

KADIN TIBBİ SEKRETERLERİN YAŞADIKLARI İŞ-AİLE ÇATIŞMALARI VE İŞ DOYUM SEVİYELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Mahmut GÖKTAŞ*

Bora YENİHAN*

ÖZ

İş-aile çatışması kavramı, çalışan bireylerin yaşadıkları rol çatışmaları ekseninde şekillenirken, iş doyumunu kısaca çalışanların işlerine karşı hissettikleri olumlu duygu ve düşünceler olarak tanımlanmaktadır. Bu iki kavram arasındaki ilişkinin birçok çalışmayla ortaya konmasının yanında, çoğunlukla iş-aile çatışması düzeylerinde yaşanan artışların, iş doyum seviyelerini azalttığı görülmektedir. Bu çalışmada kadın tıbbi sekreterlerin yaşadıkları iş-aile çatışmasının, iş doyum düzeyleri ile olan ilişkisi incelenmiş ve bu çatışmalara aracılık eden bir faktörün varlığı araştırılmıştır. Çalışmanın evrenini Kırklareli’nde bulunan kamuya ait devlet hastanelerinde görevli kadın tıbbi sekreterler oluşturmaktadır. Nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile toplanan ham haldeki veriler içerik analizi ile incelenmiş ve sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışma sonucunda kadın tıbbi sekreterlerin iş-aile çatışması yaşadıkları ve bu durumun iş doyum seviyelerini olumsuz etkilediği görülmüştür. Ayrıca bu duruma aracılık eden faktör olarak toplumsal cinsiyetin kadınlara dayattığı roller ön plana çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Tıbbi Sekreter, İş-Aile Çatışması, İş Doyumu

Jel Kodları: J12, J120, J160

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK AND FAMILY CONFLICTS AND JOB SATISFACTION LEVELS AMONG FEMALE MEDICAL SECRETERS

ABSTRACT

While the concept of work-family conflict is shaped on the basis of the role conflicts of working individuals, job satisfaction is defined as positive feelings and thoughts that employees feel for their work. Although the relationship between these two concepts is revealed by many studies, it is observed that the increase in the levels of work-family conflict decreases job satisfaction levels. In this study, the relationship between work-family conflict and job satisfaction levels of female medical secretaries was investigated and the presence of a factor that mediated these conflicts was investigated. The universe of the study consists of female medical secretaries in public state hospitals located in Kırklareli. The semi-structured interview technique, which was collected from qualitative research methods, was analyzed with content analysis and the results were reached. As a result of the study, it has been seen that female medical secretaries experience work-family conflict and this negatively affects job satisfaction levels. In addition, the role that gender has imposed on women as the mediating factor has come to the fore.

Key Words: Medical Secretary, Work-Family Conflict, Job Satisfaction

Jel Codes: J12, J120, J160

* mahmutgoktas35@gmail.com

* borayenihan@sakarya.edu.tr

Giriş

Çalışma kavramı ve çalışma hayatı bugünkü anlamını Sanayi Devrimi ile kazanmış ve Sanayi Devrimi'nden günümüze kadar yapılan çalışmalar öncelikle çalışanların verimliliğini arttırarak daha fazla kar elde etme güdüsüne dayanmıştır. Ancak ilerleyen süreçte, örgütlerin verimliliklerini ve karlarını arttırmalarının çalışan kavramından geçtiği, mutlu çalışanların verimlilik üzerinde doğrudan etkilerinin olduğunun fark edilmesiyle yapılan araştırmaların merkezini insan almıştır. Üretim ve yönetim anlayışında yaşanan bu değişimler beraberinde birçok farklı kavramı da getirmiş, çalışmalar bu kavramlar üzerine yoğunlaşmaya başlamıştır. İş-aile çatışması kavramı her şeyden önce bir rol çatışması olmakla birlikte, çalışanların iş yaşamlarındaki verimliliklerini de doğrudan etkilemekte, iş doyum seviyeleri ile olumlu ve olumsuz etkileşime girebilmektedir.

Önceleri erkeklere atfedilen bir rol olan “*çalışmak, eve ekmek getirmek*”, üretim biçimlerinin ve bununla birlikte toplumsal düzenin de değişmesiyle, kadınlarında paylaştığı bir rol olmuştur. Ancak bu durum kadınların diğer rollerinde bir azalma meydana getirmemiş veya erkeklerle paylaşmak gibi bir sonucu olmamıştır. Toplumsal cinsiyetin kadınlara dayattığı kimi roller varlıklarını korumuş, çalışmak kadına fazladan yükler getirmiş ve emek piyasasında daha fazla yıpranmalarına sebebiyet vermiştir. Bu durumun bir sonucu olarak emek piyasasından erkeklere kıyasla kadınların daha erken ayrıldıkları görülmektedir. Toplumsal cinsiyet ve dayattığı roller, bu konuda tek başına bir etken olmasa da çok kuvvetli bir baskı aracı olarak varlığını korumaktadır.

Bu çalışmada, kadın tıbbi sekreterlerin yaşadıkları/yaşamaları muhtemel iş-aile çatışması düzeyleri ile iş doyum seviyeleri arasındaki ilişkiyi araştırmak hedeflenmektedir. Çalışma kapsamında Kırklareli'ndeki kamuya bağlı devlet hastanelerinde görev yapan kadın tıbbi sekreterler ile mülakatlar gerçekleştirilmesi ve sonuçlara ulaşılması amaçlanmaktadır. Çalışma kapsamında nitel araştırma yöntemleri içinde yer alan “*yarı yapılandırılmış mülakat*” tekniği kullanılarak, elde edilen ham veriler içerik analizine tabi tutulmuş ve ham haldeki verilerin analizi ile elde edilen bulgularla elde edilen sonuçlar, yerli ve yabancı literatür ile karşılaştırılarak çıkarımlarda bulunulmuştur.

1. Ailenin Dönüşümü, Kadın ve İş-Aile Çatışması Kavramı

Konu aile ve aile yapısı olduğu zaman Dünya tarihinde iki büyük değişim göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki Sanayi Devrimi ile birlikte kırsal alandan kentlere göç dalgasının başlamasıyla, geniş aileden çekirdek aileye doğru yaşanan değişimdir. Diğeri ise 1970'li yıllarda başlayan ve kimi araştırmacılar tarafından 2. Sanayi Devrimi veya “*Post-Endüstriyel Dönüşüm*” olarak adlandırılan dönemde yaşanan değişimdir. Bu dönemde aile yapısında yaşanan değişim, Sanayi Devrimi'nde olduğu gibi çalışma biçimlerinde yaşanan değişimlerden etkilenmiştir. Hizmetler sektörünün yükselişe geçmesi, esnek çalışma biçimlerinin ortaya çıkması, kadınların eğitim seviyesinin yükselmesi ve çalışma yaşamında görünürlüklerinin artması, aile yapısında ve yaşamında da değişikliklere yol açmıştır. Klasikleşmiş aile yapısı yerini “*modern aile*” yapısına bırakmış; çift kazançlı ailelerde artışlar yaşanmıştır. Bu değişimin sonucunda, kadınının aile içindeki toplumsal cinsiyete dayalı rollerine ayrıca “*çalışan*” rolünün de eklendiği görülmektedir (Bruck vd., 2002: 336, Yıldırımalp vd., 2014: 166, Bozkurt, 2014: 19-39). Toplumsal cinsiyetçi bakış açısı ile “*çalışmak, gelir elde etmek, evi geçindirmek vb.*” erkeklere tanımlanmış roller olarak kabul edilirken; ev içinde “*çocuk bakmak, ev işleri vb.*” gibi işler ise kadınlara tanımlanmış roller şeklinde kabul edilmektedirler. Bu açıdan kadınların erkeklere oranla kariyerlerine daha az

odaklandıkları kimi araştırmacılar tarafından dile getirilen bir tartışma konusudur (Cinamon and Rich, 2002: 533).

