

BANKA SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN KADINLARIN İŞ DOYUMLARININ AİLE UYUMU ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

THE EFFECT OF THE JOB SATISFACTION LEVELS OF BANK EMPLOYEE WOMEN ON THEIR FAMILY ADJUSTMENT

Güney NAİR

Cumhuriyet Üniversitesi
Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü
guneynair@gmail.com
ORCID: 0000-0002-6165-9672

İlayda BİLGİ

Cumhuriyet Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
adigebilgi@gmail.com
ORCID: 0009-0002-8767-3904

ÖZ

ABSTRACT

**Geliş
Tarihi:**
05.01.2025

**Kabul
Tarihi:**
18.06.2025

**Yayın
Tarihi:**
27.06.2025

**Anahtar
Kelimeler**
Kadın ve İş
Doyumu,
Aile
Uyumu,
Kadın
Bankacılar

Keywords
Women and
Job
Satisfaction,
Family
Adjustment,
Women
Bank
Employees

Toplumsal yaşamın önemli olgularından biri aile diğeri ise çalışma yaşamıdır. Toplumun temel kurumlarından olan aile, huzurlu bir ortam içinde bireylerin sosyalleşmesini sağlamanın yanında nesillerin devamlılığını sağlayarak toplumların yarınlarını güvence altına almaktadır. Çalışma yaşamı ise, tarih boyunca insanın doğaya egemen olmak, ondan yararlanabilmek düşüncesiyle genelde yetişkinlik döneminde üstlendiği temel bir sorumluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma yaşamının parçası olan bireyler için iş yaşamından beklenen doyum temel gelişimsel bir görev olarak yorumlanmakta ve bireylerin psiko-sosyal yaşamını olumlu/olumsuz etkilemektedir. Çalışma yaşamında elde edilen verimlilik ve başarıların sonucunda ortaya çıkan işe karşı hissedilen tatmin düzeyinin artması çalışma ve aile yaşamında bireylerin kendilerini daha mutlu hissetmelerine neden olmaktadır. Başarısızlık ise tam tersi sonuçlar doğurmaktadır. Bu bağlamda bankacılık sektörünün, yoğun çalışma saatleri, yüksek rekabet ilişkileri ve dikkat gerektiren uygulamalar nedeniyle çalışanlarını zorladığı bilinmektedir. Özellikle kadınlar söz konusu olduğunda zorlayıcı çalışma koşullarının yanında sıklıkla cinsiyet ayrımcılığı içeren uygulamalar, mesleki ilerlemelere yönelik engellemeler tartışma konusu olmaktadır. Kadınların aile içindeki rolleri dikkate alındığında iş doyum ve aile uyumlarına etkisi önemli bir araştırma konusu olarak karşımızda durmaktadır. Bu çerçeveden hareketle Kayseri’de bankacılık alanında çalışan kadınları konu edinen araştırma, sektörün zorlukları karşısında çalışan kadınların iş doyumlarının aile uyumları üzerindeki etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Betimsel tarama modeli çerçevesinde desenlenen araştırma evreninden, olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme tekniği kullanılarak özel ve kamu bankalarında çalışan 301 kadın personel araştırma örneklemini oluşturmuş, veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Sahadan elde edilen veriler SPSS 27 programında analiz edilerek yorumlanmıştır. Bankacılık sektöründe görev yapan kadın çalışanlar özelinde, iş doyum ile aile uyumu arasındaki ilişkiyi ele alan araştırmaların sınırlılığı nedeniyle, yapılan araştırmanın gelecekte yapılacak çeşitli çalışmalara önemli bir referans olacağı varsayılmakta, elde edilen verilerin alanyazına önemli derecede katkı sunacağı düşünülmektedir.

Family and work life are two fundamental domains that shape individuals' social roles, and the balance between these domains directly affects overall life satisfaction. This study aims to examine the relationship between job satisfaction and family harmony among women employed in the banking sector in Kayseri, Türkiye. The research findings reveal a statistically significant relationship between job satisfaction and family harmony. Among the women included in the sample, only 33% reported satisfaction with their working conditions, while 36% were dissatisfied and 31% were undecided. These results support the hypotheses proposed in the study. The research was designed within the framework of the descriptive survey model, one of the quantitative research methods. The study population consists of female employees working in public and private banks within the boundaries of Kayseri province. The sample was determined using the convenience sampling method, and participation was based on voluntary consent. Data were collected through a three-part questionnaire. The measurement tools used in the study were previously developed and had undergone validity and reliability testing. Within this context, the study interprets work-family interaction not merely as an individual choice but as a phenomenon deeply intertwined with socially constructed gender roles. Drawing upon symbolic interactionism and feminist theory, the study offers a meaningful theoretical contribution. Notably, no prior research has addressed the relationship between job satisfaction and family harmony among women in the banking sector within this specific population. Thus, the study fills a significant gap in the literature and also provides practical data that can guide the development of gender-sensitive workplace policies. 301 female personnel working in banks formed the research sample and the data were analyzed and interpreted in SPSS 27 program.

DOI: <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1613906>

Atıf/Cite as: Nair, G., Bilgi, İ. (2025). Banka sektöründe çalışan kadınların iş doyumlarının aile uyumu üzerindeki etkisi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 15(2), 685-705.

Giriş

İşgücü piyasasında, eşit derecede verimliliğe sahip bireylerin eşit olmayan tutum ve davranışlarla karşılaştığı durumlar ayrımcılık olarak adlandırılmaktadır. “Aynı işi erkekler yaptığında becerikli veya yarı becerikli olarak kabul edilirken, kadınlar yaptığında bu işlerin becerisiz iş olarak değerlendirilip daha düşük ücretlendirilmesi” (Elliott,1998:381) yaygın bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrımcılık, ücret farklılıklarının yanı sıra işgücü piyasasında kariyer olanaklarının engellenmesi ya da belirli işlere hapsedilme biçiminde de ortaya çıkabilmektedir. Karataş (2013:4) bu türden ayrımcılığı, önyargıların toplumsal ve ekonomik alanlarda somut bir biçimde ortaya çıkması olarak yorumlamaktadır. Geleneksel toplum yapılarında ayrımcılığa ve ötekileştirilmeye maruz kalan kesimi daha çok kadınların oluşturduğu görülmektedir. Bireylerin yaşamında genel olarak iş ve aile yaşamı iç içedir. Yapılan araştırmalar çalışma yaşamındaki bireylerin iş ve aile yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurmalarının oldukça zor olduğunu ortaya koymaktadır. Bir yandan çalışma yaşamında verimli ve üretken olmanın öte yandan ailelerine daha fazla zaman ayırarak özel yaşamlarında mutluluk elde etmelerinin kolay olmadığı öne sürülmekte, gerekçe olarak da çalışma ve aile yaşam alanlarının sürekli değişken yapıda olması gösterilmektedir. Çalışma ve aile yaşamlarında gözlenen değişkenlik nedeniyle bireylerin gündelik yaşamlarında çatışma gözlenme olasılığı yüksektir ve çatışmanın yönetilmesi gerekmektedir. İş-aile yaşam çatışması kişilerin bireysel mutlulukları ve yaşam tatminlerini etkilemekte, işletmeler bakımından iş stresi, doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinde olumsuz tablolar ortaya çıkmaktadır.

Bankacılık sektöründe kadın istihdam oranı, diğer sektörlerle karşılaştırıldığında oldukça yüksek seviyelerde bulunmaktadır. Ancak, kadınların işlerine karşı duydukları mutluluk ve bunun aile yaşamındaki pozitif etkileri aynı düzeyde değildir. Bankacılık sektöründe kadın istihdamının yüksek olmasına rağmen, kariyer edinme fırsatlarının sınırlılığı birçok toplumsal ve sektörel faktöre bağlanmaktadır. Bu nedenler arasında kadınların toplumsal rollerinin getirdiği yükler, kadınların yönetici pozisyonlarında riskli olarak algılanması, işgücü piyasalarının rekabetçi yapısı, gibi faktörler yer almaktadır. Bu faktörlerin etkisiyle bireyler iş tatminine ulaşamamakta ve iş yaşamındaki problemler aile yaşamına da yansdığı için kadınlar doyuma ulaşmakta zorlanabilmektedir.

Kadın ve Çalışma Hayatı

Geleneksel toplumlarda, kadınların ve erkeklerin belirli görev ve sorumlulukları olduğu düşünülmekte ve bu rollerin dışına çıkılması genellikle kabul görmemektedir. Hatta bu durum bile kadın için olağan olmamalı kadın daha çok ev içerisinde yer almalı, ev işlerinin eşinin ve çocuklarının bakımına kendisini adanmalıdır. Toplumsal yapı içerisinde cinsiyette yaşanan bu ayrım bireylerin iş yaşamına, sosyal yaşamına ve aile yaşamına müdahaleleri içerebilmektedir. Örneğin kadınların meslek seçimi konusunda geleneksel kalıp yargılar özelinde kendilerini bedensel olarak yormayacakları, güç gerektirmeyen ve çalışma saatleri belirli olan mesleklerin seçilmesi bir tercih nedenidir. Erkekler için ise evin ekonomik getirisini sağlamak, aileyi korumak nihai amaç olmalıdır (Kırpık, 2021:346). Bu durum, bireylerin iş yaşamını da şekillendirmekte ve kadın çalışanlar, toplumsal yaşamda karşılaştıkları ayrımcılığa iş yaşamında da en çok maruz kalan kesim olmaktadır. Kadınların işgücü piyasasındaki pozisyonlarının toplumsal cinsiyet perspektifinden analizi, cinsiyet kimliği tarafından şekillenen toplumsal yapıyı temel almaktadır. Bu yapı, bireylere cinsiyetlerine bağlı olarak farklı roller, haklar ve fırsatlar tanımlamakta, dolayısıyla “kadınların eş ve anne olarak toplumsal rollerine dair beklentiler, onların işgücü piyasasındaki deneyimlerini” (Karataş, 2013:4) etkilemektedir.

Türkiye’de kadınlar, 20. yüzyılın ortalarında çalışma yaşamına daha aktif katılmaya başlamışlardır. 1970’li yıllardan itibaren şehirleşmenin artması, kent kültürünün gelişmesi ve yaşam koşullarının değişmesi, ev dışında çalışmak isteyen kadın sayısında artışa neden olmuştur. Günümüzde, Türkiye’deki işgücü piyasasında kadınların daha fazla yer aldığı ve daha iyi konumlarda bulunduğu gözlemlenmektedir. Ancak, teorik ve ampirik çalışmalar, kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını göstermektedir. Pek çok toplumda meslekler, "kadın işi" ve "erkek işi" olarak ayrılmakta, "kadın işi" genellikle düşük statülü, düşük ücretli, geçici ve güvencesiz niteliksiz işlerden oluşurken, "erkek işi" yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, sürekli ve güvenceli nitelikli işler olarak belirlenmektedir. Aynı beşerî sermaye donanımına sahip kadınlar ve erkekler, aynı mesleklerde farklı iş pozisyonlarında yer almakta ve kadınlar üst yönetim kademelerine erkekler kadar ulaşamamakta ve terfi ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar. “Türkiye’de seçilmiş mesleklerde istihdamın kadın cinsiyeti bağlamında üst yönetim kademelerinde oldukça düşük” (Özçelik, 2017: 52) olduğu gözlenmektedir. Bu durum özellikle kadınların çalışma yaşamında istedikleri pozisyonlarda yer alamamalarına, dolayısıyla iş doyumunun düşük seviyede kalması sonucunu doğurmaktadır. Bu sorunlar diğer sektörlerde çalışan kadınları etkilediği gibi bankacılık sektöründe faaliyet gösteren kadınları da olumsuz biçimde etkilemektedir.

