



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

Kamu Yönetimi Bilim Dalı

**TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ İLE İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM
DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ**

Burçak GÖKDEMİR

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2020

TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ İLE İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ: BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ

Burçak GÖKDEMİR

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

Kamu Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2020

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezime başladığım günden itibaren çalışmalarında yol gösteren, bana her konuda destek veren, bilgilerini benimle paylaşan ve değerli zamanını harcayan, kıymetli Danışman Hocam Doç. Dr. Uğur SADIÖĞLU'na,

Yürüttüğüm anket çalışmasına samimiyetle katılım gösteren ve aynı zamanda mesai arkadaşlarım olan örneklem grubuma,

Hayatımdaki yerleri apayrı olan, bugünlere gelmemde en büyük emeğe sahip, bana hep inanan ve beni hep destekleyen Canım Babam Metenur METE'ye ve Güzel Annem Melek METE'ye,

Yoğun iş ve ev tempomuz arasında, bebeğimizle de ilgilenerek tezimi yazmam için bana sürekli yardımcı olan ve beni hep yüreklendirerek destek olan Hayat Arkadaşım İlkay Ozan GÖKDEMİR'e

Ve sahip olduğum birçok rolün yanı sıra annelik rolünü de üstlenmeme vesile olan ve tez konumu iliklerime kadar hissetmemi sağlayan Biricik Oğlum Ilgaz GÖKDEMİR'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Burçak Gökdemir

Haziran 2020

Ankara

ÖZET

GÖKDEMİR, Burçak. *Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle İş Ve İş Dışı Yaşam Dengesi*

Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumu Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2020.

Cinsiyet kavramı, biyolojik bir kavram olup, kadın ve erkek türlerini biyolojik olarak tarif etmektedir. Toplumsal cinsiyet kavramı ise, söz konusu kadın ve erkek türlerine, içinde bulunulan toplum ve kültür tarafından belirli özelliklerin addedilmesiyle meydana gelmiş bir terimi ifade etmektedir. Toplumların kadın ve erkeği, kültürleri doğrultusunda belli kalıp yargılarının içine sokması ve onlardan belirli rolleri üstlenmesini beklemesi toplumsal cinsiyetin en basit tanımı olarak nitelendirilebilir. Söz konusu roller “geçmişten bu yana kadına hep evde kalmasını, iyi bir eş ve iyi bir anne olması gerektiğini dayatırken; erkeklere kamusal alanda yer almasını, dışarıdaki zor ve çetin hayatla mücadele ederek para kazanmasını ve ailesini geçindirmesini” dayatmıştır. Fakat bu durum Sanayi Devrimi ile birlikte değişime uğramaya başlamıştır. Kadınların özel alandan (evden) çıkarak kamusal hayata katılması, iş hayatında daha çok yer alması ve para kazanmaya başlamasıyla toplumsal hayattaki klasik aile yapısı da dönüşüme uğramıştır. Çift gelirliliğin oluşmaya başlaması ile birlikte evdeki işlerin ve sorumlulukların da kadın ve erkek türleri arasında paylaşılması gereği hasıl olmuştur. Yaşanan bu değişim ve dönüşüm beraberinde hem kadınlar hem de erkekler için iş ve iş dışı yaşam dengesi sorunsalını doğurmuş ve toplumsal cinsiyet rolleri ile söz konusu dengenin tartışılmasını da beraberinde getirmiştir.

Bu tez kapsamında, yukarıdaki kısa giriş doğrultusunda öncelikle toplumsal cinsiyet konusu ele alınarak toplumsal cinsiyet rollerinin iş ve iş dışı yaşam dengesine olan etkisi incelenmiştir. Daha sonra bu kapsamda bir kamu kurumunda gerçekleştirilen alan araştırmasına yer verilmiş ve bu araştırma doğrultusunda çıkarımlarda bulunulmuştur.

Tezin sonucuna göre, kadınlar daha fazla sosyal alanda yer almasına ve kendilerini kabul ettirmesine rağmen, hala özel alanda daha fazla sorumluluk sahibi olduğunu ve bunun iş ve iş dışı yaşam dengelerini etkilediklerini düşünmektedir.

Anahtar Sözcükler

Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet, İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi, Kamu Yönetimi

ABSTRACT

GÖKDEMİR, Burçak. *Relationship Between Social Gender Roles And Work-Non Work Life Balance: The Case of a Public Institution*, Master's Thesis, Ankara, 2020.

The concept of sex is a biological concept which defines the male and female kind in biological terms. And the concept of gender refers to a term created through the assumption of specific characteristics to the female and male kind by the society and culture. The simplest definition of gender is societies stereotyping female and male in line with their culture and expecting them to play certain roles. While these roles have forced women to stay at home, to be a good wife and a good mother, they have forced men to take part in the public sphere, to earn money by struggling the hard and tough life outside, and to provide for his family from past to present. However, this has started to change with the Industrial Revolution. The conventional family structure in the social life has been transformed as women have participated in the public life by leaving the private sphere (home), taken part in business life and started to earn money. As dual-income households started to appear, the necessity to have a distribution of household chores and responsibilities between women and men arose. This change and transformation posed the problem of work and non-work life balance for both women and men, and brought along the discussion about this balance, as well as the gender roles.

This study addresses the issue of gender first, and then discusses the effect of gender roles on work and non-work life balance in line with the above information. This is followed by a field research conducted in a public institution and the implications of this research.

The research suggests that even though women are now more involved and have established themselves in social domain, they believe they still have more responsibility in private sphere and this affects their work and non-work life balance.

Keywords

Sex, Gender, Work- Non Work Life Balance, Public Administration

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI.....	i
ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR	iii

ÖZET

.....	i
-------	---

v

ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii

GİRİŞ.....	1
------------	---

BÖLÜM-1: TOPLUMSAL CİNSİYET

1.1. CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMLARI.....	4
1.1.1. Cinsiyet Kavramı	4
1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı	5
1.2. TOPLUMSAL CİNSİYET TARİHİ.....	6
1.2.1. Türklerde Toplumsal Cinsiyet Tarihi	7
1.3. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	10
1.4. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ.....	12
1.5. TOPLUMSAL CİNSİYET KURAMLARI.....	16

1.5.1.	Psikanalitik Kuram	16
1.5.2.	Biyolojik Kuram	17
1.5.3.	Sosyal Öğrenme Kuramı.....	18
1.5.4.	Bilişsel Gelişim Kuramı.....	19
1.5.5.	Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı	20
1.5.6.	Etkileşimsel Model	21
1.5.7.	Sosyal Baskınlık Kuramı	22
1.6.	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ.....	23
1.6.1.	Ataerkillik	23
1.6.2.	Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Tartışmalarında Feminizm	24
1.6.2.1.	Liberal Feminizm	26
1.6.2.2.	Marksist Feminizm.....	27
1.6.2.3.	Radikal Feminizm	28
1.6.2.4.	Varoluşçu Feminizm.....	29
1.6.2.5.	Kültürel Feminizm	30

BÖLÜM-2: İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİ

2.1.	İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİ KAVRAMI.....	32
2.2.	İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN KURAMSAL YAKLAŞIMLAR.....	39
2.2.1.	Rol Kuramı	39
2.2.2.	Bölünme Kuramı.....	41

2.2.3.	Yayımla Modeli	41
2.2.4.	Uygunluk Kuramı	42
2.2.5.	Telafi Kuramı.....	42
2.2.6.	Araçsallık Kuramı.....	43
2.2.7.	Kaynakları Koruma Kuramı	43
2.2.8.	Sınır Kuramı	44
2.2.9.	Sistem Kuramları	44
2.2.10.	Çatışma Kuramı	45
2.3.	İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR	46
2.3.1.	Örgütsel Faktörler	47
2.3.1.1.	Rollerin Belirsizliği.....	47
2.3.1.2.	Roller Arası Çatışma.....	47
2.3.1.3.	Örgüt Üyeleri Arası Çatışma	48
2.3.1.4.	Yönetime Katılım	48
2.3.1.5.	Aşırı İş Yükü.....	48
2.3.1.6.	Kariyer Engeli.....	49
2.3.2.	BİREYSEL FAKTÖRLER.....	49
2.3.2.1.	Cinsiyet	49
2.3.2.2.	Eğitim.....	51
2.3.2.3.	Tek Ebeveynli Aile	51
2.3.2.4.	Kariyer Planlaması	51
2.3.2.5.	İşkoliklik.....	53

2.3.2.6.	Yabancılaşma	53
2.3.2.7.	İşte Var Ol(a)mama.....	54
2.4.	İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİZLİĞİNİN SONUÇLARI.....	55
2.4.1.	Bireysel Sonuçlar	55
2.4.1.1.	Davranışsal (Gözlemlenebilir) Sonuçlar	55
2.4.1.2.	Psikolojik Sonuçlar	56
2.4.1.3.	Fiziksel Sonuçlar	58
2.4.2.	Örgütsel Sonuçlar	59
2.4.2.1.	Doğrudan Maliyetler	59
2.4.2.2.	Dolaylı Maliyetler	61
2.5.	İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİNİ SAĞLAYABİLMEK İÇİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ	62

BÖLÜM-3: TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ İLE İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ

3.1.	ARAŞTIRMANIN AMACI	64
3.2.	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	64
3.2.1.	Veri Toplama Araçları	65
3.2.2.	Araştırmanın Örnekleme	65
3.2.3.	Araştırmanın Hipotezleri	66
3.2.4.	Araştırmanın Güvenilirlik Analizi	66
3.2.5.	Araştırma Verilerinin Analizi	69
3.3.	ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	69

3.3.1. Demografik Veriler.....	69
3.3.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği Verileri	76
3.3.3. İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeği Verileri.....	82
3.3.4. Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi	93
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	114
KAYNAKÇA.....	119
EKLER.....	132
ÖZGEÇMİŞ	139

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: İş-Yaşam Dengesinin Belirleyicileri, Doğası ve Sonuçları	37
Tablo 2: İş-Aile Çatışmasının Türleri	46
Tablo 3: İş ve İş Dışı Yaşam Dengesizliğinin Örgütsel Maliyetleri	59
Tablo 4: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği Madde Bazlı Cronbach's Alfa Katsayısı.	68
Tablo 5: İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeği Madde Bazlı Cronbach's Alfa Katsayısı	69
Tablo 6: Cinsiyet Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı	70
Tablo 7: Medeni Durum Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı.....	70
Tablo 8: Çocuk Sayısı Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı	71
Tablo 9: Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Verisinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı	71
Tablo 10: Eğitim Durumu Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı	72
Tablo 11: Haftalık Çalışma Saati Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı	72
Tablo 12: Mesai Dışı Çalışma Durumu Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı	73
Tablo 13: Eşin Eğitim Durumu Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı	73
Tablo 14: Eşin Çalışma Durumu Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı.....	74
Tablo 15: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği.....	76
Tablo 16: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İfadelerinin Sıklık, Yüzde ve Ortalama Değerleri ile Standart Sapmaları	78
Tablo 17: Değişkenler Bazında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği Skor Tablosu.....	80
Tablo 18: İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeği	83
Tablo 19: İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeğinin Sıklık, Yüzde ve Ortalama Değerleri ile Standart Sapmaları	87
Tablo 20: İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeğinin Değişken Bazında Skor Tablosu.....	89

Tablo 21: TCE1'in Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	94
Tablo 22: İYD1'in Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	95
Tablo 23: TCE2'nin Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	98
Tablo 24: İYD2'nin Değişkenlere Göre Ortalama ve Sapma Değerleri	99
Tablo 25: TCE3'ün Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	102
Tablo 26: İYD3'ün Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	103
Tablo 27: İYD4'ün Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	105
Tablo 28: İYD5'in Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	108
Tablo 29: İYD6'nın Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	112

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Demografik Veri Seti	75
Şekil 2: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği Skor Grafiği	79
Şekil 3: İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçek Skoru	88
Şekil 4: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeklerinin Değişkenlere Göre Skor Karşılaştırması.....	92
Şekil 5: Değişken Bazlı TCE1 Skor Grafiği.....	96
Şekil 6: Değişken Bazlı İYD1 Skor Grafiği	96
Şekil 7: Değişken Bazlı TCE2 Skor Grafiği.....	100
Şekil 8: Değişken Bazlı İYD2 Skor Grafiği	100
Şekil 9: Değişken Bazlı TCE3 Skor Grafiği.....	104
Şekil 10: Değişken Bazlı İYD3 Skor Grafiği	104
Şekil 11: Değişken Bazlı İYD4 Skor Grafiği	107
Şekil 12: Değişken Bazlı İYD5 Skor Grafiği	110
Şekil 13: Değişken Bazlı İYD6 Skor Grafiği	113

GİRİŞ

Toplumların refahı ve barışının sağlanabilmesi, kalkınmanın gerçekleşebilmesi için kadın cinsinin toplumsal statüsünün artırılması ve bunun yanı sıra kadın ile erkek arasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerekmektedir (Vefikuluçay vd., 2009). Kadın erkek eşitsizliği insan haklarına dair bir sorundur ve toplumlardaki insan hakları ile demokrasinin işleyişi için kadın erkek arasında eşitlik sağlanması ve kadınlarla erkeklerin aynı haklara sahip olması şarttır (Yeşilorman, 2001). İnsan Hakları Evrensel Bildirisinde “Tüm kadın ve erkekler ayrımcılığa uğramadan yaşama, sağlık, eğitim ve çalışma haklarından eşit olarak yararlanma hakkına sahiptirler” denilmektedir. Kadın ve erkeklere sunulan imkânların eşit ve adil olmadığı toplumlarda demokrasiden ve insan haklarından söz etmek imkânsız olmaktadır (Aslan, 2007).

