

PAPER DETAILS

TITLE: TÜRKİYE'DE DOĞURGANLIK KAYGISININ ÇALIŞAN KADINLARIN İSE BAĞLILIGI
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

AUTHORS: Zeynep Özmen Bol

PAGES: 486-515

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4294090>

TÜRKİYE'DE DOĞURGANLIK KAYGISININ ÇALIŞAN KADINLARIN İŞE BAĞLILIĞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ

Zeynep ÖZMEN*

Öz

Bu çalışma, Türkiye'deki kadın çalışanlar arasında doğurganlık kaygısının işe bağlılık üzerindeki etkilerini incelemektedir. Kaynakların Korunması (COR) Teorisi ve İş/Aile Sınırı Teorisi'ne dayanan araştırma, doğurganlık kaygısının duygusal tükenmeyi nasıl etkilediğini ve bu tükenmenin işe bağlılığı olumsuz yönde nasıl etkilediğini araştırmaktadır. Ayrıca, aile esnekliği yeteneği ve aile esnekliği istekliliğinin bu ilişki üzerindeki düzenleyici rollerini de ele almaktadır. Yapısal eşitlik modeli (SEM) kullanılarak yapılan çalışmada, 536 evli kadın çalışandan toplanan veriler analiz edilmiştir. Çalışmanın bulguları, duygusal tükenmenin doğurganlık kaygısı ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi anlamlı şekilde aracıladığını doğrulamaktadır. Ayrıca, yüksek aile esnekliği, duygusal tükenmenin işe bağlılık üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmektedir. Bulgular, işverenlerin, esnek çalışma düzenlemeleri ve çocuk bakım hizmetleri gibi işyeri destek sistemleri aracılığıyla doğurganlık kaygısını ele alması gerektiğini, aynı zamanda kadın çalışanlar üzerindeki baskıları hafifletmek için aile desteğini teşvik etmeleri gerektiğini önermektedir. Çalışma, örgütsel politikalar için çıkarımları tartışarak Türkiye'deki işe bağlılığı etkileyen kültürel ve sosyal dinamikler üzerine daha fazla araştırma yapılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Doğurganlık Kaygısı, İşe Bağlılık, Duygusal Tükenmişlik, Aile Esnekliği, Yapısal Eşitlik Modeli (SEM).

THE EFFECTS OF CHILDBEARING ANXIETY ON WORKING WOMEN'S JOB INVOLVEMENT IN TÜRKİYE

Abstract

This study explores how anxiety related to childbearing affects job involvement among female employees in Türkiye. Using theoretical frameworks that focus on resource management and balancing work and family life, the research investigates how childbearing anxiety leads to emotional exhaustion, which subsequently reduces job involvement. The study also looks at how flexible family dynamics, specifically the ability and willingness to adapt, can influence this relationship. Data from 536 married working women were analyzed through structural equation modeling (SEM). The findings reveal that emotional exhaustion plays a crucial role in mediating the relationship between childbearing anxiety and job involvement. Furthermore, when

* Dr. Öğr. Üye., Düzce Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, zeynepozmen34@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-5271-1344>

families are more adaptable and supportive, the negative impact of emotional exhaustion on job involvement decreases. The study suggests that employers should consider addressing childbearing anxiety by implementing workplace support measures, such as flexible work schedules and childcare services, while promoting family support to help reduce the pressure on female employees. The paper concludes by discussing potential organizational policy changes and emphasizes the need for further research on the cultural and social factors that shape job involvement in Türkiye.

Keywords: Childbearing Anxiety, Job Involvement, Emotional Exhaustion, Family Flexibility, Structural Equation Modeling (SEM).

Giriş

Türkiye'de çalışan kadınların doğurganlık kaygısı, sosyal, ekonomik ve kültürel faktörlerle şekillenmektedir ve bu kaygılar, işe bağlılık ve genel iş performansları üzerinde belirgin etkiler yaratabilmektedir. Türkiye'de kadınlar yalnızca çocuk doğurma sorumluluğunu taşımakla kalmayıp, aynı zamanda ev işleri ve çocukları yetiştirme konusunda da birincil sorumluluğa sahiptir (KONDA ve Borusan, 2024). Geleneksel değerlerin güçlü olduğu Türk toplumunda, kadınların sosyal kimlik ve statüleri büyük ölçüde evlilik ve annelik üzerinden tanımlanmakta, bu durum çocuk sahibi olma konusunda yoğun sosyal baskılara ve bu baskılar da doğurganlık kaygılarına neden olmaktadır (Şengül ve Kırıl, 2010, s. 92).

Doğurganlık, profesyonel kadınların ailelerine daha fazla zaman ve enerji ayırmalarına neden olarak işe olan bağlılıklarını azaltmaktadır. Doğumdan sonra kadınlar işyerine döndüklerinde, iş seçimleri "kariyer temelli" olmaktan çok "aile temelli" olmaktadır. Bu durum sadece cinsiyetler arası ücret farkına neden olmakla kalmayıp, aynı zamanda işverenlerin önyargılarını ve ayrımcılığını pekiştirerek kadınların üreme dönemlerinde kariyerlerinin kesintiye uğramasına ve hatta kadınların iş piyasasından çekilmesine yol açmaktadır (Küçükaya ve Süt, 2022, s. 33).

İş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlama çabası, kadınların kariyerlerini sürdürme yeteneklerini sınırlamakta ve bu da iş yerindeki performans ve bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir (Salalı vd., 2021, s. 395). Bir bireyin işe psikolojik ve davranışsal katılımının derecesi olarak kabul edilen işe bağlılık, pozitif psikoloji araştırmalarının tutarlı bir odak noktası olmuştur ve iş tatmini, örgütsel bağlılık ve adaptif performans gibi önemli örgütsel sonuçları iyileştirebilmektedir (Kaya ve Karatepe, 2020, s. 200). Türkiye'de işe bağlılık üzerine yapılan mevcut araştırmalar çeşitli sektörlerde işe bağlılığın önemini vurgulamakta ve liderlik, örgüt kültürü ve iş tatmini gibi faktörlerin işe bağlılık sonuçlarını şekillendirmede etkili olduğunu ortaya koymaktadır (Karataş ve Özdemir, 2022, s. 679, Çağrı San ve Tok, 2017, s. 358). Bununla birlikte, kadınlar doğum öncesinde, sırasında ve sonrasında kaygı ve hatta depresyon yaşamaktadır (Gemicioğlu vd., 2019,

s. 227) ve bu duygusal boşalmanın işe bağlılık üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Doğurganlık kaygısı üzerine yapılan önceki çalışmalar temel olarak gelir düzeyine (Abbasoğlu Özgören vd., 2022, s. 36), toplumsal ve kültürel baskılara (Çağatay vd., 2015, s. 98), sağlık hizmetlerine sınırlı erişime (Eryurt, 2018, s. 76), ve iş güvencesi eksikliğine (Abbasoğlu Özgören ve Türkyılmaz, 2023, s. 326) odaklanmıştır ancak doğurganlık kaygısı ile işe bağlılık arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalar ihmal edilmiştir.

İş/Aile Sınırı Teorisi (Clark, 2000, s. 747) ışığında, aile sınırı esnekliği olan bireylerin iş ve aile yaşamlarını daha uyumlu bir şekilde entegre edebildikleri, bu durumun iş memnuniyetini yükselttiği gözlemlenmiştir (Kossek ve Lautsch, 2012, s. 153). Bu uyum, çalışanların iş ve aile yaşamları arasında daha az çatışma yaşamalarını sağlayarak, işlerine daha fazla enerji ve odaklanma sağlamalarına olanak tanımaktadır. Doğurganlık kaygısının yol açtığı duygusal tükenme, kadın çalışanların işe bağlılığını azaltabilmekte, ancak aile sınırı esnekliğinin bu olumsuz etkiyi zayıflatabileceği henüz araştırmalarla netleşmemiştir. Türkiye’de iş ve aile yaşamı arasındaki sınır esnekliği ve işe bağlılık ilişkisine dair yapılan araştırmalar, genellikle iş-aile çatışması ve esnek çalışma düzenlemeleri üzerine (Ergün ve Yüksel, 2019, s. 70, Akbolat vd., 2016, s. 155) yoğunlaşmaktadır. İş/Aile Sınırı Teorisi ve İş-Yaşam Yayılımı Teorisi’ni karşılaştıran Özdemir’in (2023, s. 1392) meta-analitik çalışması, işten ayrılma niyeti ile bu teoriler arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın bulguları, iş-yaşam yayılım teorisini desteklerken, iş/aile sınırı teorisini desteklememiş ve sektör türünün, rol çatışması ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide önemli bir moderatör olduğunu ortaya koymuştur. Bayramoğlu’nun çalışmasında (2018, s. 1722), İş/Aile Sınırı Teorisi bağlamında kadın akademisyenlerin iş/yaşam dengesini sağlama yöntemleri incelenmiş ve "evde işe ilişkin çalışma" ile "aile rollerinin benimsenmesi"nin bu dengeyi sağlamada önemli faktörler olduğu tespit edilmiştir. Doğurganlık kaygısı ile ilişkisine yönelik daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyduğu açıktır.

Bu çalışma, kaynakların korunması teorisi (Hobfoll, 1989, s. 514) ve iş/aile sınırı teorisi temel alınarak, doğurganlık kaygısının işe bağlılık üzerindeki etkilerini incelemek için yeni bir model önermektedir. Araştırma, duygusal tükenmeyi aracı değişken ve aile sınırı esnekliğini düzenleyici değişken olarak kullanarak, doğurganlık kaygısının işe bağlılık üzerindeki dinamiklerini derinlemesine analiz etmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma, mevcut literatüre önemli katkılarda bulunmaktadır: İlk olarak, doğurganlık kaygısı ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi ele alan yenilikçi bir araştırma modeli sunmaktadır. İkinci olarak, işe bağlılık alanındaki çalışmaları sosyal psikoloji ve ailenin işe etkisi perspektifleriyle genişletmektedir. Üçüncü olarak, doğum sonrası duygusal tükenmenin işe bağlılık üzerindeki olumsuz etkilerini aile esnekliği ile nasıl hafifletebileceğini tartışmaktadır ve böylece

kadınların işe bağlılık mekanizmalarını daha iyi anlamamıza yardımcı olmaktadır.

Ayrıca, bu çalışma, doğurganlık çağındaki kadın çalışanlara yönelik olarak hükümet düzeyinde doğumu destekleyici politikalar, örgütsel düzeyde psikolojik destek stratejileri ve çalışan ile aile düzeyinde iş ve aile yaşamı uyum eğitimleri gibi çeşitli önerilerde bulunmaktadır. Bu öneriler, doğurganlık kaygısının yarattığı baskıyı azaltmayı, duygusal kaynakların aşırı tüketimini önlemeyi ve kadınlar arasında işe bağlılığı artırmayı hedeflemektedir. Çalışmanın birinci bölümünde teorik model ve hipotezler ele alınmış, ikinci bölümünde ölçekler açıklanmış ve yöntem detaylandırılmış, üçüncü bölümünde araştırmanın bulguları analiz edilmiş ve teorik ve pratik çıkarımlarla desteklenmiştir. Son olarak, araştırmanın sınırlılıkları ele alınmış ve gelecekteki çalışmalar için öneriler geliştirilmiştir. Bu kapsamlı analiz, Türkiye'de 2023 yılında 1,51 olarak gerçekleşen doğurganlık hızını (TÜİK, 2024) arttırmaya yönelik daha etkin politika ve stratejilerin oluşturulmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır.

