



İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi Istanbul University Journal of Women's Studies

Başvuru: 14.01.2021

Kabul: 10.09.2021

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stresin Çalışma Hayatından Ayrılma Niyeti Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Rolü

Influence of Perceived Organizational Support on Effect of Prenatal Stress and Intention to Leave Workforce

Metin SÖYLEMEZ¹ , Ahmet KAYA² 

Öz

Bu çalışmada, hamileliğe özgü doğum öncesi stresin çalışma hayatından ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve algılanan örgütsel desteğin bu etkideki aracılık rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Çeşitli sektörlerde çalışan 108 hamile kadın çalışandan anket tekniği ile elde edilen verilerle, nedensel tarama deseninde nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Hipotezlerin test edilmesinde regresyon ve aracılık analizleri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, hamileliğe özgü doğum öncesi stresin çalışma hayatını etkilediği ve örgütsel desteğin bu etkide aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Sonuçlar araştırmanın, doğum sonrası annenin değişen önceliklerinin aksine doğum öncesi kadın çalışanın psikolojik durumunun çalışma hayatına etkilerini ve örgütsel destek algısının pozitif etkisini ele alması bakımından hem yazın hem de örgütler açısından önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler

Kadın çalışanlar, Stres, Çalışma hayatından ayrılma niyeti, Algılanan örgütsel destek

Abstract

This study investigated the effect of pregnancy-specific prenatal stress on the intention to leave the workforce and the mediating influence of perceived organizational support on this effect. Quantitative research was conducted by using a causal screening pattern with data obtained from 108 pregnant women working in various sectors via a survey technique. Regression and mediation analyses were used to test the hypotheses. The research results determined that prenatal stress affects working life and organizational support has a mediating influence on this effect. The conclusions assess the significance of the findings of this study for both literature and organizations through providing insights into the effects of prenatal stress on the working life and psychological condition of pregnant workers, and the positive influence of perceptions of organizational support in relation to the shifting interests of post-birth mothers.

Keywords

Women employees, Prenatal stress, Intention to leave the workforce, Perceived organizational support

¹ Sorumlu Yazar: Metin Söylemez, Muş Alparslan Üniversitesi, Muş, Türkiye. E-posta: m.soylemez@alparslan.edu.tr
ORCID: 0000-0003-0291-2284

² Ahmet Kaya, Ardahan Üniversitesi, Ardaha, Türkiye. E-posta: ahmetkaya@ardahan.edu.tr ORCID: 0000-0002-3876-3682

Atıf: Soylemez, M., & Kaya, A. (2021). Hamileliğe özgü doğum öncesi stresin çalışma hayatından ayrılma niyeti etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi - Istanbul University Journal of Women's Studies*, 23, 71–85.
<https://doi.org/10.26650/iukad.2021.867274>



GİRİŞ

İstatistiklere göre 3 yaş altı çocuk sahibi olan annelerin istihdam oranı yaklaşık yüzde 26 olarak belirtilmektedir(*İstatistiklerle Kadın*, 2019). Diğer taraftan çalışan kadınların yüzde 70 – 80'nin kariyerleri boyunca hamile kaldığı görülmektedir(Laughlin, 2011). Her ne kadar kadınların çoğu doğumdan sonra çalışma hayatlarına devam etse de, hatırı sayılır sayıda ki anne adayları ve bebek sahibi kadın çalışanlar, kariyer basamaklarını tırmanmaktan vazgeçerek kendisinden beklenen asgari performansı göstermekte veya çalışma hayatından ayrılmayı düşünmektedirler. Nitekim, istatistiklere göre her 10 yüksek eğitilmiş anneden yaklaşık 1'i çocuk sahibi olduktan sonra çalışma hayatından ayrılmayı tercih etmektedir(Livingston, 2014; Rubin & Wooten, 2007). Böylece, örgütler için son derece önemli olan çalışan anneler veya anne olmayı düşünen kadın çalışanların, çalışma hayatında devamlılıklarını sağlamak önemli bir araştırma sorunsalı olarak ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, annelerin veya hamile çalışanların çalışma hayatından ayrılma niyetlerinin ve asgari performans ortaya koymalarının nedenleri hem toplumsal açıdan hem de örgütsel açıdan önemli hale gelmektedir. Bu noktada, hem doğuma en fazla 3 hafta kalana kadar hem de doğumdan 8 hafta sonra çalışma hayatında olan kadınların çalışma hayatından ayrılma niyetleri ne zaman oluştuğu önemli hale gelmektedir. Genel olarak araştırmalar bebek sonrası annenin değişen öncelikleri(Mainiero & Sullivan, 2005) ve yeterlilikleri, ücret algıları(Beck-Gernsheim, 2011; Blau & Kahn, 2017; England vd., 2016) gibi doğum sonrası etkenlerin annelerin çalışma hayatına etkilerine odaklanmaktadır. Ancak doğum öncesi hamilelik döneminde kadınların psikolojik ve duygusal durumlarının ve iş yerinde başkaları ile karşılıklı etkileşimlerinin çalışma hayatından ayrılma niyetlerine etkisi Türkiye özelinde neredeyse hiç araştırılmamış ve yabancı literatürde kısıtlı oranda araştırılmış bir kavram olarak ortada durmaktadır.