Bankacılık sektörü, günümüz işgücü piyasasının dönüşen yapısı içerisinde, yüksek rekabet ortamı, uzun çalışma saatleri ve sıkça karşılaşılan fazla mesai uygulamaları ile karakterize edilen bir sektör haline gelmiştir. Bu sektörde, özel yaşamın sınırlandığı ve baskılandığı gözlemlenmektedir. İşlerin zamanında tamamlanamaması, genellikle işlerin karmaşıklığı veya zaman alıcı niteliğiyle değil, çalışanların yetersizlikleriyle ilişkilendirilmektedir. Ayrıca, çalışanların sosyal yaşamlarının denetim altında tutulduğu bir iş ortamı mevcuttur. Bankacılık sektörü, genellikle nitelikli, uzmanlaşmış ve analitik düşünce yeteneğine sahip, yüksek eğitilmiş bireyleri istihdam etmektedir. Çalışanlar arasında, “özellikle kadınların biyolojik ve estetik özelliklerinin avantajlarını kullanarak, orta kademe pozisyonlarda daha yüksek oranlarda istihdam edildiği” (Karataş, 2013:8) gözlemlenmektedir. 2024 yılına ilişkin Türkiye Bankalar Birliği verilerine göre, bankacılık sektöründe cinsiyet dağılımı incelendiğinde, kadın çalışanların oranının yüzde 50,8 ile erkek çalışanlardan daha fazla olduğu görülmektedir. Cinsiyet dağılımının dengeli olması, sektörün kapsayıcı ve eşitlikçi bir yaklaşıma sahip olduğunu göstermektedir.

Kuramsal Açıdan Kadın ve Çalışma Hayatı

Kadınların toplumsal yapı içindeki konumunun belirlenmesi ve çözümlenmesi, sosyal bilimlerin uzun yıllardır üzerinde durduğu temel meselelerden biridir. Sosyoloji literatürün de bu konuya ilişkin birçok kuramsal yaklaşım geliştirilmiş, farklı bakış açıları üzerinden kadınların toplumdaki yeri analiz edilmiştir. Bu yaklaşımlar arasında, feminist kuramın önemli bir dalı olan sosyalist feminizm ile gündelik hayatın mikro düzeydeki etkileşimlerini açıklamaya çalışan sembolik etkileşimcilik kuramı özel bir yer tutmaktadır. Sosyalist feminizm, kadınların toplumsal konumunu kapitalist üretim ilişkileri ve ataerkil yapılar arasındaki etkileşim çerçevesinde değerlendirir. Kadınların iş yaşamındaki eşitsizliklerini yalnızca cinsiyet temelli değil, aynı zamanda sınıfsal dinamikler üzerinden de açıklar. Bu yaklaşım, kadınların iş gücüne katılımındaki yapısal engelleri ve ekonomik sömürüyü görünür kılmayı amaçlar (Küçük, Akpınar 2018: 123). Diğer yandan, sembolik etkileşimcilik kuramı, toplumsal rolleri ve kimlikleri bireyler arası etkileşim süreçleri üzerinden inceler. Bu kuram, kadınların toplumsal rollerinin gündelik yaşam pratikleri içinde nasıl inşa edildiğini ve yeniden üretildiğini anlamada önemli katkılar sunar. Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar da bu bağlamda, mikro düzeydeki etkileşimlerde ortaya çıkan anlamlar ve güç ilişkileri üzerinden çözümlenebilir (Stacey, Thorn 1985: 301).

Bu araştırma, söz konusu iki kuramsal yaklaşım çerçevesinde kadınların toplumsal hayattaki konumlarını, iş yaşamına yansıyan rollerini ve karşılaştıkları yapısal ya da simgesel engelleri analiz etmeyi amaçlamaktadır. Böylece kadınların iş yaşamındaki sorunlarının yalnızca bireysel değil, aynı zamanda toplumsal düzeyde nasıl şekillendiği ortaya konulmuş olacaktır.

Feminist hareketlerin sosyalizmle ilişkilendirilmesi, kadınların hak mücadelesinde ortak değerler etrafında birleşeceği düşüncesine dayanmaktadır. Kadınların kapitalist sistemin yarattığı sınıfsal eşitsizliklere maruz kalmaları ve ataerkil yapının egemen olduğu toplumsal düzende yaşamaları, bu baskının yapısal bir niteliğe büründüğünü ve giderek derinleştiğini göstermektedir (Keskin, Ulucan, 2016: 60). Sosyalist feminizm, kadınların hem ataerkil hem de kapitalist sistemler tarafından eşzamanlı olarak baskıya uğradığını ve bu durumun toplumsal adalet ilkeleriyle bağdaşmadığını savunur (Ritzer, Stepnisky, 2019: 164).

Sosyalist feminist kuram, kadınlara yönelik ayrımcılığın kökenlerini tarihsel süreçte aramakta ve özellikle feodal düzenden kapitalist üretim biçimlerine geçişle birlikte bu eşitsizliklerin daha da belirginleştiğini ileri sürmektedir. Kapitalizm öncesi toplumsal yapılarda kadınlar ve erkekler arasında görece daha dengeli bir iş bölümü söz konusuydu; erkekler avcılıkla, kadınlar ise toplayıcılıkla uğraşarak üretim süreçlerine birlikte katılmaktaydı. Ancak bireysel mülkiyetin gelişimiyle birlikte kapitalist sistem, cinsiyete dayalı işbölümünü keskinleştirmiş; erkekleri kamusal alanda ekonomik üretimin asli aktörleri haline getirirken, kadınları özel alana hapsederek ev içi emeğe ve çocuk bakımına yönlendirmiştir. Bu dönüşüm, erkeklerin ekonomik güç kazanmasıyla aile içindeki otoritelerinin pekişmesine zemin hazırlamıştır. Erkeklerin maddi kaynaklara erişimi, onların toplumsal iktidarını güçlendirirken, kadınların ekonomik bağımlılığını derinleştirmiştir. Böylece kadınlardan, ev içi işleri kusursuz bir biçimde yürütmeleri ve aile içi sorumlulukları eksiksiz yerine getirmeleri beklenmiş; evin iktidar sahibi ise erkek olarak konumlandırılmıştır. Erkek egemen bakış açısının bu tahakkümü, toplumsal zihniyette kökleşmiş ve zaman içinde kadın-erkek eşitliğinin sağlanamayacağı yönündeki kanaati meşrulaştırmıştır (Özdemir, 2017: 400).

Sembolik etkileşim kuramı ise, toplumsal yaşamı anlamada gündelik hayat pratiklerini merkezine alır. Bu kuram, George Herbert Mead’ın düşüncelerinden esinlenerek geliştirilmiş ve toplumsal etkileşimin mikro düzeydeki dinamiklerine odaklanmıştır. Genel hatlarıyla, sembolik etkileşimcilik bireyin bilinç dünyası ile toplumsal etkileşim süreçlerini anlamaya çalışır. Kuramın temelinde, bireylerin eylemlerini anlamlı semboller aracılığıyla gerçekleştiren aktörler olduğu kabul edilir. Bu semboller, hem bireyin kendi kimliğini inşa

etmesinde hem de diğer bireylerle kurduğu ilişkilerde merkezi bir rol oynar. Sembolik etkileşimciler, toplumsal yaşamın tüm unsurlarının karşılıklı etkileşim yoluyla birbirine bağlı olduğunu savunur. Bireyler, toplum içindeki sosyalleşme süreçleriyle yalnızca edilgen alıcılar değil, aynı zamanda sembollerden anlam üreten ve bu anlamlar doğrultusunda eylemde bulunan öznel aktörlerdir. Günlük yaşamda, bireyler etkileşim içinde oldukları diğer bireylerden ve sembollerden edindikleri anlamları değerlendirir; kendi çıkarlarına ya da hedeflerine uygun olan etkileşim biçimlerini seçerek toplumsal pratiklerine yön verirler. Bu kuram, insanları hayvanlardan ayıran temel farkın, doğrudan içgüdüsel tepkilerden ziyade, sembolik anlamlar üzerinden düşünme ve değerlendirme kapasitesi olduğunu öne sürer. Bireyler, nesnelere ve olaylara karşı refleksif ve temkinli bir tutum geliştirerek bilinçli tepkiler verirler. Her ne kadar öğrenme süreci ailede başlayıp okul gibi toplumsal kurumlarda devam etse de, bireyler doğuştan bu sembolik anlamlandırma potansiyeline sahip olarak dünyaya gelirler. Ancak asıl önemli olan, bireyin toplumsal etkileşimlerin ve eylemlerin belirli amaçlara hizmet ettiğini kavrayarak kendi benliğini sürdürmesidir. Birey, içinde yaşadığı toplumun sembollerini ve bu sembolleri taşıyan diğer bireyleri anlayıp anlamlandırarak toplumsal yaşamını şekillendirir (Ritzer & Stepnisky, 2019: 104-105).

Sembolik etkileşim teorisi, toplumsal yapının temel dinamiklerini, bireyler arası sembolik etkileşimler ekseninde açıklamaya çalışır. Bu yaklaşıma göre, toplum içerisinde var olan semboller ve bireylerin bu sembollerle kurduğu ilişkiler, toplumsal anlamların inşa edilmesinde merkezi bir rol oynar. Teoriye göre, bireylerin geliştirdiği tutum ve kanaatler, toplumsal çevrenin etkisiyle biçimlenir; dolayısıyla birey, başlangıçta kendisi için sorun teşkil etmeyen bir durumu, toplumun benimsediği yargılar doğrultusunda anlamlandırır ve ona göre davranır (Gökulu, 2019: 180). Bu yargıların bireyler arasında yaygınlaşmasında en etkili araç ise dildir. Dil, sembolik etkileşim sürecinin temel bileşeni olarak, bireylerin anlam dünyalarını şekillendirir ve sembollerin toplumsal düzeyde aktarılmasını mümkün kılar. İletişim yalnızca sözel ifadelerle değil, aynı zamanda ses tonu, mimik ve beden dili gibi çeşitli sembolik göstergeler yoluyla gerçekleşir. Kişinin mutluluğu ya da üzüntüsü bu göstergeler aracılığıyla ifade edilir ve toplumsal bağlamda anlam kazanır (Gökulu, 2019: 188).

Sembolik etkileşim teorisi, toplumda mevcut olan yapısal eşitsizliklerin çözümlemesinde de önemli bir kuramsal çerçeve sunar. Toplumsal cinsiyet rolleri, bu bakış açısıyla değerlendirildiğinde, bireylere toplum tarafından atfedilen ve sembolik yollarla sürekli yeniden üretilen kalıplar olarak ortaya çıkar. Kadınlar ve erkekler, toplumun normatif değer sistemleri aracılığıyla ikili karşıtlıklar temelinde kategorize edilir; doğru-yanlış, güçlü-zayıf gibi zıt kavramlar üzerinden tanımlanır. Bu roller, bireyler üzerinde kimi zaman olumlu, fakat çoğunlukla olumsuz etkiler yaratır. Örneğin, "erkek güçlüdür" ya da "erkekler ağlamaz" gibi toplumsal normlarla yetişen bireyler, yetişkin olduklarında da bu kalıplardan bağımsız hareket edemez hale gelir (Ritzer & Stepnisky, 2019: 108-109). Bunun sonucu olarak, duygularını bastıran, yardım istemekten kaçınan ve güçsüzlük göstermekten çekinen erkek kimliği, toplumda yaygın biçimde yeniden inşa edilir. Kadınlar açısından da benzer bir süreç işler. Toplum tarafından "zayıf", "yardıma muhtaç" ve "duygusal" olarak kodlanan kadın rolleri, bireylerin sosyal hayatlarında sürekli yeniden üretilir. Ekonomik ve sosyal açıdan bağımsızlık kazanan, güçlü kadın figürleri ise bu geleneksel normlara ters düştüğü için sıklıkla dışlanır ve ötekileştirilir. Bu çalışma bağlamında kuramsal temelini oluşturan sosyalist feminizm ve sembolik etkileşim teorisi birbiriyle ilişkilidir. Sosyalist feministler, toplumda doğal olarak gerçekleşmesi beklenen cinsiyet eşitliğinin var olmadığını savunarak, bu eşitsizliklerin tarihsel ve yapısal temellerine işaret ederler. Her iki kuram da kadın ve erkek arasında belirli farklılıkların olduğunu kabul eder; ancak karşı çıktıkları nokta, bu farkların toplum tarafından bireylerin kişisel alanlarını sınırlandırma ve rollerini dayatma amacıyla kullanılmasıdır.

