

KADIN ÇALIŞANLARIN CİNSİYET ROL STRESİ ve İŞE ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİDE YAŞAM KALİTESİNİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Serdar YENER*

ÖZ

Bu çalışmada kadın çalışanların cinsiyet rol stresi ve işe adanmışlıkları arasındaki ilişkide yaşam kalitesinin düzenleyici rolü sorgulanmıştır. Kadınların yaşamın farklı alanlarındaki rollerinin çatışmasından ortaya çıkan rol stresiyle ilgili bireysel Batılı toplumlarda birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen kolektivist Türk toplumunda yeterli bir çalışmaya rastlanmamıştır. Türk toplumunda kadınların iş yaşamında daha fazla rol almasının rol stresine yol açabileceği ve bunun işe adanmışlıklarını olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu süreçte kadınların yaşam kalite algılarının yaşayabilecekleri stresi azaltarak işe adanmışlıklarını arttırabileceği düşünülmektedir. Batı Karadeniz illerindeki kadın çalışanların oluşturduğu 306 kişilik örneklemden elde edilen verilerin SPSS 21'de analiz edilmesiyle elde edilen sonuçlara göre rol stresinin işe adanmışlık üzerinde olumsuz etkisi gözlenirken yaşam kalite algısının etkisiyle bu ilişki olumlu hale dönmüştür.

Anahtar Sözcükler: *Rol Stresi, İşe Adanmışlık, Yaşam Kalite Algısı, Cinsiyet Rolü*


MODERATION ROLE OF FEMALE EMPLOYEES' QUALITY OF LIFE PERCEPTIONS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN GENDER ROLE STRESS AND WORK ENGAGEMENT

ABSTRACT

Moderation role of female employee's quality of life perceptions on the relationship between gender role stress and engagement is questioned in this research. Although there are a lot of studyings about gender role stress which is the result of role conflict between different areas of life in individualistic western cultures, there is not enough research in collectivist Turkish culture. It is thought that the prevalence of women in business life might lead gender rol stress and this process might decrease the level of work engagement. But quality of life perceptions may decrease the effect of gender role stress in this relationship. According to the results of analysis of SPSS 21 done with datas gathered from 306 female employees in Western Blacksea cities, negative effect of gender role stress on work engagement is observed and after moderation variable this effect turned into positive side.

Keywords: *Role Stress, Work Engagement, Quality of Life Perception, Gender Role*

* Sinop Üniversitesi, Boyabat İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Sinop, E-posta: serdaryener@sinop.edu.tr,

 <https://orcid.org/0000-0003-1413-7422>

Kadın Çalışanların Cinsiyet Rol Stresi ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Yaşam Kalitesinin Düzenleyici Rolü

GİRİŞ

Kadın ve erkeğe toplumda atfedilen rollerin birçok faktörün etkisiyle sürekli değiştiği gözlenmektedir. Temelde biyolojik farklılıklarla oluşan algıların cinsiyete dayalı rol sınıflandırması bütün toplumlarda yaygınlık göstermektedir. Toplumsal cinsiyet algısı toplum tarafından kadın ve erkek cinsiyetine atfedilen rol ve statüye dayanmaktadır. Biyolojik olarak kadın ve erkek cinsiyetine toplumun bakış açısı toplumun değer algıları ve inanışlara dayanmaktadır. Toplumun değer algıları ve inanışları cinsiyete yönelik oluşturmuş olduğu normlarla toplumun kadın ve erkek bireylerinin algı, tutum ve davranışlarını tanımlamaktadır. Kadın ve erkek bireyler toplumun değer ve inanışlarına göre oluşan normlarla kendilerine biçilen statü ve beklentiye göre davranırlar. Bireylerin kadınsı veya erkeksi cinsiyet normlarına göre şekillenen toplum beklentisine uygun davranması, sosyal uyumu sağladığı için olumlu görülürken, uyumlu davranmaması sapma olarak ifade edilmektedir (Dudte, 2008). Bronfenbrenner (2005) normları bireylerin davranışlarının temel belirleyicisi olarak görmektedir.

Kolektivist Türk toplumunda kadın ev hayatıyla özdeşleşmişken, günümüzde etkin olarak iş hayatında da görülmeye başlamıştır. Son yıllarda olumsuz örneklerin yarattığı kısa süreli toplumsal baskılar sonucu kadının iş ve ev hayatındaki rol kargaşasını azaltacak birtakım düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. 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). Bu çalışmaların bir kısmında kadının iş yaşamında erkekler kadar etkin ve verimli olamadığı hatta hamilelik ve çocuk doğurma, aşırı duygusallık gibi birtakım nedenlerle iş yaşamındaki sorumluluklarına gereken önemi veremediğini vurgulayan erkek egemen bir önyargılı bakışın hâkim 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 birtakım görevler üstlenmektedir.

Yapılan bu çalışma kadınların etkisinin gittikçe yoğun olarak hissedildiği günümüz iş yaşamında, kadının ev ve iş yerinde üstlenmiş olduğu farklı rollerin işe adanmışlıklarını nasıl etkilediğini ortaya koymak ve konuya farklı bir boyuttan bakmak amaçlanmıştır. Ayrıca nesnel ve öznel faktörlerin rol oynadığı yaşam kalite algısının bu ilişkide düzenleyici

rol oynayıp oynamadığı sorgulanmıştır. Araştırma yayılım (Spillover Theory) kuramı üzerine bina edilmiştir.

LİTERATÜR TARAMASI

İşe Adanmışlık

Kahn (1990) işe adanmışlık olgusunun bilişsel, duygusal ve fiziksel bileşenlerden oluştuğunu ifade etmektedir. Bilişsel adanmış çalışan işiyle arasında bilişsel bir ilişki kurup kendine göre neden sonuç ilişkisiyle işini en iyi şekilde icra etmeyi kendinde meşrulaştırmıştır. Bilişsel adanmışlık bireyin yaptığı işe sürekli konsantre olması ve işinin tüm boyutlarına hâkim olmasını ifade eder. Bilişsel adanmışlık yoluyla işe adanmışlık bireyde profesyonelliğin göstergesi olmaktadır. Duygusal adanmışlık işiyle arasında duygusal bir bağ oluşturup zevk almasını ifade etmektedir. Bireyin işini sevmesiyle oluşan bu bağla birlikte kendini işiyle özdeşleştirdiği düşünülmektedir. Adanmış birey işi kaynaklı olumsuz eleştirilere mahal vermemek için işini en iyi şekilde yapmaya çalışmaktadır. Duygusal adanmışlığı yüksek olan çalışanlar işine aşkla bağlı çalışanlar olarak adlandırılmaktadır (Schaufeli ve Salanova, 2006). Fiziksel adanmışlık hiç ölmeyecekmiş gibi çalışma arzusunu ifade eder. Fiziksel adanmışlar bütün enerjisini yoğun bir şekilde işine verip işi dışında asgari fizyolojik gereksinimlerini yerine getirip işine hazır olmak için dinlenirler. Bu bireyler çalışmaktan dolayı hissettikleri yorgunluktan muzdarip olmazlar ve mutludurlar (Schaufel, Bakker ve Salanova, 2004).

İşe adanmışlık algısı iş, örgüt veya bireyden kaynaklanan farklı değişkenlerle de ilişkilendirilebilmektedir. Yapılan araştırmalarda örgütlerde tükenmişlik ve işe adanmışlık duygularının işe ilişkin duyguların iki zıt kutbunu temsil ettiği rapor edilmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004). İşe adanmışlık duygusu çalışan memnuniyeti duygusundan, çalışanın örgüte bağlılığını sağlaması yönüyle farklılaşmaktadır. İşe adanmış bir çalışan aynı zamanda örgüte bağlı biri olarak kabul edilmektedir (Luthans ve Peterson, 2002). Ayrıca çalışan memnuniyeti duygusu geçici ve değişken bir duyguyken, işe adanmışlık daha kalıcı ve durağan bir karakteristik özellik gösterebilmektedir (Rothbard, 2001). Ayrıca adanmışlık duygusunun herhangi başka bir duygudan daha fazla bilişsel ve duygusal yönü olduğu ifade edilmektedir. Adanmışlık duygusuyla işi benimseme duygusunu karşılaştıran May, Gilson ve Hartner, (2004) benimseme duygusunun bireyin işe yönelik ihtiyacından doğduğunun altını çizerken, adanmışlık duygusunun bireye içsel olarak

Kadın Çalışanların Cinsiyet Rol Stresi ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Yaşam Kalitesinin Düzenleyici Rolü

kendi kendine işe ilişkin bir şeyler yapma, çabalama, performans gösterme duygusu verdiğini söylemektedir.