Hamilelik kadının psikolojik, sosyal, fiziksel ve duygusal değişimler yaşadığı, annelik endişesi gibi potansiyel stres kaynaklarının merkezde olduğu bir süreçtir(Bjelica vd., 2018). Stres içerisinde birçok faktörü barındıran geniş bir kavramdır. Hamileliğe özgü stres, annenin korku ve endişelerini ifade ederek bebeğin sağlığı ve annenin ilişkileri ile ilgilidir(Alderdice & Lynn, 2011). Prenatal Distres olarak adlandırılan bu kaygı durumu anne adayının yaşam tarzına sosyal, ekonomik ve psikolojik etkilerde bulunur. Hamilelik, stresli durumlar ve psikososyal zorluklarla çepeçevre sarılmış olarak anne adayının eşinden ve diğerlerinden aldığı desteğe bağlı olarak atatabileceği bir durumdur(Jesse vd., 2014). Anne adayının iyi oluşu, düşük kaygı düzeyi ve özsaygı unsurlarının sosyal destek aracılığı ile sağlanmasına bağlıdır. Bu destek hem aileden hem de diğer etkileşimde bulunulan çevrelerden sağlanabilmektedir(Emmanuel vd., 2011; Weissheimer & Mamede, 2015).

Hamilelik sırasında, kadınlar, çalışma arkadaşlarından ve yöneticilerinden destek olarak ifade edilebilecek yardımlar alabilirler. Örneğin, esnek mesai saatleri, evden çalışma imkânı veya en azından hamile çalışanın çantasının arabasına kadar taşıma teklifi gibi yardımlar yapılabilir. Olumlu sosyal davranışlar olarak nitelendirilebilecek bu destekler(Weinstein & Ryan, 2010), hamilelik sırasında kadınları hem psikolojik hem de fiziksel olarak rahatlatarak stres ve kaygı düzeylerini azaltabilir(Jones vd., 2020). Bu kapsamda, bu çalışmada doğum öncesi kaygı olarak hamile çalışanların prenatal distressinin çalışma hayatından ayrılma niyetlerine etkisi ve bu etkide hem çalışma arkadaşlarının hem de yöneticilerinin örgütsel desteğinin bu etkide rolü araştırılmıştır.

Çeşitli sektörlerde çalışan hamile kadınlara yönelik yapılan bu araştırma birçok açıdan yönetim ve organizasyon yazınına katkı sunmaktadır. İlki, çalışma hayatındaki hamile kadınların çalışma hayatından ayrılma niyetinin öncüllerinden biri olarak prenatal distressiyi açıklaması bakımından yazında ilktir. Diğer taraftan yapılan çalışmalar, kadınların doğum sonrası psikolojik ve duygusal yönlerinin çalışmaya hayatına etkisine sorgularken, bu çalışma doğum öncesi hamile kadınların psikolojik ve duygusal yönlerinin çalışma hayatına etkisini sorgulamaktadır. Aynı zamanda doğum öncesi stres ve kaygının kadın çalışanların performansını ve verimliliği etkileyen bir unsur olarak psikolojik mekanizmasının açıklayarak ve algılanan örgütsel desteğin bu psikolojik düzlemde etkisi ortaya koymaktadır. Bunların yanında bu araştırma, çalışma hayatında aktif olarak yer alan kadın çalışanların işgören devir hızını azaltarak maliyet ve zaman kayıplarını önlenmesinin sağlanabilmesi bakımından yöneticiler için bir bakış açısı yaratabilmektedir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Çalışma Hayatında Hamile Kadın ve Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stres

Çalışma hayatında hamile kadınlar gizli ve aşıkâr önyargılarla karşı karşıyadırlar(Lavaysse & Probst, 2020; Liu & Buzzanell, 2004). Hamile kadınların mesleki kimlikleri ve meşruiyetleri, çalıştığı iş kapsamında yetersizlikleri dile getirilerek kapalı kapılar arkasında saldırıya uğramaktadır(Gatrell, 2011). Bu tutum, çalışma arkadaşlarının, hamile kadının hamileliğinin işine karşı bağlılığını ve performansını azaltacağına dair oluşan önyargıları sonucu gelişmektedir(Makola vd., 2020). Bu gizli ve aşıkâr önyargılar, hamile kadınları çalışma hayatında üstesinden gelmeleri gereken karmaşık bir manzara yaratmaktadır. Aynı zamanda bu dönemde kadınlar, fiziksel ve duygusal zorlukların oluşturduğu stres ve kaygılarla boğuşarak anneliğe adam atmaktadırlar(Eaton, 2019). Hamileliğe özgü doğum öncesi stres, annenin bebeğinin sağlığı, ebeveynlik, ilişkiler, fiziksel değişimler ve doğum ile ilgili korku ve endişelerini ifade etmektedir(Huizink vd., 2004). Doğum öncesi kaygı ve endişeler olarak isimlendirilen prenatal distress'in hamile kadın üzerinde olumsuz etkileri görülmektedir. Bu olumsuz etkilerle baş etmede sosyal desteğin rolü çok önemli olarak görülmektedir(Hopkins vd., 2018).

1.2. Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stres ve Çalışma Hayatından Ayrılma Niyeti

