



İŞ-YAŞAM DENGESİNİ SAĞLAYAN FAKTÖRLERİN KADIN AKADEMİSYENLER İÇİN BELİRLENMESİ: LOJİSTİK REGRESYON ANALİZİ

Doç.Dr. Pınar ALTIOK GÜREL*

* Nisantasi University, Istanbul, Turkey, E-mail: pinaraltinok01@gmail.com

Copyright © 2018 Doç.Dr. Pınar ALTIOK GÜREL. This is an open access article distributed under the Istanbul University Journal of Women's Studies, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ÖZET

Akademisyenlerin yoğun çalışma saatleri ve iş yükü düşünüldüğünde, zamanın daha etkin kullanımına yönelik stratejilere ihtiyaç vardır. Akademisyen kadınlar, istihdam statüsüne bakılmaksızın ev işleri, çocuk bakımı ve farklı sorumlulukların büyük bir kısmını üstlenmeye devam etmektedir. Böylece, iş-yaşam dengesi kurma konusunda zorluklar yaşanmaktadır. Bu çalışmanın amacı, üç büyük devlet üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenler için iş-yaşam dengesini sağlamada etkili faktörlerin belirlenmesinin lojistik regresyon analizi yardımıyla ortaya konulmasıdır. Analiz sonucunda; iş-yaşam dengesi varlığı üzerinde yüksek riskten düşüğe göre sırasıyla; çocuk sayısı, eş desteğinin varlığı, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan bireyin varlığı, aile desteği, yardımcı kişinin varlığı ve yaş istatistik anlamlı ve önemli olarak belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş-yaşam dengesi, kadın akademisyenler, Lojistik regresyon

DETERMINATION OF FACTORS THAT PROVIDE WORK-LIFE BALANCE FOR WOMEN ACADEMICS: LOGISTIC REGRESSION ANALYSIS

ABSTRACT

When academics are concerned about the intensive work hours and workload, there is a need for strategies to use the time more effectively. Academic women, regardless of their employment status, continue to undertake most of their housework, child care and different responsibilities. Thus, there are difficulties in establishing work-life balance. The aim of this study is to determine the factors that effect work-life balance for female academics working at three large state universities with the help of logistic regression analysis. As a result of analysis; respectively, from the high risk on the work-life balance; the number of children, the existence of spousal support, the marital status, the existence of the individual responsible for care, family support, the presence of the beneficiary and age statistically significant.

Key Words: Work-life balance, Female academicians, Logistic regressio



1.GİRİŞ

Bireylerin yaşamlarında iki vazgeçilmez ögesi işi ve ailesidir. Bazı bireyler ailelerine önem verirken işlerini aksatabilirler. Ya da işlerine önem veren bireyler özel yaşamlarıyla ilgili sorunlar yaşayabilirler. Burada istenen durum, iş ile aile arasında bir denge sağlayabilmektir (Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009: 90).

İleri teknoloji, bilginin sürekli artması, müşterilere hızlı yanıt verme gereksinimi, hizmet kalitesini artırmanın önemi, değişimlere ayak uydurma, çalışma hayatının sürekli planlanması birey üzerinde baskı oluşturan etkenlerden bir kaçı olarak ifade edilebilir. Günümüzde işgörenlerin giderek artan saatlerde çalışma tempolarını sürdürmeleri, işin talepleri yaşama baskın olmaya başlamış, iş-yaşam dengesizliğinden bahsedilir olmuştur (Guest, 2002:255). İşgörenlerin kişisel yaşamları ile işleri arasında bir uyum ya da ahenk olarak ifade edilebilecek temelde bireyin kendi mutluluğunu göz ardı etmemesi olan durum öne çıkmaya başlamıştır. Sanayileşme ile birlikte özellikle Batı dünyasında kadının çalışma hayatına girmesi, aileye ayrılan zamanın azalması, aile büyüklerinin bakımının gerçekleştirilmesi iş-yaşam dengesi kavramını gündeme taşımaktadır.

İş yaşam dengesi, çalışanın kendini iyi hissetmesi için zekice tasarlanmış bir stratejik insan kaynağı yönetim aracıdır. İş yaşam dengesi, iş ile iş dışı yaşam arasındaki ilişkiyi inceleyen bir kavramdır. Bugün farklı sanayi kollarında faaliyet gösteren birçok örgütte ve bu örgütlerde çalışan kişilerce bu kavramın farkına varılmış ve uygulanmaya konulmuştur. İş yaşam dengesi çalışanın kendini fiziksel ve duygusal açıdan iyi hissetmesini sağlayan stratejik bir insan kaynağı yönetim aracıdır (Guest, 2002; Wong ve Ko, 2009; Budd, 2011).

Bu çalışmanın amacı, İstanbul'da eğitim veren 3 büyük devlet üniversitesinin kadın öğretim üyesi çalışanlarının iş-yaşam dengesini etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Ayrıca, kadın öğretim üyelerinin işleri ile özel yaşamları arasında dengeli bir dağılım sağlanıp sağlanmadığı da araştırılmaktadır.

2. İŞ-YAŞAM DENGESİ KAVRAMI VE KADIN ÇALIŞANLAR

2.1. İŞ-YAŞAM DENGESİ

İş-yaşam dengesi, iş ve yaşam arasındaki dengeyi bulmak ve hem iş hem de aile bağlılığı hakkında kendini rahat hissetmek; ya da daha açık bir ifadeyle ücretli iş, ücretsiz çalışma ve kişisel zaman gibi üç bileşen arasındaki denge olarak da tanımlanabilir. Yaşam dengesi, iş, sosyal etkileşim ve aile, sağlık ve genel olarak yaşamın anlamlılığıyla ilişkili faaliyetlerden oluşan önemli yaşam alanlarında uygun oranda harcanan zamandır (Gür, 2016). Greenhaus vd., (2003) çalışmasında, iş-yaşam dengesini bireyin iş ve aile rolleri ile eşit oranda meşgul olup, aynı eşitlikte tatmin olması olarak tanımlamayı önermektedir. Bu tanımın olumlu ve olumsuz dengeyi kapsayacak yeterlilikte olduğunu ileri sürerek, dengeyle ilgisi olan rol paylaşımının, zaman ve psikoloji öğelerinin de alt gruplara bölünebileceğini eklemektedirler:

1.Zaman Dengesi: İş ve aile rollerine eşit miktarda zaman ayırmak,

2.Bağlılık Dengesi: İş ve aile rollerine eşit düzeyde bağlılık duymak,



3. Tatmin Dengesi: İş ve aile rollerinden eşit düzeyde tatmin sağlamak.

Kalliath ve Brough (2008) çalışmasında, iş-yaşam dengesini iş ve iş-dışı aktivitelerin uyumlu olduğu ve mevcut yaşam önceliklerine uygun olarak gelişimi desteklediği yönündeki bireysel algı olarak tanımlamıştır. Bu tanımdan hareketle, iş-yaşam dengesinin bireyin çeşitli ve genelde rekabet eden rolleri yerine getirdiği yönündeki algısıyla ilgili olduğunu belirtmek önemlidir. Alanda yapılan çalışmaları gözden geçiren Kalliath ve Brough (2008) alan yazında yaygın olarak kullanılan altı farklı tanımı tespit etmiştir:

1. İş-yaşam dengesi bireyin farklı yaşam rolleri üzerindeki yönelimini yansıtır,
2. Bireyin iş rolü ve aile rolü ile meşgul olma ve eşit olarak doyum sağlama ölçüsüdür,
3. Tüm yaşam alanlarında tatmin edici deneyimler elde etmek ve bunu yapmak için enerji, zaman ve bağlılık gibi kişisel kaynakların alanlar arasında iyi dağıtılmasının gerekliliği,
4. Bireyin iş ve aile rollerindeki verimlilik ve doyumunun, bireyin belirli bir zamandaki yaşam rolü öncelikleriyle uyumlu olma ölçüsü,
5. Roller arası çatışma düzeyinin düşük ve roller arası kolaylaştırma düzeyinin yüksek oluşu, algılanan iş-aile dengesinin yüksek düzeyde oluşuna katkı sağlar,
6. İş-yaşam dengesi, insanların nerede, ne zaman ve nasıl çalışacakları konusunda kontrol ölçüsü sahibi olması ile ilgilidir.

Günümüzde artan şekilde rastladığımız çalışma saatlerinin yoğun ve düzensiz olması nedeniyle işte geçirilen zamanın fazla oluşu, hafta sonu çalışmalarının ve iş yolculuklarının sıklığı, düşük ücret gibi olumsuz iş özellikleri de çatışmaya zemin hazırlamaktadır. Ailenin büyüklüğü, ailedeki bakımından sorumlu olunan çocuk sayısının fazla oluşu, çocukların yaşlarının küçük olması, her iki eşin de çalışması gibi farklı aile özellikleri de çatışmayı artıran faktörler arasında yer almaktadır (Budd, 2011). İş-yaşam çatışması çok boyutlu ve çift yönlü bir süreçtir. Kişinin işine veya ailesine bağlılığının derecesi, işinde veya ailesinde yaşadığı sorunlar ve işinden veya ailesinden kaynaklanan talepler çatışmanın öncesini oluştururken, çatışmanın sonucunda da kişinin iş veya aile hayatından ve genel olarak hayattan aldığı tatminde önemli ölçüde azalmalar meydana gelebilmektedir (Parasuraman ve Greenhaus, 1997). İş-yaşam dengesi nerede, ne zaman ve nasıl çalıştıkları ile ilgili insanların kendi ölçütlerini koyabildiği bir kontroldür. Bu onlara iş-yaşam dengeleri ile ilgili maksimum bir denge kurma imkanı vermektedir. İş- yaşam dengesi, kişinin iş ve özel yaşamı bireyin, işin ve toplumun ortak yararı olarak kabul edilip değer verildiğinde sağlanmış olmaktadır.

İş- yaşam dengesine etki eden kişisel özellikler, cinsiyet, yaş, medeni durum ve çocuk sahibi olmayı kapsamaktadır. Bu değişkenler çalışmada analiz edilen lojistik regresyon modeli için kullanılacaktır.

Cinsiyet: İstihdam oranlarındaki artışa rağmen kadınların ev işi sorumluluk sisteminde önemli bir değişim gerçekleşmemiştir. Kadınlar, istihdam statüsüne bakmaksızın ev işleri ve çocuk bakımının büyük bir kısmını üstlenmeye devam etmektedir. Hangi sınıftan olursa olsun, kadınların çoğu yarı zamanlı çalışan, tam zamanlı anne statüsünde bulunmaktadırlar (Sennett, 2002). Bu nedenle kadın çalışanların çoğu bu iki gücü dengelerken zorluklarla karşılaşmaktadır. Çalışmalar iş-yaşam dengesi algısının cinsiyetler arasında farklı olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalar, çalışan kadınların iş-yaşam çatışmasıyla, erkeklere oranlara çok daha fazla yüz yüze geldiğini ortaya koymaktadır. Kadınlar, iş sorumluluklarının dışında da, çocuk ve yaşlı bakımı konusunda erkeklerden daha fazla



sorumluluk almaktadırlar. Bu nedenle, erkek çalışanlara oranla daha fazla strese yol açan faktörlerle karşılaşmaktadırlar (Hall ve Richter, 1988).