Her toplumda kadın ve erkeklere mevcut kültür tarafından dayatılan çeşitli roller vardır. Bireyler hem bu roller etrafında hayatlarını sürdürmekte hem de mevcut iş ve aile sorumluluklarını yerine getirmeye çalışmaktadır. Geçmişten bu yana varlığını sürdüren kültürel kodlar, bugün bile kadınlara daha fazla sorumluluklar yüklemekte, onları sahip oldukları birçok rolün altında sıkışmışlık hissine kapılmaya mecbur bırakmaktadır.

Günümüzde kadınların aktif çalışma hayatına daha fazla katılması ile kadının çalışmadığı geleneksel aile yapılarında değişiklikler meydana gelmekte, kadın ve erkeklerin sorumlulukları değişime uğramakta ve bu durum iki taraf için de iş ve iş dışı yaşam dengesini kurmayı önemli bir sorunsal haline getirmektedir.

Bireylerin mutlu olması ve hayattan doyum sağlayabilmeleri, üstlendikleri rollerin gereklerini çatışmasız olarak yerine getirmesiyle mümkündür. Bu sayede rol çatışması olmayan ve yeterli olduğunu düşünen birey mutlu olacak, mutlu çocuklar büyütecek, çevresiyle yeterli ilişkiler geliştirecek ve en nihayetinde mutlu bir toplum oluşmasına katkı sağlayacaktır. Sahip olunan roller arasında dengenin bozulması ise muhtelif sorunları beraberinde getirecektir. Böyle bir durumda denge sağlayıcı yöntemler geliştirmek gerekecektir.

Küreselleşen ve tam anlamıyla teknolojik bir hal alan dünyada hem çalışan kişinin yaşamında iş daha merkezi bir hal almakta hem de aile kurumunun psikolojik fonksiyonları artarak önemini korumaktadır. Söz konusu dengenin kurulmasında

çevresel faktörler, iş talepleri, ev talepleri ve üstlenilen rollerin sorumlulukları etkili olmaktadır. Toplumsal cinsiyet de özellikle kadınları yüksek ev talepleri ve artan roller dolayısıyla etkilemekte ve bireylerin iş ve iş dışı yaşam dengesini ne ölçüde kurabildiği üzerinde belirleyici olmaktadır.

Tezin amacı; toplumsal cinsiyet rolleri ele alınarak, bir kamu kurumunda çalışan bireyler üzerinden yapılan alan araştırması ile söz konusu rollerin, kadınlar ve erkeklerin iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisini ortaya koymak ve araştırma bulguları doğrultusunda çözüm önerileri geliştirmektir. Bu kapsamda tez üç bölümden oluşmaktadır.

Tezin ilk bölümünde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları tanımlanarak, bu kavramların farkları ele alınmıştır. Daha sonra toplumsal cinsiyetin tarihine yer verilerek, toplumsal cinsiyet rolleri ve kuramları irdelenmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği üzerinde de durularak, ataerkillik ve feminizm konuları da işlenmiştir.

İkinci bölümde iş ve iş dışı yaşam dengesi kavramı ile bu dengeye ilişkin kuramsal yaklaşımlar ele alınmıştır. İlaveten söz konusu dengeyi etkileyen unsurlar ve olası dengesizlik sonuçları da işlenmiştir.

Üçüncü ve son bölümde ise, Türkiye’de bir bakanlığa bağlı özel bütçeli bir kamu kurumunda Tezin alan araştırması yürütülmüş, bu kurumda yer alan 212 personel tarafından gönüllülük esaslı olarak gerçekleştirilen anket verileri analiz edilerek yorumlanmış ve alternatif çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Tezin sonucunda, toplumumuzda kadınların çalışma hayatında yer almasının çoğunlukla kanıksanmış ve desteklenmiş olduğu ortaya konulmuştur. Kadınların hala iş dışındaki yaşam alanlarında sorumluluklarının daha fazla olduğunu düşünmesine rağmen, sorumlulukların paylaşılması gerektiği algısının da genel olarak topluma yerleştiği görülmüştür. Ayrıca kamu kurumlarındaki hâkim örgüt kültürünün kadınların kariyer imkânlarını sınırlandırmadığını da söylemek mümkündür. Fakat genel olarak kadın yönetici fikrine dair, kadınlar da dâhil olmak üzere, isteksizlik vardır. Ayrıca çalışmayla birlikte önceki çalışmalarla paralel bir biçimde, iş ve iş dışı yaşam dengesinin kişilerin iyilik halleri üzerinde, verimliliklerinde, mesleki ve yaşamsal tatminleri üzerinde etkisi olduğu ortaya konmaktadır. Araştırma sonucunda ortaya çıkmış olan tüm iyi çerçeveye

rağmen yine de söylemek mümkündür ki; Türkiye’de iş ve iş dışı yaşam dengesini kurmakta en çok zorlanan grup, sırasıyla anneler ve anne olmayan kadınlardır.

BÖLÜM-1

TOPLUMSAL CİNSİYET

Cinsiyet kavramı tüm biyolojik ve psikolojik araştırmaların temel anahtar sözcüğüdür. Ancak buna rağmen üzerinde yeterince çalışılmamış bir alandır. Cinsiyet temelli araştırmaların popülerliğinin artmasıyla beraber başlıca iki kavram üzerinde sıklıkla durulmaya başlanmıştır: Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet.

Çalışmanın bu bölümünde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarına yer verilecek ve bu iki kavram arasındaki farklılıklar üzerinde durulacaktır. Ayrıca toplumsal cinsiyet rolleri ele alınarak, bu rollerin oluşmasında etkili olan kuramlar incelenecektir.

1.1. CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMLARI

1.1.1. Cinsiyet Kavramı

Cinsiyet, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklara dayanmaktadır. Türk Dil Kurumu (TDK, 2019) cinsiyeti üreme ve yaradılış özelliği olarak iki bağlamda ele almış ve kadın ile erkeği ayırt eden unsur olarak tanımlamıştır. Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü (TÜBA, 2020) ise söz konusu kavramı erkekle kadını birbirinden ayıran kalıtsal, bedensel (özellikle de üreme organlarına göre belirlenen) ve ruhsal ayırım olarak ele almıştır.

Yukarıda bahsedildiği üzere kadın ve erkek ayrımı üzerinden yükselen cinsiyet kavramına ilişkin başka tanımlar da bulunmaktadır. Dökmen (2004) cinsiyeti; “bireyin biyolojisine göre belirlenen demografik bir kategori” olarak tanımlarken, Ersoy (2009); “bireye yönelik toplumsal anlamaları, değerleri, rolleri biçimlendiren, özellikleri ve beklentileri içeren önemli bir sosyal kategori” olarak, Torgrimson ve Minson (2005) ise kişinin kadın veya erkek olarak gösterdiği genetik, biyolojik ve fizyolojik özellikler olarak tanımlamaktadır. Buradan hareketle rahatlıkla söylenebilir ki; cinsiyet temelde biyolojik farklılıklar üzerinde yükselen ama kadın ve erkekte oluşan toplumun en kalabalık sosyal grubu olarak sosyoloji, antropoloji gibi farklı birçok bilim dalı tarafından da inceleme konusu olabilmiş bir olgudur ve yaşadığımız toplumda her

alandaki etkisini hissettirmektedir. Cinsiyete göre sosyal, siyasal, ekonomik, kültürel ve kurumsal değişkenlerin ortaya çıktığı söylenebilir. Cinsiyetin farklı bilim alanlarında araştırma sorusu ve değişkenlerini ilgilendiren önemli bir unsur olduğu açıktır.

1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Bazı toplumlarda ve alan yazında cinsiyet ile toplumsal cinsiyet kavramları birbirinin yerine kullanılıyor olsa da, günümüzde iki kavram arasındaki farklılıkların daha çok üzerinde durulmaya başlanmıştır. Bu kapsamda “Biyoloji kaderdir” anlayışına karşı olarak cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları arasında ayırım yapılmalı görüşleri vardır (Butler, 2019). Bingöl (2014), toplumsal cinsiyeti; biyolojik bedenlere manevi anlamlar yükleyerek onları kültürel olarak tanımlamak ve ayırmak olarak açıklamıştır. Kadın ve erkek biyolojik kavramlar olup, doğumla beraber kazanılan terimler iken, kadınlık ve erkeklik ise toplumsallaşma sürecinde sonradan kültürel anlamlarla yoğrularak ortaya çıkan, toplumsal cinsiyetle ilgili kavramlardır.

Toplumsal cinsiyet kavramı; biyolojik farklılıkların ötesinde toplumun kadını ile erkeği nasıl gördüğü ve algıladığı üzerinden şekillenen, bireylerin cinsiyetlerine göre nasıl davranması gerektiğine ilişkin değerleri, beklentileri, yargıları ve rolleri ifade etmektedir (Dökmen, 2004; Bhasin, 2003; Akın & Demirel, 2003). Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğü (TÜBA, 2020)’nde ise söz konusu kavram; kişilerin içinde yaşadıkları toplumsal, kültürel ortamın bir ürünü olarak, toplumsallaşma süreciyle edinilen erkek ve kadın rollerindeki kültürel farklar olarak tanımlanmıştır.

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ayırımını netleştirmek için bir örnek vermek gerekirse; cinsiyet bedenimizken, toplumsal cinsiyet bedenimize giydiğimiz kıyafettir.

Toplumsal cinsiyet; kültürel bir kavram olup, değişik zaman ve mekânlara göre farklılık göstermekte, farklı coğrafyalarda kadın ve erkeğe özgülünen roller birbirini tutmayabilmektedir. Tüm bu farklılıklardan azade bir şekilde erkeklik hemen hemen her toplumda bilhassa erkek egemen toplumlarda önemli ve geçerli bir statüdür. Bu statülerini kadın üzerinden sağlamakta ve sağlamlaştırmaktadırlar. Fiziki ve statü olarak daha güçlü olduğunun ayırımında olan erkek, erkekliğini her daim koruması ve ispatlaması gerektiği düşüncesi ile erkekliğini kaybetme kaygısı karşısında gerilim

yaşamaktadır. Bu gerilimin doğal bir sonucu olarak da, kadın üzerinde toplumsal cinsiyetçi yansımaları görmek şaşırtmamaktadır (Kandiyoti, 1997).

1.2. TOPLUMSAL CİNSİYET TARİHİ

Dünyadaki kültürlerin çoğunda iki temel toplumsal cinsiyet sistemi bulunmaktadır ancak kadına ve erkeğe yüklenen anlam bakımından kültürler arasında büyük farklar vardır. Bu ikili sistem, genel olarak erilin dişiye göre daha güçlü ve olumlu (kamusal, medeniyet, ışık, sağ, güneş vb.) konumlandırıldığı, kadının ise daha güçsüz ve olumsuz (özel, doğa, karanlık, sol, ay vb.) tarafta konumlandığı bir hiyerarşi olarak görülmektedir. Bu anlamdaki toplumsal cinsiyet hiyerarşisi çok çeşitlidir ama her değişim dönemini atlatarak, varlığını sürdürmeye devam etmiştir (Wiesner-Hanks, 2020).