Annelik, bir kadının hayatında ki olumlu ve tatmin edici deneyimler yaşadığı dönemdir(Umberson vd., 2010). Ancak, kişisel zaman kullanımı, alışkanlıklarda ve sorumluluklarda meydana gelen değişimlere bağlı olarak stresli de olabilmektedir(Lucia-Casademunt vd., 2018). Çalışma hayatlarında da özel hayatlarına paralel olarak, çalışma arkadaşlarının yeterliliklerini sorgulaması ve dışlanmaları gibi olumsuz davranışlara maruz kalarak stres seviyeleri yükselmekte ve kariyer hedeflerinde değişikliğe gitmelerine neden olmaktadır. Aynı zamanda, hamilelikle beraber, kadın çalışanlar yeni yaşamları ve değişen sorumlulukları ile beraber yüksek stres düzeyi sonucu oluşan yorgunluk, depresyon ve uyku sorunları yaşamaktadırlar(Maynard & Blain, 2005). Prenatal distressi olarak adlandırılan doğum öncesi stres ve kaygının neden olduğu bu durumlar kadının annelik ve çalışan kadın rolü arasında çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Nitekim doğumdan en az 3 ay sonra işine dönen annelerin dörtte birinin işlerinden istifa ettiği görülmektedir(*The Pregnancy Test: Ending Discrimination at Work for New Mothers*, 2014). İstifa, çalışma hayatından ayrılma niyeti tutumunun davranışa yönelmiş biçimidir. Çalışma hayatından ayrılma niyeti ise, bireylerin mevcut örgütlerini ve mesleklerini bırakmayı planlama veya düşünme dereceleridir(McNatt & Judge, 2008). Bu doğrultuda aşağıda belirtilen hipotez geliştirilmiştir.

H1: Hamileliğe özgü doğum öncesi stresin çalışma hayatından ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

1.3. Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stres Ve Algılanan Örgütsel Destek

Algılanan örgütsel destek teorisi yönetici davranışları ve çalışanların iş tutumlarının çalışanların iyi oluşları arasındaki ilişkiyi açıklayan bir kavramdır(Rhoades & Eisenberger, 2002). Örgütsel destek, çalışanların kendi değerleri ve iyi oluşları hakkında örgütlerinin ne oranda katkısı olduğu hakkında geliştirdikleri inançlar bütünüdür(Eisenberger vd., 1986). Araştırmalara göre aileleri ile ilgili konularda örgütlerinden daha fazla destek alan çalışanların işle ilgili iyi oluşları daha fazla olmaktadır(Marcinkus vd., 2007). İyi oluş, sosyal destek aracılığı ile düşük stres seviyesi ve yüksek öz saygı ile sağlanabilmektedir. Aile içerisinde ve iş yeri gibi kadının ilişkide bulunduğu ortamlarda edindiği destek gebelik döneminde hormonal iniş ve çıkışların getirdiği stres, kaygı gibi durumları istikrarlı hale getirmektedir(Ngai & Chan, 2011). Hamilelik döneminde, doğum öncesi stres ve kaygı kadının örgütsel destek algısını etkileyerek, annenin Örgütsel destek algısı yöneticilerinin ve çalışma arkadaşlarının bebek ve annelik ilişkilerine verdikleri destek kapsamında şekillenmektedir. Bu doğrultuda aşağıda belirtilen hipotez geliştirilmiştir.

H2: Hamileliğe özgü doğum öncesi stresin algılanan örgütsel destek üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

1.4. Algılanan Örgütsel Destek, Çalışma Hayatından Ayrılma Niyeti Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü

Çalışanlar, örgütlerinin kendilerine ne kadar güvendiğine, örgütlerine olan katkılarının farkına varılıp varılmadığına ve kendi iyi oluşlarına ne ölçüde özen gösterildiğine ilişkin inançlar geliştirir. Bu inançlar, algılanan örgütsel desteğinin değerlendirilmesinde kritik göstergeler olarak önem kazanmakta ve kabul görmektedir (Arogundade vd., 2015). Algılanan örgütsel destek, çalışanları daha üretken olmaya ve karşılıklı kazanca dayanan bir çalışma ortamı yaratmaya motive etmek için örgüt tarafından sağlanan teşviklere ve güçlü desteğe odaklanmaktadır (Chiang & Hsieh, 2012). Algılanan örgütsel destek, çalışanların stres seviyelerini önemli ölçüde azaltmalarına ve iş-yaşam dengelerini sağlamaya yardımcı olan en iyi stratejilerden biri haline gelmiştir (Duke vd., 2009). Diğer taraftan, yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan çalışanlar, kendilerini örgütleri için değerli hissetmekte, yaptıkları iş daha fazla anlamlı hale gelmekte, örgütsel hedeflere bağlılıkları artmakta ve işlerini bırakma olasılıkları azalmaktadır (Allen & Meyer, 1990; Rhoades & Eisenberger, 2002). Buradan hareketle geliştirilen hipotez aşağıda belirtilmektedir.

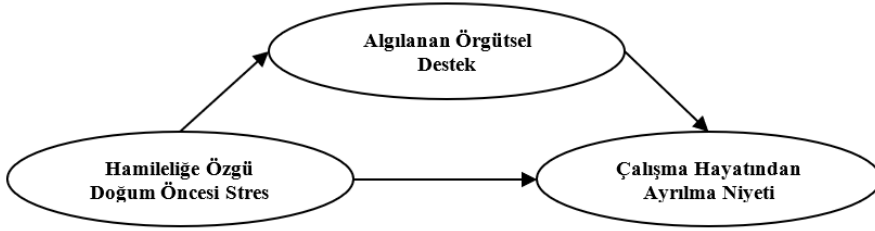
H3: Algılanan örgütsel desteğin çalışma hayatından ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Hamile kadın çalışanlar, yalnızca günlük iş yerlerinin normal stresine tahammül etmekle kalmayarak, aynı zamanda hamileliğe özgü doğum öncesi stresin etkileriyle de baş edebilmelidir. Hamile kadın çalışanlar, bebeğin sağlığı, değişecek ilişkileri, fiziksel değişimler, ebeveynlik ve doğum nedeniyle yüksek düzeyde kaygı, üzüntü ve stres yaşama eğilimindedirler (Huizink vd., 2004). Bu nedenle, yöneticiler, hamile kadın çalışanlara, onları tatmin edici çalışma koşulları sağlamaya daha fazla önem vererek ve hamilelik ile ilgili duygusal stresi önlemek ve/veya azaltmak için destekleyici bir örgüt iklimi oluşturmalıdır. Araştırmalara göre, yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan çalışanlarda psikolojik gerginlik ve tükenmişlikte önemli bir azalma olduğunu görülmektedir (Arogundade vd., 2015). Etkili bir örgütsel destek sistemi ile; adalet, eğitim, özerklik, ödüllendirme gibi rol stresleriyle başa çıkma mekanizmalar, çalışanların genel stres düzeylerini azaltarak performanslarını, verimliliklerini ve işe devamlılıklarını artırır (Duke vd., 2009). Örgütsel destek, çalışanlara, stresli durumlarla başa çıkarken ve işlerini yaparken örgütlerinin arkasında olduğu duygusunu hissettirir (Chiang & Hsieh, 2012). Böylece örgütsel desteği hisseden çalışanlar, işlerinden daha fazla tatmin olarak, kendilerini destekleyen bir çalışma ortamındaki işlerini bırakma olasılıklarının daha düşük olarak görülmektedir (Cheng vd., 2013). Bu bağlamda aşağıda belirtilen hipotez geliştirilmiştir.