Medeni Durum: Herman ve Gyllstrom (1977) evli kişilerin bekar olanlara göre daha fazla iş-yaşam çatışması yaşadığını bulmuştur. Hall ve Richter (1988) yılında yaptıkları çalışmada ailesi olan çalışanların genellikle iş ve ev sınırlarını ayırmakta ve bu sınırı korumakta zorlandığını, bu durumun hem iş hem de aile yaşamını olumsuz yönde etkilediğini bulmuştur. İş-yaşam çatışmasını yalnızca evli çalışanların yaşadığını söylemek hatalı olacaktır. ABD’de yapılan bir araştırma çocuğu olmayan bekar çalışanların kurumlarının iş-yaşam dengesi desteği algısını ailesi olan çalışanlarla karşılaştırmış, bekar çalışanların sosyal içerme, iş fırsatları, olanaklara erişim, iş-dışı zamana ve iş beklentilerine yönelik saygı konusunda ailesi olan çalışanlara göre daha az eşitlik algıladığını göstermiştir.

Çocuk Sahibi Olma: İş-yaşam dengesi konusunda çocuk sahibi olma önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Greenhaus ve Beutell (1985) çalışmasında, ebeveynlerin çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-yaşam çatışması yaşayabileceğinin beklendiğini ancak bu beklentiye dair sonuçların karma olduğunu ifade etmiştir. Çocuk yetiştirmede temel sorumluluğa sahip olmak iş-yaşam çatışmasında önemli bir faktör olabilir. Çocuğun yaşı da önemli bir unsurdur. Çeşitli çalışmalar (ebeveynlerinden özellikle zamanlarını talep eden) küçük çocuk sahibi ebeveynlerin, yaşları daha büyük çocuklara sahip olan ebeveynlere göre daha çok çatışma yaşadığını göstermektedir (Favero ve Heath, 2012). Yaşam döngüsü yaklaşımı, evlilik ve çocuk gibi yaşam değişimlerinin başlamasıyla çatışmanın artacağını ve en küçük çocuğun büyümesiyle azalacağını kabul eder.

Yaş : Favero ve Heath (2012) günümüzde bireylerin iş-yaşam dengesine bakışının değiştiğini savunmakta ve yaş konusunda farklı bir yaklaşım sergilemektedirler. 1965-1977 yılları arasında doğan ve X kuşağı olarak adlandırılan kuşağın kariyerlerinin başında iş-yaşam dengesi arzularını dile getiren ilk kuşak olduğunu belirtmektedirler. İleri yaştaki çalışanlar günümüzde iş-yaşam dengesine ihtiyaç duymaktadır. Genç çalışanların kişisel yaşamları için daha fazla zaman tercihi, ileri yaştaki çalışanlar tarafından gençlerin çalışmaya gönülsüz oldukları yönündedir. Bireyler kariyerlerinde belli bir aşamaya geldiklerinde, iş-yaşam çatışmasına karşı toleranslı olmayacaklardır. Çünkü, fazla iş yüklenmek onlara anlamlı gelmeyecektir. Yaşı ileri çalışanlar için iş-yaşam dengesi bir ihtiyaçtır ve bu çalışanların dengeye ulaşma şansları daha yüksektir.

İş-yaşam dengesizliğinin sonuçlarını bireysel ve örgütsel sonuçlar olmak üzere iki grupta incelenebilir:

Bireysel Sonuçlar: Yaşam dengesi azalan bireylerde, stres artar, yaşamdan duyulan tatmin azalır ve depresif ruh hali yaşanır. Bireylerin aile yaşamları olumsuz etkilenir, evlilikten duydukları tatmin azalır. Ayrıca kişi dengesizlik durumunda kendi özel zamanlarında da mutluluğu yakalayamaz. İş-yaşam dengesizliğinin bireysel sonuçlarını üç alt başlıkta toplamak mümkündür. *Davranışsal sonuçlar;* dengesizlik durumunun kişi üzerinde oluşturduğu baskı ile kişi davranış bozukluklarını içermektedir. Bu durumda sadece kişi değil yakın çevresi de etkilenmektedir. Öncelikle ailede görülen bu negatif etki daha sonraları iş ortamına da yansımaktadır. Bunun sonucunda ise ne aile yaşamında ne de iş ortamında kişiden verim alınmamaktadır. *Psikolojik sonuçlar;* iş-yaşam dengesizliğine düşen kişi yaşadığı stres sonucunda hem aile hem de iş hayatını kapsayacak şekilde derin bir duygusal boşluğa düşmekte, yaşanan stres sonucu kişi depresyon ve tükenmişlik hissi yaşamaktadır.



Aile ya da iş ortamında azaltılamayan dengesizlik sonucu kişi tamamen içine kapanabilmekte ve kişinin psikolojisinde derin izler bırakılabilmektedir. İş-aile çatışmasının bireyin ruh halini olumsuz etkilemesi, kişiyi strese sokması, bunun sonucunda ise kişide psikosomatik hastalıklara neden olması ile de kişinin yaşam tatmini düşmektedir. *Fiziksel sonuçlar*; davranışsal ve psikolojik sonuçların ilerlemesi ile kişi kendi olmaktan çıkması ve tıbbi anlamda sağlık sorunları yaşamasıdır. Bu durumda kişi ne ailesine gereken değeri verebilmekte ne de iş hayatına devam edebilmektedir (Vatansever, 2010).

Örgütsel Sonuçlar : İş-yaşam dengesizliğinin örgütsel sonuçlarını doğrudan maliyetler ve dolaylı maliyetler olarak ikiye ayırabiliriz. İş-yaşam dengesizliğinin örgütsel sonuçlarından doğrudan maliyet; örgüte direkt etki eden ve sonuçları örgütü doğrudan etkileyen, maliyetlerdir. Bunlar arasında işe devamsızlık, işgören devri, işi yavaşlatma, grev vb. durumlar incelenebilir. İş-yaşam dengesizliğinin örgütsel sonuçlarından dolaylı maliyetler ise iş doyumu, örgütsel bağlılık, insan ilişkilerinde kalitesizlik olarak adlandırılabilir (Quick vd.,1997).

