



Araştırma Makalesi / Research Article

**MAVİ YAKALI KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ VE AİLE HAYATINDA YAŞADIĞI SORUNLAR:
ENDÜSTRİYEL SOSYAL HİZMET PERSPEKTİFİNDEN BAKIŞ***

Kamil ATEŞ^{1}**
Münevver ERYALÇIN²
Erkan DURAR³
İsmail KELEŞ⁴

Öz

Bu çalışmanın amacı, endüstriyel sosyal hizmet perspektifinden bakış ile mavi yakalı kadın çalışanların sorunları ile iş ve aile yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu çalışmada ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada Türkiye Şeker Fabrikalarında görev yapan 160 mavi yakalı kadın çalışana ulaşılmıştır. Çalışmada İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği ve Çalışma Sorunları Anketi kullanılmıştır. Çalışmada parametrik testler sonucu elde edilen bulgulara göre çalıştıkları kurumda sorunlarıyla ilgilenen birileri olan mavi yakalı kadın çalışanların, olmayanlara göre daha az çalışma sorunları yaşadığı görülmüştür. Ayrıca kurumlarında sorunlarıyla ilgilenen birileri olan mavi yakalı kadın çalışanların, sorunlarıyla ilgilenen birisi olmayan mavi yakalı kadın çalışanlara göre ailenin işe, işin aileye daha az olumsuz etkisi olduğu görülmüştür. Mavi yakalı kadın çalışanların iş-aile yaşam dengesi ve çalışma sorunları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Çalışanların iş-aile yaşam dengesi arttıkça çalışma sorunları azalmaktadır. Çalışanların çalışma sorunları arttıkça işin aileye, ailenin işe olumsuz etkisi de artmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda endüstriyel sosyal hizmet bakışıyla mavi yakalı kadın çalışanların çalışma sorunlarının çözüme kavuşarak iş-aile yaşam dengesinin sağlanması noktasında profesyonel sosyal hizmet müdahalelerinin geliştirilmesi gerektiği ve kadın çalışanların işlerinin aileye, ailenin işe etkisini azaltmak için iş-yaşam dengesi konusunda hizmet içi seminerler verilmesi gerektiği önerilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kadın, Mavi Yakalı Çalışan, İş ve Aile Yaşam Dengesi, Endüstriyel Sosyal Hizmet

PROBLEMS FACED BY WOMEN BLUE COLLAR EMPLOYEES IN WORK AND FAMILY LIVES: A VIEW FROM THE PERSPECTIVE OF INDUSTRIAL SOCIAL WORK

Abstract

The aim of this study is to reveal the relationship between the problems of blue-collar female employees and the work-family life balance from an industrial social work perspective. Relational screening method was used in this study. In the study, 160 blue-collar female employees working in Turkish Sugar Factories were reached. Work-Family Life Balance Scale and Working Problems Questionnaire were used in the study. According to the findings obtained as a result of the parametric tests in the study, it was observed that blue-collar female employees who have someone who is interested in their problems in the institution they work for have less working problems than those who do not. In addition, blue-collar female employees who are interested in their problems in their institutions have less negative effects on the family than on the blue-collar female employees who do not deal with their problems, and the work on the family. There is a negative significant relationship between work-family life balance and working problems of blue-collar female employees. As the work-family life balance of the employees increases, working problems decrease. As the working problems of the employees increase, the negative effect of the work on the family and the work on the family increases. In line with these results, it is necessary to develop professional social work interventions to solve the working problems of blue-collar female employees and to provide work-family life balance, from an industrial social work perspective, and to give in-service seminars on work-life balance in order to reduce the impact of female employees' work on the family and the family on the work. has been suggested.

Keywords: Woman, Blue-Collar Worker, Work and Family Life Balance, Industrial Social Work

* Bu çalışma için; Iğdır Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığı'nın 07/09/2022 tarih ve 2022/14 sayılı Etik Kurul Kararı, Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. Genel Müdürlüğü'nün 15/09/2022 tarih ve E-72322552-929-217929 sayılı çalışma izin onayı alınmıştır.

¹ Doktora Öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Hizmet ABD, ORCID: 0000-0002-3196-9741

** Sorumlu Yazar (Corresponding Author): kamil.ates@hacettepe.edu.tr

² Dr., Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet ABD, ORCID: 0000-0003-4177-1381

³ Öğr.Gör., Iğdır Üniversitesi, S.H.M.Y.O, Tıbbi Hizmetler ve Tek.Bölümü, ORCID: 0000-0003-1793-0522

⁴ Öğr.Gör., Iğdır Üniversitesi, S.H.M.Y.O, Tıbbi Hizmetler ve Tek.Bölümü, ORCID: 0000-0002-6575-8029

Başvuru Tarihi (Received): 01.11.2022 **Kabul Tarihi** (Accepted): 20.01.2023

Giriş

Kadın, tarihsel gelişim sürecinde dönemlerin konjonktürüne göre farklılaşan biçimlerde çalışma yaşamının bir parçası olmuş ve ekonomik faaliyetlere dâhil olmuştur. Bununla birlikte kadınların işçi statüsüne erişimi ve ücretli çalışma yaşamına katılımı ilk kez sanayi devrimi ile birlikte söz konusu olmuştur (Ataç ve Sevüktekin, 2002). Çalışma hayatına kadının katılımı sadece niceliksel manada değil yapısal manada da değişimlere ön ayak olmuştur. Kadın artık sadece tarım sektöründe aile üretimine katkı sunmakla kalmamış, endüstriyel sektörde özellikle hizmet sektörü ve mavi yakalı grup olarak kendine yer bulmuştur (Özkalp ve Kirel, 2011).

Mavi yakalı çalışma kavramı için son dönemde çeşitli tanımlar yapılmaktadır. Mavi yakalı çalışma kavramı, el emeği gerektiren işçi sınıfını tanımlarken kullanılan bir kavramdır. Bu çalışma fiziksel ve ruhsal sağlığı zorlayıcı ve olumsuz etkileyen faktörlerle ilintilidir (Elser ve diğerleri, 2018). Bir diğer tanımda işçi sınıfına mensup bir çalışan olarak mavi yakalı saatlik el emeği üreten kişidir. Mavi yakalı tanımının kökeni ABD’de atölyede çalışan kişilerin giydikleri üniformaya benzer mavi tulumlardan gelmektedir. Mavi yakalı çalışanlar mekanik teknik işler, imalat ve inşaat gibi farklı alanlarda vasıflı ya da vasıfsız olarak çalışabilmektedir (Kirkegaard ve Larsen, 2011). Mavi yakalı çalışanların diğer çalışanlar gibi yaşadığı birçok sorun vardır (Bayraktaroğlu ve diğerleri, 2015). Bir işçi sınıfı çalışanı olarak mavi yakalı kadın çalışanların en temel sorunlarından bir tanesi iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin korunması ve sürdürülmesidir (Çetinoğlu ve diğerleri, 2010).

İş ve aile dengesi kişinin iş ve aile dışındaki yaşamsal sorumluluklarına dair etkinlikleri ve rolleri de kapsamaktadır (Delecta, 2011). İş ve aile yaşamı arasındaki denge bu iki alana dair sorumlulukların eşgüdümlü şekilde yürütülmesini ifade etmektedir. İş ve aile yaşamı arasında olumlu etkileşimi kurabilen bireylerin sorumluluklarını yerine getirmesi sonucunda tatmin olmaları ve başarılı hissetmeleri mümkün olabileceği gibi bu iki alan arasında çatışma ve uyumsuzluk söz konusu olabilmektedir (Mustafayeva, 2013). Modern dünyada çalışma yaşamı günün büyük bölümünü kaplaması, yaşamın merkezinde olması ve ekonomik problemler nedeniyle bireyleri özel yaşamları ile mesleki yaşamları arasındaki dengeyi kurmaya zorlamaktadır. Bu denge kurma çabası bireyler için stres oluşturan bazı deneyimleri beraberinde getirebilmektedir (Kapız, 2002). İş ve aile yaşam dengesini kurabilmek adına çalışanların sorunlarını çözmek için son dönemde sosyal hizmet disiplini ön plana çıkmaktadır. Çalışma yaşamındaki sorunların çözümü için çalışmalar yürüten alt disiplin ise endüstriyel sosyal hizmettir. Endüstriyel sosyal hizmet, sosyal hizmet uzmanlarının işçi sınıfının çalıştığı firma ve fabrika gibi kurumlarda istihdam edilmesi sonucu ortaya çıkan bir alandır. Endüstriyel sosyal hizmet alanı çalışma ortamında çalışanların kişisel ve örgütsel sorunlarına ve ihtiyaçlarına çözüm getirmeyi hedefleyen bir uygulama alanıdır (Bargal, 1999).

Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulamaları ve Temel Sorun Alanları

Sosyal hizmet mesleği, bireylerin yaşamda karşılaşılabileceği farklı sorunlarla baş etmesi ve bireylerin psiko-sosyal iyilik hallerinin artırılmasını hedefleyen bir disiplindir. Farklı disiplinlerden beslenen sosyal hizmet mesleğinin hedef grubu birey, aile, grup ve topluluklardır. Sosyal hizmet uzmanları engelli, yaşlı, kadın ve çocuklar olmak üzere çeşitli dezavantajlı grupların iyilik hallerini arttırmayı hedefler. Yardım mesleği olarak sosyal hizmet çok farklı mekân türlerini içine alan geniş bir yelpazede işlev yürütmektedir (Duyan, 2003).

Sosyal hizmet mesleği çalışma hayatı nedeniyle psikososyal problemler yaşayan gruplarla da ilgilenmektedir. Çalışan bireylerin psiko-sosyal iyilik halinin artırılmasına yönelik mesleki müdahaleler endüstriyel sosyal hizmet kapsamında değerlendirilmektedir. Türkiye’de endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları ve müdahaleleri yeterince bilinmemektedir (Yanardağ ve Yanardağ, 2020). Endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları, çalışanların refahını ve üretkenliğini etkileyebilecek çeşitli sosyal, duygusal ve ekonomik sorun alanlarını ele alan alt bir disiplindir.

Endüstriyel sosyal hizmet Googins ve Godfrey (1985)'e göre, çalışma yaşamındaki koşulların insanların sağlık ve sosyal ihtiyaçlarına uygun hale getirilmesi adına uygulanan profesyonel sosyal hizmet müdahaleleridir. Saini (1975)'e göre endüstriyel sosyal hizmet, birey ve grupların çalışma ortamına uyum sağlamasına dair sistemli bir yöntemdir (Akt: Ignou, 2017). Endüstriyel sosyal hizmet Ramanathan (1991)'e göre ise işçilere verilen psiko-sosyal ve sağlıkları için destek olan programlar bütünüdür (Akt: Altun, 2019). Endüstriyel sosyal hizmet, çalışanların ve ailelerinin sosyal refahını ve iyilik hallerini arttırmaya yönelik gereksinimlerinin karşılanmasına yönelik mesleki müdahaleleri içermektedir. Özellikle Endüstri devrimi sonucu toplumsal sınıflaşma, fabrikalaşma ve makineleşme gibi insan yaşamını derinden etkileyen koşullar, bir bilim ve meslek olarak sosyal hizmetin gelişimi için uygun bir zemin hazırlamıştır (Yıldırım ve Kılıç, 2021).

Endüstriyel sosyal hizmet alanında uzman istihdamı ilk kez 1889'da erken sanayi döneminde gerçekleşmiştir (Cheeran ve diğerleri, 2015). Endüstriyel sosyal hizmet alanının temelinde çalışanların fiziksel, kültürel, kişisel ve ekonomik refahlarını artırmayı hedef alan refah sekreterleri yer almaktadır. Refah sekreteri çalışanları çalışanların güvenlik, barınma, eğitim, doğal afet risklerine karşı korunma, kredi, emekli maaşı ve ücretlerin belirlenmesine kadar pek çok alanda çalışmalar yürütmüştür. Sosyal hizmet uzmanları çalışanların çalışma sorunları, iş ve istihdam problemleriyle ilgilenmektedir (Chima, 2004).

Profesyonel endüstriyel sosyal hizmet alanı ise işçi destek programlarının geliştirilmesi sonrasında mümkün olmuş; bu kapsamda uzmanlar eğitimler almış ve işverenlere eğitimler vermiştir (Iversen, 1998). Endüstriyel dönüşümler sadece üretim ile ilgili süreçleri değil, toplumun eğitim, politika, sağlık gibi pek çok alanı ile ilgili hizmetleri de dönüştürmektedir. Endüstriyel sosyal hizmet işsizlik, eşitsizlik ve adaletsizlik gibi toplumun yapısını değiştiren sosyal sorunlara yönelik planlama, müdahale ve politika üretme hedeflerini içermektedir (Demirbilek, 2009). Bu bağlamda endüstriyel sosyal hizmet alanında çalışan sosyal hizmet uzmanlarının çalışma alanı mavi yakalı çalışanların iş, iş yeri, aile, insan ilişkileri, çevresel ve sosyal sorunlarını da kapsamaktadır.

Bu çalışmada, endüstriyel sosyal hizmet perspektifinden bakış ile mavi yakalı kadın çalışanların iş ve aile hayatında yaşadığı sorunlar incelenmiştir. Mavi yakalı çalışan kadınların çalışma ortamındaki sorunlarının iş aile yaşam dengesi ile ilişkili olabileceği düşünülmüştür. Bu sebeple bu çalışmanın amacı mavi yakalı kadın çalışanların iş- aile yaşam dengesini nasıl kurduğu üzerine gerçekleştirilecektir.

1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Türk toplumunda kadının yerini hane içine indirgeyen erkeğe ise evi geçindirme görevini yükleyen kültürel kodlar ağırlık taşımaktadır. Bununla birlikte göç, kentleşme, geçim masraflarında artış, hane içi nüfusun fazlalığı gibi etmenler ailelerinin geçimini sağlamakta zorluklarla karşılaşmasına yol açmıştır. Ailenin geçiminin sağlanabilmesi için kadının da çalışması gerekliliği kadının çalışmasını onaylamayan toplumsal kabuller nedeniyle erkeğin de kabullenmekte zorlandığı bir süreç olmaktadır. Çalışma yaşamına katılmak isteyen kadınlar eşlerini, yakın çevrelerini ikna etmeye aynı zamanda güçlü ataerkil zihniyetle ve cinsiyet temelli ayrımcılıkla savaşmak zorunda kalmaktadır. Çünkü kadın için en temel sorumluluk alanı evlilik ve aile ile sınırlandırılmış durumdadır (Akat, 1994). Bu nedenle iş yaşamına girse de aile yaşamındaki sorumlulukları ve bu iki alan arasındaki dengeyi sürdürme sorumluluğu da kadına ait görülmektedir (Sigroha, 2014).

Aile ve iş yaşamındaki rollerini gereğince yerine getirebilmek geleneksel ve kalıplaşmış cinsiyet rol tanımlarının olduğu toplumlarda mavi yakalı kadın çalışanlar için zorlayıcı olmaktadır. Denge Sınır Teorisi'ne göre çatışmanın minimum düzeyde olduğu hem iş hem aile hayatında başarılı bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Mustafayeva, 2013; Yılmaz, 2009). Çalışma ortamı ve ev ortamı olmak üzere iki tam zamanlı iş sağlıklı aile iş yaşamı dengesini kurma konusunda kadınlar üzerinde büyük baskıya neden olmaktadır. Her iki alanda da kadından beklentinin ve taleplerin yüksek olması denge kurma konusunda kadınların erkeklerden daha çok zorlanmasına yol

açmaktadır (Sundaresan, 2014). Zorlayıcı çalışma koşulları, esnek olmayan çalışma saatleri, işverenin baskısı, aile içindeki taleplerin karşılanması ve aileyle geçirilecek kaliteli zaman için enerjinin yetmemesine neden olmaktadır (Özmete ve Eker, 2012).