İş Doyumu ve Önemi

İş, örgütsel bağlamda belirli bir zaman diliminde gerçekleştirilen, sosyal ilişkiler kurmayı ve maddi kazanç karşılığında mal veya hizmet üretimini içeren bir faaliyettir. İş doyumu ise, bireylerin işlerine dair duygusal tepkilerini ifade eden bir durumdur. Çalışanlar, meslek yaşamları süresince, çalıştıkları iş, kurum ve çalışma ortamıyla ilgili çeşitli deneyimler edinmekte, bu bağlamda, işlerine karşı tutumları olumlu ya da olumsuz olabilmektedir. İş doyumu, çalışanların iş deneyimlerinin sonucunda geliştirdikleri olumlu ruh hali olarak ifade edilebileceği gibi, işlerine karşı sergiledikleri olumsuz tutumlar da iş doyumsuzluğu olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla iş doyumu, çalışanların yaptıkları işe karşı besledikleri duygularla ilgilidir. Sonuç olarak, "iş doyumu, işin sağladıkları ile çalışanların beklentileri arasında bir uyum oluştuğunda" (Cömert ve Deniz, 2024: 96) ortaya çıkmaktadır. İş doyumu, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet ya da memnuniyetsizliği tanımlayan bir kavram olarak, bireyin iş ve işyeri hakkındaki genel duygularını ve düşünce kalıplarını yansıtabilen önemli bir değişken olmakla birlikte, bireyin işyerine yönelik beklentilerini ve işine karşı geliştirdiği tutumları ifade etmektedir. Alternatif bir bakış açısına göre, iş doyumu, çalışan tarafından işin kendisi, fiziksel çevre, yönetim tutumu gibi iş koşulları ile maaş, terfi, iş güvenliği gibi işten elde edilen

sonuçların değerlendirilmesi sürecidir. İş doyumu, “çalışanın normlar, değerler ve beklentiler sistemi aracılığıyla değerlendirdiği iş ve iş koşullarına ilişkin algıları doğrultusunda geliştirdiği tepkilerden oluşmaktadır” (Güner vd, 2014: 61).

İş yaşamında elde edilen veya doyurulan değerlerin önem derecesi arttıkça, iş tatmininin de artış gösterdiği gözlemlenmektedir. Bu sebeple, “çalışanların motivasyonunu ve iş tatmini seviyesini yüksek tutmak, çağdaş yönetim anlayışını benimseyen işletmelerin insan kaynakları birimlerinin temel görevlerinden biri olarak” (Özaydın ve Özdemir, 2014:253) değerlendirilmektedir. İş tatmini, bireyin işiyle ilgili olumlu ve tatmin edici duygular geliştirmesi sonucu ortaya çıkan bir kavramdır. Bu kavram, işin nitelikleri ile çalışanların beklentilerinin uyum gösterdiği durumlarda ortaya çıkmakta ve çalışanların işlerinden memnuniyet duymalarını belirlemektedir.

İş doyumu çerçevesinde vurgulanan kavramlardan bir diğeri de iş ortamıdır. Bireyin iş ortamını değerli bulması, yaptığı işi anlamlı olarak değerlendirmesi ve kendisini geliştirme fırsatları bulması, iş doyumu açısından kritik bir öneme sahiptir. Bu durum, bireyin yaşamdan aldığı keyfi ve genel yaşam memnuniyetini artırmaktadır. Dolayısıyla işlerini anlamlı bulan bireylerin iş doyumunun veya iş memnuniyetinin daha yüksek olduğu varsayılmaktadır. Bireyin iş yaşamından beklentilerinin karşılanması, iş doyumunu pozitif yönde etkileyen bir diğer önemli faktördür. “Beklentilerin yerine getirilmemesi, yaşam memnuniyetini olumsuz etkilemektedir” (Keser 2005: 79). İnsanlar, günlük yaşamlarının büyük bir bölümünü işlerine ayırmaktadır. Bu nedenle, bireyin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda psikolojik açıdan da doğrudan etkilendiği işine ilişkin beklentilerini karşılaması, daha huzurlu bir yaşam sürmesine olanak sağlar. Bu bağlamda, iş tatmini bireyin yaşamında ekonomik boyutunun yanı sıra psikolojik açıdan da son derece önemli bir yere sahiptir (Bakan ve Büyükbese, 2004: 6).

Luthans (1995:3), iş tatmininin önemini vurgularken, duygusal anlamda iş tatmininin hissedilmesinin, beklentilere verdiği yanıtın ve sağladığı olanaklara (ücret, terfi, arkadaşlık vb) bağlı tutumlar ile açıklamaktadır. İşinden tatmin olmayan bireylerde, işe karşı ilgisizlik, işten kaçınma isteği, işten ayrılma niyeti, sürekli işten şikâyet etme ve işin geleceğine yönelik umutsuzluk gibi tatminsizlik belirtileri ve olumsuz duygular gözlemlenmektedir. Bu tür olumsuz durumlarla karşılaşmamak için, çalışanların istek ve beklentileri örgüt tarafından dikkate alınmalı, çalışma ortamı ile ilgili kişisel konforları sağlanmalı ve işle ilgili faaliyetlerin kolaylaştırılması gerekmektedir. “Bireylerin, iş ortamında zaman zaman sosyal etkileşim ihtiyacı hissettiklerinde iş arkadaşlarının ve meslektaşlarının sağlayacağı destek” (Gökdeniz ve Merdan, 2016: 114) onların iş tatminini arttırmaları konusunda etkili olacaktır.

İş Doyumu ve Aile Uyumlu İlişkisi

Aile bir kurum olarak, toplumun temel yapı taşı olmanın yanında, toplumsal yapının sürdürülebilirliği için kritik bir öneme sahiptir. Aile düzeninin sağlanması, toplumsal istikrarın ve düzenin korunmasında merkezi bir rol oynamaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 41.maddesi, ‘Aile Türk toplumunun temelidir’ ifadesiyle bu önemi vurgulamakta ve devletin, ailenin huzur ve refahını sağlamak için gerekli tedbirleri almasını ve ilgili kurumları oluşturmasını zorunlu kılmaktadır” (Ağdemir, 1991:1). Aile dinamikleri bağlamında, kadının rolü kritik bir öneme sahiptir. Kadın, aile içindeki rol dengelerini koruyarak ailenin bütünlüğünü sağlamaya yönelik önemli bir rol üstlenmektedir. Bu bağlamda, kadının sağlıklı ve mutlu bireyler yetiştirme kapasitesini arttıran bazı temel etkenler bulunmaktadır. Öncelikle, kadının mutlu, eğitilmiş olması, toplumda etkin bir şekilde varlık göstermesi son derece önemlidir. Bu özellikler “kadının aile içindeki fonksiyonlarını etkin bir şekilde yerine getirmesine katkı sağlayacağı gibi aile yapısının güçlenmesine yardımcı” (Bayer 2013:120) olacaktır.

Bireyin yaşamında önemli bir diğer alan ise iş yaşamıdır. İş yaşamı, bireyin yaşam süresinin büyük bir kısmını kapsaması ve maddi ile manevi açıdan önemli bir yere sahip olması nedeniyle kritiktir. Ekonomik ve sosyal yaşamı iş kavramı olmaksızın düşünmek mümkün değildir. İş yaşamı, bireyin gereksinim duyduğu geliri sağlamanın yanı sıra, bireyin toplum içindeki konumunu belirlemesine de olanak tanır. Ancak, iş hayatında yer alan bireyin çeşitli rol yükümlülükleri, yani bir işte çalışmanın gerektirdiği sorumluluk ve görevleri bulunmaktadır. Bununla birlikte, yaşamın en temel alanlarından olan iş ve aile rolleri her zaman uyumlu olmayabilir. “Aile ve iş alanına ilişkin rollerin uyumsuzluğu, bu iki alan arasında çatışmalara yol açabilir ve bu durum, bireyin hem kişisel hem de iş yaşamını olumsuz etkileyebilir (Yüksel 2005: 302). İş ve aile uyumu üzerinde etkili olan birçok faktör bulunmaktadır. Bireyin iş yaşamındaki tatmini, iş alanının kapasitesini aşmayan bir iş yükü, işe gösterdiği özen ve önem karşılığında aldığı geri bildirim gibi unsurlar önemli rol oynamaktadır. Bu etkenler arasında belki de en önemlisi, “bireylerin bulundukları ortamlara göre değişiklik göstermesi gereken rol farklılıklarını etkili bir şekilde yönetebilmesidir” (Ghislieri, 2017:3). Birey, iş ve aile

sınırlarını net bir şekilde belirleyip ailesine yeterli zaman ve ilgi ayırabilirse, aile yaşamında sorunlar yaşamayacaktır. Benzer şekilde, iş yaşamındaki görev ve sınırlarını netleştiren birey, iş tatminine ulaşacaktır. Şüphesiz, karşılıklı olarak yaşanan bu olumlu deneyimler birbirini etkileyecektir. Aksi halde, negatif ilişkilerin sonucu olarak bireyler dengesiz bir yaşam tarzı geliştirebilirler.

Araştırmanın Metodolojisi ve Bulgular

Araştırmada bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş tatmini ile aile uyumu arasındaki ilişki, kavramsal ve teorik bir çerçevede ele alınarak incelenmiştir. “Kayseri ilindeki bankalarda çalışan kadınların iş doyumu ve aile uyumu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” temel hipotezinden hareket edilerek oluşturulan alt hipotezler sahada test edilmiştir.

Araştırmanın evrenini, Kayseri merkez ilçelerinde faaliyet gösteren bankalarda görev yapan kadın bankacılar oluşturmuştur. Kayseri ve ilçelerindeki banka çalışanlarından oluşan 2099 (TBB: 2024) kişilik evrenden, örneklem hesaplama formülü ve ± 0.05 örneklem hatası' göz önünde bulundurularak, Büyükyazıcıoğlu (2014) tarafından oluşturulan evren örneklem hesaplama formülü kullanılarak örneklem büyüklüğünün 278 ile 333 kişi arasında değişebileceği hesaplanmış ve bu doğrultuda örneklem büyüklüğü 300 kişi olarak belirlenmiştir. Bu hesaplamadan yola çıkarak, 308 kişiye anket uygulanmış ve sonuç olarak 7 anket ise hatalı kabul edilerek iptal edilmiş, 301 anket formu değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak bireysel olarak hazırlanan, 'Kişisel Bilgi Formu' ve bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş tatmini ile aile uyumu ilişkisini değerlendirmek amacıyla 'İş-Aile-Yaşam Doyum Ölçeği' kullanılmıştır. Apaydın (2011) tarafından geliştirilen ve 11 maddeden oluşan “İş Aile Yaşam Dengesi Ölçeği” ile toplanmıştır. Ölçekteki S1, S2, S3, S6, S7 maddeleri “İşin Aileye Olumsuz Etkisi” boyutunu; S4, S5, S10 maddeleri “Ailenin İşe Olumsuz Etkisi” boyutunu; S8, S9, S11 maddeleri ise “Aile-İş Uyumu” boyutunu oluşturmaktadır. Bu ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiş ve ayrıca ölçeğin güvenilirliği test edilmiştir. Anket verileri, IBM SPSS Statistics 27.0 yazılımı kullanılarak sistematik bir biçimde analiz edilmiş ve değerlendirilmiştir. Araştırmanın bulguları, Kayseri’deki kadın banka çalışanları özelinde iş doyumu ile aile uyumu arasındaki ilişkiyi diğer çalışmalarla karşılaştırılabilir bir şekilde incelemiştir. Örneklem seçimi için kolayda örneklem yöntemi tercih edilmiştir.