Birçok bilim insanı, toplumsal cinsiyetin kökeninin insanlık öncesi döneme uzandığı görüşündedir. Kadınların hamilelik ve emzirme doğaları, onları yiyecek bulma ve korunma açısından başkalarına bağımlı hale getirmiştir. İnsanların iki ayak üzerinde yürümeye başlaması ve erkeklerin üst gövdelerinin daha güçlü olması, erkeklerin egemenlik kurmasını, avlanmak ve savaşmak için silah kullanmasını sağlamış, bu durum bazılarının göre, erkeklerde şiddete, kadınlarda ise besleyip büyütme yatkınlık oluşmasına neden olmuştur. Bu özellikler sonraki kuşaklara aktararak “doğal” hale gelmiştir. (Wiesner-Hanks, 2020). Bu duruma ek olarak ataerkil miras kültürünün oluşması, toplumsal cinsiyet ayrımını pekiştirmiştir.

J.J. Bachofen’in başını çektiği 19. yy Alman sosyal kuramcılarının ileri sürdüğü teze göre insan toplumu başlangıçta anaerkildi ve mutlak güç annelerdeydi. Anne çocuk bağı; kültürün, dinin ve bir arada yaşamının temel kaynağını oluşturmaktaydı. Anaerkil kültürde mallar ortaktı ancak tarımın ve hayvancılığın gelişip yayılmasıyla, erkeklerin mahsulün, toprağın ve hayvanların üzerinde hak iddia etmeye başlaması özel mülkiyet kavramının gelişmesine sebep oldu. Erkeklerin özel mülkiyeti ele geçirmesi ile birlikte, mülkiyetin babanın soyundan gelen erkeklere bırakıldığı ataerkil miras sistemi kurulmuş oldu. Erkeklerin mirası kendi varislerine bırakmaya çalışması, çocukların meşru olduğundan emin olabilmek için kadınların cinsel yaşamını denetlemeye başlamasına neden oldu ve bu durum çekirdek ailelerin kurulmasının da başlangıcını

oluşturdu (Wiesner-Hanks, 2020). Bu dönemler itibariyle şekillenen toplumsal cinsiyetle birlikte kadın ve erkek hakları da bugüne değin gelen tartışmaların ana merkezini oluşturmuş oldu.

Kökene tarihin çok gerilerinde olan toplumsal cinsiyetin tartışılması ve araştırmalara konu olması ise 60'lı ve 70'li yıllarda toplumsal cinsiyetin; cinsiyete bağlı olarak ortaya çıkan bakış açıları olduğunu söyleyerek, kültürlerin bireylere toplumsal cinsiyeti dayattığını savunan feminist hareketin etkisinin genişlemeye başlamasıyla olmuştur (Akkaş, 2019).

Kadın ve erkek haklarının öncesinde tartışılmaya başlanan insan hakları söylemi ise, tarihte Magna Carta (1215) ile başlatılmış, burjuvazinin de yükselişiyle birlikte bütün insanlığın gündemine girmiş ve 1949 BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile kurumsallaşmıştır. Süreçte, eşitlik ve özgürlük talepleri birer insanlık hakkı olarak kabul edilmiştir. Ancak söz konusu eşitlik, yasalar önünde eşitliği içermektedir ve yasa; insanların bireysel, toplumsal ve ekonomik farklılıklarını göz ardı etmektedir. Halbuki, insan hakları söyleminin üstünde yükseldiği bu insan soyutlamasının arka planında iktidar ilişkilerinin ele alındığı insan soyut değil; somut olarak “beyaz, burjuva ve erkek olan” insanı ifade etmektedir (Berktaş, 2004).

Kadınlar çok uzun tarihler boyunca insan haklarından eşit bir biçimde faydalanamamış ve hatta çoğu yerde hala faydalanamamaktadır. Erkek egemen, ataerkil düzen eski Mezopotamya'dan bu yana varlığını sürdürmektedir. Kadın ve erkek grupları arasında var olan ve tek başına bir eşitsizlik içermeyen biyolojik farklılık, toplumlar ve kültürlerde hiyerarşik ve eşitsiz bir kavrama dönüştürülünce toplumsal cinsiyet kavramı ortaya çıkmaktadır. Ataerkil toplumsal cinsiyet kalıpları toplumlararası tarihler boyunca aktarılarak günümüze kadar varlığını korumuştur.

1.2.1. Türklerde Toplumsal Cinsiyet Tarihi

Türklerde toplumsal cinsiyetin ortaya çıkışını ve nasıl ilerlediğini anlamak için tarihe baktığımızda İslamiyet'in kabulünü milat olarak görmemiz mümkün gözükmemektedir. Daha detaylı incelemek için söz konusu kavrama ilişkin dönemi İslamiyet öncesi, sonrası ve Cumhuriyet Türkiye'si olarak ayırarak ele almak faydalı olacaktır.

İslamiyet öncesi dönemde Türklerde kadın değer verilmekte, toplumsal cinsiyet ayrımı bulunmamaktadır. Kadın erkekle hemen hemen aynı statüde kabul edilmekte ve saygı görmektedir. Ülke idaresinde Hakan ile birlikte söz sahibi olmasının yanı sıra evin idaresini de yürütmektedir. Dolayısıyla kadın özel, sosyal ve hatta siyasi alanda bile erkekle eşit durumda, toplumsal bir statüdedir. Altaylar’da kadın ve erkeğin görüşmesi serbest olup, erkeklerle konuşurken kadınlar yüzünü örtme gereği duymazmış (Nirun, 1994). Dolayısıyla denilebilir ki; İslam öncesi Türklerde toplumsal cinsiyet bir sorun olarak addedilmemektedir(Bingöl, 2014).

İslamiyetle birlikte din değişikliğinin yanı sıra Arap ve İran kültürü de Türkler arasında yayılmaya başlamıştır. Değişen sosyal hayatla birlikte kadının statüsü ve yaşantısı da değişikliğe uğramıştır. “Öğreti itibarıyla İslamiyet’in kadın sorununa ilişkin temel problemleri çözdüğü; ilerici ve devrimci çabalarla kadına ilişkin cahili kabulleri değiştirerek insanlığın yarısını teşkil eden kadın cinsini yeniden insanlığa kazandırdığı; bilinen, genellikle de kabul gören bir gerçektir (Aktaş, 1991).” İnsana insan olduğu için değer veren ilahi bir sistem olan İslam dininin kadına bakışında büyük farklılıklar vardır. İslam Dini, kadın ve kadın hakları üzerinde titizlikle durmuş ve kadına, hiçbir sistemin veremediği bir değeri vermiştir (Gürhan, 2010). Fakat İslam hükümlerinin yanlış yorumlanması kadının erkeği geriden takip etmesine sebebiyet vermiştir. Kadının eve ait olduğu anlayışı ve erkeklerin birden çok kadınla evlenebilmesinin meşru olması toplumsal cinsiyet ayrımını pekiştirmiştir. Osmanlı İmparatorluğu zamanında kadınların ikinci sınıf statüleri daha da pekişmiş, İslam Medeni Kanunu'yla erkeğin otoritesi artık kesinleşmiş, kadının eşini seçme hakkı elinden alınmıştır (Doğramacı, 1993). Osmanlı zamanındaki harem uygulaması da bu eşitsizliğin başlıca somut örneğini teşkil etmektedir. Tanzimat Fermanı ile birlikte başlayan yenilenme ve modernleşme akımıyla birlikte kadının statüsünde de iyileşmeler olmuştur (Bingöl, 2014). Kızlar için ebelik öğretimi, kız rüştiyeleri ilk defa 1858’de, kız öğretmen okulları 1870’de açılmıştır. Terzilik, öğretmenlik, hemşirelik, eczacılık vb. meslek ve sanatlarda kadınlara yer verilmesi Meşrutiyet’ten (1908) sonra başlamıştır (Nirun, 1994).

Osmanlı İmparatorluğu’nun ardından Atatürk’ün kurduğu Türkiye Cumhuriyeti Devletinde toplumun genelini ilgilendiren köklü reformlar gerçekleştirilmiştir. Özellikle kadınların toplumdaki statülerinin geliştirilmesine büyük önem veren Atatürk bu alanda

ciddi çalışmalar yürütmüştür. 1926 yılında Türk Medeni Kanunu'yla kadına temel haklar verilmiş, tek eşlilik kabul edilmiş, mülk edinmede kadın da hak sahibi olmuştur. Birçok Avrupa ülkesinden daha önce olarak 1934 yılında Türk kadınına seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır.

Cumhuriyetle birlikte başlayan modernleşme ve kalkınma hareketi kapsamında birçok reform ve inkılap gerçekleştirilmiş olup, bu süreçte kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini kaldırmaya yönelik yapılan birçok hamle genellikle üst sınıflarda kabul görmüş olup, yasal düzlemde kadını yaşadığı ikilemden kurtarmış ama kadın toplumsal anlamda tam olarak özgürleşememiştir (Kandiyoti, 1997).

Kadınların günümüz koşullarındaki konumlarına baktığımızda ise farklı birçok alanda eşitsizliklerin hakim olduğu söylenebilir. İşgücüne katılım oranı bu skalalardan birini oluşturmaktadır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) tarafından yayınlanan “Tek Bakışta Devlet 2017” raporu, üye ülkelerde kadınların iş gücüne katılım oranının 2017 yılı için en düşük olduğu ülkenin %33.8’lik oran ile Türkiye olduğunu ortaya koymuştur (Gündüz, 2019). Rapora göre, kadınların kamusal alanda yer alamamasının ve iş gücüne katılamamasının en önemli nedenlerini ev işleri, çocuk, yaşlı ve hasta bakımından kaynaklanan yükümlülükler oluşturmaktadır. Bu görevler kadınların günlük zamanının yüzde 75’ini, erkeklerin zamanının yüzde 24’ünü almaktadır. Çocuk bakımından sorumlu tutulan kadın, çocuk sahibi olmasıyla birlikte iş yaşamının dışına itilmekte, üst düzey pozisyonlara daha sıklıkla erkekler getirilmekte, terfilerde de aynı şekilde adaletsizlikler yaşanmaktadır. Kadın, işgücünden giderek dışlanmaktadır. Bir diğer eşitsizlik alanını ise ücret dağılımı oluşturmaktadır. Aynı rapora göre kadın çalışanların ücreti, erkeklerin ücretinin yüzde 59’unu oluşturmaktadır. Üst düzey yöneticilerin oranına baktığımızda ise kadın oranının yüzde 15’te kaldığı görülmektedir (geturkiyeblog.com, 2018).

İlerleyen bölümlerde tekrar ele alınacak olan bu eşitsizlik durumlarına dair verilecek çok örnek bulunmaktadır ama öncesinde belirtilmesi gereken bir kısım vardır ki; esas önemli olan bu noktadır. Yaşadığımız dönem itibariyle söylenebilir ki, zaman; üretme ve daha da hızlı bir şekilde tüketme çağıdır. Tüketim taleplerine yetişebilmek adına bile daha çok çalışılmalı, faal olunmalıdır. Değeri paranın belirlediği bu koşullarda hayat

evde değil dışarıdadır. Çalışma hayatının dışında evde tutulan kadın ise bu para ekonomisinin dışında kalmaktadır. Çalışma hayatındaki türlü eşitsizlikler ve ilk tereddütte işten ilk çıkarılanlar olan kadınlar yedek iş gücü olarak görülmekte ve bu toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmektedir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin üretim süreçlerine, hizmet sektörüne ve kurumsal hayata etkileri ile bu denklemde değişim yaşanabilir.

1.3. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Toplumsal cinsiyet eşitliği kadın ve erkeklerin eşit fırsatlara, imkanlara ve haklara sahip olmasını, kaynaklara erişiminin ve söz konusu kaynakları kullanabilmesinin eşit şartlar altında gerçekleşebilmesini ifade etmektedir (T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, 2010). Pek tabiidir ki içinde eşitlik barındırmakta olup, yasalar önünde kadın ve erkeğin aynı muameleye maruz olmasını da içermektedir. Sheehan ve Dooley (2013) ise toplumsal cinsiyet eşitliğini, kadınların ve erkeklerin; ekonomide, yönetimde ve siyasette katılım ve karar alma dahil olmak üzere, toplumun tüm sektörlerinde aynı haklara ve fırsatlara sahip olması olarak ifade etmiştir. Bu tanımlayış aynı zamanda kadın ve erkeklerin farklı davranışları, istekleri ve ihtiyaçlarının eşit olarak değerlendirildiği anlamını taşımaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği sadece bir kadın meselesi değildir, kadınları olduğu kadar erkekleri de ilgilendiren ve onları da meşgul etmesi gereken bir meseledir. Söz konusu mesele insan hakları alanı için de büyük önem ihtiva etmekte olup, erkek ve kadınların toplumsal yaşama eşit ölçüde katılımını ifade etmektedir (Şahin, Esen Çoban, & Korkmaz, 2018). Ayrıca insan odaklı sürdürülebilir kalkınmanın da temelini oluşturmaktadır.

