

*Araştırma makalesi/Research article***Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş-aile ve aile-iş çatışması üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma**Süreyya ECE¹Associate Professor, Department of Business Administration
Şırnak University, Türkiye
sureyyaece@yahoo.com, 0000-0002-2110-8091

Nezihe ARSLAN

Graduate Student, Institute of Graduate Education
Şırnak University, Türkiye
nezihe_007@hotmail.com, 0009-0006-9362-8527

Haydar HAZIRBAŞ

Graduate Student, Institute of Graduate Education
Şırnak University, Türkiye
haydarhazirbas@gmail.com, 0009-0009-3184-6299**Geliş Tarihi/Received Date: 29.10.2024****Kabul Tarihi/Accepted Date: 13.12.2024****Önerilen Alıntılama/Suggested Citation:** Ece, S., Arslan, N., & Hazırbaş, H. (2024). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş-aile ve aile-iş çatışması üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma [A research study on the effect of gender inequality on work-family and family-work conflict]. *Journal of Politics, Economy and Management*, 7(2), 45–58.**Öz:** Toplumsal cinsiyet toplumdaki bireylere cinsiyetlerine göre sorumluluklar yüklediği bir durumu ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaygın olduğu toplumlarda yaşayan bir birey, cinsiyetine göre kendisine yüklenen görevi içselleştirerek yerine getirme eğiliminde olurken, diğer görevleri ise kendisinden bağımsız olarak düşünebilmektedir. Böyle toplumlarda, çalışan çiftlerde erkek birey işine daha fazla zaman ayırarak aile içindeki görevleri kadına bırakabilmektedir. Kadın çalışan ise ailevi sorumluluklarına öncelik vererek işyerindeki görevlerini aksatabilmektedir. Böyle bir durumda hem kadın çalışan hem de erkek çalışan aile-iş ve iş-aile çatışması yaşayabilmektedir. Bu çalışmada toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışanların aile-iş ve iş-aile çatışması üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmanın amacı toplumda hâkim olan cinsiyete dayalı rollerden kaynaklanan cinsiyet eşitsizliğinin çalışan bireylerin aile-iş ve iş-aile çatışmasını nasıl etkilediğini araştırarak aile-iş ve iş-aile yaşamı çatışmasında toplumsal cinsiyetin rolünü belirtmektir. Çalışma kapsamında farklı kamu kurumlarında görev yapmakta olan çalışanlardan anket yoluyla veri toplanmıştır. Yapılan analizler sonucunda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin erkeği üstün gören anlayış boyutunun aile-iş ve iş-aile çatışmasını arttırdığı tespit edilmiştir.**Anahtar Kelimeler:** Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması**A research study on the effect of gender inequality on work-family and family-work conflict****Abstract:** Gender is a situation in which individuals in society are assigned responsibilities according to their gender. In cultures where gender norms hold sway, people often internalize and conform to tasks aligned with their gender while perceiving other tasks as unrelated to their identity. In such societies, in working couples, the male individual may devote more time to his work and leave the duties in the family to the female. The female employee, on the other hand, may prioritize family responsibilities and neglect her duties at the workplace. In such a situation,

¹ Corresponding author: Şırnak Üniversitesi Mehmet Emin Acar Kampüsü, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 73000/ŞIRNAK, sureyyaece@yahoo.com

both female and male employees may experience family-work and work-family conflicts. In this study, the impact of gender inequality on employees' family-work and work-family conflict was investigated. The aim of the study is to investigate how gender inequality arising from gender-based roles prevailing in society affects the family-work and work-family conflict of working individuals and to indicate the role of gender in family-work and work-family life conflict. Within the scope of the study, data were collected from employees working in different public institutions through a questionnaire. As a result of the analyzes, it was determined that one of the dimensions of gender inequality, the view that considers male as superior, increases family-work and work-family conflict.

Keywords: Gender inequality, work-family conflict, family-work conflict

JEL Classification: M12, M14, M51

1. Giriş

Toplumsal cinsiyet (gender) kadın ve erkeğin bir toplum içerisinde sosyal olarak belirlenmiş olan rol ve sorumluluklarını ifade etmektedir (Bal, 2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadın ve erkeğe toplumsal olarak atfedilen rollerin, hak, fırsat ve kaynaklara erişimde cinsiyete dayalı ayrımcılığa yol açtığını belirtmektedir (Bardakçı ve Oğlak, 2022, s. 72). Bir toplumda cinsiyetçi bakış açısı yaygın olduğunda bireyler zamanla bu bakış açısını içselleştirebilmektedir. Böyle toplumlarda, aile içindeki ve dışındaki sorumlulukların bireyler arasında cinsiyete göre dağıtılması, toplumdaki bireyler tarafından normal karşılanabilmektedir. Cinsiyete göre yapılan görev dağılımında kimi zaman kadınların, kimi zaman da erkeklerin iş yükü ağır olabilmektedir. Bu durumlarda iş-aile ve aile-iş çatışması yaşanabilmektedir. İş-aile çatışması, iş ve ev yaşamı arasındaki dengesizliğin psikolojik bir olgusu olarak ifade edilmiştir (Obrenovic, Jianguo, Khudaykulov ve Khan, 2020). Aile-iş çatışmasının ise bireyin ailevi durumlarının iş hayatını etkilemesi sonucu ortaya çıktığı ileri sürülmüştür (Lim, Omar, Ho ve Tee, 2021). Örneğin, ailevi sorumlulukları üstlenmek durumunda olan kadınlar, çocuk sayısının fazla olduğu ve sağlık sorunlarının bulunduğu durumlarda, bu sorumlulukları tek başına yerine getirmeye çalışırken zorlanabilmektedir. Diğer taraftan, ailenin ekonomik ihtiyaçlarını karşılamakla yükümlü olan erkek, herhangi bir nedenle işini kaybettiğinde, ortaya çıkan finansal sorunları tek başına çözmek zorunda kaldığı için bu süreçte zor zamanlar yaşayabilmektedir. Çalışma yaşamında öncelikli görevinin iş olduğunu düşünen çalışanlar -özellikle erkekler- iş-aile çatışması; öncelikli görevinin ailevi sorumlulukları yerine getirmek olduğunu düşünen çalışanlar -özellikle kadınlar- ise aile-iş çatışması yaşayabilmektedir (Kaufman ve Taniguchi, 2019).

Bu çalışmada “toplumsal cinsiyet eşitsizliği, çalışan bireylerde aile-iş ve iş-aile çatışmasını etkiler mi?” sorusuna cevap aranması planlanmıştır. Araştırmada, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışan bireylerin iş-aile yaşamını nasıl etkilediğini ortaya koymak ve bu konuya ilişkin olarak yöneticilere öneriler sunulması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda öncelikle toplumsal cinsiyet eşitsizliği, aile-iş ve iş-aile çatışmasına yönelik kavramsal bir çerçeve çizilmiştir. Daha sonra bu konuyla ilgili yapılmış çalışmalar hakkında bilgi verilmiştir. Son olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, aile-iş ve iş-aile çatışması üzerindeki etkisine yönelik yapılan alan araştırmasına yer verilmiştir.

2. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği

Toplumsal cinsiyet, toplum tarafından kadın ve erkek arasında bir ayrım yapılarak oluşturulan bir durumdur. Toplumsal cinsiyette kadın ve erkek arasındaki farklılıklar kalıplaşmıştır (Acker, 1992). Sosyal olarak belirlenen toplumsal cinsiyet, kültüre ve topluma göre değişkenlik gösterebilmektedir (Gözütok, Toraman ve Acar-Erdol, 2017).

Cinsiyet klişeleştirme inançları, erkeklere ve kadınlara farklı özellikler atfetmekte ve genel cinsiyet rolleri kavramı, erkeklerin ve kadınların davranışsal faaliyetleri üzerinde normatif etkiler

yaratabilmektedir. Bireyler, toplumsal cinsiyetle ilgili inançları içselleştirmektedir ve toplumsal cinsiyete dayalı basamaklıp normlarla tutarlı olan davranışsal eylemler sergileme eğilimi gösterebilmektedir (Kim ve Gong, 2017).

Çift kariyerli eşler birlikte yaşadığından birçok karar hane bağlamında alınabilmektedir. Aile içinde olup bitenler, özellikle ücretli ve ücretsiz işe ayrılan zaman açısından, ekonomik sonuçlardaki cinsiyet farkının, kazanç, emekli maaşları ve servet birikimindeki cinsiyet farklılıklarının anlaşılmasında merkezi öneme sahip olduğu söylenebilmektedir (Ponthieux ve Meurs, 2015).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, belirli bir toplumun ekonomik yapısına ve sosyal organizasyonuna ve o toplum içindeki herhangi bir grubun kültürüne bağlı olarak birçok farklı biçim alabilmektedir (Lorber, 2010). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, erkeği üstün gören anlayış ile kadını erkeğe bağlı kılan anlayış olmak üzere iki boyut altında değerlendirilebilmektedir (Gözütok vd., 2017). Erkeği üstün gören anlayış (male chauvinism) erkek ve kadın olmanın ne anlama geldiğine dair bir dizi tanımı ve buna dayalı bütün bir yaşam biçimini içermektedir. Erkeği üstün gören anlayış, erkek ve kadının birbirini dışlayan bir karşıtlık içinde görülmesinin yanı sıra, erkeklerin önemli kabul edildiği alanlarda eril üstünlüğü benimseyen bir yaklaşımdır (Castañeda, 2020'den aktaran Carlos-Arroyo vd., 2023). Kadını erkeğe bağlı kılan anlayış ise özellikle aile ilişkilerinde kadının, erkeğe bağlı olduğu ve erkekten bağımsız hareket etmemesi gerektiğine dair anlayışı ifade etmektedir (Gözütok vd., 2017). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların somut veya sembolik olarak itaatini içerdiğinden (Acker, 1992), benzer durumdaki erkeklere göre dezavantajlı durumda olanlar genellikle kadınlar olmaktadır (Lorber, 2010). Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin söz konusu olduğu durumlarda erkeği üstün gören bir anlayışın olduğu söylenebilmektedir.

Kadınlar, genellikle aynı veya karşılaştırılabilir işler için daha düşük ücret alabilmekte ve ilerleme şansları, özellikle de üst konumlara gelmeleri sık sık engellenebilmektedir. Eşlerin her ikisi de ev dışında ücretli bir işte aynı süreyi harcasalar bile, kadınların ev işi ve çocuk bakımı konusundaki yükü genellikle erkeklere kıyasla dengesiz kalmaktadır. Kadın çalışanlar, benzer üretkenliğe sahip erkeklerle karşılaştırıldığında, erkeklerin yaptıkları iş için hâlâ daha fazla takdir gördüğü ve kariyer basamaklarını daha hızlı tırmandığı gözlemlenmektedir (Lorber, 2010).

İş yaşamına bakıldığında yakın bir geçmişe kadar kadınlara aynı iş için erkeklerden daha düşük ücret teklif etmek veya belirli işler için yalnızca erkek veya kadınları işe almak yasaldı. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde, cinsiyete dayalı ücret farklılıklarını yasaklayan Eşit Ücret Yasası'nın yürürlüğe girdiği 1963 yılına kadar iş ilanları cinsiyete göre ayrı olarak yayınlanabilmekteydi. 1969'a kadar Avustralya'da, işverenlerin aynı iş için kadınlara, erkeklerden %25'e varan oranlarda daha az ödeme yapmaları yasaldı. Yeni Zelanda'da ise yasal ücret farkı 1969'da %30 olarak tespit edilmiştir (Ponthieux ve Meurs, 2015). Ülkemizde Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yürütülen 1994 yılı hanehalkı harcama anketinden elde edilen verilere göre, kamuda kadın ve erkek çalışanların ücretlerinin eşit düzeyde olduğu, ancak özel sektörde kadın çalışanlar aleyhine ücret eşitsizliği olduğu belirlenmiştir (Tansel, 2005). 81 ilde özel sektör çalışanlarının verileri (2018 yılı) üzerinden yapılan bir çalışmada da erkek çalışanlara, kadın çalışanlara göre daha yüksek ücret ödendiği tespit edilmiştir (Halaçlı ve Karaalp-Orhan, 2022). Günümüzde ise eşit işe eşit ücret birçok ülkede yasa haline gelmiştir (Ponthieux ve Meurs, 2015). Örneğin ülkemizde İş Kanunu'nun 5.maddesinde "aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz" hükmü yer almaktadır. Söz konusu yasal düzenlemelerin, kadınları iş yaşamına girmeleri üzerinde olumlu bir etki yarattığı söylenebilmektedir. Ancak iş yaşamında kadınların daha fazla yer alması geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin değiştiği anlamına gelmemekte (Adak, 2007) ve bu durum iş yaşamında çatışmalara yol açabilmektedir.

3. İş-aile ve aile-iş çatışması

Yetişkin yaşamının iki önemli odak noktası aile ve iştir. Ancak bu iki alanın rol beklentileri her zaman uyumlu olmayıp, iş ve aile yaşamı arasında çatışmalara neden olabilmektedir (Netemeyer, Boles ve

McMurrian, 1996). Çalışanlar giderek artan bir şekilde kendilerini iş ve ailenin rekabet halindeki taleplerini dengelemek için mücadele ederken bulabilmektedirler (Byron, 2005).

Çalışan insanlar yaşamlarının büyük çoğunluğunu aile ve iş arasında geçirmektedirler. Bireyin aile yaşamının iş yaşamı üzerinde; iş yaşamının da aile yaşamı üzerindeki etkileri sonucunda çatışma ortaya çıkabilmektedir (Karabetyan, 2020). Kişinin aile hayatı ve iş hayatı arasındaki ilişki bu sebeple büyük önem arz etmektedir. İki unsur arasındaki bağlantının olumlu yönde olması durumunda kişiler, hayatlarını mutlu ve daha pozitif geçirebilirken, tersi durumunda kişiler başarısız, agresif olabilmektedirler.

