ve ark., 2003; Siegrist, 2008).

Yapılan bir araştırma sonucunda iş yerinde çalışan kişinin rahat hissetmemesinin depresyon için bir risk faktörü olduğu sonucuna ulaşılmıştır; ancak bu durumun kültüre göre değişiklik gösterebileceği düşünülmüştür (Cho ve ark., 2008). Cho ve arkadaşları (2008) bu konu hakkında çalışmayı toplulukçu bir yapıya sahip olan (Lee, 2006) Koreli katılımcılar ile gerçekleştirmiştir. Bu yapı sebebiyle iş

sonrası iş arkadaşları ile yemek yeme gibi birçok etkinliğe katılmak ve sorumluluklarını yerine getirmek gibi yükümlülükleri bulunmaktadır; fakat iş sonrası yemek gibi aktivitelere kadınlar katılamamaktadır. Bunun sebebi kadınların işten sonra ev ile ilgili sorumluluklarını yerine getirme yükümlülüğüdür. Sonuç olarak hem toplulukçu yapının getirdiği yükümlülükler hem de cinsiyet ayrımcılığı çalışan kişilerin huzursuz hissetmesine neden olabilmekte ve böylece depresif semptomları tetikleyebilmektedir (Cho ve ark., 2008).

Cho ve arkadaşları (2008) kültürün etkisinin olduğunu öne sürse de Haar ve arkadaşları (2014) kültürün etkisini bu şekilde bulmamışlardır. Haar ve arkadaşları (2014) iş yaşam dengesinin iş, yaşam doyumu ve ruh sağlığı üzerindeki sonuçları inceleyen ve yedi ülkeyi kapsayan bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın yürütüldüğü ülke sayısının fazla olması sebebiyle kültürel çalışmalarda çok önemli bir değişken olan bireyci ve toplulukçu yapı (Ramamoorthy ve Flood, 2002) da incelenmiştir. Toplulukçu kültürlerde işe gitmek, aileye destek olmak anlamına gelmektedir (Spector ve ark., 2007). Bu kültürlerde kişilerarası ilişkiler çok önemli olduğundan bireyler iş yerinde kişilerarası çatışmalara oldukça hassastırlar. İş yerinde bu tarz sorunların yaşanması, iş yaşam dengesizliğine ve iş memnuniyetsizliğine sebep olmaktadır (Spector ve ark., 2007). Önemli olarak, toplulukçu kültürlerde sosyal ve ailevi destek çok daha yaygın olduğu için kişilerin karşılarına çıkan sorunlar ile bu kanallar aracılığıyla daha iyi baş ettikleri düşünülmektedir (Haar ve ark., 2014). Bireyci kültürlerde ise iş eylemi daha çok bireysel başarı temelinde algılanmaktadır ve ailedeki rollerden tamamen ayrışıktır. Ek olarak, iş yerindeki sosyal ilişkiler daha az önemli olarak algılanmaktadır (Spector ve ark., 2007). Bu nedenle, bireyci kültürlerde dengenin bozulması, daha çok kişisel iyilik hali için bir risk faktörü olarak

görülmektedir (Spector ve ark., 2007). Dengenin olması bireyci kültürde çalışan kişiler için iş ile ilgili stresi önlemesi ve böylece hayatın yüksek doyumlu olarak yaşanması açısından daha önemli bulunmaktadır. Tam tersi şekilde, toplulukçu kültürlerde dengenin sağlanmaması daha az problemlili algılanmaktadır çünkü onlar için işe gitme eylemi aile için gerekli görülmektedir ve aile tarafından kişiler destek görmektedir (Spector ve ark., 2007). Bu bilgiler ışığında, bireyci toplulukların dengeye daha fazla önem vermesi beklenmekte ve dengenin pozitif sonuçlarını daha fazla deneyimlemesi beklenmektedir (Haar ve ark., 2014); ancak Haar ve arkadaşları (2014) bireyci ve toplulukçu yapıyı inceleyen bir araştırma ile kültürün iş yaşam dengesi ve depresyon arasındaki ilişkide önemli bir etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır. Bunun nedeni olarak da toplulukçu kültürlerde aile ve sosyal çevre desteği ile dengenin olmamasının getirdiği olumsuz sonuçlar ile başa etmelerinin bu olumsuz sonuçların etkisini azalttığı öne sürülmüştür (Haar ve ark., 2014).

Son olarak, cinsiyet değişkeni bağlamında iş yaşam dengesizliği ve depresyon arasındaki ilişkide cinsiyetin bir etkisi gözlemlenmemiştir (Frone ve ark., 1996; Frone, 2000; Hämmig ve Bauer, 2009). Çoğu bulgu cinsiyetin etkisinin olmadığını öne sürse de Hämmig, ve arkadaşlarının 20 ile 64 yaş aralığında 4371 çalışan ile yaptığı araştırma sonucunda hem erkek hem de kadınlarda iş yaşam dengesizliği ile ruhsal bozukluklar arasında ilişki bulunmuştur. İş yaşam dengesizliği, araştırmaya göre erkek katılımcılarda daha yüksektir; ancak kadın katılımcılar erkek katılımcılara göre sağlık ile ilgili sonuçları daha güçlü deneyimlemektedir (2009). Fujimoto, Shinohara ve Oohira'nın (2014) Japon evli çiftlerle yaptığı araştırma sonucunda ise iş yaşam dengesizliğinin depresyona etkisi hem kadın hem de erkek için mevcut olsa da bu etkinin kadın için erkeğe oranla daha fazla olduğuna ulaşılmıştır. Eğer hem kadın hem

de erkek kendini aile/ev rollerine adıyorsa iş yaşam dengesizliği sonucu depresyon seviyeleri daha az olmaktadır. Erkeğin iş yaşam dengesizliği yaşaması sonucu eğer eşi kendini yüksek oranda iş yerine adamaktaysa erkeğin depresyon seviyesi azalmaktadır; ama eş eğer kendini yüksek oranda aileye/eve adıyorsa erkeğin depresyon oranı artmaktadır. Bunun nedeni olarak da Fujimoto ve arkadaşları (2014) iki sebep ortaya koymuşlardır. Bunların ilki, erkeklerin eşlerinin kendilerini eve/aileye adamalarından ötürü suçlu hissetmekte ve depresyon seviyelerinin artmasıdır. İkinci olarak ise, kadın aileye ayrılan zaman konusunda olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olmaktadır ve bu nedenle eşi ile aralarında bir gerilim oluşmaktadır. Bu gerilim nedeniyle erkeklerin depresyon seviyeleri artmaktadır.

Özetle, literatürde iş yaşam dengesizliği ve depresyon arası ilişki konusunda bir fikir birliği bulunsa da farklı faktörler araştırmalarda yer almaktadır. Bu bağlamda, bu çalışmada iş yaşam dengesi ve depresyon arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki beklenmektedir.

1.1.5. İş yaşam dengesi ve evden çalışma.

Kurumların esnek çalışma düzeni evden çalışmayı da içermektedir (Hill, Ferris ve Mårtinson, 2003). Covid-19 pandemisinin ortaya çıkışı ve yayılması iş yeri düzenlerini etkilemiştir (Schuster ve ark., 2020). Hastalığın yayılmasını önlemek ve güvenli iş ortamı sağlamak amacıyla evden çalışma artmaya başlamıştır (Belzunegui-Eraso ve Erro-Garcés, 2020). Esnek çalışma düzenlemeleri iş yaşam dengesi sağlamada yardımcı olduğu için büyük bir öneme sahiptir (Sullivan, 2012). Yapılan bazı araştırmalar bu görüşü savunarak evden çalışmanın iş yaşam dengesi için yararlı olduğunu öne sürmektedir. (Beauregard ve Henry, 2009; Deery ve Jago, 2009;

Hayman, 2009; Putri ve Arman, 2021). Evden çalışma düzeninde çalışan bireyin rahat bir ortamda çalışmasından kaynaklı iş ve yaşam alanı arasında çatışma azalmakta ve iş yaşam dengesi artmaktadır (Hill ve ark., 2003). Yapılan bir araştırmaya göre evden çalışırken kişinin deneyimlediği psikolojik ve fiziksel zorluklar azalmaktadır (Timms ve ark., 2015). Zorlukların azalmasıyla stres de azalmaktadır (Palumbo, Manna ve Cavallone 2020). Zorlukların ve stresin azalması da iş yaşam dengesinin artmasına katkı sağlamaktadır (Chan ve ark., 2017).

Ancak bazı araştırmalara göre evden çalışma iş yaşam dengesizliğine neden olabilmektedir (Blair-Loy, 2009; Fonner ve Stache, 2012; Russell, O'Connell ve McGinnity, 2009). Kişi evden çalıştığı zaman, iş hayatı ve özel yaşamındaki yapması gerekenler üst üste geldiği için iki alan arasında çatışma yaşama ihtimali artmaktadır (Wheatley, 2012). Aynı zamanda, evden çalışma durumu araştırmaya göre hem iş yerinin verdiği görevleri hem de kişinin gönüllü olarak yaptığı görevleri kapsamaktadır (Kelliher ve Anderson, 2010). Bu da iş yoğunluğunu arttırdığı için iş yaşam dengesizliğine sebep olabilmektedir (Bjærntoft ve ark., 2020). Önemli olarak, evden çalışma sürecinde bireylerin iş hayatı ile kişisel hayatı arasında gerçekçi bir sınır çizememesi dengesizliğe neden olabilmektedir (Blair-Loy, 2009; Russell ve ark., 2009). Ayrıca, evden çalışan kişiler daha çok iş ile ilgili baskı hissetmekte, bu da iş yaşam dengesizliğine sebep olabilmektedir (Russel ve ark., 2009). Ek olarak, cinsiyet farklılığını görmek amacıyla yapılan bir çalışmaya göre evden çalışan kadın ve erkek bireylerin iş yaşam dengesizliği deneyimleme oranlarının aynı olduğu görülmüştür (Van der Lippe ve Lippényi, 2020).

Bu bilgiler doğrultusunda, literatürde evden çalışmanın iş yaşam dengesi üzerine etkileri konusunda tutarlı bir bilgi bulunmamaktadır. Bu çalışmada demografik

sorulara evden çalışma ile ilgili sorular eklenmiş ve evden çalışmanın iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi ve bu etkinin cinsiyet bazında incelenmesi hedeflenmiştir.

1.1.6. İş yaşam dengesi ile ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalar.

Buraya kadar bahsedilen araştırmalar daha çok yurt dışında yapılan çalışmalardır. Bu bölümde iş yaşam dengesi ile ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalardan bahsedilmiştir.

Türkiye’de zaman içerisinde gerçekleşen kültürel, sosyal ve ekonomik değişimler sonucu insanların çalışma hayatları da değişiklik göstermiştir. Bu değişiklikler sonucu, zamanla kişilerin iş hayatları ön plana çıkmaya başlamıştır. Bu da iş ve yaşam arasındaki dengesizlik ihtimalini kuvvetlendirmiştir (Kapız, 2002). Aynı zamanda, iş yerleri gelişimini, verimliliğini ve kazançlarını arttırmak için birçok girişimlerde bulunmaktadır. Bu, çalışanların daha çok çalışmasına ve zamanlarının daha çoğunu iş yerinde geçirmesine neden olmaktadır. Sonuç olarak kişilerin hem psikolojik hem de fiziksel sağlıkları bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir (Akın, Ulukök ve Arar, 2017).

İş yaşam dengesinin belirleyicileri ve sonuçları kapsamında Türkiye’de yapılan çalışmalar yurtdışındakilere benzerlik göstermektedir. Yapılan araştırmalarda belirleyiciler medeni durum (Özmutaf, 2007; Uysal ve Yılmaz, 2020), eğitim durumu, cinsiyet (Özmutaf, 2007), yoğun çalışma saatleri, süpervizör desteğinin az olması, iş arkadaşlarının desteğinin az olması (Korkmazer, 2018), gelir düzeyi (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020), ebeveyn olmak, ev işleri sorumlulukları (Coşkuner, 2013) ve aile bireyine bakım sağlamak (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020) şeklindedir.

Bu başlıklara daha detaylı bakıldığında, evli olan kişilerin, bekar kişilere göre daha fazla iş yaşam dengesizliği deneyimlediği bulunmuştur (Yavuz ve Akça, 2018). Evli olan kişiler ayrı incelendiğinde ise, evli olan kişilerin evlilikleri iyi ise bu durum iş hayatını olumlu etkilemekte, kötü ise olumsuz etkilemektedir (Polat Üzümcü ve Akpulat, 2017). İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin alt boyutlarını içeren bir araştırmaya göre, yaşamı ihmal etme alt boyutu evli olan kişilerde daha yüksek gözlemlenmiştir (Uysal ve Yılmaz, 2020). Eğitim durumu yüksek olan kişiler daha çok yüksek pozisyonlarda yer almaktadır. Yüksek pozisyonlara yükselmek sorumlulukları da fazlalaştırdığı için kişide stres oluşabilmektedir. Bu durum da dengesizliğe sebep olabilmektedir (Özmutaf, 2007). Yüksek pozisyonlara ulaşma konusunda rekabet de mevcuttur. Bu rekabet durumu da kişi iş yüzünden hem psikolojik hem fiziksel sıkıntılar yaşasa da işten ayrılmamasına sebep olmaktadır. Böylece kişi iş dışı yaşamını ihmal etmekte ve iş yaşam dengesizliği artmaktadır (Ertürk, Erdirençelebi ve Gökce, 2017).

Cinsiyet değişkenini ele alan çalışmalara göre kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha fazla iş yaşam dengesizliği deneyimlemektedir (Arslan, 2012; Kuzulu, Kurtuldu ve Özkan, 2013; Topgül, 2016). Bunun nedeni olarak Türkiye'nin ataerkil yapısı öne sürülebilmektedir. Bu yapı sonucu kadınlara özellikle aile alanından daha fazla sorumluluk düşmektedir (Arslan, 2012; Özmutaf, 2007; Topgül, 2016). Sorumlulukların fazla olması da eğer kadın aynı zamanda çalışıyorsa durumu iyice zorlaştırmaktadır (Özmutaf, 2007). Ataerkillik ve iş yaşam dengesi ilişkisi ile ilgili Türkiye'de kadınlar üzerinde yapılan bir araştırma kadınların iş yaşam dengesizliği deneyimlemesinde sadece aile rolündeki sorumluluk ve görevlerin olmadığını öne sürmektedir. Aynı zamanda, ataerkil bir toplum yapısı yüzünden kadınlar eğitim

açısından erkekler ile aynı imkânları bulamamaktadır; ayrıca bir işe girdiğinde maaşları erkek çalışanlara oranla daha düşük olabilmektedir. Bu nedenle, kadınlar için iş anlamında hep bir ekstra çaba, emek ve enerji gerekmektedir. Bu durumlar sonucunda da kadınlar için iş yaşam dengesini sağlamak zorlaşmaktadır (Bakıcı ve Aydın, 2020). Ek olarak, yapılan bir araştırmaya göre kadınlar özel hayatlarına erkeklerden daha önem vermektedirler (Kuzulu ve ark., 2013). Uysal ve Yılmaz'ın (2020) yaptığı araştırmada bu çalışmada kullanılan İş Yaşam Dengesi ölçeğini kullanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına bakıldığında, iş yaşam uyumu kadınlarda düşükken yaşamı ihlal etme ve yaşamın işten ibaret olması puanları kadınlarda yüksek bulunmuştur. Sonuç olarak kadınlar için iş yaşam dengesi kurmak daha zor olarak görülmektedir.

Gelir düzeyi ele alındığında, kişilerde ailenin ihtiyaçlarını karşılama gibi yükümlülükler de bulunmaktadır. Bu yükümlülükler strese neden olabilmekte ve iş yaşam dengesizliği için bir risk faktörü haline gelebilmektedir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020). Aile bakımının bir sorumluluk olmasının yanı sıra, zaman ve enerji harcama veya acil bir durum olduğunda işi geri plana atma gibi durumlar da söz konusudur. Bu da iş yaşam dengesizliğine neden olabilmektedir (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020). Yaş ve çalışma süresi her ne kadar iş yaşam dengesi için bir belirleyici olarak öngörülse de iş yaşam dengesi ile arasında bir ilişki bulunmamıştır (Uysal ve Yılmaz, 2020).

İş yaşam dengesizliğinin sonuçları açısından Türkiye'de yapılan araştırmalar dengesizlik sonucu stres, depresyon, tükenmişlik (Palabıyık, 2021), iş performansının azalması, işte devamsızlığın artması, iş yerine bağlılığın azalması (Özen ve Uzun, 2005), mide problemleri, baş ağrısı, yorgun hissetme (Çetinceli ve Çarıkçı, 2020), iş (Şentürk ve Bayraktar, 2018) ve yaşam doyumunun azalması (Özdevecioğlu ve Doruk,

2009; Şentürk ve Bayraktar, 2018), psikosomatik problemler (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009) ve işten ayrılmanın artması (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009) şeklindedir.

İş yaşam dengesinin belirleyicileri ve dengesizliğin sonuçlarının yanı sıra Covid-19 pandemisinin başlangıcı ile evden/uzaktan çalışma durumu Türkiye’de de artış göstermiştir (Serinikli, 2021). Esnek çalışma saatlerinin olması iş yaşam dengesinin sağlanması açısından oldukça yararlı olarak görülmektedir. Esnek çalışmanın içine yarı zamanlı, evden, tele çalışma gibi uygulamalar girmektedir. Bu tarz uygulamaların varlığı sonucu kişi iş yeri dışarısında iş ile ilgili rolünü yerine getirirken diğer rolleri ile de ilgilenebilmektedir. Bu durum da iş yaşam dengesini, işe bağlılığı, verimliliği arttırmakta ve devamsızlığı azaltmaktadır (Doğrul ve Tekeli, 2010).

Tam tersi şekilde evden çalışma sınırı ihlal etmekte ve iş yaşam dengesini azaltabilmektedir (Uysal ve Yılmaz, 2020). Ek olarak, sosyal izolasyon, hareketliliğin azalması ve işe odaklanmanın düşmesine de sebep olabilmektedir (Uysal ve Yılmaz, 2020). Hafta sonu da çalışan grup incelendiğinde yaşamı ihmal etme ve yaşamın işten ibaret olması puanlarının yüksek olduğu da gözlemlenmiştir (Uysal ve Yılmaz, 2020).

Kişilerin duygusal zekaları da iş yaşam dengesinin korunmasında önemli bir yere sahiptir (Gülertekin Genç, Genç ve Gümüş, 2016). Araştırmaya göre, bir iş yerinde çalışan kişilerin hissettiği duyguları anlayabilmesi, anlamlandırabilmesi, fark edebilmesi ve bu duyguları kontrol edebilmesi iş stresini azaltmaktadır. Böylece iş yaşam dengesi de artmaktadır (Gülertekin Genç ve ark., 2016).

Türkiye’de yapılan araştırmalarda farklı olarak kuşak farklılıkları ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır. X ve Y kuşağının farklılıklarını ele alan çalışma Bayarçelik

ve Özcan tarafından 2020 yılında yapılmıştır. X ve Y kuşakları özellik açısından değişiklik göstermektedir. Y kuşağı X kuşağına nazaran daha çok teknoloji ile büyümüştür. Ek olarak, X kuşağı çalışmak amacıyla hayatını sürdürürken Y kuşağı yaşamak amacıyla işe gitmektedir (Bayerçelik ve Özcan, 2020); ayrıca X kuşağı için işe gitmek merkezdeyken, Y kuşağı için eğlenmek daha merkezde yer almaktadır. Y kuşağı için hobilere zaman ayırmak, aile ile vakit geçirmek veya arkadaşları ile buluşmak daha önemli bir yerde bulunmaktadır (Bayerçelik ve Özcan, 2020; Toruntay, 2011). Bu farklı özelliklerin var olması iş yaşam dengesini de etkilemektedir (Bayerçelik ve Özcan, 2020). Y kuşağının öncelikleri sonucunda bu kişiler iş dışına zaman ayırmak için çabalamakta ve bu bireyler için iş yaşam dengesini sağlamak bir öncelik haline gelmektedir (Bayerçelik ve Özcan, 2020). Aynı zamanda, kuşakların kişilerarası etkileşimleri de farklılık göstermekte ve bu durum da iş yaşam dengesini etkilemektedir. Y kuşağı X kuşağının iletişimde yetersiz olduğunu düşünmektedir (Toruntay, 2011). X kuşağı ise otorite figürüne oldukça sadıktır ve bu nedenle huzursuz ve baskıcı iş ortamlarında bile çalışmaya devam etmektedirler. Bu nedenle, Y kuşağının rahat ve esnek çalışma ortamı talebi X kuşağını stres altına sokmaktadır (Bayerçelik ve Özcan, 2020). Sonuç olarak, Y kuşağı daha çok işin nerde yapıldığından öte işin yapılmasına odaklanan, kendine zaman ayıran, esnek çalışmayı benimseyen ve iş yaşam dengesine önem veren bir nesil olarak tanımlanmaktadır (Bayerçelik ve Özcan, 2020).

Türkiye’de iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik uygulamalar incelendiğinde bu uygulamaların özellikle kadınların iş hayatına katılımını arttırmada çok önemli olduğu vurgulanmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri ile ataerkil yapı kadını daha çok ev alanına koymaktadır. Bu durum da kadınların iş hayatına girmesini daha zor hale

getirmektedir. Evde kadına atanan rollerin çokluğu ve çalışma hayatına sahip olmak iş yaşam dengesini zedelemektedir (Kablay ve Elma, 2018). Kadının yaşadığı bu sorunları azaltmak amacıyla iş yaşam dengesi kapsamında politikalar bulunmaktadır (Kablay ve Elma, 2018; Ünlütürk Ulutaş, 2015). Kadın çalışanlar için emzirme izni, doğum izinleri, ücretsiz izin, süt vermek için izin, mazeret izni, ücretli izin ve doğum yaptıktan sonra doğum için maddi yardım gibi politikalar bulunmaktadır (Aydın ve Demirkaya, 2017; Kablay ve Elma, 2018). Bunlara ek olarak, iş yerlerinin esnek çalışma saatlerinin benimsemesi, anne olunduktan sonra kadının yarı zamanla çalışma hakkının bulunması, doğum izni bittikten sonra kadınların ücretsiz izine çıkabilmesi, iş yerinde emzirme odasının veya kreş gibi bir alanın bulunması gibi uygulamalar da bulunmaktadır (Aydın ve Demirkaya, 2017). Bu politikalar sadece kadınlar için düzenlenmemiştir. Aynı zamanda erkekler için de baba olmaları sonucu izin sistemleri uygulamaya girmiştir (Aydın ve Demirkaya, 2017). Özetle, iş yerlerinin aile dostu politikaları içeren yasaları dikkate alarak hareket etmesi hem kadın hem de erkek çalışanlar için iş yaşam dengesini sağlamada önemli bir yere sahiptir.

1.2. Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik

1.2.1. Çelişik duygulu cinsiyetçilik nedir?

Cinsiyetçilik kavramı cinsiyet temelinde bireylere karşı yapılan ayrımcılığı ve önyargıyı içermektedir (Glick ve Fiske, 1996). Bu kavram ele alındığında cinsiyetçilik toplumsal ve biyolojik olmak üzere iki ayrı dalda incelenmelidir (Yeşiltepe, 2021). Biyolojik cinsiyetçilik tamamen biyolojik temelde cinsiyetler arası ayrımcılık ve önyargıları içerirken (Dahl, 2015) toplumsal cinsiyetçilik toplumun cinsiyetlere yükledikleri rol ve görevler temelinde bir önyargı ve ayrımcılığı içermektedir (Dahl, 2015). Cinsiyetçilik kavramı aslında biyolojik temellidir; ama kavramın anlamı

toplumun atadığı roller ve görevler ile de genişlemektedir (Ayan, 2014). Önemli olarak, cinsiyetçilik temelli tutumlarda kadınlara yönelik olumsuz düşünce ve davranışlar daha baskın şekilde bulunmaktadır (Dahl, 2015; Glick ve Fiske, 1996; Sakallı-Uğurlu, 2003). Çelişik duygulu cinsiyetçilikten farkı da tam bu noktadadır; çelişik duygulu cinsiyetçilikte kadınlara yönelik olumsuz duygu ve davranışlar varken aynı zamanda olumlu duygu ve davranışlar da bulunmaktadır (Glick ve Fiske, 1996)

Çelişik duygulu cinsiyetçilik kavramı Glick ve Fiske tarafından tanımlanmıştır ve cinsiyetçilik tanımını temel almıştır (1996). Glick ve Fiske'ye (1996) göre erkekler ekonomik güç gibi daha sosyal veya siyasi alanlarda var olan bir güce sahiptirler. Tam tersi şekilde, kadınlar ise erkeği romantik bir yol ile kendine çekmeye yarama gibi karşılıklı ilişkilerde geçerli olan bir güce sahiptirler (Ayan, 2014; Sakallı-Uğurlu, 2003). Erkeğin bu gücüne yapısal güç denirken kadının gücüne diydik güç denmektedir (Glick ve Fiske, 1997). Erkekler kadınları kendi güçlerinin sürdürülmesi için korumaktadır; ama aynı zamanda da kendi sahip oldukları güç de önemlidir. Bu nedenle, kendi güçlerini de sürdürebilmek ve kuvvetlendirmek adına kadınlara karşı olumsuz tutumlar sergilemektedirler (Glick ve Fiske, 1996). Bahsedilen iki farklı güçlerin aynı anda ortaya çıkması çelişik duygulu cinsiyetçiliğin olduğu anlamına gelmektedir (Glick ve Fiske, 1996). Bu bağlamda, çelişik duygulu cinsiyetçilik bir cinsiyetin diğer cinsiyete hem pozitif hem de negatif duygu ve düşünceleri beslemesi anlamına gelmektedir. Bu kavram içerisinde korumacı cinsiyetçilik ve düşmanca cinsiyetçilik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Glick ve Fiske, 1996).

Düşmanca cinsiyetçilikte kadın erkekten güçsüzdür düşüncesi hakimdir. Bu nedenle düşmanca cinsiyetçiliğe göre kadının erkeğe tâbi bir yaşam sürmesi gerekmektedir (Uğurlu Sakallı, 2002). Kadını aşağılama ve küçük görme söz

konusudur. Aynı zamanda, kadını cinsel bir nesne olarak anlamlandırma bulunmaktadır (Glick ve Fiske, 1997). Tüm bunlar da erkeğin gücünü desteklemektedir (Glick ve Fiske, 1997). Korumacı cinsiyetçilikte ise kadın narin, naif ve duygusal olarak kabul edilmektedir (Glick ve Fiske, 1996; Uğurlu Sakallı, 2002). Korumacı cinsiyetçilikte kadın övülmekte ve korunmaktadır. Aslında burada da amaç erkeği güçlendirmektedir (Sakallı- Uğurlu, 2003). Yapılan araştırmalara göre düşmanca cinsiyetçiliğin kadınlar tarafından daha fazla ayrımcılık içerdiği düşünülürken, korumacı cinsiyetçilik kadına karşı net bir olumsuz duygu ve davranışı göstermediği ve daha çok sevgi ve koruma temelinde var olması sebebiyle kadınlar tarafından daha pozitif algılanmaktadır (Ayan, 2014; Connolly ve Heesacker, 2012; Sakallı- Uğurlu, 2003); ancak yine de korumacı cinsiyetçiliğe göre de erkek daha güçlü ve üstte olarak kabul edilmektedir (Ayan 2014; Sakallı- Uğurlu, 2003). Tüm bunlar, toplumdaki toplumsal cinsiyet önyargılarını güçlendirmekte ve meşrulaştırmaktadır (Glick ve Fiske, 1996).

Korumacı cinsiyetçilik üç alt boyuttan oluşmaktadır (Uğurlu Sakallı, 2002). İlki koruyucu ataerkilliktir. Koruyucu ataerkilliğe göre kadın erkekten çok daha güçsüzdür. Bu nedenle, kadınlar erkek tarafından korunmalı ve desteklenmelidir (Uğurlu Sakallı, 2002; Sakallı-Uğurlu, 2003). İkinci boyut olan cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırmaya göre toplumda erkeğe ve kadına verilen roller arasında bir farklılık söz konusudur. Bu farklılıkta erkekler daha üst rollere sahiptir (Uğurlu Sakallı, 2002; Sakallı-Uğurlu, 2003); ancak kadına atanan roller de erkeğe atanan rollerin tamamlayıcısıdır (Glick ve Fiske, 1996; Glick ve Fiske, 1997). Örneğin; erkek evden çıkarak iş yerine gitmekte kadın ise evde kalarak ev işleri ile ilgilenmektedir (Uğurlu Sakallı, 2002). Son boyut heteroseksüel yakınlıktır. Heteroseksüel yakınlığa

göre erkek kadına bir bağıllık duymaktadır. Bu bağıllığın nedeni kadına cinsel açıdan ihtiyaç duyması ve soyunun devam etmesini istemesi ile ilgilidir (Uğurlu Sakallı, 2002). Ayrıca kadın erkek için romantik bir değere sahip olan bir partnerdir. Diğer bir deyişle sevgi söz konusudur; ancak yine de ataerkilliğe hizmet eden bir yapı mevcuttur (Glick ve Fiske, 1997).

Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğinde korumacı cinsiyetçilik net bir şekilde bahsedilen üç alt boyuttan oluşsa da düşmanca cinsiyetçilik de bu üç boyutu farklı bir şekilde içermektedir (Uğurlu Sakallı, 2002). Bunlardan ilki baskıcı ataerkilliktir. Baskıcı ataerkilliğe göre kadın erkek tarafından yönlendirilmeli ve yönetilmelidir çünkü kadın güçsüz ve zayıftır (Ayan, 2014). İkinci boyut olan cinsiyetler arası yarışmacı farklılaştırmaya göre kadın erkeğe göre alt seviyededir. Erkekler kendilerini sanki kadınlar ile yarışıyor gibi onlarla kıyaslamaktadırlar. Bu kıyaslamanın sebebi ise kadını aşağılama ve kendisini daha üstün ve güçlü görmek istemeleridir (Glick ve Fiske, 1996; Glick ve Fiske, 1997; Uğurlu Sakallı, 2002; Sakallı-Uğurlu, 2003). Son boyut ise heteroseksüel düşmanlıktır. Heteroseksüel düşmanlıkta kadının cinselliği ön plandadır. Erkeklerde kadın cinselliği kullanarak bana bir şeyler yaptırabilir, beni kontrol edebilir veya yönlendirebilir korkusu hakimdir. Kadın bu bakış açısından bir cinsel nesne olarak varlığını sürdürmektedir (Glick ve Fiske, 1996).

Sonuç olarak çelişik duygulu cinsiyetçilik, düşmanca cinsiyetçilik ve korumacı cinsiyetçilik alt başlıklarından oluşmaktadır. Düşmanca cinsiyetçilik korumacı cinsiyetçiliğe göre daha net ve açık bir cinsiyetçilik türüdür. Korumacı cinsiyetçilik yüzeysel açıdan olumlu gibi gözükse de bu sevgi ve koruma da toplumsal cinsiyet rollerine dayanmaktadır. Kısacası iki alt boyut da ayrımcılık ve güç temelindedir.

Ayrıca, her ikisi de ataerkilliği ve toplumsal cinsiyet rollerini desteklemekte ve meşrulaştırmaktadır. İkisinde de erkek daha üstün ve güçlü düşüncesi mevcuttur.

1.2.2. İş yaşam dengesi ve çelişik duygulu cinsiyetçilik.

İş yerlerinde cinsiyetçilik algısı hala yaygınlığını sürdürmektedir (Cheng ve ark., 2020). Bu farklılıklar özellikle maaşlarda (Danaj, 2016), çeşitli pozisyonlarda ve yönetici pozisyonundaki kadın çalışan azlığında (Hultin ve Szulkin, 2003) görülebilmektedir. Bu açıdan ele alınınca, iş yerlerinde de cinsiyet rolleri baskın olduğunda ve bu baskınlığa bağlı cinsiyetçi tutumlar var olduğunda, kadının iş hayatında başarıya ulaşmasının ve iş ile yaşamı arasında denge kurabilmesinin önünde çok fazla engel bulunmaktadır (Cheng ve ark., 2020). İş yaşam dengesizliğini deneyimleme çelişik duygu cinsiyetçilik içerisinde yer alan düşmanca cinsiyetçilik ve korumacı cinsiyetçilik türüne göre farklılık göstermektedir (Cheng ve ark., 2020).

Çelişik duygulu cinsiyetçilik ile ilgili literatür taraması sonucuna göre, cinsiyet düşmanca cinsiyetçiliği yordamaktadır ve erkekler arasında bu tarz cinsiyetçilik kadınlardan daha yaygındır (Bess, 2014; Cheng ve ark., 2020). Korumacı cinsiyetçilik açısından ise korumacı cinsiyetçilik ile kariyerde problemler yaşamanın ve iş yaşam dengesizliği deneyimlemenin ilişkili olduğu bulunmuştur (Cheng ve ark., 2020).

Rol teorisine göre kadın ve erkeğin rolleri birbirinden farklılık göstermektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Kadınlar daha çok çocuk bakımı gibi ev ile ilgili rollere atanırken, erkekler işe gitme gibi ev dışındaki rollere atanmaktadır. Bu bilgidan yola çıkarak, cinsiyetin korumacı cinsiyetçilik ile kariyerde problemler yaşama ve iş yaşam dengesizliği deneyimleme arasındaki ilişkide rolünün önemli düzeyde büyük olabileceği vurgulanmaktadır (Cheng ve ark., 2020). Yapılan araştırmaya göre

korumacı cinsiyetçiliğin sadece kadın için iş yaşam dengesizliği ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (Cheng ve ark., 2020). Ek olarak, kadınlarda genellikle toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiklerini yani ev ile ilgili rolleri ön planda tutma eğilimi bulunmaktadır. Böylece, iş ile ilgili sorumluluklar daha geri planda kalmaktadır. Bu nedenle, iş yaşam dengesizliği yaşama ihtimalleri artmaktadır (Netemeyer, Boles ve McMurrian, 1996). Başka bir araştırmaya göre de korumacı cinsiyetçilik düzeyi düşük olan kişilerin, çalışan anneye ve evde çocuğuna bakan anneye yönelik tutumları değişmemektedir. Korumacı cinsiyetçiliği yüksek olan kişilerde ise bu tutumlar farklılaşmaktadır. Bu kişiler çalışan kadın kavramına karşı durmaktadır. Onlara göre bir kadın hem iyi bir anne olup hem de iyi bir iş yeri çalışanı olamamaktadır (Szastok, Kossowska ve Pyrkosz-Pacyna, 2019). Bu araştırma da korumacı cinsiyetçiliğin kadınlar için daha zarar verici bir etkiye sahip olduğunun göstergesidir. Çalışan erkek bireyler incelendiğinde ise korumacı cinsiyetçilik erkeklere kadınlar kadar yüksek seviyede iş yaşam dengesizliği yaşatmamaktadır. Bunun nedeni olarak Cheng ve arkadaşları, erkeğin toplumsal cinsiyet rolünün ev dışı bir konumda olması nedeniyle iki alan arasında çatışma oluşmadığını öne sürmektedirler (2020). Sonuç olarak, cinsiyet cinsiyetçilik türleri üzerinde etkili bir faktör olarak gözükmemektedir.

Özetle, korumacı cinsiyetçilik, kişilerin iş ve iş dışı yaşamlarında toplumsal cinsiyet rollerine daha çok bağlı olması ile ilgilidir; ancak rol teorisinin de öne sürdüğü üzere bu durum erkek ve kadın için farklı sonuçlara sebep olmaktadır. Korumacı cinsiyetçilik sadece kadınlar için iş yaşam dengesizliğini arttırmaktadır; fakat bu erkeklerde gözlemlenmemiştir. Sonuç olarak, bu araştırmada çelişik duygulu cinsiyetçilik ve korumacı cinsiyetçiliğin iş yaşam dengesi ile sadece kadın katılımcılar için negatif yönde anlamlı bir ilişki oluşturması beklenmektedir.

1.3. Atıf Teorisi

1.3.1. Atıf teorisi nedir?

Atıf teorisine göre temel alınan nokta insanların kendi sergilediği veya başkalarının sergiledikleri davranışları nasıl algıladığı ve yorumladığıdır (Kelley ve Michela, 1980). Bu davranışların nedenleri merak edilmekte ve öğrenilmek istenmektedir (Einhorn ve Hogarth, 1986). Bu nedenle, atıf teorisine göre kişilerin davranışların nedenlerini nasıl algıladıkları da oldukça önemlidir (Kelley ve Michela, 1980). Bireyler kendi sergiledikleri veya başkalarının sergiledikleri davranışları farklı farklı nedenlere atfedebilmektedir. Genel olarak, atfedilen nedenler ya içsel yani kişinin kendisi ile ilgilidir ya da dışsal yani kişiden kopuk çevre ile ilgilidir (Manusov ve Spitzberg, 2008). Atfetmeye dayalı bu kişisel yorumlar kişinin o davranışa tepkisini de etkilemektedir (Kelley ve Michela, 1980). Farklı türde atfetme biçimlerinin var olması, kişilerin farklı atıf stillerine sahip olduklarının da bir göstergesidir (Manusov ve Spitzberg, 2008).

Literatürde alt boyutlar açısından birbirinden farklılaşan birçok atıf teorisi bulunmaktadır. Bu teorilerden en önemlileri Heider'in Davranışın Naif Analizi Teorisi, Jones ve Davies'in Uyuşan Çıkarımlar Teorisi, Kelley'in Birlikte Değişim Teorisi, Bem'in Benlik Algısı Teorisi ve Weiner'in Başarıya Bağlı Atfetme Teorisi'dir. Fritz Heider atıf teorisinin kurucusu ve ilk atıf teorisinin sahibidir (Gürgah, 2010). Heider'in Davranışın Naif Analizi Teorisi diğer tüm atıf teorilerinin temelini oluşturmaktadır (Manusov ve Spitzberg, 2008). Heider'e (1958) göre bireyler naif bir bilim insanıdır. Bu nedenle, bu kişilerin çevresini ve dünyada olanların sebeplerini anlamlandırma gayreti bulunmaktadır (Manusov ve Spitzberg, 2008). Heider'e (1958) göre yaşanan olayların önemli olan noktası olayların veya

davranışların nedensel odağıdır. Nedensel odak temelinde kişiler davranışın nedenini ya içsel ya da dışsal faktörlere atfetmektedir. İçsel atıf kişisel özellikleri kapsarken, dışsal atıf daha çok çevresel etkenleri kapsamaktadır (Manusov ve Spitzberg, 2008). Jones ve Davies'in Uyuşan Çıkarımlar Teorisi bir olay veya davranış karşısında olayı gerçekleştiren veya davranışta bulunan bireyin kişilik özellikleri ile olayın veya davranışın birbirine benzediğini öne sürmektedir (1965). Kısacası, kişiler nedensel açıklamaları kişisel özellikler temelinde gerçekleştirmektedir. Kelley'in Birlikte Değişim Teorisine göre "bir etki, zamanla birlikte değiştiği olası nedenlerden birine atfedilmektedir" (Kelley, 1973, sf. 108); ancak bu bakış açısı birey nedensel atıf yaparken belirli bir zaman içerisinde iki veya ikiden fazla faktörü gözlemlerken geçerlidir (Kelley, 1973). Bu bilgidan yola çıkarak, Kelley (1973) bir noktaya odaklanmak yerine birçok noktaya odaklanmak gerektiğini öne sürmektedir. Ona göre bir davranış sergilendiğinde o ana bakarak nedensel bir atıf yapmak yeterli olmamaktadır. Bu nedenle, Kelley'e göre nedensel bir atıf yapabilmek için o davranışa neden olabilecek farklı değişkenlerin de hesaba katılması gerekmektedir (Tutkun ve Koç, 2008). Bu farklı değişkenlerin ne seviyede o davranışı etkiledikleri de incelenmektedir. Sonuç olarak hangi değişken sonuç ile "yüksek birlikte değişim" gösteriyorsa o faktör neden olarak sayılmaktadır (Kelley ve Michela, 1980). Bem'in Kendilik Algısı Teorisi'nde ise temel alınan nokta bireyin kendi davranışlarını nasıl yorumladığı ile ilgilidir. Kişilerin hem kendi hem de başkalarının davranışlarına nedensel bir atıfta bulunurken kendi kişiliklerine bağlı olarak bu atıfları yaptıklarını öne sürmektedir. (Bem, 1972). Bu araştırmada Weiner'in Başarıya Atfetme Teorisi temel alındığı için bu teori ayrı bir başlıkta incelenmiştir.

1.3.2. Weiner'in başarıya bağlı atfetme teorisi.

Weiner'in (1985) teorisine göre bir işteki başarı ile başarısızlık; ayrıca bu başarı ve başarısızlığa yüklenen nedenler temel noktada yer almaktadır. Nedensel yükleme yaparken Weiner (1985) için üç önemli nokta bulunmaktadır. Bunlar; nedensel odak, kalıcılık ve kontrol edilebilirlik şeklindedir. Nedensel odak yapılan nedensel atfın içsel mi yani kişilik özellikleri ile mi ilgili yoksa dışsal mı yani çevresel faktörlerle mi ilgili olduğu ile ilgilidir. Kalıcılık bu atfedilen nedenlerin uzun süreli kalıcı olup olmadıkları ile ilgilidir. Son olarak kontrol edilebilirlik ise yapılan nedensel atfın kişisel olarak ne kadar kontrol edilebilir seviyede olup olmadığı ile ilgilidir. Weiner (1985) bahsedilen alt boyutların hepsini iki uçlu olarak ele almaktadır; içsel veya dışsal, kalıcı veya geçici ve kontrol edilebilir veya kontrol edilemez.

Weiner'in Başarıya Bağlı Atfetme Teorisi'nde bu bahsedilen üç boyuta bağlı olarak dört faktör merkezde yer almaktadır. Bunlar yetenek, çaba, işin zorluğu ve şans faktörleridir. Yetenekli olmak ve çaba sarf etmek kişinin tamamen kendisi ile ilgili olduğu için içsel bir unsur olarak ele alınmaktadır (Bar-Tal, 1978). Tam tersi şekilde, şans ve yapılan işin ne kadar zor olduğu ile ilgili faktörler kişisel olmadığı için dışsal unsurlar olarak ele alınmaktadır (Bar-Tal, 1978). Burada diğer önemli nokta ise çaba ve şans faktörleri zaman içerisinde değişim gösterebilecek unsurlar olarak görülmektedir. Bu nedenle, bu iki faktör sabit olmayan neden olarak ele alınmaktadır. Yetenek ve zorluk faktörleri ise zaman içinde değişim göstermeyen unsurlar olarak görülmektedir. Bu ikisi de sabit olan neden olarak ele alınmaktadır (Bar-Tal, 1978).

Başarı ve başarısızlık dahil edildiğinde bu bilgidен yola çıkarak, başarı ile ilgili durumlar genellikle yetenekli olmaya veya çok çaba sarf etmeye yüklenmektedir. Tam

tersi şekilde başarısızlık ile ilgili durumlar ise yeteri kadar çaba sarf edilmemesine veya o konu hakkında yeteneğe sahip olunmamasına yüklenmektedir (Gredler, 1992). Kısacası, başarılı olmayı içsel nedenlere atfetme ve başarısızlığı dışsal nedenlere atfetmenin gelecekte başarılı olma ihtimalini arttırdığı öne sürülmektedir (Weiner, 1985).

1.3.3. Öğrenilmiş çaresizlik ve yeniden düzenlenen öğrenilmiş çaresizlik modeli.

Seligman ve Maier 1967 yılında öğrenilmiş çaresizlikle ilgili deneysel araştırma yoluyla ilk verileri toplayan kişilerdir. Bu araştırma köpeklerle yapılmıştır ve sonuç olarak kontrol edilemeyen olumsuz bir olay yaşandığında, tekrar bu tarz bir olayla karşılaşınca eskisine nazaran çok daha az çaba gösterilmesini öğrenilmiş çaresizlik olarak tanımlamışlardır (Seligman ve Maier, 1967). Bu araştırmadan sonra, öğrenilmiş çaresizlik araştırması için çeşitli hayvanlar üzerinde elektrik şoku kullanılarak deneyler yapılmıştır (Abramson, Seligman ve Teasdale, 1978; Seligman ve Maier, 1967). Overmier ve Seligman (1967) deney neticesinde hayvanlarda gözlemlenen sonuçların, insanların depresif semptomlarına benzer olduğunu öne sürmüştür. Bu nedenle insanlar üzerinde de deneyler yapılmaya başlanmıştır (Hiroto, 1974; Miller ve Seligman, 1975); ancak insanlar üzerinde yapılan deney sonuçlarında çelişkiler olduğu sonucuna varılmıştır (Abramson ve ark., 1978). Seligman ve Maier'in (1967) sunduğu öğrenilmiş çaresizlik modelinde eksiklikler olduğu ve insanlarla yapılan deney sonuçlarında da çelişkiler olduğu için Abramson ve arkadaşları (1978) yeni bir model sunmuşlardır.

Sunulan yeni model Weiner'in Başarıya Bağlı Atfetme Teorisine dayanmaktadır. Bu model yükleme biçimlerini içermektedir ve yükleme biçimi kişilik özelliğinin bir parçası olarak ele alınmaktadır (Abramson ve ark., 1978). Yükleme biçimi aynı zamanda kişilerin yaşamları boyunca yaşadığı olayların nedenlerini açıklama biçimlerini ifade etmektedir (Abramson ve ark., 1978). Bu model tamamen kontrol edilemeyen olayları ele almaktadır ve üç boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar nedensel odak, sabitlik ve evrenselliktir. Nedensel odak ve sabitlik Weiner'in teorisindeki ile aynıdır; ancak üçüncü boyut farklılık göstermektedir. İlk boyut olan nedensel odakta olumsuz olaylara kişi içsel atıf yapıyorsa kişisel bir çaresizlik hissetmektedir; ama dışsal atıf yapıyorsa evrensel bir çaresizlik hissetmektedir çünkü o kişide sadece kendisinin değil herkesin bunu deneyimleyebileceği düşüncesi oluşmaktadır (Abramson ve ark., 1978). İçsel atıf yapanların özgüveninin dışsal atıf yapanlara göre daha düşük olduğuna da ulaşılmıştır (Sweeney, Anderson ve Bailey 1986). Sabitlik boyutunda olumsuz olayın nedeninin sabit olarak görülmesi depresyona neden olurken nedenin sabit olarak görülmemesi psikolojik iyilik halini daha olumlu etkilemektedir (Eyüpoğlu, 2014; Sweeney ve ark., 1986). Weiner'in teorisinde üçüncü boyut kontrol edilebilirlikken, bu teoride evrensellik ele alınmaktadır (Abramson ve ark., 1978; Weiner, 1985). Bu boyut evrensel ve spesifik olmak üzere iki ucu içermektedir. Evrensel olan uç nedenin daha geniş olaylara atfedilebileceği anlamına gelirken spesifik olan uç nedenin daha sınırlı sayıda benzer olaylara atfedilebileceği anlamına gelmektedir (Abramson ve ark., 1978). Olumsuz olaylara evrensel atıfta bulunan kişiler genel olarak olaylarda çaresizlik hissetmektedir; ancak olumsuz olaylara spesifik atıfta bulunan kişiler sadece o olaya

benzer olan durumlarda çaresizlik hissetmektedir (Alloy, Peterson, Abramson ve Seligman, 1984; Sweeney ve ark., 1986).

1.3.4. Yeniden düzenlenmiş öğrenilmiş çaresizlik modeli ve depresyon.

Abramson ve arkadaşlarının (1978) yeniden düzenlediği öğrenilmiş çaresizlik modeline göre kişiler olumlu ve olumsuz olaylara karşı yükleme stillerine göre bir grup depresyonu daha yüksek düzeyde deneyimlemektedirler. İki tür yükleme biçimi bulunmaktadır. Bunlardan ilki depresif / negatif/ kötümser yükleme biçimidir. Bu yükleme biçimine sahip olan kişiler olumsuz olaylara içsel, sabit ve evrensel atıfta bulunmaktadır (Abramson ve ark., 1978; Peterson ve Seligman, 1983). Olumlu olaylara ise dışsal, sabit olmayan ve spesifik atıfta bulunmaktadır. Bu tür yükleme çaresizliğe ve devamında depresyona sebep olmaktadır (Abramson ve ark., 1978). İkincisi pozitif/ iyimser yükleme biçimidir. Bu yükleme biçimine sahip olan kişiler kötümser yükleme biçimine sahip kişilerin tam tersi şeklinde olumsuz olaylara dışsal, sabit olmayan ve spesifik atıfta bulunurken (Abramson ve ark., 1978; Peterson ve Seligman, 1983) olumlu olaylara içsel, sabit ve evrensel atıfta bulunmaktadır. Bu yükleme tarzı da umuda ve depresyondan iyileşmeye neden olmaktadır (Abramson ve ark., 1978).

Depresyon ele alındığında yapılan meta analiz çalışması olumsuz olayların etki büyüklüğünün olumlu olaylardan daha yüksek olduğunu öne sürmektedir. Sonuç olarak depresyonun olumsuz olaylar aracılığı ile açıklanması daha olası olarak görülmektedir (Sweeney ve ark., 1986). Olumsuz olaylarda kullanılan yükleme stili ele alındığında, kötümser yükleme biçimi yani olumsuz olaylara içsel, sabit ve evrensel atıfta bulunmak depresyon ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur (Abramson

ve ark., 1978; Hu, Zhang ve Yang, 2015; Sweeney ve ark., 1986). Diğ er bir deyişle, bu yükleme biçimine sahip olmak depresyon için bir risk faktörüdür (Abramson ve ark., 1978). Ayrıca bu üç boyutun toplamının da depresyon ile pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Sweeney ve ark., 1986). Kısacası, bu tür yükleme stiline sahip olan kişilerde depresif semptomlar artmaktadır (Sweeney ve ark., 1986). Benzer şekilde, depresyonda olan kişilerin depresyonda olmayan kişilere göre olumsuz olaylara daha çok içsel, evrensel ve sabit nedenler atfetme eğiliminde olduklarına da ulaşılmıştır (Sweeney ve ark., 1986). Bunun nedeni olarak Abramson ve arkadaşları (1978) kişilerin olumsuz olaylardan ötürü kendilerini suçladıklarını, bu durumun değişmeyeceğini ve her durumda bunun yaşanacağını düşünmelerinden ötürü olduğunu belirtmektedir. Ek olarak, Reivich'e (2010) göre olumsuz olaylarda karşı kötümser yükleme biçimine sahip kişilerde sağlıkta kötüleşme ve başarıda azalma gibi sonuçlar da bulunmaktadır (akt., Travers, Creed ve Morrissey, 2013). Tam tersi şekilde, olumsuz olayda iyimser yükleme biçiminde yani kişi olumsuz olaylara dışsal, sabit olmayan ve spesifik atıfta bulunulduğunda birey kendisini değil çevreyi sorumlu tutmakta, durumu geçici görmekte ve sadece bu duruma özgü hissetmektedir (Abramson ve ark., 1978). Olumsuz olaylara kötümser atıf yapmanın depresif semptomlara neden olmasının aksine (Sanju n, P rez, Rueda ve Ruiz, 2008; Sweeney ve ark., 1986) olumsuz olaylara iyimser atıf yapmak, psikolojik dayanıklılığa bağlı koruyucu bir faktör olarak hizmet etmektedir (Hirsch ve Rabon 2015).  nemli bir nokta olarak intihar riskini değerlendirme üzerine yapılan bir araştırma sonucunda olumsuz olaylara dışsal atıf yapan kişilerin intihar risklerinin azaldığı görülmüştür. Bu nedenle, olumsuz olaylara içsel, sabit ve evrensel atıfta bulunmak daha yüksek seviyede bir depresyonu işaret etmektedir (Hu ve ark., 2015).

Olumlu olayların etki büyüklüğü olumsuz olaylara göre daha az olsa da araştırmalar yine de anlamlı sonuçlara ulaşmıştır. Yapılan araştırmaya göre olumlu olaylardaki yükleme stili ile psikolojik iyilik hali arasında bir ilişki bulunmaktadır (Sanjuán ve ark., 2008). Olumlu olaylara içsel, sabit ve evrensel atıf yapan yani iyimser yükleme biçimine sahip kişiler depresif semptomları ile (Cheng ve Furnham, 2003; Voelz, Haefel, Joiner ve Wagner, 2003) nüks ihtimalleri azalmakta (Voelz ve ark., 2003), umutları ile (Needles ve Abramson, 1990; akt., Cheng ve Furnham, 2003) mutluluk seviyeleri (Cheng ve Furnham, 2003) ve psikolojik iyilik halleri artmaktadır (Cheng ve Furnham, 2003; Sanjuán ve ark., 2008). Olumlu olaylar için de üç boyutun toplamı ele alındığında depresyon ile negatif yönde bir ilişki bulunmuştur (Sweeney ve ark., 1986). Cheng ve Furnham (2003) bu iyilik halinin artışının nedeni olarak kişilerin pozitif olayların kaynağı olarak kendilerini görmeleri ve bu pozitif olayın yeniden olacak inançlarının olması olduğunu belirtmiştir. Tam tersi şekilde, olumlu olaylara dışsal, sabit olmayan ve spesifik atıf yapan yani kötümser yükleme biçimine sahip kişiler depresyona daha yatkın kişiler olarak görülmektedir (Abramson ve ark., 1978). Ek olarak, depresyonda olan kişilerin depresyonda olmayan kişilere göre olumlu olaylara da daha çok dışsal, spesifik ve sabit olmayan nedenler atfetme eğiliminde olduklarına ulaşılmıştır (Sweeney ve ark., 1986).

1.3.5. Kontrol edilebilirlik boyutu ve depresyon.

Yeniden düzenlenen öğrenilmiş çaresizlik modeline göre nedensel odak, kalıcılık ve evrensellik boyutları depresyon ile ilişkilidir (Abramson ve ark., 1978). Weiner'in (1985) modeli de aynı şekilde üç boyutludur ama son boyutu evrensellik yerine kontrol edilebilirliktir. Kontrol edilebilirlik bireyin ileride bir durum

deneyimlediğinde, deneyimlediği durumun sebebini kontrol edebilmeyi ne kadar beklediği anlamına gelmektedir.

Yeniden düzenlenen öğrenilmiş çaresizlik modeline göre kontrol edilebilirlik gereksiz bir boyutken Weiner'in modeline göre ise evrensellik gereksiz bir boyuttur (Anderson ve Arnoult, 1985). Bu konu ile ilgili yapılan araştırmalara göre kontrol edilebilirlik boyutu aslında çok önemli bir yere sahiptir (Anderson ve Arnoult, 1985). Anderson ve Arnoult (1985) kontrol edilebilirlik boyutunun depresyon üzerindeki etkisini incelemek üzere yaptığı araştırma sonucunda evrensellik boyutunun depresyonu etkilemediğine ve kontrol edilebilirlik boyutunun depresyonu etkileyen en önemli boyut olduğuna ulaşmıştır. Benzer şekilde başka araştırmalar da kontrol edilebilirlik boyutunun depresyon üzerinde en kuvvetli etkiye sahip olduğunu bulmuştur (Anderson ve Arnoult, 1985; Anderson ve Riger, 1991). Ek olarak, yapılan bir araştırma sonucu evrensellik ve kalıcılık boyutunun depresyonu öngörmede önemsiz bir noktada oldukları da eklenmiştir (Anderson ve Arnoult, 1985). Bulgulara göre depresif insanlar depresif olmayan insanlara göre olumlu olaylara daha az kontrol edilebilir ve dışsal atıfta bulunurken olumsuz olaylara da daha az kontrol edilebilir ve içsel atıfta bulunmaktadırlar (Anderson ve Arnoult, 1985). Anderson ve Riger'a göre (1991) de olumsuz olaylar karşısında kontrol edilemez olarak atıfta bulunan kişilerin daha düşük başarı beklentisi ve motivasyon seviyeleri düşük olmaktadır. Bu durum da olumsuz yaşam olaylarına neden olmaktadır ve kişi bu olumsuz yaşam olaylarına tekrardan kontrol edilemez neden yüklemektedir. Fark edildiği üzere, kısır bir döngü söz konusudur. Tam tersi şekilde iyimser yükleme biçimine sahip kişiler olumsuz olaylara kontrol edilebilir ve dışsal nedenler yükledikleri için başarı beklentileri ve motivasyonları daha yüksek olmaktadır (Anderson ve Riger, 1991).

Sonuç olarak, Anderson ve Arnoult (1985) Weiner'in modelinin depresyonu açıklamak adına daha uygun olduğunu öne sürmüştür çünkü kontrol edilebilirlik boyutunun depresyon için en önemli boyut olduğu ve nedensel odağın ise özellikle olumsuz olaylarda depresyonu önemli ölçüde öngördüğü gözlemlenmiştir.

Bu çalışmada kullanılan ölçek kontrol edilebilirlik boyutunu kişisel ve dışsal kontrol olmak üzere ikiye ayırarak ele almıştır. Kişisel kontrol olayın nedeninin kişinin kendi kontrolünde olduğu anlamı anlamına gelirken dışsal kontrol olayın nedeninin dışarının kontrolünde olduğu anlamına gelmektedir (Koçyiğit, 2011). Bu noktada dışsal kontrolün varlığı olayın nedeninin değişip değişmeyeceğinin kişiden bağımsız başkalarının kontrolünde olduğunun göstergesidir. Kişisel kontrolde ise tam tersi şekilde olayın değişip değişmeyeceğinin kontrolü kişidedir.