Bu çalışmanın temel amacı, endüstriyel sosyal hizmet perspektifinden mavi yakalı kadın çalışanların çalışma sorunları ile iş ve aile yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi saptayabilmektir.

Bu çalışmanın temel amacı doğrultusunda şu sorulara cevap aranacaktır:

1. Mavi yakalı kadın çalışanların demografik özelliklerine göre çalışma sorunları anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
2. Mavi yakalı kadın çalışanların demografik özelliklerine göre iş ve aile yaşam dengesi anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
3. Mavi yakalı kadın çalışanların iş ve aile yaşam dengeleri ile çalışma sorunları arasında bir ilişki var mıdır?

Bu çalışma ile mavi yakalı kadın çalışanların çalışma sorunları ile iş ve aile yaşam dengesi arasındaki ilişkinin ortaya koyulması endüstriyel sosyal hizmet alanındaki akademik çalışmalar için bilimsel bir temel sunacaktır. Bunun yanı sıra Türkiye Şeker Fabrikaları ve endüstriyel ortamlarda çalışan kadınların çalışma sorunları ve iş-aile yaşam dengeleri arasındaki ilişkinin ortaya koyulması ve çalışma sonucunda sunulacak önerilerin insan kaynakları birimlerinin bu alandaki planlamalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma Türkiye Şeker Fabrikalarında görev yapan mavi yakalı kadın çalışanlar özelinde sınırlıdır. Ayrıca araştırma katılımcıların yanıtladığı anketlerden elde edilen bulgular ile sınırlıdır.

2. Yöntem

Yapılan çalışma daha önce bir başka dergiye gönderilmemiş ve yayınlanmamıştır. Çalışmanın yapılabilmesi için; Iğdır Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığı'nın 07/09/2022 tarih ve 2022/14 sayılı Etik Kurul Kararı, Türkiye Şeker Fabrikaları A. Ş. Genel Müdürlüğü'nün 15/09/2022 tarih ve E-72322552-929-217929 sayılı çalışma izin onayı alınmıştır. Araştırmada katılımcılar için gönüllü katılımı sağlayıcı önlemler alınmış, aydınlatılmış onam kendilerine sunulmuştur.

2.1. Araştırmanın Modeli

Çalışmada, mavi yakalı kadın çalışanların çalışma ortamı sorunları ile iş ve aile yaşam dengeleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Nicel araştırma olarak tasarlanan bu çalışmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmaktadır. Tarama modeli, geçmişte ya da günümüzdeki bir durumu var olduğu şekliyle betimleyen, öğrenmenin gerçekleşmesi ve bireyde istenen davranışların gelişmesi için uygulanan süreçlerin tümüdür. Genel tarama modelinde, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak için evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örnekleme üzerinde tarama yapılmaktadır. İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir. İlişkisel tarama modelinde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği; değişme varsa bunun nasıl olduğu saptanmaya çalışılır (Karasar, 2015).

2.2. Evren ve Örneklem

Türkiye Şeker Fabrikalarında görev yapan mavi yakalı kadın çalışanlar çalışma evrenini oluşturmaktadır. Çalışmada, örnekleme yöntemi kullanılmayarak tam sayım hedeflenmiştir. Türkiye'de Şeker Fabrikalarında mavi yakalı kadın çalışan sayısı 247'dir. Bu kadınların tamamına ulaşılmaya çalışılmış ancak 160 mavi yakalı kadın çalışana ulaşılabilmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları ve Süreci

Bu çalışmada 3 adet veri toplama aracı bulunmaktadır. Birincisi araştırma amacına yönelik araştırmacı tarafından oluşturulmuş demografik bilgi formu, ikincisi Çalışma Sorunları Anketi, üçüncüsü ise İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğidir.

2.3.1. Demografik Bilgi Formu: Mavi yakalı kadın çalışanların yaş, medeni durum, eğitim, aylık kazanç, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı, çalışma süresi gibi demografik bilgiler ile çalışma yaşamları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

2.3.2. Çalışma Sorunları Anketi: İstanbul Telefon Başmüdürlüğü'nde çalışan telefon operatörlerinin çalışma sorunlarının incelenmesi amacıyla yapılan çalışmada Aslı Küçükaslan tarafından geliştirilmiştir. Anket 19 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa değerine bakıldığında .84 olduğu görülmektedir (Küçükaslan, 1994).

2.3.3. İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeği: Öğretim üyelerinin iş- aile yaşam dengesi algılarını belirlemek amacıyla 17 maddeden oluşan ölçek Çiğdem Apaydın tarafından geliştirilmiştir. İşin Aileye Olumsuz Etkisi, Ailenin İşe Olumsuz Etkisi ve Aile İş Uyumu olmak üzere ölçeğin üç alt boyutu vardır. Ölçeğin toplam puanı üzerinden Cronbach alfa değeri ise .84 şeklindedir (Apaydın, 2011).

2.4 Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışma takvimi içinde (15 Eylül 2022 – 15 Ekim 2022) bilgilendirilmiş ve aydınlatılmış onam formu ile birlikte demografik bilgi formu ile ölçekler Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş. Genel Müdürlüğü'nün izni ile anketler mavi yakalı kadın çalışanların iletişim bilgilerine ulaştırılmıştır. Tüm mavi yakalı kadın çalışanlara ulaştırılması istenen resmi maillerde çalışanlar için anket linki eklenmiştir. Gönüllü olanların çalışmaya katılabileceği ve kesinlikle kişisel verilerinin ifşa edilmeyeceği gönderilen e-postada ifade edilmiştir. Demografik Bilgi Formu, Çalışma Sorunları Anketi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Ölçeğine araştırmacı tarafından online açıklama yapılarak ve online onam alınmak üzere mavi yakalı kadın çalışanlardan gönüllü olanlara internet tabanlı anket tekniği kullanılarak, Google forms uygulaması üzerinden online form kullanılarak uygulanmıştır. Katılımcılar “Araştırmanın bilgilendirilme ve aydınlatılmış onam formunu okudum, anladım ve araştırmaya gönüllü katılımı kabul ediyorum.” sekmesini işaretlemeyen sorulara geçememiştir. Katılımcılar çalışmaya tamamen gönüllülük esasına bağlı alınarak alınmıştır. Veri toplama süreci yaklaşık 1 ay sürmüş olup, veriler Türkiye Şeker Fabrikalarında çalışan gönüllü mavi yakalı çalışan kadınlardan toplanmıştır.

Araştırma kapsamında toplanan veriler analiz için SPSS 22.0 programına aktarılmıştır. Veriler için normallik analizi yapılmış ve verilerin normal dağıldığı (çalışma sorunları anketi; çarpıklık -0,668, basıklık -0,428; iş-aile yaşam dengesi ölçeği; çarpıklık-,193, basıklık -,072) görülmüştür. Bu nedenle araştırmada frekans, t testi ve one way ANOVA olmak üzere parametrik testler ve değişkenler arasındaki ilişkiyi ortaya koymak için pearson korelasyon ve regresyon testi uygulanmıştır.