H4: Hamileliğe özgü doğum öncesi stresin çalışma hayatından ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.

YÖNTEM

Bu çalışmada, hamileliğe özgü doğum öncesi stresin çalışma hayatından ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin ve bu etkide algılanan örgütsel desteğin aracılık rolünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda, araştırma hipotezleri ve kuramsal çerçeveye uygun olarak değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak üzere kurgulanan araştırma modeli Şekil 1’de gösterilmektedir. Araştırma modeli doğrultusunda nedensel tarama deseninde nicel bir araştırma gerçekleştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

1.5. Katılımcılar

Araştırmaya veri toplamak için Muş ilinde faaliyette bulunan çeşitli sektörlerde çalışan henüz hamilelik iznine ayrılmamış hamile kadın çalışanlarla bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Kasım- Aralık 2020 tarihleri arasında anket tekniği ile yapılan bu araştırmaya 147 hamile kadın katılmıştır. Fakat anketlerin 13 tanesi, ifadelerin çoğunun cevaplandırılmadığı ve tüm ifadelere aynı yanıt verildiğinden dolayı araştırma kapsamından çıkarılmıştır. Aynı zamanda 26 anket ise yapılan analizlerde uç değer oluşturduğu ve tekrar ettiği tespit edildiği için değerlendirmeye alınmamıştır. Böylece toplamda 108 hamile kadın çalışandan elde edilen verilerle analizler yapılmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri incelendiğinde; eğitim durumu olarak n=12 ilköğretim (%11,1), n=30 lise (%27,7), n=7 önlisans (%6,6), n=56 lisans (51,9) ve n=3 lisansüstü (%2,7) öğrenim görmüş kadın çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların n=41 (%38) ilk çocuğuna hamile kadınlardan oluşmakta ve örneklemin yaş ortalamaları 29,9’ dur. Çalışma hayatındaki toplam süreleri ortalama 4,1 yıldır.

1.6. Ölçekler

Araştırmada kullanılan her bir değişken tek boyutlu yapıdadır. Tüm boyutların ifadeleri katılımcılara 5’li likert tipinde, 1-Hiç Katılmıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum şeklinde kodlanarak yöneltilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkeni olan hamileliğe özgü doğum öncesi stresi ölçmek için Yali ve Lobel (1999) tarafından geliştirilen “prenatal distres” ölçeği kullanılmıştır. 12 maddeden oluşan ölçeğin orijinal çalışmasında α değeri 0,81 olarak ölçülmüştür. Bağımlı değişken olan çalışma hayatından ayrılma

niyetini ölçmek için Seashore vd. (1982) tarafından geliştirilen “iş gücünden ayrılma niyeti” ölçeği kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından 3 madde ile geliştirilen ölçeğin α değeri orijinal çalışmada 0,95 olarak ölçülmüştür. Araştırmanın aracı değişkeni olan algılanan örgütsel desteği ölçmek için Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen algılanan örgütsel destek ölçeğinin Eisenberger vd. (2002) tarafından faktör yükü en yüksek 3 maddenin seçilmesi ile oluşturulan kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin uzun formunun α değeri 0,97 ve kısa formunun α değeri 0,75 olarak ölçülmüştür.

1.7. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Kurgulanan model kapsamında kullanılan ölçüm aracının yapı geçerliliğini test etmek amacıyla ölçek maddeleri açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu bağlamda, hamileliğe özgü doğum öncesi stres ölçeğinin faktör analizine uygunluğu test edilmiştir. Analiz neticesinde KMO değerinin 0.631 ve Barlett testi X^2 değerinin 178,676 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). KMO ve Barlett testi neticesinde elde edilen sonuçlardan hareketle hamileliğe özgü doğum öncesi stres ölçeğinin faktör analizi için gerekli uygunluklara sahip olduğu görülmüştür. Yazına göre KMO değerinin 0.50 ve daha üstü, Bartlett küresellik testi sonucunun da istatistiksel olarak anlamlı olması gerekmektedir (Tavşancıl, 2014). Faktör analizinde madde yükleri minimum faktör yükü 0,40 olarak belirlenmiştir (Field, 2013). Faktör analizi sonuçlarına göre faktör yükü 0,40 altında kalan maddeler ölçüm aracından çıkartılmış ve faktör yükü 0,40 üzerinde olan yedi maddenin tek boyut altında toplandığı gözlemlenmiştir. Buradan hareketle oluşan bu yeni ölçek yapısının daha uygun olduğuna karar verilmiştir. Analizlerin geri kalan kısmında oluşan bu yeni faktör yapısı dikkate alınmıştır. Yeni yapısına bürünen ölçeğin açıklanan toplam varyansı %39,526 olarak bulunmuştur. Tek faktörlü ölçeklerin açıklanan varyansı %30 ve üstünde ise bunun yeterli olduğu belirtilmektedir (Çokluk vd., 2012, s.223). Yapılan güvenilirlik analizi neticesinde ölçeğin Cronbach’s Alfa katsayı değeri 0.738 bulunmuştur. Bu sonuçtan hareketle hamileliğe özgü doğum öncesi stres ölçeğinin oldukça güvenilir olduğu görülmüştür.