Sanayi Devrimi'nden özellikle 1970'li yıllara kadar gelen süreçte, kadınlar çoğunlukla, aile içinde ekonomik sıkıntı yaşanan durumlarda veya genel anlamda savaş dönemlerinde (I. Dünya Savaşı ve II. Dünya Savaşı dönemleri) ayrı bir işgücü olarak ele alınmışlardır (Dursun ve İstar, 2014: 127). Ancak günümüz de durumun böyle olmadığı, kadınların çalışma yaşamı içinde erkeklerle eşit olarak işgücü içinde yer aldıkları ulusal ve uluslararası belgelerle garanti altına alınmasına rağmen, ev içi görevlerin hala sadece kadınların sorumluluğu gibi algılandığı görülmektedir. Bu durum, kadınların iş yaşamları ile aile yaşamları arasında çatışmalar yaşanmasına sebep olmaktadır (Keser, 2014: 112). Belirtmek gerekir ki iş-aile çatışması hem kadınların, hem de erkeklerin yaşayabileceği bir problem olmakla beraber; yapılan çalışmalar kadınların aile içinde toplumsal cinsiyet sonucu kendilerine dayatılmış olan rollerinden dolayı iş-aile çatışması yaşama risklerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir (Küçükusta, 2007: 245). Özdevecioğlu ve Doruk'da (2009: 74-75) yaptıkları çalışmada benzer şekilde ailenin yapısının, aile içinde bakıma muhtaç ve/veya yaşlı kişilerin bulunmasının ve çocukların bakım ihtiyacı gibi faktörlerin iş-aile çatışması yaşanması riskini ve şiddetini arttırdığına dikkat çekerken, Turunç ve Çelik'te (2010: 213), yaşanan bu rol çatışmalarının çoğunlukla işteki sorumluluklardan dolayı, aile içindeki rollerin olumsuz etkilenmesinden kaynaklandığını belirtmektedirler.

Çalışan bireylerin çalışma yaşamları ile aile hayatları arasındaki uyumsuzluk olarak kısaca açıklanabilecek iş-aile çatışması kavramının, alan yazında birbirine yakın olmakla birlikte, birçok tanımının yapıldığı görülmektedir. Greenhaus ve Beutell (1985: 77) iş-aile çatışmasını, "*iş hayatındaki ve aile yaşamındaki rollerin bazı durumlarda karşılıklı olarak uyumsuzluk yaratması*" olarak tanımlarken, Parasuraman ve Simmers (2001: 556) kavramı, "*iş yaşamındaki roller ile aile hayatındaki rollerin aynı zamanda ortaya çıkması sonucu meydana gelen uyumsuzluk*" şeklinde tanımlamaktadırlar. Netemeyer vd. (1996: 401) kavramı tanımlarken "*çalışma yaşamı ile ilgili görevlerin, aile ile ilgili faaliyetlerle karışmasına*" dikkat çekmektedirler. Hennessy (2005: 2) ise özellikle çalışma yaşamına yönelik sorumluluklardan (iş için seyahatler, fazla mesai vb.) bahsederek, "*bireylerin çalışma yaşamından kaynaklı görev ve sorumluluklarının, aile yaşamındaki sorumlulukları yerine getirmelerini engellemesi sonucu ortaya çıkan çatışma*" biçiminde bir tanımlamaya gitmektedir. Bu açıdan Hennessy meydana gelen çatışmanın kaynağı olarak çalışma yaşamını işaret etmektedir. Bu noktada iş-aile çatışması kavramının iki yönlü olduğunu belirtmek gerekmektedir. Duxburry ve Higgins (1994: 450) iş-aile çatışmasını tanımlarken, iş ile ilgili sorumlulukların, aile içindeki rolleri olumsuz etkileyebileceğini ve işten aileye yönelik bir çatışma yaşanabileceğini veya aile içinde rollerin, iş ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engelleyebileceğini, böylece aileden işe yönelik bir çatışma yaşanabileceğini belirtmektedirler. Ancak yerli ve yabancı literatür incelendiğinde işten aileye yönelik yaşanan çatışmaların, aileden işe yönelik çatışmalardan daha fazla olduğu görülmektedir (Turunç ve Çelik, 2010: 213).

Sonuçları açısından iş-aile çatışmasının, bireyler, aile ve örgütler üzerinde çeşitli olumsuz etkileri bulunmaktadır. İş-aile çatışması yaşayan bireylerin memnuniyetsizlik ve mutsuzluk hissi yaşamalarının yanında, fiziksel ve psikolojik olarak da tehlike altında oldukları belirtilirken; özellikle evli ve/veya çocuklu çalışanların bu risklere daha fazla maruz kaldıkları araştırmalar tarafından ortaya konmaktadır (Vallone ve Donaldson, 2001: 223). İş-aile çatışmasının, aile hayatı üzerinde de yıkıcı etkileri olduğu, eşler arasında sorunlara sebep olarak, aile tatminini düşürdüğü ve evlilikleri tehlikeye attığı görülmektedir. Yine iş-aile çatışması yaşayan çalışanların, iş doyum düzeylerinin düşmesi, kurumsal bağlılıklarının

zayıflayarak işten ayrılma niyetlerinin artması ve bu durumun işgören devir hızını yükseltmesi de örgütsel açıdan yaşanabilecek olumsuzluklar içinde sayılmaktadır (Allen vd., 2000: 288).

2. İş Doymu Kavramı ve Ortaya Çıkışı

Öncelikli olarak iş doymu konusunda yapılmış olmasa da, çalışanların psikolojik durumlarına yönelik ilk ve sistematik çalışmaları 1920’li ve 1930’lu yıllara kadar götürmek mümkündür. Daha sonraları “*Beşeri İlişkiler Yaklaşımı*” olarak adlandırılacak olan ve uzun yıllar sürmüş kapsamlı bir çalışma sonucu, verim ve kaliteyi arttırmak konusunda çalışanların önemine vurgu yapan “Hawthorne Deneyleri” ile ünlü Antropolog Elton Mayo ve arkadaşları, çalışma yaşamında en temel unsur olarak insanın “*sosyal ve psikolojik*” bir varlık şeklinde ele alınması gerektiğinden bahsetmişlerdir (Agho vd., 1993: 1007, Baştürk, 2012: 66-67, Saari vd., 2004: 398). Kavramın asıl öneminin ise 1970’li yıllarda, “*İnsan Kaynakları Yönetimi*” yaklaşımlarının önem kazanmaya başlamasıyla arttığı görülmektedir. İş doymu ile ilgili olarak alan yazında farklı araştırmacıların yaptığı tanımlamalarla karşılaşmaktadır. Davis (1988: 96) iş doymunu, “*işgörenlerin, yaptıkları iş sonucunda yaşadıkları hoşnutluk hissi*” olarak tanımlarken, Berry (1997: 126) “*işgörenlerin, işlerine ve işlerinden dolayı gelişen durumlara verdikleri tepki*” şeklinde bir tanımlamaya giderek iş doymununun bir tepki olarak ortaya çıktığından bahsetmiştir. Wagner ve Hollenbeck (2010: 138-140) ise, “*işgörenlerin bilinçli olarak veya bilinçsiz bir şekilde ulaşmaya çalıştıkları değerler*” biçiminde bir tanımlamayla iş doymununun, çalışanların bilinçaltı amaçlarından biri olduğuna dikkat çekmişlerdir. Vieira (2005: 39) ise Davis (1988: 96) tarafından yapılan tanımlamaya benzer biçimde kavramı, “*işgörenlerin, işlerinden duyduğu hoşnutluk hissi*” olarak tanımlamıştır. İş doymu alanındaki çalışmalarıyla tanınan Spector (1996: 7-8) da iş doymu için, “*en kısa tanımıyla, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri olumlu duygu ve düşüncelerdir*” şeklinde bir tanımlamaya gitmiştir.

Yapılan çalışmalar, çalışanların uyum yetenekleri ve duygusal tutumları ile iş doymu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (Watson ve Slack, 1993: 181). İş doymu bireyler için olduğu kadar yöneticiler ve örgütler açısından da önem taşımaktadır. Şahin ve Batıgün (1997: 61) yaptıkları çalışmada; stres ile iş doymu arasındaki ilişkiye dikkat çekerek, iş doymu düzeyi düşük olan çalışanların, iş stresi yaşama risklerinin diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğundan bahsetmektedirler. Çalışanların, iş ortamlarında herhangi bir problemle karşılaşmaları, iş doymu düzeylerini düşürmekte ve stres yaşamalarına sebep olmakta, bu durum sonucunda verimleri azalmaktadır (Ataklı ve Dikmetaş, 2003: 157). Davis (1988: 87) yüksek iş doymu düzeylerinin sadece işgörenler için değil, aynı zamanda yöneticiler içinde önemli olduğunu vurgulamaktadır. Yüksek iş doymuna sahip çalışanların, yöneticilerin iş yüklerini hafifleteceği gibi çalışanların performansını ve iş başarıma oranlarını da arttıracaklarını belirtmektedir. Saari vd. (2004: 395) ise iş doymu ve kurumsal bağlılık arasındaki ilişkiye dikkat çekerek, kurumsal bağlılığın artırılması için iş doymununun, örgütlerin elindeki en önemli araçlardan biri olduğuna dikkat çekmektedirler.