Özetle, bu çalışmada başarılı ve başarısız durumlardaki nedensel odağın, istikrarın, kişisel kontrolün ve dışsal kontrolün iş yaşam dengesi ve depresyon arasındaki negatif yönlü ilişki de düzenleyici rolü olması beklenmektedir.

1.4. Mevcut Çalışma

1.4.1. Genel amaç.

Yukarıda bahsedilen literatür bilgileri sonucunda bu çalışmada ana amaç iş yaşam dengesi konusundaki cinsiyet farklılığını ele almak ve iş yaşam dengesizliği ile depresyon arasındaki ilişkide atıf biçimlerinin düzenleyici rolünü incelemektedir. Ek olarak, literatür incelemesi sonucunda özellikle Türkiye'de yapılan çalışmalara bakıldığında, iş yaşam dengesinde toplumsal cinsiyet rollerinin ve ataerkil sistemin büyük bir önemi olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle, kadınlar erkeklere oranla daha çok aile, çocuk ve ev sorumluluğu yüklenmektedir. Bu nedenle, kadınların dengesizlik

yaşaması daha olası ve dengesizlik sonucu olumsuz sonuçlar ile karşılaşma ihtimalleri de daha yüksek görülmektedir. Kısacası, toplumsal rollerin varlığının kadın ve erkek için iş yaşam dengesini farklı etkilediği düşünülmektedir. Bu bağlamda, iş yaşam dengesi ile çelişik duygulu cinsiyetçilik arasındaki ilişkinin kadın ve erkek çalışanlarda ne düzeyde olduğunu incelemek de amaçlanmıştır.

1.4.2. Hipotezler.

Araştırmaya dair hipotezler aşağıda verilmiştir.

Hipotez 1: Kadınların iş yaşam dengesi ölçeğinden aldığı ortalama puanların erkeklerin ortalama puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olması beklenmektedir.

Hipotez 2: İş yaşam dengesi ölçeğinden alınan puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan puanlar arasında negatif yönde bir ilişki olması beklenmektedir.

Hipotez 3: İş yaşam dengesi ölçeğinden alınan puanlar ile çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğinden ve alt boyutlarından alınan puanlar arasındaki ilişkilerin cinsiyete bağlı olarak farklılaşması beklenmektedir.

Hipotez 3a: Kadın katılımcılar arasında iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan puanlar ile çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğinden alınan puanlar arasında negatif yönde ilişki beklenirken erkek katılımcılar için beklenmemektedir.

Hipotez 3b: Kadın katılımcılar arasında iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan puanlar ile korumacı cinsiyetçilik alt ölçeğinden alınan puanlar arasında negatif yönde ilişki beklenirken erkek katılımcılar için beklenmemektedir.

Hipotez 4: İş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanlar arasındaki ilişkide atıf biçimlerinin düzenleyici bir rolü olması beklenmektedir (bkz. Şekil 1).

Hipotez 4a: Başarı durumlardaki nedensel odağın, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanları arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olması beklenmektedir.

Hipotez 4b: Başarı durumlardaki dışsal kontrolün, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanları arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olması beklenmektedir.

Hipotez 4c: Başarı durumlardaki istikrarın, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanları arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olması beklenmektedir.

Hipotez 4d: Başarı durumlardaki kişisel kontrolün, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanları arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olması beklenmektedir.

Hipotez 4e: Başarısız durumlardaki nedensel odağın düzeyinin, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan puanlar arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olması beklenmektedir.

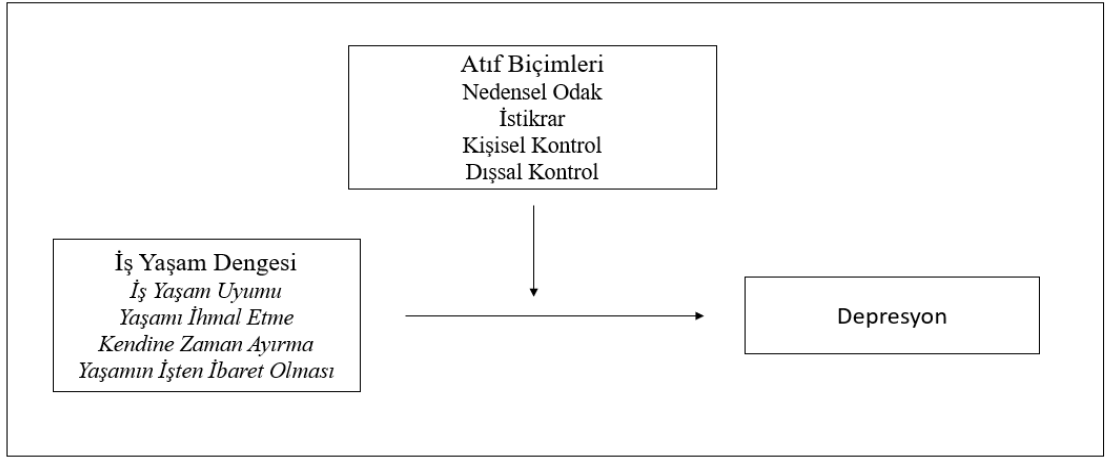
Hipotez 4f: Başarısız durumlardaki dışsal kontrolün, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanları arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olması beklenmektedir.

Hipotez 4g: Başarısız durumlardaki istikrarın, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanlar arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olması beklenmektedir.

Hipotez 4h: Başarısız durumlardaki kişisel kontrolün, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanları arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olması beklenmektedir.

Hipotez 5: Cinsiyet bağlamında iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan puanların evden çalışma durumuna göre anlamlı olarak değişmesi beklenmektedir.

Şekil 1. *Düzenleyici Analiz Modeli*



Yan araştırma sorusu: Pandemi temel alındığında, hangi durumlar iş yaşam dengesini etkilemektedir?

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın katılımcıları, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve araştırmada uygulanan işlem anlatılmıştır.

2.1. Katılımcılar

Araştırmada katılımcıların dışlanma kriterleri emekli olan, tam zamanlı çalışmayan ve beyaz yakalı meslek grubu ile çalışmayan kişilerdir. Katılımcılara bu bilgi bilgilendirilmiş onam formunda verilmesine ek olarak anketin ilk demografik sorusu olarak katılımcının tam zamanlı çalışıp çalışmadığı sorulmuş ve çalışmıyorsa anket sona erdirilmiştir. Anketin demografik bilgi içeren soruların sunulması ikiye bölünmüştür. İlk kısım anketin başında bilgilendirilmiş onam formu sonrasında sunulmuştur. Demografik bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir. Gönüllü olarak katılan 374 katılımcıdan geriye 290 katılımcı kalmıştır. Çıkarılan verilerin 37 tanesi tam zamanlı çalışan olmaması ve 47 tanesi de anketi yarım bırakması sebebiyle gerçekleşmiştir. 290 katılımcının 166’sını (%57,2) kadın ve 124’ünü (%42,8) erkek oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş aralıkları 22 ile 61 arasında değişmektedir (Ort. = 35,14, SS = 10,4). Örneklemin 149’u (%51,4) 22-34 yaş, 79’u (%27,2) 35-45 yaş aralığındayken 62’si (%21,4) 46 yaşın üzerindedir. Araştırmaya katılanların 23’ünün (%7,9) eğitim durumu lise ve altı, 195’inin (%67,2) üniversite, 64’ünün (%22,1) yüksek lisans ve 8’inin (%2,8) doktora’dır. Katılımcıların 16’sının (%5,5) aylık gelir miktarı 3000 ve altı, 172’sinin (%59,3) 4000 ile 7000 aralığındayken 100’ünün (%34,5) ise 8000’in üzerindedir. 2 (%0,7) katılımcı gelir miktarını belirtmemiştir.

Araştırmaya sağlık/tıp (n = 33), eğitim (n = 69), finans (n = 23), mühendislik (n = 26), hukuk (n = 20), bilişim (n = 21) ve diğer (n = 98) sektörlerde çalışan katılımcılar katılmıştır. Katılımcıların 39'u (%13,4) şu anki iş yerinde 6 aydan az, 46'sı (%15,9) 6 ay ile 1 yıl arasında, 88'i (%30,3) 2 yıl ile 5 yıl arasında, 59'u (%20,3) 6 yıl ile 9 yıl arasında ve 58'i (%20) 10 yıldan fazladır çalışmaktadır. Bu işlerde katılımcıların günlük 15'i (%5,2) 3 ile 5 saat arasında, 149'u (%51,4) 6 ile 8 saat arasında, 126'sı (%43,4) 8 saatten fazla çalışırken hiçbir katılımcı 3 saatten az çalıştığını bildirmemiştir. Araştırmaya katılanların 69'u (%23,8) mesai dışı hiç çalışmadığını, 168'i (%57,9) kendi isteğiyle çalıştığını belirtirken 53'ü (%18,3) kendi isteği dışında çalıştığını belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların 30'unun (%10,3) covid-19 pandemisi öncesinde uzaktan, 231'inin (%79,7) iş yerinde çalıştığı görülürken ve 29'unun (%10) ise hiç çalışmadığı görülmektedir. Covid-19 pandemi sürecindeki çalışma durumları ele alındığında ise katılımcıların 51'i (%17,6) pandemi sürecinde tamamen uzaktan, 99'u (%34,1) çoğunlukla uzaktan ve zaman zaman iş yerinden, 59'u (%20,3) çoğunlukla iş yerinden ve zaman zaman uzaktan ve 73'ü (%25,2) ise tamamen iş yerinden çalıştığını bildirmiştir. 8 (%2,8) katılımcı da diğer seçeneğini işaretleyerek farklı şekillerde çalıştıklarını bildirmiştir. Güncel olarak katılımcıların 24'ü (%8,3) tamamen uzaktan, 32'si (%11) çoğunlukla uzaktan ve zaman zaman iş yerinden, 39'u (%13,4) çoğunlukla iş yerinden ve zaman zaman uzaktan ve 195'i (%67,2) ise tamamen iş yerinden çalışmaktadır.

Katılımcıların iş yerinde cinsiyet ayrımına maruz kalıp kalmadıklarına ve tanık olup olmadıklarına dair sorular da demografik sorulara eklenmiştir. Katılımcıların 186'sı (%64,1) iş yerinde cinsiyet ayrımına hiçbir zaman maruz kalmadıklarını

belirtirken 48'i (%16,6) nadiren, 41'i (%14,1) bazen, 11'i (%3,8) sık sık ve 4'ü (%1,4) her zaman maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Araştırmaya katılanların 148'i (%51) iş yerinde cinsiyet ayrımına hiçbir zaman tanık olmadığını ifade ederken 62'si (%21,4) nadiren, 55'i (%19) bazen, 21'i (%7,2) sık sık ve 4'ü (%1,4) her zaman tanık olduklarını ifade etmişlerdir.

Demografik bilgi içeren soruların ikinci kısmı anketin son kısmında sunulmuştur. Katılımcıların 109'u (%37,6) bekar, 145'i (%50) evli, 14'ü (%4,8) partneriyle yaşamakta ve 22'si (%7,6) boşanmıştır. Araştırmaya katılanların 135'inin (%46,6) çocuğu bulunmakta ve 154'ünün (%53,1) çocuğu bulunmamaktadır; ayrıca bir (%0,3) katılımcı bu soruya yanıt vermemiştir. Çocuğu olan katılımcıların 80'inin (%59,3) 1, 48'inin (%35,6) 2 çocuğu varken 6'sının (%4,4) 3'ten fazla çocuğu vardır. Bir (%0,7) kişi ise bu soruya cevap vermemiştir. Çocuğu olan katılımcıların 32'sinin çocukları 0-3, 26'sının 4-7, 26'sının 8-11, 22'sinin 12-15, 20'sinin 16-18 yaş aralığında ve 39'unun 19 yaşında ve 19 yaşından büyük olduklarını sonucuna varılmıştır. Çocuğu olan 6 katılımcı çocuklarının yaşlarını bildirmemiştir. Çocuğu olan katılımcıların 22'sinin (%16,3) fiziksel olarak bakıma yardımcısı varken 69'unun (%51,1) yardımcı olacak kişisi yoktur. 44 (%32,6) katılımcı ise bu soruyu boş bırakmıştır. Katılımcıların 40'ı (%29,6) partneri ile çocuk bakımını her zaman, 28'i (%20,7) sıklıkla, 30'u (%22,2) bazen, 20'si (%14,8) nadiren paylaştığını belirtirken 16'sı (%11,9) hiçbir zaman paylaşmadığını belirtmişlerdir. Bir (%0,7) katılımcı bu soruyu yanıtsız bırakmıştır. Katılımcıların 172'sinin fiziksel olarak bakmakla yükümlü birisinin olmamasının yanı sıra katılımcıların 85'i çocuğuna, 38'i eşine, 1'i büyükbabasına, 5'i büyükannesine, 5'i kardeşine, 22'si annesine ve 14'ü babasına

bakmakla yükümlüdür. Katılımcıların 6'sı bu soruya diğer şıkkını işaretleyerek evcil veya sokak hayvanlarına bakmakla yükümlü olduklarını belirtmiştir.

Katılımcıların 266'sı (%91,7) tanısı konulmuş bir psikiyatrik rahatsızlığının olmadığını belirtirken 22'si (%7,6) tanısı konulmuş bir psikiyatrik rahatsızlığının olduğunu belirtmiştir. 2 (%0,7) katılımcının ise cevabı bulunmamaktadır. Ek olarak, katılımcıların 25'i (%8,6) psikoterapi desteği alırken 262'si (%90,3) destek almadığını bildirmiştir. 3 (%1) katılımcı bu soruya yanıt vermemiştir. Alınan psikoterapi desteklerinin süresi 1 ay ile 6 yıl arasında değişmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken	N	%
Cinsiyet		
Kadın	166	57.2
Erkek	124	42.8
Yaş Aralığı		
23-34	149	51.4
35-45	79	27.2
46+	62	21.4
Eğitim Durumu		
Lise ve altı	23	7.9
Üniversite	195	67.2
Yüksek Lisans	64	22.1
Doktora	8	2.8
Günlük çalışma saati		
3-5 saat	15	5.2
6-8 saat	149	41.4
8 saatten fazla	126	43.4
Çalışma Durumu		
Tamamen uzaktan	24	8.3
Çoğunlukla uzaktan	32	11
Çoğunlukla iş yerinden	39	12.4
Tamamen iş yerinden	195	67.2
Medeni Durum		
Bekar	109	37.6
Evli	145	50
Partner ile yaşayan	14	4.8
Boşanmış	22	7.6
Çocuk Durumu		
Var	135	46.6
Yok	154	53.1
Çocuk Sayısı		
1	80	59.3
2	48	35.6
3 ve fazlası	6	4.4
Belirtmeyen	1	0.7
Çocuk için fiziksel olarak bakıma yardımcı		
Var	22	16.3
Yok	69	51.1
Belirtmeyen	44	32.6
Partner ile çocuk sorumluluğu paylaşımı		
Her zaman	40	29.6
Sıklıkla	28	10.7
Bazen	30	22.2
Nadiren	20	14.8
Hiçbir zaman	16	11.9
Belirtmeyen	1	0.7

2.2. Veri Toplama araçları

Araştırmada katılımcılara Kişisel Bilgi Formu, Nedensel Boyutlar Ölçeği II, İş Yaşam Dengesi Ölçeği, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği ve CES-D ölçeği verilmiştir. Aşağıda araştırmada kullanılan kişisel bilgi formu ve ölçekler ayrıntılı bir şekilde açıklanmaktadır.

2.2.1. Kişisel bilgi formu.

Kişisel bilgi formu katılımcılar ile ilgili gerekli bilgileri toplamak amacı ile araştırmacı tarafından hazırlanmıştır (bkz. Ek A). Bu nedenle katılımcılara yaşları, cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, ortalama gelir miktarları, medeni durumları, çalıştıkları sektör, çocuk sahibi olup olmadıkları ve çocukları var ise yaşları sorulmuştur. Haftada kaç gün, günde kaç saat çalıştıkları, mesai dışında çalışma durumları, fiziksel olarak bakım verip vermedikleri, veriyorlarsa yardımcıların olup olmadığı, eşleri ile evin ve çocuğun sorumluluğunu paylaşp paylaşmamalarına dair soruların yanı sıra tanısı konulmuş psikiyatrik rahatsızlığa, psikoterapi desteğine, iş yerinde cinsiyetçiliğe maruz kalıp kalmadıkları ve tanık olup olmadıklarına dair sorular sorulmuştur. Ek olarak, covid-19 pandemisi öncesinde, sırasında ve güncel çalışma durumları ile ilgili bilgi almak amacıyla sorular yöneltilmiştir.

2.2.2. Nedensel boyutlar ölçeği II.

Nedensel Boyutlar Ölçeği Russell (1982) tarafından geliştirilmiştir ve McAuley, Duncan ve Russell (1992) tarafından yenilenerek Nedensel Boyutlar Ölçeği II geliştirilmiştir. Ölçek Mehmet Koçyiğit (2011) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenirlik çalışması yapılmıştır. Bu ölçek kişilerin iş yaşamında en çok başarılı ve en az başarılı oldukları duruma dair atıflarını belirlemek amacıyla

kullanılmaktadır. Ölçek iki şekilde sunulmuştur. İlki en çok başarıyı ikincisi ise en az başarıyı temel alarak sunulmuştur. Katılımcıya ölçek verilmeden önce açık uçlu olan iki tane soru yöneltilmiştir. En çok başarıyı temel alan bölümde bu sorulardan ilki “İş yaşamınızda en çok başarılı olduğunuzu düşündüğünüz bir durumu kısaca (bir ya da birkaç kelime ile) yazınız” ve ikincisi “Sizce bu başarının en önemli nedeni nedir?” şeklindedir. En az başarıyı temel alan bölümde bu sorulardan ilki “İş yaşamınızda en az başarılı olduğunuzu düşündüğünüz bir durumu kısaca (bir ya da birkaç kelime ile) yazınız” ve ikincisi “Sizce bu başarının en önemli nedeni nedir?” şeklindedir.

Bu iki açık uçlu sorudan sonra ölçek sunulmuştur. Katılımcılardan açık uçlu sorularda yazdıkları az ve çok başarının nedenine göre ölçeği doldurmaları istenmiştir. Ölçek 12 maddeden ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar nedensellik odağı (1., 6. ve 9. maddeler), dışsal kontrol (5., 8. ve 12. maddeler), istikrar (3., 7. ve 11. maddeler) ve kişisel kontroldür (2., 4. ve 10. maddeler). 9 aralıklı bir ölçektir. Her maddede karşıt iki ifade bulunmaktadır. Katılımcılardan verilen iki uçlu ifadeden hangi uca yakın hissediyorsa o ifadeye yakın hissetmelerinin derecesine göre rakam işaretlemeleri istenmiştir. Bir alt boyuttan alınabilecek en yüksek puan 27 iken en düşük puan 3’tür. Katılımcının alt boyutlardan yüksek puan alması o katılımcının atfının içsel, istikrarlı ve kontrol edilebilir olduğu anlamına gelmektedir (Koçyiğit, 2011).

En çok başarılı durumuna yapılan atıflarda nedensellik odağı için güvenilirlik kat sayısı 0.66, dışsal kontrol için 0.75, kişisel kontrol için 0.77 ve istikrar için 0.56 şeklindedir. En az başarılı durumuna yapılan atıflarda nedensellik odağı için güvenilirlik kat sayısı 0.71, dışsal kontrol için 0.74, kişisel kontrol için 0.77 ve istikrar için 0.65 şeklindedir (Koçyiğit, 2011). Nedensel boyutlar ölçeği II Ek B’de

sunulmuştur ve ölçeği araştırmada kullanmak için Mehmet Koçyiğit'ten gerekli izin alınmıştır.

2.2.3. İş yaşam dengesi ölçeği.

İş Yaşam Dengesi Ölçeği Çiğdem Apaydın (2011) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin amacı katılımcıların iş yaşam dengesi algılarını öğrenmektir. 5'li Likert tipi bir ölçektir. Derecelendirme 1 "Hiç katılmıyorum," 2 "Çok az katılıyorum," 3 "Biraz katılıyorum," 4 "Büyük Ölçüde katılıyorum" ve 5 "Tam katılıyorum" şeklindedir. 20 maddeden ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar iş-yaşam uyumu (7., 8., 9., 19., 6. ve 17. maddeler), yaşamı ihmal etme (1., 4., 10., 5., 11. ve 2. maddeler), kendine zaman ayırma (13., 12., 20. ve 18. maddeler) ve yaşamın işten ibaret olması (15., 14., 16. ve 3. maddeler) şeklindedir. Ölçeğin 1., 2., 4., 5., 10., 12., 13., 14., 15., 16., 18. ve 20. maddeleri ters kodlanmıştır. Ölçeğin tamamından yüksek puan elde edilmesi kişinin iş yaşam dengesinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Tüm ölçeğin güvenirlilik katsayısı 0.91'dir. Dört boyut ayrı ayrı ele alındığında, iş-yaşam uyumu boyutunun güvenirlilik katsayısı 0.88, yaşamı ihmal etme boyutunun 0.81 kendine zaman ayırma boyutunun 0.77 ve yaşamın işten ibaret olması boyutunun 0.79 şeklindedir (Apaydın, 2011). İş yaşam dengesi ölçeği Ek C'de sunulmuştur ve ölçeği araştırmada kullanmak için Çiğdem Apaydın'dan gerekli izin alınmıştır.

2.2.4. Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği.

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği Glick ve Fiske (1996) tarafından geliştirilmiş ve Nuray Sakallı-Uğurlu tarafından Türkçe'ye uyarlanıp geçerlilik ve güvenirlilik çalışması yapılmıştır (2002). 6'lı Likert tipi bir ölçektir. 1 "Kesinlikle katılmıyorum," 2 "Katılmıyorum," 3 "Biraz katılmıyorum," 4 "Biraz katılıyorum," 5

“Katılıyorum” ve 6 “Tamamen katılıyorum” şeklindedir. 22 maddeden ve 2 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar düşmanca cinsiyetçilik (2., 4., 5., 7., 10., 11., 14., 15., 16., 18. ve 21. maddeler) ve korumacı cinsiyetçiliktir (1., 3., 6., 8., 9., 12., 13., 17., 19., 20. ve 22. maddeler). Düşmanca cinsiyetçilik boyutu tek faktörden oluşurken korumacı cinsiyetçilik boyutu üç faktörden oluşmaktadır. Bu faktörler koruyucu ataerkillik (9., 20., 3. ve 17. maddeler), heteroseksüel yakınlık (13., 1., 6. ve 12. maddeler) ve cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma (19, 8. ve 22. maddeler) şeklindedir (Uğurlu Sakallı, 2002). Ölçekten yüksek puan elde edilmesi kişide korumacı ve düşmanca cinsiyetçiliğin yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Glick ve Fiske, 1996). Ölçeğin tümü için güvenirlilik katsayısı 0.85’tir. Düşmanca cinsiyetçiliğin güvenirlilik katsayısı 0.87 iken; korumacı cinsiyetçiliğin 0.78’dir (Uğurlu Sakallı, 2002). Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği Ek D’de sunulmuştur ve ölçeği araştırmada kullanmak için Nuray Sakallı-Uğurlu’dan gerekli izin alınmıştır.

2.2.5. CES-D.

CES-Depresyon Ölçeği Radloff (1977) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin amacı öz bildirim ile depresif belirtileri taramaktır. Tatar ve Saltukoğlu (2010) tarafından Türkçe’ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenirlilik çalışmaları yapılmıştır. 4’lü Likert tipi bir ölçektir. 0 “hiçbir zaman- nadiren (1 günden daha az),” 1 “birazcık- birkaç kez (1-2 gün),” 2 “arada sırada-bazen (3-4 gün)” ve 3 “çokça- çoğu zaman (5-7 gün)” anlamına gelmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 0 iken en yüksek puan 60’tır. 4., 8., 12. ve 16. maddeler ters yönlü kodlanan maddelerdir. CES-Depresyon ölçeğinin kesim noktası puanı 16’dır. Ölçekten yüksek puan alınması depresyon seviyesinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin güvenirlilik

katsayısı 0.75 ile 0.90 arasındadır (Tatar ve Saltukoğlu, 2010). Ölçek Ek E’de sunulmuştur.

2.3. İşlem

Araştırmanın anket süreci başlatılmadan önce Acıbadem Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Değerlendirme Kurulu’ndan etik onay alınmıştır. Etik onay ardından “Qualtrics” adlı platform üzerinden soru formu hazırlanarak 2021- 2022 akademik yılı güz döneminde farklı sektörlerde çalışan tam zamanlı, beyaz yakalı ve emekli olmamış kişilere çevrimiçi yol ile ulaştırılmıştır. Ankette ilk olarak katılımcılara bilgilendirilmiş onam formu sunulmuştur. Bu formda katılımcıların hakları ve sorumlulukları yer almaktadır ve çalışmaya katılmanın gönüllülük esasına dayalı olduğu ve istedikleri zaman çalışmadan çekilebileceklerini içeren bilgiler verilmiştir. Formu kabul eden katılımcılar araştırmaya dahil edilmiştir. Katılımcılara ilk olarak tam zamanlı işte çalışıp çalışmadıklarına dair bir soru yöneltilmiştir. Tam zamanlı işte çalışmayan katılımcıların anketi sona ermiştir. Tam zamanlı çalışan katılımcılara ise ilk olarak kişisel bilgi formunun ilk kısmı verilmiştir. Ardından Nedensel Boyutlar Ölçeği II, İş Yaşam Dengesi Ölçeği, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği ve CES-Depresyon ölçeği verilmiştir. Nedensel Boyutlar Ölçeği II’nin içeriğinde yer alan 2 soru kalıbı kendi içinde katılımcılara rastlantısal şekilde farklı sıra ile sunulmuştur. Ayrıca, ölçekler arasındaki sıra etkisini engellemek amacıyla İş Yaşam Dengesi Ölçeği ile Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği de kendi aralarında rastlantısal şekilde farklı sıra ile verilmiştir. Ölçeklerin bitiminde kişisel bilgi formunun ikinci kısmı katılımcılara sunularak bilgilendirme ile anket sona ermiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Katılımcıların cevapları “Qualtrics” adlı platform üzerinden SPSS 21. versiyonuna aktarılmıştır. Verileri eksik olan ve tam zamanlı çalışmayan katılımcılar veri setinden çıkartılmıştır. Kalan katılımcıların kişisel bilgilerini analiz etmek amacıyla betimsel istatistik normallik varsayımını değerlendirmek amacı ile normallik testi yapılmıştır. Normallik analizinden sonra araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizleri yapılmıştır. Ardından, ölçeklerin betimsel analizi yapıp, iş yaşam dengesi ve alt ölçeklerinin cinsiyet bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığını görmek amacıyla Bağımsız Örneklem T-testi analizi uygulanmıştır. Sonrasında ölçek ve alt ölçekler ile Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. İş yaşam dengesi ölçeği ile çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği ve alt ölçekleri ilişkisini cinsiyet bağlamında görmek amacıyla da Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Önemli olarak, atıf biçimlerinin düzenleyici rolünü görmek için Process Macro analizi uygulanmıştır. Ardından iş yaşam dengesini etkileyen faktörleri görmek adına Çoklu Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır. Son olarak evden çalışma durumunun iş yaşam dengesini ne derece değiştirdiğini görmek amacıyla katılımcı sayısının çok fazla olması sebebiyle “tamamiyle iş yerinden çalışıyorum” seçeneği analizden çıkarılarak Tek Yönlü Anova analizi yapılmıştır. Ek olarak, cinsiyet temelinde çalışma durumunun iş yaşam dengesi seviyesini ne derece etkilediğini analiz etmek amacıyla kadın ve erkek katılımcılarda sayı farkının çok fazla olması sebebiyle “çoğunlukla uzaktan, zaman zaman iş yerinden çalışıyorum” seçeneği çıkartılarak Bağımsız Örneklem T-testi uygulanmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Güvenirlilik Analizleri

Ölçeklerin ve alt boyutlarının bu çalışmadaki güvenirlilik düzeyini görmek amacıyla Cronbach alfa değeri hesaplanmıştır. Bu değerler Tablo 2’de gösterilmektedir. Analizin sonucuna göre iş yaşam dengesi ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı .89 bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları olan iş yaşam uyumunun Cronbach alfa katsayısı .83, yaşamı ihmal etmenin .64, kendine zaman ayırmanın .67 ve yaşamın işten ibaret olmasının .78 şeklindedir. Ölçeğin 11 numaralı maddesi olan “Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum” ölçekten çıkarıldığı zaman hem iş yaşam dengesi ölçeğinde hem de yaşamı ihmal etme alt boyutunda Cronbach alfa katsayısı yükselmektedir. İş yaşam dengesi ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı .91 ve yaşamı ihmal etme alt ölçeğinin ise .84 olmaktadır. Yaşamı ihmal etme alt ölçeğinde 11. madde hariç diğer maddelerin tümü ters kodlanan maddelerdir (Apaydın, 2011). Bu maddenin başı iş yaşam dengesini, sonu ise iş yaşam dengesizliğini ifade ettiği için katılımcılar tarafından anlaşılmadığı düşünülmektedir. Bu nedenle, 11. Madde ölçekten çıkarılmıştır. Kendine zaman ayırma ve yaşamın işten ibaret olması alt ölçeklerinin orijinal çalışmada Cronbach alfa değerleri .77 ve .79 şeklinde hesaplanmıştır. Bu çalışmada da yaşamın işten ibaret olmasının Cronbach alfa katsayısı .78 bulunarak orijinal çalışma ile yakın bir değere ulaşılmıştır. Kendine zaman ayırma ise .67 bulunmuştur; ancak herhangi bir madde çıkarımı sonrası alfa değeri artış göstermemektedir.