2.2. KADIN ÇALIŞANLAR VE İŞ-YAŞAM DENGESİNİN ÖNEMİ

İş-yaşam dengesi kavramının tarihi 1930'lu yıllara dayansa da, küreselleşme, teknolojik gelişmeler, kadının artan sorumlulukları, serbest zamanın öneminin artması gibi nedenlerle günümüzde daha önemli hale gelen bir kavramdır. Kısaca iş-yaşam dengesi, çalışanın iş hayatı ve aile hayatının getirdiği sorumlulukların kişide çatışma yaratmaması ve kişinin kendine, ailesine ve işine yeterli zaman ayırıp her alanda doyuma ulaşmasıdır (Mudd, 2002). İş-yaşam dengesini daha iyi açıklamak için bazı kavramlar ve kuramlar ortaya atılmıştır. Teknolojik gelişmeler, çalışma koşulları işlerin yapısında meydana gelen değişikliklerle kadınlar çalışma hayatında daha fazla yer edinmeye başlamış, sadece erkeğin gelir kazandığı tek kariyerli aile modelinden, çift kariyerli aile modeline geçilmiştir. Bu durum özellikle artan sorumluluk ve rollerle kadında iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve rol çatışması yaşanmasına neden olmuştur (Newman, 2002). Kadınların eşlik, annelik, ev kadınlığı rollerine bir yenisi olan iş kadını eklenmiştir. Zamanla artan sorumluluk ve çatışmalar kadını bir tercih aşamasına getirmektedir. Çoğu kadın ev sorumluluğu ve iş hayatı sorumluluğu arasında tercih yaparak, iş hayatından uzaklaşmaktadır (Lye ve Biblarz, 1993).

Kadının gelir elde etmesiyle geleneksel aile düzeninin kadın erkek rollerini keskin bir şekilde sınırlayışı yerini paylaşmaya dayalı cinsiyet rolleri anlayışına bırakmıştır. Fakat ev sorumluluklarının paylaşımındaki değişme, para kazanma rolünün paylaşımında görülen değişimin oldukça gerisinde kalmaktadır. Bu durumun nedeni ev ile ilgili sorumluluklarda kadınlık ve erkekliğin algılanışına ilişkin geleneksel cinsiyet yargılarının çok daha güçlü ve yıkılması zor olmasıdır (Günay ve Bener, 2011:160).

Örgütler 1980'li ve 1990'lı yıllarda iş-yaşam programlarına ilgi duymaya başlamışlardır. Bu programlara ilk zamanlar çalışan çocuklu kadınlar destek verirken günümüzde iş-yaşam programları daha az cinsiyet ayrımı yapan, sadece aileye değil, farklı alanları da kapsayan programlar olarak yer almaktadır (Clark vd., 2004). İş-yaşam dengesizliğinin en büyük sonucu kadınların iş hayatından çekilmesi veya çocuk, ev işleri, yaşlı bakımı, gibi sorumlulukların çalışma hayatına girişine engel olmasıdır. Gelişmiş



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

2018/1: 31-44

ülkelerde de durum farklı değildir. Özellikle 90'lı yıllardan sonra Avrupa'nın dünya rekabetinde geride kalması, aktif istihdam politikalarına önem vermesine neden olmuştur. Özellikle, kadınların işgücüne katılımı için pek çok düzenleme yapılmış, hedefler konulmuştur. Clark (2000)'e göre, 1970'li yıllarda iş ve aile arasındaki denge problemi kadınlarla birlikte anılmakta ya da sosyal bir mesele olarak görülmektedir. Lewis (2001)'e göre ise, iş ve aile kavramı 1990'lı yıllardan itibaren kadın veya sosyal sorun olmaktan çıkıp "iş- yaşam dengesi" kavramı altında genişletilerek incelenmeye başlanmıştır. Böylece her iki cinsiyetin (kadın ve erkek) gereksinimleri, aile sorumlulukları ve yükümlülükleri ile iş arasındaki etkileşim iş - yaşam dengesi kavramı altında ele alınmıştır.

Erkek iş ve aile kimliklerinde daha bağımsız ve bu nedenle daha az stresli olmaktadır. Belirgin olarak erkek destekleyici, baba ve koca olarak görevlerini yerine getirmektedir. Araştırmacılar özellikle küçük çocuk sahibi olan çalışan kadınların erkeklere göre iş-aile dengesini başarma duygusunu daha az hissettiklerini söylemektedir. Eşle bağlantılı olarak dengenin algısı ücretli iş, ev işi, akrabalık işlerinin yapılması aynı zamanda algılanan sevgi/aşk ve eşler tarafından adil tutumun oranına ve miktarına göre değişmektedir. Özellikle küçük çocuk sahibi olan annelerin erkeklere göre denge algısı negatiftir. Mutlu bir evlilik ve ev işlerinde adalet duygusu iş- aile dengesini etkileyen faktörlerden biri olarak görülmektedir (Milkie ve Peltola, 1999).

White (1999) çalışması bulgularına göre; iş-yaşam dengesi cinsiyete göre değişmekte; erkekler kadınlara göre iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanmaktadır. Ev işlerinin paylaşımı ve evlilikleri hakkında kadınlar erkeklerden daha az doyum sağlamaktadır. Bir başka bulgu ise, çift gelirli ailelerin tek gelirli ailelere göre iş- yaşam dengesinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Yine yarı zamanlı çalışan aileler tam zamanlı çalışan ailelere göre iş- yaşam dengesinde daha başarılı görünmektedir.