İş doymu tek yönlü bir kavram olmamakla değildir. Birçok faktörden etkilenen, kişisel içeren ve değişkenlik gösteren bir algı olma özelliğine sahiptir. İş doymuna etki eden faktörleri bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olarak sıralamak mümkünken; bireysel faktörler içinde yaş, cinsiyet, kişilik, eğitim seviyesi, statü ve medeni durum gibi etkenler ön plana çıkmaktadır (Örücü ve Esenkal, 2005: 147, Yelboğa, 2007: 3, Keser, 2006: 112, İşcan ve Timuroğlu, 2007: 133). Örgütsel faktörler içinde ise iş güvencesi, çalışma arkadaşları, ücret/maaş, işin niteliği, işin stres düzeyi gibi faktörler belirleyici olmaktadır (Erigüç, 2000: 17, Hamid vd., 2014: 32, Batıgün ve Şahin, 2006: 43, Sevimli ve İşcan, 2005: 57-58).

İş doyumuna kadar önemli olan bir diğer durumda iş doyumsuzluğudur. Çalışanlarla, çalışmakta oldukları örgütler arasında yazılı veya sözlü olmamakla birlikte, çalışanın beklentilerinden oluşan bir nevi sözleşme bulunmaktadır. Psikolojik sözleşmeler olarak adlandırılan bu anlaşmalardaki beklentilerinin yerine gelmesi veya gelmemesi, çalışanların iş doyumuna ya da iş doyumsuzluğu yaşamalarına sebep olmaktadır (Aşık, 2010: 37). İş doyumsuzluğu hem çalışan, hem de örgüt açısından telafisi mümkün olmayan sonuçlara yol açabilir. İş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlarda, duygusal ve psikolojik bozukluklar görülebileceği gibi; yeme alışkanlıklarında bozulmalar, uyku sorunları ve hayal kırıklığına bağlı duygusal çöküntüler meydana gelebilmektedir (Akıncı, 2002: 7-8). Ayrıca iş doyumsuzluğunun beraberinde getireceği yüksek stres, çalışanların motivasyonlarının azalması, işe geç gelmelerin veya hiç gelmemelerin artması, istemli/istemli işlerin yavaşlatılması, işgören devir hızının yükselmesi ve verim düşüklüğüne de yol açmaktadır (Pehlivan, 1980: 793).

3. İlgili Literatür

İş-aile çatışması ve iş doyumuna birçok faktörden etkilenen ve yine birçok faktörü etkileyen değişkenlerdir. Bunun yanında bu iki kavramın birbirinden etkilendiği yerli ve yabancı literatürde yapılmış birçok çalışmayla ortaya konmuştur. Çalışmaların önemli bir bölümü iş-aile çatışması ile iş doyumuna arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu belirtirken, bir kısmı da ters yönde ve düşük seviyeli bir ilişki olduğunu belirtmektedir (Turunç ve Erkuş, 2010: 421). Adams vd. (1996), yaptıkları çalışmada iş-aile çatışması ile iş doyumuna arasında çok güçlü bir ilişki olduğunu ve iş-aile çatışması düzeylerinin artması durumunda, iş doyum seviyelerinin azaldığını belirtmişlerdir. Netemeyer vd. (2004) ise, iş-aile çatışmasının boyutlarında, işten-aileye yönelik çatışmanın iş doyum seviyesini düşürdüğünü ve bu duruma özellikle iş stresinin aracılık ettiğini belirtmektedirler. Kinnunen vd. (2004) de yaptıkları çalışmada, yine iş-aile çatışması düzeylerindeki artışların, iş doyum seviyelerini düşürdüğünü belirtmektedirler. Benzer biçimde Wayne vd. (2004) ise yaptıkları araştırmada iş-aile çatışması ile iş doyumuna arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit ederek, iş-aile çatışması düzeylerinde yaşanan artışların iş doyum seviyelerini olumsuz etkileyerek düşürdüğünü ortaya koymuşlardır.

Yabancı literatürde iş-aile çatışması ve iş doyumuna arasındaki ilişkiye yönelik olan çalışmaların yanı sıra, yerli literatürde de benzer çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Turunç ve Erkuş (2010: 432-435) tarafından, banka çalışanları üzerinde yapılan çalışmada, iş-aile çatışmasının her iki boyutunun da iş doyum düzeyleri üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu belirtilirken, işten-aileye yönelik çatışmanın, iş doyum düzeyleri üzerinde daha etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Efeoğlu ve Özgen (2007: 249-252) ise ilaç sektörü çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, iş-aile çatışmasının her iki boyutunun da, iş doyumunu olumlu yönde etkilediğine ulaşarak, literatürün aksine bir sonuca varmışlardır. Efeoğlu ve Özgen bu durumu “*telafi kuramı*” ile açıklamaktadırlar. Telafi kuramı, işgörenlerin yaşamlarını daha anlamlı ve doyum düzeylerini artırıcı bir biçimde devam ettirebilmeleri için, gerek aile ve gerek iş hayatlarında eksik olduğunu düşündükleri şeyleri, diğer alanlarda telafi edebilmek adına daha fazla tatmin sağlama çabası gösterdiklerini belirtmektedirler (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 250). Tekingündüz vd. 'nin (2015: 34-35) sağlık çalışanları arasında yaptığı çalışmada da yerli ve yabancı literatürün aksine, iş-aile çatışması yaşayan bireylerin iş doyum düzeylerinde artışlar gözlemlenmiştir ve çalışmaları bu haliyle Efeoğlu ve Özgen tarafından yapılan araştırmayı destekler niteliktedir. Fırat ve Cula'nın (2016: 154) öğretmenleri konu edinen çalışmasında ise, literatürle uyumlu biçimde iş doyumunun artırılabilmesi için, iş-aile çatışması düzeylerinin düşürülmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Karabay'da (2015: 129) sağlık sektörü çalışanlarını konu edinen çalışmasında da literatürle uyumlu şekilde, yaşanan iş-aile çatışmasının iş doyumunu olumsuz etkilediği yönünde

bulgulara ulaşmıştır. Arslan (2012: 111-112) ise kamu kurumlarında çalışan kadınlar arasında yaptığı araştırmasında iş-aile çatışmasının, işten-aileye yönelik boyutu ile iş doyumu düzeyleri arasında ters yönlü ve anlamlı bir ilişki bulmuştur. Erdem ve Alkan da (2015: 364-365) kamu çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında, literatürle uyumlu biçimde iş-aile çatışması düzeylerinde yaşanan artışların, iş doyum seviyelerini düşürdüğü sonucuna ulaşmışlardır.

Yerli ve yabancı alan yazın incelendiğinde, iş-aile çatışması ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi ve etkileşimi konu edinen çalışmaların, istisna sayılabilecek araştırmalar dışında genellikle aynı veya birbirine benzer sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Her iki değişken arasında birbirini etkileme gücü olmakla beraber, özellikle iş-aile çatışmasının her iki boyutunda yaşanan değişimlerin, iş doyum seviyelerini ters yönlü ve anlamlı biçimde etkilediğini söylemek mümkündür.

4. Araştırmanın Yöntemi

1970’li yıllar itibari ile kadınların eğitim düzeylerindeki artışlar ve hizmetler sektörünün yükselişe geçmesi, kadınların çalışma yaşamı içinde daha görünür olmalarını da beraberinde getirmiştir. İmalat sektörü ile hizmetler sektörü karşılaştırıldığında, her iki sektör çalışanlarının da kendilerine özgü sorunları olduğu görülmektedir. Öncelikle toplu iş ilişkileri çerçevesinde ele alınan imalat sektörü çalışanlarının yaşadıkları sorunların, bir tarafta işverenle ilişkili olarak üretim, verimlilik ve kar kaygısı taşıdığını diğer tarafta ise çalışanların ücret, çalışma tempoları ve çalışma saatleri ekseninde yoğunlaştığı görülmektedir. Ancak toplu iş ilişkilerinin aksine bireyselliğin ve bireysel iş ilişkilerinin ön plana çıktığı hizmetler sektörü çalışanlarının yaşadıkları sorunların farklılaştığı ve daha çok kişisellik içerdiğini söylemek mümkündür. Çoğunlukla beyaz yakalı çalışanlar (vasıflı/yarı vasıflı) çalışanların karşılaştığı bu görece yeni sorunlar iş,-aile çatışması, iş doyumu, kurumsal bağlılık, tükenmişlik vb. gibi merkezine çalışanları değil tek bir çalışanı alan ve kişiye göre farklılaşan problemlerdir.