Çalışmada öncelikle tanımlayıcı istatistikler sunulmuş, ardından dağılımların normal dağılıma uygunluğu değerlendirilmiştir. Parametrik testlerin uygulanabilmesi için belirli varsayımların karşılanması gerekmektedir. Bu varsayımlar arasında, verilerin rastgele ve bağımsız bir şekilde toplanmış olması, normal dağılım göstermesi ve ana kütle varyanslarının homojenliği yer almaktadır. Ayrıca her parametrik testin kendine özgü ek varsayımları bulunabilmektedir. Ancak, sıklıkla veriler bu parametreleri karşılayamadığından, parametrik testlerin uygulanabilirliği sınırlı kalmaktadır. Bu durumda, daha az varsayımlar gerektiren ve esnek bir yapı sunan non-parametrik testler devreye girmektedir (Karagöz, 2010: 19). Bu yüzden çalışmada normal dağılıma uymadığı tespit edilen verilere non-parametrik testler uygulanmıştır.

Yapılan analizler (Skewness-Kurtosis, Kolmogorov-Smirnov testi ve Histogram) dikkate alındığında, tüm boyutlardaki verilerin normal dağılımdan sapma gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, parametrik testler yerine non-parametrik testler kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki farklılıkları incelemek amacıyla Kruskal-Wallis, ki-kare ve regresyon analizi testleri uygulanmıştır. Araştırma kapsamında, istatistiksel anlamlılık sınırı olarak $p < 0,05$ değeri kabul edilmiştir. Medeni durum ve eğitim durumu gibi değişkenlere göre gruplandırmalarda Kruskal-Wallis ve Ki Kare testleri kullanılmış ve değişkenlerin farklı gruplar arasında farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırma da istatistiksel anlamlılık seviyesi 0,05 olarak belirlenmiştir. Alan araştırması, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kurulu’nun 11.07.2024 tarihli 8. Toplantısında alınan 2024/10 karar sayılı onayı sonrasında gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1. Güvenilirlik Katsayısı

Boyutlar	Cronbach's Alpha	N of Items
İş Aile Yaşam Dengesi	0,812	11
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	0,824	5
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	0,740	3
Aile İş Uyumu	0,805	3

Tablo1 incelendiğinde, uygulanan ölçeğin güvenirlik analizinin sonuçlarına göre Cronbach's Alpha katsayılarının 0,70'in üzerinde olduğu görülmektedir. Bu durum, ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Faktör Analizi

Sorular	İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Boyutlar Aile-İş Uyum	Ailenin İşe Olumsuz Etkisi
1) İş endişelerim yüzünden ailemle zamanlamıyla vakit geçiremiyorum.	0,811		
2)İşimin ailemle geçireceğim zamandan çaldığını düşünüyorum.	0,890		
3)İşim yüzünden ailemle olan planlarımı iptal etmek zorunda kalıyorum	0,824		
6)Bütün enerjimi işimin tüketmesinden aileme yönelik etkinlikleri yapabilecek gücüm kalmıyor.	0,622		
7)Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum.	0,472		
8)İşimi iyi yapabilmemin yolunun ailemle olan zamanımı etkili yönetebilmeme bağlı olduğunu düşünüyorum.		0,870	
9)Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.		0,794	
11)Ailemle birlikte olmayı zaman kaybı olarak görüyorum.		0,838	
4)Ailevi sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum.			0,837
5)Ailevi sorunlarım iş performansımı olumsuz etkiliyor.			0,859
10)Ailevi yükümlülüklerim, işime yeterli zaman ayırmamı engelliyor.			0,653

Tablo2'deki faktör analizi sonuçlarına dayalı olarak belirlenen boyutlar,S1,S2,S3,S6 ve S7'nin "İşin Aile Üzerindeki Olumsuz Etkisi" boyutunda; S4, S5 ve S10'un "Ailenin İş Üzerindeki Olumsuz Etkisi" boyutunda; S8, S9 ve S11'in ise "Aile-İş Uyum" boyutunda yer aldığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, kullanılan ölçeğin Apaydın (2011) çalışmasından elde edilen sonuçlarla benzerlik gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 3. Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadınların İş Doyumu ve Aile Uyumu Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Katsayıları

		İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Aile İş Uyum
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	R	--		
	N	300		
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	R	,386**	--	
	p değeri	0,000		
	N	300	300	
Aile İş Uyum	R	,303**	,155*	--
	p değeri	0,000	0,007	
	N	300	300	300

Tablo 3'teki verilere göre, ölçekte yer alan faktörler arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu görülmektedir. İşin aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkisi ile ailenin iş yaşamı üzerindeki olumsuz etkisi arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu bulgu, iş ve aile rollerinin karşılıklı olarak birbirini olumsuz yönde etkileyebildiğine işaret etmektedir. Ayrıca, aile-iş uyumu ile işin aile üzerindeki olumsuz etkisi arasında da orta derecede anlamlı bir ilişki bulunmuş olup, bu durum uyum düzeyinin artmasının, işin aile üzerindeki olumsuz etkilerini azaltabileceğini düşündürmektedir. Öte yandan, aile-iş uyumu ile ailenin işe olumsuz etkisi arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olması, aile-iş uyumunun bu etkide sınırlı bir rol oynadığını göstermektedir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Kişisel Bilgiler

Değişkenler		N	Yüzde (%)
Yaş Grupları	30 ve altı	97	32,3
	31-40arası	154	51,3
	41ve üzeri	49	16,3
Medeni Haliniz	Bekar	89	29,7
	Evli	172	57,3
	Boşanmış	24	8,0
	Nişanlı	15	5,0
Eğer Evliyseniz Çocuk Sayısı	Yok	108	41,2
	1çocuk	66	25,2
	2çocuk	76	29,0
	3ve üzeri	12	4,6
Eşinizin Mesleği	Kamu Sektörü	60	32,1
	Özel Sektör	113	60,4
	Emekli	14	7,5
Evli Değilseniz Aynı Evde	Yalnız yaşıyorum	17	9,7
Yaşadığınız Diğer Aile Bireyleri	1 kişi	73	41,7
	2kişi	51	29,1
	3ve üzeri	34	19,4
Eğitim Durumunuz	Lise	13	4,3
	Lisans	227	75,7
	Yüksek Lisans	60	20,0
Mesai Dışında Çalışma Durumunuz	Hafta sonu evde çalışıyorum	28	9,3
	Hafta sonu işyerinde çalışıyorum	5	4,0
	Akşamları evde çalışıyorum	40	14,3
	Çalışmıyorum	220	72,3
Çalıştığınız Sektörün Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyiniz	Memnunum	99	33,0
	Memnun Değilim	108	36,
	Kararsızım	93	31,0
Değişkenler		Ort	SS
Yaşınız		34,35	6,26

Tablo 4 incelendiğinde, 30 yaş ve altındakilerin %32,3, 31-40 yaş kategorisindeki bireylerin %51,3 ve 41 yaş üstündekilerin %16,3 oranında örnekleme yansıdığı görülmektedir. Medeni durum dağılımına göre, katılımcıların %29,7'si bekar, %57,3'ü evli, %8'i boşanmış ve %5'i nişanlıdır. Katılımcıların %41,2'sinin çocuğu bulunmamakta, %25,2'sinin bir çocuğu, %29,2'sinin iki çocuğu ve %4,6'sının ise üç veya daha fazla çocuğu bulunmaktadır. Sektörel dağılıma göre, %32,1'i kamu sektöründe, %60,4'ü özel sektörde çalışmakta ve %7,5'i emeklidir. Evli olmayan bireylerin birlikte yaşadığı kişi sayısına göre, yalnız yaşayanların oranı %9,79, bir kişiyle yaşayanlar %41,7, iki kişiyle yaşayanlar %29,1 ve üç veya daha fazla kişiyle yaşayanlar %19,4 olarak rapor edilmiştir. Eğitim durumu analiz edildiğinde ise, %4,3'ü lise, %75,7'si lisans ve %20'si yüksek lisans mezunudur. Bankacılık sektöründe çalışan kadınların mesai dışındaki çalışma alışkanlıklarına göre, hafta sonu evde çalışanların oranı %9,3, iş yerinde çalışanların %4, akşamları evde çalışanların %14,3 ve çalışmayanların %72,3'tür. Çalışma koşullarından memnuniyet düzeyine bakıldığında, memnun olanların oranı %33, memnun olmayanların oranı %36 ve kararsız olanların oranı %31 olarak belirlenmiştir. Genel olarak, elde edilen bulgular bankacılık sektöründe çalışan kadınların genç, eğitilmiş ama aynı zamanda aile sorumlulukları olan bireyler olduklarını ortaya koymakta; bu durum da iş-aile yaşam dengesi ve iş tatmini konularının sektör özelinde kritik olduğunu göstermektedir. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaştırılması, çalışan memnuniyetini artırma ve iş-aile çatışmalarını azaltma potansiyeline sahiptir.

Tablo 5. Değişkenlere Göre Demografik Bulgular

Değişkenler		İş Aile Yaşam Dengesi	
		Ort.	SS
Yaş Grupları	30 ve altı	2,97	0,54
	31-40arası	3,14	0,76
	41ve üzeri	3,15	0,75
Medeni Haliniz	Bekar	3,01	0,67
	Evli	3,11	0,70
	Boşanmış	3,16	0,84

Eğer Evliyseniz Çocuk Sayısı	Nişanlı	3,14	0,68
	Yok	3,06	0,68
	1çocuk	3,15	0,74
	2çocuk	3,21	0,70
	3ve üzeri	2,93	0,96
Eşinizin Mesleği	Kamu Sektörü	3,21	0,69
	Özel Sektör	3,10	0,70
	Emekli	2,82	0,68
Evli Değilseniz Aynı Evde Yaşadığınız Diğer Aile Bireyleri	Yalnız yaşıyorum	3,46	0,94
	1kişi	3,05	0,79
	2kişi	2,87	0,73
	3ve üzeri	3,11	0,46
Eğitim Durumunuz	Lise	3,76	0,55
	Lisans	3,07	0,69
	Yüksek Lisans	3,00	0,73
Mesai Dışında Çalışma Durumunuz	Hafta sonu evde çalışıyorum	3,16	0,87
	Hafta sonu işyerinde çalışıyor	3,30	0,91
	Akşamları evde çalışıyorum	3,04	0,66
	Çalışmıyorum	3,07	0,67
	Memnunum	2,98	0,74
Çalıştığınız Sektörün Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyiniz	Memnun Değilim	3,30	0,71
	Kararsızım	2,95	0,57