1. TEORİK ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Bu bölümde, çalışmanın teorik temelleri ve hipotezleri ele alınmaktadır. Kaynakların Korunması Teorisi (COR) ve İş-Aile Sınırı Teorisi, bireylerin iş ve aile yaşamındaki zorluklara karşı nasıl stratejiler geliştirdiğini anlamamıza olanak tanır. Türkiye'deki kültürel ve toplumsal dinamikler, kadınların doğurganlık kaygıları, iş stresi ve aile sorumluluklarını dengeleme sürecinde karşılaştıkları sorunları daha belirgin hale getirmektedir. Bu teoriler, bireylerin kaynak yönetimi ve iş-aile sınırlarını düzenleme biçimlerinin, iş performansı ve işe bağlılık gibi önemli sonuçlar üzerindeki etkilerini açıklamak için bir çerçeve sunmaktadır.

1.1. Kaynakların Korunması Teorisi

COR Teorisi, psikolog Stevan Hobfoll tarafından 1989 yılında geliştirilen bir stres teorisidir ve bireylerin stres altında nasıl tepki verdiklerini açıklamaya yöneliktir (Hobfoll, 1989, s. 514). Bireylerin stresle başa çıkmaları iki temel prensibe dayanmaktadır: kaynak kaybının önlenmesi ve yeni kaynakların kazanılması. Hobfoll'a göre (2001, s. 340), kaynakların yetersiz olduğu durumlarda bireyler daha fazla stres yaşar ve bu, uzun vadede sağlık sorunlarına yol açabilir. Bu teori, iş ve organizasyonel psikolojide de yaygın olarak kullanılmakta olup, iş stresi, tükenmişlik, iş tatmini ve çalışanların işten ayrılma niyetleri gibi konuları anlamada kritik bir rol oynamaktadır. Özellikle yüksek stres altındaki meslek gruplarında, kaynakların nasıl korunduğu ve yönetildiği, bireylerin iş doyumunu ve performansını önemli ölçüde etkilemektedir (Yürür, 2011, s. 110). Teoriye göre, bir kez kaynak kaybı yaşandığında, bu kayıp daha fazla kayba yol açma eğilimindedir (Hobfoll, 2001, s. 350). Yani, bir kaynak kaybedildiğinde, daha

az kaynağa sahip olan birey, yeni stres faktörleriyle başa çıkmak için gerekli araçlardan yoksun kalır, bu da onun daha fazla stres yaşamasına ve dolayısıyla daha fazla kaynak kaybetmesine sonuç olarak daha savunmasız hale gelmesine neden olur.

Türkiye gibi çocuk yetiştirme ve ev sorumluluklarını üstlenme konusunda ağır bir yük altında çalışan kadınlar, yeterli dinlenme ve sosyal destek gibi kaynakları sağlayamadıklarında iş stresleri artabilir ve dolayısıyla tükenmişlik yaşamalarına yol açabilir. Tükenmişlik, bireyin iş performansını ve iş ile ilgili diğer kaynaklarını olumsuz etkileyebilir, bu da işe bağlılığının azalmasına ve hatta işten ayrılmalarına neden olabilir (Aşkun, 2023, s. 535). Bu yüzden güvenilir kaynak rezervlerine sahip olmak, fiziksel ve ruhsal sağlığın korunması ve geliştirilmesinde kilit faktör olarak kabul edilmektedir (Hobfoll, 1989, s. 515).

COR teorisinin temel varsayımlarına dayanarak, doğurganlık kaygısı nedeniyle duygusal tükenme durumuna düşen çalışanlar, duygusal kaynaklarının tükenmesini hızlandırır, bu da işlerine beceri, enerji ve zaman yatırma isteklerini ve işe bağlılık düzeylerini daha da azaltır.

1.2. İş-Aile Sınırı Teorisi

İş/Aile Sınırı Teorisi, bireylerin iş ve aile rolleri arasında nasıl sınırlar çizdiğini, bu sınırların nasıl yönetildiğini ve iş ile aile yaşamı arasında nasıl geçiş yapıldığını incelemektedir. İş/Aile Sınırı Teorisine göre, bireyler iş ve aile arasındaki sınırları esnek ya da sert şekilde ayarlayabilirler, bu da iş-aile çatışmasını ve uyumunu etkiler (Clark, 2000, s. 750).

Teoriye göre, iş ve aile arasında üç temel sınır türü vardır: belirlilik, esneklik ve geçirgenlik. Belirlilik, bir sınırın ne kadar açık ve tanımlanabilir olduğunu ifade eder; esneklik, sınırın ne kadar kolay değiştirilebildiğini gösterir; ve geçirgenlik, bir yaşam alanının gereksinimlerinin diğer alana ne kadar sızdığını belirtir (Donald ve Linington, 2008 s. 662).

Türk aile yapısında, kadınlar ev içi iş yükünün ve çocuk yetiştirmenin birincil sorumluluğunu taşıdıklarından aile ile işi birleştirmek zorunda kalmaktadırlar. Bu da iş ve aile arasındaki belirlilik sınırlarının yeniden çizilmesini gerektirmektedir (Bayramoğlu, 2018, s. 1725).

Türk toplumunda aile, bireyler için önemli bir destek kaynağı olduğu kadar, bireysel kariyer hedefleri üzerinde de belirleyici bir etkiye sahip olabilir. İş ve aile arasındaki sınırların esnekliği, genellikle aile üyelerinin birbirlerine olan bağımlılıkları ve birlikte geçirilen zamanın miktarı gibi faktörlerle şekillenir. Türkiye’de aile üyeleri arasındaki sıkı bağlar, iş-aile sınırını daha geçirgen hale getirebilir; yani iş ve aile yaşamı arasındaki etkileşim daha yoğun olabilir (Bektaş, 2022, s. 664). Örneğin, aile bireylerinden birinin işle ilgili sorunları ev ortamına taşınabilir ya da ailevi meseleler iş performansına yansiyabilir. Bu durum, Türkiye’de iş ve aile

yaşamı arasındaki sınırların yönetilmesini zorlaştırabilir ve bireyler için iş-aile çatışmasını artırabilir.

Türk kültüründe, aile değerlerine verilen önem ve geniş aile yapısı, iş ve aile yaşamı arasındaki sınırların esnek olmasını gerektirir. Doğurganlık, özellikle çocuk sahibi olma ve onları büyütme süreci, iş yaşamındaki esneklik ihtiyacını artırmaktadır. İş/Aile Sınırı Teorisi, iş ve aile arasındaki geçişlerin yönetimi üzerine yoğunlaşarak, bireylerin bu geçişleri nasıl daha verimli yönetebileceklerini ve iş-aile dengesini nasıl optimize edebileceklerini ortaya koymaktadır (Clark, 2000, s. 752). Matthews ve Barnes-Farrell (2010, s. 447), esnekliği, bireylerin bu geçişleri yapabilme yetenekleri (esneklik-yeteneği) ve bu geçişleri yapma istekleri (esneklik-isteği) olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Bu çalışma, aile yaşamı ve iş arasındaki geçiş yeteneği ve bu geçişleri yapma isteğinin, özellikle kadınların iş gücüne katılımını nasıl etkilediğine odaklanmaktadır.

1.3. Hipotezler ve Değişkenler

Türkiye'deki hamile kadınlar arasında depresyon ve kaygının yaygın olduğu, sosyal destek algısının, evlilik içi veya duygusal problemlerin, yaşam streslerinin ve fiziksel şiddetin bu durumu etkileyen faktörler arasında olduğu belirlenmiştir (Karaçam ve Ançel, 2009, s. 347). Anksiyete veya kaygı durumları, bireyin mevcut ve potansiyel kaynaklarını koruma kapasitesini zayıflatır, dolayısıyla işle ilgili motivasyon ve enerji düzeylerini düşürebilir. Çalışan kadınlar, doğurganlıkla ilgili kaygılarını yönetmeye çalışırken, işlerine yeterince enerji ve dikkat ayıramayabilirler. Bu durum, işle ilgili görev ve sorumluluklara olan bağlılıklarının azalmasına yol açabilir. Özellikle Türkiye gibi toplumsal cinsiyet rollerinin geleneksel beklentilerle şekillendiği bir kültürde, kadınlar hem iş hem de aile hayatında yüksek beklentilerle karşı karşıya kalabilirler. Bu çifte baskı, iş ve aile arasındaki dengeyi sağlamakta zorluk çekmelerine ve sonuç olarak işe olan bağlılıklarının azalmasına neden olabilir.

Türkiye'deki çalışan annelerin deneyimlerini anlamak amacıyla yapılan bir alan çalışması, kadınların çoğunun önceliğinin annelik olduğunu ve annelik ile iş arasında denge kurmanın büyük bir meydan okuma olduğunu ortaya koymuştur (Akyol ve Arslan, 2020, s. 267). COR teorisi, doğurganlık kaygısının çalışan kadınların kaynaklarını (zaman, enerji, bilgi, sosyal destek gibi) nasıl tükettiğini, bireylerin kaynaklarının tükenmesinin duygusal tükenmeye yol açabileceğini ve bu durumun bireylerin iş performansı ve psikolojik sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini daha derinlemesine anlamamızı sağlar (Hobfoll, 2001, s. 350). Kaynak kaybının yaşandığı durumlar, stresin artmasına ve dolayısıyla bireylerin sağlık ve iş performanslarının olumsuz yönde etkilenmesine yol açabilir. Nitekim, kadın çalışanların kurumsal bağlılık ve yaşam memnuniyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma, çalışan annelerin iş-aile yaşamı çatışmasının kurumsal bağlılıkları üzerinde negatif bir etkisi olduğunu bulmuştur (Girişken ve

Çalımlioğlu, 2020, s. 1017). Kaynakların tükenmesi, "kaynak kaybı spiralini" tetikleyebilir (Hobfoll, 2001, s. 352); yani bir kez kaynak kaybı başladığında, daha fazla kaynak kaybı daha yüksek stres ve daha az başa çıkma kapasitesi ile sonuçlanabilir. Yeterli sosyal destek, zaman ve enerjinin olmaması, kaynakların daha da tükenmesine yol açar ve bu durum kadınların daha fazla stres ve duygusal tükenme yaşamasına neden olur. Etkili kaynak telafisi sağlanamazsa, olumsuz sonuçlar daha ciddi ve hızlı olacaktır. Duygusal tükenme yaşayan bireyler, işe daha az enerji ve tutku ile bağlanır, bu da genel iş tatmininde ve örgütsel bağlılıkta azalmaya yol açar. Örgütsel bağlılığın azalması, özellikle işten ayrılma niyetlerinin artmasıyla sonuçlanabilir. Çok sayıda çalışma duygusal tükenmenin olumsuz etkilerini incelemiştir. Bu etkiler arasında çalışanların üretkenliğinde azalma (Benligiray ve Yetgin, 2021, s. 870), işe devamsızlıkta artış ve aile üyeleri ve iş arkadaşlarıyla yaşanan çatışmalarda artış (Babakus vd., 2008, s. 385) yer almaktadır. Duygusal tükenme durumunda, bireyler duygusal kaynaklarını korumak ve sürdürmek için kaçmayı, çabalarını azaltmayı ve diğer stratejileri kullanmayı seçecektir (Güğerçin, 2019, s. 178). Duygusal tükenme bu şekilde, doğurganlık kaygısının işe bağlılık üzerindeki etkisini açıklayan ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi aracılık eden bir mekanizma olarak işlev görür.