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası'nda da eşitlik kavramına türlü formlarla yer verilmiştir. Anayasamızın başlangıç kısmında her Türk vatandaşının Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanacağı, kanun önünde eşitlik başlıklı 10. maddesinin 2. fıkrasında "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." ifadesi ve ailenin korunması ve çocuk hakları başlıklı 41. maddesinde ise "Aile, Türk toplumunun

temelidir ve eşler arasında eşitliğe dayanır.” ifadesi yer almaktadır (Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası).

Tüm bu eşitlik söylemlerine ve düzenlemelerine rağmen toplumumuzda hala yaygın olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin olduğu düşünülmektedir. Uluşen (2010) tarafından yürütülen Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin görüşlerin ve toplumun cinsiyetçi bakış açısının ele alındığı araştırmanın bulgularına göre; toplumda erkeklere ve kadınlara yönelik cinsiyetçi kalıpların hala yaygın olduğu, kadın ve erkeklerin miras, ekonomik destek, özgürlük ve eğitim konularında ayrımcılıklar yaşadığı ortaya konulmuştur(Kurtuluş, 2019).

Saraç (2013), toplumsal cinsiyet bağlamındaki çalışmalarda genelde bu kalıpların erkeklere oranla daha çok kadınlar üzerindeki olumsuz etkilerine vurgu yapmıştır. Toplumun, kadını ikincil bir konuma itmesi; kendiliğinden gelişen bir sonuç değildir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık aile içinde başlamakta, kültürel değerler ile kız ve erkek çocuklar farklı yönlendirilerek büyütülmekte ve en nihayetinde kadınların bile onayladığı toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin hakim olduğu bir düzen oluşmaktadır (Kahraman, 2010). Bu doğrultuda denilebilir ki; toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve bu eşitlik algısını tüm bireylere yerleştirmek devletin sorumluluğundadır. Bu kapsamda toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlendirilmesinin başarılması için sağlık, eğitim ve istihdam alanlarındaki tüm politika ve programların geliştirilmesi, uygulanması, izlenmesi ve değerlendirilmesi sağlanmalıdır. Veur ve diğerleri (2014) de toplumsal cinsiyet eşitliğinin yerleşmesi için bazı önerilerde bulunmaktadır. Bu öneriler;

- Toplumsal cinsiyet eşitliğini tesis etmek ve korumak adına kurumsal olarak nasıl önlemler alacağı üzerine politikalar oluşturmak, stratejik planlar hazırlamak,
- Kampanyalar, projeler, eğitici dersler, gösteriler, özel komiteler ve diğer araçlar vasıtasıyla farkındalık artırmak,
- Siyaset dahil bir çok alanda,meslek grubunda ve iş yerlerinde mecburi olarak cinsiyet kotoları koymak,
- Tüm organizasyonlara eşitlik fikrini dahil etmek.

Toplumun en küçük biriminden başlayarak tamamında hakim olan bu konuya ilişkin sunulan önerilerin tamamı uygulanabilir olup, başta devlet olmak üzere, çalışma örgütleri, organizasyonlar ve bireyler tarafından da farkındalık çalışmalarının yapılması önem arz etmektedir.

1.4. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ

Sarıbay (2001), cinsiyet rollerini aynı cinsiyetten olan kişilerin nasıl davranması gerektiğini açıklayan birtakım kurallar ya da kültürel olarak saptanan beklentilerden oluşmakta olan durumlar olarak tanımlamaktadır. Lips (2008) ise toplumun, kültürün kadın veya erkeğe yüklediği anlamlar, cinsiyetle ilişkilendirilen beklentileri olarak tanımlamıştır.

Kadınlar ve erkekler bazı rolleri yerine getirirken her zaman kendi tercihleri doğrultusunda hareket etmez, toplumun beklentileri yönünde geleneksel cinsiyet kalıplarına uygun olarak davranırlar. Örneğin kadınlardan, çocuk doğurup onun bakımını üstlenmesi, iyi bir anne ve eş olması beklenirken; erkeklerden ailenin geçimini sağlaması ve onları koruması beklenmektedir (Ercan, 2011).

Bu alandaki araştırmaların birçoğunda kadın ve erkek olmak; doğal ve doğuştan olarak adlandırılırken, kadınlık ve erkeklik ise toplumsallaşma süreci ile beraber kültürel bir yapılanmaya işaret etmektedir. İçerisinde bulunulan toplum ve kültür kadının ve erkeğin nasıl davranması gerektiğini, üzerine hangi görevlerin düştüğünü, ne çeşit rolleri üstlenmesi gerektiğini öğretmektedir (Hepşen, 2010). Toplumsal cinsiyet kavramı bunlar üzerinde şekillenmektedir. Kadınlık-kadınsılık/ erkeklik-erkeklik terimleri toplumsal cinsiyeti ifade ederken bolca telaffuz edilmektedir. Örneğin iş hayatında atik, cesur ve saldırgan olmak makbul özellikler olarak kabul edilmekte olup, bunlar da erkeksi sıfatlar olarak görülmektedir. Dolayısıyla bu durum iş hayatında varlığını sürdürmek isteyen kadınları erkeksi özellikler sergilemek zorunda bırakabilmektedir.

Toplumun beklentileri doğrultusunda şekillenen toplumsal cinsiyet rolleri, erkek ve kadının sosyalleşme şekillerinde dahi belirleyici bir gücü ifade etmektedir. Roller doğrultusunda erkek maskülen (erkeksi), kadın da feminen (kadınsı) davranmak zorundadır ve bu yazısız kurallara riayet etmemenin cezası toplum dışına itilme (Hepşen, 2010).

Toplumsal cinsiyet rollerini, toplumlarda geleneksel olarak kadın ve erkeklerle ilişkili olduğu kabul edilen roller olarak tanımlamak da mümkündür. Bu bağlamda söz konusu roller toplum tarafından tanımlanan ve kişiler tarafından yerine getirilmesi beklenen görevleri ifade etmektedir (İsen&Batmaz, 2002). Aslına bakılırsa, kadın ve erkek arasında biyolojik, fizyolojik ve psikolojik açıdan farklılıkların olması normal bir durum olmakla birlikte, kültürel ve sosyolojik açıdan farklılıkların olması kültür içerisinde varolan kalıpyargıların ve rollerin öğrenilmiş olduğunun bir göstergesi olmaktadır (Ersoy'dan akt. Aksoy ve Baran, 2017). Buradan hareketle toplumsal cinsiyet rollerinin kişilerin üzerinde sosyal yaşantıdan, iş hayatına, hayat kalitesinden yaşam doyumuna kadar birçok farklı alanda etkisi olduğunu söyleyebilmek mümkündür.

Literatürdeki birçok çalışma (Dökmen, 2004; Bhasin, 2003; Basow, 1992) göstermiştir ki; toplumsal cinsiyet rolleri kadın ve erkeğin hayatında çalışma yaşantısından, özel yaşantısına, evlilik ve aile yaşamına kadar birçok farklı alanda belirgin farklılıklar taşımaktadır. Çalışma yaşamına bakıldığında kadınların genellikle daha düşük ücretle statüsü daha düşük işlerde çalıştırılması, hamile kalan kadınların iş güvencesinin olmaması, terfi işlemlerinde de erkeklerle eşit şartlarda rekabet ortamına sokulmaması yaygın olarak karşılaşılan durumlardır. Hatta iş hayatına atılmak isteyen kadınların eşlerinden izin almaları gerektiği anlayışı bile gelenekçi toplumlarda sıklıkla görülmektedir. Toplumsal yaşamda ise kadınların tek başlarına sokağa çıkmaması, gece geç saatlerde dışarıda olmaması gerektiği, dekolte giymemesi, tabir-i caizse oturup kalkmasına dikkat etmesi, “hanım hanımcık” olması beklenen şeylerdir. Günümüzde çığrından çıkmış bir şekilde yaygınlaşan kadın tecavüz ve cinayetlerinde olay sonrası kullanılan “O saatte orada ne işi varmış, o kadar kısa giymeseymiş.. vb.” söylemler kadınların katil ve suçlu erkekler karşısında bile ne büyük ölçüde toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz kaldığını göstermektedir. Evlilik yaşamında ise kadınların evlenmeden önce cinsel ilişkide bulunmaması gerektiği bilhassa gelenekçi toplumlarda sözlü bir yasa olarak kabul edilmektedir. Aile yaşamında da çocuk doğurup, bakımından tek başına sorumlu olmak ve evdeki işleri yürütmek pek tabii olarak kadının sorumluluğunda kabul edilmektedir.

Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin iki tür yaklaşımdan bahsedilmektedir. Bunlardan en yaygını olan gelenekçi yaklaşımda; kişilerin sadece biyolojik olarak kendi cinsiyetinden

kişilerle özdeşim kurması ve o yönde hareket etmesi beklenmekte, psikolojik açıdan bu durumun sağlıklı olduğu savunulmaktadır. Bunun aksine diğer yaklaşım olan eşitlikçi yaklaşımda ise biyolojik cinsiyetler önemsizleştirilerek cinsiyetler arasındaki fiziksel yapı farkının dışında, kadın ve erkeğin cinsiyet rolleri açısından fark olmaması gerektiği, bu farklılıklardan azade şekilde kendine uygun cinsiyet rolünü benimseyen kişilerin psikolojik olarak daha sağlıklı ve topluma adapte bireyler olduğu savunulmaktadır (Baran, 1995).

Toplumsal cinsiyet rolleri kültürler arası farklılık gösterdiği gibi, zaman dilimleri olarak da farklı anlamlar ihtiva edebilmektedir. Özellikle gelenekçi yapının ağır bastığı, ailelerin genellikle geniş aile hatta komün olarak yaşadığı zaman dilimindeki toplumlarda kadın ve erkeğin rolleri ve toplumsal statüsü konusunda önemli farklılıklar bulunmakta, kadınlar erkeklerin gerisinde ve gölgesinde bırakılmaktadır. Gelenekçi toplumlarda, gelenekçi toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda kadının en önemli vasfının annelik yapması ve ev işlerini sorunsuz yürütmesi olduğu kabul edilmektedir. Kadın kamusal hayatta yer almamalı, ev içi işleyişi sağlamalı ve pek tabii ki çocuk yetiştirmelidir. Bu resmin tam aksi olarak erkeğe dış dünyada yer almalı, ailesinin geçimini sağlamalıdır. Dışarıda büyük zorluklarla mücadele eden erkek için ev dinlence ortamı olmalı ve erkek evde hizmet görmelidir. Bu hizmeti görececek olan da elbette kadındır. Ancak toplumsal değişimin hız kazanmasıyla birlikte geniş aile yapıları yerini çekirdek aile anlayışına bırakmakta, kadınların daha toplumsal bir statüye kavuşmalarıyla birlikte kadınlık ve erkeklik rolleri de dönüşüme uğramaktadır.

Günümüzde eğitim seviyesi yükselen kadınların artması ve kadınların özel alanlardan çıkarak daha fazla kamusal alana dahil olmasıyla birlikte, kadın ve erkeklere özgülenen geleneksel roller kadınlar lehine değişiklikler göstermeye başlamıştır.

Zamanla kadınlar daha çok iş hayatına katılmakta, kamusal alanda görünür olmaktadır. Kadının çalışma hayatına katılımıyla evin geçimi sadece erkeğin görevi olmaktan çıkmakta ve erkeğin ev içi alanda sorumlulukları paylaşması gerekli görülmektedir (Dündar, 2012). Haneler çift gelirli bir hal aldıkça ev içinde yürütülmesi gereken işler de kadının tekelinden çıkmakta ve kadın erkek beraber yürütmek zorunda kalmaktadır. Ev işlerine ilave olarak çocuk bakımı da kadın ve erkek arasında paylaşılması gereken bir konu haline almaktadır. Daha eşitlikçi bir ortamda, anne ve babasıyla beraber zaman

geçirerek büyüyen ve anne haklarına saygılı, sağduyulu, ev işlerinde faal bir baba figürüyle büyüyen çocukların oluşturacağı gelecek daha eşitlikçi ve sağlıklı bir dünya halini alacaktır. Çocuklarda sorumluluk bilinci oluşacak, başkalarının haklarına saygılı ve yardımsever nesiller yetişecektir. Çünkü toplumsal cinsiyet rolleri çocukluk döneminde oluşmaya başlamaktadır. Çocukların ilk toplumsal alanları olan ailelerinde görerek anlamlandırdıkları davranış örüntüleri cinsiyet rollerine ilişkin yargılarını oluşturmaktadır.

