



Kadın Çalışanların Kadınsı Cinsiyet Normları ve İşin Anlamlılığı Arasındaki Etkileşimde Cinsiyet Rol Stresinin Aracı Rolü

Serdar Yener*
Sinop Üniversitesi

MAKALE BİLGİSİ

Makale Tarihiçesi:

Başvuru
31.07.2017

Revizyon
10.03.2018

Kabul
07.04.2018

Anahtar Kelimeler:
kadınsı cinsiyet normu,
cinsiyet rol stresi, işin
anlamlılığı

ÖZ

Amaç: Araştırmanın amacı kadın çalışanların kadınsı cinsiyet normları ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkide cinsiyet rol stresinin aracı rolünü ortaya koymaktır.

Tasarım/Yöntem: Niceliksel araştırma yöntemleriyle kolayda örneklem yoluyla Batı Karadeniz il ve ilçelerinde 412 kadın çalışan üzerine yapılmıştır. Toplanan anketler öncelikle geçerlik ve güvenilirlik analizine tabi tutulduktan sonra tanımlayıcı istatistik, korelasyon ve regresyon testleri uygulanmıştır.

Sonuçlar: Analiz sonuçlarına göre cinsiyet rol stresinin kadınsı cinsiyet normları ve işin anlamlılığı arasında aracı rolü gözlenmiştir.

Özgün Değer: Kadınların ev ve iş yerinde üstlenmiş olduğu farklı rollerin işin anlamlılığını nasıl etkilediğini ortaya koymak ve alanyazına bu açıdan katkı sağlamak özgün değeridir. Araştırma iki sosyal kuram üzerine bina edilmiştir; sosyal norm ve sosyal rol kuramları. Ayrıca çalışmada toplumumuzda kadının iş hayatındaki işin anlamlılığı algısını artıracak sosyal cinsiyet normlarının etkisinin ortaya konması amaçlanmıştır.

The Mediating Role of Gender Role Stress on the Relationship between Gender Norms and Meaningfulness of Job

Serdar Yener^{a*}
^aSinop University

ARTICLE INFO

Article History:

Received
31.07.2017

Revised
10.03.2018

Accepted
07.04.2018

Keywords:
feminine gender norms,
gender role stress,
meaningfulness of work.

ABSTRACT

Objectives: The purpose of the research is to reveal the mediation role of gender role stress on the relationship between gender norms and meaningfulness of job.

Methods: Datas were collected through convenience sampling method from 412 female employees in West Blacksea cities and districts. After conducting validity and reliability tests, descriptive, correlation and regression analysis were done.

Results: According to the results of analysis mediating role gender role stress on the relation between gender norms and meaningfulness of job is observed.

Originality: Contributing to the literature by presenting how the different roles of women assumed at work and home effect their work engagement and meaningfulness is originality of research. The research is grounded on two social theories; social norms and social role theories. It is also intended that with this research, we will be able to find out the effects of social gender norms on enhancing women's perceptions of meaningfulness.

*Corresponding Author: E-mail: serdaryener@sinop.edu.tr ORCID: 0000-0003-1413-7422

1. Giriş

Genel olarak toplumlarda cinsiyete dayalı biyolojik farklılıklar toplum kültürlerine göre değerlendirilir (Jahoda, 2002, s.19). Sosyal cinsiyet toplumsal, kültürel, coğrafi farklılıklara göre 'kadın' ve 'erkek' bireylere yüklenen rolleri, sorumlulukları ve bunların sonucunda davranışları içerir. Biyolojik cinsiyet doğuştan gelen, toplumsal cinsiyet ise sonradan edinilen özelliklerdir. Kadınsı cinsiyet rolleri sıklıkla hassasiyet, anlayış, duygusallık, bağımlılık özellikleriyle; erkeksi cinsiyet rolleri ise liderlik, baskınlık, bağımsızlık gibi özelliklerle karakterize edilmektedir. Cinsiyet rollerini sadece kadınsılık ve erkeksilik olarak ifade etmek sınırlılıklar doğurmuştur. Bu nedenle androjen ve farklılaşmamış tip cinsiyet rolleri de bu kavramsallaştırmaya dahil edilmiştir. Androjen, erkek ve kadın özelliklerini kendi kişiliğinde dengeleyen bireyleri tanımlamak için kullanılan bir kavramdır (Hines ve ark., 2004, s.78).

Cinsiyet rolü farklılığı algısı toplumun farklı kurumlarına göre değişebilmektedir (Ferrant ve ark., 2014, s.49). Erkeklerin rol stresi üzerine ulusal ve uluslararası alanyazında farklı çalışmalar mevcut olsa da kadınların rol stresi üzerine erkeklerle karşılaştırıldığında daha az çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Bunun nedeni olarak kadın rol stresi üzerine yapılan çalışmaların daha tutarsız sonuçlar ortaya koyması düşünülebilir (Googasian, 2007, s.54). Ayrıca kadının iş yaşamında erkekler kadar etkin ve verimli olamadığı hatta hamilelik ve çocuk doğurma, aşırı duygusallık gibi bir takım nedenlerle iş yaşamındaki sorumluluklarına gereken önemi veremediğine ilişkin erkek egemen bir önyargılı bakışın baskın olduğu görülmektedir. Oysa kadın toplum içerisinde tıpkı bir erkek gibi sadece bir çalışan değil, bir anne, bir ev kadını ve erkeğin en yakın dostu/eşi olarak da fazladan bir takım görevler üstlenmektedir.

Yapılan bu çalışma ile kadınların etkisinin gittikçe yoğun olarak hissedildiği günümüz iş yaşamında, kadının ev ve iş yerinde üstlenmiş olduğu farklı rollerin işin anlamlılığını nasıl etkilediğini ortaya koyarak alanyazına farklı bir boyuttan bakılmasını sağlayabilecektir. Araştırma iki sosyal kuram üzerine bina edilmiştir; sosyal norm ve sosyal rol kuramları. Bu çalışmada kadın rol stresinin cinsiyet normları ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkide aracı rolü irdelenmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1 İşin Anlamlılığı

Kuzey Amerika, Avrupa ve Asya Pasifik ülkelerinde çalışan yaklaşık 100.000 kişi ile yapılan bir çalışmada, katılanların %51'i "eğer anlamlı bir şeye katkıda bulunan bir işte veya anlamlı bir işte çalışacaklarsa" daha düşük seviye veya daha düşük maaş karşılığında çalışmayı kabul edebilecekleri belirtilmektedir (Kelly Araştırması, 2009). İşin anlamlılığı sorgulanırken iş çalışanlar için ne ifade eder ve insanlar neden çalışır sorularının cevabı aranır (Overell, 2009). Dempsey ve Sanders (2010, s.440) işin çalışana ifade ettiği anlamın bireysel bir algı olmasına rağmen sosyal norm ve kültürel değerlerden etkilendiğini ifade etmektedir. İşin anlamlı olması bireyin bireysel değerlerle işin gereklerinin birbirine uyushmasıyla doğru orantılı olmaktadır (Overell, 2009, s.44).

Kahn (1990, s.698) işin anlamlılığını bireyin fiziksel, bilişsel ve duygusal enerjisiyle yapmış olduğu katkının geri dönüşümü olarak tanımlamaktadır. Harrison (2009, s.29) işin anlamlılığının öznel bir yapıda olduğunu ifade ederek dinamik, öznel, tecrübeye dayalı oluşan psikolojik değer ve tecrübeler bütünü olarak tanımlamaktadır. İşin anlamlılığının bireyde oluşması için işe ilişkin değer algısının oluşması gerektiği ifade edilmektedir (Thomas, 2009, s.43). Bireylerin yaşamlarında parçası oldukları süreçlerden anlam çıkarma ihtiyacı olduğunu ifade eden Thomas (2009, s.65), salt maaşla çalışılan işlerde de bu ihtiyacın duyulduğunu iddia etmektedir. Anlamlandırma sürecinin sonunda birey anlamlandırdığı olguya saygı beslemeye başlar. Bu saygı anlam verdiği olgunun bireyin yaşamındaki rolüyle doğru orantılıdır. Örneğin birey, yaptığı işin yaşamındaki rolünün büyük ve yadsınamayacak olduğunu düşündüğünde, duyduğu saygı ve verdiği anlam da büyüyecektir. Fairlie (2011, s.510) bireyin yaptığı iş yoluyla çevresinde olumlu değişim sağlaması ve özellikle bireysel gelişimine katkıda bulunması sayesinde işin anlamlılığının gerçekleştiğini ifade etmektedirler. Bireyler bu yönden bakıldığında kendilerinde olumlu anlamda

değişimler sağlayan işlere anlam atfetmektedirler.

İşin anlamlılığını etkileyen bağlamsal faktörler olarak kimlik algısı, bireylerin eğitimleri ve mesleki deneyimleri, aile, kültür, toplumsal nitelikler ve bireyin çalışmış olduğu örgütün nitelikleri gösterilmektedir (Wrzesniewski ve ark., 2013, s.289). Bireyin mizaç, karakter, kişisel değerler ve inanışları çerçevesinde içinde bulunduğu toplumun farklı alanlarında kendi kimliğini sorgulama sürecini yaşadığı ifade edilmektedir (Hartung ve Subich, 2011, s.49). Her ne kadar bireyin algıları psikolojik bir süreç olsa da algıların bireyin içinde yaşadığı toplumsal çevrenin farklı alanlarındaki normlardan etkilendiği de ifade edilmektedir (Langman, 2011, s.469). Bireylerin kişiliklerini oluşturan mizaç ve çevreyle etkileşimi sonucu şekillenen karakterleri, ilgileri, yetenek ve kabiliyetlerini etkileyebilmektedir. Dolayısı ile algılarının da bu süreçten etkilendiği düşünülebilir. Bireyin mizaç ve karakterini tanımlamasından sonra bunlara yönelik gereksinimlerini giderecek bir işle uğraşacağı önerilmektedir. Birey bu işle uğraşırken işin kişisel gereksinimlerine hitap etmesinden dolayı da işine bir anlam yükleyebileceği değerlendirilmektedir.