Aile-iş ve iş-aile çatışması zaman mevcudiyeti (time availability) teorisi ile açıklanabilmektedir. Zaman mevcudiyeti teorisi, ev işlerinin, eşlerin ücretli çalıştıkları süreler düşüldükten sonra kalan süreye bağlı olduğunu kabul etmektedir (Ponthieux ve Meurs, 2015). Teori, çiftlerin önce ücretli işgücü piyasasındaki zamanlarını nasıl tahsis edeceklerine karar verdiklerini ve ardından her bir eşin ücretli işte harcadığı zamana göre ev işleri için zamanlarını nasıl tahsis edeceklerine karar verdiklerini varsaymaktadır. Başka bir ifadeyle, eşlerin ev işlerine harcanan zamana ilişkin kararları, ücretli işgücü piyasasına ayrılan zamanı etkileyebilmektedir. Zaman mevcudiyeti teorisi, ev işlerinin, cinsiyetten bağımsız olarak, ücretli işgücü piyasasında en az zaman geçiren eşe tahsis edileceğini öngörmektedir (Gough ve Killewald, 2010). Bu yaklaşıma göre, eşlerin aile içindeki işlere katılımındaki farklılıklar, eşlerden birinin bunu yapabilme kolaylığına bağlıdır ve bu kolaylığı zaman ve beceri belirlemektedir (Hiller, 1984). Carlson (2021) zaman mevcudiyeti teorisine göre, bir kişinin ücretli işte geçirdiği zamanın, ücretsiz ev işlerinde geçirdiği zamanı olumsuz etkilediğini ifade etmiştir. Civettini (2015) tarafından yapılan çalışmada da eşlerine göre işyerinde daha uzun süreli çalışan kişilerin, toplam ve rutin ev işlerinin daha küçük bir kısmını gerçekleştirebileceğini göstermiştir.

Kadınların aile içindeki görevlerine, erkeklere oranla daha fazla önem vermesi; erkeklerin ise iş yerindeki görevlerine, kadınlara göre daha fazla önem vermesi, erkeklerin işte daha fazla zaman harcamasına, kadınların ise ev işlerinde daha fazla zaman ayırmasına neden olabilmektedir (Cinamon ve Rich, 2002). Bu durum, sosyal normlar açısından da açıklanabilmektedir. Sosyal normlar, bir toplum veya gruptaki insanlar tarafından paylaşılan yazılı olmayan kurallar olup, o grubun üyeleri için neyin normal davranış olarak kabul edildiğini tanımlamaktadır (Cislaghi ve Heise, 2018; Cislaghi ve Heise, 2020). Bir toplum ya da grup içinde geçerli olan toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin normlar, kadınların hem hane içinde hem de işgücü piyasasında sahip olmaları gereken statüyü tanımlamaktadır (Tolciu ve Zierahn, 2012). Sosyal normların, cinsiyet rollerinin ve dolayısıyla cinsiyete dayalı zaman kullanımının belirlenmesinde büyük rol oynadığı ifade edilmiştir (Ortiz-Ospina, Tzvetkova ve Roser, 2024).

Toplum içindeki bireylerin, o toplumda kabul edilen sosyal normlara uygun davranışları beklenmektedir. Sosyal normlara uygun davranışların olumlu değerlendirmelerle ödüllendirilmesine karşın, rol ihlallerinin olumsuz toplumsal sonuçlara yol açtığı ileri sürülmüştür (Yu, Pichler, Russo ve Hammer, 2022). Buna göre, toplumdaki sosyal normların kendisine atfettiği rollerin dışına çıkan bir çalışanın, rolüne zıt yükümlülükleri yerine getirmede destek görememe olasılığı yüksek olmakta; bunun sonucunda da aile-iş ve/veya iş-aile çatışması yaşayabilmektedir.

Aile-iş çatışması; ailenin genel taleplerinin, harcanan zamanın ve ailenin yarattığı baskının işle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellediği bir tür roller arası çatışmadır (Netemeyer vd., 1996). Aile-iş çatışması, aile yaşamının iş alanına müdahale ettiği bir durumu ifade etmektedir. Örneğin, şirket yöneticilerinin ailevi sorumlulukları kimi zaman iş etkinliklerine katılmalarını zorlaştırabilmektedir (Kim ve Gong, 2017). Aile-iş çatışmasında ailevi sorumluluklar nedeniyle evde daha çok zaman geçirme isteği ve çocukların ailesiyle daha çok zaman geçirme arzusunun kişinin işteki rolünü tam olarak yerine getirmesini engelleyebileceği söylenebilmektedir. Özellikle evli ve çocuk sahibi bireylerin, ailevi sorumluluklarının daha fazla olması nedeniyle her iki alandaki sorumlulukları yerine getirmek daha fazla çaba gerektirebilmektedir. Dolayısıyla, bireysel bir faktör olarak değerlendirilen aile-iş çatışmasının, bireyin iş odaklı motivasyonunu olumsuz etkilediği ifade edilmiştir (Karabetyan, 2020). Ponthieux ve Meurs (2015) iş yaşamında eşinden daha fazla kazanç

sağlayan kadınların, eşlerinden daha fazla ev işi yaptıklarını ileri sürmüştür. Cerrato ve Cifre'ye (2018) göre ev alanı ve bu alanın bir parçası olarak ev işlerinin, kadınların sorumluluğunda olduğu varsayılmakta ve bu durum sonucunda kadınlar, aile-iş çatışmasını erkeklere göre daha fazla yaşayabilmektedir.

İş-aile çatışması ise işin genel taleplerinin, harcanan zamanın ve işin yarattığı gerginliğin aile ile ilgili sorumlulukların yerine getirilmesini engellediği bir tür roller arası çatışmadır (Netemeyer vd., 1996). Başka bir tanıma göre iş-aile çatışması, iş ve aile yaşamı arasındaki uyumsuzluğu ve bunun neden olduğu çatışma ve stresin rolünü ifade etmektedir (Wang, Ma ve Guo, 2020).

İş-aile çatışması, olumsuz iş deneyimlerinin aile yaşamını etkileme derecesi olarak tanımlanabilmektedir (Kim ve Gong, 2017). Bu tanımlara göre, iş-aile çatışması, kişinin işle ilgili görev ve sorumluluklarının, işte yaşadığı stres ve çalışmaları sonucunda hissettiği yorgunluğun, ev içerisindeki anne ya da baba rolünü gerçekleştirilmesini engellemesi olarak ifade edilebilmektedir.

İş-aile çatışmasında, işyerinde fazla mesai yapan ve kimi zaman hafta sonları da çalışan şirket yöneticileri, ailevi sorumluluklarını yerine getirme konusunda güçlü bir baskıyla karşı karşıya kalabilmektedir (Kim ve Gong, 2017). Bireyin üstlendiği sorumluluklar nedeniyle zamanı iyi kullanamaması, bir rolündeki sorumluluklarını yerine getirmede aksamalara yol açarak diğer rolünü de etkileyip huzursuzluklara neden olabilmektedir. Örneğin, birey, işte yetiştiremediği görevler nedeniyle yaşanan gerginliğini evde ailesine yansıtabilmektedir. Bireylerin ev işleri için harcadıkları zamanın, görelî kaynaklarıyla ters orantılı olduğu ifade edilmiştir. Buna göre, örneğin evli bir birey işyerinde ne kadar fazla zaman harcarsa, evine ayırdığı zaman da o ölçüde azalabilmektedir (Ponthieux ve Meurs, 2015).

Genel olarak bakıldığında işle ilgili roller, ailevi sorumlulukların yerine getirilmesini zorlaştırması durumunda iş-aile çatışması; ailevi roller, iş sorumluluklarının yerine getirilmesini engellemesi durumunda ise aile-iş çatışması yaşanabilmektedir (Turgut, 2011). Dolayısıyla iş-aile ve aile-iş çatışması arasındaki temel farkın iş-aile rollerine verilen öncelikten kaynaklandığı söylenebilmektedir.

4. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile iş-aile ve aile-iş çatışması ilişkisi

Son yıllarda, giderek artan sayıda firma, yöneticilerin iş-aile yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olmak için esnek çalışma düzenlemelerini benimsemiştir (Kim ve Gong, 2017). Çin'de bireylerin sahip olduğu geleneksel toplumsal cinsiyet kavramlarının, işçilerin karşılaştığı iş baskısı ve çalışma esnekliğinin iş ve aile arasındaki çatışmayı etkileyen önemli unsurlardan olduğu ifade edilmiştir (Wang vd., 2020). Belçika'da, çalışan çiftler ile yapılan bir araştırma, çalışma saatlerinin iş-aile çatışmasını arttırdığını göstermiştir (Schooreel ve Verbruggen, 2016). İstanbul'da hizmet sektöründe faaliyet gösteren çalışanlarla yapılan bir çalışmada çalışma saatleri esnek olduğunda iş-aile çatışmasının azaldığı tespit edilmiştir (Turgut, 2011). Kore'de yapılan bir çalışmada kadın yöneticilerin, erkek yöneticilere oranla yaşadıkları iş-aile çatışması için daha fazla esnek çalışma talebinde buldukları belirlenmiştir (Kim ve Gong, 2017).

Cinsiyet rolleri, benlik inşasında cinsiyet kimliğini harekete geçirdiğinden, çalışan kadınların kendilerini erkek yöneticilerle karşılaştırıldığında aile ile daha yakından ilişkili olarak tanımlamaları daha olasıdır. Çalışan kadınlar için aile rolleri ve sorumlulukları daha belirgin olduğunda, aile kaynaklı bir kimliğe yönelme olasılıkları artabilmektedir. Kadınlar, aile merkezli kimlik ve değerlerini korumak için aile alanlarını iş alanından gelen müdahalelere karşı savunma eğilimi gösterebilmektedir (Kim ve Gong, 2017). Bu eğilim de aile-iş çatışmasını ortaya çıkartabilmektedir.

Geleneksel toplumsal cinsiyet ideolojisinin aile-iş ve iş-aile çatışmasının belirleyicisi olduğu ifade edilmiştir. Cinsiyet eşitsizliğinin daha belirgin olduğu ülkelerde, kadın ve erkeklerin aile-iş çatışması yaşama olasılığı daha yüksek iken, bu bağlamlardaki erkeklerin de iş-aile çatışması yaşama olasılığı artabilmektedir (Kaufman ve Taniguchi, 2019). Cerrato ve Cifre (2018) tarafından yapılan

çalışmada ise eşin ev işlerine katılımı algısının hem erkeklerde hem de kadınlarda iş-aile çatışmasının belirleyicisi olmadığı tespit edilmiştir. Çalışma sonuçları, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin hala erkeklerin ve kadınların iş ile aile etkileşimlerini yönetme biçimini etkilediğini göstermektedir.

Genel olarak iş ve aile rolleri arasındaki çatışmaya ilişkin literatürün incelenmesi, iş-aile çatışmasının şu durumlarda var olduğunu göstermektedir: (a) bir rolün gereklerine ayrılan zaman, diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırdığında; (b) bir rolü sahiplenmekten kaynaklanan gerginlik, diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırdığında ve (c) bir rolün gerektirdiği belirli davranışlar, diğer rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırdığında, iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşanabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985). Cinamon ve Rich (2002) tarafından, özel sektörde çalışan kişilerle yapılan bir çalışmada, kadınların, ev işlerine erkeklere oranla daha fazla zaman ayırdığı, erkeklerin ise kadınlara oranla iş yaşamına daha fazla zaman ayırdığı tespit edilmiştir. Ancak iş-aile çatışması düzeyi ve sıklığının kadınlarda daha yüksek olduğu ve kadınların erkeklere göre daha önemli sayılabilecek aile-iş çatışması yaşadıkları belirlenmiştir. Aile-iş çatışması düzeyi ve sıklığının ise cinsiyete göre farklılaşmadığı ifade edilmiştir.

5. Yöntem

Bu çalışmada toplumda hâkim olan cinsiyete dayalı rollerden kaynaklanan cinsiyet eşitsizliğinin, çalışan bireylerin aile-iş ve iş-aile çatışmasını nasıl etkilediği ele alınmıştır. Yapılan yazın taramasında, ataerkil yaşam tarzının yol açtığı toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bireyler üzerinde aile-iş ve/veya iş-aile çatışmasına yol açtığı söylenebilmektedir. Bu kapsamda oluşturulan hipotezler aşağıda gösterilmiştir:

- H_{1a}: Erkeği üstün gören anlayış, bireylerin aile-iş çatışması yaşaması üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H_{1b}: Erkeği üstün gören anlayış, bireylerin iş-aile çatışması yaşaması üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H_{2a}: Kadını erkeğe bağlı kılan anlayış, bireylerin aile-iş çatışması yaşaması üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.
- H_{2b}: Kadını erkeğe bağlı kılan anlayış, bireylerin iş-aile çatışması yaşaması üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahiptir.

Araştırmada nicel araştırma tekniklerinden biri olan anket tekniği kullanılmıştır. Elde edilen veriler SmartPLS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Kullanılan ölçeklere yönelik öncelikle doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Hipotezleri test etmek için ise yol analizi yapılmıştır.

5.1. Örneklem ve veri toplama

Evren, bir araştırma kapsamında belirlenen örneklem üzerinden elde edilen sonuçların genellendiği büyük gruba ifade etmektedir. Evren; belirli bir yaş grubunda kişiler, belirli bir semtte oturan kişiler, bir sektörde faaliyet gösteren kurumlar vb. olabilir (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 125). Bu çalışmada, araştırmacılar tarafından ulaşılabilir olması nedeniyle Şırnak'taki kamu kurumlarında görev yapanlar araştırma evreni olarak ele alınmıştır. Hazırlanan anket formu, kolayda örneklem yöntemi kullanılarak 200 çalışana iletilmiş, çalışmaya katılmak istemeyenler ve eksik doldurulan formlar çıkartıldıktan sonra 90 adet veri elde edilmiştir. Oysa Yapısal Eşitlik Modeli için en az 100 örneklem yeterli görülmektedir (Akbulut ve Çapık, 2022). Ancak Smart PLS küçük örneklem problemi, yeniden örneklem ile çözülebilmektedir. Yeniden örneklemde, orijinal örneklemden rastgele örneklem çekilerek yeni bir örneklem elde edilmekte ve böylece orijinal örnekleme benzer çok sayıda örneklem elde edilebilmektedir (Doğan, 2019, s. 47). Araştırma için Şırnak Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığı tarafından 25/11/2022 tarih ve 53177 sayılı izinle etik kurul izni verilmiştir.

Anket formunda demografik bilgiler, aile-iş çatışması, iş-aile çatışması ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ölçmeye yönelik ifadeler yer almıştır. Aile-iş ve iş-aile çatışmasını ölçmek için Netemeyer vd. (1996) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan 10 ifadeli bir ölçek; toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ölçmek için ise Gözütok vd. (2017) tarafından geliştirilen 13 ifadeli bir ölçek kullanılmıştır.