Çalışmanın bu bölümünde hizmetler sektörü içinde yer alan sağlık sektörü çalışanlarından “*Kadın Tıbbi Sekreterler*” ve yaşadıkları/yaşamaları muhtemel iş-aile çatışması düzeylerinin, iş doyum seviyelerine etkileri incelenecektir. Genellikle rol çatışması olarak kabul edilen iş-aile çatışması bir yanı ile iş hayatını, diğer yanı ile aile yaşamını olumsuz etkilemekte; sosyal, psikolojik ve fizyolojik sorunlara yol açtığı gibi performans düşüklüğüne ve verim kaybına da sebebiyet verebilmektedir. Bu çerçevede “*Kadın Tıbbi Sekreterlerin*” yaşadıkları bu vb. problemler hem kendi sosyal yaşamlarını hem de iş yaşamlarını olumsuz yönde etkileyebilecektir. Çalışma bu açıdan literatüre katkı sağlayabileceği gibi, daha sonra benzeri gruplar üzerinde yapılacak çalışmalara da yol gösterici nitelikte olabilecektir.

4.1. Çalışmanın Amacı ve Soruları ve Problemleri

Alan yazında iş-aile çatışması ve iş doyumunu incelemeye yönelik olarak yapılan çalışmalar incelendiğinde, genellikle sağlık çalışanları, öğretmenler ve diğer kamu kurumları çalışanlarına yönelik oldukları görülmektedir. Çalışma yaşamının sürekli değişerek, geliştiği günümüzde, çalışanların gerek iş yaşamlarından ve gerek aile yaşamlarından kaynaklı olarak yaşadıkları problemlerde değişmekte ve yeni çözüm arayışları ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan ele alındığında, sağlık kurumları içinde görev alan ve çoğunlukla sözleşmeli olarak veya alt işveren işçisi şeklinde istihdam edilen kadın tıbbi sekreterler, her ne kadar birebir hastaların sağlık sorunları ile ilgili olmasalar da aynı stresli ortamda bulunmalarından dolayı sorunlar yaşayabilmektedirler. Kadın tıbbi sekreterlerin yaşadıkları bu sorunlar, aile yaşamlarını olduğu kadar, yaptıkları işten memnuniyet duyma ve tatmin olma hislerini de etkilemektedir. Bu yönü ile çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı ve daha sonra yapılacak çalışmalara ışık

tutacağı düşünülmektedir. Çalışmanın bu çerçevede öncelikli amacı “*Tıbbi sekreterlerin iş-aile çatışması yaşayıp yaşamadıklarını belirlemek ve bu durumun iş doyum seviyelerini hangi yönde etkilediğini ortaya koymak*” şeklindedir.

Çalışma kapsamı içinde, araştırmanın amacına ulaşabilmesi için yerli ve yabancı literatür taraması ile cevaplanması gereken sorular aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

- Kadın tıbbi sekreterler iş-aile çatışması yaşamakta mıdır? Eğer iş-aile çatışması yaşıyorlarsa hangi boyut baskındır?
- Kadın tıbbi sekreterler iş-aile çatışması yaşıyorlarsa bu durum iş doyum seviyelerini etkiliyor mudur? Etkiliyorsa, bu etki hangi yöndedir?
- Kadın tıbbi sekreterler iş-aile çatışması yaşıyorlarsa, bu duruma sebep olan faktörler nelerdir?

Yine çalışma kapsamında daha önce verilen literatür bilgisi ve bu alanda yapılmış olan çalışmaların ışığında araştırmanın problemleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.

1. Kadın tıbbi sekreterler iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.
2. Kadın tıbbi sekreterlerin yaşadığı iş-aile çatışması, işten-aileye yöneliktir.
3. Kadın tıbbi sekreterlerin yaşadığı iş-aile çatışması, iş doyum seviyelerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Literatür destekli olarak yapılacak olan nitel bir araştırma ile öncelikle, çalışmanın sorularını cevaplandırmak ve daha sonra belirlenen problemleri tartışmak hedeflenmektedir. Daha sonra ise sonuç bölümünde bulgular eşliğinde çalışmanın amacına ne ölçüde ulaşıldığı değerlendirilerek, çözüm önerileri sunulmaya çalışılacaktır.

4.2. Materyal ve Yöntem

Araştırmanın evrenini, Kırklareli’nde kurulu bulunan kamuya ait hastanelerde görev yapan kadın tıbbi sekreterler oluşturmaktadır. Bu kapsamda Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü’nden gerekli izinler alınarak, Kırklareli Merkez Devlet Hastanesi, Lüleburgaz Devlet Hastanesi, Babaeski Devlet Hastanesi, Pınarhisar Devlet Hastanesi ve Vize Devlet Hastanesinde görev yapan kadın tıbbi sekreterler ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Alınan izinler çerçevesinde araştırmanın evreni tam olarak belirlenmiştir. Kırklareli’ndeki kamuya ait tüm sağlık kuruluşlarında görev yapan kadın tıbbi sekreter sayısı 41’dir. Ancak çalışmanın kapsamı çerçevesinde görüşülmesi hedeflenen kadın tıbbi sekreter sayısı 33’tür. Araştırmanın evreni tam olarak belirlenmesine rağmen, evreni oluşturan 33 kadın tıbbi sekreterden sadece 24’ü çalışmaya katılmayı kabul etmiştir ve araştırmanın örneklemini bu doğrultuda 24 kadın tıbbi sekreter oluşturmaktadır. Literatür incelendiğinde, bu konuda yapılmış çalışmaların çoğunlukla, nicel araştırma teknikleri içinde yer alan anket yöntemi kullanılarak yapıldığı görülmektedir. Ancak evrenin çalışma yaparken nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılamayacak kadar küçük olması, sonuçlara ulaşabilmek için nitel araştırma tekniklerine yönelmeyi zorunlu kılmıştır. Bu çerçevede araştırma için nitel araştırma teknikleri içinde yer alan mülakat/görüşme yöntemi tercih edilmiştir. Tablo 1’de, Kırklareli’nde kamuya ait sağlık kurumlarında görev yapan kadın tıbbi sekreterlerin dağılımı görülmektedir.

Tablo 1: Kırklareli’nde Görev Yapan Kadın Tıbbi Sekreterlerin ve Çalışmaya Katılmayı Kabul Edenlerin Sayısal Dağılımı

Kadın Sekreterlerin Yerleri	Tıbbi Görev	Kadın Tıbbi Sekreter Sayısı	Görüşmeyi Kabul Edenlerin Sayısı
Kırklareli Hastanesi	Devlet	17	11
Lüleburgaz Hastanesi	Devlet	4	4
Babaeski Devlet Hastanesi		3	3
Pınarhisar Hastanesi	Devlet	2	2
Vize Devlet Hastanesi		7	4
Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü		8	-
Toplam		41	24

Kaynak: Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğü ile görüşülerek verilere ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmalarda örnek kütlelerin küçük olması, çalışma sonuçları bakımından tüm evrene genelleme yapabilmeyi zor hale getirmektedir. Betimsel biçimde yapılan çalışmalarda, örnek kütlelerin en düşük % 10 düzeyinde bulunması, tüm evrenin küçük olması halindeyse en az % 20 seviyesinde bulunması gerekmektedir. Korelasyona dayalı bir çalışma hedefleniyorsa da, en düşük 30 ve nedensellik içeren karşılaştırmalı çalışmalarda da, her grup için en az 30’ar eleman gerekmektedir. Ancak, deneysellik içeren çalışmalarda, çalışma içindeki grupları temsilen 15’er eleman gibi az sayıda katılımcı da, ulaşılan sonuçların geçerli olmasını sağlayabilmektedir. Burada gözden kaçırılmaması gereken nokta ise, örnek kütle ne kadar büyük olursa, araştırma sonuçları o kadar geçerli ve güvenilir olmaktadır (Arlı ve Nazik, 2001: 77).