Evlilik, aile bakımı ve çocuk yetiştirme gibi roller, çalışanların iş ve aile yaşamı arasında sınırlarını yönetme biçimlerini belirleyici faktörlerdir. İş/Aile Sınırı Teorisi bu sınırların nasıl kurulduğunu ve yönetildiğini açıklarken (Clark, 2000, s. 750), aile esnekliği-yeteneği ve aile esnekliği-isteği, bu rollerin iş yaşamı üzerindeki etkilerini modüle edebilir (Matthews ve Barnes-Farrell, 2010, s. 450). Aile esnekliği-yeteneği, bireylerin iş ve aile yaşamı arasında esnek geçişler yapma yeteneklerini ifade eder. Bu yetenek, bireylerin iş ve aile arasındaki talepleri daha verimli bir şekilde yönetmelerini sağlar. Örneğin, çocukların okul etkinlikleri veya aile sağlık sorunları gibi durumlar aniden ortaya çıkabilir ve bu tür durumlar, iş ve aile sorumlulukları arasında esnek olmayı gerektirir. Yüksek aile esnekliği yeteneğine sahip bireyler, bu tür taleplere hızlı ve etkili bir şekilde yanıt verebilir, bu da iş yerinde duygusal tükenmeyi önleyebilir ve işe bağlılığı destekleyebilir. Aile esnekliği isteği, bireylerin iş ve aile yaşamı arasında geçiş yapma konusunda gösterdikleri istekliliği tanımlar. Aile esnekliği isteği yüksek olan bireyler, iş ve aile arasındaki sınırları daha bilinçli yönetebilir ve bu da duygusal tükenmeyi azaltarak işe bağlılıklarını korumalarını sağlar. Örneğin, bir çocuğun hastalanması veya okuldan erken alınması gereken bir durumda, aile esnekliği isteği yüksek olan bir ebeveyn, işten uzaklaşmayı kabul edebilir ve gerektiğinde telafi etmek için ekstra çaba gösterebilir.

Yukarıda açıklanan sebeplerden ötürü, bu çalışma aşağıdaki hipotezleri değerlendirmektedir:

H1: Duygusal tükenme, doğurganlık kaygısı ile işe bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir rol oynar.

H2: Doğurganlık kaygısı, duygusal tükenmeyi pozitif yönde etkiler.

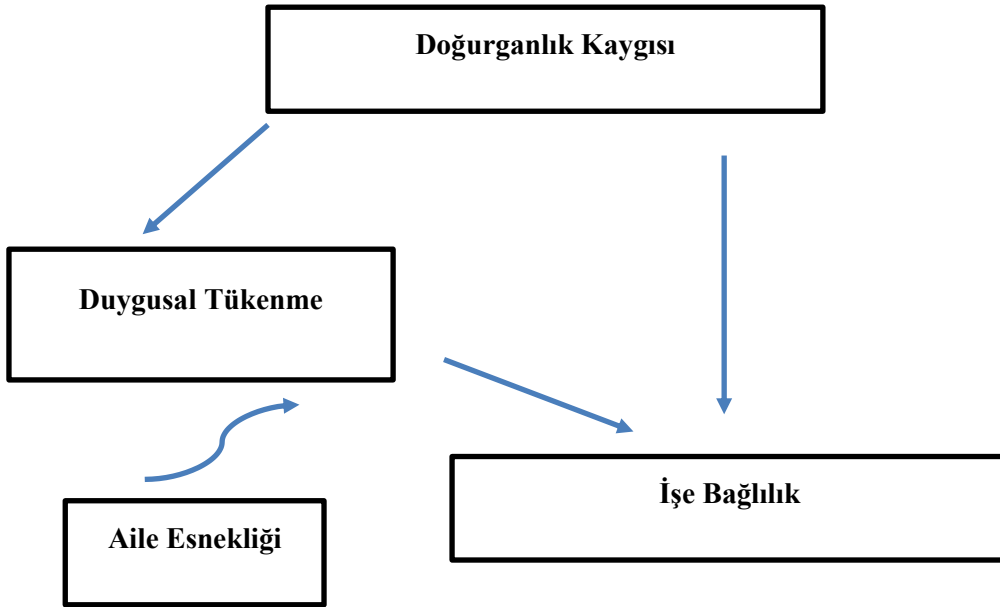
H3: Duygusal tükenme, işe bağlılığı negatif yönde etkiler.

H4: Duygusal tükenme ve işe bağlılık arasındaki ilişki, aile esnekliği istekliliği tarafından modere edilir.

H5: Duygusal tükenme ve işe bağlılık arasındaki ilişki, aile esnekliği yetenekliği tarafından modere edilir.

Yukarıdaki hipotezler çerçevesinde araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur (Şekil 1):

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Bu çalışmada kontrol değişkenleri yaş, eğitim, aile geliri, çocuk sayısı ve işletme türleri gibi sosyal ve demografik değişkenlerdir.

2. METODOLOJİ VE MATERYALLAR

Bu bölümde, çalışmanın araştırma modeli, veri toplama yöntemleri, analiz araçları ve kullanılan ölçekler açıklanmaktadır. Çalışmada, doğurganlık kaygısı, duygusal tükenme, aile esnekliği yeteneği ve istekliliğinin işe bağlılık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın verileri, Türkiye genelinde farklı sektörlerde çalışan evli kadınlardan toplanmış ve analizler SPSS ve AMOS yazılımlarıyla gerçekleştirilmiştir. Kullanılan ölçekler, psikolojik değişkenlerin güvenilir ve geçerli bir şekilde ölçülmesi için özenle seçilmiş olup, demografik faktörler kontrol değişkenleri olarak dikkate alınmıştır. Araştırma, bireylerin psikolojik süreçlerini anlamaya yönelik kapsamlı bir metodolojik çerçeve sunmaktadır.

2.1. Metodoloji

Bu çalışmanın amacı doğurganlık kaygısı, duygusal tükenme, aile esnekliği yeteneği ve aile esnekliği istekliliğinin işe bağlılık üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu amaca ulaşmak için çalışmanın hedef kitlesi Türkiye’deki tüm sektörlerde çalışan evli kadınlar olarak belirlenmiştir. Uygun bir örneklem büyüklüğünün belirlenmesi, bir çalışmanın kalitesini ve titizliğini sağlamak için önemlidir. Hair ve diğerlerine (2014) göre, minimum örneklem yapısal bir modeldeki belirli bir yapıya yönelik en fazla yapısal yol sayısının 10 katı olması gerektiğini öngören bir kural vardır. Bu çalışmadaki yapısal model beş yapı (yani bir bağımsız, bir aracı, iki düzenleyici ve bir bağımlı değişken) içermektedir. 10 kat kural kriterine göre, minimum örneklem büyüklüğümüz 60 katılımcı olmalıdır. Ölçekler güvenilirlik ve geçerlilik testlerinden geçirilmiştir. Ölçeklerdeki anlamsal farklılıkların etkisinden kaçınmak için iyi derecede İngilizce bilen katılımcılar seçilmiştir. Bu çalışmanın verileri, Türkiye’nin farklı şehirlerindeki kütüphaneler, kafeler ve alışveriş merkezleri gibi halka açık alanlarda yapılan saha anketleri yoluyla toplanmıştır. Anketler 1 Nisan 2024- 30 Haziran 2024 arasında yapılmıştır. Katılımcılar, ankete katılmaya uygunluklarına ve istekliliklerine göre seçilmiş ve anketleri doldurmadan önce bir onay formu imzalamıştır. Toplam 536 anket toplanmıştır. Analizler SPSS 30.0 programı ile değerlendirilmiştir.

Model yapısını analiz etmek ve hipotezleri test etmek için yapısal eşitlik modeli (YEM) yöntemi kullanılmıştır. YEM, doğrulayıcı faktör analizi ve değişkenler arasındaki etki değerlerini elde etmek için kullanılır. YEM analizi için AMOS 22.0 yazılımı kullanılmıştır. Modeli test etmek için YEM’in kullanılmasının üç nedeni vardır: (1) değişkenlerin normal dağılımına dair kesin bir gereklilik yoktur; (2) parametre tahmininin doğruluğu ve sağlamlığı küçük örneklem için oldukça iyidir; ve (3) YEM, birçok bağımsız değişken arasındaki güçlü etkileşimin neden olduğu çoklu doğrusal bağlantı sorununun üstesinden gelmek için temel bileşen analizi ve çoklu regresyonun avantajlarını birleştirir (Malaeb vd., 2000, s. 94).

2.2. Ölçekler

Bu araştırmada kullanılan ölçekler şu şekildedir: Zhang ve Zhao (2022, s. 18) tarafından geliştirilen Doğurganlık Kaygısı Ölçeği, altı maddeden oluşan ve 1’den 5’e kadar Likert tipi bir puanlamaya sahip bir ölçektir. Yanıtlar, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişmektedir. Yüksek puanlar, yüksek doğurganlık kaygısını göstermektedir. Duygusal tükenme, Wharton (1993, s. 232) tarafından geliştirilen altı ifadeli İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği ile ölçülmüş olup, katılımcılar 1 (işyerinde asla bu şekilde hissetmiyorum) ile 5 (her gün bu şekilde hissediyorum) arasında yanıt vermiştir.

İşe bağlılık ise Schaufeli ve diğerlerinin (2006, s. 702) geliştirdiği Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği (UWES) ile ölçülmüştür. Üç boyutlu olan bu ölçek, enerji, adanmışlık ve konsantrasyonu ölçmektedir. Katılımcılar, işte enerjik hissetme, işten gurur duyma gibi maddelere 1 (hiç uygun değil) ile 5 (tamamen uygun) arasında yanıt vermiştir.

Aile sınırları esnekliği, Matthews vd.nin (2010, s. 460) geliştirdiği Aile Esnekliği-Yeteneği ve Aile Esnekliği-İstekliliği ölçekleri ile değerlendirilmiştir. Beş soru aile esnekliği-yeteneğini, altı soru ise aile esnekliği-isteğini ölçmektedir. Yanıtlar, 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen Likert ölçeği ile alınmıştır. Yüksek puanlar, iş ve aile arasında sınırları esnetme becerisi ve isteğinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan tüm katılımcıların İngilizceye hâkim olmaları nedeniyle, ölçekler soruların orijinal İngilizce versiyonlarıyla uygulanmıştır. Bu, yanıtların doğruluğunu ve tutarlılığını sağlamak amacıyla tercih edilmiştir.