İşle ilgili birçok motivasyonel model günümüzde değişen iş tanımının etkisiyle yeniden yorumlanmaktadır. İşle ilgili motivasyonlar ilk olarak iç ve dış motivasyonlar şeklinde sınıflandırılmıştır (Herzberg, Mausner ve Snyderman, 1959). Dış motivasyonlar ücret ve diğer finansal imkanlar, çalışma şartları ve iş güvenliği olarak ifade edilirken, iç motivasyonlar ise gelişme, başarıma, algılama, yaratıcılık ve memnuniyet olarak tanımlanmaktadır (Kanungo ve Hartwick, 1987). İşe adanmışlığın göstergesi yani iç motivasyonun kaynağı sayılabilecek 4 faktör bulunmaktadır (Thomas, 2009).

- Anlamlılık Duygusu: Ulaşmaya çalışılan amaçların ya da başarılmaya çalışılan işin çalışan için önemini ifade etmektedir.
- Seçim Duygusu: Çalışanın kendisi için önemli ve değerli olan amaçlarına ulaşması için takip edeceği yolu kendisinin değerlendirerek seçmesinin vermiş olduğu duygudur. Bu duygu çalışmada inisiyatif, hakimiyet ve kontrol duyguları oluşturarak işe sarılmasını sağlamaktadır.
- Yetkinlik Duygusu: Çalışanın işi başarırken ya da yürütürken işin gereklerini yerine getirebilme derecesidir. Kaliteli ve sürece katkı sağlayan bir işin gereklerinin çalışan tarafından tam anlamıyla yerine getirilebilmesi çalışmada memnuniyet, gurur, sanat ve zanaat duygusu oluşturmaktadır.
- Gelişme duygusu: Çalışanın takip ettiği süreçte doğru yolu seçerek başarıya ulaşması ve bu sayede bir şeyler kazandığını düşünmesi, kendine güven ve gelişme duygusunun oluşmasını sağlar.

Thomas ve Tymon (2009) çalışanlarda yukarıda ifade edilen dört motivasyon kaynağının seviyesine göre işe adanmışlık duygusunun farklılaşacağını ifade etmektedirler. Buna göre;

- Dört içsel motivasyon aracını en yüksek şekilde hissedilen çalışanların işe ilişkin enerjilerinin ve adanmışlıklarının çok yüksek olduğu ifade edilmektedir.
- Bunun yanında dört içsel motivasyon aracının yüksek olmadığı durumlarda farklı adanmışlık durumları ortaya çıkabilmektedir. Örneğin işin anlamlılığını yüksek olarak hissedip ortalama bir seçim duygusuna sahip olan çalışan, işi yaparken hissetmiş olduğu yetkinlik duygusu ve gelişme duygusunu sürekli sorgulamaktadır. Bu yüzden farklı işlerle kendi işini, yetkinlik ve gelişme boyutları açısından karşılaştırmaktadır.

Serdar Yener

- Dört içsel motivasyon kaynağının düşük hissedildiği durumlarda ise yani işin çalışan için bir anlam oluşturmadığı, çalışanın kendi iradesine göre seçim şansı olmadığından işin gereklerini tam anlamıyla yapamadığı ve gelişme yönünde bir katkı sağlamadığı durumda, işe adanmışlık duygusunun da oluşamayacağı düşünülmektedir.

İşe adanmamış çalışanların görev ve sorumluluklarında bilişsel ve duygusal olarak kopukluklar olduğu ifade edilmektedir (Cogin ve Fish, 2007). Hochschild (1983) işiyle bütünleşmemiş çalışanların amaçsız, duygusuz robotlar haline dönüştüğünü iddia etmektedir. Bu şekilde çalışanların konu olduğu bir araştırmada ABD ekonomisinin işe adanmamış çalışanlardan dolayı her yıl 300 milyar dolar kaybettiği düşünülmektedir (Bates, 2004). May vd. (2004) adanmışlık duygusunun bireyin işe ilişkin rolleriyle kendisini özdeşleştirmesi sayesinde oluştuğunu bildirmektedir. Birey işe ilişkin görev sorumluluklarıyla kendi yapısal özelliklerinin uyumunu tatmaktadır.

Kadın Rol Stresi

Sosyal Normlar

İçinde yaşadığımız toplumda davranışlarımız genellikle diğer bireylerin davranışlarıyla etkileşim içinde şekillenmektedir. Bireylerin davranışları ya diğer bireyleri etkileyerek onların davranışlarını şekillendirmekte ya da diğer bireylerin beklenti ve isteklerini dikkate alarak şekillenmektedir (Bicchieri, 2014). Eren (2015) içinde yaşanılan sosyal kültürün ortak inanış ve değer algılarının, bireylerin tutum ve davranışları üzerinde önemli rol oynadığını ifade etmektedir.

Normlar, Thomas Schelling'in (1960) oyun kuramına göre, referans grupları içindeki karşılıklı bağımlılık seviyesine göre yorumlanabilir ve genellenebilir (Mackie vd., 2015). Etkileşim ve birbirine bağımlılık seviyesi yüksek olan referans gruplarının algı ve inanışları toplumun davranışlarını belirlemektedir. Diğer yandan Ajzen'in (1991) Akla Dayalı Davranış Kuramına göre (Theory of Reasoned Action) davranışlar birey tarafından öznel bir değerlendirme sürecinden sonra şekillenmektedir. Bicchieri (2014), normların davranışları sosyal onaylanma, onaylanmama ve diğer sosyal etkiler yoluyla etkilediğini ifade etmektedir. Onaylanma ve onaylanmama kaygısı bireyleri beklentiye uygun davranmaya iten neden olarak diğer bireylerle birlikte ve uyumlu yaşama ihtiyacından ortaya çıkmaktadır (Bicchieri ve Mercier, 2012). Bireylerin davranışlarına yönelik beklentilerin zamanla yaygınlaşarak daha baskın yaptırım güçlerine ulaştığı durumlar da oluşmaktadır. Buna örnek vermek gerekirse

Kadın Çalışanların Cinsiyet Rol Stresi ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Yaşam Kalitesinin Düzenleyici Rolü

toplumdaki davranış ve tutumlara ilişkin genel beklentilerin zamanla örf, adet, gelenek ve göreneklere dönüşmesi sayılabilir (Eren, 2015).

Kadını Cinsiyet Normları

Cinsiyet normları sosyal normların cinsiyete ilişkin türleridir (Eagly vd., 2004). Cinsiyet normları toplumda kadın ya da erkek cinsiyetine ilişkin yerleşmiş olan inanış ve tecrübelerden oluşmakta olup o toplum için beklenen davranışları belirler (Boudet, Pettesch, Turk ve Thumala, 2012). 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 Trost, 1998). Kadını cinsiyet rolleri kadının içinde yaşadığı topluma göre ve içinde bulunacağı farklı senaryolara göre farklılaşabilir. Çünkü roller, içinde yaşanılan 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, 2005). Lytton ve Romney (1991) 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.

Cinsiyet rol kuramı 1970'lerde Sandra BEM'in alanyazına tanıttığı cinsiyet şema kuramına dayandırılmaktadır. Cinsiyet şema kuramı kişilerin cinsiyetlerine göre birtakım özellikler göstererek toplumsallaştığını önermektedir (Bem, 1981). Biyolojik cinsiyet insanların birbirine yönelik algılarını şekillendiren temel kategorilerden biridir. Biyolojik olarak cinsiyetler arasında birçok farklılığın olması, cinsiyete yönelik bir kategori oluşturmayı şart kılmıştır. Bu şekilde psikolojik şemalar oluşturularak insanların birbirine yönelik algıları şekillendirilmektedir. Kategorileştirme ile kast edilen cinsiyetin önceden öğrenilebilen ancak daha sonra toplumsal algılarla biraz daha şekillendirilebilen bir olgu olduğu varsayımdır. Kadın ve erkeğin toplumda farklı rolleri ve görevleri olduğu düşünülmektedir.