Gerçekleştirilen nitel çalışmalarda elde edilen verilerin, araştırma kapsamı ve konusu ile ilgili olacak şekilde ilk elden elde edilmesi önem taşımaktadır. Nitel çalışmaların önceliklerinden biri de örneklem kütlelerin büyüklüğü ile alakalıdır. Nitel çalışmalarda örnek kütlelerin büyüklüğü, problemin öncelikli özellikleri ve çalışmayı yapan araştırmacıların ulaşabildikleri kaynakların sınırlılığı ile belirlenmektedir (Karataş, 2015: 69-70). Aynı zamanda, nitel çalışmalarda en çok kullanılan yöntemlerden bir olan mülakat ve gözlem, hem maliyet hem de zaman açısından araştırmacıları zorlayabileceği gibi, büyük bir örnek kütlelerin tercih edilmesi verilerin analizini ve yorumlanmasını da zorlaştırabilmektedir. Bu nedenle, nitel çalışmalarda kullanılan yöntemlerle yapılan araştırmalarda, örnek kütle tercihi yapılırken, tüm evreni temsil etme gücünden çok, araştırmanın kapsam ve konusuyla direkt ilgili görüşmecilerin seçilmesi önem arz etmektedir (Neuman, 2012: 321). Bu açıdan çalışmanın örneklem kütlelerinin, sonuçlara ulaşmak için yeterli olacağı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan görüşmecilerin, doğru ve sağlıklı bilgiler verebilmeleri için kimlikleri açıklanmamış ve bu durumdan kendileri de haberdar edilmiştir. Ulaşılan veriler analiz edilip, yorumlanırken görüşmeciler “M” simgesi ile ifade edilmişlerdir. Gerçekleştirilen araştırmada ulaşılan veriler “Yarı Yapılandırılmış Mülakat” yöntemi ile elde

edilmiştir. Sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalarda çok sık biçimde tercih edilen mülakat/görüşme tekniği, araştırma kapsamındaki tüm görüşmecilerin yanıtlarını kıyaslanarak, farklılıklarını ve ortak yönlerini bulmayı hedeflemektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 22). Araştırma kapsamında katılımcılarla yapılan görüşmeler 20 Kasım 2018 - 07 Aralık 2018 tarihleri arasında, katılımcıların görev yaptıkları kurumlar da, kendilerinden daha önceden randevu alınarak gerçekleştirilmiştir. Çalışma yapılırken mülakatların tamamı birebir gerçekleştirilmiş ve görüşmelerden önce yazılı biçimde soru setleri hazırlanarak, katılımcılara açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Görüşmecilerin verdikleri cevaplar kayıt altına alınarak, kendilerine verdikleri cevapların araştırmacılar dışında kimseyle paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Ayrıca tüm katılımcılardan izin alınarak, tüm görüşmeler de verilen cevaplar ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş, daha sonra araştırmacılar tarafından yazılı hale getirilmiştir.

Araştırma kapsamında, görüşmecilerin verdikleri yanıtlar incelenerek, benzerlik gösteren ifadeler kodlanmıştır. Daha sonra ise görüşmecilerin kodlanmış cevapları içerik analizine tabi tutulmuş ve sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Görüşmecilerin açık uçlu sorulara vermiş oldukları yanıtlar içinden kodlar oluşturulurken herhangi bir program (Nvivo, QDA Miner vb.) kullanılmamış, ham haldeki veriler ve kodlar araştırmacılar tarafından farklı zamanlarda ve birbirlerinden bağımsız olarak taranarak, karşılaştırılmıştır. İçerik analizi, görüşmecilerin belirttikleri kelime, cümle ve kavramlar arasındaki ilişkileri inceleyip analiz ederek, elde edilen ham haldeki verileri açıklamayı amaçlamaktadır. İçerik analizi tekniği ile birbirine benzeyen ya da ortak kelime, cümle ve ifadelerden oluşturulan temalar doğrultusunda açıklamalar yapmak hedeflenmektedir (Krippendorff, 2004: 18).

4.3. Bulgular

Gerçekleştirilen mülakatlar çerçevesinde, elde edilen ham haldeki veriler analiz edilerek incelenmiş ve Kırklareli’nde kurulu bulunan kamuya ait devlet hastanelerinde görev yapan kadın tıbbi sekreterlerin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeyleri ve bu durumun iş doyum seviyelerine olan etkilerine yönelik olarak üç sorun alanına ulaşılmıştır. Bu sorun alanları, “ailevi sorumlulukların işe yansımaları”, “yapılan işten keyif alamama” ve “ailevi sorumlulukları işe tercih etme” biçimindedir. Ulaşılan sorun alanları incelendiğinde, ilk iki sorun alanının iş-aile çatışması düzeyi ve iş doyum seviyesi ile ilişkili olduğu görülürken, üçüncü sorun alanının ise kadınların ailevi sorumluluklarından dolayı (toplumsal cinsiyet baskısı) işgücü piyasasından çekilme kararlarına yönelik olduğu görülmektedir. Sorun alanlarına yönelik olarak görüşmecilerin verdiği yanıtların istatistiksel olarak hangi sorun alanında yer aldığı Tablo 1.’de görülmektedir.

Tablo 1. Kadın Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışması Düzeylerinin İş Doyum Seviyelerine Etkisine Yönelik Sorun Alanları

SORUN ALANLARI	N (K)	Sorun	%
Ailevi sorumlulukların işe yansımaları sorun alanı.	24	18	75
Yapılan işten keyif alamama sorun alanı.	24	19	79,1
Ailevi sorumlulukları işe tercih etme sorun alanı.	24	13	54,1

4.3.1. Ailevi Sorumlulukların İşe Yansımaları Sorun Alanına Yönelik Bulgular

Görüşme yapılan kadın tıbbi sekreterlerin, “ailevi sorumlulukların işe yansımaları” sorun alanı içinde belirttiği problemler; “çocuklar yüzünden işe geç kalmak-ışten erken çıkmak”, “ev içinde sorun yaşamamak için nöbete kalamamak” ve “aile bireyleri ile ilgilenebilmek için sık sık izin istemek” şeklindedir. Bu çerçevede mülakat yapılan kadın tıbbi sekreterlerin verdikleri cevaplardan örnekler Tablo 2.’de görülmektedir.

Tablo 2. Ailevi Sorumlulukların İşe Yansımaları Sorun Alanına Yönelik Mülakat Örnekleri

M 3	Çalışan bir anne olmak çok zor gerçekten. İşim ve kazandığım para önemli olsa da çocuklarım daha önemli sonuçta . Bazen hastalanıyorlar, bazen okulda bir etkinlikleri oluyor ve izin almam, işe geç gitmem gerekebiliyor . Bu durum hastanede yöneticilerimin söylenmesine sebep oluyor ve beni olumsuz etkiliyor.
M 12	Bakıcı problemi yaşayabiliyorum. Çocuklarım benden önce eve geliyorlar. Düzenli bir bakıcı bulamıyorum. Çoğu zaman işten erken çıkmam gerekiyor . Arkadaşlarım beni idare etmeye çalışıyorlar ama nereye kadar? Sonuçta onlarda çalışan burada.
M 21	Hem çalışıyor hem de ev işleri ile uğraşıyorum . Yemek, çocuklar, temizlik, aile bireyleri hepsi ayrı sorumluluk. Evde bir gün yemek pişmesin, tüm düzen bozuluyor. Eşimin suratı asılıyor, çocukların iyi beslenemediğini düşünüyorum . Tüm bunlarla beraber sağlıklı bir iş hayatım nasıl olabilir ki?

İş-aile çatışmasına yönelik olarak alan yazından yapılan çalışmalar incelendiğinde, yaşanan çatışmaların çoğunlukla işten-aileye yönelik olduğu görülmektedir. Netemeyer vd.