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı .89 iken alt boyut olan düşmanca ve korumacı cinsiyetçiliğın Cronbach alfa katsayıları sırasıyla .91 ve .87 şeklindedir. Korumacı cinsiyetçiliğın faktörleri ele alındığında, koruyucu ataerkilliğın Cronbach alfa katsayısı .76, heteroseksüel yakınlığın .82 ve cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırmanın .67 şeklindedir. Cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma alt boyutundan herhangi bir madde çıkarımı sonucu Cronbach alfa katsayısı artmadığı için çıkarma işlemi yapılmamıştır.

Başarı durumunda Nedensel Boyutlar Ölçeğinin alt boyutları olan nedensel odağın Cronbach alfa katsayısı .92 bulunurken dışsal kontrolün .74, istikrarın .75 ve kişisel kontrolün .93 olarak bulunmuştur. Başarısızlık durumunda Nedensel Boyutlar Ölçeğinin alt boyutları olan nedensel odak, dışsal kontrol, istikrar ve kişisel kontrolün Cronbach alfa katsayıları sırasıyla .87, .79, .74 ve .87 olarak bulunmuştur. Son olarak, depresyon ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı ise .91 olarak bulunmuştur.

Tablo 2. Ölçeklerin İç Tutarlılığı

Ölçekler	N	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	290	19	.91
İş Yaşam Uyum		6	.83
Yaşamı İhmal Etme		5	.84
Kendine Zaman Ayırma		4	.67
Yaşamın İşten İbaret Olması		4	.78
Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği	290	22	.89
Düşmanca Cinsiyetçilik		11	.91
Korumacı Cinsiyetçilik		11	.87
Koruyucu Ataerkillik		4	.76
Heteroseksüel Yakınlık		4	.82
Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma		3	.67
Nedensel Boyutlar Ölçeği-Başarı	290	12	-
Nedensel Odak		3	.92
Dışsal Kontrol		3	.74
İstikrar		3	.75
Kişisel Kontrol		3	.93
Nedensel Boyutlar Ölçeği-Başarısızlık	290	12	-
Nedensel Odak		3	.87
Dışsal Kontrol		3	.79
İstikrar		3	.74
Kişisel Kontrol		3	.87
CES-Depresyon Ölçeği	290	20	.91

Sonuç olarak, iş yaşam dengesi ölçeğinden gerekli madde çıkarımının ardından bahsedilen tüm ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenirlik katsayıları genel olarak uygun bulunmuştur.

3.2. Betimleyici Bulgular

İş Yaşam Dengesi Ölçeği, Nedensel Boyutlar Ölçeği II, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği ve CES-Depresyon Ölçeğinin toplam puanları ile betimleyici analizler yapılmıştır; ayrıca bu ölçeklerin alt boyutlarının toplam puanları için de analizler yapılmıştır. Yapılan analizde ortalama, standart sapma, en düşük değer ve en yüksek değer verilmiştir. Bu değerler Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3. Ölçeklerin Betimsel Analiz Sonuçları

Ölçekler	N	Ort.	SS	Min.	Mak.
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	290	3.41	0.73	1.47	5.00
İş Yaşam Uyum		3.34	0.76	1.33	5.00
Yaşamı İhmal Etme		3.29	0.95	1.00	5.00
Kendine Zaman Ayırma		3.43	0.83	1.50	5.00
Yaşamın İşten İbaret Olması		3.63	0.97	1.00	5.00
Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği	290	3.10	0.86	1.00	5.00
Düşmanca Cinsiyetçilik		3.08	1.09	1.00	6.00
Korumacı Cinsiyetçilik		3.12	1.03	1.00	5.55
Korumacı Ataerkillik		3.12	1.19	1.00	5.75
Heteroseksüel Yakınlık		3.03	1.34	1.00	6.00
Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma		3.25	1.10	1.00	6.00
Nedensel Boyutlar Ölçeği-Başarı	290				
Nedensel Odak		6.61	2.63	1.00	9.00
Dışsal Kontrol		3.82	2.15	1.00	9.00
İstikrar		5.89	2.22	1.00	9.00
Kişisel Kontrol		6.74	2.54	1.00	9.00
Nedensel Boyutlar Ölçeği-Başarısızlık	290				
Nedensel Odak		5.45	2.69	1.00	9.00
Dışsal Kontrol		4.67	2.38	1.00	9.00
İstikrar		4.66	2.11	1.00	9.00
Kişisel Kontrol		5.41	2.45	1.00	9.00
CES-Depresyon Ölçeği	290	0.91	0.55	0.00	2.65

Ek olarak, kişisel bilgi formunda iş yerinde cinsiyetçiliğe maruz kalma ve tanık olma sorularına dair betimsel analizler de yapılmıştır. Yapılan analizde yüzdelerik değerler verilmiştir. Bu değerler Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4. *Cinsiyete Göre İş Yerinde Cinsiyetçiliğe Maruz Kalma Sıklığı*

Değişken	Cinsiyet		N	%
Cinsiyetçiliğe Maruz Kalma Durumu	Kadın	Hiçbir zaman	166	54.8
		Nadiren		19.9
		Bazen		18.1
		Sık sık		6
		Her zaman		1.2
	Erkek	Hiçbir zaman	124	76.6
		Nadiren		12.1
		Bazen		8.9
		Sık sık		0.8
		Her zaman		1.6
Cinsiyetçiliğe Tanık Olma Durmu	Kadın	Hiçbir zaman	166	47
		Nadiren		22.9
		Bazen		19.3
		Sık sık		9.6
		Her zaman		1.2
	Erkek	Hiçbir zaman	124	56.5
		Nadiren		19.4
		Bazen		18.5
		Sık sık		4
		Her zaman		1.6

Genel olarak bakıldığında katılımcıların iş yerinde cinsiyetçiliğe maruz kalma ve tanık olma bağlamında en sıklıkla verilen yanıtların hiçbir zaman ve nadiren seçenekleri olduğu görülmektedir.

İş yaşam dengesi ve alt boyutlarının cinsiyete göre değişip değişmediğini görmek amacı ile bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. Analize göre elde edilen değerler Tablo 5’te gösterilmektedir. Analizin sonucuna göre, iş yaşam dengesi için kadın katılımcıların ortalama puanları (*Ort.* = 3.42) ile erkek katılımcıların ortalama puanları (*Ort.* = 3.39) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [$t_{(288)} = 0.34, p = 0.72$].

İş yaşam dengesinin alt boyutları açısından da cinsiyet göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi yapılmıştır. İş yaşam uyumu alt boyutu için kadın katılımcıların ortalama puanları (*Ort.* = 3.34) ile erkek katılımcıların ortalama puanları (*Ort.* = 3.34) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [$t_{(288)} = 0.05, p = 0.95$]. Yaşamı ihmal etme alt boyutu için kadın katılımcıların ortalama puanları (*Ort.* = 3.26) ile erkek katılımcıların ortalama puanları (*Ort.* = 3.34) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [$t_{(288)} = -0.65, p = 0.51$]. Kendine zaman ayırma alt boyutu için kadın katılımcıların ortalama puanları (*Ort.* = 3.44) ile erkek katılımcıların ortalama puanları (*Ort.* = 3.42) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [$t_{(288)} = 0.19, p = 0.84$]. Son olarak da yaşamın işten ibaret olması alt boyutu için kadın katılımcıların ortalama puanları (*Ort.* = 3.72) ile erkek katılımcıların ortalama puanları (*Ort.* = 3.51) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır [$t_{(288)} = 1.82, p = 0.07$]. Bu bulgulardan hareketle, kadınların iş yaşam dengesi ölçeğinden aldığı ortalama puanların erkeklerin ortalama puanlarından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olmasını bekleyen Hipotez 1 desteklenmemektedir.

Tablo 5. İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin ve Alt Ölçeklerinin Cinsiyet Bağlamında Betimsel Analiz Sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	Ort.	S	sd	t	p
İş Yaşam Dengesi Ölçeği	Kadın	166	3.42	0.72	288	0.34	0.72
	Erkek	124	3.39	0.74			
İş Yaşam Uyumunu	Kadın		3.34	0.75	288	0.05	0.95
	Erkek		3.34	0.78			
Yaşamı İhmal Etme	Kadın		3.26	0.95	288	-0.65	0.51
	Erkek		3.34	0.94			
Kendine Zaman Ayırma	Kadın		3.44	0.83	288	0.19	0.84
	Erkek		3.42	0.83			
Yaşamın İşten İbaret Olması	Kadın		3.72	0.92	288	Oca.82	0.07
	Erkek		3.51	1.Şub			

Özetle, iş yaşam dengesi ölçeği ve alt boyutları temelinde cinsiyet bağlamında bir farklılık bulunmamıştır.

3.3. Ölçeklerin ve Ölçek Alt Boyutlarının Birbiri ile İlişkisinin İncelenmesi

Tüm ölçekler ve alt boyutları normallik varsayımını karşıladığı için hepsi için Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Analizin sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Analizin sonuçlarına göre, iş yaşam dengesi ve depresyon arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -.626, p = 0.00$). Buna göre, iş yaşam dengesi artıkça depresyon seviyesi azalmakta veya iş yaşam dengesi azaldıkça depresyon seviyesi artmaktadır. Bu bulguya göre, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanlar arasında negatif yönde bir ilişki olmasını bekleyen Hipotez 2 desteklenmektedir. İş yaşam dengesi ölçeği ile yaşamı ihmal etme ($r = .880, p = 0.00$), iş yaşam uyumu ($r = .859, p = 0.00$), kendine zaman ayırma ($r = .747, p = 0.00$) ve yaşamın işten ibaret olması ($r = .840, p$

= 0.00) alt ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Alt ölçeklerden alınan puanlar artış gösterdikçe iş yaşam dengesi seviyesi artmaktadır. İş yaşam dengesi ölçeğinin alt ölçeklerinin birbiri ile ilişkisi incelendiğinde yaşamı ihmal etme alt ölçeği ile iş yaşam uyumu ($r = .642, p = 0.00$), kendine zaman ayırma ($r = .533, p = 0.00$) ve yaşamın işten ibaret olması ($r = .706, p = 0.00$) alt ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. İş yaşam uyumu alt ölçeği ile kendine zaman ayırma ($r = .540, p = 0.00$) ve yaşamın işten ibaret olması ($r = .612, p = 0.00$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Son olarak kendine zaman ayırma alt ölçeği ile de yaşamın işten ibaret olması ($r = .485, p = 0.00$) alt ölçeği arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Belirtilen alt ölçeklerin de depresyon ile anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır. Depresyon ile yaşamı ihmal etme ($r = -.577, p = 0.00$), iş yaşam uyumu ($r = -.503, p = 0.00$), kendine zaman ayırma ($r = -.554, p = 0.00$) ve yaşamın işten ibaret olması ($r = -.406, p = 0.00$) alt ölçeği arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir.

Nedensel boyutlar ölçeğinde başarı durumunda nedensel odak alt ölçeği ile başarı durumundaki istikrar ($r = .758, p = 0.00$), kişisel kontrol ($r = .900, p = 0.00$), başarısızlık durumundaki nedensel odak ($r = .32, p = 0.00$), istikrar ($r = .188, p = 0.00$) ve kişisel kontrol ($r = .335, p = 0.00$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Başarı durumunda nedensel odak alt ölçeği ile başarı durumundaki dışsal kontrol ($r = -.509, p = 0.00$) arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur. Başarı durumunda dışsal kontrol ile başarı durumunda istikrar ($r = -.432, p = 0.00$), kişisel kontrol ($r = -.497, p = 0.00$), başarısız durumda nedensel odak ($r = -.212, p = 0.00$) ve kişisel kontrol ($r = -.146, p = 0.01$) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Başarı durumunda dışsal kontrol ile başarısız durumda dışsal kontrol

($r = .351, p = 0.00$) arasında ise pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur. Başarı durumundaki istikrar ile başarı durumundaki kişisel kontrol ($r = .734, p = 0.00$), başarısızlık durumunda nedensel odak ($r = .280, p = 0.00$), istikrar ($r = .335, p = 0.00$) ve kişisel kontrol ($r = .293, p = 0.00$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Başarı durumunda kişisel kontrol ile başarısızlık durumunda nedensel odak ($r = .314, p = 0.00$), istikrar ($r = .183, p = 0.00$) ve kişisel kontrol ($r = .385, p = 0.00$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Başarısızlık durumunda nedensel odak ile başarısızlık durumunda istikrar ($r = .439, p = 0.00$) ve kişisel odak ($r = .744, p = 0.00$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken başarısızlık durumunda dışsal kontrol ($r = -.516, p = 0.00$) ile arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Başarısızlık durumunda dışsal kontrol ile başarısızlık durumunda istikrar ($r = -.130, p = 0.02$) ve kişisel kontrol ($r = -.399, p = 0.00$) arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Son olarak başarısızlık durumunda istikrar ile başarısızlık durumunda kişisel kontrol ($r = .346, p = 0.00$) arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki söz konusudur.

Başarı ve başarısızlık durumlarındaki nedensel boyutlar ölçeğinde sadece başarısızlık durumunda nedensel odak ile depresyon ($r = .128, p = 0.02$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu bulguya göre, başarısızlık durumuna içsel atıf yapma düzeyi arttıkça depresyon seviyesinin de artış gösterdiği söylenebilir. Çelişik duygulu cinsiyetçilik ile düşmanca cinsiyetçilik ($r = .822, p = 0.00$), korumacı cinsiyetçilik ($r = .798, p = 0.00$), koruyucu ataerkillik ($r = .744, p = 0.00$), heteroseksüel yakınlık ($r = .753, p = 0.00$) ve cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma ($r = .438, p = 0.00$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Düşmanca cinsiyetçilik ile korumacı cinsiyetçilik ($r = .313, p = 0.00$), koruyucu

ataerkillik ($r = .341, p = 0.00$) ve heteroseksüel yakınlık ($r = .335, p = 0.00$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Korumacı cinsiyetçilik ile koruyucu ataerkillik ($r = .880, p = 0.00$), heteroseksüel yakınlık ($r = .901, p = 0.00$) ve cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma ($r = .691, p = 0.00$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir. Koruyucu ataerkillik ile heteroseksüel yakınlık ($r = .699, p = 0.00$) ve cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma ($r = .435, p = 0.00$) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Son olarak, heteroseksüel yakınlık ile cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma ($r = .453, p = 0.00$) arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 6. Araştırmada Ele Alınan Değişkenlerin Birbiriyle İlişkileri

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1.İş Yaşam Dengesi																			
2.İYD-Yaşamı İhmal Etme	.880**																		
3.İYD-İş Yaşam Uyumu	.859**	.642**																	
4.İYD-Kendine Zaman Ayırma	.747**	.533**	.570**																
5.İYD-Yaşamın İşten İbaret Olması	.840**	.706**	.612**	.485**															
6.Nedensel Odak-Başarı	-.032	-.057	-.035	.058	-.053														
7.Dışsal Kontrol-Başarı	-.061	.104	.037	-.008	.052	-.509**													
8.İstikrar-Başarı	-.036	-.047	-.055	.040	-.042	.758**	-.432**												
9.Kişisel Kontrol-Başarı	-.027	-.083	.004	.072	-.063	.900**	-.497**	.734**											
10.Nedensel Odak-Başarısızlık	-.109	-.078	-.106	-.075	-.103	.321**	-.212**	.280**	.314**										
11.Dışsal Kontrol-Başarısızlık	.008	.001	-.011	.018	.025	-.085	.351**	-.053	-.071	-.516**									
12.İstikrar-Başarısızlık	-.087	-.049	-.122**	-.040	-.073	.188**	-.078	.335**	.183**	.439**	-.130*								
13.Kişisel Kontrol-Başarısızlık	-.049	-.038	-.024	-.046	-.061	.335**	-.146*	.293**	.385**	.744**	-.399**	.346**							
14.Depresyon	-.626**	-.577**	-.503**	-.554**	-.460**	-.019	-.055	.036	.012	.128*	-.096	.084	.101						
15.Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik	-.093	-.034	-.039	-.213**	-.063	-.076	.064	-.055	-.071	.029	.099	.013	.028	.029					
16.Düşmacı Cinsiyetçilik	-.061	.004	-.010	-.209**	-.031	-.006	.021	-.030	-.022	-.010	.083	-.060	.018	.003	.822**				
17.Korumacı Cinsiyetçilik	-.091	-.061	-.055	-.134*	-.072	-.120*	.084	-.060	-.095	.058	.077	.085	.027	.045	.798**	.313**			
18.Koruyucu Ataerkillik	-.084	-.044	-.035	-.123*	-.102	-.080	.117*	-.054	-.063	.010	.113	.088	-.025	.017	.744**	.341**	.880**		
19.Heteroseksüel Yakınlık	-.071	-.039	-.042	-.116*	-.057	-.128*	.056	-.057	-.111	.056	.071	.046	.038	.021	.753**	.335**	.901**	.699**	
20.Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma	-.076	-.084	-.069	-.093	-.008	-.087	.028	-.036	-.053	.095	-.014	.090	.066	.096	.438**	.037	.691**	.435**	.453**

* $p < .05$, ** $p < .01$

3.4. Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile İş Yaşam Dengesi İlişkisinin Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi

Çelişik duygulu cinsiyetçilik ve alt ölçekleri ile iş yaşam dengesi ilişkisini cinsiyet bağlamında incelemek amacıyla veriler cinsiyete göre ayrıldıktan sonra bu değişkenler ile korelasyon analizi yapılmıştır. Analizin sonuçlarına göre kadın katılımcılar için iş yaşam dengesi ile çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçekleri arasında negatif yönde sınırdan anlamlı bir ilişki gözlemlenmiştir ($r = -.15$, $p = .054$). Erkek katılımcılar için anlamlı bir ilişki söz konusu değildir.

Tablo 7. *İş Yaşam Dengesi ile Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik İlişkisinin Cinsiyet Bağlamında Korelasyon Analizi Sonuçları*

		İş Yaşam Dengesi	Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Cinsiyetçilik
İş Yaşam Dengesi	Kadın	-	-.15
	Erkek	-	-.00

Bu bulgular doğrultusunda, kadın katılımcılar için çelişik duygulu cinsiyetçilik içeren tutum ve davranışların artmasının iş yaşam dengesini azalttığı ve çelişik duygulu cinsiyetçilik içeren tutum ve davranışların azalmasının da iş yaşam dengesini arttırdığı söylenebilir. Analizin sonuçları Tablo 7’de gösterilmektedir. Sonuç olarak, kadın katılımcılar arasında iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan puanlar ile çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğinden alınan puanlar arasında negatif yönde ilişki beklenirken erkek katılımcılar için beklemeyen hipotez 3a desteklenmektedir.

Korumacı cinsiyetçilik alt ölçeği ile iş yaşam dengesi ölçeği arasındaki ilişki cinsiyet bağlamında incelendiğinde, analizin sonucuna göre kadın katılımcılar için iş yaşam dengesi ile korumacı cinsiyetçilik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki söz

konusudur ($r = -.16$, $p = .03$). Erkek katılımcılarda ise anlamlı bir ilişki söz konusu değildir.

Tablo 8. *İş Yaşam Dengesi ile Korumacı Cinsiyetçilik ve Düşmanca Cinsiyetçilik İlişkisinin Cinsiyet Bağlamında Korelasyon Analizi Sonuçları*

		İş Yaşam Dengesi	Korumacı Cinsiyetçilik	Düşmanca Cinsiyetçilik
İş Yaşam Dengesi	Kadın	-	-.16*	-.08
	Erkek	-	.01	-.01

* $p < 0.01$

Bu bulgudan hareketle, kadın katılımcıların korumacı cinsiyetçilik içeren tutum ve davranışlarının artması sonucu iş yaşam dengesinin azaldığı ve iş yaşam dengesizliğinin arttığı söylenebilir. Düşmanca cinsiyetçilik alt ölçeği kapsamında her iki cinsiyet için bir anlamlılık gözlemlenmemiştir. Analizin sonuçları Tablo 8’de gösterilmektedir. Ek olarak, kadın katılımcılar arasında iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan puanlar ile korumacı cinsiyetçilik alt ölçeğinden alınan puanlar arasında negatif yönde ilişki beklenirken erkek katılımcılar için beklemeyen hipotez 3b desteklenmektedir.

3.5. İş Yaşam Dengesi ve Depresyon Arasındaki İlişkideki Atıf Biçimlerinin Düzenleyici Analizi

Bu araştırmada iş yaşam dengesi ile depresyon arasındaki ilişkideki atıf teorisinin düzenleyici rolünü analiz etmek amacıyla Process Macro analizinden Model 1 kullanılmıştır (Hayes, 2022). Çalışmada atıf biçimleri bağlamında başarısız ve başarılı durumlardaki nedensel odak, dışsal kontrol, istikrar ve kişisel kontrol olmak üzere 8 düzenleyici değişken bulunduğundan Model 1 sekiz kere uygulanmıştır.

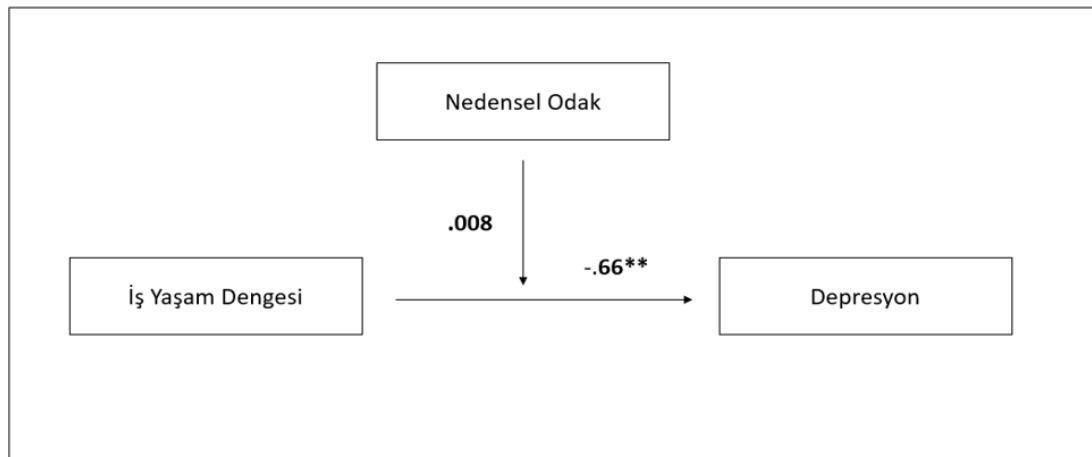
Analizler yapılırken depresyona cinsiyet değişkeninin anlamlı ve çocuk sayısı değişkeninin sınırda anlamlı düzeyde etkisi olduğu için bu değişkenler ortak (covariate) değişken olarak kontrol edilmiştir.

3.5.1. Başarı durumları.

3.5.1.1. Nedensel odak.

İş yaşam dengesinin depresyon üzerindeki doğrudan etkisi negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = -0.66$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -10.11$, $p = 0.00$). İş yaşam dengesi seviyesi arttıkça depresyon seviyesi azalmakta ve iş yaşam dengesi azaldıkça depresyon seviyesi artış göstermektedir. İş yaşam dengesi ve moderatör etkileşim etkisine bakıldığında, istatistiksel olarak anlamlı bir etki gözlemlenmemiştir ($\beta = 0.008$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = 0.13$, $p = 0.89$); LLCI [-0.11]; ULCI [0.13]. Bu bağlamda başarılı durumlardaki nedensel odağın bu ilişkide düzenleyici bir rolü bulunmamaktadır. Nedensel odağın depresyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi de bulunmamaktadır ($\beta = -0.06$, $SE(\beta) = 0.05$, $t = -1.01$, $p = 0.31$) (bkz. Şekil 2).

Şekil 2. *İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarı Durumundaki Nedensel Odağın Düzenleyici Rolü*



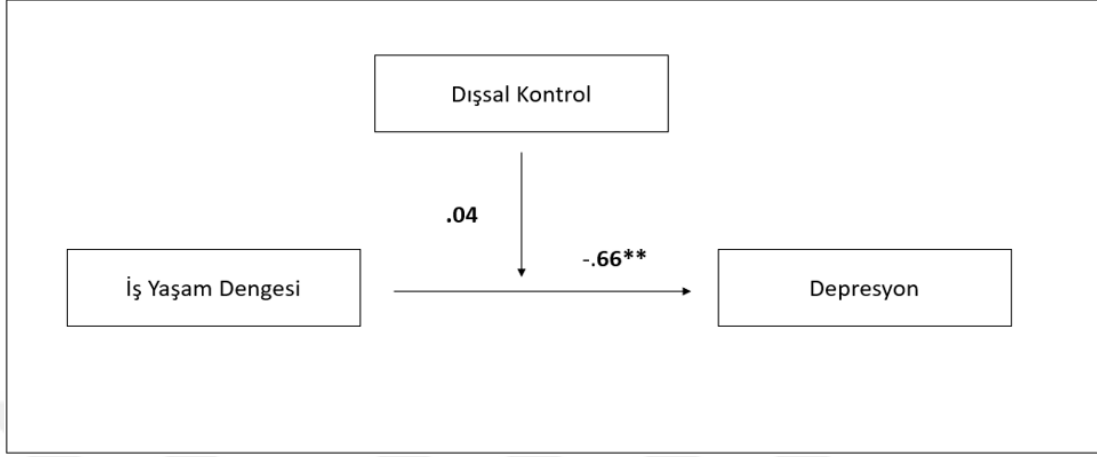
Not. Şekilde β katsayıları bulunmaktadır. * β katsayısı $p<0.05$. ** β katsayısı $p<0.01$

Bu bulgular doğrultusunda, başarı durumlarındaki nedensel odağın, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanları arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olmasını bekleyen hipotez 4a desteklenmemektedir. Başarı durumundaki nedensel odağın herhangi bir düzenleyici etkisi bu ilişkide söz konusu değildir.

3.5.1.2. Dışsal kontrol.

İş yaşam dengesinin depresyon üzerindeki doğrudan etkisi negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = -0.66$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -9.97$, $p = 0.00$). İş yaşam dengesi seviyesi arttıkça depresyon seviyesi azalmakta ve iş yaşam dengesi azaldıkça depresyon seviyesi artış göstermektedir. İş yaşam dengesi ve moderatör etkileşim etkisine bakıldığında, istatistiksel olarak anlamlılık gözlemlenmemiştir ($\beta = 0.04$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = 0.67$, $p = 0.50$); LLCI [-0.08]; ULCI [0.17]. Bu bağlamda başarılı durumlardaki dışsal kontrolün bu ilişkide düzenleyici bir rolü bulunmamaktadır. Dışsal kontrolün depresyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi de bulunmamaktadır ($\beta = 0.07$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = 1.10$, $p = 0.27$) (bkz. Şekil 3).