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların iş-aile yaşam dengesi özelliklerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterdiği görülmektedir: 30 yaş ve altı katılımcılar ($\bar{X} = 2,97$), 31-40 yaş arası katılımcılar ($\bar{X} = 3,14$) ve 41 yaş ve üzeri katılımcılar ($\bar{X} = 3,15$) ortalamalarına sahiptir. Medeni durum değişkeni açısından bakıldığında, bekâr bireyler ($\bar{X} = 3,01$), evli bireyler ($\bar{X} = 3,11$), boşanmış bireyler ($\bar{X} = 3,16$) ve nişanlı bireyler ($\bar{X} = 3,14$) ortalamaları dikkat çekmektedir. Evli bireylerin çocuk sayısı değişkenine göre çocuğu olmayanların ($\bar{X} = 3,06$), bir çocuk sahibi olanların ($\bar{X} = 3,15$), iki çocuk sahibi olanların ($\bar{X} = 3,21$) ve üç veya daha fazla çocuğu olanların ($\bar{X} = 2,93$) ortalamaları bulunmaktadır. Eşin meslek durumu değişkenine göre; kamu sektöründe çalışanların ($\bar{X} = 3,21$), özel sektörde çalışanların ($\bar{X} = 3,10$) ve emekli olanların ($\bar{X} = 2,82$) ortalamaları vardır. Evli olmayan bireylerin aynı evde yaşadıkları birey sayısına göre, yalnız yaşayanların ($\bar{X} = 3,46$), bir kişiyle yaşayanların ($\bar{X} = 3,05$), iki kişiyle yaşayanların ($\bar{X} = 2,87$) ve üç veya daha fazla kişiyle yaşayanların ($\bar{X} = 3,11$) ortalamalarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Eğitim durumu değişkeni açısından, lise mezunlarının ($\bar{X} = 3,76$), lisans mezunlarının ($\bar{X} = 3,07$) ve yüksek lisans mezunlarının ($\bar{X} = 3,00$) ortalamaları bulunmaktadır. Mesai dışında çalışma durumuna göre; hafta sonu evde çalışanlar ($\bar{X} = 3,16$), hafta sonu işyerinde çalışanlar ($\bar{X} = 3,30$), akşamları evde çalışanlar ($\bar{X} = 3,04$) ve çalışmayanlar ($\bar{X} = 3,07$) grubunun ortalamaları mevcuttur. Çalışılan sektörün çalışma koşullarından memnuniyet düzeyine göre ise, memnun olanlar ($\bar{X} = 2,98$), memnun olmayanlar ($\bar{X} = 3,30$) ve kararsız olanlar ($\bar{X} = 2,95$) şeklinde farklılıklar gözlemlenmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların İş Aile Yaşam Dengesi Özelliklerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Eğitim Durumunuz		N	Sıra Ort.	X2	p değeri
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Lise	13	259,08	22,133	0,000**
	Lisans	227	147,82		
	Yüksek Lisans	60	137,11		
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Lise	13	139,31	0,684	0,710
	Lisans	227	149,24		
	Yüksek Lisans	60	157,68		
Aile İş Uyumu	Lise	13	196,04	5,087	0,079
	Lisans	227	151,39		
	Yüksek Lisans	60	137,28		
İş Aile Yaşam Dengesi	Lise	13	235,88	14,046	0,001**
	Lisans	227	149,06		

Yüksek Lisans	60	137,44
---------------	----	--------

Tablo 6'daki veriler incelendiğinde, eğitim durumu ile işin aile yaşamına olumsuz etkisi ve iş-aile yaşam dengesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$) görülmüştür. Bu bulgular doğrultusunda, lise mezunu bireylerin işin aile üzerindeki olumsuz etkisi ve iş-aile yaşam dengesi boyutlarında daha yüksek ortalama değerlere sahip oldukları belirlenmiştir. Elde edilen veriler lise mezunu grubundaki bireylerinin sayısının az olması sebebiyle bu şekilde sonuçlanmıştır denilebilir.

Tablo 7. Katılımcıların İş Aile Yaşam Dengesi Özelliklerinin Çocuk Sayısı Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Evliyseniz Çocuk Sayısı		N	Sıra Ort.	X2	p değeri
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Yok	108	120,98	6,986	0,072
	1 çocuk	66	133,25		
	2 çocuk	76	148,44		
	3 ve üzeri	12	109,29		
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Yok	108	135,79	3,746	0,29
	1 çocuk	66	134,39		
	2 çocuk	76	119,09		
	3 ve üzeri	12	155,67		
Aile İş Uyumu	Yok	108	122,80	5,616	0,132
	1 çocuk	66	133,46		
	2 çocuk	76	146,03		
	3 ve üzeri	12	107,00		
İş Aile Yaşam Dengesi	Yok	108	123,53	3,167	0,367
	1 çocuk	66	133,08		
	2 çocuk	76	142,97		
	3 ve üzeri	12	121,83		

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların çocuk sayıları ile iş-aile yaşam dengesi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Bu veriler doğrultusunda, bankacılık sektöründe çalışan kadınların çocuk sayısının iş-aile doyumuna etkisi olmadığı sonucuna varılabilir. Bu sonuç, çocuk sayısının artmasının iş-aile dengesini zorlaştırması ya da kolaylaştırması beklenen bir faktör olmadığına işaret etmektedir. Bu durumda, çocuk sayısının yalnızca bir demografik faktör olarak değil, aile içindeki rol dağılımı ve toplumsal cinsiyet normları gibi diğer faktörlerle ilişkili olabileceği söylenebilir.

Tablo 8. Katılımcıların İş Aile Yaşam Dengesi Özelliklerinin Eş Mesleği Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Eşinizin Mesleği		N	Sıra Ort.	X2	p değeri
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Kamu Sektörü	60	101,12	2,488	0,288
	Özel Sektör	113	92,28		
	Emekli	14	77,36		
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Kamu Sektörü	60	102,73	3,373	0,185
	Özel Sektör	113	88,16		
	Emekli	14	103,68		
Aile İş Uyumu	Kamu Sektörü	60	90,83	3,461	0,177
	Özel Sektör	113	98,47		
	Emekli	14	71,50		
İş Aile Yaşam Dengesi	Kamu Sektörü	60	102,02	2,713	0,258
	Özel Sektör	113	91,69		
	Emekli	14	78,25		

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların eşlerinin mesleklerinin, iş-aile yaşam dengesi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa yol açmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Elde edilen bulgulara göre, banka sektöründeki bireylerin eşlerinin çalıştığı sektörlerin çeşitliliği, iş- aile uyumu ilişkisinde belirgin bir etki yaratmamaktadır. Bu veriler, iş ve aile yaşamı arasında denge kurarken eşlerin mesleklerinin ya da sosyal statülerinin, bireylerin iş-

aile ilişkisini belirlemede etkili bir faktör olmadığını gösteriyor olabilir. İronik olarak, eşlerin meslekleriyle iş-aile yaşam dengesinin bağdaşıklığı genelde daha çok kültürel ve toplumsal normlarla şekilleniyor gibi görünüyör denilebilir.

Tablo 9. Katılımcıların İş Aile Yaşam Dengesi Özelliklerinin Çalıştığınız Sektörün Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyi Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçlar

Sektörün Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyiniz		N	Sıra Ort.	X2	p değeri
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	Memnunum	99	132,33	14,331	0,001**
	Memnun Değilim	108	175,28		
	Kararsızım	93	141,06		
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	Memnunum	99	129,29	10,34	0,006**
	Memnun Değilim	108	167,62		
	Kararsızım	93	153,20		
Aile İş Uyumu	Memnunum	99	163,38	12,912	0,002**
	Memnun Değilim	108	161,60		
	Kararsızım	93	123,90		
İş Aile Yaşam Dengesi	Memnunum	99	134,57	16,02	0,000**
	Memnun Değilim	108	177,18		
	Kararsızım	93	136,48		

Tablo 9'a göre, çalışılan sektörün çalışma koşullarından memnuniyet düzeyi ile tüm boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Elde edilen verilere göre, sektörün çalışma koşullarından memnun olmayan bireylerin, işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve iş-aile yaşam dengesi boyutlarındaki ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Buna karşılık, çalışma koşullarından memnun olan bireylerin aile-iş uyumu ortalamalarının diğer gruplara kıyasla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, iş tatmininin yalnızca işyerine bağlı olmadığını; bireyin iş ve aile rollerini ne ölçüde dengeleyebildiğiyle de sıkı biçimde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 10. Katılımcıların İş Aile Yaşam Dengesi Özelliklerinin Yaş Grupları Değişkenine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Yaş Grupları		N	Sıra Ort.	X2	p değeri
İşin Aileye Olumsuz Etkisi	30 ve altı	97	137,81	4,596	0,100
	31-40 arası	154	152,35		
	41ve üzeri	49	169,80		
Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	30 ve altı	97	146,06	0,544	0,762
	31-40 arası	154	154,00		
	41ve üzeri	49	148,30		
Aile İş Uyumu	30 ve altı	97	139,89	2,328	0,312
	31-40 arası	154	156,87		
	41ve üzeri	49	151,49		
İş Aile Yaşam Dengesi	30 ve altı	97	137,28	4,036	0,133
	31-40 arası	154	153,94		
	41ve üzeri	49	165,85		

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların yaş gruplarının iş-aile yaşam dengesi üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı saptanmıştır ($p > 0,05$). Bu bulgu, yaş

değişkeninin iş-aile dengesi algısında belirleyici bir faktör olmadığını, iş-aile çatışmasının yaştan bağımsız olarak yaygın bir şekilde deneyimlendiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuç, iş-aile yaşam dengesine ilişkin sorunların, bireylerin yaşam döngüsündeki belli bir evreye özgü olmayabileceğini; bunun yerine iş dünyasındaki yapısal koşullar ve aile içi rol beklentilerinin daha belirleyici olabileceğini göstermektedir.

Tablo 11. Yaş Grupları ile Bazı Nitel Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler		Yaş Grup						p değeri
		30 ve altı		31-40 arası		41 ve üzeri		
		N	%	N	%	N	%	
Medeni Haliniz	Bekâr	62	63,9	21	13,6	6	12,2	0,000**
	Evli	25	25,8	109	70,8	38	77,6	
	Boşanmış	1	1,0	18	11,7	5	10,2	
	Nişanlı	9	9,3	6	3,9	0	0,0	
Eğer Evliyseniz	Yok	65	90,3	38	26,6	5	10,6	0,000**
Çocuk Sayısı	1 çocuk	6	8,3	52	36,4	8	17,0	
	2 çocuk	1	1,4	48	33,6	27	57,4	
	3ve üzeri	0	0,0	5	3,5	7	14,9	
Eşinizin Mesleği	Kamu Sektörü	10	31,3	38	33,3	12	29,3	0,000**
	Özel Sektör	22	68,8	76	66,7	15	36,6	
	Emekli	0	0,0	0	0,0	14	34,1	
Evli Değilseniz Aynı Evde Yaşadığınız Diğer Aile Bireyleri	Yalnız yaşıyorum	2	2,7	12	15,0	3	15,0	0,000**
Eğitim Durumunuz	1 kişi	12	16,0	50	62,5	11	55,0	
	2 kişi	31	41,3	15	18,8	5	25,0	
	3 ve üzeri	30	40,0	3	3,8	1	5,0	
Eğitim Durumunuz	Lise	1	1,0	10	6,5	2	4,1	0,168
	Lisans	80	82,5	109	70,8	38	77,6	
	Yüksek Lisans	16	16,5	35	22,7	9	18,4	
Mesai Dışında Çalışma Durumunuz	Hafta sonu evde çalışıyorum	5	5,2	16	10,4	7	14,3	0,254
	Hafta sonu işyerinde çalışıyorum	2	2,1	8	5,2	2	4,1	
	Akşamları evde çalışıyorum	11	11,3	23	14,9	9	18,4	
	Çalışmıyorum	79	81,4	107	69,5	31	63,3	
Çalıştığınız Sektörün Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyiniz	Memnunum	35	36,1	41	26,6	23	46,9	0,024**
Memnuniyet	Memnun	27	27,8	65	42,2	16	32,7	
	Değilim							
Düzeyiniz	Kararsızım	35	36,1	48	31,2	10	20,4	

Tablo 11'e göre, medeni durumu bekar olan bireylerin %69,7'si 30 yaş ve altındadır. Evli olmayan bireylerin %90,3'ü çocuksuzdur. Çocuk sayısı bir olanların %78,8'i 31-40 yaş aralığında yer almaktadır. Eşi özel sektörde çalışan kişilerin %67,3'ü 31-40 yaş aralığındadır. Aynı evde yaşayan birey sayısı üç ve üzeri olan kişilerin %88,2'si 30 yaş ve altındadır. Çalışma koşullarından memnun olmayan bireylerin %60,2'si 31-40 yaş aralığındadır. Bu veriler, 30 yaş ve altındaki bireylerin daha çok bekar ve geniş aile yapısında yaşamaya devam ettiğini, çocuk sahibi olma ve iş yaşamındaki memnuniyetsizlik gibi olguların ise daha çok 31-40 yaş aralığında yoğunlaştığını göstermektedir. Böylece, iş gücü politikaları, aile destek programları ve konut politikaları geliştirilirken yaş gruplarının bu özgün ihtiyaç ve dinamiklerinin dikkate alınması gerekmektedir.