(2004), Turunç ve Erkuş (2010: 432-435), Arslan (2012: 111-112) gibi yerli ve yabancı araştırmacılar, iş-aile çatışması düzeylerini inceledikleri çalışmalarında, işten-aileye yönelik çatışmanın daha yoğun yaşandığını ve bu duruma iş stresi gibi faktörlerin etki ederek, çalışanların iş doyum seviyelerini düşürdüğünü ortaya koymuşlardır. Kadınları konu edinen bu gibi çalışmalar incelendiğinde, konunun feminist -özellikle sosyalist feminist- literatürde “*çifte vardiya/yük*” olarak ele alındığı görülmektedir. Çalışma yaşamında daha fazla görünür olan kadınların, toplumsal cinsiyet temelli olarak kendilerine dayatılan rollerine atıfta bulunan bu yaklaşıma göre, kadınların çalışmaya başlamasıyla ev içi rollerinde herhangi bir azalma olmadığı, aksine birde çalışan rollerinin eklendiği vurgulanmaktadır (Başak vd., 2013: 19-20). Memiş vd. (2012: 180-182) tarafından yapılan araştırmada, konu çifte vardiya olduğunda Türkiye açısından benzer sonuçları vermektedir. Araştırmaya göre, Türkiye’de çalışan kadınların toplam iş yüklerinin, çalışmayan kadınlara göre anlamlı derecede daha fazla olduğu belirtilmektedir. Aile ve sosyal yaşam açısından, çalışma hayatının etkileri gözden gelinemeyecek kadar önemlidir. Kadınların çalışma yaşamında daha fazla görünür olabilmeleri ve daha sağlıklı biçimde çalışabilmeleri için toplumsal cinsiyet temelli rollerinin hafifletilmesi ve ailenin diğer bireyleri (özellikle eş) arasında paylaşılması gerekmektedir.

4.3.2. Yapılan İşten Keyif Alamama Sorun Alanına Yönelik Bulgular

Mülakat gerçekleştirilen kadın tıbbi sekreterlerin, “yapılan işten keyif alamama sorun alanı” içinde dile getirdikleri problemler; “kendini işe verememek”, “mesainin bitişini beklemek” ve “sabah işe gelmek istememek” biçimindedir. Bu çerçevede görüşme gerçekleştirilen kadın tıbbi sekreterlerin verdikleri yanıtlardan örnekler Tablo 3.’de görülmektedir.

Tablo 3. Yapılan İşten Keyif Alamama Sorun Alanına Yönelik Mülakat Örnekleri

M 5	Aklımda sürekli bir şeyler var. Çocuklar eve geldi mi? Akşam ne pişirsem? Hafta sonu kayınvalidemler gelecekler mi? Böyle olunca ne yaptığım işten keyif alıyorum ne de kendimi işime verebiliyorum . Hata yapma oranım artıyor.
M 11	Öğle yemeğinden sonra gözüm hep saatte . İş bitse de eve gitsem, çocukları doyursam, ödevleri ile ilgilensem, yemek yapsam diye bekliyorum. Kısaca aslında mesai bitince iş bitmiyor . Hatta daha fazla iş beni bekliyor.
M 24	Sabah kalkıp işe geliyorum, eve gidiyorum çalışmaya devam ediyorum. Geç yatıp, erken kalkıyorum. Sürekli bir uykusuzluk ve yorgunluk hissi var. Bir ara depresyonda mıyım diye düşündüm ama aslında sorun çok fazla işim olması. Sabah kalkıp işe gitmek istemiyorum ama mecburum.

İş-aile çatışması, üzerinde birçok araştırma yapılan bir değişken olmakla birlikte, iş doyumunu ile arasındaki ilişkiyi inceleyen ve açıklayan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Adams vd. (1996), Wayne vd. (2004), Karabay (2015: 129) ile Fırat ve Cula (2016: 154) gibi araştırmacılar, değişik tarih, bölge ve gruplar üzerinde yaptıkları çalışmalarında yaşanan iş-aile çatışmasının, iş doyum seviyelerini olumsuz etkilediğini ve azalttığını ortaya koymuşlardır. Literatürdeki çalışmalar çoğunlukla birbiri ile uyumlu olmasına rağmen, Efeoğlu ve Özgen (2007: 249-252) ile Tekingündüz vd. (2015: 34-35) gibi araştırmacıların yaptıkları çalışmalar farklı sonuçları da beraberinde getirmektedir. Yaşanan iş-aile

çatışmalarının, iş doyum düzeylerini arttırdığını ortaya koyan bu çalışmalar literatürde az sayıda olmakla beraber, telafi kuramı ile açıklanmaktadır. Bu çalışma da elde edilen sonuçlar ise literatürün çoğunluğunda olduğu gibi yaşanan iş-aile çatışmasının, iş doyum seviyelerinin azalttığını ortaya koymaktadır ve literatürle uyumludur.

4.3.3. Ailevi Sorumlulukları İşe Tercih Etme Sorun Alanına Yönelik Bulgular

Görüşme gerçekleştirilen kadın tıbbi sekreterlerin, “ailevi sorumlulukları işe tercih etme sorun alanı” çerçevesinde belirttikleri sorunlar; “işten ayrılma düşüncesi”, “yarı zamanlı bir iş arayışı” ve “çalışmaya ara verme isteği” şeklindedir. Bu doğrultuda mülakat gerçekleştirilen kadın tıbbi sekreterlerin görüşme örnekleri Tablo 4.’de verilmiştir.

Tablo 4. Ailevi Sorumlulukları İşe Tercih Etme Sorun Alanına Yönelik Mülakat Örnekleri

M 9	Hem çalışmak hem de ev işleri ile uğraşmak artık yorucu olmaya başladı. Bir yandan çocuklar, bir yandan eşim, diğer taraftan ev işleri, aile büyüklerinin sorunları derken yetişemiyorum. Eşimle uzun zamandır konuşuyoruz bu konuyu. Kıdem tazminatı kafamı karıştırıyor. Kıdem tazminatımı almanın yolunu bulunca işi bırakacağım .
M 14	Hem anne hem çalışan bir kadın olmak zor. Kendimi suçlu hissediyorum bazen. Düzenli bir bakıcımız yok. Çocuklarıma daha fazla zaman ayırmak istiyorum. Bu yüzden part-time bir iş arıyorum . Bulduğum zaman hemen bırakacağım işimi.
M 20	Çocuklarım tam büyüme çağındalar. Daha fazla ilgi ve zaman istiyorlar. Açıkçası çalışmak ve para kazanmak istiyorum ama aile huzurumun bozulmasını da istemiyorum. Eşimde sürekli işi bırakmamı veya çocuklar büyüyünceye kadar çalışmaya ara vermemi istiyor. Yavaş yavaş bende bu düşünceye ısınıyorum.

Uzun yıllar boyu kadınların asli görevinin ailesine karşı sorumlulukları olduğu ve zorunlu olmadıkça çalışmaması gerektiği düşüncesi her ne kadar günümüzde kabul görmese de, sosyal yaşam içinde bu düşüncenin hala varlığını sürdürdüğü hissedilmektedir. Bu açıdan iş-aile çatışmasının da bu bakış açısını körüklediği ve kadınların kendilerine dayatılan toplumsal roller sonucu emek piyasasından ayrıldıkları veya çalışmaya ara verdikleri görülmektedir. Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (2013) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları da benzer şekildedir. Araştırmaya göre çalışan kadınların işten ayrılma sebepleri içinde ailevi sorumlulukları, bu sorumluluklar içinde de çocuk bakımı ön plana çıkmaktadır. ILO (2016) tarafından yayınlanan bir raporda da Türkiye’de çalışan kadınlarla çalışan erkeklerin hane içi işlere ayırdıkları zaman karşılaştırılmaktadır. Bu rapora göre çalışan kadınların hane içi işlere ayırdıkları süre ortalama 4 saat 35 dakika iken, çalışan erkekler için bu süre sadece 53 dakikadır. Tek başına bu farklılık bile kadınların, toplumsal cinsiyetin kendilerine dayattığı roller sebebi ile emek piyasasından ayrılmalarına sebep olan etkenleri göz önüne sermektedir. Benzer şekilde TÜİK tarafından 2016 yılında yayınlanan bir raporda da kadınların emek piyasasına girmesi önündeki engeller içinde “ev işleri” gösterilmektedir. İlgili rapora göre emek piyasasına girmeyen kadınların % 57,3’ü bu sebepten dolayı çalışmadığını belirtmektedir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2017). Özçatal (2011: 35-37) tarafından yapılan çalışma da benzer sonuçlara ulaşmıştır. Özçatal

araştırmasında, çalışan kadınların ev işlerinde, eşlerinden neredeyse hiç yardım almadıklarını, kadınların önceliğinin aile yaşamları olduğunu ortaya koyarken, çalışmaya katılan kadınların yarısından fazlası da eşleri izin vermezse çalışmayacaklarını belirtmişlerdir. İş-aile çatışmasına yönelik olarak çalışmalar incelendiğinde genellikle “iş stresi” gibi bir aracı/hızlandırıcı etkisi görülmektedir. Ancak konu kadınlar olduğunda iş stresi gibi bir aracı/hızlandırıcının yanında toplumsal cinsiyetinde iş-aile çatışmasını arttırdığını söylemek mümkündür.