3. Bulgular

Araştırmada mavi yakalı kadın çalışanların demografik özellikleri, bu özelliklere göre çalışma sorunları ile iş-aile yaşam dengesinin anlamlı farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin bulgular ile çalışanların değişkenler özelinde arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 1. *Mavi yakalı kadın çalışanların demografik özellikleri*

	Kişi Sayısı (n=160)	Yüzde (%)
Yaş (Ort±SS)		
29 yaş ve altı	52	32,5
30-33 yaş	53	33,1
34 yaş ve üstü	55	34,4
Medeni Durum		
Bekar	49	30,6
Evli	97	60,6
Boşanmış/Dul	14	8,8
Eğitim Durumu		
Lise ve altı	33	20,6
Ön Lisans	27	16,9
Lisans	80	50,0
Lisansüstü	20	12,5
Aylık Kazanç		
5001-6000 TL	15	9,4
6001-7000 TL	27	16,9
7001-8000 TL	34	21,3
8001-9000 TL	22	13,8
9001-10000 TL	11	6,9
10000-11000 TL	16	10,0
11000 TL ve üzeri	35	21,9
Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Sayısı		
Yok	15	9,4
1 Kişi	49	30,6
2 Kişi	47	29,4
3 Kişi	30	18,8
4 Kişi ve üzeri	19	11,9
Çalışma Yılı		
1-3 yıl	46	28,8
4-6 yıl	41	25,6
7-9 yıl	27	16,9
10-12 yıl	11	6,9
13 yıl ve üzeri	35	21,9
Şu Andaki İşte Çalışma Yılı		
1-3 yıl	74	46,3
4-6 yıl	36	22,5
7-9 yıl	13	8,1
10 yıl ve üzeri	37	23,1

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan mavi yakalı kadın çalışanların %32,5'i 29 yaş ve altında iken %33,1'i 30-33 yaş arasında, %34,4'ü 34 yaş ve üstündedir. Kadınların %30,6'sı bekar, %60,6'sı evli, %8,8'i ise boşanmış ya da duldur. Kadın çalışanların eğitim durumları incelendiğinde; %20,6'sı lise ve altı mezunu iken %16,9'u ön lisans mezunu, %50,0'ı lisans mezunu, %12,5'i ise lisansüstü mezunudur. Kadın çalışanların %9,4'ünün aylık kazancı 5001-

6000 TL iken %16,9'unun 6001-7000 TL, %21,3'ünün 7001-8000 TL, %13,8'inin 8001-9000 TL, %6,9'unun 9001-10000 TL, %10,0'inin 10000-11000 TL, %21,9'unun ise 11000 TL ve üzeridir. Kadınların %9,4'ünün bakmakla yükümlü olduğu kimse yok iken %30,6'sının 1 kişi, %29,4'ünün 2 kişi, %18,8'inin 3 kişi ve %11,9'unun ise 4 kişi ve üzeridir. Kadın çalışanların çalışma yılları incelendiğinde; %28,8'inin 1-3 yıl aralığında iken %25,6'sı 4-6 yıl aralığında, %16,9'u 7-9 yıl aralığında, %6,9'u 10-12 yıl aralığında, %21,9'u 13 yıl ve üstündedir. Şu andaki işinde çalışma yılı %46,3'ünün 1-3 yıl aralığında, %22,5'inin 4-6 yıl aralığında, %8,1'inin 7-9 yıl aralığında, %23,1'inin ise 10 yıl ve üzerindedir.

Tablo 2. Mavi Yakalı Kadın Çalışanların Çalışma Yaşamları İle İlgili Bilgiler

	Kişi Sayısı (n=160)	Yüzde (%)
Şimdiki İşte Çalışmaya Başlamadan Önce Değişik İş Yerlerinde Çalışma Durumu		
Evet	113	70,6
Hayır	47	29,4
Kurumda Sorunlarla İlgilenen Biri/Birilerinin Olma Durumu		
Evet	92	57,5
Hayır	68	42,5
Kurumda Sorunlarla İlgilenen Bir Uzmanın Olma Durumu (Psikolog, Sosyal Çalışmacı v.b.)		
Evet	125	78,1
Hayır	35	21,9
Çalışma Hayatı ve Aile Hayatı Sorunlarının Birbiriyle Bağlantılı Olma Durumu		
Evet	118	73,8
Hayır	42	26,3
Çalışmaya Başladıktan Bu Yana İş ve Aile Hayatından Kaynaklı Yaşanılan Sorunlardan Dolayı İşe Ara Verme Durumu		
Evet	23	14,4
Hayır	137	85,6

Tablo 2 incelendiğinde, araştırmaya katılan mavi yakalı kadın çalışanların %70,6'sı şimdiki işinde çalışmaya başlamadan önce değişik iş yerlerinde çalışmış iken %29,4'ü ise çalışmamıştır. Kadın çalışanların %57,5'inin kurumunda sorunlarla ilgilenen biri ya da birileri var iken %42,5'inin ise yoktur. %78,1'inin kurumunda sorunlarla ilgilenen bir uzman var iken %21,9'unun ise yoktur. Kadınların %73,8'i aile sorunları ile çalışma yaşamının birbiriyle ilişkili olduğu düşünmekte iken %26,3'ü ise düşünmemektedir. %14,4'ü çalışmaya başladıktan bu yana iş ve aile hayatından kaynaklı yaşanılan sorunlardan dolayı işe ara vermiş iken %85,6'sı ise işe ara vermemiştir.

Tablo 3. *Mavi Yakalı Kadın Çalışanların Yaş Dağılımlarına Göre Farklılıkların İncelenmesi*

Puanlar	Yaş Grubu	n	Ort.	SS	F	p	Fark
Çalışma Sorunları (Toplam Puan)	29 yaş ve altı	52	2,94	0,511	11,403	0,000***	3-1,2
	30-33 yaş	53	2,69	0,641			
	34 yaş ve üstü	55	2,36	0,726			
İş-Aile Yaşam Dengesi (Toplam Puan)	29 yaş ve altı	52	3,74	0,467	1,235	0,098	-
	30-33 yaş	53	3,66	0,683			
	34 yaş ve üstü	55	3,91	0,651			
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	29 yaş ve altı	52	2,70	0,851	5,535	0,005**	2-3
	30-33 yaş	53	2,95	1,176			
	34 yaş ve üstü	55	2,29	1,103			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	29 yaş ve altı	52	1,75	0,943	0,099	0,906	-
	30-33 yaş	53	1,72	0,999			
	34 yaş ve üstü	55	1,81	0,997			
Aile İş Uyumu	29 yaş ve altı	52	3,96	0,783	0,539	0,585	-
	30-33 yaş	53	4,08	0,633			
	34 yaş ve üstü	55	3,96	0,682			

** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tablo 3 incelendiğinde, mavi yakalı kadın çalışanların yaş dağılımları arasında çalışma sorunları ve işin aileye olumsuz etkisi alt boyutuna göre anlamlı bir farklılaşma vardır ($p < 0,05$). Buna göre; 34 yaş ve üstünde olan kadınların çalışma sorunlarının, 29 yaş ve altında ve 30-33 yaş aralığında olan kadınların puanlarından anlamlı derecede daha düşük; 34 yaş ve üstünde olan kadınların işin aileye olumsuz etkisi puanlarının ise 30-33 yaş aralığında olan kadınların puanlarından anlamlı derecede daha düşük olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. *Mavi Yakalı Kadın Çalışanların Aylık Kazançlarına Göre Farklılıkların İncelenmesi*

Puanlar	Aylık Kazanç	n	Ort.	SS	F	p	Fark
Çalışma Sorunları (Toplam Puan)	5 Bin-7 Bin	42	2,51	0,732	3,735	0,026*	2-1,3
	7 Bin-10 Bin	67	2,82	0,590			
	10 Binbir ve +	51	2,56	0,693			
İş-Aile Yaşam Dengesi (Toplam Puan)	5 Bin-7 Bin	42	4,05	0,513	6,242	0,002**	1-2,3
	7 Bin-10 Bin	67	3,64	0,660			
	10 Binbir ve +	51	3,72	0,566			
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	5 Bin-7 Bin	42	2,17	1,011	5,972	0,003**	1-2,3
	7 Bin-10 Bin	67	2,87	1,084			
	10 Binbir ve +	51	2,74	1,040			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	5 Bin-7 Bin	42	1,42	0,640	3,514	0,032*	1-2,3
	7 Bin-10 Bin	67	1,89	1,184			
	10 Binbir ve +	51	1,87	0,841			
Aile İş Uyumu	5 Bin-7 Bin	42	3,88	0,764	0,848	0,430	-
	7 Bin-10 Bin	67	4,03	0,726			
	10 Binbir ve +	51	4,06	0,603			