Baglamsal faktörlerden bireyin eğitimi ve mesleki tecrübesi işin anlamlandırılmasındaki diğer faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Wrzesniewski ve ark., 2013, s.292). Bireylerin geçmişlerindeki olumlu ve olumsuz deneyimlerin algıları yoluyla davranışlarını şekillendirdiği (Coetzee, 2009) gözönüne alınırsa, işin anlamlandırılması sürecine de etkisi olabileceği düşünülebilir. Örneğin geçmişte çok sevdiği bir yakınının rahatsızlığının tedavi edilememesi bireyi tıp alanına yönlendirebilirken, hukuk alanında adaletsiz olduğunu düşündüğü deneyimleri bireyi hukuk alanına yönlendirerek anlam oluşturmaya sağlayabilir. Diğer yandan yetenek, ilgi ve kabiliyeti olduğunu düşündüğü bir işte olumsuz tecrübeler yaşayan bireylerin, bu alanlardan soğuması da olumsuz örnekler olarak bireylerin işin anlamlandırma sürecindeki faktörlere örnek olabilir (MacIntosh ve ark., 2010, s.1131). Bunun yanında Scroggins (2008, s.63-65) bireylerin çalışma süreleri, motivasyon seviyeleri, işyerindeki statüleri vb. faktörlerin de işin anlamlılığında etkisinin olabileceğini ifade etmektedir.

Bireylerin işlerini anlamlandırmasında etkin olan bir diğer faktör, yaptığı işin kendini zorlama derecesidir (Kahn, 1990, s.699). Bireylerin kendilerini zorlayan ya da diğerlerinden farklılaşan yeteneklerini ortaya koyan görevlerde, inisiyatiflerini kullanabildikleri, bireysel gelişim sağlayabildikleri işlerde işlerini anlamlandırdıkları düşünülebilir.

Bireylerin çalışmış oldukları örgütlerde diğer çalışanlar, müşteriler ve meslektaşlarla olan etkileşiminin bireyin işini anlamlandırma sürecini etkilediği iddia edilmektedir (Kahn,1990, s.694). Bireylerin çalışmış oldukları örgütlerde diğerlerini anlayabilmesi ve anlaşılabilmesi aidiyet duygusunu artırarak anlamlandırma sürecini desteklemektedir (Bergman ve ark., 2012, s.336). Bireylerin işlerini anlamlandırmasında etkin olan bağlamsal faktörlerden bir diğeri bireyin içinde bulunduğu seviye ya da statüdür (Thapisa, 1989, s.54). Bireylerin diğerlerini etkileyebilecek ya da yönlendirebilecek statülerde çalışması yaptığı işi anlamlandırmasını artırabilir. Bireyler diğerlerini etkileyebilecek güç, otonomi ve inisiyatif kullanabildiklerinde işlerini daha fazla anlamlı bularak yaptıkları işleriyle olan etkileşimlerini artırmaktadırlar. Yüksek statüdeki görevleri icra eden bireylerin alt görevleri icra eden bireylere nazaran daha fazla inisiyatif ve özerkliğe sahip olduğu, kafasındakileri somutlaştırma imkanı olduğu gözönüne alındığında, kendini gerçekleştirme alanı bulduğu söylenebilir (Rothmann ve Hamukang, 2013, s.12).

Mesleki beklenti ya da diğer adıyla kariyer beklentisi işin anlamlılığında etkin olan bir başka faktördür (Pratt ve Ashfort, 2003, s.311). Bireylerin idealleri, hedefleri ve beklentileri yaptıkları işle uyumlu olduğunda, işlerini anlamlandırma süreci olumlu ve başarılı geçecektir. Kariyer beklentisine hizmet eden bir işte çalışan kişi, başarılı bir şekilde icra ettiği iş ile ilgili olumlu algısı, kariyer beklentisinde de başarılı olma ihtimalini artırdığını hissettiğinde işine anlam yükleyebilmektedir.

Bireylerin inanış, bilinç ve değer algılarının çevresel faktörlerden etkilendiği gözönüne alınırsa, işi anlamlandırma sürecinde ailelerin rolüne de değinmek gerekir (Schnell, 2011, s.549). Bireylerin doğumlarından itibaren en yakınlarında bulunan kişi ve grupların model ve rehber olma yoluyla birey üzerinde oluşturmuş olduğu etki, işin anlamlandırılmasında da geçerli olabilmektedir.

İçinde bulunulan örgüt kültürünün yani öğrenilmiş ve paylaşılan, deneyim, anlamlandırma, değer ve sembollerin, bireylerin davranışlarını etkileyebildiği gözönüne alınırsa, örgüt kültürünün de işin anlamlandırılması

sürecini etkilediği söylenebilir. Eren (2015, s.68) anlamlandırma sürecinin algılar ve tanımlamalar yoluyla oluştuğunu ifade etmektedir. Bireyin yaşadığı toplum içindeki genel algıların ve tanımlamaların ise kültürün özelliklerinden etkilendiğini ifade eden Eren, genel algılar ve tanımlamalarla anlamlandırma süreci sonunda inançların oluştuğunu belirtmektedir (Eren, 2015; 174). İnançlar ve içinde bulunulan toplumun değer algıları ise bireylerin tutumlarını oluşturmaktadır. Tutumlar ise bireylerin davranışlarını şekillendirir. İnanç ve tutumlar davranışlara devamlılık ve tutarlılık kazandırmaktadır. Tutumların oluşmasındaki en önemli belirleyen ise toplum tarafından özümsemiş örf- adet, değer yargıları, dini inançlar, sosyal normlar olarak görülmektedir (Eren, 2015; 176). Bu bilgilerle bireyin içinde yaşadığı toplumda maruz kaldığı etkileri anlamlandırma sürecinde inanış ve değer algıları yoluyla içinde yaşadığı sosyal normların önemli rol oynadığı düşünülmektedir. Buradan yola çıkıldığında bireyin içinde yaşadığı toplumun sosyal normlarının işini anlamlandırmasında rol oynayabileceği düşünülmektedir.

Bununla birlikte işin anlamlılığının öncülleri olarak yukarıda ifade edildiği gibi kimlik algısı, eğitim ve iş deneyimi, aile, kültür, toplumsal özellikler ve örgütsel (bağlamsal) faktörler incelenmesine rağmen kültürün çerçevesinde incelenen cinsiyet algıları veya cinsiyet rol stresi gibi faktörlerin incelenmediği görülmektedir (Hutmire, 2016, s.32). Bu açıdan bakıldığında öncelikle ulusal seviyede, akabinde uluslararası düzeyde cinsiyet algısı ve cinsiyet rol stresinin işin anlamlılığı üzerindeki etkilerini inceleyecek bu araştırma mevcut bir yazının boşluğunu doldurmayı amaçlamaktadır.

Vallerand (2012, s.49) yaptığı saha çalışmasında işin anlamlılığının çalışanların performansını artıran içsel motivasyon üzerinde olumlu etkisinin olduğunu belirtmektedir. Bireylerin işlerinin ilgi, merak, zevk, kendilerini ifade etme ya da mücadele beklentilerini karşılaması sonucu, işin anlamlılığı duygusunun oluşabildiği ve bunun sonucunda içsel motivasyonun ortaya çıkabildiği ileri sürülmektedir. İçsel motivasyonun çalışanlarda yüksek yaratıcılık (Bipp, 2010, s.31), proaktif davranışlar, verimlilik ve adanmışlık (Ritz ve Waldner, 2011, s.295) gibi sonuçlarla da ilintili olduğu düşünülmektedir. İşin anlamlılığı duygusuna sahip olan çalışanın karşılaştığı zorluklara rağmen umutsuzluğa kapılmadan bütün gayretini başarılı olmak için harcadığı iddia edilmektedir (Bergman ve ark., 2012, s.335).

Bağlamsal performans ya da örgütsel vatandaşlık davranışı işin anlamlılığının olumlu sonuçlarından bir diğeri olarak gösterilebilir. Örgütsel vatandaşlık çalışanların kendilerini işletmeyle özdeşleştirip temel görev ve sorumluluklarının üzerine çıkarak işletmenin lehine inisiyatif alıp olumlu değişim ve dönüşümü sağlamak için çaba göstermesini ifade etmektedir (Goody ve ark., 2009, s.355).

İşin anlamlılığı duygusuna sahip olan çalışanların ayrıca işten ayrılma niyetlerinin de azaldığı ifade edilmektedir (Sinha ve Sinha, 2012). İşinde anlam bulan çalışanların işinden memnuniyet duyduğu ifade edilmektedir. Bu çalışanların duydukları memnuniyeti farklı bir işletmede duyamayacaklarını düşündükleri iddia edilmektedir (Scroggins, 2008, s.69). Son olarak, işin anlamlılığı ve çalışanların ruhsal sağlığı arasında olumlu yönde bir ilişkinin bulunduğu dair araştırmaların olduğu da görülmektedir (Allan ve ark., 2016, s.22). İş yeri kaynaklı depresyon, iş tatmini üzerinden işin anlamlılığı tarafından yordanırken; anksiyete ve stres gibi ruhsal sağlık sorunları ile bir bağlantısının olmadığı rapor edilmiştir. Ancak iş tatmininin düzenleyici değişken olarak işe olan bağlılığı artırdığı ve dolayısı ile anksiyete ve stres düzeyini anlamlı olarak düşürebildiği gözlemlenmiştir.