Algılanan örgütsel destek ölçeğinin açımlayıcı faktör analizine uygunluğu test edilmiştir. Analiz neticesinde KMO değerinin 0.719 olduğu görülmüştür. Barlett testi X^2 değeri 136,595 olarak bulunmuş ve bulunan bu değer istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). KMO ve Barlett testi neticesinde elde edilen sonuçlardan hareketle algılanan örgütsel destek ölçeğinin faktör analizi için gerekli uygunluklara sahip olduğu görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucunda algılanan örgütsel destek ölçeğinin 3 maddeden oluşan tek boyutlu bir yapıda olduğu görülmüştür. Üç maddenin hepsinin de faktör yüklerinin 0.40’ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Maddelerin faktör yükleri en düşük 0.84 ile en yüksek 0.89 arasında değişmektedir. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı % 76,599 olarak bulunmuştur. Yapılan güvenilirlik analizi neticesinde

ölçeğin Cronbach's Alfa katsayı değeri 0.846 bulunmuştur. Bu sonuçtan hareketle algılanan örgütsel destek ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür.

Çalışma hayatından ayrılma niyeti ölçeğinin açımlayıcı faktör analizine uygunluğu test edilmiştir. Analiz neticesinde KMO değerinin 0.547 olduğu görülmüştür. Barlett testi χ^2 değeri 72.172 olarak bulunmuş ve bulunan bu değer istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). KMO ve Barlett testi neticesinde elde edilen sonuçlardan hareketle çalışma hayatından ayrılma niyeti ölçeğinin faktör analizi için gerekli uygunluklara sahip olduğu görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucunda çalışma hayatından ayrılma niyeti ölçeğinin 3 maddeden oluşan tek boyutlu bir yapıda olduğu görülmüştür. Üç maddenin hepsinin faktör yüklerinin 0.40'ın üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Maddelerin faktör yükleri en düşük 0.72 ile en yüksek 0.89 arasında değişmektedir. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı % 62,643 olarak bulunmuştur. Yapılan güvenirlik analizi neticesinde çalışma hayatından ayrılma niyeti ölçeğinin Cronbach's Alfa katsayı değeri 0.697 olarak bulunmuştur. Bu sonuçtan hareketle ölçeğin oldukça güvenilir olduğu görülmüştür.

Tablo 1: Ölçek Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	ss	Çarpıklık	Basıklık
Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stres	3,07	0,86	-0,085	-0,936
Algılanan Örgütsel Destek	2,91	1,01	-0,472	-0,508
Çalışma Hayatından Ayrılma Niyeti	1,96	0,97	0,555	-1,001

Hipotez testleri için ilk etapta keşfedilmesi gereken ön şartlardan biri dağılımın normalliğidir. Veri setinin normalliği test etmek için ortalaması alınan değişkenlerin çarpıklık ve basıklıkları değerleri incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1,5 ve -1,5 arasında olması verilerin normal dağılım göstermesi için yeterli olduğu belirtilmektedir (Tabachnick vd., 2019). Tablo 1'de görüleceği üzere Değerler +1,5 ve -1,5 aralığında sınırları geçmediğinden dağılım normal olarak kabul edilmiştir.

1.8. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi

Hamileliğe özgü doğum öncesi stres, algılanan örgütsel destek, çalışma hayatından ayrılma niyeti boyutları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için boyutların ölçek puanları arasında korelasyon analizi yapılmıştır.

Tablo 2: Korelasyon Katsayıları

	Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stres	Algılanan Örgütsel Destek	Çalışma Hayatından Ayrılma Niyeti
Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stres	r	1	,198*
	p		0,007
Algılanan Örgütsel Destek	r	1	-,246**
	p		0,005
Çalışma Hayatından Ayrılma Niyeti	r		1
	p		

** $p < 0,01$ * $p < 0,05$; n=108

Hamileliğe özgü doğum öncesi stres, algılanan örgütsel destek ve çalışma hayatından ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin test edilmesi amacıyla yapılan korelasyon testi analizine ilişkin sonuçlar Tablo 2’de yer almaktadır. Elde edilen sonuçlara göre hamileliğe özgü doğum öncesi stres ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,238$; $p<0,01$). Hamileliğe özgü doğum öncesi stres ile çalışma hayatından ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,198$; $p<0,05$). Algılanan örgütsel destek ile çalışma hayatından ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=-0,246$; $p<0,01$). Boyutlar arasındaki bu ilişkiler modelin tutarlılığını ortaya koyarak kuramsal bilgileri destekler niteliktedir.

1.9. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma modeli çerçevesinde kurgulanan hipotezlerin test edilmesinde regresyon analizi ve öngörülen aracılık rolünün tespiti için Process Macro kullanılmıştır. Analizler, Baron ve Kenny (1986)’nin ortaya koyduğu şartlı aşamalar çerçevesinde yapılmıştır. Process macro ile aracılık rolünün varlığının tespitinde bootstrap örnekleme 5000 olarak belirlenmiş ve analizlerde %95 güven aralığında çalışılmıştır.