Çocuğun kendi cinsiyetini fark etmesi ve cinsel kimliğini tanımlamasıyla birlikte cinsiyet rolleri kazanılmaya başlamaktadır. Bu süreç ilk etapta çocukların erken yaşlarda ailelerindeki kız veya erkek olmaya ilişkin düşünce tutum ve davranışları algılamasından ve cinsiyet mesajlarını özümsemesinden ileri gelmektedir. Bir bakıma çocuğa cinsiyetiyle ilgili bilgi; aile-çocuk etkileşimi, rol modelleme, istenilen davranışları ödüllendirme, onaylama veya onaylamama aracılığıyla verilmektedir. Dolayısıyla, çocukların biyolojik cinsiyetlerine uygun olduğu ileri sürülen beklentileri ve davranış kalıplarını zaman içerisinde anlamlandırarak benimsemesi ve cinsel kimliklerini oluşturması olağan bir durumdur. Ancak Giddens (2005), bu noktada çocuğa kalıplaşmış davranışlar sunmak yerine farklılıkları yaşatmanın, çocuğun kendi kimliğini bulmasına daha çok yardımcı olacağını savunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri ele alınırken BEM Cinsiyet Rolü Envanteri (BCRE)'ne de yer verilmelidir. Söz konusu envanterin farklı toplum ve kültürlerde geçerliliği tartışmalı ve çelişkili olsa da tartışmaların çokça devam ettiği bu ölçek hala cinsiyet rollerinin belirlenmesinde kullanılan en yaygın ölçektir (Wong, McCreary ve Duff'den akt. Dökmen, 1999). BCRE'nin Türk toplumuna uyarlaması Kavuncu (1987) tarafından yapılmıştır.

Bem (1974), bireylerin cinsiyet rollerini ayırabilmek adına kendi adıyla anılan cinsiyet rolü envanterini (Bem *Sex-Role Inventory*- BSRI) geliştirmiştir. Söz konusu envanter 20 maskülen ve 20 feminen olarak kabul edilen 40 kişilik özelliğini ihtiva etmektedir. Kavuncu (1987) tarafından, bir grupta birlikte envanter Türk toplumuna uygun olacak şekilde Türkçeye çevrilmiştir. Yapılan geçerlik ve güvenilirlik analizi sonucu ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.5. TOPLUMSAL CİNSİYET KURAMLARI

Toplumsal cinsiyetin tam olarak anlaşılması açısından cinsiyet rollerine ilişkin farklı kuramsal bakış açıları mevcuttur. Toplumsal cinsiyet kuramları kadın ve erkek farklılığının temelinde yatan rol dağılımına ilişkin bakış açılarını ortaya koyar (Keskin & Ulsan, 2016). Bu kapsamda bu bölümde toplumsal cinsiyetin kazanımıyla ve cinsiyetler arasındaki farklılıklarla ilgili kuramlardan en yaygın olanları ele alınacaktır. Bu kuramsal bakış açılarından tarihsel süreçte toplumsal cinsiyet ayrımcılığının nedenleri ve sonuçlarına ilişkin farklı görüşleri ortaya koyan psikanalitik kurama, biyolojik kurama, sosyal öğrenme kuramına, bilişsel gelişim kuramına, toplumsal cinsiyet şeması kuramına, etkileşimsel modele ve sosyal baskınlık kuramına yer verilecektir.

1.5.1. Psikanalitik Kuram

Bu kuram Freud'un insan davranışlarının sadece bilinçli süreçlerle açıklanamayacağına, psikolojinin bilinçaltını da incelemesi gerektiğine dayanır (Yapıcıoğlu Ayaz, Kıvanççı, & Safarov, 2019). Toplumsal cinsiyetin gelişimine ilişkin olarak getirilen ilk kuramsal açıklamalardan biridir. Freud'a göre bireylerin davranışlarına yön veren iki temel dürtü bulunmaktadır: cinsellik ve saldırganlık. Toplumun hoş karşılamadığı, tolere etmediği ve bu nedenle baskılanan bu iki dürtü bilinçaltına itilmektedir. Bu sayede baskıdan kurtulan bireyler, söz konusu dürtülerin bilinç düzeyinde olmasa da etkisini yaşamları boyunca hissetmektedirler.

Freud'a göre bir arada yaşayabilmek ve uygarlaşabilmek için cinsellik ve saldırganlık dürtülerinin bastırılarak dönüştürülmesi gereklidir (Kutlu, 2014). Bu doğrultuda bilinçaltı süreçlerini özdeşleşme ve içselleştirme şeklinde vurgulayan bu kurama göre, toplumsal cinsiyete uygun davranışlarda bulunmak kişilerin çocukluğundan itibaren kendi hemcinsi ebeveyni ile kurduğu özdeşim süreciyle bağlantılıdır. Kız çocuklar nasıl bir kadın olması gerektiğini annesinden, erkek çocuklar ise nasıl bir erkek olması gerektiğini babasından özdeşim kurma yoluyla öğrenmektedir. Bu kurama göre, bireyin toplumsal ve psikolojik açıdan uyum içinde olması kendi cinsiyetine uygun bir cinsel kimliğe sahip olmasına bağlıdır (Dökmen, 2004; Çıtak, 2008). İçselleştirme ise çocukluk çağında konulan yasakların içselleştirilerek saldırganlık dürtüsünün bastırılmasını ifade etmektedir.

1.5.2. Biyolojik Kuram

Biyolojik kuram, başta Noam Chomsky ve Jean Piaget tarafından kullanılan insan davranışlarının şekillenmesine dair geliştirilen en eski yaklaşımlardan biridir (Keskin & Ulusan, 2016). Davranışların şekillenmesinde biyolojik özelliklerin belirleyici olduğunu savunarak, kadın ve erkeğin farklı beyin yapılarının farklı bilişsel işlevlere neden olduğunu ileri sürmektedir (Çıtak, 2008).

David Buss (1995) da toplumsal cinsiyet farklılıklarını açıklarken biyolojik kurama odaklanmakta ve kadın ile erkeğin doğuştan gelen özellikleri aracılığıyla farklı zorluklarla karşılaştığını bundan dolayı da toplumsal rollerinin de birbirinden farklı olarak şekillendiğini ifade etmektedir. Yine Buss'a göre her iki cinsin yaşam koşullarına adapte olma şekli üstlendikleri toplumsal roller bağlamında belirleyici olmaktadır. Rollerini farklılaştıran temel neden ise kadınların doğurabilmesi, erkeklerin ise bunu yapamamasıdır. Bu biyolojik farklılık nedeniyle farklı rolleri içselleştiren kadın ve erkek, biyolojik özellikleri doğrultusunda davranış örüntüleri geliştirmiştir. Çocuk bakımı ve ev işi gibi işler fiziksel olarak yetersiz görülen kadın cinsine, güç gerektiren ev dışı işler ise fiziksel olarak güçlü olduğu kabul edilen erkek cinsine özgülenmiştir. Dış dünyada hayatta kalmasına yardımcı olacak saldırganlık dürtüsü de bu sebepten erkek cinsine uygun bir terim olarak kodlanmıştır.

Bu kuramın savunucularına göre kişilerin davranışları ve psikolojik durumları üzerinde beynin ve sinir sisteminin güçlü bir etkinliği bulunmaktadır (Ünlü, 2001). Biyolojik kuram beyin yapısını temel almakta olup, kadın ve erkeğin beyin yapılarının farklı olduğunu, bu farklılığın da bilişsel işlevlerde farklılık yarattığını ifade etmektedir. Anneliğin bir içgüdü olduğu, bu içgüdüün de kadının beyninin bir bölümünde veya üreme organlarında yer aldığı varsayımı bu kuramcılar tarafından sıkça verilen bir örneği teşkil etmektedir. Ya da erkeklik hormonundan dolayı erkeklerin mimarlık, mühendislik gibi alanlarda kadınlarla karşılaştırıldığında daha başarılı olduğu görüşü biyologlar tarafından ileri sürülen varsayımlara örnek verilebilmektedir (Dökmen, 2015). Ayrıca bu kuram savunucularından Urdu'ye (1994) göre toplumsal cinsiyet farklılıklarına neden olan öğelerden biri de cinsiyet hormonlarıdır. Bu teze göre hormonal aktivite ve davranış arasında bir bağlantı bulunmaktadır. Kadın ve erkeklik hormonu kişilerin davranışları üzerinde belirleyici olmaktadır. Bu farklılaşma erken

çocukluk döneminden itibaren kişilerin davranışları üzerinde gözlenmektedir. Anne babalar çocuklarına karşı farklı davranış sergilemeseler bile bu kurama göre kız ve erkek çocuklarının davranış tipleri farklılaşmaktadır. Kız çocukları daha yumuşak oyuncaklara ve sakin oyunlara meyilliyken, erkek çocukları araba, silah gibi oyuncaklara ve güreş, koşturmaca gibi enerjik oyunlara meyilli olmaktadır.

Bu kurama göre cinsiyet farklılığının biyolojik faktörlere bağlanması kaçınılmaz olarak erkeğin üstünlüğünün kabulü anlamına gelmiştir. Freud'un "anatomi kaderdir" ilkesiyle yakın anlam taşıyan bu görüşün kadın haklarının ve fırsatlarının kısıtlanması anlamını taşıma ihtimali yüksektir; çünkü biyolojik zorunluluklar nedeniyle iki cinsiyet arasında sosyal eşitliğin imkansızlığını içerir (Pehlivan, 2017). Çünkü fiziki açıdan daha güçlü olan erkeklerin daha naif olan kadınlara kıyasla güç kullanmayı ve savaşmayı gerektiren alanlarda daha öne çıkmasına ve kadınların ekarte olmasına sebebiyet verecek ve erkeklerle kadınlar için tanımlanmış ayrı alanlar oluşturacaktır. Bu durum kaçınılmaz olarak eşitsizlik getirecektir.

1.5.3. Sosyal Öğrenme Kuramı

Bu kurama göre insanlar biyolojik olarak, doğuşsal davranış kalıplarına sahip değildir. Bireyler yaşam süreçlerinde deneyimleyerek ve öğrenerek, çevresel uyarıcılarla davranış kalıpları oluştururlar. Temel refleksler hariç, insanlar doğuştan gelen bir davranış repertuarına sahip değildir ve bundan dolayı davranışları öğrenmek zorundadırlar (Kutlu, 2014). Dolayısıyla saldırganlığı da sosyalleşme sürecinde öğrenmektedir. Diğer bir deyişle saldırganlık biyolojik olarak kişilerde doğuştan bulunan değil, sonradan öğrenilen bir dürtüdür.

Kuramın orijinali, öğrenmenin sosyal etkilerini ortaya koymak ve cinsiyet rollerinin öğrenilmesini açıklamak üzere Bandura tarafından geliştirilmiştir (Dökmen, 2015). Bandura (1977)'ya göre, diğer şeyler nasıl öğreniliyorsa cinsiyet rolleri de aynı şekilde öğrenilmektedir.