2.2 Kadınsı Cinsiyet Normları

Toplumsal cinsiyet, ırk ve etnisite gibi sosyal değer ve inanışlar yoluyla açıklanabilir (Boudet ve ark., 2012, s.54). Toplumsal cinsiyet toplum tarafından kadın ve erkek cinsiyetine atfedilen rol ve statü tarafından belirlenmektedir. Biyolojik olarak kadın ve erkek cinsiyetine toplumun bakış açısı sahip olduğu değer algıları ve inanışlar yoluyla şekillenmektedir. Toplumsal değer algıları ve inanışlar cinsiyete yönelik oluşturmuş olduğu normlarla toplumun kadın ve erkek bireylerinin algı, tutum ve davranışlarını tanımlamaktadırlar. Kadın ve erkek bireyler toplumun değer ve inanışlarına göre oluşan normlarla kendilerine biçilen statü ve beklentiye göre davranırlar. Bireylerin kadınsı cinsiyet normlarına göre şekillenen bu beklentiye uygun davranması, sosyal uyumu sağladığı için olumlu görülürken, uyumlu davranmaması sapma olarak ifade edilmektedir (Dudte, 2008, s.34). Cinsiyet normları

toplumda kadın ya da erkek cinsiyetine ilişkin yerleşmiş olan inanış ve tecrübelerden oluşmakta olup o toplum için beklenen davranışları belirler (Boudet ve ark., 2012, s.23). Cinsiyet doğal bir sınıflandırma olmasına rağmen kadın ve erkek sınıflandırması sosyal düşünce ve inanışlarla farklı şemalar oluşturarak kadın ve erkeğe ilişkin farklı senaryolarda farklı roller ortaya çıkarmıştır (Cialdini ve ark., 1998, s.58). Burada hatırlanması gereken önemli bir konu, yukarıda ifade edildiği gibi kadınsı cinsiyet rollerinin kadının içinde yaşadığı topluma göre ve içinde bulunacağı farklı senaryolara göre farklılaşabileceğidir. Çünkü roller, içinde yaşanan toplumun genel inanışına ve tecrübelerine göre şekillenen sosyal normlar tarafından belirlenmektedir. Cinsiyete ilişkin normların yayılması aile, öğretmen, akran ve arkadaşlar, medya gibi sosyal taşıyıcılar (Agents) tarafından olmaktadır (Mahalik ve ark., 2005, s.422). Lytton ve Romney (1991, s.270) bireylerin beş yaşına geldiklerinde toplumda kadın ve erkeğe ilişkin rolleri tanımlayabildiklerini ifade etmektedir. Buradan toplumda kadın ve erkeğin davranışlarını yönlendiren cinsiyet normlarının bilindiğinden daha erken yerleştiği ve yerleşmesinden itibaren bireylerin davranışlarında etkiye sahip olduğu çıkarılabilir. Ailelerin çocuklara cinsiyete göre farklılaşan davranışları, bakımı, kıyafet alması ve oyun oynaması, çocuğun etrafındaki kadın ve erkek cinsiyetlerin yaptıkları farklı işleri kadın ve erkek cinsiyetiyle ilişkilendirmesi, medya araçlarıyla tüketicileri etkilemek üzere cinsiyet farklılığı teması üzerindeki reklamlar bireylerin küçük yaşlardan itibaren cinsiyet konusunda şema oluşturmasını sağlar (Blakemore, 2003, s.415).

Cinsiyet normları bireylerin içinde yaşadığı toplumda uyumdan kaynaklanan fiziksel ve psikolojik rahatsızlık yaşamamaları için yaş, statü, iş ve konumuna göre şekillenen davranış formlarını sunarak kendilerini kimliklendirmesini sağlar (Bem, 1981, s.358). İçinde yaşanan toplumda sosyal cinsiyet normuna aykırı davranan bir erkek, kadınsı ya da bir kadın erkeksi ya da aykırı olarak tanımlanabilmekte ve bundan dolayı diğer rollerine ilişkin sorumluluklarını aksatabilmektedir (Boudet ve ark., 2012). Cinsiyet normları, içinde yaşanan toplumun inanış ve deneyimine göre şekillendiği için toplumdan topluma da farklılık gösterebilmektedir. Bireyler, cinsiyete göre farklılaşan rolleri öğrenirken aynı zamanda, farklı senaryolara göre farklılaşan cinsiyet rollerini de öğrenmektedirler (Pool ve ark., 2007). Örneğin, çocuğun erkek cinsiyet normlarına yönelik algısı, yemek masasında gözlemlediği babasına ait rol ile aynı babanın evdeki herhangi bir sorunu çözme sürecindeki rolünü karşılaştırması ile olmakta; yani çocuğun algısı farklılaşan senaryoların yüklediği farklı rollere göre şekillenmektedir.

Cinsiyet normlarının kısa vadede ya da büyük bir şekilde değişime uğraması muhtemel görülmemektedir (Boudet ve ark., 2012). Çünkü cinsiyet normları gündelik yaşama ilişkin uygulama ve davranışlarla ilgili olup genellikle içinde yaşadığımız toplumun kabul gören otoritelerince farklı yollarla kontrolü sağlanmaktadır. Bu kontrol yukarıda da ifade edildiği gibi çocuk yaşta başlayan öğrenme süreciyle normların bilinçaltına yerleşmesinden, bireyin ileride soyutlanmasına varan yaptırımlara kadar değişen bir skalada, doğrudan ya da dolaylı bir şekilde olmaktadır. Kadınsı cinsiyet normu kadının evde, işyerinde, sokakta ayrı ayrı rollerini belirlerken, diğer yandan kadının yaşına göre de farklı roller belirlemektedir. Hayatın her alanında diğer sosyal sınıflandırmaların hiç birisi cinsiyet sınıflandırması kadar kadın ve erkeğe farklılaşan roller yüklememektedir (Boudet ve ark., 2012, s.63). Örneğin, ırk ve milliyet sınıflaması, ya da güç sınıflaması kendi içindeki alt bileşenlere kadın-erkek farklılaşması kadar bariz farklı roller yüklememektedir (West ve Fenstenmaker, 1995, s.11).

Bir toplumdaki normun toplumun genel olarak üyelerine herhangi bir etki sağlamadığı durumlarda, yavaş yavaş bu normun işlevselliğine yönelik inanışlar da kaybolmaktadır. Bu inanışların kaybolmasıyla birlikte sosyal normların aksine davranışlar (toplumsal pratikler) da yaygınlaşmaktadır. Normların toplumda dayandığı iki temel bileşenin inanışlar ve tecrübe (toplumsal pratikler) olduğu yukarıda ifade edilmişti (Eren, 2015, s.156). Bu iki temel bileşenin normun işlevselsizleşmesinden dolayı kaybolması normun da kaybolmasını sağlamaktadır.

Bireyler çocukluklarından itibaren öğrenmiş oldukları bu rollere uygun düşünce yapısı geliştirdikleri ve buna uygun davrandıkları sürece, topluma uyum problemi yaşamayacakları düşünülmektedir (Blakemore, 2003, s.415). Buna yönelik olarak kendi rollerine uygun davranışlar sergileyen bireyler de toplumun beklentisine uygun davrandıklarında, yüksek motivasyon ve verimlilik gösterebilmektedir. Alanyazında yapılan birçok çalışmada, cinsiyet normları çerçevesinde tercih edilen spor dallarında yarışan bireylerin, sosyal normlara uyumundan dolayı motivasyonlarının da yüksek olacağı ve bu yolla daha başarı kazanabilecekleri düşünülmektedir (Dudte, 2008, s. 26).

2.3. Rol Stresi

2.3.1. Cinsiyet Rol Çatışması

O'Neil ve Denke (2016, s.56) bireylerin cinsiyet rol çatışmasını, benlikleriyle uyuşmayan ve kendilerini kısıtlayarak zarar veren cinsiyet rolü yaşamaya zorlandıklarında yaşadıklarını ifade etmektedir. Bu ikilem ile görev ve sorumluluklar zamanla strese yol açmakta ve kişi zarar görebilmektedir. Bir yandan toplumun beklentilerini ve dayatmalarını yerine getirmeye çalışmakta, diğer yandan sahip olduğu potansiyelin ortaya çıkarılması engellendiğinden eli kolu bağlı hissetmekte ve maruz kaldığı psikolojik rahatsızlık ile öngörülemeyen zararlar görebilmektedir (Stillson ve ark. 1991, s.463). Örneğin, erkek rollerini yaşamak zorunda kalmak, öz bakım yetersizliği, içselleştirme ve duyguların bastırılması, hesapsız risk alma davranışlarını doğurmaktadır (Liu ve ark., 2005, s.139). Benzer şekilde araştırmalarda kadınsı rollerini yaşamak zorunda kalan bireylerin, diğerlerine kendinden daha fazla öncelik vermesi ile dolaylı bir mutsuzluk yaşamasına neden olmaktadır (Richmond ve ark., 2015, s.265).

Cinsiyet rol çatışmasının aşağıda ifade edilen farklı psikolojik içeriklerde yaşandığı ifade edilmektedir (O'Neil ve Denke, 2016, s.54);

- Cinsiyet rolleri hakkındaki bilişsel düşünce,
- Baskın cinsiyet rolüne göre davranırken diğer rollerin bastırılması,
- Cinsiyete dayalı rolleri gösterirken başarı ya da başarısızlık durumunda yaşanan mutluluk ya da üzüntü,
- Bilinçli olarak ifade edilmeyen duygu, düşünce ve davranışlar.

Erkek cinsiyet rol çatışması konusunda birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen kadın rol çatışmasına ilişkin kapsamlı herhangi bir kuram ortaya konulamamıştır (Curtin ve ark., 2011, s.50). Kadın rol çatışmasına ilişkin Coyle ve ark. (2015, s.9) tespitleri aşağıda yer almaktadır;

- Bazı kadınların bedenlerinin erkeksi yaratılışından dolayı maruz kaldıkları çatışma,
- Yaşamlarındaki amaçsızlık,
- Erkeklere karşı saygı ve itaat dayatması,
- Annelik, aile ve ev işlerinin kendilerinden ve kariyerlerinden öncelik kazanması gibi konular çözüm bekleyen sorular.