Şekil 3. İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarı Durumundaki Dışsal Kontrolün Düzenleyici Rolü



Not. Şekilde β katsayıları bulunmaktadır. * β katsayısı $p < 0.05$. ** β katsayısı $p < 0.01$

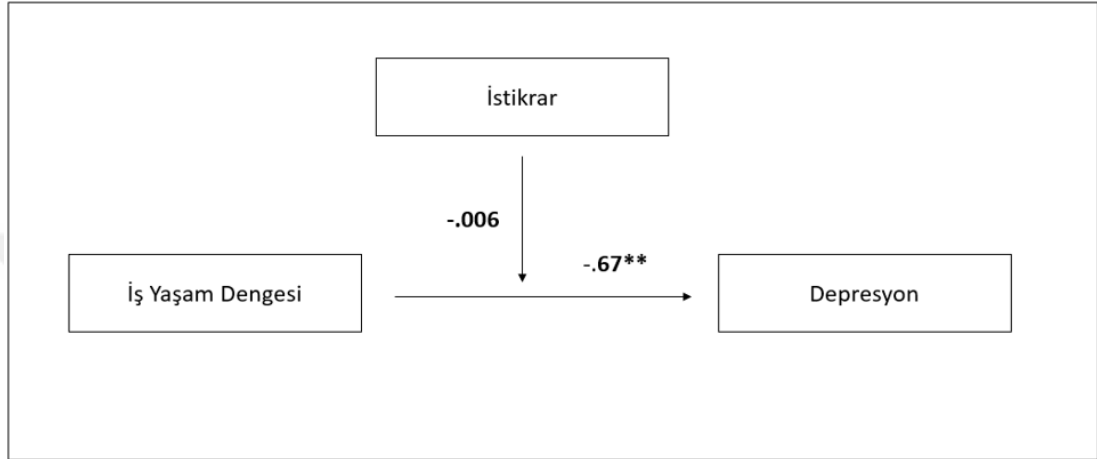
Bu bulgular doğrultusunda, başarı durumlardaki dışsal kontrolün, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanları arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olmasını bekleyen hipotez 4b desteklenmemektedir. Başarı durumundaki dışsal kontrolün herhangi bir düzenleyici etkisi bu ilişkide söz konusu değildir.

3.5.1.3. İstikrar.

İş yaşam dengesinin depresyon üzerindeki doğrudan etkisi negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = -0.67$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -10.07$, $p = 0.00$). İş yaşam dengesi seviyesi arttıkça depresyon seviyesi azalmakta ve iş yaşam dengesi azaldıkça depresyon seviyesi artış göstermektedir. İş yaşam dengesi ve moderatör etkileşim etkisine bakıldığında, istatistiksel olarak anlamlı bir etki gözlemlenmemiştir ($\beta = -0.006$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -0.09$, $p = 0.92$); LLCI [-0.13]; ULCI [0.11]. Bu bağlamda başarılı durumlarda istikrarın bu ilişkide düzenleyici bir rolü bulunmamaktadır. İstikrarın

depresyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi de bulunmamaktadır ($\beta = 0.01$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = 0.29$, $p = 0.76$) (bkz. Şekil 4).

Şekil 4. *İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarı Durumundaki İstikrarın Düzenleyici Rolü*



Not. Şekilde β katsayıları bulunmaktadır. * β katsayısı $p < 0.05$. ** β katsayısı $p < 0.01$

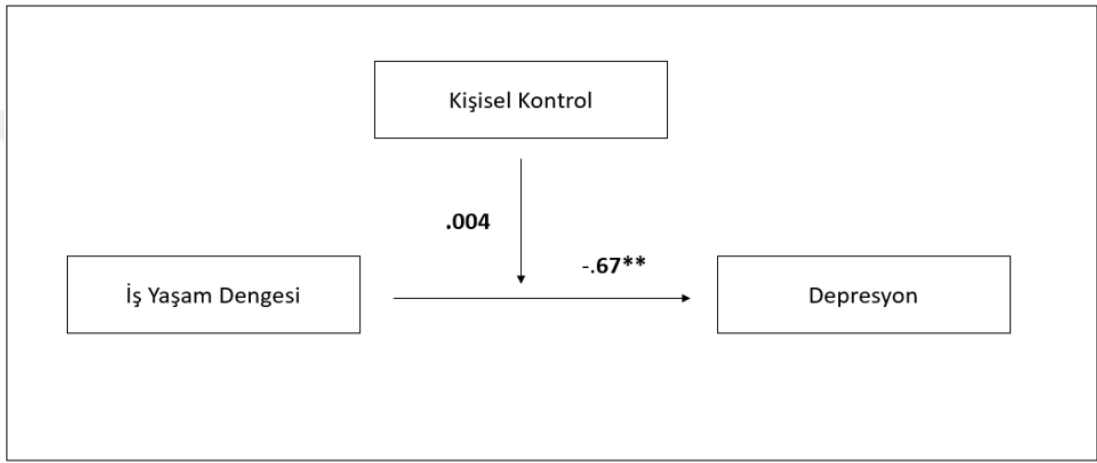
Bu bulgular doğrultusunda, başarı durumundaki istikrarın, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanları arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olmasını bekleyen hipotez 4c desteklenmemektedir. Başarı durumundaki istikrar herhangi bir düzenleyici etkisi bu ilişkide söz konusu değildir.

3.5.1.4. Kişisel kontrol.

İş yaşam dengesinin depresyon üzerindeki doğrudan etkisi negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = -0.67$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -10.18$, $p = 0.00$). İş yaşam dengesi seviyesi arttıkça depresyon seviyesi azalmakta ve iş yaşam dengesi azaldıkça depresyon seviyesi artış göstermektedir. İş yaşam dengesi ve moderatör etkileşim etkisine bakıldığında, istatistiksel olarak anlamlı bir etki gözlemlenmemiştir ($\beta = 0.004$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = 0.07$, $p = 0.94$); LLCI [-0.12]; ULCI [0.12]. Bu bağlamda

başarı durumlarındaki kişisel kontrolün bu ilişkide düzenleyici bir rolü bulunmamaktadır. Kişisel kontrolün depresyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi de bulunmamaktadır ($\beta = -0.006$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -0.10$, $p = 0.91$) (bkz. Şekil 5).

Şekil 5. *İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarı Durumundaki Kişisel Kontrolün Düzenleyici Rolü*



Not. Şekilde β katsayıları bulunmaktadır. * β katsayısı $p < 0.05$. ** β katsayısı $p < 0.01$

Bu bulgular doğrultusunda, başarı durumlarındaki kişisel kontrolün, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanları arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olmasını bekleyen hipotez 4d desteklenmemektedir. Başarı durumundaki kişisel kontrolün herhangi bir düzenleyici etkisi bu ilişkide söz konusu değildir.

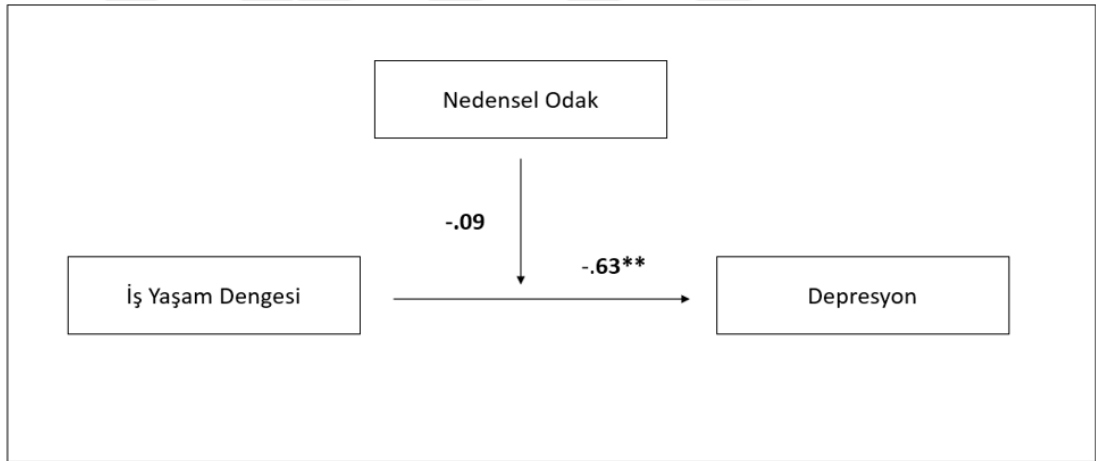
3.5.2. Başarısızlık durumları.

3.5.2.1. Nedensel odak.

İş yaşam dengesinin depresyon üzerindeki doğrudan etkisi negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = -0.63$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -9.37$, $p = 0.00$).). İş yaşam dengesi seviyesi arttıkça depresyon seviyesi azalmakta ve iş yaşam dengesi azaldıkça

depresyon seviyesi artış göstermektedir. İş yaşam dengesi ve moderatör etkileşim etkisine bakıldığında, istatistiksel olarak anlamlı bir etki gözlemlenmemiştir ($\beta = -0.09$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -1.44$, $p = 0.15$); LLCI [-0.22]; ULCI [0.03]. Bu bağlamda başarısız durumlardaki nedensel odağın bu ilişkide düzenleyici bir rolü bulunmamaktadır. Nedensel odağın depresyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi de bulunmamaktadır ($\beta = 0.07$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = 1.28$, $p = 0.20$) (bkz. Şekil 6).

Şekil 6. *İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarısızlık Durumundaki Nedensel Odağın Düzenleyici Rolü*



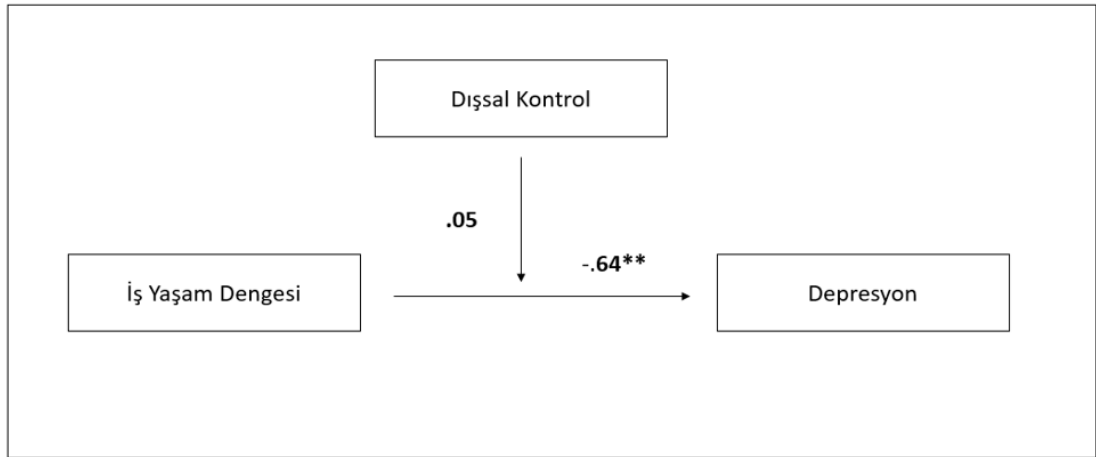
Not. Şekilde b katsayıları bulunmaktadır. * β katsayısı $p < 0.05$. ** β katsayısı $p < 0.01$

Bu bulgular doğrultusunda, başarısız durumlardaki nedensel odağın, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan puanlar arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olmasını bekleyen hipotez 4e desteklenmemektedir. Başarısızlık durumundaki nedensel odağın herhangi bir düzenleyici etkisi bu ilişkide söz konusu değildir.

3.5.2.2. Dışsal kontrol.

İş yaşam dengesinin depresyon üzerindeki doğrudan etkisi negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = -0.64$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -9.80$, $p = 0.00$). İş yaşam dengesi seviyesi arttıkça depresyon seviyesi azalmakta ve iş yaşam dengesi azaldıkça depresyon seviyesi artış göstermektedir. İş yaşam dengesi ve moderatör etkileşim etkisine bakıldığında, istatistiksel olarak anlamlı bir etki gözlemlenmemiştir ($\beta = 0.05$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = 0.84$, $p = 0.40$); LLCI [-0.07]; ULCI [0.19]. Bu bağlamda başarısız durumlardaki dışsal kontrolün bu ilişkide düzenleyici bir rolü bulunmamaktadır. Dışsal kontrolün depresyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi de bulunmamaktadır ($\beta = -0.11$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -1.65$, $p = 0.10$) (bkz. Şekil 7).

Şekil 7. İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarısızlık Durumundaki Dışsal Kontrolün Düzenleyici Rolü



Not. Şekilde β katsayıları bulunmaktadır. * β katsayısı $p < 0.05$. ** β katsayısı $p < 0.01$

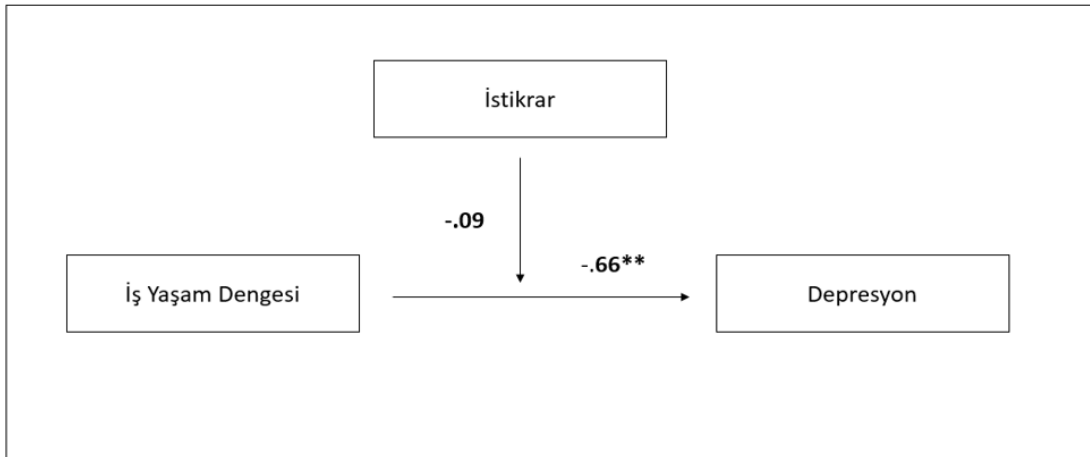
Bu bulgular doğrultusunda, başarısız durumlardaki dışsal kontrolün, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanları arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olmasını bekleyen

hipotez 4f desteklenmemektedir. Başarısızlık durumundaki dışsal kontrolün herhangi bir düzenleyici etkisi bu ilişkide söz konusu değildir.

3.5.2.3. *İstikrar.*

İş yaşam dengesinin depresyon üzerindeki doğrudan etkisi negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = -0.66$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -10.24$, $p = 0.00$). İş yaşam dengesi seviyesi arttıkça depresyon seviyesi azalmakta ve iş yaşam dengesi azaldıkça depresyon seviyesi artış göstermektedir. İş yaşam dengesi ve moderatör etkileşim etkisine bakıldığında, istatistiksel olarak anlamlı bir etki gözlemlenmemiştir ($\beta = -0.09$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -1.34$, $p = 0.18$); LLCI [-0.23]; ULCI [0.04]. Bu bağlamda başarısız durumlarındaki istikrarın bu ilişkide düzenleyici bir rolü bulunmamaktadır. İstikrarın depresyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi de bulunmamaktadır ($\beta = -0.008$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -0.13$, $p = 0.89$) (bkz. Şekil 8).

Şekil 8. *İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarısızlık Durumundaki İstikrarın Düzenleyici Rolü*



Not. Şekilde b katsayıları bulunmaktadır. * β katsayısı $p < 0.05$. ** β katsayısı $p < 0.01$

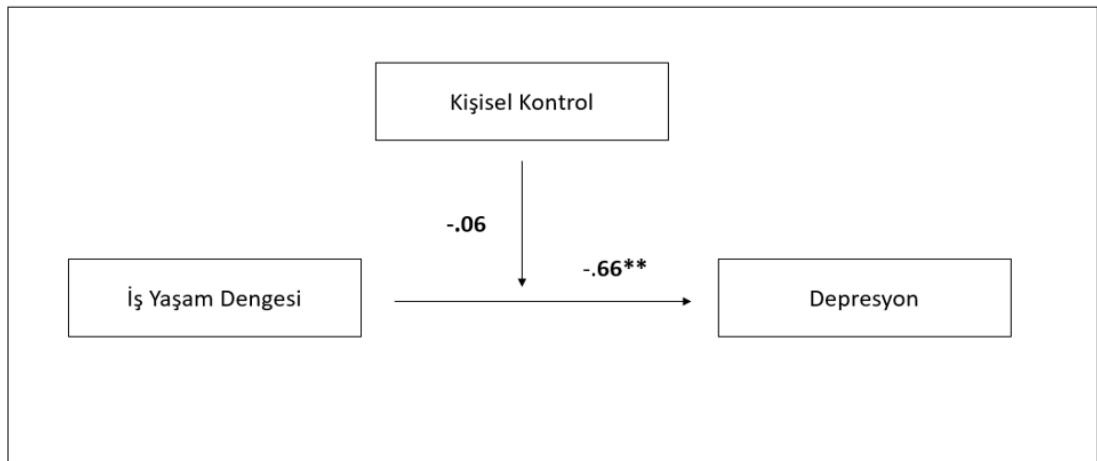
Bu bulgular doğrultusunda, başarısız durumlardaki istikrarın, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanlar

arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olmasını bekleyen hipotez 4g desteklenmemektedir. Başarılı durumundaki istikrarın herhangi bir düzenleyici etkisi bu ilişkide söz konusu değildir.

3.5.2.4. *Kişisel kontrol.*

İş yaşam dengesinin depresyon üzerindeki doğrudan etkisi negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = -0.66$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -10.26$, $p = 0.00$). İş yaşam dengesi seviyesi arttıkça depresyon seviyesi azalmakta ve iş yaşam dengesi azaldıkça depresyon seviyesi artış göstermektedir. İş yaşam dengesi ve moderatör etkileşim etkisine bakıldığında, istatistiksel olarak anlamlı bir etki gözlemlenmemiştir ($\beta = -0.06$, $SE(\beta) = 0.07$, $t = -0.93$, $p = 0.35$); LLCI [-0.21]; ULCI [0.07]. Bu bağlamda başarısız durumlardaki kişisel kontrolün bu ilişkide düzenleyici bir rolü bulunmamaktadır. Kişisel kontrolün depresyon üzerinde istatistiksel olarak anlamlı doğrudan bir etkisi de bulunmamaktadır ($\beta = 0.06$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = 1.05$, $p = 0.29$) (bkz. Şekil 9).

Şekil 9. *İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Başarısızlık Durumundaki Kişisel Kontrolün Düzenleyici Rolü*

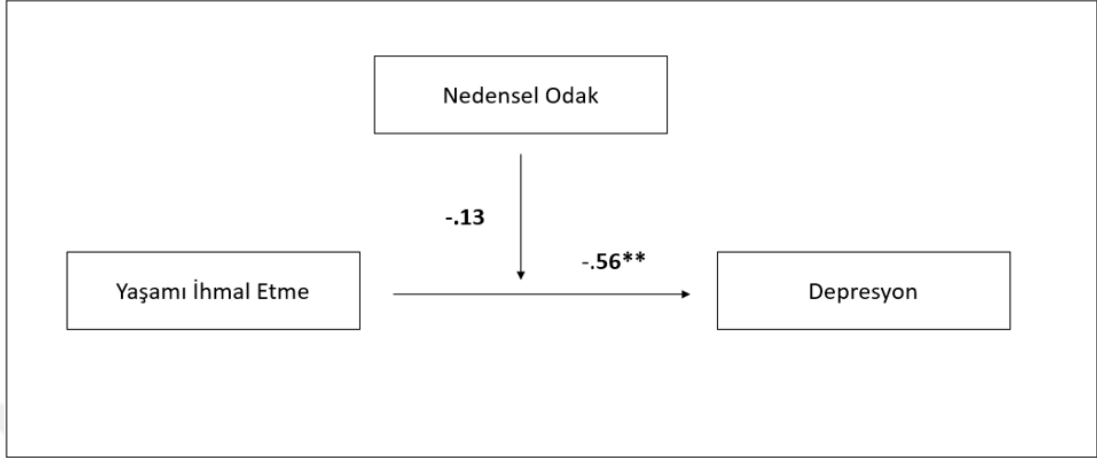


Not. Şekilde β katsayıları bulunmaktadır. * β katsayısı $p < 0.05$. ** β katsayısı $p < 0.01$

Bu bulgular doğrultusunda, başarısız durumlardaki kişisel kontrolün, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanları arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olmasını bekleyen hipotez 4h karşılanmamaktadır. Başarısızlık durumundaki kişisel kontrolün herhangi bir düzenleyici etkisi bu ilişkide söz konusu değildir.

İş Yaşam Dengesi Ölçeğinin alt ölçekleri analize sokulduğunda iş yaşam uyumu ve yaşamın işten ibaret olması ile depresyon ilişkisinde herhangi bir moderatör analizi istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır. Yaşamı ihmal etme alt ölçeği ve depresyon ilişkisi incelendiğinde, depresyona cinsiyet değişkeninin anlamlı ve çocuk sayısı değişkeninin sınırda anlamlı düzeyde etkisi olduğu için bu değişkenler ortak değişken olarak kontrol edilmiştir. Analizin sonucuna göre yaşamı ihmal etme alt ölçeğinin depresyon üzerindeki doğrudan etkisi negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = -0.56$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -8.06$, $p = 0.00$). Katılımcıların yaşamı ihmal etme alt ölçeğinden aldığı puanlar arttıkça yaşamı ihmal etme seviyesi azaldığı için yaşamı ihmal etme seviyesi arttıkça depresyon seviyesi artmakta ve yaşamı ihmal etme seviyesi azaldıkça depresyon seviyesi azalmaktadır. Yaşamı ihmal etme ile başarısız durumlardaki nedensel odak olan moderatörün etkileşim etkisine bakıldığında istatistik olarak sınırda anlamlı bir etki gözlemlenmiştir ($\beta = -0.13$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -1.90$, $p = 0.059$); LLCI [-0.26]; ULCI [0.005]. Moderatörün depresyon üzerinde doğrudan olan etkisi de istatistiksel olarak sınırda anlamlı düzeyde bulunmuştur ($\beta = 0.12$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = 1.87$, $p = 0.06$) (bkz. Şekil 10).

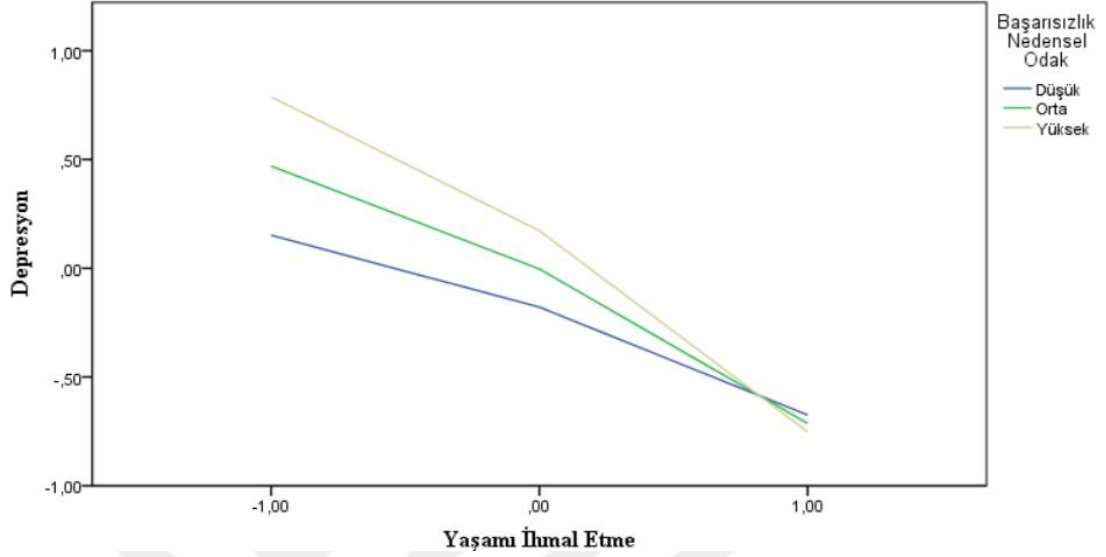
Şekil 10. Yaşamı İhmal Etme ve Depresyon İlişkisinde Başarısız Durumdaki Nedensel Odağın Düzenleyici Rolü



Not. Şekilde β katsayıları bulunmaktadır. * β katsayısı $p < 0.05$. ** β katsayısı $p < 0.01$

Bu bulgular doğrultusunda, başarısız durumlardaki nedensel odağın, yaşamı ihmal etme alt ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanları arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olduğu görülmüştür. Kısacası başarısızlık durumundaki nedensel odağın düzenleyici bir etkisi bu ilişkide söz konusudur.

Şekil 11. Yaşamı İhmal Etme ve Depresyon İlişkisinde Başarısız Durumdaki Nedensel Odağın Düzenleyici Rolü Grafiği



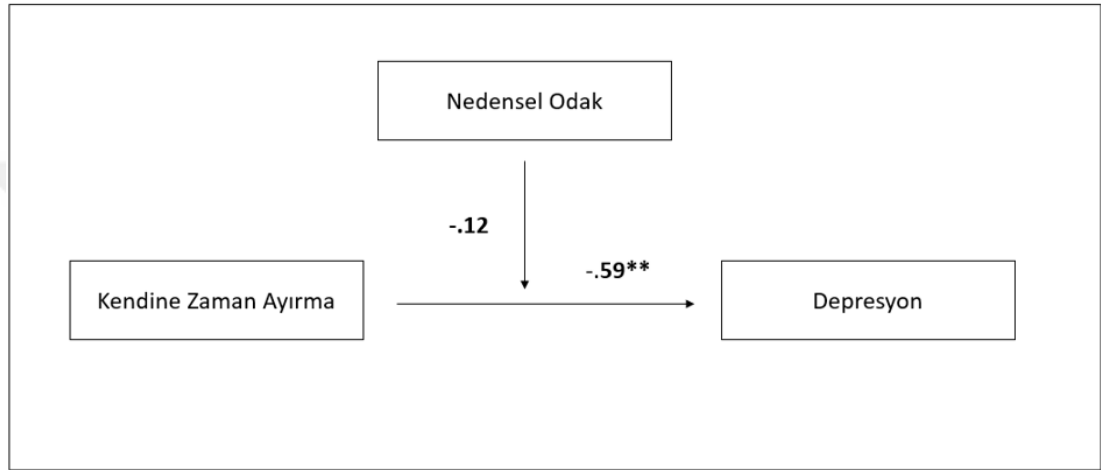
Not. Yaşamı ihmal etme puanları düştükçe yaşamı ihmal etme seviyesi artmaktadır.

Şekil 11 'e göre, yaşamı ihmal etme alt ölçeği ile depresyon ölçeği arasındaki negatif yönlü anlamlı ilişkide nedensel odak düzeyi arttıkça (başarısız durumun nedenini içselleştirme düzeyi arttıkça) depresyon seviyesi artış göstermektedir. Tam tersi şekilde, nedensel odak düzeyi azaldıkça (başarısız durumun nedenini dışsallaştırma düzeyi arttıkça) depresyon seviyesi azalmaktadır.

Kendine zaman ayırma alt ölçeği ve depresyon ilişkisinde moderatör etkiyi görmek amacıyla analiz yapılmıştır. Analizin sonucuna göre kendine zaman ayırma alt ölçeğinin depresyon üzerindeki doğrudan etkisi negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta = -0.59$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -9.14$, $p = 0.00$). Kendine zaman ayırma seviyesi arttıkça depresyon seviyesi azalmakta ve kendine zaman ayırma seviyesi azaldıkça depresyon seviyesi artmaktadır. Kendine zaman ayırma ile başarısız durumlardaki nedensel odak olan moderatörün etkileşim etkisine bakıldığında istatistiksel olarak sınırda anlamlı bir etki gözlemlenmiştir ($\beta = -0.12$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = -1.93$, $p = 0.055$);

LLCI [-0.25]; ULCI [0.002]. Moderatörün depresyon üzerinde doğrudan olan etkisi de istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\beta = 0.10$, $SE(\beta) = 0.06$, $t = 1.67$, $p = 0.09$) (bkz. Şekil 12).

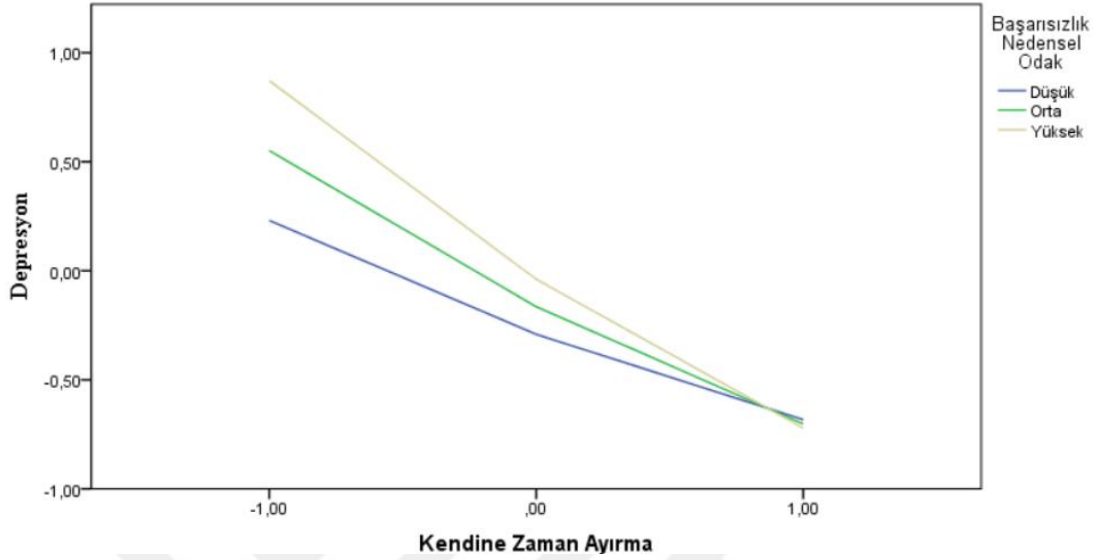
Şekil 12. *Kendine Zaman Ayırma ve Depresyon İlişkisinde Başarısız Durumdaki Nedensel Odağın Düzenleyici Rolü*



Not. Şekilde β katsayıları bulunmaktadır. * β katsayısı $p < 0.05$. ** β katsayısı $p < 0.01$

Bu bağlamda başarısızlık durumlarındaki nedensel odağın, kendine zaman ayırma alt ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanları arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici bir rolü olduğu görülmüştür. Kısacası başarısızlık durumundaki nedensel odağın düzenleyici bir etkisi bu ilişkide söz konusudur.