Araştırma modeli çerçevesinde öngörülen etkilerin varlığı, anlamlılığı ve güçleri regresyon analizleri ile incelenmiştir. Hamileliğe özgü doğum öncesi stresin çalışma hayatından ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo3: Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stresin Çalışma Hayatından Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	F	p	β	t	p	R ²
Çalışma Hayatından Ayrılma Niyeti	Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stres	4,340	,040	,198	2,083	,040*	,039

* $p<0,05$ =etki vardır; $p>0,05$ =etki yoktur

Regresyon analizi sonucuna göre, hamileliğe özgü doğum öncesi stres, çalışma hayatından ayrılma niyetine etkisi anlamlıdır ($p<0,05$). Model, etki ilişkisini pozitif yönde göstermekte ($\beta = 0,198$) ve model açıklayıcılığı anlamlı bir seviyededir ($R^2=0.039$). Bu sonuçlardan hareketle “ H_1 : Hamileliğe özgü doğum öncesi stresin çalışma hayatından ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 4: Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stresin Algılanan Örgütsel Destek Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	F	p	β	t	p	R ²
Algılanan Örgütsel Destek	Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stres	6,369	,013	-,238	-2,524	,013*	,057

* $p<0,05$ =etki vardır; $p>0,05$ =etki yoktur

Hamileliğe özgü doğum öncesi stresin algılanan örgütsel destek üzerindeki etkisine ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır. İlgili etkinin belirlenmesine yönelik kurulan model istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Regresyon analizi sonucuna göre hamileliğe özgü doğum öncesi stres, algılanan örgütsel desteği negatif yönde etkilemektedir ($p < 0,05$ $\beta = -,238$). Algılanan örgütsel destekteki değişimin % 5,7'si hamileliğe özgü doğum öncesi stres tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle “H₂: Hamileliğe özgü doğum öncesi stresin algılanan örgütsel destek üzerinde anlamlı bir etkisi vardır” hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 5: Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışma Hayatından Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Bağımlı Değ.	Bağımsız Değ.	F	p	β	t	p	R ²
Çalışma Hayatından Ayrılma Niyeti	Algılanan Örgütsel Destek	6,821	,010	-,246	-2,612	,010*	,060

* $p < 0,05$ =etki vardır; $p > 0,05$ =etki yoktur

Algılanan örgütsel desteğin çalışma hayatından ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır. İlgili etkinin belirlenmesine yönelik kurulan model istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,05$). Regresyon analizi sonucuna göre algılanan örgütsel destek çalışma hayatından ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir ($p < 0,05$ $\beta = -,246$). Çalışma hayatından ayrılma niyetindeki değişimin % 6'sı algılanan örgütsel destek tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle “H₃: Algılanan örgütsel desteğin çalışma hayatından ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmektedir.

Şimdiye dek Baron ve Kenny'nin (1986) ortaya koyduğu bağımsız değişkenin bağımlı değişken ve aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olması koşulları sağlanmıştır. Baron ve Kenny'nin (1986) ortaya koymuş oldukları diğer koşul ise, bağımsız değişken aracı değişken ile birlikte modele girdiğinde bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamını yitirmesi ya da azalması ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olması gerekmektedir. Yapılan analiz sonucunda Çalışma Hayatından Ayrılma Niyetinin bağımlı değişken olduğu modelde Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stresin etki katsayısı 0,198 iken, aracı değişken olan Algılanan Örgütsel Destek değişkeni modele girdiğinde Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stresin etki katsayısı 0,148'e düşmüştür ($p > 0,05$). Bağımsız değişken ile beraber modele giren Algılanan Örgütsel destek algısının bağımlı değişken üzerindeki etkisi ise anlamlıdır ($S\beta = -0,210$, $p < 0,05$).

Yapılan process analizinde Hamileliğe Özgü Doğum Öncesi Stresin (Bağımsız) Çalışma Hayatından Ayrılma Niyeti (Bağımlı) üzerindeki dolaylı etkisine bakıldığında, Tablo.6'dan da görüldüğü üzere güven aralığı sıfır kapsamamaktadır (0,0015 - 0,1409). Bu sonuçlardan hareketle Algılanan Örgütsel Destek değişkeninin aracılığı anlamlıdır.

Tablo 6: Aracı Etki Analizi

	Direkt etki	Dolaylı etki	BootLLCI	BootULCI	Aracılık Etkisi
Örgütsel Destek Algısı	0,1670	0.0565	0,0015	0,1409	Tam Aracılık

Bu çerçevede araştırmanın ‘H4: Hamileliğe özgü doğum öncesi stresin çalışma hayatından ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracılık rolü vardır.’ Hipotezi doğrulanmaktadır.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, çalışma hayatı için son derece önemli olan kadınların özel ve hassas bir dönemlerini, psikolojik düzlemde çalışma hayatına yansımaları çerçevesinde irdelemektedir. Annelik, hem çok güzel bir duygu hem de ağır bir sorumluluk olarak kadınları duygusal olarak etkilemektedir. Doğuma, bebeğin sağlığına ve değişecek yaşam biçimine ilişkin kaygılar, kadınların çalışma hayatını etkilemektedir. Bu etki kadının çalışma hayatından ayrılmasına varacak kadar kötü sonuçlar doğurabilmektedir. Aynı zamanda hem sosyal çevrede hem de iş çevresinde geleneksel bakış açısıyla ‘hamileliğin bir kadının temel işlevi olarak rolünün özü’ olarak görülmesinin çalışma hayatındaki kadın profili ile uyuşmaması kadınların performanslarını etkilemektedir. Diğer taraftan yaptığı iş kapsamında yeterliliklerin hem iş arkadaşları hem de yöneticileri tarafından gizli veya aşikâr olarak sorgulanması duygusal bir dönemden geçen kadını zorlayarak verimliliği azaltabilmektedir. Bu bağlamda, bu çalışma kadına hamileliği boyunca çalıştığı örgütün önemli bir parçası, ulaşılmak istenen sonuçlarda katkısı olan bir takım oyuncusu olduğunu hissettirecek yani örgütsel destek algısının önemini ortaya koymaktadır. Yazında araştırmalar genellikle doğum sonrası ve çocuklar kapsamında değişen yaşam biçiminin, kadınların çalışma hayatına etkilerini konu ederken bu çalışma hamileliğe özgü doğum öncesi kaygıların çalışma hayatını etkilerini incelemesi bakımından yazın için çok önemli olmaktadır.