Yüksek cinsiyet rol çatışmasına sahip bireylerin daha fazla stres yaşadıkları ifade edilmektedir (Liu ve ark., 2005, s.139). Levant ve ark. (2007, s.89) cinsiyet rollerinin ve cinsiyet rol stresinin cinsiyetin yanında kültürden de kaynaklanabildiğini söylemektedirler. Örneğin, erkekler açısından cinsiyet rol çatışması bazen bir tartışmada odak noktası olduklarında ya da erkekliklerine karşı bir tehlike sezdiklerinde ortaya çıkabilmektedir (Mahalik ve ark., 1998, s.428). Erkekler bu tür savunma mekanizmasına dayalı tepkisel rol çatışmasını, güven ve üstünlük ile ilgili erkeklik normlarında yaşadıkları çelişkilerde gösterebilmektedir. Ayrıca rol çatışması yüksek olan erkeklerin şiddet, diğerlerine baskınlık kurma ve kullanma gibi davranışlar sergiledikleri iddia edilmektedir (Amato, 2012, s.189). Diğer yandan kadın rol stresi, düşük özsaygı ve özgüven, depresyon, düzensiz yeme alışkanlığı, utangaçlık ve endişe gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir (Efthim ve ark., 2001, s.438).

2.3.2. Cinsiyet Rol Stresi

Kişilerin toplumsal bağlamda, cinsiyetleriyle ilişkili olarak tanımlanan rollerini yaşayamadıklarında hissettikleri baskı sonucu oluşan stres olgusu, cinsiyet rol stresi olarak tanımlanmaktadır (Kahn ve Quinn, 1970: 41). Cinsiyet rol stresi sonucunda sinirlilik, depresyon, madde kullanımı, düzensiz yeme gibi birçok akıl sağlığı bozukluğuyla ilişkilendirilen sıkıntılar baş gösterebilmektedir (Gillespie ve Eisler, 1992, s.429). Yapılan çalışmalarda (Richmond ve ark., 2015, s.269) kadın rol stresinin idioloji ve endişe arasında aracı rolünün olduğunu iddia edilmektedir. Akıl sağlığını tehlikeye atmanın yanında davranışsal sonuçlarının da olduğu belirtilmektedir (Moore ve Stuart, 2004,

s.139). Bunlar erkekler için sürekli kızgınlık, çevresindekilere fiziksel, cinsel ve psikolojik şiddet uygulama ile sonuçlanabilmektedir. Cinsiyet rol çatışması ve kaygısının sonucunda ortaya çıkan cinsiyet rol stresini ölçmek için farklı cinsiyetlerde farklı ölçekler kullanılmıştır (Levant, 2011, s.91). Erkeklerin yaşadıkları cinsiyet rol çatışması, kaygısı ve stresini ölçmek için bir çok çalışma olmasına rağmen, kadınlar ile ilgili fazla bir çalışmaya rastlanılmamaktadır (O'neil , 2015, s.12).

Araştırmalar kendilerini cinsiyet bağlamında tanımlayan bireylerin, çevrelerinden aldıkları bilgileri cinsiyet bağlamında organize ederek içselleştirdiklerini göstermektedir (Beaglaioich ve ark., 2013, s.19). Bu süreç özşema kuramı ile de uyumlu kabul edilmektedir. Yani herhangi bir alanda derin bir bilgiye sahip olmak, çevrenin bu bilgi ışığında algılanıp yeniden şema oluşturularak yorumlanmasına neden olmaktadır. Crane ve Markus (1982, s.1197) özşema kuramına ve bu bağlamda cinsiyet şema kuramına atıfta bulunarak erkeklerin, kendi cinsiyetleri üzerinde derin bir bilgiye sahip birer uzman olduklarını varsaymakta ve çevrelerini cinsiyet bağlamında yorumladıklarını iddia etmektedirler. Bununla birlikte bir erkeğin, bir kadına yönelik bilgisi az olduğu için, kadını yorumlamada daha önce karşılaştığı tecrübe, deneyim ve kültürel olgularla oluşturduğu şematik bilgiyi kullandığı varsayılmaktadır.

2.4. Kadınsı Cinsiyet Normları ve İşin Anlamlılığı

Elster (1989, s.102) normların toplumun genel inanış ve beklentilerine göre bireyin davranışlarını şekillendiren güçlü belirleyicilere sahip olduğunu ifade etmektedir. Birey üzerinde baskı oluşturarak genel inanış ve beklentiye uyumlu davranmasını sağlayan normlar ayrıca duygusal kontrol sağlayarak, toplumun beklentilerini ortaya koyarak (Bicchieri, 2006, s.38), davranış ve tutumlar konusunda belirleyicilik sağlayarak (Akerlof ve Kranton, 2000, s.722) ve bireyin toplumla özdeşleşmesine olanak vererek düzenleyici bir rol üstlenir.

Fiske (1998, s.362) toplumda doğal veya farklı kaynaklarla oluşan sınıflandırmaların bireylerin davranışlarına referans olacak normları oluşturduğunu ifade etmektedir. Toplumda en yaygın kullanılan sınıflandırmaların başında cinsiyet sınıflandırması gelmektedir (Rosch, 1978, s.31). Biyolojik cinsiyet özelliklerine göre farklılaşan düşünce, inanış ve beklentiler normların alt kategorisi sayılan cinsiyet normlarını oluşturur (Eagly ve ark., 2004, s.65). Cinsiyet normlarının alt kategorisi olan ve kadın cinsiyetine ilişkin toplumda yerleşmiş düşünce, inanış ve beklentiler kadınsı cinsiyet normlarının belirleyicisi olmaktadır denilebilir (Boudet ve ark., 2012, s.37). Kadınsı cinsiyet normlarına ilişkin atfedilen düşünce, inanış, beklenti ve davranışlarla bireylerin zihinlerinde kadınsı cinsiyet şemaları oluşturmaktadır (Cialdini ve ark, 1999, s.139). Şemalar aynı zamanda ilgili konuda ilgili kişileri ve kişilerin davranışlarını düzenleyen senaryoları da belirlemektedir. Şemalar yoluyla zihnimizde oluşan bu senaryolardaki rol sahipleri daha önceki deneyimlerimize ve inanışlarımıza göre bildiğimiz rollerini oynamaktadırlar (Gilbert ve ark., 1998, s.34). Rol uyum kuramına (Eagly ve Karau, 2002, s.579) göre bireylerin içinde yaşadığı toplumda uyumlu yaşama ihtiyacı ve sosyal onaylanma kaygısından dolayı cinsiyet şemalarına uygun davranış sergilemesi beklenmektedir (Bicchieri ve Chavez, 2010, s.169).

İşin anlamlılığının belirleyen faktörlerin işin çalışanın yeteneklerini farklılaştırması, işin bireyin özelliklerine uyuşan tanımı ve işin topluma etkisi veya artı katkısı olduğu ifade edilmektedir (Hackman ve ark., 1975: 59). Bundan yola çıkarak kadının yaptığı işlere oluşan düşünce, inanış, beklentileri barındıran kadınsı cinsiyet normlarının olumlu olması kadının işini anlamlandırmasını sağlayabilir denilebilir. Çünkü kadın, cinsiyet normları çerçevesinde işini yorumlayarak iş kimliği algısını oluşturacak ya da yaptığı işin toplumdaki saygınlığına göre işine ilişkin duygu geliştirecektir. İşini tanımlama sürecinde yaptığı işi kadınsı cinsiyet normlarına göre değerlendiren kadın anlamlandırma yapacaktır. Toplumda erkekten daha fazla görev ve sorumluluğa sahip kadının karşılaştığı işle ilgili ve iş dışındaki faktörlerin işini icra etmesini etkilediği düşünüldüğünde, kadınsı cinsiyet normlarına göre işini olumlu yada olumsuz bir şekilde anlamlandıracağı düşünülebilir.

Hofstede (1984) özellikle kolektivist topluluklarda değişik sınıflandırmalara dayandırılan normların, bireylerin algı ve davranışları üzerine olan etkisinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Hofstede (1984) bu beklentilere uyum derecesinin bireylerin memnuniyet, iyi oluş ve yaşam kalite algılarının belirleyicisi olduğunu savunmaktadır.

Bundan yola çıkarak, kadınsı cinsiyet normlarına dayandırılan katı beklentilere karşılık veremeyen kadının, hem özel hem de iş hayatında yaşayacağı olumsuz deneyimler mutsuzluk duymasına yol açarken, anlamlandırma sürecini de engelleyebilecektir. Bu düşünceyi destekleyecek bir başka çalışmada Dempsey ve Sanders (2010), işin anlamlılığının bireysel bir algı olmasına rağmen normlardan etkilendiğini ifade etmektedirler. Yayılım kuramına göre kadının herhangi bir alandaki olumsuz deneyimlerinin diğer alanları da etkileyebileceği gözönüne alınırsa işinden anlam çıkarması muhtemel görülmemektedir. Bunun tersi değerlendirildiğinde, ev veya iş hayatında kadının kaynak ve sorumluluklarına uygun oluşan kadınsı cinsiyet normlarına uyumu daha kolay olacağından, olumsuzluk yaşanması da muhtemel görülmeyecektir. Bu durumda hem ev hem de iş hayatında kadınsı cinsiyet normlarının makul beklentilerine uyum gösteren kadının, her iki alandaki rolünden de anlam çıkaracağı düşünülebilir.