Tablo 12. Medeni Durum ile Bazı Nitel Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler		Medeni Haliniz								p değeri
		Bekar		Evli		Boşanmış		Nişanlı		
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Eğer Evliyseniz	Yok	56	96,6	33	19,5	8	34,8	11	91,7	0,000**
Çocuk Sayısı	1 çocuk	2	3,4	52	30,8	11	47,8	1	8,3	
	2 çocuk	0	0,0	74	43,8	2	8,7	0	0,0	
	3 ve üzeri	0	0,0	10	5,9	2	8,7	0	0,0	
Eşinizin Mesleği	Kamu Sektörü	1	50,0	53	31,0	0	0,0	6	50,0	0,028**
	Özel Sektör	1	50,0	106	62,0	0	0,0	6	50,0	
	Emekli	0	0,0	12	7,0	2	100,0	0	0,0	
Evli Değilseniz	Yalnız yaşıyorum	1	1,2	0	0,0	11	50,0	5	35,7	0,000**
Aynı Evde	1 kişi	12	14,0	52	98,1	7	31,8	2	14,3	
Yaşadığınız Diğer	2 kişi	45	52,3	1	1,	3	13,6	2	14,3	
Aile Bireyleri	3 ve üzeri	28	32,6	0	0,0	1	4,5	5	35,7	
Eğitim Durumunuz	Lise	0	0,0	11	6,4	2	8,3	0	0,0	0,152
	Lisans	73	82,0	127	73,8	15	62,5	12	80,0	
	Yüksek Lisans	16	18,0	34	19,8	7	29,2	3	20,0	
Mesai Dışında	Hafta sonu evde	7	7,9	16	9,3	5	20,8	0	0,0	0,504
Çalışma	çalışıyorum									
Durumunuz	Hafta sonu işyerinde	3	3,4	8	4,7	1	4,2	0	0,0	
	çalışıyorum									
	Akşamları evde	10	11,2	27	15,7	4	16,7	2	13,3	
Çalıştığınız	çalışıyorum									0,165
	Çalışmıyorum	69	77,5	121	70,3	14	58,3	13	86,7	
	Memnunum	30	33,7	60	34,9	7	29,2	2	13,3	
Sektörün Çalışma	Memnun Değilim	27	30,3	68	39,5	6	25,0	7	46,7	
Koşullarından	Kararsızım	32	36,0	44	25,6	11	45,8	6	40,0	
Memnuniyet										
Düzeyiniz										

Tablo 12' de sunulan bulgular, bireylerin medeni durumları, çocuk sahibi olma durumları ve çalışma koşullarına ilişkin memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir.

Öncelikle, iki çocuğu bulunan bireylerin %97,4'ünün evli olması, Türkiye'de veya çalışmanın yapıldığı örneklemde geleneksel aile yapısının güçlü olduğunu ve çocuk sahibi olmanın evlilikle yüksek oranda ilişkilendiğini göstermektedir. Aynı şekilde, eşleri özel sektörde çalışan bireylerin %93,8'inin evli olması, özel sektör çalışanlarının da benzer şekilde aile yapısına sahip olduğunu ima etmektedir. Evli bireylerin %98,1'inin tek kişiyle yaşaması ise çekirdek aile modelinin baskın olduğunu ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, evli bireyler arasında çalıştıkları sektörün iş koşullarından memnun olmayanların oranının %63 olması, aile yaşamını sürdüren bireyler arasında iş-yaşam dengesi sorunlarının yaygın olduğunu düşündürmektedir. Bu durum, evli bireylerin artan sorumlulukları nedeniyle iş koşullarına ilişkin beklentilerinin daha yüksek olabileceğine işaret etmektedir.

Çocuğu olmayan bireylerin %51,9'unun bekar olması, çocuk sahibi olma kararının genellikle evlilikle birlikte alındığını destekler niteliktedir. Ancak, bu gruptaki iş memnuniyetsizlik oranının (%34,4) evlilere kıyasla daha düşük olması, bekar bireylerin iş koşullarına daha esnek yaklaşabildiğini veya daha az ailevi yükümlülüğe sahip oldukları için iş-yaşam dengesinde daha az çatışma yaşadıklarını gösterebilir. Ayrıca, %31,8'inin mesai saatleri dışında çalışmaması, bekar bireyler arasında mesai dışı çalışma yükünün daha sınırlı olduğunu göstermektedir. Bir çocuk sahibi bireyler içinde %16,7 oranındaki boşanma oranı, boşanmanın çocuk sahibi olduktan sonra da önemli ölçüde gerçekleştiğini göstermektedir. Boşanmış bireylerin %11,7'sinin yüksek lisans mezunu olması, bu grupta eğitim düzeyinin görece yüksek olduğunu ortaya koymakta; bu da boşanma olgusunun sadece sosyoekonomik düzeyi düşük gruplarla sınırlı kalmadığını düşündürmektedir. Hafta sonları evde çalışan boşanmış bireylerin oranı (%17,9), bu bireylerde çalışma saatlerinin esnek ya da düzensiz olabileceğine ve bunun boşanma sonrası bireysel ekonomik gerekliliklerden kaynaklanabileceğine işaret edebilir. Aynı grupta %11,8'lik bir kesimin iş koşullarına dair memnuniyet konusunda kararsız olması, boşanma sonrası iş tatmini ya da iş koşullarına yönelik tutumlarda dalgalanmaların olabileceğini göstermektedir. Veriler, medeni durum ve çocuk sahibi olma ile iş koşullarına yönelik memnuniyet arasında belirgin farklar bulunduğunu ortaya koymaktadır. Evli ve çocuk sahibi bireylerde iş koşullarından memnuniyetsizlik daha yüksek görünmekte, bekar bireylerde ise mesai dışı çalışma oranı daha düşük seyretmektedir. Boşanmış bireylerde ise yüksek eğitim düzeyine rağmen hafta sonu çalışmanın görece yüksek olması, bu grubun iş yükü ve gelir gereksinimleri

açısından özel bir inceleme gerektirdiğini göstermektedir. Bu bulgular, iş-yaşam dengesi politikalarının geliştirilmesinde demografik değişkenlerin dikkate alınması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Tablo 13. Çocuk Sayısı ile Bazı Nitel Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler		Eğer Evliyseniz Çocuk Sayısı								p değeri
		Yok		1 çocuk		2 çocuk		3 ve üzeri		
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Eşinizin Mesleği	Kamu Sektörü	14	31,8	17	31,5	22	30,1	4	33,3	0,012**
	Özel Sektör	30	68,2	34	63,0	44	60,3	4	33,3	
	Emekli	0	0,0	3	5,6	7	9,6	4	33,3	
Evli Değilseniz Aynı Evde Yaşadığınız Diğer Aile Bireyleri	Yalnız yaşıyorum	7	8,2	7	26,9	0	0,0	2	28,6	0,000**
1 kişi	20	23,5	18	69,2	25	100,0	5	71,4		
2 kişi	35	41,2	1	3,8	0	0,0	0	0,0		
	3 ve üzeri	23	27,1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	
Eğitim Durumunuz	Lise	1	0,9	6	9,1	5	6,6	0	0,0	0,224
	Lisans	86	79,6	46	69,7	55	72,4	10	83,3	
	Yüksek Lisans	21	19,4	14	21,2	16	21,1	2	16,7	
Mesai Dışında Çalışma Durumunuz	Hafta sonu evde çalışıyorum	11	10,2	4	6,1	10	13,2	1	8,3	0,395
	Hafta sonu işyerinde çalışıyorum	5	4,6	2	3,0	4	5,3	0	0,0	
	Akşamları evde çalışıyorum	10	9,3	15	22,7	10	13,2	3	25,0	
	Çalışmıyorum	82	75,9	45	68,2	52	68,4	8	66,7	
Çalıştığınız Sektörün Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyiniz	Memnunum	35	32,4	22	33,3	29	38,2	3	25,0	0,690
	Memnun değilim	40	37,0	24	36,	29	38,2	3	25,0	
	Kararsızım	33	30,6	20	30,3	18	23,7	6	50,0	

Tablo 13 verilerine göre, çocuğu olmayan bireylerin %68,2'sinin eşlerinin özel sektörde çalışmakta olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, evde 2 kişi ile yaşayan bireylerin %97,2'sinin çocuğunun bulunmadığı belirlenmiş ve bu kişilerin çalıştığı sektörden memnuniyet düzeylerinin %42,9 olduğu kaydedilmiştir. Buna ek olarak, 1 çocuğu olan bireylerin %31,5'inin kamu sektöründe istihdam edildiği; evde 3 veya daha fazla kişi ile yaşayan bireylerin %2,8'inin ise 1 çocuğa sahip olduğu saptanmıştır. Tablo 3 verilerine göre, 2 çocuğu olan bireylerin eşlerinin %50'sinin emekli olduğu; eşi emekli olan bireylerin %36,8'inin ise tek başına yaşamakta olduğu görülmüştür. Bu veriler, Türkiye'de (ya da çalışmanın yapıldığı örnekleme) aile yapısının, çocuk sahibi olmanın ve iş memnuniyetinin birbirinden bağımsız değil, aksine sıkı sıkıya ilişkili olduğunu göstermektedir. Özel sektör çalışanları arasında çocuk sahibi olma oranı daha düşük, kamu sektöründe istihdam edilenlerde ise çocuk sahibi olma oranı daha yüksek görünmektedir. Aynı zamanda, hane halkı büyüklüğü de bu yapıyı yansıtmakta; çocuksuz bireyler daha küçük hanelerde yaşarken, çocuklu bireylerde hane büyüklüğü artmaktadır.

Tablo 14. Eşinizin Mesleği ile Bazı Nitel Değişkenler Arasındaki İlişki

Değişkenler		Eşinizin Mesleği						p değeri
		Kamu		Özel		Emekli		
		N	%	N	%	N	%	
Evli Değilseniz Aynı Evde	Yalnız yaşıyorum	2	7,7	3	7,9	2	50,0	0,254
Yaşadığınız Diğer Aile Bireyleri	1 kişi	20	76,9	31	81,6	2	50,0	
	2 kişi	2	7,7	2	5,3	0	0,0	
	3 ve üzeri	2	7,7	2	5,3	0	0,0	
Eğitim Durumunuz	Lise	5	8,3	6	5,3	0	0,0	0,624
	Lisans	45	75,0	82	72,6	12	85,7	
	Yüksek Lisans	10	16,7	25	22,1	2	14,3	

Mesai Dışında Çalışma Durumunuz	Hafta sonu evde çalışıyorum	8	13,3	6	5,3	2	14,3	0,300
	Hafta sonu işyerinde çalışıyorum	2	3,3	5	4,4	1	7,1	
	Akşamları evde çalışıyorum	11	18,3	13	11,5	3	21,4	
	Çalışmıyorum	39	65,0	89	78,8	8	57,1	
Çalıştığınız Sektörün Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyiniz	Memnunum	13	21,7	46	40,7	6	42,9	0,149
	Memnun Değilim	29	48,3	40	35,4	5	35,7	
	Kararsızım	18	30,0	27	23,9	3	21,4	

Tablo 14'den elde edilen veriler ışığında, katılımcıların eşlerinin mesleği ile bazı kategorik değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmemiştir ($p>0,05$) denilebilir. Bu durum, eşin meslek grubunun bireylerin aile yapıları ya da iş yaşamına ilişkin memnuniyet düzeyleri üzerinde bağımsız ya da daha zayıf etkili bir değişken olduğunu düşündürmektedir. Aynı zamanda, çalışmada gözlenen diğer ilişkilerin (örneğin yaş grubu ile çocuk sayısı arasındaki ilişki) doğrudan bireyin kendi sosyo-demografik özellikleriyle açıklanabileceğini, eşin mesleki statüsünün ise bu bağlamda belirleyici bir unsur olmadığını ima etmektedir.