Cinsiyet Rol Çatışması

O'Neil (1981) 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

Serdar Yener

(Greenhaus ve Beutell, 1985). Kadın 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 vd. 1991). Örneğin, erkek rollerini yaşamak zorunda kalmak, öz bakım yetersizliği, içselleştirme ve duyguların bastırılması, hesapsız risk alma davranışlarını doğurmaktadır (Liu, Rochlen ve Moh, 2005). Benzer şekilde araştırmalarda kadınsı rollerini yaşamak zorunda kalan bireylerin, diğerlerine kendinden daha fazla öncelik vermesi ile dolaylı bir mutsuzluk yaşamasına neden olmaktadır (Richmond, Levant, Smalley ve Cook, 2015). O'Neil ve Denke (2016) Cinsiyet rol çatışmasının aşağıda ifade edilen farklı psikolojik içeriklerde yaşandığını belirtmektedir. Bunlar (O'Neil ve Denke, 2016);

- 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 keder,
- 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, Ward, Merriwether ve Caruthers, 2011). Kadın rol çatışmasına ilişkin Coyle, Van Leer, Fulcher ve Schroeder (2015:9) tespitleri aşağıda yer almaktadır;

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

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). Cinsiyet rol stresi sonucunda sinirlilik, depresyon, madde kullanımı, düzensiz yeme gibi birçok akıl sağlığı bozukluğuyla ilişkilendirilen sıkıntılar baş gösterebilmektedir (Gillespie ve Eisler, 1992). Yapılan çalışmalarda (Richmond vd., 2015) kadın rol stresinin idoloji ve endişe arasında aracı rolünün olduğunu iddia edilmektedir. Akıl sağlığını

Kadın Çalışanların Cinsiyet Rol Stresi ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Yaşam Kalitesinin Düzenleyici Rolü

tehlikeye atmanın yanında davranışsal sonuçlarının da olduğu belirtilmektedir (Moore ve Stuart, 2004).

Psikolojik gelişimsel kuramcılar, cinsiyet rolü kimliklendirmesini kadın ve erkeğin sağlıklı uyumunun bir gereği olarak görmektedir. Spence ve Helmreich (1978) kendilerini cinsiyet bağlamında kimliklendiren bireylerin, toplumda diğer boyutlarda ve alanlarda kimliklendiren kişilere nazaran daha sağlıklı ve etkin olduklarını ifade etmektedir. Bem (1974) kadınsı ve erkeksi özelliklerin bir bileşimini taşıyan bireylerin değişik çevresel koşullarda karşılaştıkları engelleri kolay aşabildiklerini gözlemlemiştir. Androjen olgusu ile açıklanan bu durumdaki kişiler, farklı faaliyetlerde erkek ve kadına özgü araçsal, ifadeysel, bireysel ve toplumsal özellikleri dengeleyebilmektedir.

Yaşam Kalite Algısı

Yaşam kalitesi ile anlatılmak istenen yaşamın bir çok alanındaki ihtiyaçların karşılanma düzeyi ve memnuniyet ölçüsüdür (Cummins, Eckersley, Pallant, Van Vugt ve Misajon, 2003; Haas, 1999). Alanyazında bu konu ile ilgili yapılan çalışmalarda ortak noktanın, bireylerin kendi deneyimleri çerçevesinde geliştirdiği algı ile yaşam kalitesini değerlendirdiği şeklindedir (Constanza, 2007). Yaşam kalitesi göstergeleri olarak geçmişte ekonomik göstergeler referans alınmasına rağmen günümüzde bunun yeterli olmadığı görülmektedir (Bognar, 2005). Geçmişte aynı toplumda yaşayan benzer ekonomik göstergelere sahip bireylerin benzer yaşam kalite algılarına sahip olacağı düşünülürken, günümüzde bireysel psikoloji ve algı süreçlerinin farklılığının yaşam kalitesi algılarını değiştirebildiği gözlemlenmektedir (Zapf, 2000). Yaşam kalitesi araştırmalarının hem objektif hem subjektif göstergeleri içine alması, bir yandan da aynı objektif göstergelerin farklı kültürlerdeki etkisinin de ortaya konulması için önemlidir. Kültürlerarası karşılaştırmalar için referans olabilecek yaşam kalitesi araştırmaları devlet politikalarının da şekillendirilmesini sağlamaktadır (Rothstein ve Tannenber, 2015). Öznel bakış açılarıyla salt bireylerin kendi deneyimlerini referans alan bir yaklaşımda bireylerin kendi deneyimlerini ne ölçüde tanımlayabildikleri bir başka problem sahasını oluştururken, nesnel bakış açılarıyla tüm insanoğlunun kalite algısını etkileyecek faktörlerin olduğunu önermekte hataya sürükleyebilir. Yaşam kalitesi bireyin fiziksel sağlığı, psikolojik durumu, otonomi derecesi, sosyal çevresi ve ilişkilerinden etkilenmektedir (Schalock, Brown, Brown, Cummins, Felce ve Matikka, 2002). Bu değişkenler çerçevesinde içinde yaşadığı toplumda sosyal olarak bir

Serdar Yener

çevreye sahip olup etkileşimde bulunan, yakın çevresinden destek ve saygı gören ve kendini güvende hisseden, kendini sözel veya farklı yollarla ifade edebilen, fiziksel olarak kendini sağlıklı hisseden bireylerin yaşam kalite seviyesinin yüksek olduğu söylenebilir. Buna göre yaşam kalitesi algısını şekillendiren etkenler (Pereira vd., 2006:14) aşağıdaki şekilde sayılabilir;

- Psikolojik Durum: Bireyin yaşamdan doyum almasını, yararlı olduğunu düşünmesini, fiziki imaj algısını, gündelik hayatla ilgili uğraşlarına yönelik algısını şekillendiren psikolojik durum bireyin stres veya memnuniyet duymasını sağlar.
- Fiziksel Durum: Bireylerin gündelik yaşam aktivitelerini yerine getirebilme derecesini ifade etmektedir. Bunun seviyesi bireyin yaşam kalitesi algısını şekillendirmektedir.
- Sosyal Çevre ve Etkileşim: Bireyin yaşadığı sosyal çevrede çevresiyle etkileşim düzeyi ve bu sosyal çevrede kendini konumlandırması yaşam kalitesini şekillendirmektedir.
- Finansal Durumu: Bireyin yaşamı ve beklentisiyle orantılı olarak finansal durumu, ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılaması açısından yaşam kalite algısını şekillendirir.

Bireylerin gereksinimleri, bu gereksinimlerin karşılanma düzeyi ve buna yönelik algıları arasındaki ilişki, değerlendirme kapasiteleri, kültürel bağlam, eğitimleri, bilgi düzeyleri, mizaç ve karakterlerinden kaynaklanan nedenlerden dolayı aynı toplumda aynı şartlara sahip bireylerde bile farklılık gösterebilmektedir (Constanza vd., 2007). Bu çerçevede en büyük öneme sahip faktör öznel boyut olup, bireylerin algılarının içinde yaşadığı kültürün değişkenlerine göre şekillendiği ifade edilmektedir (Azar, 2004). Herhangi bir topluma göre ihtiyaç olarak gösterilen bir faktörün bir başka toplumda ihtiyaç olarak görülmemesi, ihtiyaç karşılanma düzeyi problemini de ortadan kaldıracığı için memnuniyet düzeylerini etkileyebilir. İnsanların ihtiyaçları, kültürlerine bağlı olarak fiziksel barınma ve güvenlik ihtiyaçlarından başlayarak en üstte kendini gerçekleştirme vb. ihtiyaçlara kadar farklı şekilde ortaya çıktığı için, değerlendirmelerin de kültürel bağlamda yapılmasının gereklilik olduğu düşünülebilir. Kültür perspektifinden bakıldığında, farklı kültürlerde farklı nesnel göstergelere sahip bireylerin benzer yaşam kalitesi algısına sahip olması veya benzer nesnel göstergelere sahip bireylerin farklı yaşam kalitesi algılarına sahip olması (Schalock ve Keith, 2016) ihtiyaçlarının da kültüre göre şekillendiğini gösterebilmektedir.