Bireyin mizaç, karakter, kişisel değerler ve inanışları çerçevesinde içinde bulunduğu toplumun farklı alanlarında kendi kimliğini sorgulama sürecini yaşadığı ifade edilmektedir (Hartung ve Subich, 2011, s.21). İşin, bireyin kimlik tanımlamasındaki rolü, bireyin işi yoluyla oluşturduğu etkinin ve ilişki kurduğu çevrenin etkisiyle doğru orantılı olmaktadır (Cohen-Meitar ve ark., 2009, s.361). Bu etki büyüdükçe, kendini işiyle tanımlama yani kimliklendirme ihtimali artabilir; ve sonuçta işin anlamlılığını da artırabilir. İçinde yaşanılan toplumda, yapılan işe verilen değer ve gösterilen saygının normlarla belirlendiği göz önüne alındığında (Boudet ve ark., 2012, s.43) ve yapılan işin de kimlik algısı ve tanımlamasında rol oynadığı düşünülürse, kadınsı cinsiyet normlarının belirlediği değer algılarına göre şekillenen işe ilişkin kimlik tanımlamalarının işin anlamlılığını etkileyebileceğini ileri sürmek yanlış olmayacaktır.

2.6.3. Cinsiyet Rol Stresinin Aracılık Rolü

Bir toplumda yaşayan bireylerin hangi rolü oynayacakları konusu büyük ölçüde o topluma ait normlar tarafından belirlenmekte (Bem, 1981, s.359) ve bu kültürden kültüre farklılık gösterebilmektedir (Dökmen, 2004, s.25). Günlük iş yaşamında kadın çalışan yüksek performans beklentisi ile erkeklerle sıkı bir şekilde rekabet etmeye çalışmaktadır. Aynı zamanda evde şefkatli ve çocuklarının üzerine titreyen bir anne ama aynı zamanda eşinin arzu ve isteklerini duraksamadan yerine getirmeye çalışan bir kadın ve nihayet ev işlerini titizlikle yapan ve herkesin arkasını toparlamaya çabalayan bir hizmetçi olmaya gayret etmektedir. Bu tarz farklı yerlerde farklı rollere bürünmek zaman zaman birbiriyle çakışan rollerin oluşmasına neden olabilmektedir. Aslında kadına biçilen rol daha önceki bölümlerde bahsedilen şemalar yoluyla zihnimizde oluşan ve farklı senaryolardaki deneyimlerimize göre şekillenmektedir.

Batılı toplumlarda özellikle ikinci dalga feminizm hareketine tepki olarak doğan Androgonis Cinsiyet Rollerini kadınsı veya erkeksi sınırların esnemesine yol açmıştır (Jones ve ark., 1978, s.301). Ancak aynı süreci geliştirmekte olan veya üçüncü dünya ülkeleri için söylemek mümkün gözükmemektedir. Toplumların bireylere dayattığı ve toplumsal cinsiyet olarak da adlandırılabilir bu kavram, hem kadını hem de erkeği ilgilendirmekte ve içinde yaşanılan kültür ve topluma bağlı olarak değişen statüleri, rolleri, konumları, bireye bakış açıları, görev ve sorumlulukları ile kişilerden genel beklentileri içermektedir. Bu beklentilerin seviyesi, yarattığı baskı, kimi zaman fiziki tacizlere varabilen şiddet gibi eylemler stres yaratabilmektedir. Ancak farklı rollere bürünme ve hepsinde başarılı olma beklentisi nedeniyle kadınların cinsiyet kaynaklı rol stresini daha çok yaşadıkları gözlemlenmektedir (Mayor, 2015, s.775). Oysa Androgonis normların yaygınlaştığı batılı toplumlarda bireylerin cinsiyet rollerinde esnek davranabildiği ve yaşanması muhtemel cinsiyet rol stresini yaşamadığı ya da çok az yaşadığı söylenmektedir (Wu ve Shih, 2010, s.77). Bunun yanında katı cinsiyet normlarına sahip kolektivist doğu toplumlarında çalışan kadın oranı arttıkça cinsiyet rol stresi daha fazla yaşanmaya başlanmıştır (Andreassi ve ark., 2012, s.52). Normlar sonucu oluşan cinsiyet rol çatışması sosyal rollerin bireyde oluşturduğu olumsuz duygular olarak da ifade edilebilir. Cinsiyet rolleri bireylerin kendini tanımladığı cinsiyet kimliğinin belirleyenlerinden yalnız bir tanesidir. Cinsiyet kimliği toplumlarda cinsiyet sosyalleşmesiyle bireyler tarafından içselleştirilir (Bem, 1981). Cinsiyet sosyalleşme süreci kişilerin cinsiyet normlarını içselleştirmesini etkilemektedir (Mayor, 2015, s.775). Kadınların farklı alanlardaki rolleri, baş edebilecek kaynaklarının yetersizliğinden dolayı oluşabilecek rol stresini sürekli hale getirebilir. Bu durumda fiziki ve ruhsal olarak tepki verecek gücü de kalmamakta tükenmişlik yaşayabilmektedir (Hayes ve Mahalik, 2000,

s.113).

Rol stresi ve işin anlamlılığı arasındaki ilişkiyi açıklamak için kendine odaklı dikkat (Self-focused attention) yaklaşımı kullanılabilir. Buna göre bireyin herhangi bir rolüne ilişkin kendi yeterlilik ve duygusal seviyesini yetersiz görmesi, depresyon, mutsuzluk ve memnuniyetsizlik hissetmesi durumunda, diğer rollerine kendini veremeyeceği ve motive olamayacağı ifade edilir (Wood ve ark., 1990, s.902). Bu durumda evde, işlerine yönelik rollerine ilişkin olumsuz düşünceleri ya da işyerinde evdeki rollerine ilişkin olumsuz düşüncelerinin olması, kadınların yaşadıkları ana odaklanmalarını ve motive olmalarını engelleyebilmektedir (Crouter, 1984, s.429). Sürekli yaşanan bu stres ve maruz kalınan etkilere istenilen tepkiyi gösteremeyen birey, asgari sorumluluklarını dahi yerine getirecek kadar rolüne odaklanamayabilir. İşine odaklanamayan kadın için işin anlamlılığı da soyut ve anlamsız bir kavram olarak kalacaktır.

Ataerkil bir toplumda kadından beklenen evcil biri olmasıdır ancak çalışmak zorunda kalacaksa da bu kadınların ağırlıkta olduğu öğretmenlik, bankacılık vb. kadınsı özelliklerin ağır bastığı bir işte olmalıdır. Okumuş ve farklı bir kariyer düşünen kadın toplumsal dayatma ile çoğu zaman hiç istemediği bir işte çalışmak zorunda kalabilmektedir. Bu mutsuz olmasına ve çok çalışmasına rağmen işini anlamlandıramamasına da neden olabilir. Diğer yandan kariyerine uygun ancak erkek egemen bir işte çalışmaya başladığında da sürekli ayrımcılığa maruz kalmakta, haksızlıklara tahammül etmesi beklenmekte ve erkekler kadar hatta onlardan daha fazla fedakarlık göstermelerine rağmen eşit düzeyde kazanç sağlayamamaktadırlar. Bu durumda işin anlamlılığı sorgulanmakta ve motivasyon kaybolmakta; sonuç olarak düşük performans sonucu haksız eleştirilere katlanmak zorunda kalabilmektedirler.

Yukarıdaki tartışmanın ışığında cinsiyet rol stresinin önerilen modelde aracılık rolünü üstlenebileceği ve kadınsı cinsiyet normların yaratacağı baskıdan dolayı cinsiyet rol stresinin artacağı nihayetinde işin anlamlılığını da olumsuz yordayabileceği düşünülmektedir. Bu tartışmalar ışığında;

Hipotez1: Kadın cinsiyet rol stresi önerilen modelde, işin anlamlılığı için aracılık özelliği göstermektedir.

3. Yöntem

Batı Karadeniz il ve ilçelerinde 411 kadın çalışana kolayda örneklem yoluyla birer ay arayla ulaşılarak yapılan saha çalışmasında ilgili kavramların ölçekleri kullanılarak veriler toplanmış olup toplanan veriler Stata 14.2, IBM SPSS 23 ve Process 2.15 makro programı ile analiz edilmiştir.

3.1. Örneklem

Örnekleme ait istatistikler aşağıda Tablo 1’de verilmiştir. Batı Karadeniz il ve ilçelerindeki hem kamu hem özel sektör çalışanlarına ulaşılarak profesyonel anket uygulayıcıları tarafından yapılandırılmış anket formları yüzyüze uygulanmıştır. Anketler çok sayıda soru içermesinden dolayı parçalar halinde birer ay arayla aynı katılımcıya ulaşılarak uygulanmıştır.

3.2 Ölçme Araçları, Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

3.2.1 İşin Anlamlılığı Ölçeği (Anlamlı İş Ölçeği)

Anlamlı İş Envanteri orijinali Steger ve ark. (2012) tarafından yapılmış olup Akın ve ark. (2013) tarafında Türkçe’ye uyarlanmıştır. Pozitif anlam (1,4,5,8), işin kattığı anlam (2,7,9) ve yüksek motivasyon (3,6,10) olmak üzere üç alt faktör ve 10 sorudan oluşmaktadır. İşin Anlamlılığı ölçeğinde %30’ dan düşük faktör yüküne sahip 15 numaralı ifade çıkarılarak analizler yapılmıştır. Sonuçlara göre ölçek KMO değeri yeterlidir. Ölçek üç faktörden oluşmakta olup tüm ölçeğin güvenirlilik katsayısı %78’ dir.