Şekil 13. Kendine Zaman Ayırma ve Depresyon İlişkisinde Başarısız Durumdaki Nedensel Odağın Düzenleyici Rolü Grafiği



Şekil 13 ‘e göre, kendine zaman ayırma alt ölçeğinden ile depresyon ölçeği arasındaki negatif yönlü anlamlı ilişkide nedensel odak düzeyi arttıkça (başarısız durumun nedenini içselleştirme düzeyi arttıkça) depresyon seviyesi artış göstermektedir. Tam tersi şekilde, nedensel odak düzeyi azaldıkça (başarısız durumun nedenini dışsallaştırma düzeyi arttıkça) depresyon seviyesi azalmaktadır.

3.6. İş Yaşam Dengesinin Yordayıcılarının İncelenmesi

İş yaşam dengesinde etkisi olduğu tahmin edilen cinsiyet, gelir durumu, günlük çalışma saati, medeni durum, çocuk olup olmaması, aileden birine bakım verme sorumluluğu olup olmama durumu ve çalışma durumunun iş yaşam dengesini ne seviyede yordadığını görmek amacıyla Çoklu Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır. Bu analize dair değerler Tablo 9’da sunulmaktadır. Analizin sonucuna göre bu değişkenler birlikte, iş yaşam dengesi ile anlamlı bir ilişki [$R = 0.394$, $R^2 = 0.155$] göstermiştir [$F_{(7-279)} = 7.32$, $p = 0.00$]. Belirtilen yedi değişken iş yaşam dengesindeki

değişimin %16'sını açıklamaktadır. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına bakıldığında, değişkenlerin yordama güçlerine göre önem sırası, günlük çalışılan saat ($\beta = -.320$), çalışma durumu ($\beta = -.148$), gelir düzeyi ($\beta = .136$), medeni durum ($\beta = .069$), çocuk olup olmaması ($\beta = .068$), aile bireyine bakım sağlanıp sağlanmaması ($\beta = .058$) ve cinsiyet ($\beta = .006$) şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığı ele alındığında, belirtilen yedi değişkenden sadece gelir düzeyi ($p = 0.023$), günlük çalışma saati ($p = 0.00$) ve çalışma durumu ($p = .010$) iş yaşam dengesinin istatistiksel olarak anlamlı yordayıcılarıdır. Gelir seviyesi arttıkça iş yaşam dengesi artış gösterirken çalışma saati arttıkça iş yaşam dengesi düşmektedir. Çalışma durumu evden çalışma şeklinde ise iş yaşam dengesi azalmaktadır. Diğer yordayıcı değişkenlerin istatistiksel etkisi kontrol altına alındığında iş yaşam dengesi ile cinsiyet ($r = .006$), gelir düzeyi ($r = .136$), günlük çalışma saati ($r = -.319$), medeni durum ($r = .061$), çocuk olup olmaması ($r = .051$), aile bireyi bakımı sağlanıp sağlanmaması ($r = .051$) ve çalışma durumu ($r = -.154$) arasında belirtilen düzeylerde korelasyon gözlemlenmiştir.

Tablo 9. *İş Yaşam Dengesinin Yordayıcılarına Dair Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları*

Değişken	B	Standart Hata	β
Sabit	3.530**	0.138	
Cinsiyet	0.008	0.087	0.006
Gelir Düzeyi	0.209*	0.092	0.136
Günlük Çalışma Saati	-0.473**	0.084	-.0320
Medeni Durum	0.101	0.099	0.069
Çocuk Varlığı	0.100	0.117	0.068
Aile Bakımı	0.087	0.101	0.058
Çalışma Durumu	-0.231**	0.089	-0.148

* $p < .05$. ** $p < .01$

Özetle, değişkenlerin bütün olarak ele alındığında model anlamlı olsa da aralarından sadece gelir düzeyi, günlük çalışma saati ve çalışma durumu olmak üzere üç tanesi ayrı ayrı iş yaşam dengesini anlamlı düzeyde yordamaktadır.

3.7. Evden Çalışmanın İş Yaşam Dengesi ile İlişkisinin Cinsiyet Bağlamında İncelenmesi

Güncel çalışma durumunun iş yaşam dengesi üzerindeki etkisini görmek amacıyla ilişkisiz örneklem Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Analiz yapılmadan önce çalışma durumundaki dört seçenek ele alındığında tamamen iş yerinden çalışan katılımcıların sayısının diğerlerine oranla çok fazla olduğu görülmüştür. Bu nedenle, o katılımcılar analizden çıkarılmıştır. Analize dair değerler Tablo 10'da verilmiştir. Analizin sonucuna göre, tamamen uzaktan çalışan katılımcıların ortalaması ($Ort. = 3.50$), çoğunlukla uzaktan ve zaman zaman iş yerinden çalışan katılımcıların ortalaması ($Ort. = 3.70$) ve çoğunlukla iş yerinden ve zaman zaman uzaktan katılımcıların ortalamasının ($Ort. = 3.62$) en az ikisinin arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığına ulaşılmıştır [$F_{(2-92)} = 0.66, p = 0.51$].

Tablo 10. Çalışma Durumunun Varyans Analizi Sonuçları

Ölçüm	N	Ort.	SS	F(2, 92)
Tamamen uzaktan	24	3.50	0.64	0.66
Çoğunluk uzaktan, zaman zaman iş yerinden	32	3.70	0.57	
Çoğunlukla iş yerinden, zaman zaman iş yerinden	39	3.62	0.68	

Bu bulgular doğrultusunda çalışma durumu ile iş yaşam dengesi seviyesinin değişime uğraması sonucu Hipotez 5 desteklenmemektedir.

Cinsiyet temelinde çalışma durumu ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki incelendiğine, çoğunlukla uzaktan, zaman zaman iş yerinden çalışan katılımcıların kadın ve erkek sayılarına bakıldığında büyük farklılık söz konusu olduğu için analize sokulmamıştır. Analizin sonucuna göre çalışma durumu ile iş yaşam dengesi arasında cinsiyete göre bir farklılık gözlemlenmemiştir. Elde edilen bulgular Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11. *Çalışma Durumunun Cinsiyet Bağlamında Bağımsız Örneklem T-testi Analizi Sonuçları*

Ölçüm	Cinsiyet	N	Ort.	S	sd	t	p
Tamamen uzaktan	Kadın	11	3.48	0.63	22	-.16	.87
	Erkek	13	3.62	0.67			
Çoğunlukla iş yerinden, zaman zaman iş yerinden	Kadın	19	3.56	0.69	37	-.52	.60
	Erkek	20	3.68	0.70			
Tamamen iş yerinden	Kadın	112	3.33	0.76	193	.61	.54
	Erkek	83	3.27	0.74			

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu araştırmada amaç iş yaşam dengesini cinsiyet bağlamında incelemek ve iş yaşam dengesi ile depresyon arasındaki ilişkide atıf biçimlerinin düzenleyici rolünü görmektir. Ek olarak, iş yaşam dengesi ile çelişik duygulu cinsiyetçilik arasındaki ilişkinin kadın ve erkek çalışanlarda ne düzeyde olduğunu incelemek de amaçlanmıştır. Tartışma bölümünde ilk olarak araştırma sonucu elde edilen bulgular sunulacaktır ve bu sonuçlar tartışılarak ilerlenecektir. Ardından bu araştırma kapsamında gelecek araştırmalara öneriler, araştırmanın sınırlılıkları ve uygulamalı sonuçları tartışılacaktır.

4.1. İş Yaşam Dengesine Dair Bulguların Tartışılması

Literatürde kadınların erkeklere oranla daha fazla iş yaşam dengesizliği deneyimlediğine dair birçok bulgu bulunmaktadır (Arsalan, 2012; Kuzulu ve ark., 2013; Tausig ve Fenwick, 2001; Topgül, 2016; Van der Lippe ve Lippényi, 2020). Bu bulgunun temelinde ilk olarak Türkiye'nin ataerkil yapıya sahip olması (Özmutaf, 2007) ve ikinci olarak da kadınların çocuk bakımı, ev işleri gibi aile ile ilgili sorumluluklarının daha fazla bulunması (Arsalan, 2012; Özmutaf, 2007) önemli bir noktada yer almaktadır. Ataerkil yapının baskın olması sonucu kadınlar iş alanı başta olmak üzere pek çok alanda engeller ile karşılaşabilmektedir. Aynı zamanda ataerkil sistem kadının görevi ev işleri ve çocuk bakımındır bakış açısına sahip olduğu için, kadınların erkeklere oranla daha çok ev ile ilgili yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu durum da kadınların enerji ve zamanının çoğunu bu alana harcadığını göstermektedir. Tüm bunlara ek olarak bir de çalışma hayatı eklenince kadın için bütün bu aile, yaşam

ve iş ile ilgili görevleri yeterince yerine getirebilmek çok daha fazla zorlaşmaktadır (Kuzulu ve ark., 2013).

Bu bulguların aksine bu çalışmada erkek ve kadınların iş yaşam dengesi seviyelerinin neredeyse aynı olduğu gözlemlenmiştir ve hipotez desteklenmemiştir. İş yaşam dengesi kapsamında cinsiyet farklılığı araştırılırken çok farklı faktörlerin bu ilişkiye etki edebileceği unutulmamalıdır. Çalışan kadının eş desteğinin yeterli olması (Sharma, 1999) ve eşin çocuk bakımına da yardımcı olması (Duxbury ve Higgins, 2008) kadının iş yaşam dengesizliği seviyesinde bir tampon görevi görebilmektedir. Bir diğer deyişle, kadına yüklenen toplumsal rollerin ağırlığını eş ile paylaşmak kadının iş alanına daha fazla enerji ve zaman ayırabileceği anlamına gelmektedir. Bu da kadın için iş yaşam dengesizliğini daha azaltıcı bir etken olarak görülmektedir. Özellikle, Duxbury ve Higgins'in (2008) yaptığı çalışmada hem kadın hem de erkeğin çocuk bakımına katkı sağlaması, iki cinsiyetin de iş yaşam dengesizliği seviyesinin neredeyse eşit olabileceği sonucuna varmıştır. Bu çalışmada da örneklemin özelliklerine bakıldığında kadınların eşleri ile çocuk bakımını paylaşma seviyesinin düşük olmadığı görülmektedir.

Ek olarak, araştırma örnekleminin demografik bulguları incelendiğinde kadın katılımcıların daha çok eğitim sektöründen olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, eğitim sektörünün çalışma saatlerinin daha belirli ve tatil zamanlarının da diğer sektörlere göre gün sayısı olarak daha fazla olduğu ele alınınca kadın katılımcıların iş yaşam dengesini sağlayabilmeleri daha olası gözükmemektedir. Benzer şekilde, kadın katılımcıların mesai dışı çalışma durumlarına bakıldığında çoğunluğun mesai dışı çalışmadığı da görülmektedir. Bu durum kadınların iş yaşam dengesinin beklenenden yüksek çıkmasını açıklayabilir.

4.2. İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinin Tartışılması

İş yaşam dengesi ve depresyon arasında ortaya çıkan negatif yönlü ve anlamlı ilişki literatür ile uyumlu bulunmuştur. Böylece de hipotez desteklenmiştir. İş yaşam dengesinin olmaması birçok negatif sonuçları barındırmaktadır (Akın, Ulukök ve Arar, 2017; Allen ve ark., 2000; Whiston ve Cinamon, 2015). Literatüre göre bu sonuçlardan en önemlileri ve en yaygınlarından biri de depresyon olarak görülmektedir (Allen ve ark., 2000; Obidoa ve ark., 2011; Sirgy ve Lee, 2018). İş yaşam dengesinin azalması kişinin ya iş alanında ya da yaşam/aile alanında bir sorun yaşadığı anlamına gelmektedir. İş tarafında sıkıntı yaşanılması kişinin oradaki rollerini yeteri kadar yerine getirmediği, yaşam alanında sıkıntı yaşanması ise kişinin yaşam alanındaki rollerini yeteri kadar yerine getiremediği anlamına gelmektedir. Aynı zamanda, her iki alandan da kişinin sorumlulukları olduğu için bir beklenti ile baskı da söz konusudur. Bu araştırmanın örneklemine bakıldığında çoğu katılımcının çocuğu veya bakım verdiği bir aile üyesi bulunmaktadır. Ek olarak, ne kadar eş desteği olsa da eşlerin dışında çocuk bakımına yardımcısı bulanın katılımcı sayısı da oldukça azdır. Buradan hareketle, çocuk ve aile bireyi bakımının kişilerden bağımsız olmadığı görülmektedir. Bu nedenle, bu kişilerin mesleki sorumluluklarının yanı sıra iş dışı alanda da birçok sorumlulukları bulunmaktadır. Buna bağlı olarak, hem rollerin sorumluluklarını yeteri kadar yerine getirememe hem de ortaya çıkan baskı ile beklentinin kişide depresyon gibi olumsuz sonuçlar yaratabileceği düşünülmektedir. Bunlara ek olarak, stres de çok önemli bir faktördür. Stres sonucu depresyon ortaya çıkabilmektedir (Park ve ark., 2004). İş veya yaşam kısmında kişinin bu rollerini yerine yeteri kadar getirememesi sonucu kişinin deneyimlediği stres de depresyonu tetikleyebilmektedir (Chen ve ark.,

2009). Kısacası, iş yaşam dengesinin azalması depresyonun oluşması için etkili bir tetikleyicidir.

4.3. İş Yaşam Dengesi ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik İlişkisinin Cinsiyet Bağlamında Tartışılması

Çelişik duygulu cinsiyetçilik kavramı incelendiğinde, kadınlara karşı hem pozitif hem de negatif duygu ve davranışlar söz konusudur. Bu bağlamda, çelişik duygulu cinsiyetçilik içeren tutum ve davranışlar bir yandan kadını korurken bir yandan da küçümsemektedir (Glick ve Fiske, 1996). Genel olarak toplumda var olan toplumsal cinsiyet rollerinden hareketle erkek ve kadının rolleri birbirinden farklı şekilde kabul görmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Erkeğe atanan roller para kazanma veya evin ihtiyaçlarını karşılama gibi daha ev dışı alan kapsamında ilerlemektedir. Kadınlar ise erkeklerin tam tersi konumunda yer almaktadır (Cheng ve ark., 2020). Bir diğer yandan da çelişik duygulu cinsiyetçilik kavramı toplumsal cinsiyet rollerini desteklemekte ve erkek üstünlüğünü kuvvetlendirmektedir (Glick ve Fiske, 1997). Burada önemli olan nokta çelişik duygulu cinsiyetçiliğe ait olan özelliklerin temel odağının aslında toplumsal cinsiyet rollerinin dayattığı temel odak ile aynı olmasıdır. Sonuç olarak, bu bilgilere göre çelişik duygulu cinsiyetçiliği yüksek olan kadınların, belirtilen özellikleri taşıdıklarından ötürü ev, aile ve çocuk kısmına daha çok önem verdikleri söylenebilir. Buradan hareketle de iş yaşamları daha geri planda kaldığı düşünülmektedir. Bu nedenler kadın katılımcılar için iş yaşam dengesi ve çelişik duygulu cinsiyetçiliğin negatif yönde sınırdan anlamlı ilişkisini açıklayabilmektedir.

Hipoteze göre iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile kadınların korumacı cinsiyetçilik ölçeğinden aldığı ortalama puanlar arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki beklenmektedir. Yapılan analiz sonucunda da sadece kadınlar için korumacı cinsiyetçilik ile iş yaşam dengesi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Cheng ve arkadaşlarının (2020) yaptığı araştırmaya göre, korumacı cinsiyetçilik sadece kadın katılımcılar için iş yaşam dengesizliği bağlamında bir risk faktörü olarak el alınmaktadır çünkü korumacı cinsiyetçilik içeren tutum ve davranışları yüksek seviyede olan kadınlar toplumsal rollere daha bağlı ve sadık oldukları için ev tarafına daha ağırlık verme eğiliminde de olmaktadır. Bu durum da dengesizliği tetikleyici bir durum haline gelmektedir. Korumacı cinsiyetçilik tutum ve davranışları yüksek seviyede olan erkekler için de durum benzerdir; ancak toplum tarafından erkeklere atanan roller ev dışı olduğu için alan çatışması kadınlara nazaran daha az seviyede yaşanmaktadır.

Düşmanca cinsiyetçilik alt ölçeği ele alındığında, bu boyutun literatürde iş yaşam dengesi ile ilişkisi bulunmamaktadır (Cheng ve ark., 2020) ve bu araştırmada da iki cinsiyet için de bir ilişkiye ulaşılmamıştır. Düşmanca cinsiyetçilik daha net ve açık olan bir cinsiyetçilik türüdür (Glick ve Fiske, 1997) ve düşmanca cinsiyetçilik düzeyi yüksek olan kişiler en baştan kadınların iş hayatına karşı olan kişilerdir. Diğer bir deyişle, bu cinsiyetçilik türüne has tutum ve davranışlara sahip kadın ve erkekler zaten bu bakış açısına göre yaşamaktadırlar. Hedef ve beklentilerinin bu yönde olmasından kaynaklı olarak, bu kişilerin iş hayatına daha fazla zaman ayırma gibi bir gayeleri de bulunmadığı düşünülmektedir. Bu durum, cinsiyet bazında iş yaşam dengesi ile düşmanca cinsiyetçilik ilişkisinin anlamlı düzeyde olmamasını açıklayabilir.

4.4. İş Yaşam Dengesi ve Depresyon İlişkisinde Atıf Biçimlerinin Düzenleyici Rolüne Dair Bulguların Tartışılması

Bu araştırmada ana amaçlardan biri iş yaşam dengesi ile depresyon arasındaki ilişkideki atıf teorisinin düzenleyici rolünü analiz etmektir. Bu amaç için yapılan analiz doğrultusunda düzenleyici olarak ele alınmış hiçbir değişkenin düzenleyici rolü olmadığı sonucuna varılmıştır. Literatüre göre başarısız durumların nedenine kişinin içsel, sabit (Abramson ve ark., 1978), kontrolünde değil (Anderson ve Arnoult, 1985) ve dışarısının kontrolünde (Abramson ve ark., 1978; McAuley ve ark., 1992) olarak atıfta bulunması depresyon seviyesini arttırmaktadır. Tam tersi atıf biçimlerinde ise depresyon seviyesi azalmaktadır. Başarı durumlarında ise durumun nedenine kişinin dışsal, sabit değil (Abramson ve ark., 1978), kontrolünde değil (Anderson ve Arnoult, 1985) ve dışarısının kontrolünde (Abramson ve ark., 1978; McAuley ve ark., 1992) olarak atıfta bulunması depresyon seviyesini arttırmaktadır. Tam tersi atıf biçimlerinde ise depresyon seviyesi azalmaktadır.

Düzenleyici analizi yapılmadan çocuk sayısı değişkeni sınırda anlamlı ve cinsiyet değişkeninin de anlamlı olduğu için kontrol edilerek analiz yapılmıştır. Bu iki değişken kontrol edilmeden analiz yapıldığında ise iş yaşam dengesi ölçeğinden ve depresyon alınan ortalama puanlar arasındaki ilişkide başarı durumundaki nedensel odağın ve kişisel kontrolün sınırda anlamlı düzeyde bir düzenleyici etkisi bulunmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda, kişilerin çocuk sayısı ve cinsiyeti bu ilişkide göz ardı edilmemesi gereken ve analizi etkileyen değişkenlerdir. Bu iki değişken kontrol edildikten sonra ortaya çıkan sonuçlara bakıldığında, literatür ile uyumsuz sonuca ulaşılmıştır. Önemli olarak, nedensel boyutlar ölçeğinin orijinalinde açık uçlu şekilde sorulan sorular derslerde başarı ve başarısızlık ile ilgilidir; ancak bu

çalışmada bu soru iş yerinde başarı ve başarısızlık olarak ele alınmıştır. Bu nedenle, bu sorudaki değişikliğin atıf biçimlerini değiştirmiş olabileceği düşünülmektedir.

Tüm modellere bakıldığında, iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanlar arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki görülmektedir. Araştırmada buna dair hipotez bulunduğundan bir önceki bölümde bu bulgu tartışılmıştır. Ek olarak, düzenleyicilerin depresyona doğrudan etkisi de anlamlı çıkmamıştır. Atıf biçimlerinin depresyona etkisi üzerine yapılan araştırmalarda neden atfedilen durumlar olumlu ve olumsuz olay olarak katılımcılara sunulmuştur (Eyüpoğlu, 2014; Sweeney ve ark., 1986). Bu olumlu ve olumsuz olaylar yaşam ile ilgili olup bu araştırmadaki gibi bir kısıtlama yapılmamıştır. Bu nedenle, bu araştırmada iş alanı olarak nedenine atıf yapılacak durumun kısıtlanmasının sonuçları değiştirdiği düşünülmektedir. Örnekleme bakıldığında, kişileri başarı ve başarısız durumunun nedeni daha çok içsel, istikrarlı ve kişisel olarak kontrolde olan bir neden olarak bildirmişlerdir. Dışsal kontrol ele alındığında ise başarısız durumun nedeni başarılı duruma göre daha çok dışsal olarak kontrol edilmesi olarak gözlemlenmiştir. Buradan hareketle, genel olarak katılımcıların iş ile ilgili başarı veya başarısızlığı direk kişisel olarak gördükleri düşünülmektedir.

4.5. İş Yaşam Dengesinin Yordayıcılarının Tartışılması

Pandemi sürecinde hangi durumlar iş yaşam dengesini etkiliyor sorusunu cevaplamak adına literatür incelendiğinde bireysel, iş ile ilgili ve ailevi olmak üzere üç alanda belirleyiciler olduğu görülmüştür. Bireysel alan daha çok cinsiyet, medeni durum veya gelir düzeyi (Byron, 2005) gibi faktörleri içerirken ailevi alan çocuk olup olmaması (Sullivan ve ark., 2013), çocuk yaşları (Reddy ve ark., 2010) veya aile üyelerine bakım verme (Boise ve Neal, 1996) gibi faktörleri içermektedir. İş alanı ise

Çalışma saatleri, iş yükü (Simon ve ark., 2004) veya sosyal destek (Yıldırım ve Aycan, 2008) gibi içeriklere sahiptir. Literatürden yola çıkarak bu çalışmada iş yaşam dengesini yordayan değişkenler ile bir model oluşturulmuştur. Bu modelde yordayıcı olarak literatürde de bulunan cinsiyet, gelir durumu, günlük çalışma saati, medeni durum, ocuk olup olmaması, aileden birine bakım verme sorumluluğu olup olmama durumu ve çalışma durumu ele alınmıştır. Analizin sonucunda beklenildiği üzere bu değişkenler bir model olarak iş yaşam dengesinin belirleyicisi olarak çıkmıştır; ancak sadece gelir düzeyi, günlük çalışma saati ve çalışma durumunun anlamlı düzeyde iş yaşam dengesini yordadığı gözlemlenmiştir. Gelir düzeyi çalışan kişiler için başlıca önemli unsurlardan birisidir. Yapılan bir araştırma gelir düzeyi arttıkça iş yaşam dengesizliğinin arttığı sonucuna varmıştır (Byron, 2005). Bu araştırmada ise gelir düzeyi artması sonucu iş yaşam dengesinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktada belirli bir gelir düzeyine ulaşan kişilerin işte iyi bir noktaya geldikleri varsayıldığı için düşük gelir düzeyinde çalışanlar kadar yükselme çabaları olmamaktadır. Bir diğer deyişle, düşük gelir düzeyine sahip kişiler yükselmek adına iş hayatına daha çok emek ve vakit harcayabilmektedirler. Bir diğer önemli olan unsur da kişilerin günlük çalışma saatleridir. Uzun alışma saatlerinin var olmasının iş yaşam dengesizliğine neden olabileceği araştırmalar tarafından kanıtlanmıştır (Macky ve Boxall, 2008). Kışilerin iş yerinde veya iş için gününün çok fazla saatini vermesi ve özel hayatına vakit ayırmaması iş yaşam dengesizliğine direkt bir şekilde etki etmektedir. Son olarak, çalışma durumunun kapsamına evden ve iş yerinden çalışma sistemleri girmektedir. Bu konuda literatürde çok farklı fikirler bulunmaktadır (Hill ve ark., 2003; Russell ve ark., 2009); ancak bu analize göre evden çalışmak kişiye rahat bir ortam, iş dışı rollerine de ulaşabilir olma veya zaman planlamasını kişinin kendisi yapması gibi

birçok açıdan avantaj sağladığı için iş yaşam dengesi bağlamında yararlı bir çalışma durumu olarak görülmektedir. Burada ancak roller arasındaki sınırların iyi ayarlanmasının önemi göz ardı edilmemelidir. Evden çalışmak bu sınırları kişinin koruyabildiği sürece avantajlı olarak kalmaktadır. Aksi takdirde, dengesizlik daha ağır basan taraf olan hale gelebilmektedir.

4.6. İş Yaşam Dengesi ve Çalışma Durumu İlişkisinin Tartışılması

Çoklu doğrusal regresyon analizinde incelenen ve anlamlı çıkan çalışma durumu ayrı olarak da ele alınmıştır. Son zamanlarda özellikle Covid-19 pandemisi ile evden/uzaktan çalışma durumları çok artış göstermiştir (Serinikli, 2021). İş yaşam dengesi ve evden çalışma kapsamında araştırmalar farklı sonuçlar elde etmiştir. Kimi araştırma evden çalışmanın rollerin sınırlarını koruyamamak (Russell ve ark., 2009), farklı rollerin karmaşık bir hale gelmesi (Wheatley, 2012) ve iş yükünün ofiste çalışmaya göre artması (Bjærntoft ve ark., 2020) sebebiyle iş yaşam dengesini bozduğunu öne sürerken kimi çalışma da evden çalışırken rahat bir ortama sahip olma (Hill ve ark., 2003), yaşama ve aileye de zaman ayırmanın (Sullivan, 2012) avantajını vurgulayarak iş yaşam dengesini güçlendirdiğini öne sürmektedir (Putri ve Arman, 2021). Çoklu doğrusal regresyon analizinde çalışma durumu iki kategori olarak ele alınırken bu analizde 3 kategori olarak ele alınmıştır.

Sonuç olarak, bu analizde çalışma durumuna göre iş yaşam dengesi seviyesinin değişmediği sonucuna varılmıştır. Araştırmanın örneklemi ele alındığında büyük bir çoğunluğun tamamen iş yerinden çalıştığı görülmüştür; ancak tamamen iş yerinden çalışan katılımcılar sayı üstünlüğü nedeniyle analize sokulamamıştır. Analize sokulan katılımcılar ise ara sıra da olsa iş yerinden çalışan bir grubu temsil etmektedir. Bu

nedenle, karşılaştırma açısından önemli olan tamamen iş yerinden çalışan grubun analize sokulamamasının sonucu etkilediği düşünülmektedir.

Çalışma durumunda cinsiyet farklılığını ele alarak iş yaşam dengesi seviyesi incelendiğinde ise çalışma durumu ile iş yaşam dengesi arasında cinsiyete göre bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu analizde de çoğunlukla uzaktan ve zaman zaman iş yerinden çalışan grup, kadın ve erkek sayısı farkının fazla olması sebebiyle analiz dışında bırakılmış ve yine 3 kategorili bir analiz yapılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmasa bile iş yaşam dengesi ortalamalarına bakıldığı zaman genel olarak iş yaşam dengesi seviyelerinin her çalışma durumunda ve her iki cinsiyette de düşük olmadığı görülmektedir; fakat tamamen uzaktan ve bazen uzaktan çalışan gruplarda erkek katılımcıların iş yaşam dengesi seviyelerinin kadın katılımcılardan daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Tamamen iş yerinden çalışanlarda ise kadın katılımcıların erkek katılımcılardan iş yaşam dengesi daha yüksek seviyededir. Buradan hareketle, bazen de olsa evden çalışılması farklı rollerin karışması ihtimalini arttırmaktadır. Kadınların erkeklere oranla daha fazla ev ile ilgili sorumlulukları olduğu için bu durum kadınlar için daha muhtemel görülmektedir. Tamamen iş yerinden çalışınca böyle bir durum söz konusu olmamaktadır. İstatistiksel anlamın dışında ortalamadaki farklılıklar bu şekilde açıklanabilmektedir.