* $p < 0,05$

Tablo 4 incelendiğinde, mavi yakalı kadın çalışanların aylık kazançlarına göre çalışma sorunları, iş-aile yaşam dengesi ve işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi alt boyut puanlarına göre anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur ($p < 0,05$). Aylık kazancı 7001-10000 TL arasında olan kadınların çalışma sorunlarının, aylık kazancı 5000-7000 TL ve 10001 TL ve üzeri olan kadınların puanlarından daha yüksek; 5000-7000 TL olan kadınların iş-aile yaşam dengesi puanı, aylık kazancı 7001-10000 TL ve 10001 TL ve üzeri olan kadınların puanlarından daha yüksek; 5000-7000 TL olan kadınların işin aileye olumsuz etkisi ve ailenin işe olumsuz etkisi alt boyut puanlarından ise aylık kazancı 7001-10000 TL ve 10001 TL ve üzeri olan kadınların puanlarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Tablo 5. *Mavi Yakalı Kadın Çalışanların Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Sayılarına Göre Farklılıkların İncelenmesi*

Puanlar	Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Sayısı	n	Ort.	SS	F	p	Fark
Çalışma Sorunları (Toplam Puan)	Yok	15	3,09	0,523	2,554	0,041*	1-2
	1 Kişi	49	2,50	0,735			
	2 Kişi	47	2,70	0,605			
	3 Kişi	30	2,59	0,642			
	4 Kişi ve üzeri	19	2,74	0,716			
İş-Aile Yaşam Dengesi (Toplam Puan)	Yok	15	4,04	0,542	1,010	0,404	-
	1 Kişi	49	3,77	0,682			
	2 Kişi	47	3,78	0,565			
	3 Kişi	30	3,73	0,637			
	4 Kişi ve üzeri	19	3,62	0,554			
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Yok	15	2,32	0,799	0,578	0,679	-
	1 Kişi	49	2,60	1,160			
	2 Kişi	47	2,64	0,971			
	3 Kişi	30	2,79	1,368			
	4 Kişi ve üzeri	19	2,80	0,846			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Yok	15	1,42	0,610	0,776	0,542	-
	1 Kişi	49	1,84	1,085			
	2 Kişi	47	1,82	0,985			
	3 Kişi	30	1,63	0,936			
	4 Kişi ve üzeri	19	1,89	0,956			
Aile İş Uyumu	Yok	15	4,09	0,791	0,470	0,758	-
	1 Kişi	49	3,98	0,614			
	2 Kişi	47	4,08	0,726			
	3 Kişi	30	3,97	0,809			
	4 Kişi ve üzeri	19	3,84	0,612			

* $p < 0,05$

Tablo 5 incelendiğinde, mavi yakalı kadın çalışanların bakmakla yükümlü oldukları kişi sayılarına göre çalışma sorunlarına göre anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Bakmakla yükümlü olduğu kişiler olmayan kadınların çalışma sorunlarının, bakmakla yükümlü olduğu 1 kişi olan kadınların puanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Mavi Yakalı Kadın Çalışanların Çalışma Yıllarına Göre Farklılıkların İncelenmesi

Puanlar	Çalışma Yılı	n	Ort.	SS	F	p	Fark
Çalışma Sorunları (Toplam Puan)	1-3 yıl	46	2,80	0,539	5,368	0,000***	5-1,2,3
	4-6 yıl	41	2,83	0,595			
	7-9 yıl	27	2,78	0,820			
	10-12 yıl	11	2,33	0,802			
	13 yıl ve üzeri	35	2,28	0,602			
İş-Aile Yaşam Dengesi (Toplam Puan)	1-3 yıl	46	3,66	0,583	1,125	0,347	-
	4-6 yıl	41	3,71	0,658			
	7-9 yıl	27	3,83	0,637			
	10-12 yıl	11	3,89	0,645			
	13 yıl ve üzeri	35	3,91	0,567			
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	1-3 yıl	46	2,83	1,021	1,859	0,120	-
	4-6 yıl	41	2,84	1,112			
	7-9 yıl	27	2,62	1,085			
	10-12 yıl	11	2,27	1,078			
	13 yıl ve üzeri	35	2,31	1,080			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	1-3 yıl	46	1,80	1,000	0,210	0,933	-
	4-6 yıl	41	1,80	1,075			
	7-9 yıl	27	1,60	1,013			
	10-12 yıl	11	1,76	0,831			
	13 yıl ve üzeri	35	1,79	0,867			
Aile İş Uyumunu	1-3 yıl	46	3,94	0,714	0,534	0,711	-
	4-6 yıl	41	4,11	0,721			
	7-9 yıl	27	4,01	0,610			
	10-12 yıl	11	3,82	0,959			
	13 yıl ve üzeri	35	3,99	0,644			

*** $p < 0,001$

Tablo 6 incelendiğinde, mavi yakalı kadın çalışanların çalışma yıllarına göre çalışma sorunlarına göre anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur ($p < 0,05$). 13 ve üzeri yıldır çalışan kadınların çalışma sorunlarının, 1-3, 4-6 ve 7-9 yıldır çalışan kadınların puanlarından daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 7. *Mavi Yakalı Kadın Çalışanların Şu Andaki İşte Çalışma Yıllarına Göre Farklılıkların İncelenmesi*

Puanlar	Şu Andaki İşte Çalışma Yılı	n	Ort.	SS	F	p	Fark
Çalışma Sorunları (Toplam Puan)	1-3 yıl	74	2,83	0,589	5,252	0,002**	1-4
	4-6 yıl	36	2,69	0,714			
	7-9 yıl	13	2,51	0,960			
	10 yıl ve üzeri	37	2,33	0,562			
İş-Aile Yaşam Dengesi (Toplam Puan)	1-3 yıl	74	3,72	0,593	0,941	0,422	-
	4-6 yıl	36	3,80	0,636			
	7-9 yıl	13	3,62	0,843			
	10 yıl ve üzeri	37	3,89	0,540			
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	1-3 yıl	74	2,79	1,012	1,544	0,205	-
	4-6 yıl	36	2,61	1,140			
	7-9 yıl	13	2,78	1,360			
	10 yıl ve üzeri	37	2,34	1,039			
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	1-3 yıl	74	1,71	0,959	0,714	0,545	-
	4-6 yıl	36	1,69	0,946			
	7-9 yıl	13	2,10	1,455			
	10 yıl ve üzeri	37	1,82	0,837			
Aile İş Uyumu	1-3 yıl	74	4,02	0,700	0,037	0,991	-
	4-6 yıl	36	3,97	0,778			
	7-9 yıl	13	4,00	0,745			
	10 yıl ve üzeri	37	3,99	0,626			

** $p < 0,01$

Tablo 7 incelendiğinde, mavi yakalı kadın çalışanların şundaki işinde çalışma yıllarında çalışma sorunlarına göre anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür ($p < 0,05$). Buna göre; 10 ve üzeri yıldır çalışan kadınların çalışma sorunlarının, 1-3 yıldır çalışan kadınların puanlarından daha düşük olduğu saptanmıştır.