3.2.2. Cinsiyet Normları Ölçeği

Cinsiyet normları Mahalik ve ark. (2005) tarafından geliştirilen 45 soruluk yapılandırılmış anket formuyla ölçülmüştür. Hem bu ölçek hem de Kadın Rol Stresi ölçeği Türkçe'ye uyarlanmadığından bahse konu araçların uyarlanma işlemleri de pilot çalışmalar ile bu araştırma kapsamında gerçekleştirilmiştir. Toplamda 9 alt faktörden oluştuğu rapor edilmektedir (Tatlı-güzel, sosyal, tevazu, evcimen, cinsel sadakat, çocuklara düşkün, romantik ilişki peşinde, ince görünümlü, dış görünüme özenli). Kadınsı Cinsiyet Normlarına Uyum Envanterinde %30'dan düşük faktör yüküne sahip toplam 9 ifade çıkarılarak analizler yapılmıştır. Sonuçlara göre ölçek KMO değeri yeterlidir (%79). Bu ölçek de üç faktörden oluşmakta olup tüm ölçeğin güvenirlik katsayısı %82'dir. Düşük faktör yüküne sahip 2, 19,23,24,25,26,36,37,38 no'lu ifadeler çıkarılmıştır.

Tablo 1.

Örnekleme Ait İstatistikler

		Frekans	Yüzde	Kümülatif
Yaş Grupları	13-25	21	5,1	5,1
	26-33	202	49,03	54,13
	34-41	185	44,9	99,03
	42-49	4	0,97	100
Medeni Durum	Evli	113	27,43	27,43
	Bekar	299	72,57	100
Çalışma Yılı	0-5	221	53,64	53,64
	6-10	190	46,12	99,76
	11-15	1	0,24	100
Eğitim Düzeyi	Lise-MYO	164	39,81	39,81
	Lisans	221	53,64	93,45
	Yüksek Lisans	22	5,34	98,79
	Doktora	5	1,21	100
Çocuk Sayısı	Evli Değil	271	65,78	65,78
	Çocuk Yok	24	5,83	71,6
	1 Çocuk	90	21,84	93,45
	2 Çocuk	27	6,55	100
Aylık Gelir Grubu	1-1500	13	3,16	3,16
	1501-2500	125	30,34	33,5
	2501-3500	100	24,27	57,77
	3501-5000	164	39,81	97,57
	5001 ve üzeri	10	2,43	100
Evdeki Gelir ve Giderlerin Toplamı	Gelirler ve Gider tek elde	84	20,44	20,44
	Herkesin farklı sorumluluğu var	327	79,56	100
Sektör	Kamu	242	58,74	58,74
	Özel	170	41,26	100
İşyerindeki Konumunuz	Yönetici ya da Yön.Yrd.	22	5,34	5,34
	Çalışan	390	94,66	100
Nerede Yaşamaktadır?	Ailemle Yaşıyorum	8	1,94	1,94
	Yalnız Yaşıyorum	298	72,33	74,27
	Evliyim Ailemle Yaşıyorum	106	25,73	100

3.2.3. Kadın Rol Stresi Ölçeği

Gillespie ve Eisler (1992) tarafında alanyazına kazandırılan kadın rol stresi ölçeği Türkçe'de bulunmadığından bu proje kapsamında pilot uyarlaması da yapılmıştır. Toplam 39 sorudan oluşan ölçekte 5 faktörlü bir yapının

olduğu rapor edilmektedir. Kadın Rol Stresi ölçeğinde. %30'dan düşük faktör yüküne sahip toplam 6 ifade çıkarılarak analizler yapılmıştır. Sonuçlara göre ölçek KMO değeri yeterlidir (%96). Ölçek iki faktörden oluşmakta olup tüm ölçeğin güvenilirlik katsayısı %95'dir. Faktör yükleri düşük olan 16,19,24,25,36,37 no'lu ifadeler çıkarılmıştır.

Tablo 2.

Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Sonuçları

	Cinsiyet Normları	Cinsiyet Rol Stresi	İşin Anlamlılığı
KMO and Barlett	,79 (p < .001)	,96 (p < .001)	,82 (p < .001)
Ölçme Araçları Faktör Sayıları ve Açıklama Oranları	3 Faktör 63 %	2 Faktör % 64	3 Faktör % 58
Güvenirlik Test Sonuçları	$\alpha=0,82$	$\alpha=0,95$	$\alpha=0,78$

4. Bulgular

Araştırma modelinde ileri sürülen ilişkilerin analizi için SPSS yazılımına entegre edilebilen ve internetten serbestçe indirilebilen bir modül olan PROCESS 2.15 kullanılmıştır (Hayes, 2013). Analize tabi 412 kişilik örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında bootstrap yöntemi ile 5000 olarak yeniden oluşturulmuştur. Bootstrap yöntemi ile analize giren veri setinden daha büyük veri setleri üretmek amacıyla yeniden örnekleme yapabilmek mümkün olabilmektedir (Sacchi, 1998). Böylece küçük veri setlerinde çıkan sonuçların sağlıklı olup olmadığını kontrol etmek için, yeniden örnekleme ile elde edilen daha büyük veri setleri için de benzer analizler yapılmakta ve benzer sonuçlar verip vermediğine bakılmaktadır. Ayrıca normal dağılım vb. önşartlar gerektirmediği de ileri sürülmektedir (Hayes, 2013).

4.1 Korelasyon Sonuçları

Regresyon analizlerinden önce modelde yer alan değişkenler arası bir ilişkinin olup olmadığına da bakılmış ve bu amaçla yapılan pearson korelasyon testi sonuçları Tablo 12'de verilmiştir. Sonuçlara göre işin anlamlılığı ile kadınsı cinsiyet normları ve kadın rol stresi arasında olumlu ve düşük düzeyde, kadınsı cinsiyet normları ve kadın rol stresi ile olumsuz ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Tablo 3.

Korelasyon Sonuçları

Değişkenler	Ort	SS	İA	KCN	KRS
İşin Anlamlılığı	2,88	0,61	1		
Kadınsı Cinsiyet Normları	2,85	0,43	-0,23**	1	
Kadın Rol Stresi	2,51	0,72	0,25**	0,75**	1

** p < ,05 ve n=412

4.2 Regresyon Sonuçları

Tablo 4.

Regresyon Sonuçları

Kadın Rol Stresi (M)			İşin Anlamlılığı (Y ₁)			
	Katsayı	%95 GA		Katsayı	%95 GA	
Kadınsı Cinsiyet Normları (X)	a1	1,01 *** (0,05)	0,91 _-1,11	c'1	-0,14 (0,11)	-0,35 _ 0,06
Kadın Rol Stresi (M)			b1	-0,15** (0,06)	-0,27 _-0,02	
Sabit	iM	2,46 *** (0,02)	2,41 _ 2,51	iy	3,26*** (0,16)	2,94 _ 3,57
		R2=0,81			R2=0,26	
		F(3, 408)=402,39, p < ,000			F(2, 409)=14, 21, p < ,000	

** p < ,05, *** p < ,000

Tablo 3'te verilen ve kadın rol stresinin bağımlı değişken olduğu ilk regresyon analizinde sonuç istatistiksel olarak anlamlıdır; $R^2 = ,81$; $F_{3, 408} = 402,39$, $p < ,000$. İşin anlamlılığının bağımlı değişken olduğu ikinci regresyon testinde modelde de anlamlıdır; $R^2 = ,26$; $F_{2, 409} = 14,21$, $p < ,000$. Bu kapsamda aracı değişkendeki (kadın rol stresi) ortaya çıkan değişimlerin %81'nin, bağımsız değişken olan kadınsı cinsiyet normları tarafından açıklanabileceğini göstermektedir. Aracı değişkenin, bağımsız değişken ile işin anlamlılığı özelliklerinde meydana gelen değişimlerin %26'sını anlamlı olarak açıkladığı ileri sürülebilir.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Araştırmalarda dışsal motivasyonlar çerçevesinde düşünülen nesnel etkenlerin işin anlamlandırılması sürecinde her çalışan tarafından aynı algılanamayacağı ve bu farklı algıların bireylerin işlerini anlamlandırılmasını da şekillendirebileceğini ileri sürülmektedir (Sirgy, 2002). Frey ve Stutzer (2005) işe ilişkin herhangi bir boyutun işin anlamlandırılmasını tek başına etkilemediğini işin genel özelliklerin de anlamlandırma sürecini etkilediğini yukarıda ifade etmişlerdi. Yayılım kuramı (Sirgy, 2002) ve Maslow'un ihtiyaçlar kuramında da vurguladığı üzere gereksinimlerde önemli bir yer tutan işe ilişkin özellikler, bireyin yaşamının diğer alanlarındaki durumunu ve dolayısıyla anlamlandırma sürecini de etkileyebilmektedir. Hofstede'in gözlemlerine dayanarak kolektivist özellikler taşıyan Türk toplumunda ailenin bireylerinin geleneksel bakış açısının dışına çıkarak, günümüz gereklerine göre çocuk yetiştirme ve ailedeki diğer sorumluluklara ortak olması, kadının ev ve iş rolleri arasındaki dengeyi kurmasını sağlayabilir. Avrupa Birliğinin kadın iş hayatına katılımını artırıcı politikalarının temel vurgusu da bu olmaktadır (EUC, 2017). Kadının iş ve evine ilişkin rollerinin sorumluluğunun sadece kadına yüklenemeyeceğini, bu dengenin kurulması için birtakım kalıcı devlet politikaların uygulanması gerektiği ifade edilmektedir. Wallace ve ark. (2007) çalışmaları kadının iş ve aile dengesinin kurulmasını yaşamının ilgili alanlarını ve dolayısıyla işini anlamlandırmasının temel belirleyicisi olduğunu göstermektedir.