Bu çalışmada ele alınan temel değişkenler, bireylerin psikolojik özelliklerine odaklanmaktadır. Analizde, sosyal ve demografik faktörler, yani yaş, eğitim durumu, aile geliri, çocuk sayısı, iş deneyimi, o işyerinde çalışma yılı ve çalışılan işletme türü gibi etkenler kontrol değişkeni olarak dikkate alınmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgular açıklanmaktadır. Katılımcıların demografik özellikleri, ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik sonuçları, doğrulayıcı faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkiler ve yapısal model testine ilişkin bulgular detaylı şekilde sunulmuştur.

3.1. Demografik Veri

Bu çalışmada, Türkiye'nin farklı şehirlerinde gerçekleştirilen saha anketleriyle toplam 536 katılımcıdan veri toplanmıştır. Şehirlere göre katılımcı dağılımı şu şekildedir: İstanbul'da 120 kişi, Düzce'de 30 kişi, Çanakkale'de 25 kişi, Eskişehir'de 40 kişi, Ankara'da 80 kişi, Samsun'da 50 kişi, İzmir'de 60 kişi, Gaziantep'te 45 kişi, Şanlıurfa'da 35 kişi, Muş'ta 25 kişi ve Trabzon'da 26 kişi ile görüşülmüştür.

Tablo 1. Demografik özellikler

Konu	Sayı	Yüzde	Konu	Sayı	Yüzde
Yaş			O işyerindeki çalışma yılı		
18-29	101	18,8	0-4 yıl	164	30,6
30-39	160	29,9	5-9 yıl	302	56,3
40-49	135	25,2	10-14 yıl	25	4,7
50-59	55	10,3	15- 19 yıl	27	5,0
60 ve üzeri	85	15,9	20- 25 yıl	18	3,4
Çocuk Sayısı			Aylık Gelir		
0	25	4,7	30000 ya da aşağısı	10	1,9
1	198	36,9	30000-50000	99	18,5
2	298	55,6	50000-75000	336	62,7
3 ve daha fazla	15	2,8	75000’den daha fazla	91	17,0
İş tecrübesi			Eğitim		
0-4 yıl	115	21,5	Lise	33	6,2
5-9 yıl	208	38,8	Ön Lisans	125	23,3
10-14 yıl	68	12,7	Lisans	211	39,4
15- 19 yıl	14	2,6	Yüksek Lisans	70	13,1
20- 25 yıl	131	24,4	Doktora	97	18,1

Tablo 1, katılımcıların demografik ve iş ile ilgili verilerini sunmaktadır. Katılımcıların çoğu 30-39 yaş aralığındadır (%29,9), ardından 40-49 yaş aralığı gelmektedir (%25,2). Katılımcıların büyük kısmı 1-2 çocuk sahibidir ve aylık gelir olarak çoğunluk (%62,7) 50.000-75.000 arası kazanmaktadır. İş deneyiminde ise %38,8’lik bir kesim 5-9 yıl arası deneyime sahiptir. Eğitim durumlarına bakıldığında, katılımcıların çoğu lisans mezunudur (%39,4), %18,1’i doktora seviyesinde eğitim almıştır. Bu veriler katılımcıların geniş bir yelpazede dağıldığını göstermektedir.

3.2. Ölçeklerin Güvenilirliği ve Geçerliliği

Modelin geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmak amacıyla, güvenilirlik, birleşimsel geçerlilik ve ayırt edici geçerlilik test edilmiştir. Güvenilirlik için Cronbach alfa değerleri kullanılmıştır ve doğurganlık kaygısı, duygusal tükenmişlik, işe bağlılık, aile esnekliği yeteneği ve aile esnekliği istekliliği için sırasıyla 0,91, 0,94, 0,88, 0,92 ve 0,91 olarak bulunmuştur. Bu değerlerin 0,7’nin üzerinde olması, ölçeklerin güvenilirliğini göstermektedir (Taber, 2018, s. 1273). Ancak, birleşimsel geçerlilik ve ayırt edici geçerlilik

değerlendirilirken doğrulayıcı faktör analizi (CFA) ve Ortalama Varyans Açıklaması (AVE) gibi ek testler yapılmıştır.

3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada doğurganlık kaygısı, duygusal tükenmişlik, işe bağlılık, aile esnekliği yeteneği ve aile esnekliği istekliliği ölçeklerinin yapı geçerliliği için AMOS 26.0 yazılımı kullanılarak beş modelli doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde, bir modelin altında yer alan değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisi test edilmekte ve hangi yapının veriyi en iyi temsil ettiğini görmek amacıyla farklı sayıda faktörlü modeller denenmektedir. Analizin amacı, değişkenlerin belirli bir yapısal modele ne kadar iyi uyduğunu test etmektir (Sühr, 2006, s. 2). Çalışmada, doğurganlık kaygısı (DK), duygusal tükenmişlik (DT), işe bağlılık (İB), aile esnekliği-yetenek (AEY) ve aile esnekliği-isteklilik (AEİ) kavramlarının birbirinden ayrı yapılar olabileceği varsayılmıştır. Bu nedenle, farklı faktör modelleri denenerek, bu yapılar arasındaki ayrışmanın olup olmadığı test edilmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Model	χ^2	df	$\Delta\chi^2$	CFI	TLI	IFI	RMSEA
Bir faktörlü model (DK + DT + İB + AEY + AEİ)	2422,23	105	23,06	0,42	0,30	0,46	0,18
İki faktörlü model (DK + DT + İB, AEY + AEİ)	1576,87	103	15,30	0,60	0,55	0,61	0,15
Üç faktörlü model (DK + DT, İB, AEY + AEİ)	1387,76	102	13,60	0,65	0,60	0,73	0,13
Dört faktörlü model (DK, DT, İB, AEY + AEİ)	1019,02	99	10,29	0,78	0,72	0,86	0,10
Beş faktörlü model (DK, DT, İB, AEY, AEİ)	295,16	96	3,07	0,96	0,92	0,93	0,06

Not: χ^2 : Uyum Ölçüsü; df: Serbestlik Derecesi; $\Delta\chi^2$: Model karşılaştırması; CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi; TLI: Uyum göstergesi; IFI: Artımsal uyum indeksi; RMSEA: Yaklaşık hata karelerinin kökü

Beş faktörlü doğrulayıcı faktör analizinin uyum indeksleri, modelin veri ile iyi bir uyum sağladığını göstermektedir. χ^2 değeri 295,16 ve df 96 olarak bulunmuştur, bu da χ^2/df oranının 3,07 olduğunu gösterir, ki bu değer kabul edilebilir sınırlar içerisindedir. CFI değeri 0,96, modelin veriyle oldukça iyi bir uyum sağladığını gösterir, çünkü CFI değerinin 0,90 veya üzerinde olması iyi bir uyumun göstergesidir. TLI değeri 0,92, uyumun iyi olduğunu ve modele eklenen karmaşıklığın modeli iyileştirdiğini işaret eder. IFI ise 0,93

ile modelin alternatif modellere kıyasla üstün olduğunu göstermektedir. Son olarak, RMSEA değeri 0,06’dır, bu da 0,05-0,08 aralığında olduğu için modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu ve hataların kabul edilebilir düzeyde olduğunu ifade eder. Bu sonuçlar, beş faktörlü modelin veri ile oldukça iyi uyum sağladığını ve test edilen diğer modellere göre en uygun model olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Yakınsak ve ayırt edici geçerlilik tablosu

Yapı	AVE	$\sqrt{AVE}$
DK	0,603	0,774
DT	0,573	0,756
İB	0,524	0,723
AEY	0,670	0,818
AEİ	0,703	0,838

Not: CR: Yapı güvenilirliği; AVE: Ortalama varyans açıklaması, $\sqrt{AVE}$: Ortalama varyans açıklamasının (AVE) karekökü.

Yakınsak geçerlilik testi, bir ölçeğin aynı yapıyı ölçmesi beklenen diğer ölçeklerle yüksek korelasyon göstermesi durumunda ölçümün geçerli olduğunu belirlemek amacıyla yapılır (Campbell ve Fiske, 1959, s. 81). Klasik ölçeğin bir uyarlamasını yansıtan bu çalışmada yakınsak geçerlilik ve ayırt edici geçerlilik test edilmiştir (Tablo 3). Yakınsak geçerlilik testinde, Fornell ve Larcker’a (1981, s. 163) göre AVE kullanılmıştır. Hair ve diğerlerinin (2014) standardına göre, AVE’nin 0,5 veya daha yüksek olması, yeterli yakınsak geçerliliği gösterir. Yapılan ampirik testlerde doğurganlık kaygısı, duygusal tükenmişlik, işe bağlılık, aile esnekliği-yetenek ve aile esnekliği-istek için AVE değerleri sırasıyla 0,603, 0,573, 0,524, 0,670 ve 0,703 olarak bulunmuştur. Bu nedenle, veriler iyi bir yakınsak geçerlilik göstermektedir. Ayrıca, yapıların $\sqrt{AVE}$ değerleri diğer yapılarla olan korelasyonlardan daha yüksek olduğundan, ayırt edici geçerlilik de sağlanmıştır.

3.4. Değişkenlerin Betimsel İstatistik Değerleri ve Korelasyonları

Araştırmadaki değişkenler arasında bulunan ilişkinin gücü ve yönü, Pearson Korelasyon analizi (Pearson, 1896, s. 253) kullanılarak ölçülmüştür. Doğurganlık kaygısı, duygusal tükenmişlik, işe bağlılık, aile esnekliği-yetenek ve aile esnekliği-istek değişkenleri arasındaki ilişkilerin incelendiği korelasyon analizi tablosu, değişkenlere ait ortalamalar, standart sapma ve güvenilirlik değerleri Tablo 4’te bulunmaktadır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, Cronbach’s Alpha katsayıları .60’ın üzerinde olup, bu ölçeklerin güvenilir olduğu görülmektedir (Cohen vd., 2007).

Tablo 4. Betimsel istatistikler ve korelasyonlar

Faktörler	Ort	Std.S	Cron. Alpha	1	2	3	4	5
DK	5,25	2,03	0,933	0,76				
DT	5,04	1,71	0,864	-0,53***	0,72			
İB	5,78	1,61	0,800	-0,23***	-0,23***	0,71		
AEY	5,44	1,63	0,739	0,37***	0,26***	0,07	0,82	
AEİ	5,27	1,77	0,729	0,20***	0,11**	0,18*	0,36***	0,82

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

Bu tabloda dikkat çeken ilişkiler arasında doğurganlık kaygısı (DK) ve duygusal tükenme (DT) arasındaki güçlü negatif ilişki yer almaktadır (-0,53). Doğurganlık Kaygısı (DK) ile İşe Bağlılık (İB) arasında zayıf ve negatif bir ilişki vardır (-0,23), yani doğurganlık kaygısı arttıkça işe bağlılık azalmaktadır. Duygusal Tükenme (DT) ile İşe Bağlılık (İB) arasında da benzer şekilde zayıf bir negatif korelasyon vardır (-0,23), yani duygusal tükenme arttıkça işe bağlılık azalmaktadır. Aile Esnekliği-Yeteneği (AEY) ile Doğurganlık Kaygısı (DK) arasında zayıf fakat pozitif bir korelasyon (0,37), yani aile esnekliği yeteneği arttıkça doğurganlık kaygısı da artmaktadır. Aile Esnekliği-Yeteneği (AEY) ile Duygusal Tükenme (DT) arasında zayıf pozitif bir ilişki vardır (0,26), bu da aile esnekliği yeteneği arttıkça duygusal tükenmenin azalabileceğini göstermektedir. Aile Esnekliği-İstekliliği (AEİ) ile Doğurganlık Kaygısı (DK) arasında çok zayıf bir pozitif ilişki vardır (0,20), yani aile esnekliği istekliliği ile doğurganlık kaygısı arasında doğrudan bir etkileşim gözlemlenmektedir. Aile Esnekliği-İstekliliği (AEİ) ile İşe Bağlılık (İB) arasında pozitif bir korelasyon vardır (0,18), yani aile esnekliği istekliliği arttıkça işe bağlılık da artmaktadır.