4.7. Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalara Öneriler

İş yaşam dengesi ile depresyon arasındaki ilişkide atıf teorisinin düzenleyici rolünü incelemeyi amaçlayan bu araştırmanın sınırlılıkları da bulunmaktadır. İş yaşam dengesini etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu çalışma birçok faktörü ele alarak ilerlemiştir ama süpervizör desteği, iş arkadaşlarının desteği, iş yükü, çalışılan şirketin aile dostu politikaları benimseyip benimsemediği gibi iş alanını daha irdeleyen

faktörler ele alınamamıştır. Bu doğrultuda, gelecekteki çalışmalarda iş yaşam dengesini etkileyebilecek iş alanı ile ilgili daha çok faktörün incelenmesi önerilmektedir.

İş alanı ile ilgili daha çok faktörün güvenilir bir şekilde incelenmesi de tek bir meslek grubuna dayanarak araştırmayı yapmak ile sağlanabilir. Bu araştırma da çok çeşitli meslek gruplarına ulaşılmış ve spesifik meslek bazında bir analiz yapılmamıştır. Katılımcıların farklı meslek dallarından olmaları sebebi ile çalışma tarzları çok farklılık göstermektedir. Kimi için 8 saat çalışmak normalken, kimi için çalışma süresi çok az veya fazla olabilmektedir. Bu nedenle, gelecek araştırmalar tek bir meslek grubuna odaklanarak iş yaşam dengesi ile ilgili bir araştırma yapması önerilmektedir. Ek olarak, bu araştırma kapsamında ulaşılan katılımcılar daha çok mesleki anlamda iyi yerlerde olanlar ile kısıtlanmıştır. Bu durumunda sonuçları etkilediği düşünülmektedir. Benzer şekilde tek bir meslek grubunun çalışılmasının yanı sıra, beyaz yakalılardan öte mavi yakalılar gibi farklı gruplar ile de benzer bir araştırma yapılabilir.

Araştırmada yaş oranı 22 ile 61 arasında değişmektedir ve bu nedenle bu araştırma geniş bir yaş aralığını ele alarak ilerlemiştir. Literatürde de bahsedildiği üzere iş yaşam dengesi bağlamında jenerasyon büyük bir farklılığa neden olmaktadır (Bayarçelik ve Özcan, 2020). Ait olunan jenerasyon ile beklentiler, hedefler ve hatta sonuçlar bile değişebilmektedir. Buradan hareketle gelecek araştırmaların jenerasyon bağlamında yaş aralığını kısıtlayarak veri toplaması sonucu daha farklı sonuçlar elde edileceği düşünülmektedir.

Bu araştırma sonucunda iş yaşam dengesi ve depresyon arasındaki ilişkide çocuk sayısının düzenleyici rolünün ortaya çıkması çocuk sayısının önemini ortaya

koymaktadır. Bu nedenle, sadece çocuğu olan bir grup ile araştırma yürütmek de önerilmektedir.

Son olarak, atıf ile ilgili sunulan bölümde bahsedilen iyimser ve kötümser yükleme biçimlerine özel hazırlanan bir ölçek bulunmaktadır. Bu araştırmada başka atıf ölçeğinin kullanılmasının nedeni alt ölçeklerin ayrı ayrı incelenmesi ve başarı ile başarısızlık durumlarının ele alınmasından kaynaklıdır; ancak atıf biçimlerini içeren ölçek iyimser ve kötümser olmak üzere katılımcıları iki kategoriye ayırmaktadır. Bu ölçek kullanılarak atfetme stillerinin düzenleyici rolünün incelenmesi önerilmektedir.

4.8. Araştırmanın Uygulamalı Sonuçları

Araştırma sonucunda iş yaşam dengesinin depresyon düzeyi açısından çok önemli olduğu görülmüştür. Depresyon seviyesi o kadar önemli bir noktada yer almaktadır ki, kişinin kendi sağlığından iş yerinin verimliliğine kadar etkileyebilmektedir. Bu nedenle hem kişi hem de işveren için bu depresyon seviyesini minimumda tutmak çok önemlidir. Buradan hareketle, bu araştırmaya göre iş yaşam dengesizliği arttıkça depresyonun da artmasından ötürü dengeyi sağlamak için düzenlemeler gerekmektedir. Sonuç olarak, dengenin sağlanması için iş yerlerinin çalışma saatlerini işlevsel bir şekilde düzenlemesi, çalışan ve ailelerini kapsayan etkinlikler düzenlemesi, verilen iş yükünün mantık çerçevesinde planlaması, hafta sonları ve tatil günlerine iş planlamaması önerilmektedir. Tüm bunlara ek olarak, çalışan kişilerin farkındalıklarını arttırmak ve bu konu hakkında bilgi edinmelerini sağlamak adına iş yaşam dengesinin önemi, dengesizliğin sonuçları ve özellikle depresyon gibi önemli bozukluklara neden olabileceklerine dair seminerler düzenlenmelidir.

Çelişik duygulu cinsiyetçilik kavramı kadınlar için iş yaşam dengesi sağlama açısından kritik bir noktadır. Özellikle korumacı cinsiyetçilik içeren tutum ve davranışlar kadınlarda daha fazla bulunmaktadır. Bunu saptamak adına çalışan kadınlara bir anket formu sunularak cinsiyetçiliğin seviyesinin saptanması önerilmektedir. Ardından, anket sonuçlarına göre korumacı cinsiyetçilik seviyesi yüksek olan kişilere iş hayatında kadının rolünün önemine dair çalışmalar sunulması önerilmektedir. Ek olarak, kadının toplumsal yargılara göre iş dışı (aile) alanda daha fazla görevinin olmasının yanı sıra, bu yargıların zamanla değiştiği ve kadının da iki alanda bulunabileceğine dair konuşmalar sunulmalıdır. Bu konuşmaların içerisinde, ev işlerinde ve çocuk bakımında artık eş/partner ile sorumlulukların paylaşılması gerektiği ön plana çıkarılmalıdır. Bu bilinç sağlanınca kadınların her iki alanı dengelemede daha bilinçli olarak hareket edebileceği düşünülmektedir.

Şirketlerin yapabileceklerinin yansira, iş yaşam dengesinde bireysel ve ailevi yaklaşımlar da bulunmaktadır. Çalışan kişiler iş yaşam dengesi ile ilgili eğitimler almalı veya seminerlere katılmalıdır ki kendi iş yaşam dengesi düzeylerini fark edip ona göre adımlar atmalıdır. Aile alanında benzer şekilde kişiler bilgi edinme adına girişimlerde bulunmalıdır ve böylece ailevi hayatta dengesizliğe neden olabilecek konularda önleyici adımlar atabilmelidirler.

Genel olarak tüm bu konular ele alındığında, depresyon gibi bir klinik durum bulunduğu için kurumda psikolog bulunması da önerilmektedir. Böylece, uzman psikolog çalışan kişilerin depresyon ve iş yaşam dengesi düzeyini takip edebilir ve bu düzeylerin seviyesine göre çalışanlara önerilerde bulunabilir. Benzer şekilde, çalışanlara uygulanacak olan cinsiyetçilik temelli anketleri yürütme ve raporlamada da uzman psikologların etkili bir şekilde yer alabilecekleri düşünülmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ

Bu tez çalışmasındaki amaç iş yaşam dengesindeki cinsiyet farklılığına bakmak ve iş yaşam dengesizliği ile depresyon arasındaki ilişkide atıf biçimlerinin düzenleyici rolünü incelemektedir. Ek olarak, Türkiye’de toplumsal cinsiyet rolleri ve ataerkil sistemin özelliklerinin varlığından kaynaklı olarak kadınların erkeklere göre daha fazla aile alanına dair sorumlulukları bulunmaktadır. Bu rollerin kadın ve erkeklerin iş yaşam dengesini farklı seviyede etkileyeceği düşünülmüştür. Bu bağlamda, iş yaşam dengesi ile çelişik duygulu cinsiyetçilik arasındaki ilişkinin kadın ve erkek çalışanlarda ne düzeyde olduğunu incelemek de amaçlanmıştır.

Beklenildiği üzere iş yaşam dengesi ve depresyon arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İlginç olarak, literatürün ve bulguların aksine kadın ve erkeklerde iş yaşam dengesi farklılık göstermemiştir. Bir diğer ilginç bulgu ise ana amaç olan atıf biçimlerinin iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanlar arasındaki düzenleyici rolünün olması beklentisinin karşılanmamış olmasıdır. Bu nedenle de desteklenmesi beklenen hipotezler desteklenmemiştir. Hipotezlerden bağımsız olarak keşif analizi sırasında, iş yaşam dengesinin alt boyutu olan kendine zaman ayırma ve yaşamı ihmal etme alt öleceğinden alınan ortalama puanlar ile depresyon ölçeğinden alınan ortalama puanlar arasındaki ilişkide başarısızlık durumundaki nedensel odağın düzenleyici bir rolü bulunduğu gözlemlenmiştir.

Çelişik duygulu cinsiyetçilik ile ilgili bulgular incelendiğinde kadın katılımcılar arasında iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan puanlar ile çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeğinden alınan puanlar arasında negatif yönde sınırda anlamlı ilişki

bulunurken erkek katılımcılar için anlamlı bir sonuç bulunmamıştır. Kadın katılımcılar arasında iş yaşam dengesi ölçeğinden alınan puanlar ile korumacı cinsiyetçilik alt ölçeğinden alınan puanlar arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunurken erkek katılımcılar için bulunmamıştır. Bu bulgular tamimiyle literatür ile uyumlu olarak bulunmuştur ve sunulan hipotezler de desteklenmiştir.

Hipotezlerin yanı sıra bu araştırmanın yan araştırma sorusu da bulunmaktadır ve pandemi temelinde iş yaşam dengesini neler etkileyebilir sorusu cevaplanmıştır. Bu doğrultuda literatür ile uyumlu olacak şekilde yedi değişkenli bir model oluşturulmuş ve sadece gelir düzeyi, günlük çalışılan saat ile çalışma durumunun bireyde olarak anlamlı düzeyde iş yaşam dengesini etkilediği sonucuna varılmıştır. Çalışma durumu ayrı olarak genel örneklem ve cinsiyet temelinde incelenmiş; fakat anlamlı bir fark bulunamamıştır. Burada farklı olarak, ilk sunulan modelde çalışma durumu evden ve iş yerinden çalışma olmak üzere iki kategorili ele alınmış; ancak diğer analizlerde üç kategorili olarak analize sokulmuştur. Kategori sayısındaki bu değişiklik anlamlılık düzeylerinde etki göstermektedir.

Genel olarak araştırmadaki bu bulgular doğrultusunda, iş yaşam dengesinin kişinin sağlığı ve iş yerinin verimli çalışması açısından çok önemli bir yerde bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda, kişilerin iş yaşam dengesini sağlamalarına dikkat etmeleri gerektiği düşünülmektedir. Ek olarak, özellikle kadınların sahip olduğu çelişik duygulu cinsiyetçilik ile korumacı cinsiyetçilik düzeylerinin de iş yaşam dengesinin sağlanması açısından etkili bir faktör olduğu da görülmüştür. İş yaşam dengesinde cinsiyet farklılığı görülme bile çelişik duygulu cinsiyetçiliğin iş yaşam dengesi ile ilişkisi bazında cinsiyet farklılığı ortaya çıkmıştır. Atıf biçimlerinin

düzenleyici rolünün olmaması ise beklenmeyen bir sonuçtur ve bu konunun farklı bir şekilde araştırılması önerilmektedir.



KAYNAKÇA

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. ve Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87(1), 49-74.
- Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye’de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Albert, P. R. (2015). Why is depression more prevalent in women?. *Journal of Psychiatry & Neuroscience: JPN*, 40(4), 219-221.
- AlHazemi, A. A. ve Ali, W. (2016) The notion of work life balance, determining factors, antecedents and consequences: A comprehensive literature survey. *International Journal of Academic Research and Reflection*, 4(8), 74-85.
- Allen, T. D. (2001). Family supportive work environment: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308.
- Alloy, L. B., Peterson, C., Abramson, L. Y. ve Seligman, M. E. (1984). Attributional style and the generality of learned helplessness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3), 681-687.
- Amazue, L. O. ve Onyishi, I. E. (2016, Temmuz). Stress coping strategies, perceived organizational support and marital status as predictors of work–life balance among

Nigerian bank employees. *Social Indicators Research*, 128(1), 147–159. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-1023-5>

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A. ve Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matchingdomain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.

Anderson, C. A. ve Arnoult, L. H. (1985). Attributional models of depression, loneliness, and shyness. J. H. Harvey ve C. Weary (Ed.), *Attribution: Basic issues and applications* içinde (s. 235-279). Academic Press.

Anderson, C. A. ve Riger, A. L. (1991). A controllability attributional model of problems in living: Dimensional and situational interactions in the prediction of depression and loneliness. *Social Cognition*, 9(2), 149-181.

Anderson, S. E, Coffey, B. S. ve Byerly, R. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787-810.

Antai, D., Oke, A., Braithwaite, P. ve Anthony, D. S. (2015). A ‘balanced’ life: Work-life balance and sickness absence in four Nordic countries. *The International Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 6(4), 205–222.

Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 99-114.
- 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.
- Avcı, E. (2008). *İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin akademik başarıları ile öğrenilmiş çaresizlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Ayan, S. (2014). Cinsiyetçilik: Çelişik duygulu cinsiyetçilik. *Cumhuriyet Tıp Dergisi*, 36(2), 147-156.
- Aydın, U. ve Demirkaya, S., (2017). Çalışma yaşamında aile dostu iş hukuku uygulamaları. *İş ve Hayat*, 3(6), 72-104.
- Babacan, B. (2020). *Yoğun bakım hemşirelerinin iş yaşam dengesinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Bakıcı, C., ve Aydın, E. (2020). Türkiye’de kadın çalışanların iş yaşam dengesini şekillendirmede ataerkilliğin rolü. *Economics Business and Organization Research*, 2(2), 82-98.
- Barnett, R. C. ve Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American Psychologist*, 56(10), 781–796.
- Bar-Tal, D. (1978). Attributional analysis of achievement-related behavior. *Review of Educational Research*, 48(2), 259-271.

- Bayarçelik, E. B. ve Özcan, A. H. (2020). Kuşaklara göre iş tatmini, tükenmişlik ve iş yaşam dengesi. *International Journal of Management and Administration*, 4(7), 54-70.
- Beauregard, T. A. ve Henry, L. C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 19(1), 9-22.
- Belzunegui-Eraso, A. ve Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the context of the covid-19 crisis. *Sustainability*, 12(9), 3662. doi:10.3390/su12093662
- Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* içinde (s. 1-62). New York ve Londra: Academic Press.
- Bess, S. J. (2014). *Gender differences among college students with respect to work-parenting balance* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Trinity College, İrlanda
- Bianchi S. M., Milkie M. A., Sayer L. C. ve Robinson J. P. (2000). Is anyone doing the housework? U.S. trends and gender differentials in household labor. *Social Forces*, 79(1), 191–228
- Bird, J. (2003). Work life balance defined. *WorkLife Balance Company Web Sitesi* <https://worklifebalance.com/work-life-balance-defined/> adresinden edinilmiştir. Erişim tarihi: 17 Mart 2022.
- Bjärntoft S., Hallman D. M., Mathiassen S. E., Larsson J. ve Jahncke H. (2020). Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(4), 1418
- Blair-Loy, M. (2009). Work without end? Scheduling flexibility and work-to-family conflict among stockbrokers. *Work and Occupations*, 36(4), 279-317.

- Boise L. ve Neal M. B. (1996). Family responsibilities and absenteeism: Employees caring for parents versus employees caring for children. *Journal of Managerial Issues*, 8(2), 218-38.
- Brandth, B. ve Kvande, E. (2015). Parental leave and classed fathering practices in Norway. G. B. Eydal ve T. Rostgaard (Ed.), *Fatherhood in the Nordic welfare states: Comparing care policies and practices* içinde (s. 121-140). Bristol, İngiltere: Policy Press.
- Burke, P. J. (1991). Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56(6), 836-849.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11-16.
- Burke, R. J. ve Greenglauss, E. R., (2001). Hospital restructuring stressors, work-family concerns and psychological wellbeing among nursing staff. *Community Work & Family*, 4(1), 49-62.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Casper, W. J., Eby, L. T., Bordeaux, C., Lockwood, A. ve Lambert, D. (2007). A review of research methods in IO/OB work-family research. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 28-43.
- Chan, X. W., Kalliath, T., Brough, P., O'Driscoll, M., Siu, O. L. ve Timms, C. (2017). Self-efficacy and work engagement: test of a chain model. *International Journal of Manpower*, 30(6), 819-834.

- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, D., Kim, S. A., Kang, M. G., Lee, C. G., ... Son, D. K. (2005). Developing an occupational stress scale for Korean employees. *Korean Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 17(4), 297-317.
- Chen, W. Q., Siu, O. L., Lu, J. F., Cooper, C. L. ve Phillips, D. R. (2009). Work stress and depression: The direct and moderating effects of informal social support and coping. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(5), 431-443.
- Cheng, H. ve Furnham, A. (2003). Attributional style and self-esteem as predictors of psychological well being. *Counselling Psychology Quarterly*, 16(2), 121-130. doi: 10.1080/0951507031000151516
- Cheng, P., Shen, W. ve Kim, K. Y. (2020). Personal endorsement of ambivalent sexism and career success: An investigation of differential mechanisms. *Journal of Business and Psychology*, 35(6), 783-798.
- Cho, J. J., Kim, J. Y., Chang, S. J., Fiedler, N., Koh, S. B., Crabtree, B. F., ... Choi, Y. H. (2008). Occupational stress and depression in Korean employees. *International archives of occupational and environmental health*, 82(1), 47-57.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Cohen, S. (1988). Psychosocial models of the role of social support in the etiology of physical disease. *Health Psychology*, 7(3), 269-287.

- Connelly, K. ve Heesacker, M. (2012). Why is benevolent sexism appealing? Associations with system justification and life satisfaction. *Psychology of Women Quarterly*, 36(4), 432-443.
- Coşkuner, S. (2013). *Akademisyenlerin iş ve aile karakteristiklerinin evlilik, aile ve yaşam tatmini ile ilişkisi: İş ve aile çatışmasının aracı rolü* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Crawford, E. R., LePine, J. A. ve Rich, B. L. (2010), Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848.
- Cukur, C. S., De Guzman, M. R. T. ve Carlo, G. (2004). Religiosity, values, and horizontal and vertical individualism-collectivism: A study of Turkey, the United States, and the Philippines. *The Journal of Social Psychology*, 144(6), 613-634.
- Çarıkçı, D. (2001). *Banka çalışanlarının iş ve aile rollerinin çatışması (bireysel ve örgütsel boyutlar)* (Yayınlanmamış doktora tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çarıkçı, İ. H. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 153-170.
- Çetinceli, K., ve Çarıkçı, İ. H. (2020). İş-aile çatışması neden ve sonuçları: Kuramsal bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (37), 174-192.
- Dahl, U. (2015). Sexism: A femme-inist perspective. *New Formations*, 86(86), 54-73.

- Danaj, E. (2016). Gender Wage Gap. *Encyclopedia of Family Studies*, 1-3.
- De Simone, S., Lampis, J., Lasio, D., Serri, F., Ciotto, G. ve Putzu, D. (2014). Influences of work-family interface on job and life satisfaction. *Applied Research in Quality of Life*, 9(4), 831-861.
- Deery, M. ve Jago, L. (2009). A framework for work-life balance practices: Addressing the needs of the tourism industry. *Tourism and Hospitality Research*, 92(2), 97-108.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-yaşam dengesinin sağlanmasında esnek çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Duxbury, L. ve Higgins, C. (2008). Work-Life balance in Australia in the new millennium: Rhetoric versus reality. Retrieved from http://www.beatonglobal.com/pdfs/Work-life_balance_full_report.pdf
- Dünya Sağlık Örgütü. (2021). Depression. *Dünya Sağlık Örgütü Web Sitesi* <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression> adresinden edinilmiştir. Erişim Tarihi: 18 Mart 2022.
- Dwyer, D. J. ve Ganster, D. C. (1991). The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 12(7), 595-608.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. ve Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Edwards, J. R. ve Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.

- Eid, R. S., Gobinath, A. R. ve Galea, L. A. (2019). Sex differences in depression: Insights from clinical and preclinical studies. *Progress in Neurobiology*, 176, 86-102.
- Einhorn, H. J. ve Hogarth, R. M. (1986). Judging probable cause. *Psychological Bulletin*, 99(1), 3-19.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z. ve Erat, S. (2004). Yönetim tarzı ve çalışma koşulları, arkadaşlık ortamı ve takdir edilme duygusu ile iş tatmini arasındaki ilişkiler: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Ertürk, E., Erdirençelebi, M. ve Gökce, Ş. (2017). Çalışanların yaşadığı presenteeism ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Eyüpoğlu, H. (2014). *The effect of childhood violence history, intimate partner violence, negative attribution style, social support and coping strategies on psychological symptomatology of Turkish professional women* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Ferrari, A. J., Somerville, A. J., Baxter, A. J., Norman, R., Patten, S. B., Vos, T. ve Whiteford, H. (2013). Global variation in the prevalence and incidence of major depressive disorder: A systematic review of the epidemiological literature. *Psychological Medicine*, 43(3), 471-481.
- Fonner, K. L. ve Stache, L. C. (2012). All in a day's work, at home: Teleworkers' management of micro role transitions and the work-home boundary. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 242-257.

- Frone (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69.
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. J. C. Quick ve L. E. Tetrick (Ed.), *Handbook of occupational health psychology* içinde (s. 143-162). Washington, D.C : American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russell, M. ve Barnes, G. M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69.
- Fujimoto, T., Shinohara, S. K. ve Oohira, T. (2014). Work-family conflict and depression for employed husbands and wives in Japan: Moderating roles of self and spousal role involvement. S. L. Balir ve J. H. McCormick (Ed.), *Family relationships and familial responses to health issues* içinde (s. 135-162). Emerald Group Publishing Limited.
- Glick, P. ve Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.
- Glick, P. ve Fiske, S. T. (1997). Hostile and benevolent sexism: Measuring ambivalent sexist attitudes toward women. *Psychology of Women Quarterly*, 21(1), 119-135.
- Goode W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25(4), 483-496.
- Gray-Stanley, J. A., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, S., Johnson, T. P. ve Ramirez-Valles, J. (2010). Work stress and depression among direct support professionals: The role of

work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8), 749-761.

Gredler, E.M. (1992). Bernard Weiner's attribution theory, learning and instruction: theory into practise (2nd ed.). New York: Macmillan.

Greenglass, E. R., Burke, R. J. ve Moore, K. A. (2003). Reactions to increased workload: Effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology*, 52(4), 580-597.

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., 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. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8

Greenhaus, J. ve Allen, T. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. J. C. Quick ve L. E. Tetrick (Ed.). *Handbook of occupational health psychology* (s. 165-183). Washington, DC: American Psychological Association.

Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279. doi: 10.1177/0539018402041002005

Gülertekin Genç, S., Genç, V. ve Gümüş, M. (2016). Otel işletmelerinde duygusal zekanın iş stresi ve iş yaşam dengesi üzerindeki etkisi. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(2/1), 97-112.

Güleryüz, İ. (2016). Öğretmenlerde işten ayrılma niyetinin yordayıcısı olarak, iş- yaşam dengesi ve çalışmaya tutkunluk (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Gürel, P. A. (2018). İş yaşam dengesini sağlayan faktörlerin kadın akademisyenler için belirlenmesi: Lojistik regresyon analizi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(16), 31-44.
- Gürgah, Ç. (2010). *İlköğretim I. Kademe öğretmenlerinin depresyon düzeyleri ile yüklenme biçimlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A. ve Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373.
- Hämmig, O. ve Bauer, G. (2009). Work-life imbalance and mental health among male and female employees in Switzerland. *International Journal of Public Health*, 54(2), 88-95.
- Hämmig, O., Gutzwiller, F. ve Bauer, G. (2009). Work-life conflict and associations with work-and nonwork-related factors and with physical and mental health outcomes: A nationally representative cross-sectional study in Switzerland. *BMC Public Health*, 9(1), 1-15.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduciton to mediation, moderation, and conditional process analysis* (3. Baskı). NY: Guilford Press.
- Hayman, J. R. (2009). Flexible work arrangements: Exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work & Family*, 12(3), 327-338.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. Psychology Press.

- Henly, J. R., Fugiel, P. J. ve Lambert, S. J. (2014). Precarious working schedules among early-career employees in the US: A national snapshot.
- Hill, E. J., Ferris, M. ve Mårtinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220-241.
- Hiroto, D. S. (1974). Locus of control and learned helplessness. *Journal of Experimental Psychology*, 102(2), 187-193.
- Hirsch, J. K. ve Rabon, J. (2015). Optimistic explanatory style and suicide attempt in young adults. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 13(6), 675–686.
- Hofäcker, D. ve König, S. (2013). Flexibility and work-life conflict in time of crisis: A gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 33(9/10), 613–635.
- Hsieh, Y., Pearson, T., Chang, H. ve Uen, J. F. (2004). Spillover between work and personal life balance of lodging managers. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 3(2), 61–68. doi: 10.1300/J171v03n02_03
- Hu, T., Zhang, D. ve Yang, Z. (2015). The relationship between attributional style for negative outcomes and depression: A meta-analysis. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 34(4), 304-321.
- Hultin, M. ve Szulkin, R. (2003). Mechanisms of inequality. Unequal access to organizational power and the gender wage gap. *European Sociological Review*, 19(2), 143-159.
- Iso-Ahola, S. (1997). A Psychological analysis of leisure and health. J. T. Haworth (Ed.), *Work, leisure and well-being* içinde (s. 143-156). Routledge, London.

- İkiz, A. N. (2020). Turizm işletmelerinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadın çalışanlar: Yöneticilerinin konuya ilişkin tutum ve uygulamaları. *Yüüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (50), 373-396.
- Janzen, B. L., Muhajarine, N. ve Kelly, I. W. (2007), Work-family conflict, and psychological distress in men and women among Canadian police officers, *Psychological Reports*, 100(2), 556-562.
- Jennings, J. ve McDougald, M. (2007). Work-family interface experiences and coping strategies: Implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of Management Review*, 32(3), 747-760.
- Jones, E. E. ve Davies, K. E. (1965). From acts to disposition the attribution process in person perception. L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* içinde (Sayı 2, s. 219-266). Academic Press.
- Kablay, S. ve Elma, Y. (2018). İş-aile yaşamı dengesi ve bunu sağlamaya yönelik ülkemizdeki uygulamalar. *Politik Ekonomik Kuram Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2), 77-94.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. ve Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York, Wiley.
- Kalliath, T. ve Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327.
- Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. ve Amick, B. (1998). The job content questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative

- assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.
- Keeney, J., Boyd, E. M., Sinha, R., Westring, A. F. ve Ryan, A. M. (2013). From “work–family” to “work–life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 82(3), 221–237.
- Kelley, H. H. (1973). The processes of causal attribution. *American Psychologist*, 28(2), 107-128.
- Kelley, H. H. ve Michela, J. L. (1980). Attribution theory and research. *Annual Review of Psychology*, 31(1), 457-501.
- Kelliher, C. ve Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106.
- Kılıç, R. ve Sakallı, S. Ö. (2013). Örgütlerde stres kaynaklarının iş-aile çatışması üzerine etkisi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 203-237.
- Kinman, G. ve Jones, F. (2008). Effort-reward imbalance, over-commitment and work-life conflict: Testing an expanded model. *Journal of Managerial Psychology*, 23(3), 236-251.
- Kivimäki, M., Virtanen, M., Vartia, M., Elovainio, M., Vahtera, J. ve Keltikangas-Järvinen, L. (2003). Workplace bullying and the risk of cardiovascular disease and depression. *Occupational and Environmental Medicine*, 60(10), 779-783.
- Koçyiğit, M. (2011). *Üniversite öğrencilerinin nedensel yüklemeleri ve öğrenme stilleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

- Korkmazer, F. (2018). *İş yükü fazlalığı algısının yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: İş-aile çatışmasının aracı rolü* (Yayınlanmamış doktora tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kossek E. E., Baltes B. B. ve Matthews R. A. (2011). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(3), 352-369.
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A. ve Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 347-367.
- Kossek, E. E., Valcour, M., ve Lirio, P. (2014). The sustainable workforce: Organizational strategies for promoting work-life balance and well-being. C. Cooper ve P. Chen (Ed.), *Work and wellbeing* içinde (s. 295-319). Oxford, UK: Wiley- Blackwell.
- Kuzulu, E., Kurtuldu, S. ve Özkan, G. V. (2013). İş yaşam dengesi ile yaşam doyumu ilişkisi üzerine bir araştırma. *Sakarya İktisat Dergisi*, 2(1), 88-127.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama işletmelerinde iş-yaşam dengesinin çalışma yaşamı kalitesi üzerindeki etkisi* (Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Lapierre, L. M. ve Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169-181.
- Lee, S. B. (2006). Asian values scale: Comparisons of Korean and Korean-American high school students. *Psychological Reports*, 98(1), 191-192.