Sosyal öğrenme kuramına göre, bireylerde cinsiyet rollerine uygun olan ve olmayan davranış kalıplarının oluşturulmasını sağlayan mekanizma pekiştirme ve cezalandırmadır. Çocuklar, cinsiyetlerine uygun davranışlarda bulduklarında pekiştirilirken, cinsiyetlerine uygun olmayan davranışları için cezalandırılırlar. Bunlar

haricinde gözlem, taklit ve örnek alma da bu kuramda önemli bir yer teşkil etmektedir. Çocukların cinsiyet yönelimli davranışları oluşurken, kendi cinsiyetlerinden ve farklı cinsiyetten olan bireylerin nasıl davranması gerektiğini kendileriyle aynı cinsiyetten olan diğer kişileri model alarak ve taklit ederek de öğrenmektedir (Freedman, Sears, & Carlsmith, 1989). Sonuç olarak erkekler ve kızlar birbirlerinden farklı şekillerde davranmaları gerektiği yönünde eğitildikleri ve çevrelerindeki kadınların ve erkeklerin farklı biçimlerde davrandıklarını gözlemledikleri için birbirlerinden farklı davranışlar sergilerler (Çıtak, 2008). Fakat bu davranış kalıpları öğrenilirken, genetik faktörler de tamamen reddedilmez, çocukların kendi cinsiyetinden olan kişileri ayırt ederek onların davranışlarını örnek alması gerektiği bilgisine sahip olduğu varsayılır. Örneğin kız çocuklarının annelerini makyaj yaparken görmesi ve makyaj yapmaya çalışmasını, erkek çocuklarının ise babalarını traş olurken görmesi ve bu yönde davranış sergilemesini hangi cinsiyetten olduklarının bilincinde olarak, o cinsiyete uygun davranışları örnek alarak ve taklit ederek öğrendikleri ileri sürülmektedir.

Özetlemek gerekirse bu kuram, cinsiyetlerle özdeşleştirilmiş farklı sosyal roller olduğunu ve davranışsal cinsiyet farklılıklarının bu farklı sosyal rollerden kaynaklandığı tezi üzerinde durmaktadır. Kadınlar da erkekler de doğuştan gelen eğilimlere sahip değildir, farklılık sosyalleşme sürecindeki öğretilerle ortaya çıkmaktadır (Schmitt, 2003). Kadınlara çocukluktan itibaren daha evsel beceriler ve işler öğretilirken, erkeklere evin dışındaki dünyada para kazanma ve hayata tutunma meziyetleri öğretilmektedir. Dolayısıyla kadın, toplumsal olarak fiziksel ve duygusal bakım gerektiren işlerle anılırken, erkekler iddialı ve bağımsız davranışlar sergileyebilecekleri alanlara kanalize edilmektedir (Güldü & Ersoy Kart, 2009).

1.5.4. Bilişsel Gelişim Kuramı

Kohlberg tarafından geliştirilen (Güldü & Ersoy Kart, 2009) bilişsel gelişim kuramına göre insanlar çocukluk çağından itibaren önce kendi cinsel kimliklerini sonra başkalarınınkini öğrenirler. Başka bir deyişle çocuklar ilk olarak insanların kadın ve erkek olmak üzere iki gruba ayrıldığını ve kendilerinin bu gruplardan hangisine ait olduğunu idrak ederler, daha sonra da bu grupları birbirinden ayıran özelliklerin ve kalıplaşmış tutumların ayırımına varırlar. Bu durumun akabinde cinsiyetlerine özgülendiklerini düşündükleri davranışları sergilemeye başlarlar. Bu noktada bireylerin

kendileri ve dünyaya ilişkin tutarlı ve dengeli bir bakış açısı sürdürebilmek için bilişsel tutarlılığa ihtiyacı bulunmaktadır. Bu tutarlılığı sürdürmenin ilk yolu cinsiyetlerin toplumca onaylanan özelliklerini keşfetmektir. Bu aşamada kız olduğunun ayrımına varan çocuğun kadınsı özelliklere, nesnelere ve davranışlara yönelmesi, erkek olduğunu anlayan çocuğansa erkeksi özelliklere, nesnelere ve davranışlara yönelmesi gerçekleşecektir. Böylelikle kendi cinsiyetlerine ilişkin bilgiyle tanışan çocuklarda cinsiyetlerine uygun düşünmek ve davranmak arasında bir etkileşim gerçekleşir ve cinsel kimlik oluşur. Çocuk bu sayede durağan bir cinsiyet rolü kazanmış olmaktadır (Franzoi, 2006; Bussey & Bandura, 1999). sosyal öğrenme kuramının aksine, bu kurama göre; çocuğun kadınsı ya da erkeksi davranmasının nedeni diğerleri tarafından ödüllendirilmek değil, kendini kız veya erkek olarak kimliklendirmesidir (Dökmen, 2015).

1.5.5. Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı

Sandra Lipsitz Bern tarafından geliştirilen bu kuram, sosyal öğrenme kuramı ile bilişsel eğitim kuramının tezlerini birlikte bünyesinde barındırır. Bu kurama göre çocuklar cinsiyet kimliği edinebilmek için kendilerini ve diğerlerini kadın ve erkek olarak tanımlayabilmek zorundadır (Güldü & Ersoy Kart, 2009). Eğer bir kültür, kadın ve erkek arasındaki farkı vurguluyorsa, o kültürde kadın ve erkeğin yapabileceği işler, toplumdaki yeri vs. belirlenmişse, çocuklar da gelişim sürecinde o kültürün insanlara dair bilgi süreçlerini, cinsiyetleriyle bağlantılı olan şeyleri, görev ve sorumlulukları özümseyerek ve öğrenerek büyürler. Söz konusu öğrenme süreciyle beraber çocuklar bir cinsiyet şeması geliştirirler ve cinsiyete dayalı gelen bilgiyi analiz ederek kodlayabilirler.

Şema bilişsel bir yapı olup, bireyin algılarını organize eden bir çağrışımlar ağıdır. Belli bir şema aracılığıyla bireyler gelen bilgiyi hemen şemaya uygun olarak kodlayıp, şemalar içinde örgütleyebilirler. Bilgiyi toplumsal cinsiyet şemasına göre işleme ise, özellikleri ve davranışları kadınsı ve erkeksi olarak kategorize etmeye yol açar. Örneğin fiziksel güç, hırs ve saldırganlık erkekler için uygun özelliklerken, fiziksel çekicilik, merhamet ve naiflik kadınlar için uygun şema bileşenleridir. Bu cinsiyet şemaları sayesinde çocuklar, kültürün erkeksi (maskülen) ve kadınsı (feminen) tanımına uygun olarak kendi davranışlarını düzenleme eğilimindedir (Franzoi, 2006). Bu

güdüleyici güç sayesinde, çocuk şematik seçiciliği kendine uygulayarak, kendi cinsiyetine uygun olanları seçip öğrenmekte; cinsiyet tipleştirme olarak tanınan bu süreçle böylece benlik kavramı oluşturmaktadır (Güldü & Ersoy Kart, 2009; Dökmen Z., 2015).

1.5.6. Etkileşimsel Model

Kay Deaux ve Brenda Major tarafından geliştirilen, aynı zamanda “Toplumsal Cinsiyetle Bağlantılı Davranışın Etkileşimsel Modeli” olarak da isimlendirilen bu teoriye göre, toplumsal cinsiyete dayalı davranış farklılıkları biçimlendirilebilmektedir (Deaux & Major, 1987). Modele göre kişilerin toplumsal cinsiyetle ilgili davranışları bireyin şahsi seçimleri, diğer kişilerin tercihleri ve davranışları ile belirlenmektedir. Başka bir deyişle, cinsiyetle bağlantılı sosyal davranışların birçok faktörden etkilendiğini, esnek olduğunu ve içinde bulunulan ortama bağlı olduğunu ileri sürmektedir (Dökmen, 2015).

Etkileşimsel model, içsel nedenlerin üzerinde durmaktadır. Bu modele göre dışsal güçler kişilerin davranışlarına yön veremez. İçinde bulunulan kültürel ortamlar ve yaşantılar, o kültürle ilişkili inançların oluşmasına, o kültürel özelliklere binaen cinsiyet kimliğinin yapılanmasına, bu yönde tercihler ve davranışlar oluşmasına neden olabilir. Özetle bireylerin davranışlarının biyolojik yapı ve sosyalleşmeye dayalı düzenlemeler içerdiğini de kabul etmekle birlikte, bu etkileşimin çokça içsel nedenlerle etkisini ortaya koyduğunu, durumsal faktörlerden etkilendiğini iddia etmektedir. Dolayısıyla cinsiyetle ilgili davranışların kazanımı yerine sergilenişini özetlemektedir (Güldü & Ersoy Kart, 2009). Başka bir deyişle, bireylerin toplumsal cinsiyet ile ilişkili davranışları, topluma kendilerini nasıl sunmak istedikleri ile paralel olmaktadır (Dökmen, 2015).

Teori, toplumsal cinsiyet rollerinin sonradan, sosyalleşme ile kazanıldığını savunmaktadır. Her toplumda, kadınlara ve erkeklere uygun olan davranışlara ilişkin bir kültür bulunduğu varsayımına dayanmaktadır. Söz konusu toplum tarafından belirlenen cinsiyet rollerine uygun davranılmaması, bireylerin toplum tarafından ayıplanıp dışlanmasına sebep olmaktadır. Özetle, toplumsal cinsiyetin sosyal etkileşim yoluyla oluştuğu varsayılmaktadır.

Etkileşimciler için benlik ve kimlik kavramları birbirinden ayrılabilen kavramlar değildir. Bu iki kavram bütünü oluşturan bir yapıyı ifade etmektedir. Benlik, sosyal etkileşim ve deneyimlerle edinilen bir kavram olarak tanımlanırken; kimlik ise benliğin dışı yansıyan şekli olarak tanımlanmaktadır. Özetle sosyal olarak şekillenen potansiyelin kişinin tercihleri doğrultusunda sergilenmesine kimlik denilmektedir ve cinsiyet rolleri de bu kimlik duygusundan türemektedir (Sankır, 2010).

1.5.7. Sosyal Baskınlık Kuramı

İnsanlar sosyal olarak bir grubun sosyal statü ve güç olarak başka bir gruptan daha üstün olduğu, toplumsal hiyerarşinin bulunduğu düzenleri destekleme eğilimindedir. Özellikle hiyerarşik olarak baskın olan gruba mensup bireylerin bu eğilimi daha yüksek olup, siyasi güç merakı ve kaynakların adaletsiz dağılımını destekleme oranı daha yüksektir (Keskin & Uluşan, 2016).

Bu kurama göre, üye olunan grubun statüsü yükseldikçe sosyal baskınlık yönelimi de artmaktadır. Toplumlarda çeşitli şekillerde grup temelli sosyal hiyerarşiler oluşturulmaktadır. En fazla katılımcının olduğu toplumsal hiyerarşik sınıf ise toplumsal cinsiyet sistemini baz almaktadır. Sosyal baskınlık kuramı özünde erkeklerin bulunduğu cinsiyet sınıfının kadınların olduğu sınıf üzerinde sosyal baskınlık sağladığı, dolayısıyla da erkeklerin sosyal baskınlık eğiliminin de kadınlara kıyasla daha yüksek olduğu tezine dayanmaktadır. Kadın ve erkeklerin farklı sosyal, siyasi ve ekonomik güçlere sahip olmasını irdelemektedir. Bu irdelemeyi yaparken kadın erkek arasındaki eşitsizliklerin toplumdaki topluma değişebileceği vurgusunu da ihmal etmemektedir. Örneğin pasaport almak, yurt dışına seyahat etmek gibi gündelik aktiviteler hem kadınlar hem erkekler için gayet sıradan işler iken, Suudi Arabistan coğrafyasında bu işlemler kadınlar için hala yasaktır. Fakat en nihayetinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği toplumdaki topluma ne kadar değişiyor olsa da, kuram bu eşitsizliğin temel yapısının aynı olduğunu, dünyanın hiçbir yerinde kadınların erkeklere karşı baskın bir sosyal grupta yer almadığını iddia etmektedir (Pratto, Stallworth, & Sidanius, 1997).

Sosyal baskınlık bakış açısı, erkeklerin desteklediği savaştı siyaset, baskı ve ırkçılık gibi politikaların ve ideolojilerin çoğunda sosyal bir grubun başka bir sosyal grup üzerindeki hakimiyet eğilimine dayandığını, bu kavramları savunmasının sosyal

baskınlık yöneliminin bir işareti olduğunu savunmaktadır. Buna karşılık kadınların ise daha eşitlikçi ve sosyal refah içeren politikaları, daha düşük statüdeki grupları desteklediği ileri sürülmektedir.

Söz konusu kuram aynı zamanda ırkçılık, ayrımcılık, milliyetçilik gibi belli bir grubun diğeri üzerinde üstün olduğu iddiasını destekleyen, önyargılı ve mesafeli ideolojilerle de ilişkilidir (Pratto, Stallworth, & Sidanius, 1997).