Toplumun bireylerden beklediği cinsiyet rolleri bireylerin kadın ve erkek olarak iş yaşamlarında ve özel yaşamlarında farklılıklar meydana getirmekte ve buna göre kadın ve erkeğin iş yaşam dengesinin değişmesine sebep olmaktadır. Cinsiyet rolü, hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi, hangilerinin erkek işi olduğunun belirlenmesini sağlamaktadır (Örücü vd., 2007). Böylece, kadının toplumdaki cinsiyet rolünden dolayı onun ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, anne ve eş olma rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi daha çok kadınların çalıştığı mesleklere yönelmesine yol açmıştır (Narin vd., 2006). Kadınların erkeklere göre daha düşük iş tatmini sağlayıp, iş yaşam dengelerinin daha kırılgan bir yapıya sahip olması, kadınların erkeklere göre daha vasıfsız işlerde çalışmaları sebep gösterilebilir. Genellikle düşük ücretli ve vasıfsız işlerde çalışmaları nedeni ile de ihtiyaçlarını gerçekleştiremediklerinden tatminsiz olmaktadır (Tallichet ve Willits, 1986). Yapılan bazı araştırmalarda da kadınların iş tatminlerinin erkeklerden daha fazla olduğu, beklentilerinin düşük olması sebep olarak gösterilmektedir. Kadınların sosyal ve kültürel normlar nedeniyle, işlerinden çok fazla beklentilere sahip olmadıkları bu nedenle iş tatmini düzeylerinin erkeklere oranla nispeten daha yüksek olduğu düşünülmektedir.

İş-yaşam dengesinin, kadın ve erkek ayrımından çok beklenti düzeyiyle ilgili olduğunu söylemek daha doğru bir yaklaşım olabilir. Örneğin; kadınlar işyerinde çalışma



koşulları ve sosyal ilişkilere önem verirken, erkekler ise ücret, kariyer gelişmesi, ilerleme fırsatları gibi konulara daha fazla itibar ederler. Kadınların iş yaşamlarında cinsiyet ayrımından kaynaklı gerek kariyer engelleri gerekse ücret gibi sosyal hak farklılıkları iş yaşamında memnuniyetsizliğe sebep olabilir. Kariyer hedefleri sağlam olan bir kadın bunları gerek toplumdaki kaynaklı gerek üyesi olduğu örgütün şartlarından kaynaklı yerine getiremiyorsa, bunu özel hayatına yansıtması ve iş yaşam dengesini sağlayamaması kaçınılmaz olacaktır (Ballıca, 2010).

4. İSTATİSTİK ANALİZ VE SONUÇLARIN YORUMLANMASI

4.1. Araştırmanın Amacı ve Gerekçesi

İş dünyası gelişip karmaşıklıktıkça iş-yaşam dengesini kurmak çalışanların en büyük sorunlarından biri haline gelmiştir. Çalışanlar günden güne zorlaşan iş koşullarına ayak uydurmakta ve bu koşullar içerisinde iş-yaşam dengelerini kurmaya çalışmaktadırlar. Çalışanlar iş-yaşam dengelerini kurmaya çalışırken birtakım bireysel ve çevresel faktörlerin etkisi altına girmektedirler.

Öğretim üyelerinin meslekleri sadece mesai saatleri içinde gerçekleşmemektedir. Öğretim üyeleri evde veya kütüphanede saatlerce derslerine çalışan veya tartışma materyalleri hazırlayan, zamanının büyük kısmını işine ve araştırmasına adanmış, öğrenci danışmanlığı ve diğer akademik hizmet etkinliklerinde bulunan aynı zamanda yöneticilik görevleri de yapan iş görenlerdir. Buna paralel olarak üniversite birimlerinde yapılan yönetsel görevler, komisyon çalışmaları ve öğrenci danışmanlıkları gibi kurumsal hizmetleri bulunmaktadır. Bir öğretim elemanının akademik yükseltme ve atanma jürilerinde görev alarak rapor hazırlamak, profesyonel örgütlerin kurul veya komisyonlarında yer almak, ulusal veya uluslararası toplantıların düzenlenmesi veya örgütlenmesinde rol almak, akademik dergiler için makale çalışmalarına uzman görüşü vermek gibi profesyonel sorumlulukları da bulunmaktadır. Aynı zamanda kariyerlerinde ilerlemeleri için sürekli yükselen ölçütleri yerine getirme zorunlulukları da vardır. Öğretim üyelerinden giderek daha fazla üretkenlik ve verimlilik beklenmesi ve ayrıca öğrenci sayısının artmasıyla oluşan iş yükünü taşıması da istenmektedir. Buna paralel olarak mühendislik gibi teknik bölümlerde görev yapan öğretim elemanlarının sanayi ile işbirliği içinde olması ve araştırma geliştirme çalışmaları da bu beklentiler içinde yer almaktadır. Ayrıca öğretim elemanlarının topluma karşı bilgi yayıcılığı görevi de bulunmaktadır. Böylece, öğretim elemanlarının gerek toplumsal gerek akademik düzeyde iş yükü giderek artmaktadır. Tural (2006)'ya göre, bütün bunlar sıralandığı zaman öğretim elemanının yoğun çalışması gerçeği ortaya çıkmaktadır. Öğretim elemanının kendi mesleğini, toplumsal işbölümü içinde üstün bir yere oturtması, işini yazma-çizme, okuma, yayın yapma olarak algılaması, bu süreçte, bu tür etkinliklerine engel olacak veya yavaşlatacak her türlü etkinliği veya uğraşmayı gereksiz ve verimliliği düşürücü olarak görmesine neden olabilecektir. Kadın öğretim üyeleri tüm bu beklentilerin yanı sıra ev hayatı içinde farklı sorumluluklarının yükünü de taşımaktadır. Bu nedenle iş-yaşam dengesini kurmak zor bir oladılık olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların çalışma hayatında yaşadığı sorunların büyük çoğunluğu cinsiyete dayalı eşitsizlik ve cinsiyete dayalı iş bölümü nedeniyle yaşanmaktadır. Kadınların üzerlerindeki ev-



aile-iş sorumlulukları, artan ve çatışan roller kadınların çalışma tercihlerini etkilemektedir. Bu faktörleri azaltmak için uygulanacak düzenlemeler kadının işgücüne katılımını artıracak ülkelerin kalkınma ve verimliliğini önemli seviyede arttıracaktır.