Bu çalışma ile, insan kaynakları uygulamaları ve politikaları kapsamında örgütlerin yeni bakış açıları geliştirmeleri umulmaktadır. Bu arzunun ete kemiğe bürünmesini sağlayacak unsurlardan ilki hamile kadınların duygusal yönlerinin iş hayatına etkilerini nasıl daha iyi yönetilebileceği ile ilgili öneriler ortaya koymaktadır. İkincisi, hamile kadınlara iş yerinde oluşacak önyargılara ilişkin farkındalığı ortaya koymaktadır. Üçüncüsü, örgütsel destek algısının, hamile kadınlar için daha sorumlu ve daha kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratarak hamile kadınların, örgütleri için daha yararlı çalışanlar olmasını sağlayan bir kültür olduğunu ifade etmektedir. Son olarak hamile kadın çalışanların performanslarını artıracak zaman ve maliyet kayıplarını azaltacak örgütlerin etkin ve verimli olmasını sağlayacak öneriler geliştirmektedir.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları mevcuttur. İlki işsizlik ve ekonomik koşullar çalışmanın irdelemek istediği konular bakımından çalışmayı sınırlandırmaktadır. Hamileliğe özgü doğum öncesi stresin çalışma hayatından ayrılma niyetine etkisini ekonomik koşulların ve işsizliğin etkisi, çalışmayı ortaya koymak istedikleri bakımından etkilemektedir. Gelecek çalışmalarda hamile kadın çalışanların performanslarını ve verimlilikleri etkileyen unsurları araştıran nitel araştırmalar yapılması hem teorik hem de pratik açıdan çok önemlidir. Aynı zamanda hem Türkiye’de farklı bölgelerde hem de dünyada benzer çalışmalar yapılarak kültürel farklılıkların ilgili konuya etkisinin araştırılması gereklidir. Ayrıca kadın çalışanların hamile kalma niyetlerinin iş hayatına yansımalarının irdelenmesi bir diğer önemli konu olarak karşımızda durmaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Yazar Katkıları: Çalışma Konsepti/Tasarım- M.S., A.K.; Veri Toplama- M.S., A.K.; Veri Analizi/ Yorumlama- M.S., A.K.; Yazı Taslağı- M.S., A.K.; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- M.S., A.K.; Son Onay ve Sorumluluk- M.S., A.K.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no grant support.

Author Contributions: Conception/Design of Study- M.S., A.K.; Data Acquisition- M.S., A.K.; Data Analysis/Interpretation- M.S., A.K.; Drafting Manuscript- M.S., A.K.; Critical Revision of Manuscript- M.S., A.K.; Final Approval and Accountability- M.S., A.K.

KAYNAKLAR

- Alderdice, F., & Lynn, F. (2011). Factor structure of the Prenatal Distress Questionnaire. *Midwifery*, 27(4), 553-559. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2010.05.003>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arogundade, T. O., Arogundade, B. A., & Adebajo, O. (2015). The Influence of Perceived Organizational Support on Job Stress among Selected Public and Private Sector Employees in Lagos State, Nigeria. *Advances in Research*, 541-547. <https://doi.org/10.9734/AIR/2015/14048>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Beck-Gernsheim, E. (2011). The Post-career Mom: Reproductive Technology and the Promise of Reproductive Choice. İçinde G. Beets, J. Schippers, & E. R. te Velde (Ed.), *The Future of Motherhood in Western Societies: Late Fertility and its Consequences* (ss. 149-157). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-90-481-8969-4_10