6. Bulgular

Ankete katılan katılımcıların %54'ü kadın, %46'sı erkeklerden oluşmakta olup, yaş ortalaması 36, ortalama evlilik süresi 8 yıl ve çocuk sayısının ortalaması 1 olarak tespit edilmiştir. Ölçeklere ilişkin öncelikle doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde, ölçeklerde yer alan ifadelerin faktör yüklerinin en az 0,50 olması önerilmektedir (Dzin ve Lay, 2021). Analiz sonucunda toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeğinde yer alan bir ifade (TCE9) ile aile-iş çatışması altında yer alan iki ifadenin (FWC4-FWC5) faktör yüklerinin 0,50'den düşük olduğu görülmüş ve söz konusu ifadeler silinerek analiz tekrar yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, ölçeklerde yer alan ifadelerin yük değerlerinin 0,538 ile 1,018 arasında olduğu belirlenmiştir. Daha sonra ifadelerin çapraz yükleme değerleri incelenmiştir. Ancak çapraz yükleme değerlerinde, bazı ifadelerin ait oldukları boyut dışındaki boyutlardaki değerlerinin daha yüksek olduğu, bazı ifadelerin ise farklı boyutlar altında sahip olduğu değerler arasında 0,10'dan küçük bir fark bulunduğu tespit edilmiştir. Söz konusu ifadeler (TCE2-3-4-8) silinmiş, ancak bir boyut altında tek bir ifade kaldığı için (TCE5) bu ifade de analiz dışı bırakılarak analizler yeniden yapılmıştır. Yeni analiz sonucunda faktör yük değerleri 0,52-1,042 arasında olup, çapraz yükleme bilgilerine göre her ifadenin kendi boyutu altında en yüksek değere sahip olduğu görülmüştür. Ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliğe ilişkin bilgileri aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 1. Güvenilirlik ve geçerlilik analizleri

Değişkenler	Cronbach's		Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Alpha	rho_A		
Aile-İş Çatışması	0,851	0,876	0,850	0,659
İş-Aile Çatışması	0,943	0,952	0,942	0,804
Erkeği Üstün Gören Anlayış	0,908	0,911	0,908	0,587

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ölçeğinin kadını erkeğe bağlı kılan anlayış boyutundaki faktör yük değerleri düşük çıktığından analizlere dahil edilmemiştir. Faktör yüklerinin düşük çıkmasının olası bir sebebi, bu boyutta yer alan ifadelere katılımcıların yüklemiş olduğu anlam olabilir. Kadını erkeğe bağlı kılan anlayış boyutundaki ifadeler, kadının ekonomik açıdan erkeğe bağlı olduğuna yönelik ifadelerdir. Katılımcıların yarısından fazlasının kadın olması ve ekonomik özgürlüğe sahip olmalarının, söz konusu ifadelere homojen yanıtlar vermelerine (örneğin, "hiç katılmıyorum" cevabının verilmesi) neden olduğu, bu durumun da faktör yüklerini düşürdüğü düşünülmektedir.

Tablo 1'de görüldüğü üzere Cronbach's Alpha, rho_A ve birleşik güvenilirlik değerlerinin %70'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu değerlerin %70'in üzerinde olması, değişkenlerin güvenilirlik düzeylerinin yeterli olduğunu göstermektedir (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2014). AVE değerinin %50'nin üzerinde olması da değişkenlerin birleşme geçerliğini sağladığı anlamına gelmektedir (Doğan, 2019).

Ayrışma geçerliliğinin tespiti için Fornell-Larcker kriteri ve Heterotrait-Monotrait (HTMT) oranı incelenmiştir (Bkz. Tablo 2).

Tablo 2. Ayırışma geçerliliği

	Fornell-Larcker			HTMT		
	Aile-İş Çatışması	Erkeği Üstün Gören Anlayış	İş-Aile Çatışması	Aile-İş Çatışması	Erkeği Üstün Gören Anlayış	İş-Aile Çatışması
Aile-İş Çatışması	0,812					
Erkeği Üstün Gören Anlayış	0,386	0,766		0,382		
İş-Aile Çatışması	0,577	0,324	0,885	0,587	0,312	

Fornell-Larcker kriterinde, değişkenlerin AVE değerlerinin kare kökünün, diğer değişkenlerle korelasyon katsayısından büyük olması, değişkenlerin ayırışma geçerliliğini sağladığını göstermektedir (Özcan ve Günlük, 2021). Analizler sonucunda aile-iş çatışmasının AVE değerinin karekökünün (0,81), diğer değişkenlerle korelasyon katsayısından büyük olduğu tespit edilmiştir. Aynı durum, erkeği üstün gören anlayış ve iş-aile çatışması için de görülmüştür (bkz. Tablo 2). Fornell-Larcker gibi ayırışma geçerliliğinin bir göstergesi olan HTMT'nin en fazla 0,90 olması gerektiği belirtilmekte (Doğan, 2019) ve söz konusu değerlerin 0,90'ın altında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, değişkenlerin ayırışma geçerliliğini sağladığı söylenebilmektedir.

Değişkenler arasındaki ilişki katsayıları incelendiğinde, erkeği üstün gören anlayış ile aile-iş çatışması arasındaki ilişki katsayısının 0,386, erkeği üstün gören anlayış ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki katsayısının ise 0,324 olduğu belirlenmiştir. Söz konusu ilişkiler pozitif yönlüdür.

Son olarak, faktör yüklerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını test etmek için yeniden örnekleme analizi yapılmıştır. 5000 türev örnekleme sayısı kullanılarak yapılan analiz sonucunda, tüm ifadelerin ait oldukları değişkenlerle ilişkilerinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Hipotezleri test etmek için yol analizi yapılmıştır. Araştırma modeline ilişkin R^2 , f^2 , Q^2 ve VIF değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir:

Tablo 3. İlişki katsayıları

	R^2	f^2	Q^2	VIF
Erkeği Üstün Gören Anlayış → Aile-İş Çatışması	0,149	0,175	0,067	1,000
Erkeği Üstün Gören Anlayış → İş-Aile Çatışması	0,105	0,117	0,067	1,000

Yol analizinde, varyans etki faktörü (VIF) değerlerinin 1 olduğu tespit edilmiştir (bkz. Tablo 3). Değişkenler arasında çoklu bağlantı problemini gösteren VIF değerlerinin 5'ten küçük olması, değişkenler arasında doğrusallık olmadığını göstermektedir (Doğan, 2019; Hair, Hollingsworth, Randolph ve Chong, 2017).

R^2 değerleri yorumlanırken aşağıdaki referanslar dikkate alınmaktadır (Doğan, 2019):

0,25 → Zayıf

0,50 → Orta

0,75 → Güçlü

Yukarıdaki referans değerlerine göre, Tablo 3'teki değerler değişkenler arasında zayıf bir ilişki olduğunu göstermektedir.

f^2 değerleri için referans değerleri şu şekilde belirtilmiştir (Doğan, 2019):

0,02 → Küçük

0,15 → Orta

0,35 → Büyük

Söz konusu referans değerlerine göre, erkeği üstün gören anlayış değişkeninin, aile-iş çatışması üzerindeki etkisine dair f^2 değerinin orta düzeyde; iş-aile çatışması üzerindeki etkisine dair f^2

değerinin ise küçük bir değer olduğu söylenebilmektedir. Modelin tahmin gücünü gösteren Q^2 değerinin 0'dan büyük olması gerektiği belirtilmekte (Doğan, 2019) ve söz konusu değer bu kriteri de karşıladığı anlaşılmaktadır (bkz. Tablo 3). Dolayısıyla, modelin tahmin gücünün kabul edilebilir olduğu söylenebilmektedir.