Kadın Çalışanların Cinsiyet Rol Stresi ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Yaşam Kalitesinin Düzenleyici Rolü

Constanza vd. (2007) bireylerin ihtiyaçlarını karşılama konusunda sahip oldukları kaynakların, yaşam kalitesi algılarını şekillendirdiğini ifade etmektedir. Bu kaynaklar;

- Sosyal Sermaye : Bireyin sahip olduğu bağlantı ve ilişkilerini ifade etmektedir.
- İnsan Sermayesi: Bireysel sahip olunan bilgi ve düşünce yeteneğidir.
- Fiziksel Kaynaklar: Bireylerin gündelik gereksinimlerini yerine getirmede kullandıkları fiziksel araçlardır.
- Doğal Kaynaklar : Bireylerin yenilenebilir veya yenilemez kaynak ve hizmetlere sahip olma düzeyidir.

Yaşamın farklı alanlarındaki ihtiyaçların bireylerin yaşam kalitesi algısını ne ölçüde etkilediği sorusunun cevabı ise ilgili alanın bireyin yaşamındaki önemidir. Bireyin, yaşamın herhangi bir alanına verdiği önem derecesi ve bu alandaki gereksinimlerinin karşılanma düzeyi, dolaylı olarak yaşam kalitesini de aynı derecede etkilemektedir. Bu önem derecesi topluma, zamana ve kültürel çevreye göre değişebilir (Constanza, vd., 2007). Schwarz ve Strack (1999) bireyin ilgili yaşam alanına verdiği önemi belirleyen birkaç faktörün olduğunu ifade etmektedirler. Bunlar ilgili yaşam alanının (s.65);

- Bireyin geçmişindeki payı.
- Bireyin halihazırdaki yaşamındaki yeri.
- Bireyin geçmişindeki tanımı (Sıradışı etki oluşturup oluşturmadığı).
- Bireyin diğerleriyle karşılaştırma konusunda referans derecesi ile
- Bireyin içinde yaşadığı toplumdaki diğer bireylerin ilgili yaşam alanına yönelik değerlendirmelerinden oluşmaktadır.

Bireyin ihtiyaç ve kaynaklarla yaşam kalitesi algısını etkilemesi açısından ele alınmasında önem atfedilen birkaç faktör bulunmaktadır. Bunlar (Constanza, 2007);

- İhtiyaçların giderilmesiyle ihtiyaçların önemi arasındaki ilişki etki seviyesini şekillendirir. Yaşam kalitesi algısı için çok önemli görülen bir ihtiyacın giderilemeyecek derecede kaynağa ihtiyaç duyması veya yaşam kalitesi algısı açısından önemli olmayan bir ihtiyacın çok kolay giderilebilmesi.
- İhtiyacın giderilmesi ve ihtiyaç duyulan kaynağın sağlanması konusundaki uyumsuzluk,
- Nüfusun özelliklerinin farklılaşması,
- Toplamların herhangi bir ihtiyacının diğer toplum üzerinden karşılanması olarak sayılabilir.

Serdar Yener

Bireylerin yaşamlarından duydukları memnuniyet veya yaşamlarının anlamına ilişkin algılarının içinde doğup, büyüdükleri ve yaşamlarını sürdürdükleri kültürel çevreden etkilendikleri ifade edilmektedir (Hofstede, 1984). Örneğin, bazı toplumlarda yaşam memnuniyetini etkileyen faktörler genellikle maddi imkanlarla elde edilen fiziksel metalden oluşurken, bazı toplumlarda farklı öncelikler yaşamlarından memnuniyet duymasını sağlayabilir. Ayrıca aile ve yakın çevredeki etkileşim ve ilişkiyi öne çıkaran toplumlarda da yaşam kalitesi bu ilişkilere sahip olma seviyesiyle orantılı olarak değişmektedir. Bundan dolayı toplumlarda yaşam kalitesini belirleyen faktörler esas itibariyle değer yargılarına göre değişmektedir (Elwick vd., 2010). Değer yargılarına hitap edebilen unsurlar yaşam kalitesini de etkileyen unsurlar olmakta ve öncelikleri de belirleyebilmektedir.

HİPOTEZLER

Cinsiyet Rol Stresi ve İşe Adanmışlık

Kadınların değişik alanlardaki farklı rolleri aslında toplumun beklentilerine göre şekillenmektedir (Bicchieri ve Chavez, 2010). Yayılma kuramı (Spillover Theory) çerçevesinde iş ya da aile rollerine ait hissedilen duyguların her iki alandaki rolleri de etkileyebileceği ifade edilmektedir (Rothbard, 2001). Dolayısı ile herhangi bir alanda yaşanabilecek olumsuz bir duygu, işe adanmışlıklarını da olumsuz etkileyebilecektir. Bireylerin aile ve iş alanlarına ilişkin farklı ve birbiriyle çakışan rollerinin olması (Frone vd., 1992) ve bireylerin bu rolleri yürütmeleri için ihtiyaç duyacakları fizyolojik ve psikolojik kaynakların sınırlı olması (Rothbard, 2001) durumunda, olumsuz duygular yaşayabileceği değerlendirilmektedir. Bireyin her iki alana ilişkin rollerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışması, bu sürecin sürekli olması durumunda sınırlı psikolojik ve fizyolojik kaynaklarının yetersiz kalmasından dolayı tükenmişlik duygusuna kapılabileceği öne sürülmektedir. Bunun yanında bireyin rollerini asgari düzeyde yerine getirse bile iş ve aile dengesini kurabileceği de düşünülmektedir (Lambert, 1990). Bunun tersi durumunda yani bireylerin iş ve aile alanlarındaki rollerine ilişkin destek sağlanması ya da teşvik edilmesi durumunda, yaptıkları işle kendilerini özdeşleştirerek süreçten zevk alabilecekleri ifade edilir (Williams vd., 1994). Günümüzün modern toplumlarında bekar ebeveyn ya da her ikisi de çalışan ebeveynler, iş ve aileye ilişkin görev ve sorumluluklarının baskısını daha fazla hissetmektedirler. İş ve aile alanlarına ilişkin rollerin farklı gereksinimlere ihtiyaç duyması bireyler açısından rollerin karışmasına yol açabilmektedir.

Kadın Çalışanların Cinsiyet Rol Stresi ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Yaşam Kalitesinin Düzenleyici Rolü

Farklı alanlara ait bu tür farklı roller, adanmışlık davranışının değişik boyutlardan açıklanmasını gerekli kılmaktadır (Rothbard, 2001). Bireylerin yaşamlarını kazanma aracı olan işleriyle ailelerinin karşılaştırılması, ailenin bireyin hayatındaki diğer farklı alanlara göre en fazla öneme sahip alanın olmasından dolayıdır (Rothbard, 2001). Bireylerin her iki alana ilişkin rollerinin çakışma seviyesi her iki alana ilişkin beklenti ve algılarına göre değişmektedir (Frone vd., 1992). Aile ve işe ilişkin rollerin tükenmişliğe yol açabileceği gibi, bu alanlarda bireyin rolünü belirleyen algının destekleyici olması da, bireyin rolünden zevk almasını ve mutlu olmasını sağlayabilir (Kingston ve Nock, 1992). Alanyazında yapılan çalışmalar, bireysel rollerin, beklentileri yerine getirme düşüncesiyle şekillenebileceğine işaret etmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Adanmışlığın belirleyenlerinden olan inisiyatif kullanabilme derecesi belirsizlikten kaçınan toplumlarda düşük olacağı için adanmışlığı olumsuz etkileyebilir. Hofstede tarafından genellikle kolektivist toplumların özelliği olarak ifade edilen bu kritere göre bireylerin içinde bulunduğu duruma tam hakim olma niyetleri ve davranışları belirgindir. Bundan yola çıkarak iş ortamında belirsizlikten kaçınan bir liderin tüm çalışanlarının hareket sahasını daraltabileceği düşünülebilir. Kararları ve kontrolleri tek merkezden yapma düşüncesinde olan lider, çalışanlarına inisiyatif vermediğinde bundan hem erkek çalışanlar hem de kadın çalışanlar olumsuz olarak etkilenebilir ve bu adanmışlığı olumsuz şekilde yordayabilir. Bunun yanında kolektivist veya ataerkil toplumlarda kadın özerkliğine veya bağımsızlığına müdahale edilerek yaratılan memnuniyetsizlik önce yaşam kalite algısını müteakiben adanmışlığı olumsuz etkileyebilir.