Tablo 8. *Mavi Yakalı Kadın Çalışanların Kurumda Sorunlarla İlgilenen Biri/Birilerinin Olma Durumu Arasındaki Farklılıkların İncelenmesi*

Puanlar	Kurumda Sorunlarla İlgilenen Biri/Birilerinin Olma Durumu	n	Ort.	SS	t	p
Çalışma Sorunları (Toplam Puan)	Evet	92	2,46	0,658	-4,463	0,000***
	Hayır	68	2,92	0,608		
İş-Aile Yaşam Dengesi (Toplam Puan)	Evet	92	3,95	0,578	4,560	0,000***
	Hayır	68	3,53	0,581		
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Evet	92	2,31	0,992	-4,789	0,000***
	Hayır	68	3,09	1,047		
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Evet	92	1,56	0,838	-3,126	0,002**
	Hayır	68	2,03	1,082		
Aile İş Uyumu	Evet	92	3,91	0,699	-2,000	0,047*
	Hayır	68	4,13	0,684		

* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$

Tablo 8 incelendiğinde, kurumunda sorunlarla ilgilenen birileri olan mavi yakalı kadın çalışanlar ile sorunlarla ilgilenen birileri olmayan mavi yakalı kadın çalışanlar arasında çalışma sorunlarının, iş-aile yaşam dengesi ve işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi, aile iş uyumu alt boyutlarına göre anlamlı şekilde bir farklılaşma saptanmıştır ($p < 0,05$). Kurumunda sorunlarla ilgilenen birileri olan kadınların çalışma sorunlarının, işin aileye olumsuz etkisi puanı ve ailenin işe olumsuz etkisi puanlarının, kurumunda sorunlarla ilgilenen birileri olmayan kadınların puanlarından anlamlı derecede daha düşük; kurumunda sorunlarla ilgilenen birileri olan kadınların iş-aile yaşam dengesinin, aile iş uyumu puanlarından, kurumunda sorunlarla ilgilenen birileri olmayan kadınların puanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 9. *Mavi Yakalı Kadın Çalışanların Çalışma Hayatı ve Aile Hayatı Sorunlarının Birbiriyle Bağlantılı Olma Durumuna Göre Farklılıkların İncelenmesi*

Puanlar	Çalışma Hayatı ve Aile Hayatı Sorunlarının Birbiriyle Bağlantılı Olma Durumu	n	Ort.	SS	t	p
Çalışma Sorunları (Toplam Puan)	Evet	118	2,71	0,654	1,772	0,078
	Hayır	42	2,50	0,712		
İş-Aile Yaşam Dengesi (Toplam Puan)	Evet	118	3,65	0,613	-4,295	0,000***
	Hayır	42	4,10	0,485		
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Evet	118	2,84	1,070	3,919	0,000***
	Hayır	42	2,10	0,941		
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Evet	118	1,93	1,042	3,768	0,000***
	Hayır	42	1,29	0,532		
Aile İş Uyumu	Evet	118	4,05	0,662	1,636	0,104
	Hayır	42	3,85	0,783		

*** $p < 0,001$

Tablo 9 incelendiğinde, aile yaşamı ile çalışma yaşamı sorunlarının birbirinden farklı düşünülmemeyeceğini düşünen kadın çalışanlar ile düşünmeyen kadın çalışanlar arasında iş-aile

yaşam dengesinin ve işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi alt boyut puanlarına göre anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur ($p<0,05$). Aile yaşamı ile çalışma yaşamı sorunlarının birbiriyle ilişkili olduğunu düşünen kadınların iş-aile yaşam dengesinin, düşünmeyen kadınların puanlarından daha düşük; çalışma hayatı ve aile hayatı sorunlarının birbiriyle bağlantılı olduğunu düşünen kadınların işin aileye olumsuz etkisi ve ailenin işe olumsuz etkisi alt boyutlarının, düşünmeyen kadınların puanlarından daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 10. *Mavi Yakalı Kadın Çalışanların Sorunlardan Dolayı İşe Ara Verme Durumuna Göre Farklılıkların İncelenmesi*

Puanlar	İş ve Aile Hayatından Kaynaklı Yaşanılan Sorunlardan Dolayı İşe Ara Verme Durumu	n	Ort.	SS	t	p
Çalışma Sorunları (Toplam Puan)	Evet	23	2,87	0,889	1,313	0,201
	Hayır	137	2,62	0,628		
İş-Aile Yaşam Dengesi (Toplam Puan)	Evet	23	3,50	0,732	-2,312	0,022*
	Hayır	137	3,82	0,583		
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Evet	23	2,99	1,308	1,671	0,097
	Hayır	137	2,59	1,036		
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Evet	23	2,29	1,315	2,170	0,040*
	Hayır	137	1,67	0,881		
Aile İş Uyumu	Evet	23	4,12	0,832	0,858	0,392
	Hayır	137	3,98	0,676		

* $p<0,05$

Tablo 10 incelendiğinde, iş ve aile hayatından kaynaklı yaşanan sorunlardan dolayı işe ara veren kadın çalışanlar ile ara vermeyen kadın çalışanlar arasında iş-aile yaşam dengesi ve ailenin işe olumsuz etkisi alt boyut puanına göre anlamlı bir farklılaşma olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Buna göre; iş ve aile hayatından kaynaklı yaşanan sorunlardan dolayı işe ara veren kadınların iş-aile yaşam dengesi puanının, ara vermeyen kadınların puanına göre daha düşük; iş ve aile hayatından kaynaklı yaşanan sorunlardan dolayı işe ara veren kadınların ailenin işe olumsuz etkisi alt boyut puanının, ara vermeyen kadınların puanlarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 11. *Korelasyon Analizi Sonuçları*

		1	2	3	4	5
1. Çalışma Sorunları (Toplam Puan)	r	1				
	p					
2. İş-Aile Yaşam Dengesi (Toplam Puan)	r	-0,608	1			
	p	0,000***				
3. İşin Aileye Olumsuz Etkisi	r	0,627	-0,874	1		
	p	0,000***	0,000***			
4. Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	r	0,343	-0,742	0,447	1	
	p	0,000***	0,000***	0,000***		
5. Aile-İş Uyumu	r	0,144	-0,074	0,393	0,160	1
	p	0,070	0,354	0,000***	0,043*	

* $p < 0,05$, *** $p < 0,001$

Tablo 11 incelendiğinde; çalışma sorunları ile iş-aile yaşam dengesi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = -0,608$; $p < 0,001$) görülmektedir. Çalışanların çalışma sorunları ile işin aileye olumsuz etkisi alt boyutu arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu ($r = 0,627$; $p < 0,001$), çalışma sorunları ile ailenin işe olumsuz etkisi alt boyutu arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r = 0,343$; $p < 0,001$).

Tablo 12. *Çalışma Sorunlarını Etkileyen Bağımsız Değişken ve Modeldeki Katsayısının Anlamlılığı*

Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Std. Beta	t	p	B için 95% GA	
						Alt	Üst
Sabit	5,174	0,265		19,517	0,000	4,650	5,697
İş-Aile Yaşam Dengesi Puanı	-0,667	0,069	-0,608	-9,617	0,000***	-0,804	-0,530

Model Özeti:

$R = 0,608$; $R^2 = 0,369$; Adj. $R^2 = 0,365$; $F = 92,489$; $p = 0,000$ ***

Bağımlı Değişken = Çalışma Sorunları Puanı *** $p < 0,001$

Tablo 12 incelendiğinde; çalışma sorunları anketinin, iş-aile yaşam dengesi puanı üzerindeki etkisini anlamak için basit doğrusal regresyon modeli yapılmıştır. Bu modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($F = 92,489$; $p < 0,001$) ve değişimin %36,5'ini açıkladığı görülmüştür. Bu durum çalışma sorunlarının 0,667 kat azalması, iş-aile yaşam dengesinin bir birim artması anlamına gelmektedir.

4. Tartışma

Çalışma yaşamında kadın çalışanların aile yükümlülüklerinin yerine getirilmesi ve iş-aile dengesinin kurulması noktasında çeşitli stres faktörleriyle karşılaşmaları daha muhtemeldir. Mavi yakalı kadın çalışanların yaşları arttıkça çalışma sorunlarının azaldığı, 29 yaş ve altı ile 34 yaş ve üstü kadınlarda 30-33 yaşları arasındaki kadınlara göre işin aileye olumsuz etkisinin daha az olduğu görülmektedir. Bu sonuç Solmaz (2019)'ın çalışmasında da yaş arttıkça aile-iş uyumu sağlanmaktadır" bulgusuyla örtüşmektedir.

Bu çalışmada mavi yakalı kadın çalışanların eğitim durumları arasında çalışma sorunları toplam puanı, iş-aile yaşam dengesi toplam puanı ve işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi

ile aile iş uyumu alt boyut puanlarına göre bir farklılaşma yoktur ($p>0,05$). Bu bulgular, eğitim durumu arttıkça iş-aile yaşam dengesinde anlamlı bir farklılık görülmeyen diğer araştırma bulgularıyla örtüşmektedir (Tuğsal, 2017; Solmaz, 2019).