Tartışma ve Sonuç

Çalışma kavramı toplumsal düzen içinde ele alındığında, kavramın avcı-toplayıcı toplumlardan bu yana değişiklikler gösterdiği, kavrama farklı anlamlar yüklendiği ve toplumsal yapıyı da dönüştürdüğü görülmektedir. Sanayi Devrimi’ne kadar çalışma kavramı bedensel güçle özdeşleştirilmekle birlikte, bu gücün ağırlıklı olarak erkeklerde bulunmasından dolayı çalışma yaşamında kadının çok fazla görünür olmadığı kabul edilmektedir. Ancak Sanayi Devrimi ve sonrasında yaşanan Post-Endüstriyel Dönüşüm, çalışma ile fiziksel güç arasındaki bağı koparmış ve böylece kadınlar çalışma yaşamında daha görünür olmaya başlamışlardır. Günümüz şartlarında kadın ve erkeğin eşit şekilde -maalesef çoğu zaman kâğıt üzerinde kalsa da- emek piyasasında yer alması, kadın üzerine yapılan akademik ve bilimsel çalışmaları da artırmaktadır.

Özellikle çalışma hayatının iki tarafı olarak işveren ve işgören farklı amaçlarla emek piyasası içinde yer almasına rağmen, her iki tarafın da amaçlarını gerçekleştirebilmesi birbirilerine bağlıdır. Konu bu açıdan ele alındığında çalışanların gerek sosyal ve aile yaşamları, gerek iş yaşamları uyum içinde olmalı ve birbirlerini destekleyerek dengelemelidir. Literatürde sıklıkla üzerinde durulan iş-aile çatışması ve iş doyum kavramları da bu çerçevede önem taşımakta ve birbirleri ile olan ilişkileri incelenerek, takip edilmelidir. Çalışma kapsamında kadın tıbbi sekreterlerin yaşadıkları iş-aile çatışması düzeylerinin, iş doyum seviyeleri üzerindeki etkileri incelenerek çeşitli sorulara cevap aranmış ve araştırmanın problemleri doğrulanmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın cevap aradığı ilk soru, kadın tıbbi sekreterlerin iş-aile çatışması yaşayıp yaşamadıkları ve eğer yaşıyorlarsa hangi boyutun baskın olduğu yönündedir. Çalışmanın verileri incelendiğinde, en azından çalışma özelinde kadın tıbbi sekreterlerin iş-aile çatışması yaşadıkları ve işten-aileye yönelik boyutun baskın olduğu görülmektedir. Ayrıca bu kapsamda çalışmanın ilk problemi olan “*Kadın tıbbi sekreterler iş-aile çatışması yaşamaktırlar*” da doğrulanmıştır. Yine çalışmanın problemleri içinde ikinci sırada olan “*Kadın tıbbi sekreterlerin yaşadığı iş-aile çatışması, işten-aileye yöneliktir*” probleminin de doğrulandığı görülmektedir. Çalışmanın ilk sorusu çerçevesinde doğrulanan problemlerin yerli ve yabancı literatürle uyumlu olarak ve literatürü destekler nitelikte doğrulandığını söylemek de mümkündür.

Araştırmanın cevap aradığı ikinci soru ise, iş-aile çatışması ile iş doyum arasındaki ilişkiye yöneliktir. Bu çerçevede çalışmada ulaşılan sonuçlar, kadın tıbbi sekreterlerin iş-aile çatışması yaşadıkları ve bu durum ile iş doyum seviyeleri arasında ilişki olduğu yönündedir. Çalışmanın cevap bulan ikinci sorusu ile bağlantılı olarak araştırmanın üçüncü problemi olan “*Kadın tıbbi sekreterlerin yaşadığı iş-aile çatışması, iş doyum seviyelerini olumsuz yönde etkilemektedir*” de doğrulanmıştır. Literatür incelendiğinde yapılan araştırmaların çoğunlukla, iş-aile çatışması düzeylerindeki artışların, iş doyum seviyelerini düşürdüğüne yönelik sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Ancak az sayıda olsa da kimi çalışmalar bu durumun tersini işaret etmekte ve iş-aile çatışması düzeylerinde yaşanan artışların, iş doyum seviyelerini arttırdığını ortaya koymaktadır. Bu durum “*telaflı kuramı*” ile açıklansa da, bu çalışma özelinde ulaşılan bulguların, yerli ve yabancı literatürün büyük çoğunluğunu destekler nitelikte olduğunu söylemek doğru olacaktır.

Çalışmanın cevap aradığı bir diğer soru ise kadın tıbbi sekreterlerin yaşadıkları/yaşamaları muhtemel iş-aile çatışmalarına aracılık eden veya bu süreci hızlandıran faktörlerin neler olduğuna yöneliktir. Alan yazın incelendiğinde gerek yabancı araştırmacıların ve gerek yerli araştırmacıların çoğunlukla “iş stresi” üzerinde durdukları ve çalışmalarında iş stresinin bir aracı olarak iş-aile çatışması düzeyleri ile iş doyum seviyeleri arasında hızlandırıcı görevi gördüğüne yönelik sonuçlar elde ettikleridir. Ancak bu çalışma özeline elde edilen sonuçlar, kadın çalışanların yaşadıkları iş-aile çatışması ve iş doyum seviyeleri arasındaki ilişkide bir başka hızlandırıcıyı ön plana çıkarmaktadır. Kadına “sırf” biyolojik cinsiyetinden dolayı atfedilen roller kapsamında “toplumsal cinsiyet”, kadın tıbbi sekreterlerin iş-aile çatışması yaşamalarına, bu durumun iş doyum seviyelerini düşürdüğü gibi, emek piyasasından ayrılmalara da sebebiyet verebilmektedir. Literatürden farklı olarak bu çalışmada, iş-aile çatışması ve iş doyumunu arasında toplumsal cinsiyetin aracı rolünden bahsetmek mümkündür.

Çalışma kadın tıbbi sekreterleri konu edinmesiyle özgün bir nitelik taşıırken, ulaştığı sonuçlar açısından literatürle uyumlu ve literatürü destekler niteliktedir. Çalışmanın bir diğer özgün yönü ise “toplumsal cinsiyet” kavramının ön plana çıkmış olmasıdır. Benzer çalışmaların çoğunlukla iş-aile çatışması ve iş doyumunu arasındaki ilişkide iş stresini bir aracı olarak görmesi ve araştırmaların sonuçlarının da bu durumu desteklemesi, tartışmaların sıklıkla iş stresi üzerine yoğunlaşmasına sebep olmaktadır. Ancak farklı bölgelerde ve mesleklerde/iş kollarında, özellikle kadın çalışanlar üzerine yapılacak benzer çalışmalarda toplumsal cinsiyetinde bir aracı/hızlandırıcı faktör olarak kabul edilip, çalışmaların bu yönde kurgulanması konunun aydınlanması için faydalı olacaktır. Çalışma bu yönüyle gelecekteki araştırmacılara ışık tutacak ve yol gösterecek niteliktedir demek mümkündür.

KAYNAKÇA

- ADAMS**, Gary A., **KING** Lynda A. and **KING**, Daniel W. (1996). “Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81.
- AGHO**, Augustine O., **MUELLER**, Charles W. and **PRICE**, James L (1993). “Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of A Causal Model”, *Human Relations*, Vol. 46, No. 8.
- AKINCI**, Zeki (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, Cilt 4, Antalya.
- ALLEN**, Tammy D., **Herst**, David E. L., **Bruck**, Carly, S. and **Sutton**, Martha (2000). “Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research”, *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 5, No. 2.
- ARLI**, Seçkin ve **NAZİK**, Mahmut Hamil (2001). “Bilimsel Araştırmaya Giriş”, Gazi Kitabevi, Ankara.
- ARSLAN**, Mustafa (2012). “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey ve Toplum, Bahar Dönemi*, Cilt 2, Sayı 3.
- AŞIK**, Nuran Akşit (2010). “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, Sayı 467, Cilt 6.