Diğer yandan ataerkil-anaerkil toplum ayrımı bir toplumda cinsiyet temeline göre kaynaklardan istifade edebilme derecesini de belirleyebilmektedir (Hofstede, 1984). Bu durumda ataerkil bir toplumda kadınların iş ve ev hayatlarında ihtiyaç duyacağı fiziksel ve fiziksel olmayan kaynaklardan istifade derecesi erkeklere nazaran daha düşük olabilir. Hem ev hem de işyerinde yüksek beklentiye maruz kalan kadın çalışanların, fiziksel ve duygusal olarak bu beklentilerin tamamını karşılayacak kaynaklara sahip olamaması durumunda, sorumluluklarını yerine getirmede hayal kırıklığı yaşaması muhtemeldir. Sorumluluklarını yerine getirmede yetersiz kalan kadın çalışanın kendine olan inancı azalabilir ve dolayısıyla özyeterlik algısı da düşebilir. İşe adanmışlığın belirleyicilerinden biri olarak görülen özyeterlik düşük olduğunda da çalışan kadının işe adanmışlığı da zayıflayacaktır.

Serdar Yener

İş çerçevesinde adanmışlığı etkileyen değişken olarak ele alınabilecek bir diğer faktör liderlik davranışları olarak birçok çalışmaya konu olmuştur (Bailey vd., 2017). Liderin davranışlarına yönelik güvenin yaygın olduğu işletmelerde, çalışanların sonuçlarını bilerek ve kendilerine güvenerek davrandığı iddia edilmektedir (Rees, Alfes ve Gatenby, 2013). Toplumların kültürel özelliklerine göre liderlik tipleri de farklılaşabilmektedir. Güç mesafesi yüksek toplumlarda lider ve izleyenleri arasındaki mesafe yüksek olurken hem güç mesafesi yüksek hem de ataerkil toplumların kadın çalışanlar açısından olumsuz durumlar oluşturması muhtemeldir. Kadın çalışanın yardıma veya desteğe ihtiyaç duyması durumunda bahse konu güç mesafesi ve ataerkil yapıdan dolayı yöneticisinde yardım isteyememekte ya da istese de erkekler kadar destek görememekte ve bu durum doğal olarak adanmışlığını olumsuz etkileyebilmektedir.

Yukarıda anlatılanlar ışığında kadınların toplumların cinsiyet algılarına dayalı yaşayacakları rol stresinin yayılım kuramı çerçevesinde (spillover theory) işyerindeki adanmışlığı üzerinde etkisi olabileceği düşünülmektedir.

H1: Kadın Cinsiyet Rol Stresinin işe adanmışlıkları üzerinde olumsuz etkisi vardır.

Yaşam Kalite Algısının Düzenleyici Rolü

Yaşam kalitesinin en büyük belirleyenlerinden bir tanesi mutluluk ve memnuniyet olarak düşünülmektedir (Schwarz ve Strack, 1999). Güç mesafesinin yüksek olduğu kolektivist toplumlarda bireylerin ihtiyaç duyacağı yardım ve desteği sağlama konusunda kaygı yaşamaları muhtemel olmaktadır. Özellikle kadınların güç mesafesi yüksek toplumlarda ihtiyaç duyacaklara kaynaklara ulaşmak için daha olumsuz şartlara sahip olduğu düşünüldüğünde yaşayacakları kaygının yüksek olacağı da tahmin edilebilir. Kaygıyla birlikte bireylerin memnuniyet ve mutluluk derecesi de düşebilmektedir (Seidlitz ve Diener, 1993). Bu ise yaşam kalite algısının düşük olmasına yol açabilir. Benzer şekilde belirsizlikten kaçınma davranışlarının yüksek olduğu toplumlarda özellikle eğitim düzeyi düşük ve taşradan gelen kadınların, kendilerine yönelik önyargıyla yasal yollarla nasıl baş edileceğini bilememesinden dolayı çekingen davrandığı, içine döndüğü ve hatta durumu kabullenebildiği gözlemlenmektedir. Gelişmiş batı toplumlarında bile benzer durumların yaşandığı göz önüne alındığında aslında sorunun yaygın olduğunu değerlendirmek yanlış olmayacaktır. Evde iyi bir eş ve anne rolünü hakkıyla oynayamadıklarında, başta kocaları, çocukları ve

Kadın Çalışanların Cinsiyet Rol Stresi ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Yaşam Kalitesinin Düzenleyici Rolü

diğer aile fertlerinin baskısı da sürekli olabilmekte ve kadını bunaltmaktadır. Bu durum bazen kocanın ölüm tehditlerine kadar gidebilmekte ve belirsizlikten kaçınma eğilimi yüksek bir toplumun ferdi olarak kadınlar sinmekte ve kabulleniş ile mutsuz bir hayat sürdürmeye çalışmaktadır.

Kadının rolü geleneksel toplumlarda ev çevresinde şekillendiği için işteki rolleri de bazen ikinci planda kalabilmekte ve öncelik hep ev olacağından işe yönelik olumsuz algılar ortaya çıkabilmektedir. Çalışan kadın sayısının artması ve şehirleşme ile birlikte olumsuz tavırlarda göreceli bir azalışın olduğu görülse de kadının evde veya işte ihtiyaç duyacağı yardım ve desteği sağlama konusunda sorunlar halen yaşanmaya devam etmektedir. Ev ve işteki olumsuz duygular, memnuniyetinin düşmesine ve mutsuz olmasına yani yaşam kalite algısının düşmesine yol açabilmektedir. Buradan hareketle, yüksek yaşam kalitesi algısının, kadınsı cinsiyet normları ve cinsiyet rol stresi arasında düzenleyici rol oynayabileceği ve olumsuz etkinin düzeyini düşürebileceği düşünülmektedir. Buna göre;

H2: Algılanan yaşam kalitesi, kadınsı normların oluşturacağı cinsiyet rol stresinin işe adanmışlık üzerindeki etkisini azaltmaktadır.

MATERYAL VE YÖNTEM

Yöntem

Karadeniz il ve ilçelerinde 306 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.

Ölçme Araçları

İşe Adanmışlık Ölçeği

Araştırmada kullanılan ölçeklerden İşe Adanmışlık Ölçeği ilk olarak Kurtpınar (2011) yüksek lisans tezinde Türkçe'ye uyarlanmış olup daha sonra Keleş (2014)'in araştırmasında kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali Rich, Lepin ve Crawford tarafından geliştirilmiştir (Rich vd., 2010). Ölçek ile "çalışanların kurum misyonunu, vizyonunu, stratejisi ve değerlerini ne ölçüde benimsedikleri ve kurum için ne kadar enerji ve çaba harcamaya hazır olduklarının belirlenmesini amaçlamaktadır" (Keleş, 2014:102).

Serdar Yener

Yaşam Kalite Algısı Ölçeği

Orijinali SF36 olarak bilinen ve ilk olarak Ware ve Sherbourne (1992) tarafından alanyazına kazandırılan bu ölçek 17 maddeden oluşmaktadır (Salbaş, 2017).

Kadın Rol Stresi Ölçeği

Gillespie ve Eisler (1992) tarafında alanyazına kazandırılan ölçek Türkçe'de bulunmadığından bu araştırma kapsamında pilot uyarlaması da yapılmıştır. Toplam 39 sorudan oluşan ölçekte 5 faktörlü bir yapının olduğu rapor edilmektedir.

Örnekleme ve Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

Araştırma evreni Batı Karadeniz il ve ilçelerinde yaşayan ve kamu-özel çalışanı kadınlardır. Saha çalışması için örnekleme hedefi 400 ile 500 çalışan kadın olup anketlerden ikisi bir zaman diliminde; diğeri de 1 ay sonra toplanarak ortak yöntem sapmasının en aza indirgenmesi düşünülmüştür (Demirtaş, 2013).