4.2. Araştırmanın Örnekleme, Varsayımlar ve Kısıtlar

Çalışmada, İstanbul'da üç büyük üniversitede görev yapan kadın akademisyenlere 15.02.2018-15.04.2018 tarihleri arasında mail yoluyla anket uygulanmış, toplamda 235 ankete tamamlanmıştır. Veri girişi aşamasında 14 tanesinin soruların çoğunu boş bırakması nedeniyle analiz dışında bırakılarak toplam 221 anket uygulama için kullanılmıştır.

Araştırmaya cevap veren bireylerin ölçme araçlarındaki soruları cevaplandırırken gerçek duygu ve düşüncelerini yansıttıkları kabul edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin ankete istekle cevap verdiği ve anketi doğru ve eksiksiz biçimde cevapladıkları kabul edilmiştir. Katılımcıların soruları cevaplarken kelimelerin gerçek manasıyla anladıkları kabul edilmiştir. Oluşabilecek kavram yanılgıları göz ardı edilmiştir. Kadın akademisyenlerin ankete katılıma olumlu bakmamaları önemli bir kısıt olarak söylenebilir.

4.3. Veri Toplama Aracı

Çalışma deneysel olmayan nitel araştırma tasarımına sahiptir ve yapılaş yöntemine göre tarama modelidir. Araştırmada, örneklemden verilerin toplanması bakımından survey modeli (saha taraması) kullanılmıştır. Örneklemden veri toplamada ise, deneklerin görüşlerinin yazılı olarak alındığı bir veri toplama tekniği olan anket tekniği kullanılmıştır. Ankette ilk bölüm katılımcılar hakkında genel bilgileri ölçme niteliğindedir. İkinci bölüm iş-yaşam dengesi ölçeğinden oluşmakta ve tüm sorular 5'li likert formatındadır. İş-yaşam dengesi ölçeği için Netemeyer vd., (1996) tarafından geliştirilmiş olan iş- aile ve aile-iş çatışması ölçeklerinden faydalanılmıştır. Guest (2002)'de yayınladığı çalışmasında iş-yaşam dengesinin; iş ve aile dengesi olmak üzere iki boyutu olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle iş-yaşam dengesi ölçeği iş ve aile dengesi olmak üzere iki boyutta incelenmiştir. Böylece, iş-yaşam dengesi ölçeği iş yaşamı ve aile yaşamı olarak iki boyuttan oluşmaktadır.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Geliştirilen ölçekten elde edilen veri matrisi IBM SPSS 22.0 paket programında analiz edilmiştir. İlk aşamada demografik bilgiler başlıklı genel bilgilere yönelik sıklık (frekans) dağılım bilgileri sunulmuştur. İkinci aşamada, lojistik regresyon analizi bulgularına yer verilmiştir.

4.5. Bulgular ve Yorumlar

Cronbach Alpha (CA) değerinin %60'ı geçmesi anketin başarılı olduğunun göstergesidir. Bazı araştırmacılar, %70'i geçmesini temel alırlar. Diğer kriterlerin de %70'i geçmesi anketin iç tutarlılığının sağlandığını ve çıkarımlara güvenebileceğini ortaya koymaktadır (Sezgin ve Kınay, 2010; Sezgin, 2016). Anketin güvenilirlik analizi sonuçları; Cronbach-Alpha = 0.915, Parelel = 0.910, Strict = 0.912 olarak belirlenmiştir. Her bir güvenilirlik kriteri %70 değerini aştığı için, kişilerle yapılan anketin başarılı olduğu, anketin kendi içinde tutarlı olduğu, elde edilecek sonuçların gerçekleri yansıtacağı ortaya konulmuştur. Anketin birinci bölümü olan kadın öğretim üyelerine yönelik genel bilgiler için elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir:



- Katılımcıların % 42.3'ü 23-35 yaş arası, % 40.5'i 36-45 yaş arası ve %17.2'si 46 ve üzeri yaş grubundadır.
- Katılımcıların %55.2'si evli, %30.9'si bekar ve %13.9'u boşanmış/dul olarak belirlenmiştir.
- Katılımcıların %88.2'si evde bakmakla yükümlü olduğu hasta anne-baba-engelli birey vs. yoktur derken, 11.8'i var demiştir.
- Katılımcıların %21.8'i 1-10 yıl, %30.2'si 11-15 yıl, %23.2'si 16-20 yıl ve %24.8'i 20 yıl ve üzeri süreyle toplam mesleki tecrübeye sahip olduğu belirlenmiştir.
- Katılımcıların %35.1'i tek çocuk, %24.9'u iki çocuk, %6.8'i üç çocuk, %33.2'si çocuğum yok demiştir.
- Katılımcılar %54.7'si ev işlerinde ücretli yardımcım var derken, % 45.3'ü yok demiştir.
- Katılımcıların %18.5'i araştırma görevlisi, %34.5'i yardımcı doçent, %26.9'u doçent ve %20.1'i profesör ünvanına sahiptir.
- Katılımcıların %72.8'i eş desteği görmediğini, %27.2'si eş desteği gördüğünü belirtmiştir.
- Katılımcıların %61.9'u aile desteği görmediğini, %38.1'i aile desteği gördüğünü ifade etmiştir.
- Katılımcıların %16.2'si mühendislik fakültesi, %19.9'u fen fakültesi, %14.6'sı tıp fakültesi, %13.4'ü iktisat fakültesi, %19.8'i işletme fakültesi, %12.1'i edebiyat fakültesi, %4'ü meslek yüksek okulu birimlerinde eğitim vermektedir.

Çalışmada katılımcılar, %72.4'ü iş-yaşam dengesini kuramadığını, %27.6'sı iş-yaşam dengesini kurduğunu belirtmiştir. Ölçeğe verilen ortalama cevap skoru 4.11 olarak elde edilmiştir. Bu cevap "katılıyorum" yönüyle değerlendirilebilir. Ankete bu ortalama değer üzerinde cevap verenlere iş-yaşam dengesi olumsuz olarak "0" kod, bu ortalamanın altında cevap verenlere iş-yaşam dengesi olumlu olarak "1" kod verilerek lojistik regresyon için bağımlı değişken serisi oluşturulmuştur.