Bu ilişkiler, duygusal tükenme ve doğurganlık kaygısının işe bağlılık üzerinde negatif etkiler yaratabileceğini, ancak aile esnekliğinin bu olumsuz etkileri hafifletici bir rol oynayabileceğini göstermektedir.

3.5. Yapısal Modelin Test Edilmesi

Araştırmadaki hipotezler, değişkenlerin arasında bulunan etkileri belirlemek için oluşturulmuştur. Değişkenlerin arasında bulunan doğrudan etkiler yol (path) analizi ile ölçülmüştür (Tablo 5). Yol analizi, bir değişkenin diğer bir değişken üzerindeki doğrudan etkisi ile aracı değişkenler üzerinden gerçekleşen dolaylı etkileri ayrı ayrı ölçer. Bu, araştırmacıların hipotezlerini daha spesifik şekilde test etmelerine olanak tanır (Kline, 2015).

Tablo 5. Hipotezlerin testi

Hipotezler	Yol Katsayısı (β)	p-değeri
H1: Duygusal tükenme, doğurganlık kaygısı ile işe bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir rol oynar.	-0,09	<0,001
H2: Doğurganlık kaygısı, duygusal tükenmeyi pozitif yönde etkiler.	0,63	<0,001
H3: Duygusal tükenme, işe bağlılığı negatif yönde etkiler.	-0,21	0,008
H4: Duygusal tükenme ve işe bağlılık arasındaki ilişki, aile esnekliği istekliliği tarafından modere edilir.	0,21	<0,001
H5: Duygusal tükenme ve işe bağlılık arasındaki ilişki, aile sınır yetenekliği tarafından modere edilir.	0,11	<0,001

Tablo 5, araştırmada test edilen hipotezlerin sonuçlarını göstermektedir. İlk hipotez (H1), duygusal tükenmenin doğurganlık kaygısı ile işe bağlılık arasındaki ilişkide aracı bir rol oynadığını belirtmekte ve sonuçlar bu hipotezi doğrulamaktadır ($\beta = -0,09$, $p < 0,001$). H2’de, doğurganlık kaygısının duygusal tükenmeyi pozitif yönde etkilediği görülmektedir ($\beta = 0,63$, $p < 0,001$). H3 hipotezine göre, duygusal tükenme işe bağlılığı negatif yönde etkilemektedir ($\beta = -0,21$, $p = 0,008$). Aile esnekliği istekliliği (H4) ve aile sınır yeteneği (H5), duygusal tükenme ile işe bağlılık ilişkisini olumlu yönde düzenlemektedir (sırasıyla $\beta = 0,21$ ve $\beta = 0,11$, $p < 0,001$). Tablodaki tüm p-değerleri 0,05’in altında olduğundan, sonuçlar istatistiksel olarak anlamlıdır.

Bulgular, doğurganlık kaygısının kadın çalışanların işe bağlılığını doğrudan olumsuz etkilediğini ve bu ilişkinin duygusal tükenme ile aracılık edildiğini göstermektedir. Duygusal tükenmenin aracılık rolü açık bir şekilde doğrulanmış, doğurganlık kaygısının duygusal tükenme aracılığıyla işe bağlılığı negatif etkilediği gösterilmiş, ayrıca aile esnekliği yeteneği ve aile esnekliği istekliliği değişkenlerinin bu ilişkide moderatör etkisi bulunduğu tespit edilmiştir. Aile esnekliği istekliliği ve aile esneklik yeteneği, duygusal tükenmenin işe bağlılık üzerindeki olumsuz etkisini hafifletmektedir. Bu da, yüksek aile esnekliği olan bireylerin iş-yaşam dengelerini daha iyi sağlayarak işe bağlılıklarını sürdürebileceklerini göstermektedir.

Sonuç

Bu çalışma, Türkiye’deki evli kadın çalışanlar arasında doğurganlık kaygısı, işe bağlılık, duygusal tükenmişlik, aile esnekliği-isteği ve aile esnekliği-yeteneği arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu hipotezsel ilişkileri incelemek için COR teorisi (Hobfoll, 1989, s. 514) ve iş/aile sınır teorisi (Clark, 2000, s. 747) kullanılmıştır. Genel olarak, aile esnekliği ve işe bağlılık

arasındaki ilişkiye odaklanan az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada, aile esnekliği iki boyuta ayrılarak duygusal tükenmişlik ve işe bağlılık üzerindeki etki koşulları incelenmiş ve bu alandaki teorik bulgular zenginleştirilmiştir. Çalışmanın ana sonuçları şu şekildedir:

İlk olarak, doğurganlık kaygısının işe bağlılık üzerindeki olumsuz etkisi, bu çalışma ile desteklenmiştir. Bu sonuç, literatürdeki olumlu duyguların çalışanların işe bağlılığı ile pozitif ilişkiye sahip olduğuna dair bulguların tersini doğrulamaktadır (Bayramoğlu, 2018, s. 1744). Doğurganlık kaygısı gibi olumsuz bir duygu, kadın çalışanları endişelendirir ve bu stres tepkisi duygusal kaynakları tüketir (Abbasoğlu Özgören ve Türkyılmaz, 2023, s. 323). Bir yandan, çalışanlar kaynak tüketimini önlemek için işe bağlılıklarını azaltırken, diğer yandan kadın çalışanlar duygularını dengelemek ve iş statülerini ayarlamak için daha fazla zaman ve enerji harcar, bu da işe ayrılan zaman ve enerjinin azalmasına neden olur.

İkinci olarak, doğurganlık kaygısının duygusal tükenmişliği olumlu yönde etkilediği ampirik sonuçlarla desteklenmiştir (Abbasoğlu Özgören vd., 2022). Kaynak kaybı tehdidi, bireylerin duygusal olarak tükenmiş hissetmesine neden olabilir. Doğurganlık, sadece zaman ve enerji harcamasını değil, aynı zamanda fiziksel sağlık kaybını ve kariyerin kesintiye uğramasını da içerir. Bu nedenle, doğurganlık kaygısı yaşayan profesyonel kadınlar, duygusal ve psikolojik kaynakların tükenmesi durumunda kalırlar.

Üçüncü olarak, duygusal tükenmişliğin işe bağlılık ile negatif bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Duygusal tükenmişlik ve işe bağlılık arasındaki bu negatif ilişki, bu çalışmada doğurganlık çağındaki kadın çalışanlar üzerinde daha da belirgin hale getirilmiştir. Kaynakların korunması teorisine göre (Hobfoll, 1989, s. 515), duygusal tükenmişlik, bireylerin kaynaklarını koruma eğilimi göstermelerine ve bu nedenle işe daha az bağlı kalmalarına neden olur.

Dördüncü olarak, duygusal tükenmişliğin doğurganlık kaygısı ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi kısmen aracıladığı gösterilmiştir. Bu süreç, bireylerin duygusal ve bilişsel kaynaklarını tüketir, bu da duygusal tükenmişliğe yol açar. COR teorisine göre (Hobfoll, 1989, s. 515) sınırlı kaynaklar altında duygusal tükenmişlik yaşayan kadın çalışanlar, günlük işlerine daha az pozitif duygusal ve bilişsel katkıda bulunur.

Son olarak, aile esnekliği yeteneği ve aile esnekliği isteğinin, duygusal tükenmişliğin işe bağlılık üzerindeki etkisini dengelediği bulunmuştur. Yüksek aile esnekliği yeteneği ve aile esnekliği isteği, duygusal tükenmişliğin olumsuz etkilerini azaltmıştır. Ancak, aile esnekliği yeteneğinin etkisi daha belirgin olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum, aile esnekliği yeteneği yüksek olan kadınların, iş görevlerine daha fazla aile desteği alarak daha fazla zaman ve enerji ayırabilmelerine bağlıdır.

Çalışmanın sonuçları, yöneticilerin doğurganlık kaygısının varlığı ve bunun kadın çalışanların işe bağlılığı üzerindeki etkisi konusunda farkındalık kazanmasına yardımcı olabilir. İşverenler, doğurganlık kaygısıyla başa

çıkma için, kadınların hem iş hem de doğurganlığı dengeli bir şekilde ele almalarına yardımcı olacak etkili yollar bulabilirler (Bayramoğlu, 2018, s. 1743). Örneğin, çocuk bakım hizmetleri sunmak, kadınlara esnek yarı zamanlı iş imkânları sağlamak ve doğum sonrası işe dönen kadınlara yönelik iş uyum eğitimi sunmak gibi çözümler uygulanabilir. Bununla birlikte, çocuk sahibi olma sorumluluğu sadece kadınlara ait değildir. Eşler de doğurganlık kaygısına ilişkin olarak eşlerinin psikolojik sorunlarına daha fazla dikkat etmelidir. Örneğin, eşler ev işlerine daha fazla katılmalı ve eşleriyle duygusal iletişim kurarak depresif kaygı durumunu önlemeye çalışmalıdır.

Eğer kadınlar dengeli bir şekilde duygularını yönetemezlerse, duygularının kontrolünü kaybetme ve işlerini sürdürememe döngüsüne girebilirler (Çağatay vd., 2015). Bu döngüyü kırmak için dış kuruluşların müdahalesi son derece önemlidir. İnsan kaynakları yöneticileri, çalışanların özellikle de kadın çalışanların duygusal sorunlarına dikkat etmelidir. Şirketler, kadın çalışanların duygusal yönetim ve kontrol becerilerini geliştirmek için duygusal kontrol ve düzenleme konularında hedefe yönelik eğitimler sunabilirler. Daha da önemlisi, yöneticiler, doğurganlık çağındaki kadın çalışanların ruh hali değişimlerine karşı tetikte olmalı, duygusal tükenmişlik başlamadan önce zamanında iletişim ve duygusal destek sağlamalıdır. Ayrıca, profesyonel hizmetler, örneğin psikolojik danışmanlık gibi hizmetler sunulmalı ve olumsuz duyguların yayılmasını önlemek için gerekli önlemler alınmalıdır.