Araştırmanın örnekleminin %48'ini 26-33 yaş grubu (147 Katılımcı), %45'ini 34-41 yaş grubu (139 Katılımcı) oluşturmaktadır. Örneklemin %27'si (82 Katılımcı) evlidir. Örneklemin %54'nün (166 Katılımcı) 0-5 yıl, %45'nin (139 Katılımcı) 6-10 yıl, kalan kısmının 11 yıl ve üzeri çalışma geçmişine sahip olduğu beyan edilmiştir. Örneklemin %38'nin (117 Katılımcı) Lise-MYO, %56'nın (170 Katılımcı) Lisans, kalan kısmının lisansüstü eğitim seviyesine sahip olduğu beyan edilmiştir. Örneklemin %6'nın (19 Katılımcı) Yönetici, %94'ünün (287 Katılımcı) çalışan konumunda olduğu beyan edilmiştir.

Değişkenlere Ait Güvenirlik ve Geçerlik Testi

Modelde yer alan her değişkene ait geçerlik analizi için KMO değerlerine, faktör yüklerine ve teklik değerlerine bakılmıştır. %30'dan az olan faktör yüküne sahip ifadeler çıkartılmıştır. Güvenirlik analizleri için de hem alt faktörler hem de her ölçeğin genel güvenirlik değeri olan alpha katsayıları incelenmiştir.

İşe Adanmışlık Ölçeğine ait analiz sonuçları aşağıda sunulmuştur. %30'dan düşük faktör yüküne sahip ifade bulunmamakta olup hepsi ile analizler yapılmıştır. Sonuçlara göre ölçek KMO değeri yeterlidir (%82). Bu ölçek üç faktörden oluşmakta olup tüm ölçeğin güvenirlik katsayısı %89'dur. Analizler aşağıda verilmiştir.

**Kadın Çalışanların Cinsiyet Rol Stresi ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki
İlişkide Yaşam Kalitesinin Düzenleyici Rolü**

Tablo 1: İşe Adanmışlık Ölçeğine ait Faktör Analizi Sonuçları

KMO = 0,87				
Rotation: oblique promax (Kaiser on)				
Variable	Faktör1	Faktör2	Faktör3	Uniqueness
Adanmis1	0,65			0,64
Adanmis3	0,73			0,43
Adanmis4	0,53			0,62
Adanmis8	0,69			0,5
Adanmis10	0,76			0,42
Adanmis11	0,5			0,58
Adanmis16	0,5			0,6
Adanmis17	0,43			0,61
Adanmis18	0,56			0,63
Adanmis2		0,74		0,39
-				
Adanmis5		0,56		0,56
Adanmis9		0,72		0,43
-				
Adanmis12		0,66		0,48
Adanmis6			0,39	0,82
-				
Adanmis7			0,71	0,49
-				
Adanmis13			0,55	0,58
Adanmis14			0,69	0,51
Tüm ölçek				$\alpha=0,89$
Faktör	Variance	Proportion		
Faktör1	5,56	0,62		
Faktör2	4,28	0,48		
Faktör3	3,82	0,43		
LR test: independent vs, saturated: $\chi^2(153) = 3340,60$ Prob> $\chi^2 = 0,0000$				

Kadın Rol Stresi ölçeğine ait analiz sonuçları aşağıda sunulmuştur. %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. Sonuçlara ait detaylı analizler aşağıdadır. Faktör yükleri düşük olan 16,19,24,25,36,37 no'lu ifadeler çıkarılmıştır.

Serdar Yener

Tablo 2: Kadın Rol Stresi Ölçeğine ait Faktör Analizi Sonuçları

KMO=0,96		Rotation: orthogonal varimax (Kaiser on)		
	Faktör1	Faktör2	Uniqueness	
Rol1	0,54		0,64	
Rol2	0,54		0,62	
Rol3	0,55		0,62	
Rol4	0,52		0,66	
Rol5	0,57		0,59	
Rol6	0,52		0,62	
Rol7	0,60		0,60	
Rol8	0,63		0,55	
Rol9	0,60		0,61	
Rol10	0,60		0,62	
Rol11	0,55		0,63	
Rol12	0,51		0,67	
Rol13	0,56		0,61	
Rol14	0,48		0,68	
Rol15	0,56		0,62	
Rol17	0,58		0,57	
Rol18	0,50		0,66	
Rol20	0,60		0,59	
Rol21	0,50		0,65	
Rol22	0,50		0,63	
Rol23	0,55		0,57	
Rol26		0,52	0,58	
Rol27		0,53	0,54	
Rol28		0,55	0,53	
Rol29		0,62	0,58	
Rol30		0,63	0,54	
Rol31		0,63	0,50	
Rol32		0,62	0,56	
Rol33		0,61	0,51	
Rol34		0,67	0,49	
Rol35		0,57	0,57	
Rol38		0,57	0,62	
Rol39		0,61	0,57	
Tüm ölçek			α=0,95	
Faktör	Variance	Difference	Proportion	Cumulative
Faktör1	7,56	1,73	0,50	0,50
Faktör2	5,83		0,39	0,89
LR test: independent vs. saturated: chi2(528) = 6112.25 Prob>chi2 = 0.0000				

Yaşam kalitesi ölçeğine ait analiz sonuçları aşağıda sunulmuştur. %30'dan düşük faktör yüküne sahip toplam tek ifade çıkarılarak analizler yapılmıştır. Sonuçlara göre ölçek KMO değeri yeterlidir (%85). Bu ölçek de üç faktörden oluşmakta olup tüm ölçeğin güvenilirlik katsayısı %76'dır.

Kadın Çalışanların Cinsiyet Rol Stresi ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Yaşam Kalitesinin Düzenleyici Rolü

Araştırma modeli için kullanılan 16 maddenin aritmetik ortalamasını alınarak analizlere dahil edilmiştir. Akademik çalışma olması nedeniyle diğer değişkenlerde olduğu gibi bu değişken için de faktör analizi yapılmıştır. Sonuçlara ait detaylı analizler aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3: Yaşam Kalitesi Ölçeğine ait Faktör Analizi Sonuçları

KMO = 0,85				
Rotation: oblique promax (Kaiser on)				
Variable	Faktör1	Faktör2	Faktör3	Uniqueness
YasKal1	0,36			0,78
YasKal2	0,36			0,79
YasKal3	0,44			0,77
YasKal4		0,35		0,85
YasKal5		0,42		0,79
YasKal7		0,51		0,74
YasKal8		0,30		0,84
YasKal9		0,35		0,75
YasKal10			0,35	0,78
YasKal11			0,47	0,67
YasKal12			0,35	0,77
YasKal13			0,39	0,75
YasKal14			0,51	0,76
YasKal15			0,40	0,81
YasKal16			0,51	0,77
YasKal17			0,32	0,89
Tüm ölçek				$\alpha=0,76$
Faktör	Variance	Proportion		
Faktör1	2,32	0,83		
Faktör2	2,06	0,74		
Faktör3	1,37	0,49		
LR test: independent vs, saturated: $\chi^2(120) = 802,55$ Prob> $\chi^2 = 0,0000$				

BULGULAR

Araştırma Modeli İçin Yapılan Analiz Sonuçları

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 tabii 306 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).

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 işe adanmışlık ve kadın rol stresi arasında olumsuz ve güçlü, kadın rol stresi ve yaşam kalite algısı arasında olumsuz orta düzeyde ilişki, yaşam kalitesi ve işe adanmışlık arasında düşük seviyede olumlu ilişki gözlenmiştir.

Tablo 4: Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort	SS	İAd	4-KRS	5-YK
İşe Adanmışlık	2,80	0,68	1		
Kadın Rol Stresi	2,51	0,72	-0,600**	1	
Yaşam Kalitesi	2,73	0,57	0,326**	-0,510**	1

** $p < ,05$ ve $n=306$

PROCESS modülü ile aracılık ve düzenleyicilik içeren toplam 76 farklı modelin sınanmasının mümkün olduğu görülmektedir (Hayes, 2013). Bu araştırma için önerilen modelin karşılığı Model 1 olup düzenleyici ilişkileri içermektedir (Hayes, 2013: Ekler 536). Modelin sınanması ile elde edilen çıktılar Tablo 4'de sunulmuştur. Çoklu doğrusallığın sıkıntı yaratmaması için analizde bağımsız ve düzenleyici değişkenlerinin ortalamaları her bir ortalama değerden çıkarılarak (centered mean hesaplanarak) analizler gerçekleştirilmiştir. PROCESS modülü istenildiği takdirde bu opsiyonu da sunmaktadır.