- Bjelica, A., Cetkovic, N., Trinic-Pjevic, A., & Mladenovic-Segedi, L. (2018). The phenomenon of pregnancy—A psychological view. *Ginekologia Polska*, *89*(2), 102-106. <https://doi.org/10.5603/GP.a2018.0017>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, *55*(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Cheng, P.-Y., Yang, J.-T., Wan, C.-S., & Chu, M.-C. (2013). Ethical contexts and employee job responses in the hotel industry: The roles of work values and perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, *34*, 108-115. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.03.007>
- Chiang, C.-F., & Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, *31*(1), 180-190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Pegem Akademi.
- Duke, A. B., Goodman, J. M., Treadway, D. C., & Breland, J. W. (2009). Perceived Organizational Support as a Moderator of Emotional Labor/Outcomes Relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, *39*(5), 1013-1034. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2009.00470.x>
- Eaton, B. L. (2019). Pregnancy Discrimination: Pregnant Women Need More Protection in the Workplace. *South Dakota Law Review*, *64*, 244.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, *87*(3), 565-573. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565>
- Emmanuel, E. N., Creedy, D. K., St John, W., & Brown, C. (2011). Maternal role development: The impact of maternal distress and social support following childbirth. *Midwifery*, *27*(2), 265-272. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2009.07.003>
- England, P., Bearak, J., Budig, M. J., & Hodges, M. J. (2016). Do Highly Paid, Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty? *American Sociological Review*, *81*(6), 1161-1189. <https://doi.org/10.1177/0003122416673598>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publications Ltd.
- Gatrell, C. (2011). Managing the Maternal Body: A Comprehensive Review and Transdisciplinary Analysis. *International Journal of Management Reviews*, *13*(1), 97-112. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00286.x>
- Hopkins, J., Miller, J. L., Butler, K., Gibson, L., Hedrick, L., & Boyle, D. A. (2018). The relation between social support, anxiety and distress symptoms and maternal fetal attachment. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, *36*(4), 381-392. <https://doi.org/10.1080/02646838.2018.1466385>
- Huizink, A. C., Mulder, E. J. H., Robles de Medina, P. G., Visser, G. H. A., & Buitelaar, J. K. (2004). Is pregnancy anxiety a distinctive syndrome? *Early Human Development*, *79*(2), 81-91. <https://doi.org/10.1016/j.earlhumdev.2004.04.014>
- İstatistiklerle Kadın. (2019). Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten?p=%C4%B0statistiklerle-Kad%C4%B1n-2019-33732>
- Jesse, D. E., Kim, H., & Herndon, C. (2014). Social Support and Self-Esteem as Mediators Between Stress and Antepartum Depressive Symptoms in Rural Pregnant Women. *Research in Nursing & Health*, *37*(3), 241-252. <https://doi.org/10.1002/nur.21600>

- Jones, K. P., Clair, J. A., King, E. B., Humberd, B. K., & Arena, D. F. (2020). How help during pregnancy can undermine self-efficacy and increase postpartum intentions to quit. *Personnel Psychology*, 73(3), 431-458. <https://doi.org/10.1111/peps.12365>
- Laughlin, L. (2011). *Maternity Leave and Employment Patterns of First-Time Mothers 1961-2008. Current Population Report* (s. 22). Census Bureau.
- Lavaysse, L. M., & Probst, T. M. (2020). Pregnancy and workplace accidents: The impact of stereotype threat. *Work & Stress*, 1-17. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1774937>
- Liu, M., & Buzzanell, P. M. (2004). Negotiating Maternity Leave Expectations: Perceived Tensions between Ethics of Justice and Care. *The Journal of Business Communication* (1973), 41(4), 323-349. <https://doi.org/10.1177/0021943604268174>
- Livingston, G. (2014). *Opting out? About 10% of highly educated moms are staying at home.* <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2014/05/07/optiming-out-about-10-of-highly-educated-moms-are-staying-at-home/>
- Lucia-Casademunt, A. M., García-Cabrera, A. M., Padilla-Angulo, L., & Cuéllar-Molina, D. (2018). Returning to Work after Childbirth in Europe: Well-Being, Work-Life Balance, and the Interplay of Supervisor Support. *Frontiers in Psychology*, 9, 68. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00068>
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope Careers: An Alternate Explanation for the “Opt-out” Revolution. *The Academy of Management Executive* (1993-2005), 19(1), 106-123. JSTOR.
- Makola, Z. S., Rudolph, E. C., & Joubert, Y. T. (2020). First-time mothers’ perceptions of workplace social support: An exploratory qualitative study. *Journal of Psychology in Africa*, 30(2), 151-156. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1746563>
- Marcinkus, W. C., Whelan-Berry, K. S., & Gordon, J. R. (2007). The relationship of social support to the work-family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 86-111. <https://doi.org/10.1108/09649420710732060>
- Maynard, S. A., & Blain, L. G. (2005). Women, work and childcare: Where have we been? Where are we going? *Work*, 24(4), 361-367.
- McNatt, D. B., & Judge, T. A. (2008). Self-efficacy intervention, job attitudes, and turnover: A field experiment with employees in role transition. *Human Relations*, 61(6), 783-810. <https://doi.org/10.1177/0018726708092404>
- Ngai, F.-W., & Chan, S. W.-C. (2011). Psychosocial factors and maternal wellbeing: An exploratory path analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 48(6), 725-731. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.11.002>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rubin, S. E., & Wooten, H. R. (2007). Highly Educated Stay-at-Home Mothers: A Study of Commitment and Conflict. *The Family Journal*, 15(4), 336-345. <https://doi.org/10.1177/1066480707304945>
- Seashore, S., Lawler, E., Mirvis, P., & Cammann, C. (1982). *Assessing Organizational Change. A Guide to Methods, Measures, and Practices* (C. 5). Wiley. <https://doi.org/10.1177/017084068400500420>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2019). *Using multivariate statistics.*
- Tavşancılı, E. (2014). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi.* Nobel Akademik Yayıncılık.
- The Pregnancy Test: Ending Discrimination at Work for New Mothers.* (2014). London: Trades Union Congress. <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/pregnancytestreport.pdf>
- Umberson, D., Pudrovskaya, T., & Reczek, C. (2010). Parenthood, Childlessness, and Well-Being: A Life Course Perspective. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 612-629. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00721.x>

- Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2010). When helping helps: Autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology, 98*(2), 222-244. <https://doi.org/10.1037/a0016984>
- Weissheimer, A. M., & Mamede, M. V. (2015). Prenatal Psychosocial Profile: Translation, cross-cultural adaptation and validation to its use in Brazil. *Midwifery, 31*(12), 1157-1162. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2015.08.001>
- Yali, A. M., & Lobel, M. (1999). Coping and distress in pregnancy: An investigation of medically high risk women. *Journal of Psychosomatic Obstetrics & Gynecology, 20*(1), 39-52. <https://doi.org/10.3109/01674829909075575>