Kadınların yaşamın ilgili alanlarına vermiş olduğu önem derecesi ve bu alandaki sorumluluklarını karşılamak için ihtiyaç duyacağı kaynakların varlığı cinsiyet normlarıyla belirlenirken aynı zamanda rol stresinin belirleyicisi de olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında kadınların evdeki ve işteki rollerine ilişkin önem derecesi bu rolleri karşılama kaynaklarının seviyesiyle birlikte işini anlamlandırmasını etkilemektedir. Örneğin işindeki kariyerine çok önem veren bir kadının bununla ilgili gereksinimlerini karşılaması için ihtiyaç duyacağı zaman, düşünme yeteneği, bağlantı vb. kaynakların yetersiz kalması ve bu ihtiyacının tam olarak karşılanamaması anlamlandırma sürecini olumsuz etkileyebilir. Bu anlamda kültürel olarak bakıldığında, kadının ev ve işteki rollerini kolaylaştırıcı bakış açısının yani sosyal kaynakların olumlu olması kadının işini anlamlandırmasına yardımcı olabilecektir. Kadınların kendilerini yaşamın farklı alanlarında nasıl kimliklendirdiği işinden anlam çıkarma sürecini etkileyen bir başka önemli değişken olmaktadır.

Her şeyden önce ataerkil ağırlıklı normların egemen olduğu Türk toplumunda kadına olan genel bakış açısı ve subjektif değerlendirmelerin bir anda değiştirilmesi mümkün gözükmemektedir. Bu konunun geniş kapsamlı bir şekilde yaygın ve örgün eğitimde müfredat konularında işlenmesi, özellikle kırsal kesimde ve büyük şehirlerin varoşlarında yaşayan ailelerin devlet veya STK'lar yardımı ile eğitilmeleri gibi önlemlerin alınması ancak orta ve uzun vadede bir değişiklik beklentisi yaratabilecektir. Herşeyden önce araştırmada da çıkan en önemli bulgu, kadınların işlerini anlamlandırmasının hissettikleri baskı ve stresten etkilendiğidir. Toplumsal refah seviyesinin artması ile yaşam koşullarında yaşanacak göreceli iyileşmenin de bu bağlamda faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu işyerinde "eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. Maddesi çalışanın ayrıma tabi tutulamayacağı, çalışanlar arasında eşit davranılması gerekliliğini düzenlemektedir. Ancak uygulamada sıkıntılar olduğu ve etkin denetleme yapılamadığından işletmelerin kendi işine gelecek şekilde kanunu yorumlayıp uyguladığı gözlemlenmektedir. Ayrıca Türkiye'nin işgücü piyasası ve işgücü istatistiklerine göre cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın mevcut olduğu ve özellikle kadınların bundan dolayı işgücü piyasasında birtakım sorunlarla karşılaştığı öne sürülmektedir (Parlaktuna, 2010: 1223'den aktaran Alparslan ve ark., 2015). Öyle görülüyor ki

kadınlar daha çok düşük maaş ve tekdüze mesleklerin ağırlıkta olduğu işlerde çalışmaktadırlar (Giddens, 2000:340'tan aktaran Alparslan ve ark., 2015). Kısa vadede alınabilecek önlemler arasında kadın çalışanların liyakatı ve performansı ölçüsünde erkeklere denk maaş ve yan ödemelerle göreceli yaşam kalitesinin artırılabilirliği değerlendirilmektedir.

Son olarak 6715 sayılı iş kanunu ile yasal hale getirilen uzaktan ve esnek çalışma imkanlarından özellikle kadın çalışanların yararlandırılması yönünde teşviklerin ve bilinçlendirmenin yapılması ve pozitif ayrımcılık kapsamında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kanununa dayanılarak, kimi işyerlerinde kreş açma zorunluluğunun (150' den fazla kadın çalışanı olan işyerlerinde) uygulanması ve denetimi ile kısa vadede kadınlar için yaşam kalitesi algısında farkındalık yaratılabilir önerilerden bazılarını oluşturmaktadır.

6. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın örneklem sayısı ve örneklem alanı memnun edici olmasına rağmen araştırmada kullanılan ölçeklerin soru sayılarının yüksek olmasından dolayı boylamsal olarak araştırmanın daha geniş bir zamana yayılması daha tatmin edici sonuçlar ortaya koyabilir. Bu kısıt araştırma anketlerinin iki farklı zamanda yapılmasıyla çözülmeye çalışılmıştır. Fakat üç farklı zamanda her bir seferinde bir ölçek şeklinde uygulanmasının daha tatmin edici sonuçlar ortaya koyacağı tahmin edilmektedir.

KAYNAKLAR

- Afşar, S. T. (2014). Impact of Quality of Work-life on Organizational Commitment, *International Journal of Social Sciences*, 3(4), 124-152.
- Akerlof, G.A. & R.E. Kranton (2000). Economics and identity. *Quarterly Journal of Economics* 115: 715–753.
- Akın, A., Hamedoğlu, M.A., Kaya, Ç. & Sarıçam, H. (2013). Turkish Version of the Work and Meaning Inventory (WAMI): Validity and Reliability Study, *Journal of European Education*, 3(2), 11-16.
- Allan, B.A., Dexter, C., Kinsey, R. & Parker, S. (2016). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator, *Journal of Mental Health*, Early Online: 1–7.
- Alparslan, A.M., Bozkurt, Ö.Ç. & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları, *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 66-81.
- Andreassi, J., Lawter, L., Brockerhoff, M. & Rutigliano, P. (2012). Job Satisfaction Determinants: A Study Across 48 Nations. In J.Tang (Ed.) *Proceedings of 2012 Annual Meeting of the Academy of International Business-US North East*. Chapter: Business Without Borders(pp.49-73). Fairfield CT: Sacred Heart University.
- Amato, F. J. (2012). The Relationship of Violence to Gender Role Conflict and Conformity to Masculine Norms in a Forensic Sample, *The Journal of Men's Studies*, 20(3), 187-208.
- Beaglaich, C., Sarma, K. & Morrison, T.G. (2013). New directions in gender role conflict research. In Gelfer, J. (Ed.), *Masculinities in a global era* (pp. 17-51). New York: Springer.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing. *Psychological Review*, 88, 354-364.
- Bergman, E., Malm, D., Ljungquist, B., Berterö, C. & Karlsson, J.-E. (2012). Meaningfulness is not the most important component for changes in sense of coherence, *European Journal of Cardiovascular Nursing*, 11(3), 331-338.
- Bicchieri, C. (2006). *The Grammar of Society: The Nature and Dynamics of Social Norms*. New York: Cambridge University Press.
- Bicchieri, C. & A. Chavez (2010). Behaving as Expected: Public Information and Fairness Norms, *Journal of Behavioral Decision Making*, 23(2), 161-178.
- Bipp, T. (2010). What do people want from their jobs? The big five, core self-evaluations and work motivation, *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 28-39.
- Blakemore, J. E. O. (2003). Children's beliefs about violating gender norms: Boys shouldn't look like girls, and girls shouldn't act like boys, *Sex Roles*, 48, 411-419.
- Boudet, A.M., Pettesch, P. & Turk, C., with Thumala, A. (2012). *On Norms And Agency. Conversations with Women and Men about Gender Equality in 20 Countries*. Washington, DC: World Bank. (<http://bit.ly/1jGGobQ>, 12 Nisan 2017 tarihinde erişildi).
- Bronfenbrenner, U. (2005). *Making human beings human: Bioecological perspectives on human development*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Christian, M. S., Garza, A. S. & Slaughter, J. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of its relations with Task and Contextual Performance, *Personnel Psychology*, 64, 89-136.
- Cialdini, Robert B. & Trost, M.R. (1998). Social Influence: Social Norms, Conformity and Compliance. In Gilbert, D., Fiske, S.T., and Lindzey, G.(Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (4th ed, Vol.2, pp. 151–192). Boston: McGraw-Hill.
- Coetzee, M. (2009). Psychological career resources and subjective work experiences of working adults: An exploratory study, *Southern African Business Review*, 13(2), 1-31.
- Cohen-Meitar R., Carmeli A. ve Waldman D.A. (2009). Linking meaningfulness in the workplace to employee creativity: the intervening role of organisational identification and positive psychological experiences, *Creativity Research Journal*, 21, 361–375.
- Coyle, E. F., Van Leer, E., Fulcher, M. & Schroeder, K. (2015). Assessing Emerging Adults' Anticipated Work-Family Conflict and Coping Strategies, *Sex Roles*.
- Crane, M. & Markus, H. (1982). Gender identity: Benefits of a self-schema approach, *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 1195-1197.
- Crawford, E.A., Rich, B.L., Buckman, B. & Bergeron, J. (2014). The antecedents and rivers of employee engagement. In Truss, C. et al. (Eds), *Employee Engagement in Theory and Practice* (pp. 57–81). London: Routledge.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface, *Human Relations*, 37, 425-441.