- Lewis, G., Gamble, R. ve Rapoport, R. (2007). The constraints of a ‘work–life balance’ approach: An international perspective. *International Journal of Human Resources Management*, 18(3), 360–373.
- Lewis, J. ve Giullari, S. (2005). The adult worker model family, gender equality and care: The Search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. *Economy and Society*. 34(1). 76–104.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Lockwood, N. R. (2003). Work / life balance. *Challenges and Solutions, SHRM Research*, USA, 2-10
- Macky, K. ve Boxall, P. L. (2008). High involvement work processes, work intensification and employee well-being: A study of New Zealand worker experiences. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 46(1), 38-55.
- Manusov, V. ve Spitzberg, B. (2008). *Attribution theory*. na.
- Matsudaira, K., Shimazu, A., Fujii, T., Kubota, K., Sawada, T., Kikuchi, N. ve Takahashi, M. (2013). Workaholism as a risk factor for depressive mood, disabling back pain, and sickness absence. *PloS one*, 8(9), e75140.
- McAuley, E., Duncan T. E. ve Russell, D. W. (1992). Measuring causal attributions: The revised causal dimension scale (CDSII). *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(5), 566-573.
- Mellner, C., Aronsson, G. ve Kecklund, G. (2014). Boundary management preferences, boundary control, and work-life balance among full-time employed professionals in

knowledge-intensive, flexible work. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(4), 7-23.

Mesmer-Magnus, J. R. ve Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of work-to-family and family-to-work conflict: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 215-232.

Meyer, J. P., Becker, T. E. ve Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: A conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 991- 1007.

Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A. ve Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 32(5), 689-725.

Miller, W. R. ve Seligman, M. E. (1975). Depression and learned helplessness in man. *Journal of Abnormal Psychology*, 84(3), 228-238.

Needles, D. J. ve Abramson, L. Y. (1990). Positive life events, attributional style, and hopefulness: testing a model of recovery from depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 99(2), 156-165.

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.

Nielsen, M. B. ve Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309-332.

- Nielson, T. R., Carlson, D. S. ve Lankau, M. J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 364–381.
- Novak, M., Mucsi, I., Rhee, C. M., Streja, E., Lu, J. L., Kalantar-Zadeh, K., ... Kovesdy, C. P. (2016). Increased risk of incident chronic kidney disease, cardiovascular disease, and mortality in patients with diabetes with comorbid depression. *Diabetes Care*, 39(11), 1940-1947.
- Obidoa, C., Reeves, D., Warren, N., Reisine, S. ve Cherniack, M. (2011). Depression and work family conflict among corrections officers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(11), 1294-1301.
- Onursal, M. (2019). *Örgütsel dışlanma ile iş yaşam dengesi, öz-kontrol, zaman yönelimi, saldırgan davranış ve olumlu sosyal davranış ilişkisinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, İstanbul.
- Overmier, J. B. ve Seligman, M. E. (1967). Effects of inescapable shock upon subsequent escape and avoidance responding. *Journal of Comparative and Physiological Psychology*, 63(1), 28-33.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.
- Özen, S ve Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3), 128-147.

- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.
- Palabıyık, N. (2021). *Vardiyalı çalışma ve uzun çalışma saatlerinin iş yaşam dengesi ve iş doyumu üzerindeki etkisi: İstanbul'da hastane çalışanları üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Palumbo, R., Manna, R. ve Cavallone, M. (2020). Beware of side effects on quality! Investigating the implications of home working on work-life balance in educational services. *The TQM Journal*, 33(4), 915-929.
- Panisoara, G. ve Serban, M. (2013). Marital status and work-life balance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 78, 21-25.
- Park, K. O., Wilson, M. G. ve Lee, M. S. (2004). Effects of social support at work on depression and organizational productivity. *American Journal of Health Behavior*, 28(5), 444-455.
- Paterniti, S., Niedhammer, I., Lang, T. ve Consoli, S. M. (2002). Psychosocial factors at work, personality traits and depressive symptoms: Longitudinal results from the GAZEL study. *The British Journal of Psychiatry*, 181(2), 111-117.
- Perrewé, P. L. ve Hochwarter, W. A. (2001). Can we really have it all? The attainment of work and family values. *Current Directions in Psychological Science*, 10(1), 29-33.
- Peterson, C. ve Seligman, M. E. (1983). Learned helplessness and victimization. *Journal of Social Issues*, 39(2), 103-116.

- Pluut, H., Ilies, R., Curşeu, P. L. ve Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13.
- Pradhan, G. (2016). *Conceptualising work-life balance*. Bangalore: Institute for Social and Economic Change.
- Putri, A. Ve Amran, A. (2021). Employees work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30-34.
- Quijada, M. A., (2005). *Managing flexible schedules: what successful organizations do*. Working Paper No. WPC0023, MIT Workplace Centre. Web.mit.edu/work place centre.
- Radloff, L. S. (1977). The CES-D scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement*, 1(3), 385-401.
- Raiden, A. B. ve Raisanen, C. (2013). Striving to achieve it all: Men and work-family-life balance in Sweden and the UK. *Construction Management and Economics*. 31(8), 899-913.
- Ramamoorthy, N. ve Flood, P. C. (2002). Employee attitudes and behavioral intentions: A test of the main and moderating effects of individualism-collectivism orientations. *Human Relations*, 55(9), 1071-1096.
- Ransome, P. (2007). Conceptualizing boundaries between 'life' and 'work'. *The International Journal of Human Resource Management*. 18(3), 374-386.

- Reddy, N. K., Vranda, M. N., Ahmed, A., Nirmala, B. P. ve Siddaramu, B. (2010). Work-life balance among married women employees. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 32(2) 112-118.
- Reivich, K. (2010). Optimism and Well-Being. *Communique*, 38(7), 10-11.
- Riecher-Rössler, A. (2010). Prospects for the classification of mental disorders in women. *European Psychiatry*, 25(4), 189-196.
- Russell, D. (1982). The causal dimension scale: A measure of how individuals perceive causes. *Journal of Personality and social Psychology*, 42(6), 1137-1145.
- Russell, H., O'Connell, P. J. ve McGinnity, F. (2009). The impact of flexible working arrangements on work-life conflict and work pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73-97.
- Sakallı-Uğurlu, N. (2003). Cinsiyetçilik: Kadınlara ve erkeklere ilişkin tutumlar ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı. *Türk Psikoloji Yazıları*, 6(11-12), 1-20.
- Saneei, P., Esmailzadeh, A., Hassanzadeh Keshteli, A., Reza Roohafza, H., Afshar, H., Feizi, A. ve Adibi, P. (2016). Combined healthy lifestyle is inversely associated with psychological disorders among adults. *Plos One*, 11(1), e0146888. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0146888>
- Sanjuán, P., Pérez, A., Rueda, B. ve Ruiz, Á. (2008). Interactive effects of attributional styles for positive and negative events on psychological distress. *Personality and Individual Differences*, 45(2), 187–190.

- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. ve Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Schuster, C., Weitzman, L., Sass Mikkelsen, K., Meyer-Sahling, J., Bersch, K., Fukuyama, F., ... Kay, K. (2020). Responding to COVID-19 through surveys of public servants. *Public Administration Review*, 80(5), 792-796.
- Scottl, K. S., Moore, K. S. ve Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.
- Seligman, M. E. ve Maier, S. F. (1967). Failure to escape traumatic shock. *Journal of Experimental Psychology*, 74(1), 1-9.
- Serinikli, N. (2021). Covid 19 salgın sürecinde örgütsel değişim: Uzaktan/evden çalışma modeli. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(1), 277-288.
- Sharma, J., Dhar, R. L. ve Tyagi, A. (2016). Stress as a mediator between work-family conflict and psychological health among the nursing staff: Moderating role of emotional intelligence. *Applied Nursing Research*, 30, 268-275.
- Sharma, S. (1999). Multiple-roles and women's health: A multi-linear model. *Equal Opportunities International*, 18(8), 16-23.
- Shimazu, A., Kubota, K., Bakker, A., Demerouti, E., Shimada, K. ve Kawakami, N. (2013). Work-to-family conflict and family-to-work conflict among Japanese dual-earner couples with preschool children: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health*, 55(4), 234-243.

- Shimazu, A., Schaufeli, W. B. ve Taris, T. W. (2010). How does workaholism affect worker health and performance? The mediating role of coping. *International Journal of Behavioral Medicine*, 17(2), 154-160.
- Shockley, K. M. ve Singla, N. (2011). Reconsidering work—family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861-886.
- Siegrist, J. (2008). Chronic psychosocial stress at work and risk of depression: Evidence from prospective studies. *European Archives of Psychiatry and Clinical Neuroscience*, 258(5), 115-119.
- Simon, M., Kümmerling, A. ve Hasselhorn, H. M. (2004). Workhome conflict in the European nursing profession. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10(4), 384-391.
- Sirgy, M. J. ve Lee, D. J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13(1), 229-254.
- Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S. A. Y., Lapierre, L. M., Cooper, C. L., O'Driscoll, M., ... Widerszal-Bazyl, M. (2007). Cross-national differences in relationships of work demands, job satisfaction, and turnover intentions with work–family conflict. *Personnel Psychology*, 60(4), 805–835.
- Sullivan, C. (2012). Remote working and work-life balance. Reilly, N., Sirgy, M. ve Gorman, C. (Ed.), *Work and quality of life* içinde (s. 275-290). Springer, Dordrecht.
- Sullivan, M. C., Yeo, H., Roman, S. A., Bell Jr, R. H. ve Sosa, J. A. (2013). Striving for work-life balance: Effect of marriage and children on the experience of 4402 US general surgery residents. *Annals of surgery*, 257(3), 571-576.

- Sweeney, P. D., Anderson, K. ve Bailey, S. (1986). Attributional style in depression: A meta-analytic review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 974–991.
- Szastok, M., Kossowska, M. ve Pyrkosz-Pacyna, J. (2019). Women can't have it all: Benevolent sexism predicts attitudes toward working (vs. stay-at-home) mothers. *Social Psychological Bulletin*, 14(1), 1-17.
- Şentürk, F. K. ve Bayraktar, E. (2018). İş-aile yaşam çatışmasının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9(1), 24-41.
- Tatar, A. ve Saltukoglu, G. (2010). The adaptation of the CES-Depression scale into Turkish through the use of confirmatory factor analysis and item response theory and the examination of psychometric characteristics. *Bulletin of Clinical Psychopharmacology*, 20(3), 213-227.
- Tausig, M. ve Fenwick, R. (2001). Unbinding time, alternative work schedules and work–life balance. *Journal Family and Economic Issues*, 22(2), 101–119.
- Thomas, L. T. ve Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work–family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Thompson, J. A. ve Bunderson, J. S. (2001). Work-nonwork conflict and the phenomenology of time. *Work and Occupations*. 28(1), 17–39.
- Timms, C., Brough, P., O'Driscoll, M., Kalliath, T., Siu, O. L., Sit, C. ve Lo, D. (2015). Flexible work arrangements, work engagement, turnover intentions and psychological health. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 83-103.

- Tingvold, L., Middelthun, A. L., Allen, J. ve Hauff, E. (2012). Parents and children only? Acculturation and the influence of extended family members among Vietnamese refugees. *International Journal of Intercultural Relations*, 36(2), 260-270.
- Topgöl, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi(zlığı)nın kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 217-231.
- Toruntay, H. (2011). *Takım rolleri çalışması: X ve Y kuşağı üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Travers, K., Creed, P. ve Morrissey, S. (2013). *The reformulated learned helplessness theory: A review and investigation* (Yayınlanmamış doktora tezi). Griffith Üniversitesi, Avustralya.
- Treas, J. ve Wildmer, E. D. (2000). Married women's employment over the life course: Attitudes in cross-cultural perspective. *Social Forces*, 78(4), 1409-1436.
- Tutkun, Ö. F. ve Koç, M. (2008). Mesleklere atfedilen kalıp yargılar. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 41(1), 255-273.
- Uğurlu Sakallı, N. (2002). Çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 47-58.
- Umutlu, S. ve Öztürk, M. (2020). İş yaşamında kadın ve karşılaştığı sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297-306.
- Uysal, N. ve Yılmaz, M. Ç. (2020). Akademisyenlerde iş yaşam dengesi ve uzaktan çalışmaya ilişkin görüşlerin belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 26-37.

- Ünlütürk Ulutaş, Ç., (2015). İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları: Türkiye’de yeni politika arayışları. *SBF Dergisi*, 70 (3), 723-750.
- Üzümcü Polat, T. ve Akpulat, N.A. (2017). Turizm işletmeleri çalışanlarının iş-aile yaşam çatışması ve yaşam doyumları ilişkisi: Kartepe-Çeşme örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(51), 1070-1082.
- Van der Lippe, T. ve Lippényi, Z. (2020). Beyond formal access: Organizational context, working from home, and work–family conflict of men and women in European workplaces. *Social Indicators Research*, 151(2), 383-402.
- Vartia, M. A. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(1), 63-69.
- Voelz, Z. R., Haeffel, G. J., Joiner Jr, T. E. ve Wagner, K. D. (2003). Reducing hopelessness: The interaction of enhancing and depressogenic attributional styles for positive and negative life events among youth psychiatric inpatients. *Behaviour Research and Therapy*, 41(10), 1183-1198.
- Voydanoff, P. (2005). Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67(3), 666–679.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92, 548–573.
- Weissman, M. M. ve Klerman, G. L. (1977). Sex differences and the epidemiology of depression. *Archives of General Psychiatry*, 34(1), 98-111.

- Westman, M. ve Etzion, D. L. (2005). The crossover of work-family conflict from one spouse to the other. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(9), 1936–1957.
- Wheatley, D. (2012). Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household. *Personnel Review*, 41(6), 813-831.
- Whiston, S. C. ve Cinamon, R. G. (2015). The work-family interface: Integrating research and career counselling practice. *Career Development Quarterly*, 63(1), 44-56.
- Williams, J. C. ve Boushey, H. (2010). The three faces of work-family conflict. Washington, DC: Center for American Progress. Retrieved September, 30, 2010.
- Williams, J. C., Berdahl, J. L. ve Vandello, J. A. (2016). Beyond work-life “integration”. *Annual Review of Psychology*, 67, 515-539.
- Yavuz, M. ve Akca, M. (2018). Çatışma, stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Medeni durum ve cinsiyete göre farklılıkların incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 827-846.
- Yeşiltepe, M. Ö. (2021). *Çelişik duygulu cinsiyetçilik ile saldırganlık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Savunma mekanizmalarının aracı rolü* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gedik Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, D. ve Aycan, Z. (2008). Nurses’ work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366-1378.
- Zedeck, S. ve Mosier, K.L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.
- Zhang, Y., Duffy, J. F. ve De Castillero, E. R. (2017). Do sleep disturbances mediate the association between work-family conflict and depressive symptoms among nurses? A

cross-sectional study. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 24(8), 620-628.



EKLER

Ek A. Kişisel Bilgi Formu

1. Şu an tam zamanlı bir işte çalışıyor musunuz? (Evet ise haftada kaç gün çalıştığınızı "Evet" şıkkının altındaki boşluğa sayı olarak yazınız.)

Evet ()

.....

Hayır ()

2. Yaşınız

3. Cinsiyetiniz

Kadın ()

Erkek ()

Diğer ()

Belirtmek istemiyorum ()

4. Eğitim Durumunuz:

Lise ve altı ()

Yüksek Lisans ()

Üniversite ()

Doktora ()

5. Aylık geliriniz

3000 ve altı ()

4000-7000 ()

8000 ve üzeri ()

6. Çalıştığınız sektör

Sağlık ()

Finans ()

Bilişim ()

Hukuk ()

Eğitim ()

Mühendislik ()

Hukuk ()

Diğer () Belirtiniz:

7. Mesleki tecrübeniz

1 yıldan az ()

1-5 yıl ()

6-10 yıl ()

11-15 yıl ()

16-20 yıl ()

21 yıldan fazla ()

8. Covid-19 pandemisi öncesindeki çalışma durumunuz

Uzaktan çalışma ()

İş yerinden çalışma ()

Çalışmıyordum ()

9. Covid-19 pandemi sürecindeki çalışma durumunuz

Pandemi sürecinde tamamen uzaktan çalıştım ()

Pandemi sürecinde çoğunlukla uzaktan çalıştım ve zaman zaman iş yerine gittim ()

Pandemi sürecinde çoğunlukla iş yerinde çalıştım ve zaman zaman uzaktan çalıştım ()

Pandemi sürecinde tamamen iş yerinden çalışmaya devam ettim ()

Diğer ()

10. Güncel çalışma durumunuz

Tamamen uzaktan çalışıyorum ()

Çoğunlukla uzaktan çalışıyorum ve zaman zaman iş yerine gidiyorum ()

Çoğunlukla iş yerinde çalışıyorum ve zaman zaman uzaktan çalışıyorum ()

Tamamen iş yerinden çalışıyorum ()

Diğer ()

11. Şu an çalıştığınız iş yerinde ne kadar zamandır çalışıyorsunuz?

6 aydan az ()

6 ay- 1 yıl ()

2 yıl- 5 yıl ()

6 yıl- 9 yıl ()

10 yıl ve fazlası ()

12. Günlük toplam çalışma saatiniz

3 saatten az ()

3-5 saat ()

6-8 saat ()

8 saatten fazla ()

13. İş yerinde cinsiyet ayrımına maruz kaldınız mı?

Hiçbir zaman ()

Nadiren ()

Bazen ()

Sık sık ()

Her zaman ()

14. İş yerinde herhangi bir cinsiyet ayrımına tanık oldunuz mu?

Hiçbir zaman ()

Nadiren ()

Bazen ()

Sık sık ()

Her zaman ()

15. Medeni Durumunuz

Bekar () Partneri ile yaşıyor ()

Evli () Boşanmış ()

16. Çocuğunuz var mı?

Evet ()

Hayır ()

17. Çocuk Sayınız

1 ()

2 ()

3'den fazla ()

18. Çocuklarınızın yaşı *

0-3 () 4-7 ()

8-11 () 12-15 ()

16-18 () 19'dan büyük ()

*1'den fazla çocuğunuz varsa ise parantez içine o yaş aralığında olan kaç tane çocuğunuz var ise sayı ile yazınız

19. Fiziksel olarak bakmakla yükümlü olduğunuz kişiler

Çocuk () Büyükbaba () Kardeş () Diğer ()

Eş () Büyükanne () Anne () Belirtiniz:

Yok ()

20. Fiziksel olarak bakıma yardımcı olacak biri var mı?

Var ()

Yok ()

21. Eşiniz ile çocuk bakımı sorumluluğunu paylaşıyor musunuz?

Hiçbir zaman ()

Nadiren ()

Bazen ()

Sık sık ()

Her zaman ()

22. Tanısı konulmuş bir psikiyatrik rahatsızlığınız var mı?

Var ()

Yok ()

23. Psikoterapi desteği alıyor musunuz?

Evet () Hayır ()

Evet ise ne kadar süredir belirtiniz:

Ek B. Nedensel Boyutlar Ölçeği II

A. İş ya da iş dışı yaşamınızda en çok başarılı olduğunuzu düşündüğünüz bir durumu kısaca (bir ya da birkaç kelime ile) yazınız.

Sizce bu başarının en önemli nedeni nedir?

Yukarıda yazmış olduğunuz sebep ya da sebepleri düşünerek yanıtlayınız. Aşağıdaki maddeler sizin performansınızı etkileyen bu neden ya da nedenler hakkında izlenim veya görüşlerinizle ilgilidir. Yazdığınız nedeni en iyi betimleyen yargıya ne kadar yakın hissettiğinize bağlı olarak 1-9 arası rakamlardan birini işaretleyiniz. Her yargı için sadece tek rakamı yuvarlak içine alınız.

Yukarıya (A bölümüne) yazdığınız neden:

1. Sizin bir özelliğinizi yansıtır **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Sizin dışınızdaki koşulların bir özelliğini yansıtır
2. Sizin tarafınızdan yönetilebilir **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Sizin tarafınızdan yönetilemez
3. Daimidir **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Geçicidir
4. Sizin tarafınızdan düzene sokulabilir **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Sizin tarafınızdan düzene sokulamaz
5. Üzerinde başkalarının kontrolü vardır **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Üzerinde başkalarının kontrolü yoktur
6. İçsel bir nedendir **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Sizin dışınızdadır
7. Zaman içerisinde istikrarlıdır **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Zaman içerisinde değişkendir
8. Diğer insanların gücü altındadır **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Diğer insanların gücü altında değildir

9. Sizinle alakalı bir şeydir **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Başkalarıyla alakalı bir şeydir
10. Üzerinde güç sahibisiniz **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Üzerinde güç sahibi değilsiniz
11. Değiştirilemez **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Değiştirilebilir
12. Başkaları tarafından düzene sokulabilir **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Başkaları tarafından düzene sokulamaz.

B. İş ya da iş dışı yaşamınızda en az başarılı olduğunuzu düşündüğünüz bir durumu kısaca (bir ya da birkaç kelime ile) yazınız.

Sizce bu durumun en önemli nedeni nedir?

Yukarıda yazmış olduğunuz sebep ya da sebepleri düşünerek yanıtlayınız. Aşağıdaki maddeler sizin performansınızı etkileyen bu neden ya da nedenler hakkında izlenim veya görüşlerinizle ilgilidir. Yazdığınız nedeni en iyi betimleyen yargıya ne kadar yakın hissettiğinize bağlı olarak 1-9 arası rakamlardan birini işaretleyiniz. Her yargı için sadece tek rakamı yuvarlak içine alınız.

Yukarıya (B bölümüne) yazdığınız neden:

1. Sizin bir özelliğinizi yansıtır **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Sizin dışınızdaki koşulların bir özelliğini yansıtır
2. Sizin tarafınızdan yönetilebilir **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Sizin tarafınızdan yönetilemez
3. Daimidir **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Geçicidir
4. Sizin tarafınızdan düzene sokulabilir **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Sizin tarafınızdan düzene sokulamaz

5. Üzerinde başkalarının kontrolü vardır **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Üzerinde başkalarının kontrolü yoktur
6. İçsel bir nedendir **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Sizin dışınızdadır
7. Zaman içerisinde istikrarlıdır **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Zaman içerisinde değişkendir
8. Diğer insanların gücü altındadır **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Diğer insanların gücü altında değildir
9. Sizinle alakalı bir şeydir **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Başkalarıyla alakalı bir şeydir
10. Üzerinde güç sahibisiniz **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Üzerinde güç sahibi değilsiniz
11. Değiştirilemez **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Değiştirilebilir
12. Başkaları tarafından düzene sokulabilir **9 8 7 6 5 4 3 2 1** Başkaları tarafından düzene sokulamaz.

Ek C. İş Yaşam Dengesi Ölçeği

Açıklama: Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılardaki ölçekte sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.

1. Gün içinde basit şeyler için bile zaman bulamıyorum.
2. Kendimi sadece çalışmayı bilen, yaşamın geri kalan kısmını yaşamayan biri olarak görüyorum.
3. Hafta sonlarını eşimle ve/veya arkadaşım ile birlikte bir şeyler yaparak geçiriyorum.
4. Yaşamı geriden izlediğimi düşünüyorum.
5. Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.
6. Yaşamımı iyi planlayarak her işimi yapabiliyorum.
7. İş yaşamımda önceliklerimin neler olduğuna karar veriyor ve bu doğrultuda hareket ediyorum.
8. İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabiliyorum.
9. İşyükümü oldukça iyi yönettiğime inanıyorum.
10. İşlerimin yoğunluğuna yetişemiyorum.
11. Yaşamımın ideal yaşam biçimini yansıttığını düşünsem de, bir şeyleri kaçırdığım düşüncesiyle yaşıyorum.
12. Sıradan bir gün içinde, zamanımı ve enerjimi hangi işlere vereceğim konusunda sağlıksız kararlar veriyorum.
13. “Beni mutlu edecek işlerle uğraşsaydım, belki daha mutlu olurum” diye düşünüyorum.
14. İş yerinden çoğunlukla geç saatlerde çıkıyorum.

15. Hafta sonları aralıksız çalışmaya devam ediyorum.
16. İşime harcadığım zamandan dolayı iş dışındaki etkinlikleri özlüyorum.
17. İşimde ve özel yaşamımda hoşlandığım etkinlikleri yapıyorum.
18. İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiliyor.
19. Hem iş hem özel yaşamıma zamanımı uygun biçimde dağıttığımı düşünüyorum.,
20. Özel yaşamımdan ödün vermediğim için işimde zorluk yaşıyorum.



Ek D. Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği

1. Ne kadar başarılı olursa olsun bir kadının sevgisine sahip olmadıkça bir erkek gerçek anlamda bütün bir insan olamaz.
2. Gerçekte birçok kadın “eşitlik” arıyoruz maskesi altında işe alınmalarda kendilerinin kayırılması gibi özel muameleler arıyorlar.
3. Bir felaket durumunda kadınlar erkeklerden önce kurtarılmalıdır
4. Birçok kadın masum söz veya davranışları cinsel ayrımcılık olarak yorumlamaktadır.
5. Kadınlar çok çabuk alınırlar.
6. Karşı cinsten biri ile romantik ilişki olmaksızın insanlar hayatta gerçekten mutlu olamazlar
7. Feministler gerçekte kadınların erkeklerden daha fazla güce sahip olmalarını istemektedirler.
8. Birçok kadın çok az erkekte olan bir saflığa sahiptir.
9. Kadınlar erkekler tarafından el üstünde tutulmalı ve korunmalıdır.
10. Birçok kadın erkeklerin kendileri için yaptıklarına tamamen minnettar olmamaktadırlar.
11. Kadınlar erkekler üzerinde kontrolü sağlayarak güç kazanmak hevesindeler.
12. Her erkeğin hayatında hayran olduğu bir kadın olmalıdır.
13. Erkekler kadınsız eksiktirler.
14. Kadınlar işyerlerindeki problemleri abartmaktadırlar.
15. Bir kadın bir erkeğin bağlılığını kazandıktan sonra genellikle o erkeğe sıkı bir yular takmaya çalışır.

16. Adaletli bir yarışmada kadınlar erkeklere karşı kaybettikleri zaman tipik olarak kendilerinin ayrımcılığa maruz kaldıklarından yakınırılar.
17. İyi bir kadın erkeği tarafından yüceltilmelidir.
18. Erkeklere cinsel yönden yaklaşılabilir olduklarını gösterircesine şakalar yapıp daha sonra erkeklerin tekliflerini reddetmekten zevk alan birçok kadın vardır.
19. Kadınlar erkeklerden daha yüksek ahlaki duyarlılığa sahip olma eğilimindedirler.
20. Erkekler hayatlarındaki kadın için mali yardım sağlamak için kendi rahatlarını gönüllü olarak feda etmelidirler.
21. Feministler erkeklere makul olmayan istekler sunmaktadırlar.
22. Kadınlar erkeklerden daha ince bir kültür anlayışına ve zevkine sahiptirler.

Ek E. CES- Depresyon Ölçeği

Aşağıda duygu ve davranışlarınızla ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen geçen hafta boyunca aşağıdakileri ne sıklıkla hissettiğinizi veya yaşadığınızı belirtin.

1. Genellikle canımı sıkmayan şeyler canımı sıktı.
2. Açlık hissetmedim, iştahım yerinde değildi.
3. Arkadaşlarım veya ailemin yardımına rağmen kötü ruh halinden kurtulamadım.
4. Ruh halimin diğer insanlar kadar iyi olduğunu hissettim.
5. Yaptığım işe odaklanmakta zorlandım.
6. Kendimi depresyonda hissettim.
7. Her şeye çaba harcamam gerektiğini hissettim.
8. Gelecek için umutlu hissettim.
9. Hayatımın bir başarısızlık olduğunu düşündüm.
10. Korktuğumu hissettim.
11. Huzursuz uyudum.
12. Mutluydum.
13. Her zamankinden az konuştum.
14. Kendimi yalnız hissettim.
15. İnsanlar arkadaş canlısı değildi.
16. Yaşamdan zevk aldım.
17. Ağlama nöbetleri geçirdim.
18. Kendimi üzgün hissettim.
19. İnsanların benden hoşlanmadığını hissettim.
20. İşler yolunda gitmedi.