Tablo 15. Mesai Dışında Çalışma Durumu İle Çalışma Koşullarından Memnuniyet Arasındaki İlişki

			Mesai Dışında Çalışma Durumunuz				pdeğeri
			Hafta sonu evde çalışıyorum	Hafta sonu işyerinde çalışıyorum	Akşamları evde çalışıyorum	Çalışmıyorum	
Çalıştığınız Sektörün Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyiniz	Memnunum	Count	3	3	5	88	0,001**
		%within Çalıştığınız Sektörün Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyiniz	3,0%	3,0%	5,1%	88,9%	
		%within MesaiDışında Çalışma Durumunuz	10,7%	25,0%	11,6%	40,6%	
	Memnun Değilim	Count	16	5	19	68	
		%within Çalıştığınız Sektörün Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyiniz	14,8%	4,6%	17,6%	63,0%	
		%within MesaiDışında Çalışma Durumunuz	57,1%	41,7%	44,2%	31,3%	
	Kararsızım	Count	9	4	19	61	
		%within Çalıştığınız Sektörün Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyiniz	9,7%	4,3%	20,4%	65,6%	
		%within Mesai Dışında Çalışma Durumunuz	32,1%	33,3%	44,2%	28,1%	

Tablo 15 verilerine göre, çalışma koşullarından memnuniyet bildiren bireylerin %88,9'u mesai saatleri dışında çalışmamaktadır. Ayrıca, çalışma koşullarına ilişkin memnuniyet düzeylerinin %65,6 oranında kararsız olduğu gözlemlenmiştir. Çalışma saatlerinin dışına taşmayan bir iş yapısının, çalışan memnuniyetine olumlu yansıdığı görülmektedir. Ancak katılımcıların büyük bir bölümünün çalışma koşulları konusunda kararsız olması, iş yaşamına ilişkin algılarda bölünme olduğunu göstermekte ve bu durum, işveren politikalarının çalışan ihtiyaç ve beklentilerine ne ölçüde karşılık verdiğinin sorgulanmasını gerektirmektedir. Bu bulgular, iş memnuniyetini artırmaya yönelik stratejilerde özellikle mesai saatlerine sadık kalınması ve çalışma sürelerinin sınırlandırılması gerektiğine işaret etmektedir. Aynı zamanda yüksek kararsızlık oranı, çalışanların iş koşullarını değerlendirirken daha net kriterlere ve iyileştirmelere ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.

Tablo 16. İş Aile Yaşam Dengesi Özelliklerinin Çalışılan Sektörün Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyine Etkisi (Çoklu Regresyon Analizi)

Çalıştığınız Sektörün Çalışma Koşullarından Memnuniyet Düzeyiniz ^a		95% Confidence Interval for Exp (B)							
		B	Std. Error	Wald	df	p değeri	Exp(B)	Lower Bound	Upper Bound
Memnun	İşin Aileye Olumsuz Etkisi	-1,396	0,751	3,454	1	0,063			
	Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	0,549	0,184	8,850	1	0,003*	1,731	1,206	2,484
	Aile İş Uyumu	0,289	0,152	3,613	1	0,057	1,335	0,991	1,798
	İş Aile Yaşam Dengesi	-0,241	0,175	1,904	1	0,168	0,786	0,558	1,107
		0 ^b			0				
Kararsızım	İşin Aileye Olumsuz Etkisi	0,875	0,719	1,481	1	0,224			
	Ailenin İşe Olumsuz Etkisi	0,170	0,190	0,802	1	0,370	1,186	0,817	1,721
	Aile İş Uyumu	0,219	0,164	1,787	1	0,181	1,245	0,903	1,717
	İş Aile Yaşam Dengesi	-0,525	0,171	9,446	1	0,002*	0,592	0,423	0,827
		0 ^b			0				

a. The reference category is: Memnunum.

b. This parameter is set to zero because it is redundant.

Bağımlı değişken "Çalışılan sektörün çalışma koşullarından memnuniyet düzeyi" üç kategorili olarak alınmıştır. Bağımsız değişkenler ise İşin Aileye Olumsuz Etkisi, Ailenin İşe Olumsuz Etkisi, Aile İş Uyumu ve İş Aile Yaşam Dengesi (referans) olarak alınmıştır. Bu sonuçlara göre memnuniyet düzeyi ile işin aileye olumsuz etkisi ve aile iş uyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,05$) etkiler tespit edilmiştir. "İşin aileye olumsuz etkisi" arttıkça, kişilerin çalışma koşullarından "memnun olmama" olasılığı artmaktadır. Her bir birim artış, memnun olmama olasılığını yaklaşık 1,73 kat arttırmaktadır denilebilir. "Aile iş uyumu" arttıkça, kişilerin çalışma koşullarına dair "kararsız kalma" olasılığı azalır. Her bir birimlik artış, kararsız kalma olasılığını yaklaşık %41 oranında azaltmaktadır ($1 - 0,592 = 0,408$). Bu sonuçlar, bireylerin iş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki etkileşimin, çalışma koşullarından duyulan memnuniyeti doğrudan etkilediğini göstermektedir. Özellikle işin aile yaşamı üzerindeki olumsuz etkisinin artması, bireylerin işyerine dair memnuniyetsizliklerini artırmakta; öte yandan aile ve iş uyumunun sağlanması, belirsizlik duygusunu azaltarak çalışan memnuniyetine olumlu katkı sağlamaktadır.

Sonuç ve Öneriler

Kadınların iş gücüne katılımı, genellikle fiziksel güç gerektirmeyen ve toplumsal olarak anaç rollerle ilişkilendirilen sektörlerde yoğunlaşmaktadır. Günümüzde de benzer bir eğilim gözlemlenmektedir. Araştırmalar, kadınların iletişim becerilerinin güçlü olduğunu ve müşteri ilişkilerinde güler yüzlü bir yaklaşım sergilediklerini ortaya koymaktadır. Bu durum, kadınların bankacılık sektöründe hem tercih edilmesini hem de bu sektörü tercih etmelerini teşvik etmektedir.

Hizmetler sektörü içerisinde öne çıkan çalışma alanlarından biri olarak bankacılık sektörü zorlayıcı çalışma koşullarına rağmen, toplumda masa başı ve rahat bir iş olarak algılandığından kadınlar tarafından tercih edilmektedir ve diğer birçok sektöre oranla bu sektörde kadın çalışan oranı yüksektir. Türkiye Bankalar Birliği'nin 2023 yılı verilerine göre, bankacılık sektöründe çalışanların %50,9'u kadınlardan oluşmaktadır ve bu

çalışanların %79'u yükseköğretim mezunudur. Kayseri'de bankacılık sektöründe çalışanların durumu da Türkiye'de ki tabloya paralellik göstermektedir. Araştırmaya dahil olan çalışanların eğitim düzeyleri incelendiğinde %75,7'sinin lisans ve %20'sinin yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Örneklemeye giren banka çalışanı kadınların %83,6'sının kırk yaşın altında oldukları bu oranın %32,3'ünü otuz yaşın altındaki çalışanların oluşturduğu dikkate alındığında, genç, dinamik ve aynı zamanda mesleki tecrübe sahibi kadınların sektörün işleyişine yön verdiği söylenebilir. Örneklemi oluşturan kadınların evli ya da evliliğini sonlandırmış (%65,3) olmasına karşın %41,2'sinin çocuk sahibi olmaması, mesleğin zorluklarının da gerekçe gösterilebileceği, yoruma açık bir tablo oluşturmaktadır.

Araştırma bulguları, Kayseri ilinde bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş doyumunu ile aile uyumları arasında ilişki bulunduğu hipotezini desteklemiş, sektörün çalışma koşullarından memnuniyet düzeyi ile tüm boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bankacılık sektöründe çalışma koşullarından memnun olmayanların, işin aileye olumsuz etkisi, ailenin işe olumsuz etkisi ve iş aile yaşam dengesi boyutu ortalamalarının daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Çalıştığı sektörün çalışma koşullarından memnun olanların ise aile iş uyumu ortalamalarının diğer kategorilere nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür. Bankacılık sektöründe çalışan kadınların çalışma koşullarının iş doyum düzeyleri ve aile uyumu düzeyleri konusunda, aile yaşamına önemli derecede etki ettiği görülmektedir.

Araştırmanın temel problemi, bankacılık sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların sayısının artmasıyla birlikte, sektörün çalışma koşullarının kadınların iş doyumuna ve dolayısıyla aile uyumuna olan etkisini incelemektir. Çalışma, "Kadın bankacılarda iş doyumunu ile aile uyumu arasında nasıl bir ilişki vardır?" sorusuna yanıt aramaktadır. Bu ana problem etrafında oluşturulan alt problemlere de çözüm bulunmaya çalışılmıştır. Bu çalışmadan elde edilen veriler doğrultusunda ele alınan kuramlar ilişkilendirilerek bir yorum yapılabilir. Sembolik etkileşim kuramı çerçevesinde, bireylerin iş ve aile rolleri arasında sürekli anlam verme ve denge kurma çabası içinde olduklarını, Feminist kuram çerçevesinde ise, iş-aile çatışmasının toplumsal cinsiyetle iç içe geçmiş yapısal bir sorun olduğu açıkça görülmektedir. Bu iki kuram birlikte düşünüldüğünde, iş-aile yaşam dengesine yönelik müdahalelerin sadece bireysel düzeyde değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürecek yapısal değişimlerle desteklenmesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Bu araştırmanın kavramsal ve kuramsal çerçevesinde, bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş doyumunu ile aile uyumu arasındaki ilişki ele alınmıştır. Çalışmada, kadınların çalışma yaşamına katılımının, iş doyumunu düzeylerini etkileyen faktörler ile aile uyumları üzerindeki etkisi olumlu ve olumsuz yönleriyle tartışılmıştır. Bu kapsamda, alan yazındaki ilgili araştırmalar incelenmiş ve kaynak olarak kullanılmıştır. Kadınların iş doyumunu ile aile uyumu arasındaki ilişkinin araştırma konusu olarak seçilmesinin temel nedeni, bu konunun toplumsal yapının önemli bir bölümünü oluşturan kadınları doğrudan ilgilendirmesidir. Bununla birlikte, kadınların toplumun geleceğini şekillendirmede ve yeni bireylerin topluma kazandırılmasında kritik bir rol üstlenmesi, araştırma konusunun belirlenmesinde etkili olmuştur. Çalışma, literatürdeki mevcut araştırmaları referans alarak, bu alana katkı sunmayı hedeflemiştir.