Organizasyon yöneticileri, aile üyeleri ve hükümet, kadın çalışanların yüksek düzeyde aile esnekliği kazanmalarına yardımcı olmak için ortak bir sorumluluk taşımaktadır (Ergün ve Yüksel, 2019, s. 89). Yöneticiler için, örgüt içinde insan odaklı yönetim uygulamaları teşvik edilmelidir. Yöneticiler, doğurganlık çağındaki kadınlara bakım sağlamanın organizasyon için ek bir yük değil, dostça bir örgüt kültürünü sergilemenin etkili bir yolu olduğunu kabul etmelidirler. Kadın çalışanlar ailevi acil durumlar veya periyodik aile işleriyle karşılaştıklarında, örgütler esnek çalışma saatleri ve iş yerleri sunmalı veya iş bölümünü ayarlamalıdır. Bu sayede kadın çalışanlar hem iş hem de aile arasında daha iyi bir geçiş yapabilirler ve bu da çalışanların organizasyona olan bağlılıklarını ve işe bağlılıklarını artırabilir. Ek olarak, yöneticiler, kadın çalışanların aile hayatı ve iş talepleriyle ilgili taleplerini dinleyerek psikolojik danışmanlık ve eğitimler sunabilir ve kadın çalışanların yüksek aile esnekliği isteklerini korumalarına yardımcı olabilirler.

Greenhaus ve Powell (2006, s. 78)’a göre, aile esnekliği-yeteneği, politikalar ve düzenlemelerden etkilenir. Hükümet ve aileler, doğurganlık çağındaki kadın çalışanlara psikolojik ve fiziksel destek sağlayarak olumsuz duygularla mücadele etmelerine ve işlerine daha fazla bağlılık geliştirmelerine yardımcı olabilir. Hükümet için, doğurganlığı teşvik etmek amacıyla destekleyici önlemler oluşturmak gereklidir. Bir yandan, doğurganlık çağındaki kadın çalışanları işe alan işverenlere vergi indirimleri veya sosyal sigorta avantajları sunulabilir. Diğer yandan, doğum izninin artırılması,

topluluk çocuk bakım hizmetlerinin güçlendirilmesi ve mahallelerde çocuklar için etkinlik alanları ve hizmet tesislerinin iyileştirilmesi gereklidir.

Bu çalışmada kullanılan tüm veriler, katılımcıların bireysel beyanlarına dayanarak toplanmıştır. Bireysel beyanlar, katılımcıların duygusal ve bilişsel durumlarını yansıtabilir; ancak bu yöntem, tamamen katılımcıların kendi algılarına dayandığı için bazı sonuçlarda yanlışlık oluşmasına neden olabilir. Ayrıca, tüm veriler yalnızca katılımcılardan toplandığı için farklı bakış açıları hesaba katılamamış ve verilerin çeşitliliği sınırlı kalmıştır. Bu durum, sonuçların daha dar bir perspektife dayanmasına ve farklı etkilerin tam olarak görülememesine yol açmıştır. Gelecekteki araştırmalarda, bireysel beyanlara ek olarak dışarıdan yapılacak gözlemler veya objektif ölçümler gibi farklı veri kaynaklarının da kullanılması, sonuçların daha güvenilir ve dengeli olmasını sağlayabilir.

Hakem Değerlendirmesi: Dış Bağımsız

Yazar Katkısı: Zeynep Özmen: %100

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışma için destek alınmamıştır.

Etik Onay: Bu çalışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla, Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan izin alınmıştır (21.03.2024 / 2024/51) alınmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı: Çalışma ile ilgili herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Peer Review: Independent double-blind

Author Contributions: Zeynep Özmen 100%

Funding and Acknowledgement: No support was received for the study.

Ethics Approval: Ethical approval for the conduct of this study was obtained from the Düzce University Scientific Research and Publication Ethics Committee (21.03.2024 / 2024/51).

Conflict of Interest: There is no conflict of interest with any institution or person related to the study.

Önerilen Atıf: Özmen, Z. (2024). Türkiye’de doğurganlık kaygısının çalışan kadınların işe bağlılığı üzerindeki etkileri. *Akademik Hassasiyetler*, 11(26), 486-515. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1568745>

Kaynakça

- Abbasoğlu Özgören, A., & Türkyılmaz, A. S. (2023). Changing fertility preferences in Türkiye: Analyses by parity. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 23(59), 321-355. <https://doi.org/10.21560/spcd.vi.1247658>
- Abbasoğlu Özgören, Z., Yayla Enfiyeci, Z., & Türkyılmaz, A. S. (2022). Türkiye’de doğurganlık tercihleri: İdealler, niyetler ve doğurganlık

farklarındaki eğilimler. In *Üreme sağlığı konularında tematik analizler 1993-2018*. HÜNEE ve UNFPA Türkiye Ofisi. Ankara: Emsal Matbaası.

- Akbolat, M., Kahraman, G., & Öztürk, T. (2016). Sağlık çalışanlarının iş yaşamında karşılaştıkları iş-aile çatışması örgütsel bağlılıklarını etkiler mi? Sakarya ili örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(2), 153-169.
- Akyol, A., & Arslan, M. (2020). The motherhood experiences of women employees: An interpretive field study in Turkey. *Ege Academic Review*, 20(4), 265-281. <https://doi.org/10.21121/eab.671453>
- Aşkun, V. (2023). Türkiye’de sürdürülebilir kariyer: Kaynakların korunması perspektifi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 14(2), 533-554. <https://doi.org/10.54688/ayd.1267791>
- Babakus, E., Yavas, U., & Karatepe, O. M. (2008). The effects of job demands, job resources and intrinsic motivation on emotional exhaustion and turnover intentions: A study in the Turkish hotel industry. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 9, 384-404.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744. <https://doi.org/10.17755/esosder.433355>
- Benligiray, S., & Yetgin, D. (2021). Ekonomik kaygının duygusal mesleki bağlılık üzerindeki etkileri: Duygusal tükenmişliğin aracılık rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(3), 869-889. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i3.1838>
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81-105.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education (6th ed.)*. New York: Routledge/Taylor and Francis Group.
- Çağatay, P., Saraç, M., İlyas, İ. E., & Türkyılmaz, A. S. (2015). Fertility preferences in Turkey. In Hacettepe University Institute of Population Studies, Turkish Republic Ministry of Development, and Turkish Scientific and Technological Research Council (Ed.), *2013 Turkey Demographic and Health Survey further analysis*. Hacettepe Üniversitesi Yayınları.
- Çağrı San, B., & Tok, T. N. (2017). The relationship between teachers’ job involvement and organizational commitment. *Pamukkale University*

- Journal of Social Sciences Institute*, 26, 355–370.
<https://doi.org/10.5505/pausbed.2017.37232>
- Donald, F., & Linington, J. (2008). Work/family border theory and gender role orientation in male managers. *South African Journal of Psychology*, 38(4), 659–671.
<https://doi.org/10.1177/008124630803800406>
- Ergün, E., & Yüksel, A. (2019). İş-yaşam çatışmasının çalışanın davranışsal sonuçlarına etkisi ve iş stresinin aracılık rolü. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 67-90.
- Eryurt, M. A. (2018). Fertility transition and fertility preferences in Turkey. In S. Gietel-Basten, J. Casterline, & M. K. Choe (Ed.), *Family demography in Asia*. Edward Elgar Publishing.
<https://doi.org/10.4337/9781785363559.00029>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 34(2), 161–188. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gemicioğlu, S., Şahin, H., & Er, E. (2019). Türkiye’de doğurganlık analizi: Gelecekteki doğurganlık tercihlerinin önemi. *Sosyoekonomi*, 27(41), 223-234. <https://doi.org/10.17233/sosyoekonomi.2019.03.11>
- Girişken, A., & Çalınlioğlu Doğan, E. (2020). Türkiye’de çalışan anneleri örgütsel bağlılık perspektifinden bakarak anlamak. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(4), 1015-1032. <https://doi.org/10.15295/bmij.v8i4.1584>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.19379625>
- Gügerçin, U. (2019). Duygusal emeğin duygusal tükenme üzerindeki etkisi: Özbenlik çelişki teorisi çerçevesinde bir analiz. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(20), 177-192.
- Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-421.
- Karaçam, Z., & Ançel, G. (2009). Depression, anxiety and influencing factors in pregnancy: A study in a Turkish population. *Midwifery*, 25(4), 344-356. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2007.03.006>
- Karataş, E., & Özdemir, M. (2022). Examining the relationship between meaningful work and job engagement. *Journal of Theoretical*

Educational Science, 15(3), 676-698.
<https://doi.org/10.30831/akukeg.1053090>

- Kaya, B., & Karatepe, O. M. (2020). Attitudinal and behavioral outcomes of work-life balance among hotel employees: The mediating role of psychological contract breach. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42, 199–209. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.01.003>
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York: Guilford Press.
- KONDA & Borusan Holding. (2024, 3 Ocak). *Toplumsal cinsiyet eşitliği algı değişim raporu [Report]*. KONDA Araştırma ve Danışmanlık. 10 Ekim 2024 tarihinde <https://konda.com.tr/rapor/183/toplumsal-cinsiyet-esitligi-algi-degisim-raporu> adresinden edinilmiştir.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work–family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152-171.
<https://doi.org/10.1177/2041386611436264>
- Küçükkaya, B., Özdemir, B., & Kahyaoğlu Süt, H. (2022). Hemşirelik öğrencilerinde sosyal medya kullanımı ile akademik başarı ve akademik öz-yeterlik arasındaki ilişki. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 9(1), 31-41. <https://doi.org/10.52880/sagakaderg.945297>
- Malaeb Z.A., Summers, J.K., Pugeseck, B. H. (2000). Using Structural Equation Modeling to Investigate Relationships Among Ecological Variables, *Environmental and Ecological Statistics*, 7(1), 93-111.
- Matthews, R. A., Barnes-Farrell, J. L., & Bulger, C. A. (2010). Advancing measurement of work and family domain boundary characteristics. *Journal of Vocational Behavior*, 77(3), 447–460.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.008>
- Özdemir, İ. (2023). Work/family border theory or work-life spillover theory: A meta-analytical approach to turnover intention. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(88), 1392-1407.
<https://doi.org/10.17755/esosder.1205895>
- Pearson, K. (1896). Mathematical contributions to the theory of evolution. III. Regression, heredity, and panmixia. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London (Ed.). Series A, Containing Papers of a Mathematical or Physical Character*, 187, 253-318.
- Salali, G. D., Uysal, M. S., & Bevan, A. (2021). Adaptive function and correlates of anxiety during a pandemic. *Evolution, Medicine, and Public Health*, 9(1), 393–405. <https://doi.org/10.1093/emph/eoab037>
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). The measurement of job involvement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

- Suhr, D. D. (2006). Exploratory or confirmatory factor analysis? *Cary: SAS Institute*, 1-1.
- Şengül, S., & Kırıl, G. (2010). Türkiye’de kadının işgücü pazarına katılım ve doğurganlık kararları. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 89-105.
- Taber, K.S. (2018). The Use of Cronbach’s Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Res Sci Educ*, 48, 1273–1296 <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2024, 3 Ocak). *Doğum İstatistikleri 2023*. 10 Ekim 2024 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dogum-Istatistikleri-2023-53708> adresinden edinilmiştir.
- Wharton, A. S. (1993). The affective consequences of service work: Managing emotions on the job. *Work and Occupations*, 20(2), 205–232. <https://doi.org/10.1177/0730888493020002004>
- Yürür, Ş. (2011). Öğrenilmiş güçsüzlük, kıdem ve medeni durumun duygusal tükenmedeki rolü: Kaynakların korunması teorisi kapsamında bir analiz. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(1), 107-126.