Mavi yakalı kadın çalışanların 7001-10000 TL aylık kazancı olanların daha az ya da daha fazla kazancı olanlara göre daha az çalışma sorunları olduğu ve işin aileye ve ailenin işe olumsuz etkisi boyutlarında daha düşük olduğu görülmüştür. Solmaz (2019) çalışmasında aylık kazanç arttıkça çalışanların çalışma hayatı sorunlarının azaldığı ve iş yükü stresinin azaldığını ortaya koymuştur. Bu sonuçlar araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Ancak araştırma görevlileri üzerinde yapılan Terzi ve Sağlam (2007)'in çalışmasında çalışanların geliri arttıkça çalışma sorunlarının da arttığı görülmektedir. Gelire yüklenen anlama göre sorun algısının farklılık gösterdiği görülmektedir.

Mavi yakalı kadın çalışanların bakmakla yükümlü olduğu kimsesi olmayanların olanlara göre daha fazla ve 13 yıl ve üzeridir çalışanların daha az çalışanlara göre daha az ve şuan ki işinde 10 yıl ve üzeri çalışanların daha az çalışanlara göre daha az çalışma sorunları olduğu görülmüştür. Bu durum bakım yükü olan ve başkalarının sorumluluğunu üstlenen bireylerin çalışma sorunlarıyla baş etmek için güçlü sebepleri olmasına bağlanabilir.

Çalışanların bakmakla yükümlü oldukları kişi sayılarına, çalışma yıllarına ve şuan ki işinde çalışma yıllarına göre iş-aile yaşam dengesinde anlamlı bir farklılaşma yoktur. Mavi yakalı kadın çalışanların şimdiki işte çalışmaya başlamadan önce değişik iş yerlerinde çalışma durumlarına göre değişkenler arasında (iş-aile yaşam dengesi ile çalışma sorunları) anlamlı bir farklılık yoktur. Bu bulgu çalışma süresi arttıkça çalışanların çalışma hayatı sorunlarının da artmakta olduğu sonucuna erişen bazı araştırma (Masi ve Jacobson, 2003; Solmaz, 2019) sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Çalışma süresi arttıkça çalışma sorunlarının azalması kadınların mesleki sorunların çözümüne ilişkin esnekliğinin artması ile açıklanabilir.

Kurumunda sorunlarla ilgilenen birisi olan mavi yakalı kadın çalışanların, sorunlarla ilgilenen birisi olmayan mavi yakalı kadın çalışanlara göre daha az çalışma sorunları yaşadığı ve ailenin işe, işin aileye daha az olumsuz etkisi olduğu görülmüştür. Bu bulgu çalışan destek programlarının önemine vurgu yapan diğer araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Çalışma ortamında çalışan destek programlarının bireysel sorunlarının çözümünde etkili olabileceği (Chan ve diğerleri, 2004), stres düzeyini azaltarak iş motivasyonu üzerinde etkili olabileceği (Masi ve Jacobson, 2003) belirtilmektedir.

Aile ve çalışma sorunlarının birbiri içine giren durumlar olduğunu düşünen kadın çalışanların düşünmeyen kadın çalışanlara göre ailenin işe, işin aileye daha az etkisi vardır. İş ve aile hayatından kaynaklı yaşanan sorunlardan dolayı işe ara veren kadın çalışanların, ara vermeyen kadın çalışanlara göre ailenin işe olumsuz etkisi daha yüksek olduğu görülmektedir. Solmaz (2019)'ın çalışmasında da benzer biçimde çalışanların hepsi iş ve aile yaşamının ayrılmaz unsurlar olduğunu düşünmektedir. Bu bulgu işten ayrılma ya da işe ara verme durumunda kalma sebebinin ailevi yükümlülükler nedeniyle gerçekleşmesini ve kadının bu durumda iş ve aile yaşam dengesini kurmakta zorlanmasını destekler niteliktedir.

Mavi yakalı kadın çalışanların iş-aile yaşam dengesi ve çalışma sorunları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Mavi yakalı kadın çalışanların iş-aile yaşam dengesi arttıkça çalışma sorunları azalmaktadır. Mavi yakalı kadın çalışanların çalışma sorunları arttıkça işin aileye, ailenin işe olumsuz etkisi de artmaktadır. Çalışan sorunları puanında meydana gelen değişimin %36,5'i modele dâhil edilen iş-aile yaşam dengesi değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca iş-aile yaşam dengesi puanının 1 birim artması çalışma sorunları puanını 0,667 kat azaltmaktadır. İtalya'da bir işçi örneklemini üzerinde yapılan bir çalışmada daha fazla vardiyanın aile çatışmasıyla; işin aile hayatına ve önemli diğer insanlar için yeterli zaman ayırma gibi taleplerin yeterince karşılanamaması ile ilişkili olduğu görülmüştür (Camerino ve diğerleri, 2010; Tuttle ve Garr 2012). Bonebright ve diğerleri(2000)'nin iş, yaşam ve çalışma sorunları üzerine yaptığı bir

çalışmada iş ve yaşam çatışmalarının çalışma sorunları ile doğrudan ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca Aziz ve Cunningham (2008)'in ABD'de işçiler üzerine yaptığı bir çalışma da bu araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir. İşçilerin iş-yaşam dengesizliği ile iş stresi ve çalışma sorunları arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bu çalışmada ve literatürde iş-aile yaşam dengesi arttıkça, çalışma sorunları azalmaktadır. Yine çalışma sorunları arttıkça iş aileyi, aile de işi olumsuz şekilde etkilemektedir.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada sonuç olarak, endüstriyel sosyal hizmet perspektifinden bakış ile mavi yakalı kadın çalışanların sorunları ile iş ve aile yaşam dengesi arasındaki ilişki ortaya koyulmuştur. Çalışma sonucunda mavi yakalı kadın çalışanların yaşları arttıkça çalışma sorunları azalmakta olduğu, 29 yaş ve altında ve 34 yaş ve üstü kadınların 30-33 yaşları arasındaki kadınlara göre daha az işin aileye olumsuz etkisi olduğu görülmektedir. Mavi yakalı kadın çalışanların 7001-10000 TL aylık kazancı olanların daha az ya da daha fazla kazancı olanlara göre daha az çalışma sorunları olduğu ve işin aileye ve ailenin işe olumsuz etkisinin daha düşük olduğu görülmüştür. Mavi yakalı kadın çalışanların bakmakla yükümlü olduğu kimse olmayanların olanlara göre daha fazla ve 13 yıl ve üzeri çalışanların daha az çalışanlara göre daha az ve şu an ki işinde 10 yıl ve üzeri çalışanların daha az çalışanlara göre çalışma sorunlarının daha az olduğu görülmektedir. Kurumunda sorunlarla ilgilenen birisi olan mavi yakalı kadın çalışanların, olmayanlara göre daha az çalışma sorunları yaşadığı ve ailenin işe, işin aileye daha az olumsuz etkisi olduğu görülmüştür. Aile ve iş sorunlarının birbirinden ayrılmaz unsurlar olduğunu görüşünü savunan kadın çalışanların, bu görüşü savunmayanlara göre ailenin işe, işin aileye etkisinin daha az olduğu bulunmuştur. İş ve aile hayatından kaynaklanan sorunlardan dolayı işe ara veren kadın çalışanların, işe ara vermeyen kadın çalışanlara göre ailenin işe olumsuz etkisinin daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

Çalışma sonuçlarına göre mavi yakalı kadın çalışanların iş-aile yaşam dengesi ve çalışma sorunları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Mavi yakalı kadın çalışanların iş-aile yaşam dengesi arttıkça çalışma sorunları azalmaktadır. Mavi yakalı kadın çalışanların çalışma sorunları arttıkça işin aileye, ailenin işe olumsuz etkisi de artmaktadır. Mavi yakalı kadın çalışanların iş-aile yaşam dengesinin sağlanmasında en önemli profesyonel uygulamalardan birisi endüstriyel sosyal hizmet uygulamalarıdır.

Endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları, işçilerin çalışma sorunlarını arttırabilecek iş aile yaşam dengesizliği gibi konularda bütüncül bir yaklaşımla mikro-mezzo ve makro çözümler geliştirebilmektedir. Fabrika gibi toplu çalışma ortamı olan yerlerde çalışan işlerin her türlü sorunlarına bireyselleştirilmiş öznel çözümler üretebilmek için endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları gereklidir. Bu sebeple endüstriyel sosyal hizmet yurt dışında olduğu gibi Türkiye'de de fabrikalarda çalışma alanı bulabilmelidir. Sosyal hizmet uzmanları mavi yakalı kadın çalışanların her türlü iş-aile yaşam dengesine ve çalışma sorunlarına bireyselleştirilmiş müdahale planı geliştirip, sorunların çözümü için etkin uygulamalar üretebilirler. Bu şekilde mavi yakalı kadın çalışanların sorunları en aza indirgenebilecektir.

Bu bulgular ve sonuçlar doğrultusunda endüstriyel sosyal hizmet bakış açısıyla;

- Mavi yakalı kadın çalışanların çalışma sorunlarının çözüme kavuşturularak iş-aile yaşam dengesinin sağlanması noktasında profesyonel sosyal hizmet müdahalelerinin geliştirilmesi gerektiği,
- Fabrikalarda çalışan işçilerin sorunlarının profesyonel çözümleri noktasında müdahalelerin uygulanması için insan kaynakları geliştirme birimlerine sosyal çalışmacıların istihdam edilmesi gerektiği,
- Mavi yakalı kadın çalışanların işlerinin aileye, ailenin işe etkisini azaltmak için iş-yaşam dengesi konusunda hizmet içi seminerler verilmesi gerektiği önerilmiştir.

Araştırmanın Etik Durumu

Çalışma daha önce bir başka dergiye gönderilmemiş ve yayınlanmamıştır. Çalışmanın yapılabilmesi için; Iğdır Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığı'nın 07/09/2022 tarih ve 2022/14 sayılı etik kurul kararı, Türkiye Şeker Fabrikaları A. Ş. Genel Müdürlüğü'nün 15/09/2022 tarih ve E-72322552-929-217929 sayılı çalışma izin onayı alınmıştır. Araştırmada katılımcılar için gönüllü katılımı sağlayıcı önlemler alınmış, aydınlatılmış onam kendilerine sunulmuştur. Ölçek kullanım izinleri alınmıştır.

Yazarlık Katkıları (Authorship Contributions): Kamil Ateş, Münevver Eryalçın, Erkan Durar, İsmail Keleş.

Çatışma Beyanı: Bu çalışma hakkında herhangi bir menfaat çatışması yoktur.

Kaynakça

- Akat, İ. (1994). *İşletme yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Altun, F. (2019). *İşyerinde sosyal hizmet uygulamalarının çalışanların iş tatminine ve örgütsel bağlılığına etkisi*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağımlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş- aile yaşam dengesi arasındaki ilişki*. [Yayımlanmamış doktora tezi]. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programı, Ankara.
- Aytaç, S. ve Sevüktekin, M. (2002). *Çağdaş sanayi merkezlerinde kadın işgücünün konumu*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 219.
- Aziz, S. and Cunningham, J. (2008). Workaholism, work stres, work – life imbalance: exploring gender's role. *gender in management: An International Journal*, 23(8), 553- 566.
- Bargal, D. (1999). The future development of occupational social work. *Administration in Social Work*, Vol: 23, No: 3-4, 139-156.
- Bayraktaroğlu, S., Özdemir, Y., Aras, M. ve Özdemir, S. (2015). Mavi yakalı çalışanlar: neden akademik çalışmalar için cazip bir örneklem değil?. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17/3, 141-157.
- Bonebright, C.A., Daniel, L. C. and Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469- 477.
- Camerino, D., Sandri, M., Sartori, S., Conway, P.M., Campanini, P., & Costa, G. (2010). shiftwork, work-family conflict among italian nurses, and prevention efficacy. *Chronobiol Int*, 27(5):1105–1123.
- Cheeran, M.T., Joseph, G. ve Renjith, T.A. (2015). Scope of social work profession in industrial establishment. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 4/8, 315-326.
- Chan, K. K., Neighbors, C. and Marlatt, G. A. (2004). Treating addictive behaviors in the employee assistance program: implications for brief interventions, *Addictive Behaviors*, 29(9), 1883-1887.
- Chima, F. (2004). Depression and the workplace: occupational social work development and intervention. *Employee Assistance Quarterly*, Vol: 19, No: 4, 1-20.
- Çetinoğlu, D., Mesci, Z., & Öncü, M. A. (2010). Kadın yöneticilerde iş-aile yaşam dengesi: Düzce

- ili örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(2), 27-44.
- Delecta, P. (2011). Work life balance, *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Demirbilek, S. (2009). *Sosyal politika bağlamında: Sosyal Hizmet*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.
- Duyan, V. (2003). Sosyal hizmetin işlev ve rolleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 14(2), 1-22.
- Elser, H., Falconi, A. M., Bass, M., & Cullen, M. R. (2018). Blue-collar work and women's health: a systematic review of the evidence from 1990 to 2015. *SSM-population health*, 6, 195-244.
- Ignou (Indira Gandhi National Open University). (2017). *Block-4 general areas of social work practice*. <http://egyankosh.ac.in/bitstream/123456789/17179/1/Unit-4.pdf>
- Iversen, R. R. (1998). Occupational social work for the 21st century. *Journal Social Work*, Vol: 43, No: 6, 551-566.
- Kapız, Ö. S. (2002). İş-aile yaşam dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel araştırma yöntemleri (28. basım)*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kirkegaard, I., ve Larsen, K. (2011) *Motivation of blue and white collar employees*. Aarhus: Aarhus School of Business and Social Sciences.
- Küçükaslan, A. (1994). *İstanbul telefon başmüdürlüğü'nde çalışan telefon operatörlerinin stres ve iş doyumu ilişkisinin incelenmesi*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, İstanbul.
- Masi, D.A. and Jacobson, J.M. (2003), Outcome measurements of an integrated employee assistance and work-life program, *Research on Social Work Practice*, 13(4), s.451-467.
- Mustafayeva, L. (2013). İş aile çatışmalarının hayat memnuniyeti üzerindeki etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki akademisyenlerin karşılaştırılması, *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145.
- Özkalp, E., Kırel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimse Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir.
- Özmete, E., Eker, I. (2012). İş-aile yaşamı çatışması ve roller: kamu sektörü örneğinde bir değerlendirme, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Sigroha, A. (2014). Impact of work life balance on working women: a comparative analysis, *The Business Management Review*, 5(3), 22-30.
- Sundaresan, S. (2014). Work-life balance–implications for working women. *OIDA International Journal of Sustainable Development*, 7(7), 93-102.
- Terzi, Y. & Sağlam, V. (2008). Araştırma görevlilerinin mesleki tükenmişlik durumu. *Yeni Dünya Bilimleri Akademisi Dergisi*, 3(1), 52-58.
- Tuğsal, T. (2017). *İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Tuttle, R., & Garr, M. (2012). Shift work and work to family fit: does schedule control matter? *J Fam Econ Iss*, 33, 261–271.
- Solmaz, U. (2019). *Çalışanların iş ve aile hayatı sorunlarına işyeri sosyal hizmeti perspektifinden bakış: İstanbul'da bir uygulama*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İstanbul

Üniversitesi, Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sosyal Hizmet Ana Bilim Dalı.
İstanbul.

- Yanardağ, U., & Yanardağ, M. Z. (2020). İş yerinde sosyal çalışmayı Türkiye için düşünmek. *Çalışma ve Toplum*, 67(4), 2249-2270.
- Yıldırım, B. & Kılıç, C. (2021). Post-endüstriyel çağda endüstriyel sosyal hizmet uygulamaları. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 66, 201-220.
- Yılmaz, B. (2009). *Çift kariyerli ailelerde sosyal rol değişimi: kültürel bir değerlendirme*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.