- Curtin, N., Ward, L. M., Merriwether, A. & Caruthers, A. (2011). Femininity ideology and sexual health in young women: A focus on sexual knowledge, embodiment, and agency, *International Journal of Sexual Health*, 23(1), 48-62.
- Del Libano, M., Llorens, S., Salanova, M. & Schaufeli, W.B. (2012). About the dark and bright sides of self-efficacy: workaholism and work engagement, *Spanish Journal of Psychology*, 15, 688-701.
- Dempsey, S.E. & Sanders, M. L. (2010). Meaningful Work? Nonprofit Marketization and Work/Life Imbalance in Popular Autobiographies of Social Entrepreneurship, *Organization*, 17, 437-459.
- Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2009). Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice, 37(3), 424-450.
- Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2012). Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work. West Conshohocken, PA: Templeton Press.
- Dökmen, Y. Z. (2004). Toplumsal cinsiyet sosyal psikolojik açıklamalar [Gender Social Psychological Explanations]. Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Dudte, K. (2008). Social Influence and Gender Norms. Ohio State University, Unpublished Doctoral Thesis, 2008.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders, *Psychological Review*, 109, 573-598.
- Eagly, A. H., Beall, A. ve Sternberg, R. S. (Eds.). (2004). The psychology of gender (2nd ed.). New York: Guilford Press.
- Efthim, P. W., Kenny, M. E. & Mahalik J. R. (2001). Gender Role Stres in Relation to Shame, Guilt, and Externalization, *Journal of Counselling & Development*, 79, 430-438.
- Elster, J. (1989). Social Norms and Economic Theory, *Journal of Economic Perspectives*, 3 (4): 99-117
- Eren, E. (2015). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınevi.
- EUC (2017). Report on Equality between Women and Men in the EU. European Commission Report. Belgium.
- Fahey, T., Nolan, B. & Whelan, C. (2003). Monitoring quality of life in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for Official Publications of the European Commission, Luxembourg, 2003.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development, *Advances in Developing Human Resources*, 13, 508-525.
- Ferrant, G., Tuccio, M., Loiseau, E. & Nowacka, K. (2014). The Role of Discriminatory Social Institutions in Female South-South Migration. Issues Paper, OECD Development Center. (https://www.oecd.org/dev/development-gender/SIGI%20and%20Female%20Migration_final.pdf, 02 Mayıs 2017 tarihinde erişilmiştir).
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, prejudice, and discrimination. In Gilbert, D. T., Fiske, S. T., and Lindzey, G. (Eds.), *Handbook of social psychology* (4th ed., Vol. 2, pp. 357-411). New York: McGraw-Hill.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2005). Beyond outcomes: measuring procedural utility, *Oxford Economic Papers*, 57, 90-111.
- Gilbert, D. T., Fiske, S. T. & Lindzey, G. (Eds.) (1998) *Handbook of social psychology* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gillespie, B.L. & Eisler, R.M. (1992). Development of the Feminine Gender Role Stress Scale: A cognitive-behavioral measure of stress, appraisal, and coping for women, *Behavior Modification*, 16, 426-438.
- Googasian, M.E. (2007). Role Model Effects on Health Communication Practices, Indian University, Unpublished Master Thesis, 2007.
- Gooty, J., Gavin, M., Johnson, P. D., Frazier, M. L. & Snow, D. B. (2009). In the eyes of the beholder: Transformational leadership, positive psychological capital, and performance, *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 353-367.
- Gül, H., Yalçınoğlu, N. & Atlı, Z. C. (2014). Türkiye'de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları, *TAF Prev. Med. Bull.*, 13(2), 169-176.
- Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R. ve Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment, *California Management Review*, 17 (4), 57-71.
- Harrison, M. M. (2009). Finding meaning in the every day: An in-depth investigation of meaningful work experiences. (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database.
- Hartung, P. J. & Subich, L. M. (Eds.). (2011). Developing self in work and career: Concepts, cases, and contexts. Washington, DC: American Psychological Association.
- Hayes, A. F. (2013). *An Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Hayes, J. A. & Mahalik, J. R. (2000). Gender role conflict and psychological distress in male counseling clients, *Psychology of Men and Masculinity*, 1, 116-125.
- Hines, M., Brook, C. & Conway, G. (2004). Androgen and psychosexual development: Core gender identity, sexual orientation, and recalled childhood gender role behavior in women and men with congenital adrenal hyperplasia (CAH), *The Journal of Sex Research*, 41(1), 75-81.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values* (abridged ed.). Beverly Hills, CA: Sage Pub.
- Hutmire, J.L. (2016). Meaningfulness of Work as Perceived by Women from Diverse Social Classes: A Grounded Theory (Unpublished Doctoral Thesis). Walden University.
- Jahoda, G. (2002). Culture, biology and development. In Keller, H., Portinga, Y.H. and Schölmerich, A. (Eds.), *Between Culture and Biology* (pp.13-29). United Kingdom; Cambridge Press.
- Jones, W. H., Chernovetz, M. E. & Hansson, R. O. (1978). The enigma of androgyny: Differential implications for males and females?, *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 46, 298-313.
- Kahn, R.L. & Quinn, R.P. (1970). Role stress: A framework for analysis. In McLean, A. (Ed), *Occupational mental health*. New York NY:Rand-McNally.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33(4): 692-724.
- Koç, M., Avcı, Ö.H. & Bayar, Ö. (2017). Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği'nin (KTCRSÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41, 284-297.
- Kelly Araştırması (2009). *Kelly Global Workforce Index: February 2009*. (www.kellyservices.com 16.05.2017 tarihinde erişilmiştir.).
- Langman, L. (2011). Self, identity, and social institutions [Review of the book *Self, identity, and social institutions*, by Neil J. MacKinnon and David R. Heise]. [Book Review]. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*, 40(4), 465-467.
- Levant, R. F. ve ark. (2007). Initial validation of the Male Role Norms Inventory-Revised (MRNI-R), *The Journal of men's Studies*, 15(1), 83-100.
- Liu, W. M., Rochlen, A. & Mohr, J. J. (2005). Real and ideal gender-role conflict: Exploring psychological distress among men, *Psychology of Men & Masculinity*, 6(2), 137-148.
- Lytton, H. & Romney, D. M. (1991). Parents' differential socialization of boys and girls: A meta-analysis, *Psychological Bulletin*, 109, 267-296.
- Mahalik, J. R.. (2005). Development of the conformity to Feminine Norms Inventory, *Sex Roles*, 52, 417-435.
- MacIntosh, J., Wuest, J., Gray, M. M. & Cronkhitte, M. (2010). Workplace

- bullying in health care affects the meaning of work, *Qualitative Health Research*, 20(8), 1128-1141.
- Mayor, E. (2015). Gender roles and traits in stress and health, *Frontiers of Psychology*, 6, 779.
- Moore, T. M. & Stuart, G.L. (2004). Effects of masculine gender role stress on men's cognitive, affective, physiological and aggressive responses to intimate conflict situations, *Psychology of Men and Masculinity*, 5, 132-142.
- O'Neil, J. M. (2015) Men's gender role conflict: Psychological costs, consequences, and an agenda for change. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- O'Neil, J. M. & Denke, R. (2016). An empirical review of gender role conflict research: New conceptual models and research paradigms. In Wong, Y. J., Wester, S. R., Wong, Y. J., and Wester, S. R. (Eds.), *APA handbook of men and masculinities* (pp. 51-79). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Overell, S. (2009). *The Meaning of Work*, Provocation Paper 3. The Good Work Commission Report, 2009.
- Pool, G.J, Schwegler, A.F, Theodore B.R & Fuchs P.N (2007). Role of gender norms and group identification on hypothetical and experimental pain tolerance, *Pain*, 129, 122-129.
- Pratt, M. G. & Ashforth, B. E. (2003). Fostering Meaningfulness in Working and at Work. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, and R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 309-327). San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Richmond, K., Levant, R., Smalley, B. & Cook, S. (2015). The Femininity Ideology Scale (FIS): dimensions and its relationship to anxiety and feminine gender role stress, *Women & Health*, 55(3), 263-279.
- Ritz, A. & Waldner, C. (2011). Competing for future leaders, *Review of Public Personnel Administration*, 31(3), 291-316.
- Rosch, E. (1978). Principles of Categorization. In Rosch, E. and Lloyd, B. (Eds.), *Cognition and categorization* (pp. 27-48). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Rothmann, S. & Hamukang, L. (2013). Callings, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teachers in Zambia, *South African Journal of Education*, 33(2).
- Sacchi, M. D. (1998). A bootstrap procedure for high-resolution velocity analysis, *Geophysics*, 63(5), 1716-1725.
- Schnell, T. (2011). Individual differences in meaning-making: Considering the variety of sources of meaning, their density and diversity, *Personality & Individual Differences*, 51(5), 667-673.
- Scroggins, W. (2008). The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit, *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 20(1), 57-71.
- Sinha, C. & Sinha, R. (2012). Factors affecting employee retention: A comparative analysis of two organizations from heavy engineering industry, *European Journal of Business and Management*, 4(3), 145-162.
- Sirgy, M.J. (2002). *The Psychology of Quality of Life*. Dordrecht, The Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Steger, M.F., Dik, B.J. ve Duffy, R.D. (2012). Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI), *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 322 – 337
- Stillson, R. W., O'Neil, J. M. & Owen, S. V. (1991). Predictors of adult men's gender-role conflict: Race, class, unemployment, age, instrumentality-expressiveness, and personal strain, *Journal of Counseling Psychology*, 38(4), 458-464.
- Thapisa, A. P. N. (1989). *The Meaningfulness of Work: Improving the Quality of Life Through Job Enrichment*. Unpublished Doctoral Thesis, University of Sheffield, 1989.
- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work* (2nd Ed.). San Francisco: Berrett-Koehler Pub.
- Vallerand, R. J. (2012). From motivation to passion: In search of the motivational processes involved in a meaningful life, *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 53(1), 42-52.
- Wallace, C., Pichler, F. & Hayes, B.C. (2007). *First European Quality of Life Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Loughlinstown, Dublin. (https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0695en.pdf, 08 Haziran 2017 tarihinde erişildi).
- West, C. & Fenstermaker, S. (1995). Doing difference, *Gender & Society*, 9 (1), 8-37.
- Wood, J. V., Saltzberg, J. A., Golsamt, L. A. (1990). Does affect induce self-focused attention?, *Journal of Personality and Social Psychology*, 58 (5), 899-908.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E. & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work, *Advances in positive organizational psychology*, 1(1), 281-302.
- Wu, Y. & Shih, K. (2010). The Effects of Gender Role on Perceived Job Stress, *The Journal of Human Resource and Adult Learn*

How to Cite This Article:

Yener, S. (2018). Kadın Çalışanların Kadınsı Cinsiyet Normları ve İşin Anlamlılığı Arasındaki Etkileşimde Cinsiyet Rol Stresinin Aracı Rolü. *Journal of Behavior at Work (JB@W)*, 3(1), 42-56.

Bu çalışma Sinop Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi Koordinatörlüğü Proje No: İBF – 1901 – 16 -41, 2017 çerçevesinde desteklenmiştir. This research has been supported by Sinop University Scientific Research Projects Coordination Unit. Project Number: İBF – 1901 – 16 -41, 2017.