Kadın Çalışanların Cinsiyet Rol Stresi ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Yaşam Kalitesinin Düzenleyici Rolü

Tablo 5: Model Analizi Sonuçları Toplu Gösterimi

Bağımlı Değişken : İşe Adanmışlık							
Model Özeti							
R	R-Sqr (R ²)	MSE	F	df1	df2	p	
,6072	,3687	59,91	58,79	3,00	302,00	,00	
Model Açıklaması							
	N	Kats.	SH	t	p	LLCI	ULCI
Sabit		36,58	,5251	69,68	,000	35,55	37, 62
Rol Stresi	306	-7,20	,7775	-9,26	,000	-8,73	-5,67
Yaşam Kal. Alg.	306	,11	,0865	1,37	,000	-,05	-,28
Etkileşim	306	,22	,1138	1,99	,0472	,00	,45
RolStr X Yaş.Kal.							
Düzenleyici Değişkenin (Yaşam Kalite Algısı) şartlı etkisinin değişim tablosu							
Yaşam Kalite Alg	Etki	se	t	p	LLCI	ULCI	
-6,7388	-8,7305	,8410	-10,38	,000	-10,3855	-7,0756	
,0000	-7,2028	,7775	-9,26	,000	-8,7329	-5,6727	
6,7388	-5,6751	1,2953	-4,38	,000	-8,2240	-3,1261	

Tablo 5’de verilen düzenleyicilik test sonuçlarına göre kadın çalışanların cinsiyet rol stresi algılarının işe adanmışlıklarını olumsuz ve anlamlı bir şekilde etkilediği ($R^2=0,36$, $\beta=-7,20$ ve $p < 0.05$), düzenleyici değişken olan yaşam kalite algısının bu ilişkiye dahil edildiğinde kadın rol stresinin işe adanmışlık üzerindeki olumsuz etkisini olumlu etkiye çevirdiği ($\beta=0,22$ ve $p < 0.05$) görülmüştür. Anlamlılık seviyesinin etkileşimden sonra değişmemesi ilişkide düzenleyicilik etkisinin olduğunu düşündürmektedir. (Hayes, 2013).

Tablonun son kısmında düzenleyici değişken olan yaşam kalite algısının farklı düzeylerde ilişkiye dahil olduğunda ilişkinin etki düzeyinin değişimi de görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Alanyazında yapılan çalışmalarda daha çok sosyo-psikolojik değişkenlerin bireysel sonuçları üzerine bir yoğunlaşmanın olduğu görülmektedir. Yani kadın rol stresi benzeri etmenlerin yaratabileceği etkiler genelde obezite, dış görünüş, alkol ve uyuşturucu tüketimi vb. gibi davranışsal boyutları ile tartışılmaktadır. İş ve iş performansına etkileri konusunda çok az çalışmaya rastlanılmıştır. Sosyal rol kuramını kullanan ve liderlik konusunu araştıran Paustian-Underdahl, Walker ve Woehr, (2014) veya Elprana, Felfe, Stiehl ve Gatzka (2015) az sayıdaki araştırmalar arasından örnek gösterilebilir. Bu çalışmanın en önemli özelliğinin de alanyazındaki bahse konu boşluğu doldurması olarak öne sürülebilir.

Modelde yaşam kalitesinin normların baskısı sonucu kadınların yaşayabileceği kadın cinsiyet rol stresini azaltabileceği ve düzenleyici özellik gösterebileceği öngörülmüştü. Yapılan analizler sonucu bu savların doğrulandığı görülmüştür. Yaşam kalitesi algısını olumlu etkileyecek düzenlemelerin yapılmasının çalışanların etkinliğini ve dolaylı olarak işletmelerin gelirlerini arttıracığı gözönüne alınmalıdır (Afşar, 2014). Özellikle kadınlar için yaşam kalitesi algılarının yukarıda anlatılanlar ışığında çalışma ve yaşam koşullarının hem nesnel hem öznel değerlendirmelerle şekillendiği bilinmektedir. Bu nedenle nesnel ve öznel koşulları olumlu etkileyecek düzenlemelerin dolaylı olarak örgütsel aidiyeti, iş memnuniyetini, iş performansını da etkileyebileceği düşünülmektedir. Nesnel olarak bakıldığında yaşam kalitesinin çalışanlar için belirleyenleri ücretler, (esnek) çalışma saatleri, çalışma koşulları, iş güvenliği olmaktadır (Davis, 1983). Ancak nesnel etkenlerin her çalışan tarafından aynı algılanamayacağı ve bu farklı algıların yaşam kalitesi algısını da şekillendirebileceğini ileri sürülmektedir (Sirgy, 2011). Frey ve Stutzer (2005) işe ilişkin herhangi bir boyutun yaşam memnuniyeti yoluyla yaşam kalitesi algısını tek başına etkilemediğini işin genel özelliklerinin yaşam memnuniyetini etkilediğini ifade etmektedir. Yayılım kuramı (Sirgy vd., 2011) ve Maslow'un ihtiyaçlar kuramında da vurguladığı üzere gereksinimlerde önemli bir yer tutan işe ilişkin özellikler, bireyin yaşamının diğer alanlarındaki durumunu da ve dolayısıyla yaşam memnuniyetini de etkileyebilmektedir. Örneğin, bireyin yaşamının herhangi bir alanındaki memnuniyetinin, diğer alanları da etkileyebileceği ileri sürülebilir.

Kadın Çalışanların Cinsiyet Rol Stresi ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Yaşam Kalitesinin Düzenleyici Rolü

İyi bir işin yaşam memnuniyetini arttıracakı düşüncesi, alanyazında çelişkili bulgularla tartışılmaktadır. Örneğin Hakim (2000) düşük seviyeli bir işte çalışan fakat iç ve dış motivasyonları yüksek olan kadınların yüksek yaşam memnuniyetine sahip olduğunu iddia etmiştir. Fahey vd. (2003) kadınlar için iş ve aile rolleri arasındaki dengenin yaşam memnuniyetinin temel belirleyicisi olduğunu ifade etmektedir. Uygun bir iş ve aile rol dengesinin kadınlar için hemen hemen tüm kültürlerde yaşam kalitesi algısının da belirleyicisi olduğu öne sürülmektedir (Wallace, Pichler ve Hayes, 2007). Hofstede'in gözlemlerine dayanarak kolektivist özellikler taşıyan Türk toplumunda aile 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 vd. (2007) çalışmaları kadının iş ve aile dengesinin kurulmasının yaşam memnuniyeti ve dolayısıyla yaşam kalite algısının temel belirleyicisi olduğunu göstermektedir.

Her şeyden önce ataerkil ağırlıklı normların egemen olduğu Türk toplumunda kadına olan genel bakış açısı ve sübjektif 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 algılayacağı yaşam kalitesindeki ciddi bir iyileşmenin duyumsuyacakları baskı ve stresi ciddi ölçüde azaltabileceğinin görülmesidir. Toplumsal refah seviyesinin artması ile yaşam koşullarında yaşanacak göreceli iyileşmenin de bu bağlamda faydalı olabileceği değerlendirilmektedir.

Ataerkil toplumlarda çalışma ortamları kadını cinsiyet normları ile şekillenmekte ve bu durum kadına bakış açısını olumsuzla çevirebilmektedir. Alanyazında daha önce cam tavan sendromu, cinsiyet ayrımcılığı vb. isimlerle adlandırılan bazı olumsuz tavırların inceleme konusu olmuş olması, kadınlara yönelik çalışma ortamlarındaki önyargının yaygın olduğunu göstermektedir. Özellikle amir-üst-diğer çalışanların

Serdar Yener

kadın çalışana karşı çoğu zaman desteğini esirgeyebildiği ve bu destekten mahrum olan ya da erkek çalışanlara göre düşük seviyede hisseden kadın çalışanın, işe adanmışlığının da düşük olacağı tahmin edilmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu işyerinde "eşit davranma ilkesi" başlıklı 5. Maddesi çalışanın ayrıma tabi tutulamayacağı, çalışanlar arasında eşit davranılması gerekliliğini düzenlemektedir. Ancak uygulamada sıkıntıların olduğu ve etkin denetleme yapılamadığından işyerlerinin 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 Alparıslan, Bozkurt ve Özgöz, 2015). Öyle görülüyor ki kadınlar daha çok düşük maaş ve tekdüze mesleklerin ağırlıkta olduğu işlerde çalışmaktadırlar (Giddens, 2000:340'tan aktaran Alparıslan vd., 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 yaratılabilecek önerilerden bazılarını oluşturmaktadır. Bunun yanında kadın çalışanların işe adanmışlık algısı ve tükenmişlik algısı konulu çalışmalarda farklı kültürlerde yapılan çalışmaların farklı sonuçları kültürel değişkenlerin de araştırmalara konu edilebileceğini göstermektedir. Farklı kültürel değişkenlerin dikkate alındığı çalışmalar yapılabilir. Ayrıca kolektivist kültürün hakim olduğu farklı bölgelerde anlamlı olarak farklı sonuçların ortaya konulması diğer sosyolojik boyutların da etkisini düşündürmektedir.