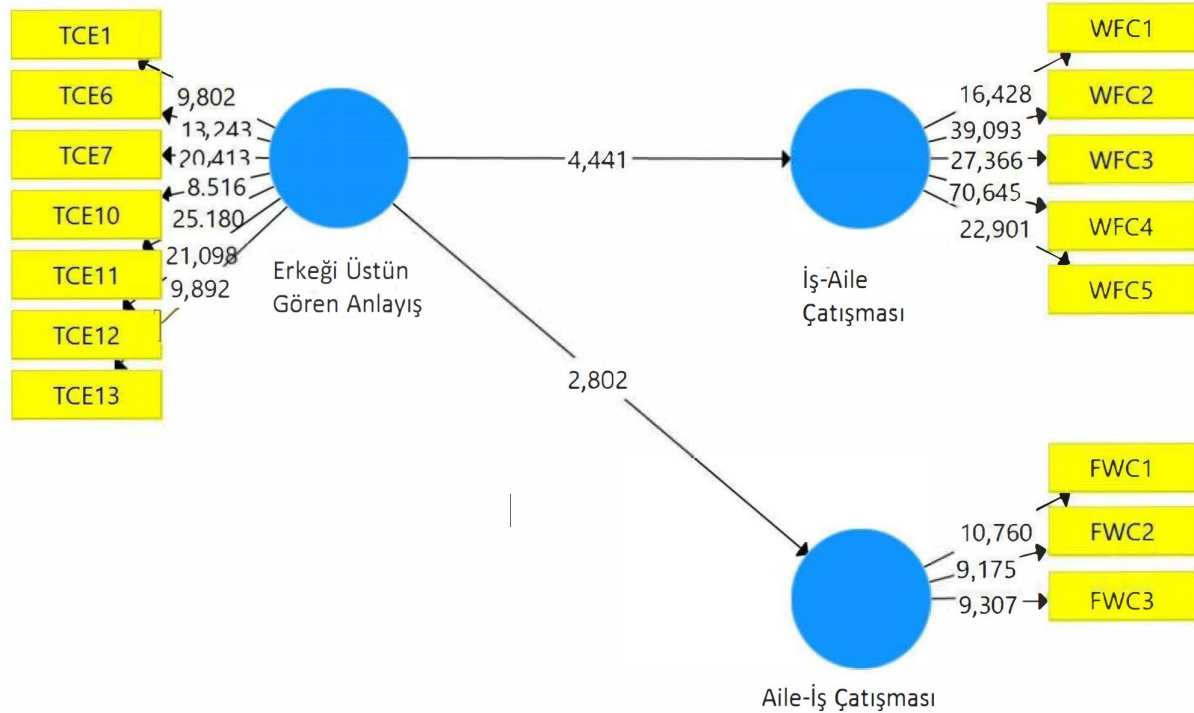
Değişkenler arasındaki yol analizine dayalı ilişki katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını tespit edebilmek için yeniden örnekleme yapılmış olup, analiz sonuçları ve hipotezlerin desteklenme durumları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4. İlişki katsayılarının anlamlılık düzeyleri

	t İstatistiği	p	Sonuç
Erkeği Üstün Gören Anlayış → Aile-İş Çatışması	2,857	0,004	H _{1a} desteklendi
Erkeği Üstün Gören Anlayış → İş-Aile Çatışması	4,473	0,000	H _{1b} desteklendi
Kadını Erkeğe Bağlı Kılan Anlayış → Aile-İş Çatışması	-	-	H _{2a} test edilemedi
Kadını Erkeğe Bağlı Kılan Anlayış → İş-Aile Çatışması	-	-	H _{2b} test edilemedi

Tablo 4'teki değerler, ilişki katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre araştırma modeli şu şekilde gösterilebilir:

Şekil 1. Analiz sonrası araştırma modeli



Şekil 1'de görüldüğü üzere, toplumsal cinsiyetin erkeği üstün gören anlayış boyutunun iş-aile ve aile-iş çatışması üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bu sonuca göre, bireylerin erkeği üstün gören anlayışa sahip olması iş-aile ve aile-iş çatışmasını arttırabilmektedir. Bu sonuçlarla H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri desteklenmektedir. Ancak, kadını erkeğe bağlı kılan anlayış boyutundaki ifadelerin faktör yük değerleri düşük çıktığı için bu boyut analiz dışı bırakılmış ve söz konusu boyuta ilişkin H_{2a} ve H_{2b} hipotezleri test edilememiştir.

7. Sonuç ve öneriler

Bu araştırmada, toplumsal cinsiyet anlayışının iş-aile ve aile-iş çatışması üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ölçeği, kadını erkeğe bağımlı kılan anlayış ile erkeği üstün gören anlayış boyutlarından oluşmaktadır. Bu boyutlardan, kadını erkeğe bağımlı kılan anlayış boyutunun faktör yük değerleri düşük çıktığı için yol analizine dahil edilmemiştir. Yol analizi sonucunda, çalışanların erkeği üstün görme anlayışının iş-aile ve aile-iş çatışmasını arttırdığı tespit edilmiştir. Çalışan bireylerin erkeği üstün gören bir anlayışa sahip olmaları aile-iş ve iş-aile çatışmalarını arttırabilmektedir. Araştırma kapsamında oluşturulan H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri bu sonuçla desteklenmiştir. Başka araştırmacılar da konuya ilişkin yaptıkları çalışmalarda benzer sonuçlar bulmuşlardır (Wang vd., 2020; Kaufman ve Taniguchi, 2019; Cerrato ve Cifre, 2018). Bu sonuca göre, erkeği üstün gören bir anlayışa sahip olma, ailevi sorumluluklarda müşterek bakış açısından uzaklaşmaya neden olabilmekte; bireylerde, sorumlulukları paylaşmak yerine tek başına yapma eğilimi yaratabilmektedir. Sosyal normlar dikkate alındığında, bireylerin toplum tarafından kendilerine yüklenen görevlerin dışındaki görevleri yapmaktan çekinmeleri beklenmektedir (Yu vd., 2022). Bu durum, bireylerin kimi zaman ailevi sorumlulukları nedeniyle işlerini ihmal etmelerine, kimi zaman da işteki sorumlulukları yüzünden ailelerini ihmal etmelerine neden olabilmektedir (Cinamon ve Rich, 2002; Ponthieux ve Meurs, 2015). Ailelerine daha fazla zaman ayırmak durumunda kalan çalışanlar, işlerini aksatabilmektedir. İşine daha fazla zaman ayırdığından ailesini ihmal eden çalışanlar, işine odaklanma sorunu yaşayabilmekte ve “işte var olamama” durumu ile karşılaşabilmektedir. Bu durum, söz konusu çalışanların iş yerindeki verimlerinin düşmesine yol açabilmektedir. Dolayısıyla erkeği üstün görme şeklindeki bir anlayışın, çalışanların zihinsel refahını ve verimini düşürdüğü söylenebilmektedir. İş-aile ve aile-iş çatışmasında yöneticilerin tutumları da önemli bir yere sahiptir. Çalışanların kişisel gelişimini destekleyen ve iş hayatı dışında da çeşitli rolleri olduğunu kabul eden yöneticiler, bireylerin iş-aile dengesini kurmalarına yardımcı olacak çözümler üreterek iş-aile ve aile-iş çatışmalarını azaltabilmektedir (Yu vd., 2022). Her ne kadar kamu sektöründeki yöneticilerin, özel sektördeki yöneticiler kadar yetkisi olmasa da iş yaşamına yönelik bazı düzenlemeler yapabilmeleri mümkündür. Yöneticilerin bu konuda yapabileceklerine dair öneriler şu şekilde sıralanabilmektedir:

- Erkeği üstün gören bir anlayışın olmadığı bir örgüt kültürü oluşturmak: İş ortamı, çalışanların uzun süre zaman geçirdiği bir ortam olduğu için buradaki kültürün zaman içerisinde çalışan davranışlarını değiştirebileceği öngörülmektedir. Çalışanların niteliklerine göre istihdam edilmesi ve terfi politikalarının liyakat temelli olması gerekmektedir. Kadınlar aleyhine alınacak kararlar kadar, kadınlar lehine alınacak kararlar da olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Örneğin, kadın çalışan/yönetici sayısını arttırmak adına, yeterli niteliklere sahip bir erkek aday yerine, yeterli donanıma sahip olmamasına rağmen yalnızca kadın olduğu için bir kadın adayın seçilmesi, cinsiyetçi yaklaşımların çalışanların zihniyetinde yerleşmesine neden olabilir.
- Özellikle çocuk sahibi ya da ailevi sorumlulukları bulunan hem kadın hem de erkek çalışanlara esnek çalışma imkânı sunmak: Evli ve çocuk sahibi kadın ve erkek çalışanlara ayırım yapmaksızın, ailevi sorumluluklarını partnerleriyle birlikte yerine getirebilmeleri için gerektiğinde evden çalışma imkânı sunmak veya idari izin vermek, çalışanlar arasında müşterek anlayışın benimsenmesini sağlayabilir. Esnek çalışma uygulamaları özellikle kadınların, aile rollerini olumsuz iş deneyimlerine karşı korumalarına destek olabilmektedir (Kim ve Gong, 2017).
- İş yerinde görev ve sorumlulukların dağıtımında cinsiyetten bağımsız olarak, niteliklere göre bir politika izlemek: İşyerinde tüm görevlerin erkek çalışanlara verilmesi, erkek çalışanların iş yükünü arttırarak ailelerini ihmal etmelerine ve ailevi sorumlulukların eşlerine kalmasına neden olabilmektedir. Oysa görevlerin eşit olarak dağıtılması, erkek çalışanların üzerindeki fazla iş yükünü azaltarak iş-aile çatışmasını yaşamalarını engelleyebileceği gibi, ailelerine daha fazla

zaman ayırmalarını da sağlayarak işlerine daha iyi odaklanmalarına olanak tanıyabilir. Başka bir ifadeyle, “hayat müşterektir” anlayışı altında hareket edildiğinde hem kadınlar hem de erkekler karşılaştıkları zorlukların üstesinden daha kolay gelebilecektir.

Kültürel varsayımların iş-aile konusundaki çatışma, rol talepleri, cinsiyet rolleri gibi kavramların temelini oluşturduğu dikkate alındığında iş ve aile sisteminin içinde buldukları kültürel bağlamlardan etkilenebilmektedir (Annor, 2016). Örneğin kolektif kültüre sahip toplumlarda bireylerin aile bağları bireyselci kültüre sahip toplumlara göre daha kuvvetlidir. Bu nedenle ailevi rollerin büyük önem taşıdığı kolektif kültürü benimseyen bireylerde aile-iş ve iş-aile çatışmasının yaşanması daha olasıdır.

Çalışanların iş yaşamı aile yaşamlarını; aile yaşamları da iş yaşamlarını etkileyebilmektedir. Yöneticilerin, iş yaşamında uygun çalışma koşulları sağlamalarının çalışanların aile yaşamlarına olumlu yansımaları beklenebilmektedir. Bu çalışma hem kadın hem de erkek çalışanların toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı bakış açılarının, iş-aile ve aile-iş yaşamlarını nasıl etkilediğini ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.

Çalışmanın kısıtlarından biri, çalışmanın yalnızca kamu kurumlarında görev yapan çalışanlarla yapılmasıdır. Çalışanların iş yoğunluğundan araştırmaya dahil olmaması nedeniyle planlanan sayıda veri elde edilememiştir. İleride yapılacak çalışmalar, mesai saatlerinin düzensiz olduğu özel sektör çalışanları ile yapılabilir. Çalışmada anket ile veri toplandığı için kısıtlı veri elde edilmiştir. Görüşme yöntemi uygulanarak katılımcıların ailevi ve işyeri sorumlulukları hakkında daha ayrıntılı bilgi alınabileceği ve bu şekilde daha fazla bilgi elde edilebileceği öngörülmektedir.

Kaynakça

- Acker, J. (1992). *Gendering organizational theory*. J.M. Shafritz, J.S. Ott, & Y.S. Jang, In *Classics of Organization Theory* (pp. 450-459). Cengage Learning.
- Adak, N. (2007). Kadınların ikilemi: İş ve aile yaşamı. *Sosyoloji Dergisi*, (Ülgen Oskay’a Armağan Özel Sayısı), 137-152.
- Akbulut, Ö., & Çapık, C. (2022). Çok değişkenli istatistiksel analizler için örneklem büyüklüğü. *Journal of Nursology*, 25(2), 111-116.
- Annor, F. (2016). Work-family conflict: A synthesis of the research from cross-national perspective. *Journal of Social Sciences*, 12(1), 1-13.
- Bal, M. D. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 15-28.
- Bardakçı, Ş., & Oğlak, S. (2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi ve Türkiye. *Toplumsal Politika Dergisi*, 3(1), 71-90.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlos-Arroyo, M., Vázquez-Parra, J.C., Cruz-Sandoval, M., & Echaniz-Barrondo, A. (2023). Male chauvinism and complex thinking: A study of Mexican University students. *Societies* 2023, 13, 104.
- Carlson, D.L. (2021). Time availability: Assessing causal ordering in the performance of paid labor and unpaid housework. *Journal of Comparative Family Studies*, 52(2), 180-205.
- Cerrato, J., & Cifre, E. (2018). Gender inequality in household chores and work-family conflict. *Frontiers in Psychology*, 1330.