1.6. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramının ortaya çıkış nedeni kadın ve erkeğin doğuştan sahip olduğu farklılıklar değildir. Nitekim bu farklılıklar da eşitsizlik kavramına dahil edilmemektedir. Şimsek (2011)'e göre eşitsizlik doğuştan gelmeyip, önlenabilir gereksiz ve hakkaniyetli olmayan farklılıklardır. Bir başka deyişle bir durumun eşitsizlik olarak tanımlanabilmesi için haksızlık içermesi gerekmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kaynağını toplumun kadın ve erkeğe ilişkin bakışından almaktadır. Toplumsal yaşamın kamusal ve özel alan olarak ayrılması ile kadının özel alana, eve has kılınması; erkeğin ise kamusal alana özgülenmesi bu eşitsizliğin başlangıç noktasını teşkil etmektedir. Örneğin erkeğin eve ekmek getirmek için iş yaşamına atılması ona güç ve itibar olarak dönerken, aynı çabayı kadın gösterdiğinde evi terketmekle suçlanır (Lagrange, 1992). Bu eşitsizlik; düşük öğrenimli, yoksul, iş yaşamına katılamayan veya kötü ve eşit olmayan şartlarda çalışan kadın grubunu ve toplumsal baskı meydana getirmektedir. Kadın ve erkek arasındaki bu eşitsizlik, feminist akımların da temel itiraz noktasını oluşturmaktadır.

1.6.1. Ataerkillik

Ataerkil sözcüğü, baba kavramının üzerinden yola çıkarak, baba soyu, baba rolü anlamına gelmekte ve ailede erkek egemenliğini tanımlamak için kullanılmaktadır (Sultana, 2019). Kökeni ilk çağlardaki mülkiyet kavramının ortaya çıkışıyla eş zamanlı olan bu kavramın birçok farklı tanımı bulunmaktadır. Aydın ve Aslaner (2015) tarafından “erkeklerin kadınlar üzerindeki tahakkümü” olarak tanımlanırken, Chris Weedon tarafından “kadın çıkarlarının erkek çıkarlarına tabi kılındığı güç ilişkisi” olarak tanımlanmaktadır. Hartman (1995) ise “maddi temeli olan ve erkeklerin kadınlar

üzerinde tahakküm kurmalarını sağlayan hiyerarşik ilişkiler ve erkek erkeğe dayanışmayı içeren toplumsal ilişkiler dizisi” olarak tanımlamaktadır.

Kadınların erkekler tarafından sömürüldüğü, erkeklerin baskın olduğu bir sistem olan ataerkillikte erkekler, hem ev içinde hem de ücretli işlerde kadınların üretkenliğini denetim altında tutar. Bu sistem kadınların ikincil konumu üzerine kurgulanmakta olup, kadınları ev hayatına, özel alana özgülemekte; erkekleri ise sosyal alanlara özgüleyerek toplum içinde ayrıcalıklı kılmaktadır. Ataerkil yapılarda toplumsal işbölümü yapılarak kadınlar ev işlerinden ve çocuk bakımlarından sorumlu tutulur, iş hayatına atılması desteklenmez, iş hayatında olan kadınlar erkeklere göre daha düşük ücretlerle çalışmak zorunda bırakılır ve herhangi bir işten çıkarılma durumu olduğunda da öncelikle kadınlar iş yaşamının dışında bırakılır.

Ataerkillik, kadınların gelişmesi ve ilerlemesi yönündeki en büyük engeli teşkil etmektedir. Toplumsal hayatın her alanında kadının önüne çıkan engelin temelinde bu sistem bulunmaktadır. Kontrolün erkekte olduğu ve kadının her zaman denetim altında bulunduğu, yönlendirilmesi gereken tarafta olduğu anlayışı hâkimdir. Kısaca ataerkil düzen, erkeklere tartışmasız bir öncelik vererek, hem sosyal hem özel alanda erkek egemenliğini işaret etmektedir (Sultana, 2019).

1.6.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Tartışmalarında Feminizm

Yukarıdaki bölümde yer verildiği üzere kadınların gündelik yaşam içindeki deneyimleri, kadınların özel alanlara özgülenmesi ve bir kadının en önemli görevinin erkeklere hizmet etmek olduğunu öğreten toplumsallaşma süreci feminist araştırmaların çıkış noktasını oluşturmaktadır (Aktaş, 2013). Feminist argümana göre, kadınların toplumda yükselmesi ve erkeklerle aynı konuma ulaşması için sadece yasal düzenlemeler yapmak yeterli olmayacaktır, köklü şekilde toplumsal yenilikler de gerekmektedir.

Feminizmi; kadınla erkek arasındaki ayırmda erkek üstünlüğünü ve toplumsal erkek hegemonyasını bitirmeyi, bunun yerine kadınsı değerler ikame etmeyi hedefleyen siyasi bir hareket olarak tanımlamak mümkündür (Pehlivan, 2017).

Erkekler gibi kadınların da oy hakkı, boşanma ve mülk edinme hakkı, eğitim hakkı, eşit işe eşit ücret hakkı gibi haklara sahip olmasını savunarak, kadın haklarının

genişletilmesi suretiyle kadın erkek arasındaki eşitliği sağlamak feminizmin temel amaçlarını oluşturmaktadır (Marshall, 1999). İnce (2011) ise bu hareketi “kadınlara karşı ayrımcılık getiren kısıtlamaların kaldırılması” olarak tanımlamaktadır.

Ev içi özel alanlara özgülenen kadınların haklı eşitlik taleplerini, insanların eşitliği düşturuyla evrensel değerler arasına koyan feminizm, moderniteyle birlikte tarih sahnesine çıkmıştır. Feministler özgür doğan insanların nasıl olup da yaşantı içerisinde erkek egemen bir anlayışla yetiştirildiği sorusunu irdeleyerek kadınların özgürleşmesinin yollarını açmıştır (şaşman Kaylı, 2013). Tarihçesine bakıldığı zaman 17. Yüzyılda İngiltere’de feodalizmin bitmesi akabinde gelişen kapitalizmle birlikte kendini yeni toplumdaki dışlanmış bir sosyal kategori olarak hisseden orta sınıf kadınların özgürlük ve eşitlik talepleriyle ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi ile birlikte Avrupa’da ortaya çıkan temsili demokraside kadınlar dürüst ve adil bir iradenin kendilerine de uygulanmasını beklemek yerine kendi haklarını kendileri savunmuştur. Böylece kadınların kitlesel hareketleri 1789 Fransız Devrimi ile başlamış olmaktadır (İlter, 2014). Mary Wollstonecraft tarafından Fransız Devrimi’nin temel düşturuna karşı yazılan Kadın Hakları Savunması (1792), ilk modern feminizm metni kabul edilmektedir (Aktaş, 2013). Metinde kadınların da erkeklerle aynı haklara sahip olması gerektiği belirtilmiştir. Kişi hak ve özgürlüklerin güvence altına alındığı Fransız Devrimi kadın haklarına ilişkin dönüştürücü bir etki yaratamamış, toplumsal hayatta etkili olmaya başlayan dönüşümlerden tam olarak faydalanamadıklarını anlayan kadınlar da bilinçli muhalif hareketler başlatmıştır (akır, 2010). Ancak gerçek anlamda kadın hareketlerinin 19. Yüzyılın ikinci yarısından sonra başladığı söylenebilir. Bu tarihlerde kadınlar için iyi eğitim, ev dışında kamusal alanda çalışma imkanı, oy hakkı gibi organize kampanyalar yürütülmüştür.

Kadın hakları ve kadın hareketi gibi kavramlardan yola çıkarak birçok farklı tanım yapılabilen feminizm için özünde kadın ve erkek arasındaki iktidar ilişkisini değiştirmeyi, kadınların toplum içindeki rolünü genişletmeyi hedefleyen bir ideoloji olduğu tanımını yapmak mümkündür (Walters, 2009). Fakat her ne kadar kadın odaklı, kadın hakları için mücadele eden bir hareket olsa da, tamamen homojen bir yapı oluşturmamaktadır. Batıdaki değişimlerin batı dışı toplumlara da nüfuz etmesiyle, feminizm tartışmaları buralarda da kendini göstermiş, farklı toplumlarda farklı kadın

sorunlarıyla karşılaşan heterojen gruplar olmasından dolayı feminist yaklaşımlar da Liberalizm, Marksizm, Radikalizm, Varoluşçuluk, Kültür gibi düşünce akımlarının etkisinde kalarak kendi içinde çeşitlenmiştir. Farklı feminist teorilerde ortak olan şudur ki; feminist teoriler kadınların ataerkil toplumsal düzen yapısı içinde değersizleştirildiklerini varsaymakta ve bunun nedenini sorgulamaktadır (Pehlivan, 2017).

1.6.2.1. Liberal Feminizm

Kadının özgürleşmesinin ekonomik olarak erkekten bağımsızlaşarak kendi ayakları üstünde durmasına ve onunla eşit haklara sahip olmasına bağlı olduğunu, devletin de bununla ilgili amaçları izleme konusunda herkese eşit fırsat yaratılmasını güvence altına alacak edimlerde bulunması gerektiğini savunmaktadır. Kadınların zihniyet gelişimine ve eğitimine vurgu yapan bu hareket içerisinde yer alanlarda eşitlikçi bir anlayış bulunmaktadır. Eşit eğitim imkanları sağlandığında erkek ve kadın arasındaki eşitsizliğin giderileceği üzerinde durmaktadır (Jaggar, 1988).

Fransız Devrimi ile birlikte başlayan, yerleşik devlet merkezli siyasal kalıpların yerine bireyin hak ve özgürlüklerine vurgu yapan süreçte, özgürlük mücadelesinin her kademesinde bir hareketlilik yaşanmıştır. Devrimle başlayan, aydınlanma felsefesinde sıkça yer verilen insan kavramı, dönemin ünlü ve ilerici düşünürleri tarafından bile erkek kastedilerek kullanılmaktaydı. Bu durum liberal feministler için sorunlu olsa da bu hareketin ilk temsilcisi olan Wollstonecraft gibi aktivistler bireyin tanımlanmasında kadına dikkat çekmek istemişler(Güneş, 2018), mevcut eşitsizliğin kaynağına cinsler arası bir güç ilişkisi yerleştirmemişlerdir. Onlara göre temel sorun fırsat eşitliği ihlalidir (Ramazanoğlu, 1998).

Sanayi devrimiyle beraber kamusal ve özel alan birbirinden ayrılıp, kadın özel alana erkek ise ev dışında toplumsal alana özgülenince, aydınlanma dönemindeki akılcılık da kadın ve erkeğin bu alanlar kapsamında ayrılmasına, kamusal alanın akılcılıkla bağdaştırarak erkeğe, özel alanın ise akıl dışılık, ahlak ve duyguyla bağdaştırarak kadına tanımlanmasına sebebiyet vermiştir (Donovan, 2016). Bu durum toplumsal yaşamın sınıflandırılmasında kadının sınırları belli bir bölgeye hapsolmesine ve potansiyelinin körelmesine neden olmaktadır. Potansiyelini değerlendiremeyen, dahası bunun hiç farkına varamayan kadın giderek pasifize olmakta, güçsüzleşmekte ve güçlü yansıtılan

erkeğe bağımlı hale gelmektedir. Bu durumdan yola çıkarak liberal feminizme göre aile, çatışma temelli bir güç ilişkisinden değil ama kategorik bir hata sonucu doğalmış gibi algılanan bir eşitsizlikten beslenerek oluşturulmaktadır (Güneş, 2018). Evlenen kadının kocasına tabi olması ve mülkiyet, miras, oy hakkı gibi birçok haktan mahrum olması durumuna tepki olarak liberal feministler “özgürlük” ve “eşitlik” kavramları savunusunu yapmaktadır (Pehlivan, 2017). Bu aşamada çözüm önerileri ise kadınların toplumda daha eşit statüler elde etmesi, kadınlara oy kullanma yetkisinin verilmesi, kadının özel alanlarından çıkarak erkek egemen alanlara girmesi ve bu alanlarda güç kazanmasıdır. Bu felsefeye göre kadın kamusal alana entegre olmaya başladıkça potansiyelini fark edecek, zihniyetini geliştirerek güçlenecek ve kendini kocasının-erkeğin gölgesinden kurtaracaktır.