Extended Abstract

This study investigates the impact of childbearing anxiety on the job involvement of married female employees in Turkey. The theoretical foundation of the research is based on Conservation of Resources (COR) Theory and Work/Family Boundary Theory. Childbearing anxiety refers to emotional stress associated with concerns about fertility and family planning, which has become a significant issue for working women in Turkey due to cultural, social, and economic factors. In traditional Turkish society, women are expected to balance professional careers with domestic responsibilities, such as household chores and child-rearing. This expectation increases childbearing anxiety, which negatively affects their job involvement and overall job performance.

Conservation of Resources (COR) Theory, developed by Hobfoll (1989), explains how the loss of emotional resources due to stress—such as childbearing anxiety—can lead to negative outcomes, including emotional exhaustion and reduced job involvement. Childbearing anxiety depletes a woman’s emotional energy, which leads her to invest less in her professional role. Due to the pressures of family responsibilities and fertility concerns, women become emotionally exhausted, which further reduces their ability to fully focus on work. Work/Family Boundary Theory (Clark, 2000) complements this perspective by explaining how individuals manage boundaries between work and family roles. Women with higher family flexibility—both in ability and willingness—are better equipped to balance

these demands, mitigating the negative effects of emotional exhaustion on job involvement.

The study used a structural equation model (SEM) to test the hypothesized relationships. Data were collected from 536 married women working in various sectors across Turkey. The survey measured childbearing anxiety, emotional exhaustion, job involvement, family flexibility-ability, and family flexibility-willingness. Control variables included age, education, family income, and the number of children. The childbearing anxiety scale, developed by Zhang and Zhao (2022), was used to assess concerns related to fertility. Emotional exhaustion was measured using Wharton’s (1993) burnout scale, while the Utrecht Job Involvement Scale (UWES) by Schaufeli et al. (2002) was adapted for the Turkish context to evaluate job involvement. Family flexibility-ability and family flexibility-willingness were measured using items developed by Matthews et al. (2010), assessing women’s capacity to manage the demands between work and family life.

The results revealed that childbearing anxiety has a significant negative impact on job involvement, mediated by emotional exhaustion. The path coefficient from childbearing anxiety to emotional exhaustion was positive and significant ($\beta = 0.63$, $p < 0.001$), indicating that higher levels of childbearing anxiety lead to increased emotional exhaustion. Emotional exhaustion, in turn, negatively affected job involvement ($\beta = -0.21$, $p = 0.008$), confirming that emotional depletion reduces women’s ability to focus on their work. These findings suggest that women experiencing childbearing anxiety become emotionally drained, which diminishes their capacity to engage in their professional roles.

Moreover, the study found that family flexibility—both in ability and willingness—moderated the relationship between emotional exhaustion and job involvement. Women with high family flexibility-ability were better able to buffer the negative effects of emotional exhaustion on job involvement ($\beta = 0.21$, $p < 0.001$). Similarly, family flexibility-willingness also moderated the relationship ($\beta = 0.11$, $p < 0.001$), although its impact was less pronounced compared to family flexibility-ability. These findings suggest that women capable of adjusting their family boundaries can mitigate the emotional toll of childbearing anxiety on their professional lives.

This study offers both theoretical and practical contributions to understanding how childbearing anxiety affects women’s work performance. First, it expands research on the antecedents of job involvement by introducing childbearing anxiety as a negative emotion that influences women’s work performance. Previous studies have primarily focused on positive emotions and their impact on job involvement, but this research shows that negative emotions, such as anxiety, play an important role as well. Second, the study broadens the research perspective on job involvement by integrating social psychology and family dynamics, highlighting how family flexibility influences women’s ability to cope with emotional exhaustion. Third, the

findings offer practical recommendations for employers. Organizations should recognize the impact of childbearing anxiety on female employees and implement supportive measures, such as flexible work hours, childcare services, and psychological support, to help women balance work and family responsibilities. Additionally, both organizational and government policies should promote family-friendly work environments and encourage greater family involvement in supporting working women.

In conclusion, this study demonstrates that childbearing anxiety plays a critical role in shaping the job involvement of female employees. Emotional exhaustion mediates this relationship, while family flexibility-ability and family flexibility-willingness moderate the effects. The findings highlight the need for supportive organizational policies and cultural changes that alleviate pressures on working women, ultimately enhancing their job involvement and performance. Future research should extend the sample to other countries or cultural contexts to gain a more comprehensive understanding of these issues.

Ekler

Tablo 6. Şehir Bazında Demografik Kategorilerin Özeti

Şehir	Kategori	Alt Kategori	Sayı	Yüzde
Istanbul	Yaş	18-29	30	25,0
Istanbul	Yaş	30-39	12	10,0
Istanbul	Yaş	40-49	24	20,0
Istanbul	Yaş	50-59	18	15,0
Istanbul	Yaş	60 ve üzeri	36	30,0
Istanbul	O İşyerindeki Çalışma Yılı	0-4 yıl	12	10,0
Istanbul	O İşyerindeki Çalışma Yılı	5-9 yıl	25	20,8
Istanbul	O İşyerindeki Çalışma Yılı	10-14 yıl	37	30,8
Istanbul	O İşyerindeki Çalışma Yılı	15- 19 yıl	15	12,5
Istanbul	O İşyerindeki Çalışma Yılı	20- 25 yıl	30	25,0
Istanbul	Çocuk Sayısı	0	42	35,0
Istanbul	Çocuk Sayısı	1	12	10,0
Istanbul	Çocuk Sayısı	2	6	5,0
Istanbul	Çocuk Sayısı	3 ve daha fazla	60	50,0
Istanbul	Aylık Gelir	30000 ya da aşağısı	75	62,5
Istanbul	Aylık Gelir	30000-50000	21	17,5
Istanbul	Aylık Gelir	50000-75000	20	16,7
Istanbul	Aylık Gelir	75000'den daha fazla	2	1,7
Istanbul	Eğitim	Lise	15	12,5
Istanbul	Eğitim	Ön Lisans	27	22,5
Istanbul	Eğitim	Lisans	21	17,5

Istanbul	Eğitim	Yüksek Lisans	7	5,8
Istanbul	Eğitim	Doktora	46	38,3
Düzce	Yaş	18-29	6	20,0
Düzce	Yaş	30-39	9	30,0
Düzce	Yaş	40-49	3	10,0
Düzce	Yaş	50-59	4	13,3
Düzce	Yaş	60 ve üzeri	7	23,3
Düzce	O İşyerindeki Çalışma Yılı	0-4 yıl	7	23,3
Düzce	O İşyerindeki Çalışma Yılı	5-9 yıl	9	30,0
Düzce	O İşyerindeki Çalışma Yılı	10-14 yıl	6	20,0
Düzce	O İşyerindeki Çalışma Yılı	15- 19 yıl	3	10,0
Düzce	O İşyerindeki Çalışma Yılı	20- 25 yıl	3	10,0
Düzce	Çocuk Sayısı	0	1	3,3
Düzce	Çocuk Sayısı	1	3	10,0
Düzce	Çocuk Sayısı	2	15	50,0
Düzce	Çocuk Sayısı	3 ve daha fazla	10	33,3
Düzce	Aylık Gelir	30000 ya da aşağısı	18	60,0
Düzce	Aylık Gelir	30000-50000	0	0,0
Düzce	Aylık Gelir	50000-75000	5	16,7
Düzce	Aylık Gelir	75000’den daha fazla	5	16,7
Düzce	Eğitim	Lise	11	36,7
Düzce	Eğitim	Ön Lisans	5	16,7
Düzce	Eğitim	Lisans	3	10,0
Düzce	Eğitim	Yüksek Lisans	1	3,3
Düzce	Eğitim	Doktora	6	20,0
Çanakkale	Yaş	18-29	2	8,0
Çanakkale	Yaş	30-39	7	28,0
Çanakkale	Yaş	40-49	3	12,0
Çanakkale	Yaş	50-59	5	20,0
Çanakkale	Yaş	60 ve üzeri	6	24,0
Çanakkale	O İşyerindeki Çalışma Yılı	0-4 yıl	3	12,0
Çanakkale	O İşyerindeki Çalışma Yılı	5-9 yıl	2	8,0
Çanakkale	O İşyerindeki Çalışma Yılı	10-14 yıl	7	28,0
Çanakkale	O İşyerindeki Çalışma Yılı	15- 19 yıl	5	20,0
Çanakkale	O İşyerindeki Çalışma Yılı	20- 25 yıl	6	24,0
Çanakkale	Çocuk Sayısı	0	8	32,0
Çanakkale	Çocuk Sayısı	1	2	8,0
Çanakkale	Çocuk Sayısı	2	1	4,0

Çanakkale	Çocuk Sayısı	3 ve daha fazla	12	48,0
Çanakkale	Aylık Gelir	30000 ya da aşağısı	4	16,0
Çanakkale	Aylık Gelir	30000-50000	4	16,0
Çanakkale	Aylık Gelir	50000-75000	0	0,0
Çanakkale	Aylık Gelir	75000'den daha fazla	15	60,0
Çanakkale	Eğitim	Lise	1	4,0
Çanakkale	Eğitim	Ön Lisans	5	20,0
Çanakkale	Eğitim	Lisans	9	36,0
Çanakkale	Eğitim	Yüksek Lisans	3	12,0
Çanakkale	Eğitim	Doktora	4	16,0
Eskişehir	Yaş	18-29	8	20,0
Eskişehir	Yaş	30-39	12	30,0
Eskişehir	Yaş	40-49	10	25,0
Eskişehir	Yaş	50-59	4	10,0
Eskişehir	Yaş	60 ve üzeri	6	15,0
Eskişehir	O İşyerindeki Çalışma Yılı	0-4 yıl	12	30,0
Eskişehir	O İşyerindeki Çalışma Yılı	5-9 yıl	10	25,0
Eskişehir	O İşyerindeki Çalışma Yılı	10-14 yıl	5	12,5
Eskişehir	O İşyerindeki Çalışma Yılı	15- 19 yıl	4	10,0
Eskişehir	O İşyerindeki Çalışma Yılı	20- 25 yıl	8	20,0
Eskişehir	Çocuk Sayısı	0	20	50,0
Eskişehir	Çocuk Sayısı	1	2	5,0
Eskişehir	Çocuk Sayısı	2	14	35,0
Eskişehir	Çocuk Sayısı	3 ve daha fazla	4	10,0
Eskişehir	Aylık Gelir	30000 ya da aşağısı	7	17,5
Eskişehir	Aylık Gelir	30000-50000	0	0,0
Eskişehir	Aylık Gelir	50000-75000	25	62,5
Eskişehir	AylıkGel	75000'den daha fazla	6	15,0
Eskişehir	Eğitim	Lise	5	12,5
Eskişehir	Eğitim	Ön Lisans	2	5,0
Eskişehir	Eğitim	Lisans	7	17,5
Eskişehir	Eğitim	Yüksek Lisans	9	22,5
Eskişehir	Eğitim	Doktora	15	37,5
Ankara	Yaş	18-29	24	30,0
Ankara	Yaş	30-39	8	10,0
Ankara	Yaş	40-49	20	25,0
Ankara	Yaş	50-59	12	15,0
Ankara	Yaş	60 ve üzeri	16	20,0
Ankara	O İşyerindeki Çalışma Yılı	0-4 yıl	16	20,0
Ankara	O İşyerindeki Çalışma Yılı	5-9 yıl	8	10,0