Tablo 1: Lojistik Regresyon Tahmin Sonuçları

Bağımsız değişkenler	K	s	Wal	d	p	E xp(B)
<i>Yaş</i>	6.	2	5.32		.0	.0
<i>Medeni durum</i>	121	.653	3		21*	02
<i>Bakmakla yükümlü olunan birey</i>	.5	.	9.11		.0	1.
<i>Mesleki tecrübe</i>	83	193	4		03*	791
<i>Çocuk sayısı</i>	.3	.	9.94		.0	1.
	89	123	3		02*	475
	.2	.	3.55		.0	.7
	54	135	2		59	76
	2.	1	4.28		.0	8.
	145	.036	9		38*	543



<i>Yardımcı varlığı</i>	.5	.	19.0	.0	.6
	06	116	83	00*	03
<i>Ünvan</i>	.2	.	3.91	.0	.7
	50	127	4	54	79
<i>Eş desteği varlığı</i>	.8	.	9.89	.0	2.
	30	264	5	02*	294
<i>Aile desteği varlığı</i>	.2	.	5.36	.0	1.
	15	093	9	20*	239
<i>Fakülte</i>	.0	.	.586	.4	1.
	12	016		44	013
<i>Sabit</i>	.5	.	19.0	.0	.6
	06	116	83	00*	03

Lojistik Model İçin Anlamlılık Testleri:

Model Katsayıları için Omnibus Testi : Model için Ki-Kare Değeri = 498.541, Prob = 0.002

-2 Log likelihood = 656.298 ; Cox & Snell R Square= 0.695 ; Nagelkerke R Square = 0.702

Hosmer and Lemeshow Test: Ki-Kare Değeri= 5.386 , Prob=0.229

* : Bağımsız Değişkenler %5 düzeyinde anlamlı

Lojistik regresyon modelinin anlamlılığı için test sonuçlarını incelediğimizde ise, model katsayıları için Omnibus Testi : Model için Ki-Kare Değeri = 498.541, $p = 0.002$ bulunmuş olup, katsayıların hepsi birlikte anlamlıdır. Lojistik regresyon tahmininde adimsal tahmin süreci izlenmiş ve her adımda -2 Log likelihood = 656.298 değeri en düşük düzeyine, Cox & Snell R Square= 0.695 ve Nagelkerke R Square = 0.702 değeri ise en yüksek değerine ulaşarak modelin anlamlılığı yükselmiştir. Modelin uygunluğu için temel bir test olan Hosmer ve Lemeshow Test: Ki-Kare Değeri= 5.386 , Prob=0.229 > 0.05 sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, testin anlamlılık seviyesi %5'ten büyük olduğu için modelin uygun olduğu şeklindeki H_0 reddedilemez. Model analiz için uygundur.

Tahmin sonuçlarından görüleceği üzere, mesleki tecrübe, unvan ve fakülte türü değişkenleri iş-yaşam dengesinin varlığı üzerinde istatistik anlamlı çıkmamıştır. Buna karşılık, risk faktörüne ($\exp(b)$) göre iş-yaşam dengesi varlığı üzerinde yüksek riskten düşüğe göre sırasıyla; çocuk sayısı, eş desteğinin varlığı, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan bireyin varlığı, aile desteği, yardımcı kişinin varlığı ve yaş istatistik anlamlı ve önemli olarak belirlenmiştir.

SONUÇ

Çalışanların kişisel ve iş yaşamlarındaki memnuniyeti örgütleri de olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların kendilerini yetiştirebilmek için ihtiyaç duydukları zamana sahip olmaları, kalite ve becerilerini arttırmakta bu da doğrudan verimlilik artışıyla sonuçlanmaktadır. Örgütlerin kişisel yaşamın devamlılığını destekleyici politika ve uygulamaları çalışanların iş ve örgüte bağlılığını arttırmakta, devamsızlığı azaltmakta, verimlilik ve üretkenliğin artmasına neden olmaktadır. Bireylerin iş- yaşam dengesini oluştururken dikkat ettikleri bir başka nokta ise çalışma yaşamı sonrasındaki hayatlarında,



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

2018/I: 31-44

kişisel memnuniyetin sağlanması için şimdiden iş dışı aktivitelerle ilgilenmek istemeleridir. Bu da ancak çalışanın iş ve kişisel yaşamı arasında denge kurmasıyla mümkün olabilecektir.

Yapılan çalışma sonucunda ülkelerin ve örgütlerin kadınların iş-yaşam dengesi sağlayıcı düzenlemeler yapmasının, kadınların işgücüne katılımını arttırdığı açıklanmaktadır. Kadınların iş hayatına daha çok katılımıyla geleneksel aile düzeninde ve yapısında değişimler meydana gelmiştir. Geleneksel aile düzeninde erkeğin ekmek kazandığı modelden, kadınlarının da emeği karşısında gelir elde ettiği, evin giderlerine ortak olduğu, çift kariyerli aile modeline geçilmiştir. Kadının bu modele uyum sağlaması kolay olmamaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, evin ve çocuğun sorumluluğunu iş yüküyle beraber kadına yüklemiştir. Bu durum kadının aile-iş-yaşam çatışması yaşamasına neden olmaktadır.