KAYNAKÇA

Afşar, S.T. (2014). Impact of Quality of Work-life on Organizational Commitment. International Journal of Social Sciences, 3(4), 124-152.

Kadın Çalışanların Cinsiyet Rol Stresi ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Yaşam Kalitesinin Düzenleyici Rolü

- Alparslan, A. M., Bozkurt, Ö.Ç. ve Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları. MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(3), 66-81.
- Bates, S. (2004). Getting Engaged, HR Magazine, 49(2), 44-51.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny, Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42(1), 155-162.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing, Psychological Review, 88(1), 354-364.
- Bognar (2005). The Concept of Quality of Life, Social Theory & Practice, 31(4), 561-580.
- Boudet, A.M., Pettesch, P. ve Turk, C., 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).
- Cogin, J. A. ve Fish, A. (2007). Gender, Work Engagement and Sexual Harassment: An Emprical Investigation, Anzam Conference Paper, 2007. http://www.anzam.org/wp-content/uploads/pdf-Manager/1803_046.PDF (02 Mart 2017).
- Constanza, R. (2007). Quality of Life: An Approach Integrating Opportunities, Human Needs, and Subjective Well-Being. Ecological Economics, 61(1), 267-276.
- Coyle, E. F., Van Leer, E., Fulcher, M. ve Schroeder, K. (2015). Assessing Emerging Adults' Anticipated Work-Family Conflict and Coping Strategies, Sex Roles.
- Cummins, R.A., Eckersley, R., Pallant, J., Van Vugt, J. ve Misajon, R. (2003). Developing a national ndex of subjective wellbeing: the Australian Unity Wellbeing index, Social Indicators Research 64(1), 159-190.
- Curtin, N., Ward, L. M., Merriwether, A. ve 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.
- Dudte, K. (2008). Social Influence and Gender Norms. Ohio State University, Unpublished Doctoral Thesis, 2008.
- Elprana, G., Felfe, J., Stiehl, S. ve Gatzka, M. (2015). Exploring the Sex Difference in Affective Motivation to Lead Furthering the Understanding of Women's Underrepresentation in Leadership Positions. Journal of Personnel Psychology, 14(3),142-152.

Serdar Yener

- Eren, E. (2015). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Yayınları, İstanbul.
- EUC (2017). Report on Equality between Women and Men in the EU. European Commission Report. Belgium.
- Gillespie, B.L. ve 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(1), 426-438.
- Googasian, M. E. (2007). Role Model Effects on Health Communication Practices, Indian University, Unpublished Master Thesis, 2007.
- Haas, B.K. (1999). A multidisciplinary concept analysis of quality of life, *Western Journal of Nursing Research*, 21(1), 728-742.
- Hakim, C. (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford University Press, Oxford.
- Hayes, A. F. (2013). *An Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-based Approach*. New York, Guilford Press, New York.
- Herzberg, F., Mausner, B. ve Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to work*. Wiley, New York.
- Kahn, R.L. ve 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.
- Kanungo, R. N. ve Hartwick, J. (1987). An alternative to the intrinsic-extrinsic dichotomy of work rewards. *Journal of Management*, 13(1), 751-766.
- Karatepe, O.M. (2012). Job resources, work engagement, and hotel employee outcomes: a time-lagged analysis. *Economic Research*, 25(1), 1127-1140.
- Liu, W. M., Rochlen, A. ve Mohr, J. J. (2005). Real and ideal gender-role conflict: Exploring psychological distress among men. *Psychology of Men & Masculinity*, 6(2), 137-148.
- Luthans, F. ve Peterson, S.J. (2002). Employee Engagement and Manager Self-Efficacy, *Journal of Management Development*, 21 (5), 376-387.
- Mahalik, J. R. (2005). Development of the conformity to Feminine Norms Inventory, *Sex Roles*, 52(1), 417-435.

Kadın Çalışanların Cinsiyet Rol Stresi ve İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Yaşam Kalitesinin Düzenleyici Rolü

- May, D.R., Gilson, R.L. ve Hartner, L.M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningful, Safety, and Availability and Engagement of the Human Spirit at Work, *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 77 (1), 11-37.
- O'Neil, J. M. (1981). Patterns of gender role conflict and strain: Sexism and fear of femininity in men's lives. *Personnel and Guidance Journal*, 60 (1), 203–210.
- O'Neil, J. M. ve 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* Washington, DC, American Psychological Association, United States.
- Paustian-Underdahl, S.C., Walker, L.S. ve Woehr, D.J. (2014). Gender and Perceptions of Leadership Effectiveness: A Meta-Analysis of Contextual Moderators, *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129–1145.
- Rees, C., Alfes, K. ve Gatenby, M. (2013). Employee voice and engagement: connections and consequences, *International Journal of Human Resource Management*, 24(1), 2780–2798.
- Rich, B. L., LePine, J. A. ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(1), 617-635.
- Richmond, K., Levant, R., Smalley, B. ve 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.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(1), 655-84.
- Rothstein, B. ve Tannenber, M. (2015). The Quality of Government and Development Policy, *The Quality of Government Institute Report*, 2015. http://qog.pol.gu.se/digitalAssets/1549/1549815_the-quality-of-government-and-development-policy.pdf, (15 Mayıs 2017).
- Schallock, R. L. ve Keith, K.D. (2016). *Cross-Cultural Quality of Life: Enhancing the Lives of People with Intellectual Disability* (2nd Ed). American Assoc. on Intellectual and Developmental Disabilities.
- Schallock, R.L., Brown, I., Brown, R., Cummins, R.A., Felce, D. ve Matikka, L. (2002). Conceptualization, measurement, and application of quality of life for persons with intellectual disabilities:

Serdar Yener

- report of an international panel of experts, *Ment Retard.*, 40(6), 457–70.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 293-315.
- Schaufeli, W., Bakker, A. ve Salanova, M. (2004). The Measurement of Work Engagement with a short questionnaire; A Cross- National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B. ve Salanova, M. (2006). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In Gilliland, S. W., Steiner, D. D., and Skarlicki, D. P. (Eds.), *Research in social issues in management (Vol. 5): Managing social and ethical issues in organizations*. Greenwich, CT: Information Age Publishers.
- Schwarz, N. ve Strack, F. (1999). Reports of subjective well-being: judgmental processes and their methodological implications. In Kahneman, D., Diener, E., and Schwarz, N. (Eds.), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology* (pp. 61–84). Russell Sage Foundation, New York.
- Seidnitz, L. ve Diener, E. (1993). Memory for positive versus negative life events: Theories for the differences between happy and unhappy persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 654–664.
- Sirgy, J. (2011). Theoretical perspectives guiding QOL indicator projects, *Social Indicators Research*, 103, 1-22.
- Spence, J. T. ve Helmreich, R. L. (1978). *Masculinity and femininity*. University of Texas Press, Austin.
- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work (2nd Ed.)*. San Fransisco: Berrett-Koehler Pub.
- Thomas, K. W. ve Tymon, W. G. (2009). *Work Engagement Profile Interpretive Report*. Joe Trainer XYZ, Ltd. <http://www.cppasiapacific.com/content/Sample%20Reports/24850.pdf>, (14 Haziran 2017).
- Wallace, C., Pichler, F. ve Hayes, B.C. (2007). *First European Quality of Life Survey*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Loughlinstown, Dublin.
- Zapf, W. (2000). Social Reporting in the 1970s and 1990s. *Social Indicators Research*, 51(1), 1-15.