Ankara	O İşyerindeki Çalışma Yılı	10-14 yıl	10	12,5
Ankara	O İşyerindeki Çalışma Yılı	15- 19 yıl	20	25,0
Ankara	O İşyerindeki Çalışma Yılı	20- 25 yıl	24	30,0
Ankara	Çocuk Sayısı	0	40	50,0
Ankara	Çocuk Sayısı	1	4	5,0
Ankara	Çocuk Sayısı	2	28	35,0
Ankara	Çocuk Sayısı	3 ve daha fazla	8	10,0
Ankara	Aylık Gelir	30000 ya da aşağısı	13	16,2
Ankara	Aylık Gelir	30000-50000	1	1,2
Ankara	Aylık Gelir	50000-75000	50	62,5
Ankara	Aylık Gelir	75000’dan daha fazla	14	17,5
Ankara	Eğitim	Lise	14	17,5
Ankara	Eğitim	Ön Lisans	10	12,5
Ankara	Eğitim	Lisans	4	5,0
Ankara	Eğitim	Yüksek Lisans	18	22,5
Ankara	Eğitim	Doktora	31	38,8
Samsun	Yaş	18-29	5	10,0
Samsun	Yaş	30-39	15	30,0
Samsun	Yaş	40-49	12	24,0
Samsun	Yaş	50-59	7	14,0
Samsun	Yaş	60 ve üzeri	10	20,0
Samsun	O İşyerindeki Çalışma Yılı	0-4 yıl	15	30,0
Samsun	O İşyerindeki Çalışma Yılı	5-9 yıl	12	24,0
Samsun	O İşyerindeki Çalışma Yılı	10-14 yıl	5	10,0
Samsun	O İşyerindeki Çalışma Yılı	15- 19 yıl	6	12,0
Samsun	O İşyerindeki Çalışma Yılı	20- 25 yıl	10	20,0
Samsun	Çocuk Sayısı	0	5	10,0
Samsun	Çocuk Sayısı	1	25	50,0
Samsun	Çocuk Sayısı	2	2	4,0
Samsun	Çocuk Sayısı	3 ve daha fazla	17	34,0
Samsun	Aylık Gelir	30000 ya da aşağısı	8	16,0
Samsun	Aylık Gelir	30000-50000	31	62,0
Samsun	Aylık Gelir	50000-75000	1	2,0
Samsun	Aylık Gelir	75000’dan daha fazla	9	18,0
Samsun	Eğitim	Lise	3	6,0
Samsun	Eğitim	Ön Lisans	6	12,0
Samsun	Eğitim	Lisans	11	22,0
Samsun	Eğitim	Yüksek Lisans	9	18,0
Samsun	Eğitim	Doktora	19	38,0

Izmir	Yaş	18-29	18	30,0
Izmir	Yaş	30-39	12	20,0
Izmir	Yaş	40-49	15	25,0
Izmir	Yaş	50-59	9	15,0
Izmir	Yaş	60 ve üzeri	6	10,0
Izmir	O İşyerindeki Çalışma Yılı	0-4 yıl	12	20,0
Izmir	O İşyerindeki Çalışma Yılı	5-9 yıl	15	25,0
Izmir	O İşyerindeki Çalışma Yılı	10-14 yıl	18	30,0
Izmir	O İşyerindeki Çalışma Yılı	15- 19 yıl	7	11,7
Izmir	O İşyerindeki Çalışma Yılı	20- 25 yıl	6	10,0
Izmir	Çocuk Sayısı	0	30	50,0
Izmir	Çocuk Sayısı	1	21	35,0
Izmir	Çocuk Sayısı	2	3	5,0
Izmir	Çocuk Sayısı	3 ve daha fazla	6	10,0
Izmir	Aylık Gelir	30000 ya da aşağısı	10	16,7
Izmir	Aylık Gelir	30000-50000	37	61,7
Izmir	Aylık Gelir	50000-75000	1	1,7
Izmir	Aylık Gelir	75000'den daha fazla	10	16,7
Izmir	Eğitim	Lise	13	21,7
Izmir	Eğitim	Ön Lisans	7	11,7
Izmir	Eğitim	Lisans	3	5,0
Izmir	Eğitim	Yüksek Lisans	23	38,3
Izmir	Eğitim	Doktora	10	16,7
Gaziantep	Yaş	18-29	6	13,3
Gaziantep	Yaş	30-39	9	20,0
Gaziantep	Yaş	40-49	4	8,9
Gaziantep	Yaş	50-59	11	24,4
Gaziantep	Yaş	60 ve üzeri	13	28,9
Gaziantep	O İşyerindeki Çalışma Yılı	0-4 yıl	4	8,9
Gaziantep	O İşyerindeki Çalışma Yılı	5-9 yıl	13	28,9
Gaziantep	O İşyerindeki Çalışma Yılı	10-14 yıl	5	11,1
Gaziantep	O İşyerindeki Çalışma Yılı	15- 19 yıl	9	20,0
Gaziantep	O İşyerindeki Çalışma Yılı	20- 25 yıl	11	24,4
Gaziantep	Çocuk Sayısı	0	22	48,9
Gaziantep	Çocuk Sayısı	1	15	33,3
Gaziantep	Çocuk Sayısı	2	2	4,4
Gaziantep	Çocuk Sayısı	3 ve daha fazla	4	8,9
Gaziantep	Aylık Gelir	30000 ya da aşağısı	8	17,8

Gaziantep	Aylık Gelir	30000-50000	28	62,2
Gaziantep	Aylık Gelir	50000-75000	7	15,6
Gaziantep	Aylık Gelir	75000’dan daha fazla	0	0,0
Gaziantep	Eğitim	Lise	2	4,4
Gaziantep	Eğitim	Ön Lisans	5	11,1
Gaziantep	Eğitim	Lisans	10	22,2
Gaziantep	Eğitim	Yüksek Lisans	17	37,8
Gaziantep	Eğitim	Doktora	8	17,8
Şanlıurfa	Yaş	18-29	3	8,6
Şanlıurfa	Yaş	30-39	10	28,6
Şanlıurfa	Yaş	40-49	8	22,9
Şanlıurfa	Yaş	50-59	5	14,3
Şanlıurfa	Yaş	60 ve üzeri	7	20,0
Şanlıurfa	O İşyerindeki Çalışma Yılı	0-4 yıl	3	8,6
Şanlıurfa	O İşyerindeki Çalışma Yılı	5-9 yıl	4	11,4
Şanlıurfa	O İşyerindeki Çalışma Yılı	10-14 yıl	10	28,6
Şanlıurfa	O İşyerindeki Çalışma Yılı	15- 19 yıl	8	22,9
Şanlıurfa	O İşyerindeki Çalışma Yılı	20- 25 yıl	7	20,0
Şanlıurfa	Çocuk Sayısı	0	17	48,6
Şanlıurfa	Çocuk Sayısı	1	1	2,9
Şanlıurfa	Çocuk Sayısı	2	12	34,3
Şanlıurfa	Çocuk Sayısı	3 ve daha fazla	3	8,6
Şanlıurfa	Aylık Gelir	30000 ya da aşağısı	5	14,3
Şanlıurfa	Aylık Gelir	30000-50000	22	62,9
Şanlıurfa	Aylık Gelir	50000-75000	0	0,0
Şanlıurfa	Aylık Gelir	75000’dan daha fazla	6	17,1
Şanlıurfa	Eğitim	Lise	6	17,1
Şanlıurfa	Eğitim	Ön Lisans	13	37,1
Şanlıurfa	Eğitim	Lisans	4	11,4
Şanlıurfa	Eğitim	Yüksek Lisans	2	5,7
Şanlıurfa	Eğitim	Doktora	8	22,9
Muş	Yaş	18-29	3	12,0
Muş	Yaş	30-39	7	28,0
Muş	Yaş	40-49	2	8,0
Muş	Yaş	50-59	6	24,0
Muş	Yaş	60 ve üzeri	5	20,0
Muş	O İşyerindeki Çalışma Yılı	0-4 yıl	2	8,0
Muş	O İşyerindeki Çalışma Yılı	5-9 yıl	5	20,0
Muş	O İşyerindeki Çalışma Yılı	10-14 yıl	3	12,0

Muş	O İşyerindeki Çalışm Yılı	15- 19 yıl	7	28,0
Muş	O İşyerindeki Çalışa Yılı	20- 25 yıl	6	24,0
Muş	Çocuk Sayısı	0	2	8,0
Muş	Çock Sayısı	1	1	4,0
Muş	Çouk Sayısı	2	12	48,0
Muş	Çcuk Sayısı	3 ve daha fazla	8	32,0
Muş	yılık Gelir	30000 ya da aşağısı	4	16,0
Muş	Aylık Gelir	30000-50000	4	16,0
Muş	Aylık Gelir	50000-75000	0	0,0
Muş	Aylık Gelir	75000'den daha fazla	15	60,0
Muş	Eğitim	Lise	9	36,0
Muş	Eğitim	Ön Lisans	4	16,0
Muş	Eğitim	Lisans	1	4,0
Muş	Eğitim	Yüksek Lisans	5	20,0
Muş	Eğitim	Doktora	3	12,0
Trabzon	Yaş	18-29	3	11,5
Trabzon	Yaş	30-39	2	7,7
Trabzon	Yaş	40-49	5	19,2
Trabzon	Yaş	50-59	6	23,1
Trabzon	Yaş	60 ve üzeri	7	26,9
Trabzon	O İşyerindeki Çalışma Yılı	0-4 yıl	6	23,1
Trabzon	O İşyerindeki Çalışma Yılı	5-9 yıl	5	19,2
Trabzon	O İşyerindeki Çalışma Yılı	10-14 yıl	2	7,7
Trabzon	O İşyerindeki Çalışma Yılı	15- 19 yıl	8	30,8
Trabzon	O İşyerindeki Çalışma Yılı	20- 25 yıl	3	11,5
Trabzon	Çocuk Sayısı	0	2	7,7
Trabzon	Çocuk Sayısı	1	1	3,8
Trabzon	Çocuk Sayısı	2	9	34,6
Trabzon	Çocuk Sayısı	3 ve daha fazla	13	50,0
Trabzon	Aylık Gelir	30000 ya da aşağısı	4	15,4
Trabzon	Aylık Gelir	30000-50000	16	61,5
Trabzon	Aylık Gelir	50000-75000	0	0,0
Trabzon	Aylık Gelir	75000'den daha fazla	4	15,4
Trabzon	Eğitim	Lise	3	11,5
Trabzon	Eğitim	Ön Lisans	4	15,4
Trabzon	Eğitim	Lisans	10	38,5
Trabzon	Eğitim	Yüksek Lisans	5	19,2
Trabzon	Eğitim	Doktora	1	3,8