Üniversiteler, öğretim ve araştırma etkinliklerinin yanında, toplumsal tartışmalardaki rolleriyle, toplumsal gelişime doğrudan veya dolaylı olarak etkide bulunan yerlerdir. Üniversitelerin araştırma, öğretim ve topluma hizmet işlevini öğretim elemanları yerine getirmektedir. Üniversitelerin gelişimini, yönetimini ve finansmanını etkileyen küreselleşme süreçleri akademik yaşamı da etkilemektedir. Yükseköğretimdeki yüksek öğrenci sayısındaki artış, mali kısıtlamalar, hesap verme ve performans değerlendirme süreçleri ve teknolojik gelişmeler öğretim elemanlarını etkilemektedir. Bu da özellikle kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, üç büyük devlet üniversitesinde görev yapan 221 kadın akademisyen için iş-yaşam dengesinin varlığını etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Çalışmada katılımcılar, %72.4'ü iş-yaşam dengesini kuramadığını, %27.6'sı iş-yaşam dengesini kurduğunu belirtmiştir. Çoğunlu kişi iş-yaşam dengesi kuramadığını beyan etmiştir. Lojistik regresyon modeli sonucunda mesleki tecrübe, unvan ve fakülte türü değişkenleri iş-yaşam dengesinin varlığı üzerinde istatistik anlamlı çıkmamıştır. Risk faktörü ($\exp(b)$)'ye göre iş-yaşam dengesi varlığı üzerinde yüksek riskten düşüğe göre sırasıyla; çocuk sayısı, eş desteğinin varlığı, medeni durum, bakmakla yükümlü olunan bireyin varlığı, aile desteği, yardımcı kişinin varlığı ve yaş istatistik anlamlı ve önemli olarak belirlenmiştir.

KAYNAKLAR

Balıca, S. (2010). İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları ile Cinsiyet Rollerini ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede Bir İnceleme, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Budd, J. W. (2011). The Thought of Work, New York: Cornell University Press.

Clark, C. (2000). Work/Family Border Theory. A New Theory Of Work/Life Balance, Human Relations, 53(6), 747-770.

Clark, M., Koch, L. & Hill, E. (2004). The Work-Family Interface: Differentiating Balance And Fit, Family and Consumer Sciences Research Journal, 33(2), 121-140.



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

2018/1: 31-44

Favero, L. W. & Heath, R. G. (2012). Generational Perspectives in The Workplace: Interpreting The Discourses That Constitute Women's Struggle To Balance Work And Life, *Journal of Business Communication*, 49(4), 332-356.

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources Of Conflict Between Work And Family Roles, *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

Greenhaus, J. H.; Collins, K. M. & Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life, *Journal of Vocational Behaviour*, 63(1), 510-531.

Guest, D. E. (2002). Perspectives on The Study of Work-life Balance, *Social Science Information*, 41(1), 255-279.

Günay, G. & Bener, Ö. (2011). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 153(1), 157-171.

Gür, Ö. (2016). İş-Yaşam Dengesinin Mersin'de Otomotiv Sektöründe Araştırılması, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Hall, D. T. & Richter, J. (1988). Balancing Work Life And Home Life: What Can Organizations Do To Help? *The Academy of Management Executive*, 2 (3), 213-223.

Herman, J. B. & Gyllstrom, K. K. (1977). Working Men And Women: Inter-And Intra-Role Conflict, *Psychology of Women Quarterly*, 1(1), 319-333.

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-Life Balance: A Review Of The Meaning Of The Balance Construct, *Journal of Management & Organization*, 14(3), 323-327.

Lewis, S. (2001). Resturcturing Workplace Cultures: The Ultimate Work-Family Challenge?, *Women in Management Review*, 16(1), 21-29.

Lye, D. N. & Biblarz, T. J. (1993). The Effects of Attitudes Family Life and Gender Roles on Marital Satisfaction, *Journal of Family Issues*, 14(1), 157-188.

Milkie, M. A. & Peltola, P. (1999). Playing All The Roles: Gender And The Workfamily Balancing Act. *Journal Of Marriage And The Family*, 61(1), 476- 490.

Mudd, E. H.(2002). Women's Conflicting Values, *Journal of Marriage and Family Living*, 8(3), 50-65.

Narin, M., Marşap A. & Gürol, M. A. (2006). Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma, *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(1), 65-78.

Newman, L. K. (2002). Sex, Gender and Culture: Issues in the Definition, Assesment and Treatment of Gender Identity Disorder, *Clinical Child Psychology and Psychiatry*, 7(1), 358-367.



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

2018/I: 31-44

Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & Mcmurrrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales, *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.

Örücü, E., Kılıç R., & Kılıç T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.

Özdevecioğlu, M., & Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(1), 69-99.

Parasuraman, S. & Greenhaus, J. H. (1997). *Integrating Work and Family: Challanges and Choices for a Changing World*, London: Westport,Quorum Boks.

Sennett, R. (2002). *Kamusal İnsanın Çöküşü*, Durak, S. ve Yılmaz, A. (çev), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Sezgin, F. H. & Kınay, B., (2010). A Dynamic Factor Model for Evaluation of Financial Crises in Turkey, *Bulletin De la Societe des Sciences Medicales*, No: 1/10,109-117.

Sezgin F. H. (2016). Bayesci Faktör Analizi ve Maslach Tükenmişlik Envanteri Uygulaması, *International Conference on Scientific Cooperation for the Future in the Social Sciences Bildiriler Kitabı*, 1283-1296, Uşak.

Tallichet, S. E. & Willits, F. K. (1986). Gender-Role Attitude Change of Young Women: Influential Factors from a Panel Study, *Social Psychology Quarterly*, 49(3), 106-133.

Tural, N. (2006). Universities And Academic Life in Turkey: Changes And Challenges, 8 Th. International Conference on Education. 25–28 May, Organized by Athen Institute for Education and Research, Athena, <https://www.atiner.gr/2006panels>, (Erişim Tarihi: 13.04.2018).

Quick, J. C., Nelson, J. D. & Hurrel, D. L. (1997). *Preventive Stres Management in Organizations*, Washington DC: American Psychological Association.

White, J. M. (1999). Work–Family Stage And Satisfaction With Work-Family Balance, *Journal of Comparative Family Studies*, 30(1), 163-175.

Wong, S. & Ko, A. (2009). Exploratory Study of Understanding Hotel Employees' Perception on Work-Life Balance Issues, *International Journal of Hospitality Management*, 28(2), 195-203.

Vatanserver, Ç. (2008). *Work And Non-Work Life Balance, And its Relation To Organizational Commitment And Career Satisfaction*, Basılmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.