Benzer araştırmalara bakıldığında, iş-aile yaşam dengesi üzerine yürütülen çalışmaların farklı meslek gruplarında benzer ya da farklı sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Çiğdem Apaydın'ın "Öğretim Üyelerinin İşe Bağlımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki" başlıklı çalışmada, iş-aile dengesine öğretim üyeleri evreninde odaklanılmıştır. Araştırma bulguları, aile yaşamının işe olumsuz etkisinin, bireylerde iş takıntısını artırdığını; işin aileye olan olumsuz etkisinin ise kontrol duygusunu yükselttiğini ve aile içi iletişimi zayıflattığını ortaya koymuştur. Ayrıca çalışma, aile-iş uyumunun artmasıyla bireylerin kendilik değerlerinin de yükseldiği sonucuna ulaşmıştır. Buna ek olarak, iş-aile yaşam dengesinin azalmasının, işe bağlımlılık düzeyini ve bireylerin doyumsuzluk hislerini artırdığı ifade edilmiştir (Apaydın, 2011: 216).

Benzer şekilde Seda Topgül'ün "İş ve Aile Yaşamı Dengesizliğinin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri" başlıklı araştırmasında, bankacılık sektöründe çalışan kadınların iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi nasıl sağladıkları araştırılmıştır. Çalışma, kadın çalışanların sıklıkla iş-aile çatışması yaşadıklarını ve bu çatışmanın temel nedeninin zaman kısıtlılığı olduğunu göstermiştir. Zaman yönetimi zorlukları ve fazla sorumluluk yükü, kadın çalışanların fiziksel ve psikolojik anlamda zorlanmalarına yol açmaktadır (Topgül, 2016: 220-226).

Alan yazında kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorlukların aile ilişkilerine yansımaları farklı açılardan incelenmiştir. Kadınların iş yaşamındaki varlığının giderek artması, bu alanda yapılan araştırmaların da çoğalmasına zemin hazırlamıştır. Bununla birlikte, kadınlarla ilgili literatürde en çok odaklanılan konular arasında, ne yazık ki, şiddet ve çeşitli yapısal sorunlar yer almaktadır. Bu durum, iş-aile yaşam dengesini, çatışma yerine uyum, iş doyumunu ve aile içi ilişkilerin güçlenmesi perspektifinden ele alan çalışmaların gerekliliğini daha da ön plana çıkarmaktadır.

Özellikle bireyin toplumsal yapıda temel unsur olduğu düşünüldüğünde, bireylerin gelişiminde kritik rol oynayan kadınların iş yaşamı ve aile yaşamı ekseninde daha fazla araştırılması önem arz etmektedir. Bankacılık sektörünün, teknoloji ve finansal değişimlerle birlikte toplumdaki etkisinin artması, bu sektörde çalışanların iş koşulları ile aile yaşamları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sayısının artırılması gerektiğini göstermektedir. Ayrıca, erkek çalışanlar üzerinde yapılacak karşılaştırmalı araştırmalar, cinsiyet değişkeni üzerinden iş-aile uyumu konusunun daha geniş örneklemelerde ele alınmasına olanak tanıyacaktır. Bu bağlamda, iş ve aile yaşamı gibi bireylerin refahını doğrudan etkileyen konular üzerine daha fazla akademik araştırma yapılması, alan yazının zenginleşmesi açısından önemlidir. Bununla beraber alan araştırması sırasında yüz yüze görüşmelerde birçok kadın çalışan, iş gününün yoğunluğu nedeniyle akşamları ailelerine yeterince zaman ayıramadıklarını belirtmişler, çalışma saatlerinin güvenlik kameralarıyla sürekli kayıt altında olmasının psikolojik baskı yarattığını vurgulamışlardır. Örnekleme dahil olan bankacılık sektöründe çalışan kadınlardan sadece % 33'ünün çalışma koşullarından memnun olması, geriye kalan % 36'sının memnuniyetsizliği ve %31'inin kararsızlığı hem dikkat çekici hem de yeni bir araştırma konusudur.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar bu makalenin araştırma, yazarlık ve/veya yayın süreci ile ilgili herhangi bir potansiyel çıkar çatışması olmadığını beyan ederler.

Mali Destek

Yazarlar bu makalenin araştırılması, yazılması ve/veya yayınlanması için herhangi bir mali destek almamıştır.

Yayın Etiği Beyanı

Çalışmada etik dışı bir husus bulunmadığını, araştırma ve yayın etiğine özenle uyulduğunu beyan ederiz.

Yazar Katkı Oranı

Çalışma, çift yazarlı bir araştırma olup, yazarların katkı oranı %50, %50 olarak yürütülmüş ve raporlanmıştır.

Etik Kurul İzni

Bu çalışma için Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Bilimsel Araştırma Önerisi Etik Değerlendirme Kurulu'nun 11.07.2024 tarihli 2024/10 sayılı kararı ile etik kurul onayı oy birliği ile alınmıştır.

Kaynakça

- Ağdemir, S. (1991). Aile ve Eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 1(1). <https://doi.org/10.21560/spcd.25017>
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-yaşam Dengesi ve İş-aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi*.
- Bakan, İ., Büyükebe, T. (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4(7), 1-30.
- Bayer, A. (2013). Değişen Toplumsal Yapıda Aile. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(8), 101-129.
- Deniz A., Cömert, S. (2024). Çalışanların Aile Aidiyetlerinin İş Doyumu ve Performansına Etkisi: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama. *Dumlupınar Üniversitesi İİBF Dergisi*, (13), 94-110.
- Elliott, R. F.,(1998). Labor Economics: A Comparative Text, McGraw-Hill.
- Ghislieri, C., Emanuel, F., M., Cortese, C. G., Colombo, L. (2017). New Technologies Smart, Or Harm Work-family Boundaries Management? Gender Differences In Conflict and Enrichment Using TheJd-r Theory. *Frontiers In Psychology*, 8, 1070.
- Gökdeniz, İ., Merdan, E. (2016). Meslek Seçimi İle İş Tatmini İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 111-121.
- Gökulu, Gökhan. (2019). "Sembolik Etkileşimci Teorinin Gündelik Yaşam Sosyolojisine Katkıları". Ekev Akademi Dergisi, (80), 173-190.

- Güner, F., Çiçek, H., Can, A. (2014). Banka Çalışanlarının Mesleki Stres Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3).
- Karagöz, Y. (2010). Non-parametrik Tekniklerin Güç ve Etkinlikleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 18-40.
- Karataş, A. (2013). Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer Farklılaşması: Muğla İli Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-16.
- Küçük H. ve Akpınar İ. (2018). “Feminist Kuram Çerçevesinde Kent Konseylerinde Kadının Yeri: Esenler Kent Konseyi-Kâğıthane Kent Konseyi Örneği”. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(3), 120-140.
- Kırpık, G. (2021). Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Algısı Kırıldı mı? Erkek Çalışanlar Halen Cinsiyet Ayrımcılığı Yapıyorlar mı? Adıyaman Bankacılık Sektörü Örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 12, 341-372.
- Özaydın, M., Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özdemir, Özlem (2017). “İki Sistemli Kuram Olarak Sosyalist Feminizm.” *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 395-414.
- Ritzer, G., Stepnisky, J. (2019). Çağdaş Sosyoloji Kuramları ve Klasik Kökleri, Ankara: De Ki Yayınları.
- Stacey, J., and Thorne, B. (1985). The Missing Feminist Revolution in Sociology. *Social Problems*, 32(4), 301-316.
- Türkiye Bankalar Birliği. (2024). Banka Çalışanları ve Oranları. <https://www.tbb.org.tr/>
- Topgül, Seda (2016). “İş ve Aile Yaşamı Dengesi(İzliği)Nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri”. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 23(1): 217-231.
- Yüksel, İ. (2005). İş-Aile Çalışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.

EXTENDED SUMMARY

Family life and work are two inseparable phenomena that affect the daily activities of individuals. The family exists in our daily lives as an important social institution that socializes individuals and teaches them their responsibilities to prepare them for life in society, while work is has a highly important role in the lives of individuals who have completed their education or training processes and taken on various functions in society in terms of their contribution to the society in question.

Work is a field in which women experience the greatest intensity of problems arising in relation to their gender roles. In the labor market, in particular, situations where individuals with the same levels of productivity face unequal attitudes and treatments are defined as discrimination. It is a prevalent problem that certain tasks are considered skilled labor performed by skilled or semi-skilled people when these people are men, whereas they are considered unskilled labor and compensated less when performed by women. Women are usually expected to operate their family lives and work simultaneously and fulfill the responsibilities in both fields with which they are often overburdened. In addition to a need to be efficient and productive in the workplace, they are expected to succeed in establishing a balance in their personal lives by taking on many more responsibilities at home compared to men. It is argued that it would be difficult for women to be efficient and productive in the workplace on the one hand and to achieve happiness by sparing more time for their families in their private lives on the other hand, and this consideration is explained by the constantly changing structure of the fields of family life and work.

This issue is even more important in the banking sector. The view that women have limited opportunities to build careers despite having high employment rates in the banking sector is attributed to the challenging working conditions of the sector. Within the scope of the transforming labor market of today, the banking sector has become a sector characterized by high levels of competition, long working hours, and frequently encountered overtime practices. It is observed that the private lives of individuals are limited and suppressed in this sector. For example, considering the topic in terms of gender, the rate of women among the employees of the banking sector in Türkiye is 50.8%. This balanced distribution of genders suggests that the sector has an inclusive and egalitarian culture. Therefore, the job satisfaction of women working in the banking sector and the effects of this variable on their families are considered an important problem area.

Job satisfaction refers to a positive mental state developed by employees as a result of their experiences in the workplace. Therefore, job satisfaction is associated with the positive feelings held by employees for the job they perform. The negative attitudes and sentiments they harbor for their job, on the other hand, constitute job dissatisfaction. As the degree of importance of the values acquired or met in the workplace increases, job satisfaction also increases. Job satisfaction is measured based on parameters such as positive feedback for expectations, salaries, promotions, and friendships. Of course, the satisfaction felt by individuals in their workplace is a factor that affects their family adjustment.

The province of Kayseri was selected to investigate these two phenomena, job satisfaction and family adjustment, among women working in the banking sector. Based on the main hypothesis “There is a positive significant relationship between the job satisfaction and family adjustment levels of women working in banks in the province of Kayseri,” different variables were tested in the field. Using a sample calculation formula based on the known population of 2099 women working in banks in the province and a sampling error margin of ± 0.05 , it was determined that a sample size between 278 and 333 would be appropriate, and it was decided to include 300 individuals. Based on this calculation, the data collection forms were administered to 308 individuals, seven forms were excluded because they had been filled out incorrectly, and 301 forms were included in the analyses. The data collection forms included a ‘Personal Information Form’ and the ‘Work-Family Life Balance Scale’ to investigate the relationship between the job satisfaction and family adjustment levels of women working in the banking sector. The 11-item Work-Family Life Balance Scale was developed by Apaydın (2011). Items S1, S2, S3, S6, and S7 of the scale constitute the “negative effect of work on family” subscale, items S4, S5, and S10 constitute the “negative effect of family on work” subscale, and items S8, S9, and S11 constitute the “family-life balance” subscale. A factor analysis was performed to test the construct validity of the scale, and the reliability of the scale was analyzed. The data collected using the data collection forms were systematically analyzed and interpreted using the IBM SPSS Statistics 27.0 software. Convenience sampling was chosen as the sampling method. First, descriptive statistics are presented, followed by the examination of the normality of the distribution of the data. Non-parametric tests were used to analyze the non-normally distributed data. In the process of grouping the data based on variables such as marital status and education status, the Kruskal-Wallis and Chi-Squared tests were carried out, and whether the variables differed between different groups was analyzed. An exploratory factor analysis was conducted to determine the construct validity of the scale. The level of statistical significance was accepted as 0.05. The field study

was performed following the approval numbered 2024/10 given by the Scientific Research Proposals Ethics Committee of Sivas Cumhuriyet University in its meeting numbered 8 and dated 11.07.2024. The results of the study are presented in the text in the form of tables.