- Cislaghi, B., & Heise, L. (2018). Four avenues of normative influence: A research agenda for health promotion in low and mid-income countries. *Health Psychology, 37*(6), 562.
- Cislaghi, B., & Heise, L. (2020). Gender norms and social norms: differences, similarities and why they matter in prevention science. *Sociology of Health & Illness, 42*(2), 407-422.
- Cinamon, R.G., & Rich, Y. (2002). Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. *Sex Roles, 47*, 531-541.
- Civettini, N. (2015). Gender display, time availability, and relative resources: Applicability to housework contributions of members of same-sex couples. *International Social Science Review, 91*(1), 1-36.
- Doğan, D. (2019). *SmartPLS ile veri analizi*. Ankara: Zet Yayınları.
- Dzin, N.H., & Lay, Y.F. (2021). Validity and reliability of adapted self-efficacy scales in Malaysian context using PLS-SEM approach. *Education Sciences, 11*(11), 676. doi:10.3390/educsci11110676
- Efeoğlu, İ.E. (2006) İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Gough, M., & Killewald, A. (2010). *Gender, job loss, and housework: The time availability hypothesis revisited*. Ann Arbor: Population Studies Center.
- Gözütok, F. D., Toraman, Ç., & Acar-Erdol, T. (2017). Toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeğinin (TCEÖ) geliştirilmesi. *Elementary Education Online, 16*(3), 1036-1048.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-yöntem-analiz*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Hair Jr, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hair, Jr, J.F., Hollingsworth, C.L., Randolph, A.B., & Chong, A.Y.L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems, 117*(3), 442-458.
- Halaçlı, B., & Karaalp-Orhan, H. S. (2022). Türkiye’de cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği: işveren yönlü bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 61*, 65-90.
- Hiller, D. (1984). Power dependence and division of family work. *Sex Roles, 10*, 1003-1019.
- Karabetyan, L. (2020). Kadın akademisyenlerde politik becerinin iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması üzerine etkisi: Vakıf üniversiteler örneği. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi, 20*, 87-106.
- Kaufman, G., & Taniguchi, H. (2019). Gender equality and work-family conflict from a cross-national perspective. *International Journal of Comparative Sociology, 60*(6), 385-408.
- Kim, H., & Gong, Y. (2017). Effects of Work-family and family-work conflicts on flexible work arrangements demand: A gender role perspective. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(20), 2936-2956.
- Lim, T.L., Omar, R., Ho, T.C.F., & Tee, P.K. (2021). The roles of work-family conflict and family-work conflict linking job satisfaction and turnover intention of academic staff. *Australian Journal of Career Development, 30*(3), 177-188.
- Lorber, J. (2010). *Gender inequality: Feminist theories and politics*. Oxford: Oxford University Press.

- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 400-410.
- Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A., & Khan, M.A.S. (2020). Work-family conflict impact on psychological safety and psychological well-being: A job performance model. *Frontiers in Psychology*, 11, 475.
- Ortiz-Ospina, E., Tzvetkova, S., & Roser, M. (2024). Women's employment. *Our world in data*. <https://ourworldindata.org/female-labor-supply>
- Özcan, M., & Günlük, M. (2021). Muhasebe meslek mensuplarının Türkiye finansal raporlama standartlarını kabullerinin teknoloji kabul modeli çerçevesinde incelenmesi. *İşletme Akademisi Dergisi*, 2(1), 76-93.
- Ponthieux, S., & Meurs, D. (2015). *Gender inequality*. A.B. Atkinson, & F. Bourguignon (Eds.), In *Handbook of Income Distribution* (pp. 981-1146). Elsevier.
- Schooreel, T., & Verbruggen, M. (2016). Use of family-friendly work arrangements and work-family conflict: Crossover effects in dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 119-132.
- Tansel, A. (2005). Public-private employment choice, wage differentials, and gender in Turkey. *Economic Development and Cultural Change*, 53(2), 453-477.
- Tolciu, A., & Zierahn, U. (2012). Women and work: what role do social norms play? *International Review of Applied Economics*, 26(6), 711-733.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.
- Wang, H.M., Ma, A.L., & Guo, T.T. (2020). Gender concept, work pressure, and work-family conflict. *American Journal of Men's Health*, 14(5), 1-12.
- Yu, A., Pichler, S., Russo, M., & Hammer, L. (2022). Family-supportive supervisor behaviors (FSSB) and work-family conflict: The role of stereotype content, supervisor gender, and gender role beliefs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(2), 275-304.

Extended Abstract

In this study, the impact of gender inequality on employees' family-work conflict and work-family conflict was investigated. The aim of the study is to show managers that employees' work and family lives are not independent from each other and to offer some suggestions to managers to prevent work-family and family-work conflict within the organization. The one of the quantitative research methods, the survey method was used in the study. The questionnaire form included demographic information, family-work conflict, work-family conflict scales, and statements to measure gender inequality. The 10-item scale developed by Netemeyer et al. (1996) and adapted into Turkish by Efeoğlu (2006) was used to measure family-work and work-family conflict, while the 13-item scale developed by Gözütok, Toraman, and Acar-Erdol (2017) was used to measure gender inequality. The gender inequality scale consists of the dimensions of understanding that subjects females to males and understanding that considers males as superior. Employees working in different public institutions were taken as the research population. Using the convenience sampling method, the questionnaire was sent to 200 employees, and 90 data were obtained after the forms that did not want to participate in the study and incompletely filled forms were removed. The data obtained were analyzed through the SmartPLS program. First, confirmatory factor analysis was conducted for the scales used, and then path analysis was conducted to test the hypotheses.

The factor loading values in the dimension of the gender inequality scale that understanding that subjects females to males were found to be low, so this dimension was not included in the

analyses. When the correlation coefficients between the variables were examined, it was determined that the correlation coefficient between the understanding that considers male as superior and family-work conflict was 0,386, and the correlation coefficient between the understanding that considers male as superior and work-family conflict was 0,324. It was determined that the predictive power of the research model was within acceptable limits. According to the analysis results, the dimension of gender understanding that considers males superior has a positive and statistically significant effect on work-family and family-work conflict. Accordingly, the understanding that considers male as superior increases the possible work-family and family-work conflict. According to this result, having an understanding that considers males as superior can distance oneself from a common perspective in family responsibilities and tend to do their responsibilities alone rather than sharing them. Employees who have to spend more time with their families may neglect their work. On the other hand, employees who neglect their families because they spend more time on their work may have problems focusing on their work and may experience a situation of 'un-presenteeism at work,' and their productivity at work may decrease. Therefore, it can be said that an understanding of male superiority reduces the mental well-being and productivity of employees. In short, employees' work life can affect their family life, and their family life can affect their work life.

When managers provide appropriate working conditions in business life, it can be expected to have positive reflections on the family lives of employees. This study is important in terms of revealing how both male and female employees' perspectives based on gender inequality affect their work-family and family-work lives.

Yazar katkıları/Author contributions: Çalışmanın kavramsallaştırma, orijinal taslak yazma, düzenleme kısımları her üç yazar tarafından; veri toplama ikinci ve üçüncü yazar tarafından; metodoloji, analiz kısmı birinci yazar tarafından yapılmıştır.

Çıkar çatışması beyanı/Conflict of interest statement: Bu çalışmada, sonuçları veya yorumları etkileyebilecek herhangi bir maddi veya diğer asli çıkar çatışması olmadığını beyan ederiz.

Veri kullanılabilirliği bildiri/The data availability statement: Herhangi veri bulunmamaktadır.

Etik beyanı/Ethics statement: Yapılan çalışmada Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Araştırma için Şırnak Üniversitesi Etik Kurulu Başkanlığı tarafından 25/11/2022 tarih ve 53177 sayılı izinle etik kurul izni verilmiştir.

Destekleyen kurum/Supporting institution: Çalışma herhangi bir kurum tarafından destek almamıştır.