- ATAKLI**, Aylanur ve **DİKMETAŞ**, Elif (2003). “The Job Satisfaction of the Manager and Clinic Secretary”, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Vol. 4, No. 8.
- BAŞAK**, Suna, **KINGİR**, Sevgi ve **YAŞAR**, Şehnaz (2013). “Kadının Görünmeyen Emeği: İkinci Vardiya”, *Anka Kadın Araştırma Merkezi, Rapor No: 2013/01*, Ankara.
- BAŞTÜRK**, Şenol (2012). “Çalışma Sosyolojisinde Çağdaş Yaklaşımlar”, *Çalışma Sosyolojisi*, Edi. Zerrin SUNGUR, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2702, 5. Baskı, Eskişehir.
- BERRY**, Lilly (1997). “Psychology at Work: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology”, Mc. Graw Hill Companies Inc., Edition 2, San Francisco, USA.
- BOZKURT**, Veysel (2014). “Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm - Bilgi, Ekonomi, Kültür”, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- BRUCK**, Carly S., **ALLEN**, Tommy D. and **SPECTOR**, Paul E. (2002). “The Relation Between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Finer-Grained Analysis”, *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 60.
- CINNAMON**, R. Gali and **RICH**, Yisrael (2002). “Gender Differences in the Importance of Work And Family Roles: Implications For Work-Family Conflict”, *Sex Roles*, Vol. 47, No. 11-12.
- DAVIS**, Keith (1988). “İşletmelerde İnsan Davranışı”, Çev. Kemal Tosun, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No 199, İstanbul.
- DURSUN**, Salih ve **İŞTAR**, Emel (2014). “Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 28, Sayı 3, Erzurum.
- DUXBURY**, Linda, E. **CRISTOPHER** and A. **HIGGINS**. (1994). “Work Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type and Received Control”, *Journal of Family Issues*, Vol. 15, No. 3.
- EFEÖĞLU**, Efe ve **ÖZGEN**, Hüseyin (2007). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir araştırma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, Adana.
- ERDEM**, Haluk ve **ERKAN**, Gökdeniz Kalkın (2015). “Kamu Çalışanlarının Yaşadıkları İş-Aile ve Aile İş Çatışmasının İş Tatminsizliğine Olan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü”, *The Journal of Academic Social Science Studies*, No 37.
- FIRAT**, Z. Mehmet ve **CULA**, Serpil (2016). “İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması ve İş Doyumunun Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi”, *Başkent Üniversitesi, Journal of Education*, 3(2), Ankara.
- GÖKTAŞ**, Mahmut (2019). “Kırklareli’nde Hastanelerde Çalışan Tıbbi Sekreterlerin Yaşadıkları İş-Aile Çatışmalarının İş Doyumuna Etkisi”, *Kırklareli Üniversitesi, SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Kırklareli.
- GREENHAUS**, Jeffrey H. and **BEUTELL**, Nicholas J. (1985). “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1.
- HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ NÜFUS ETÜTLERİ ENSTİTÜSÜ** (2014). “2013 Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması”, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- HAMİD**, Saima, **MALİK**, Asmat U., **KAMRAN**, Irum and **RAMZAN**, Musarat (2014). “Job Satisfaction Among Nurses Working In The Private and Public Sectors: A Qualitative Study In Tertiary Care Hospitals In Pakistan” *Journal Of Multidisciplinary Healthcare*, Vol. 7.
- HENNESSY**, Kelly D. (2005). “Work-Family Conflict Self-Efficacy: A Scale Validation Study”, *University of Maryland Masters of Arts*, USA.

- ILO** (2016). “Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği”, https://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_458655/lang--tr/index.htm, Erişim Tarihi 09.03.2019.
- İŞCAN, Ö. Faruk, ve TİMURÖĞLU, M. Kürşat** (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 21, Sayı 1, Erzurum.
- KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ** (2017). “Türkiye’de Kadın”, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (Yeni adı ile T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı), <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>, Erişim Tarihi 12.11.2018.
- KARABAY, MELİSA ERDİLEK** (2015). “Sağlık Personelinin İş Stresi, İş- Aile Çatışması Ve İş-Aile-Hayat Tatminlerine Yönelik Algılarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 26, Çanakkale.
- KARATAŞ, Zeki** (2015). “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, Sosyal Hizmet E-Dergi, Cilt 1, Sayı 1.
- KESER, Aşkın** (2014). “İş Stresi Kaynakları Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla”, Türk Metal Sendikası Yayınları, Ankara.
- KESER, Aşkın** (2006). “Çalışma Yaşamında Motivasyon”, Alfa Aktüel Yayınları İstanbul.
- KINNUNEN, Ulla, GEURTS, Sabine and MAUNO, Saija** (2004). “Work-to-Family Conflict and Its Relationship with Satisfaction and Well-Being: A One-Year Longitudinal Study on Gender Differences”, Work & Stres, 18(1).
- KRIPPENDORFF, Klaus** (2004). “Content Analysis: An Introduction To Its Methodology”, Sage Publication, USA - New York.
- KÜÇÜKUSTA, Deniz** (2007). “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözüme Yönelik Yaklaşımlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 9, Sayı 3, İzmir.
- MEMİŞ, Emel, ÖNEŞ, Umut ve KIZILIRMAK, Burça** (2012). “Kadınların Ev-Kadınlaştırılması: Ücretsiz ve Karşılıksız Emegın Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Analizi”, Edi. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, “Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın”, İletişim Yayınları, İstanbul.
- NETEMEYER, Richard G., BOLES, James S. and MCMURRIAN, Robert** (1996). “Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales”, Journal of Applied Psychology, Vol. 81, No. 4.
- NEUMAN, Lawrence** (2012). “Toplumsal Araştırma Yöntemleri: Nicel ve Nitel Yaklaşımlar: Cilt 2”, 5. Baskı, Yayın Odası, İstanbul.
- ÖRÜCÜ, Edip ve ESENKAL, Füsün** (2005). “Konaklama İşletmelerinde İş Gören Tatmini”, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 8, Sayı 14, Balıkesir.
- ÖZÇATAL, Elif Özlem** (2011). “Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı”, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Çankırı.
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve DORUK, Nihal Çakmak** (2009). “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 33, Kayseri.
- PARASURAMAN, Saroj and SIMMERS, Claire A.** (2001). “Type of Employment, Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study”, Journal of Organizational Behavior, Vol. 22, No. 5.
- PEHLİVAN, İnyet** (1980). “Örgütsel Stres Kaynakları ve Verimlilik”, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt 24, Sayı 2, Ankara.

- SAARI**, Lise M., and Judge, Timothy A. (2004). “Employee Attitudes and Job Satisfaction”, *Human Resource Management*, Vol. 43, No. 4.
- SPECTOR**, Paul, (1996). “Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice USA”, John Wiley & Sons Inc.
- ŞAHİN**, Nesri H. ve **DURAK BATIGÜN**, Ayşegül (1997). “Bir Özel Hastahane Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 12/37.
- TEKİNGÜNDÜZ**, Sabahattin, **KURTULDU**, Aysu ve **ÖKSÜZ**, Sibel (2010). “İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Yıl 3, Cilt 3, Sayı: 4, Sakarya.
- TURUNÇ**, Ömer ve **ÇELİK**, Mazlum (2010). “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 14 Sayı 1, Erzurum.
- TURUNÇ**, Ömer ve **ERKUŞ**, Ahmet (2010). “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü”, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 10, Sayı 19, Konya.
- VALLONE**, Elisa J. and **DONALDSON**, Stewart I. (2001)., “Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time”, *Work and Stress*, Vol. 15, No. 3.
- VIEIRA**, Jose Cabral, “Skill Mismatches and Job Satisfaction”, *Economic Letters*, 2005, (<https://www.researchgate.net/publication>, Erişim Tarihi 26.02.2019).
- WAGNER**, John and **HOLLENBECK**, John, (2010). “Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage”, Routledge Published, New York.
- WATSON**, David and **SLACK**, Ann Keltner (1993). “General Factors Of Affectivet Emprement And Their Relation to Job Satisfaction Over Time”, *Organizational Behavior and Human Decision Process*, Vol. 54.
- WAYNE**, Julie, Holliday, **NICHOLAS** Musisca and **FLEESON**, William (2004). “Considering The Role of Personality in The Work-Family Experience: Relationships of The Big Five to Work-Family Conflict and Facilitation”, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 64.
- YELBOĞA**, Atilla (2007). “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2.
- YILDIRIM**, Ali ve **ŞİMŞEK**, Hasan (2008). “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, Seçkin Yayıncılık, 6. Baskı, Ankara.
- YILDIRIMALP**, Sinem, **ÖNER**, Mert ve **YENİHAN**, Bora (2014). “Hemşirelerin İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri: Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme”, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, Sakarya.