Liberal feminizme ilişkin altının çizilmesi gereken en önemli konu belki de bu ideolojinin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini aile kurumundan bağımsız olarak ele aldığıdır. Çünkü liberal feministlere göre aile gayet tabii ve korunması gereken bir kurumdur. Onların savları, kadının daha çok kamusal alana açılması ve erkeklerin de daha çok özel alandaki iş bölümüne katılmasıdır. Bu açıdan onlar için aileyi vasıflı kılacak olan şey adil bir iş bölümü ve eşitlikçi bir yapıdır (Çaha, 2003).

1.6.2.2. Marksist Feminizm

Kadının ekonomik anlamda erkeğe bağımlı hale gelmesinin, kadını diğer sosyal alanlarda da erkeğe bağımlı hale getirdiğini savunmaktadır. Bu felsefeye göre kadının bağımlı yaşamı onu ikinci cins olarak belirleyen temel sebeptir. Kamusal alandan uzaklaştırılan ve ev içi alanlara hapsedilen kadınlar yabancılaşmaktadır. Bunun en büyük sebebi ise kadının kamusal alana çıkışını engelleyen, kamusal ve özel alan ayırımına göre dizayn edilen modern kentlerdir (Aktaş, 2013). İlkel toplumlarda cinsiyet uzlaşmazlığı bulunmaksızın kadın ve erkek arasında işbölümü bulunmaktaydı. Ev içi üretim araçları kadınların denetimindeyken ev dışındakiler erkeğin denetimindeydi. Tarihsel olarak hayvanların evcilleştirilmesiyle birlikte üretimin ev dışına kayarak yoğunlaşmasıyla birlikte erkeklerin alanındaki emek üretkenliğinde bir artı değer meydana gelmiştir, bu durum ise erkeğin kadın üzerinde yeni bir ekonomik güç elde etmesine neden olmuştur (İmançer, 2006). Frederick Engels yabancılaşma halinin bu noktada başladığını ileri sürerek, kadın emeğinin değersizleştirildiğini, toplumsal olarak

üretici çalışmadan dışlanarak özel alanda ataerkil zihniyet altında bir hizmetçiye dönüştürüldüğünü öne sürmüştür (Güneş, 2018).

Ticaret, üretim, eğitim gibi kurumsal alanlar şehirlerin büyümesiyle giderek evlerden uzağa konumlandırılmış, bu uzaklık güvenlik sorununu beraberinde getirmiş ve kadınların masum, sıcak ve temiz evlerinden tekinsiz ve dünyanın pislikleriyle dolu sokağa çıkmasını sınırlandırmıştır. Bu durum erkeklerin kamusal alanda işle bütünleşmesine sebebiyet verirken, kadınlarınsa ev içi alanlara daha da hapsolmesine ve çocuk bakımı ve ev işleriyle daha da boğulmasına neden olmuştur (Çaha, 2003).

Marksist feminizm baskının kapitalizmden kaynaklandığını savunmaktadır. Bu felsefeye göre kadınların sömürülmesi kapitalizmin kar sağlama dürtüsüyle, işgücünün cinsiyete dayalı ayrıştırılmasıyla ve ev kadınlarının ezilmesine yol açan baskılarla bağlantılıdır. Engels'e göre kadınların durumu ile ezilen sınıfların kaderi benzerlik göstermektedir. İki grubun mağduriyeti de özel mülkiyetin ortaya çıkmasından kaynaklanmakta olup, özel mülkiyetin ortadan kaldırılmasıyla da özgürlük ve eşitlik sağlanacaktır. Sermaye ve özel kazanç ortadan kalkınca özel ev işi toplumsal bir endüstriye dönüşecek, çocuk bakımı ve eğitimi de kurumsallaşarak toplumsal bir iş halini alacaktır. Kadın da erkek gibi çalışma hayatına atılıp, ev işi ve çocuk bakımı ile kısıtlanmaması durumunda eşitsizlik giderilecektir.

1.6.2.3. Radikal Feminizm

1960'ların sonlarında ve 1970'lerin başlarında New York ve Boston'da gelişen ve başlıca temsilcileri Kate Millett ve Shulamith Firestone olan bu ideolojinin temsilcileri, kadınların sömürülme nedeni olarak biyolojik farklılıkları görmektedir. Kadına baskının aileden türediğini düşünür o yüzden aile kurumuna karşı çıkmaktadır. Kadın bedeni üzerindeki her türlü kontrolün sadece kadının kendisine ait olduğunu savunmaktadır. Kendi bedeni üzerinde denetimi ve kontrolü olmayan hiçbir kadının özgür olmadığı düşüncesi en yaygın mottodur (Pehlivan, 2017). Baskının ataerkillikten kaynaklandığını kabul eden bu anlayışın merkezinde kadın bulunmaktadır. Kadının toplumsal hayat içerisinde ikinci planda olmasını sorgulayan radikal feministlerin amacı cinsiyetçi bakış açısını sonlandırmaktır.

Radikal feminist kuramı temsilcileri, kadını baskı altına almanın ve ezmenin en yasal kurumu olarak evlilik birliğini görmektedir. Aile birliği, ataerkil bir sistem içerisinde kadınları erkeklere hizmet etmeye ve bu hizmetçilik rolünü kadınlara kabullendirmeye şartlayan bir kurum olarak görülmektedir. Aile içindeki temizlik, yemek, çocuk bakımı gibi birçok görevin kadının sorumluluğunda bulunması, kadının kamusal hayattan soyutlanmasına neden olmaktadır. Bu durum kadınların sosyal alandan, iş hayatından soyutlanması sonucunu doğurmakta ve kadınları özel alanlara mahkum etmektedir. Dolayısıyla sistemin kendisi cinsiyetçidir ve toplumsal iktidar ataerkil politikalar üzerinde inşa edilmiştir. Bu durum günümüzde bile geçerliliğini korumaktadır (Aktaş, 2013). Evliliğin yanı sıra aşkın da kadınları savunmasızlığa ve acizliğe ittiğini savunan bu grup evliliğin ve aile kurumunun ortadan kaldırılmasını, üreme faaliyetinin de rahim dışı yollarla sürdürülmesini savunmaktadır (İlter, 2014).

Medya çalışmaları üzerinde de duran radikal feminizm, medya patronlarının ve yapımcıların genellikle erkeklerden oluştuğunu bu sebeple de medyada genel ayrımcılığa ve kadınların horlanmasına katkı sağlayacak birçok içeriğin yer almasının medya çarpıtmasına yol açtığını belirtmektedir. Bu sebeple bu ideolojinin medya argümanları kadınların kendi iletişim araçlarını yaratması gerektiği yönünde olmaktadır. Bu sayede medyadaki kadın odaklı kitaplar, dergiler, dijital programlar, filmler vs. yaygınlaşacak ve istenilen kadın teması medyada da yaygın olarak hissedilerek feminist düşünce kamusal alana yayılacaktır.

1.6.2.4. Varoluşçu Feminizm

Varoluşçuluk felsefesinden türetilen bu feminizmde, kadının kişi olarak kendi benliğini oluşturması gerekmektedir. Varoluşçu feminizm, kadının toplumsal kurumlar ve kurallardan bağımsız bir şekilde kendi varlığını ortaya koymasını ifade etmektedir. Simone De Beauvoir'un "kadın doğulmaz, kadın olunur" görüşünden hareketle kadınların rollerinin doğadan değil, toplumsal ön yargı ve geleneklerden kaynaklandığı savunulmaktadır (Aktaş, 2013).

Beauvoir, kadınların ataerkil iktidar ilişkilerine göre belirlenen toplumsal cinsiyet rollerine karşı kendi kararlarını alabilen ve direnç gösteren bir iradeyi varoluşçuluk ile ortaya koymuştur (Yıldırım, 2019). Bu doğrultuda kadınları başkaları için bir varlık olarak gören her türlü düzene karşı çıkarak, kadınların kendi için bir varlık olması

gerektiğini, bunun içinde kadına ilişkin tüm toplumsal rollerin terk edilerek yeniden inşa edilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Bu ideolojide de ataerkil kültür ele alınarak, bu kültürün kadını çocuk bakımı ve ev işleri sorumluluğuyla donattığı ifade edilerek, kadının kocasına bağımlı hale gelmesinin aile kurumunu güçlendirdiği düşünülmektedir. Bu durum erkeğin otoritesinin de sürekli hale getirmektedir. Bu sebeple evlilik kurumunun kadını ikincilleştirdiğini düşünen Beauvoir, evliliği doğru bulmamakta, kadınların özgürlük için kendilerinin farkına varmasını yeterli görmektedir. Aynı zamanda kadınların özgürlüğü için bir meslek edinmeleri ve mutlak surette ekonomik özgürlüklerini de kazanması gerektiğini belirtmektedir.

1.6.2.5. Kültürel Feminizm

Margaret Fuller'in 1845 yılında yazdığı 19. Yüzyılda Kadın adlı eseriyle temelleri atılan kültürel feminizme göre kadınlara ilişkin kültürel tanımlamalar biyolojik farklılıklardan öte toplumsal çevrenin ürünüdür ve kadınlara ilişkin geleneksel değerler sistemi özel alandan kamuya yayılır (Pehlivan, 2017). Kadınların toplumdaki baskı gören ve ikincilleştirilen konumunun sebebi olarak toplumun kültür yapısını gördüklerinden, kültürün kadınları neden bu şekilde konumlandırıldığını tartışmakta ve bu konumlanmanın nasıl dönüştürülebileceğini açıklamaya çalışmaktadır.

Bu kuram kadın ve erkeklerin benzerliklerini vurgulamak yerine kadın niteliklerinin farklılıkları üzerinde durur. Kadınlarda daha yoğun olan duygu odaklı davranış vasfının bir sorun olarak görülmenin aksine kadını erkeğin üstünde tutan bir özellik olarak addetmektedir. Bu tezi daha da ileri taşıyarak kadın ve erkek arasında eşitlik sağlamanın yollarını aramak yerine ataerkil rejimi ekarte edecek, kadın üstünlüğüne dayalı bir anaerkil rejim öngörmektedir. Başka bir deyişle ataerkillik kavramından yola çıkarak şekillenen radikal feminizmin aksine kültürel feminizm anaerkil bakış açısına sahiptir. Erkek egemen anlayışın dünya için yıkıcılık ve savaş getirdiğini savunan bu anlayışa göre, kadın egemen bir sistem oluşturulması halinde toplumlarda cahillik, yoksulluk ve suçlar ortadan kalkacaktır (İlter, 2014).

Margaret Fuller, kadınların olağanüstü sezgisel hislerinin olduğunu savunarak, onların özgüvenlerini geliştirme olgusu üzerinde durmuştur (Alptekin, 2006). Yetenekleri

geliştirme, kadın dayanışması, kadınlık sezgisi gibi kavramlar üzerinde duran ve her bireyin ilk görevinin kendini geliştirmek olduğunu savunan bu kuram temsilcileri söz konusu kavramları kadınlar lehine dönüştürerek toplumsal yaşamı yeniden şekillendirmeyi hedeflemiştir. Bunların yanı sıra aile ve evlilik gibi kurumlara da karşı çıkmaktadır. Radikal feministlere benzer şekilde bu kuram da aile kurumunun kadını sınırladığını ve baskıladığını düşünmektedir. Fakat bu ideolojide amaç aileyi ortadan kaldırmak değil, aileyi kadını baskılayan, sınırlayan, özgürlüğünü ve özgüvenini yok eden bir kurum olmaktan çıkarmaktır. Kadının sınırlanmasını toplumun sınırlanması olarak kodlamaktadırlar. Doğrusal olarak kadının özgürleşmesiyle dünyanın iyileşmesi arasında da bağlantı kurmuşlardır (Donovan, 2016). Hayatın kolektif yönü üzerinde duran bu ideolojide baba figürünün ev hayatına katılımıyla özel alanın zenginleşeceği, kadınların da kamusal alanda yükseliş sağlayacağı düşüncesi hakimdir. Çünkü erkeklerin özel alanlara katılımı olmadıkça, kadın da kamusal alana çıkma ve sınırlarını keşfetme olanağından yoksun kalmakta, kadın doğası giderek zayıflamakta, doğal meziyetleri olarak görülen çocuk bakımı ve ev idaresi baskısı altında ezilmekte ve böylece erkeğe olan bağımlılığı da artmaktadır. Bu kapsamda kültürel feminizmin aile için öngördüğü değişim, ataerkil düzenin dönüşümü için bir anahtar niteliğindedir (Güneş, 2018).

Ataerkil yapının baskıcı ve yıkıcı değerleri yerine kadınların olumlu bakış açıları ve derin sezgileriyle toplumun kamusal gücüne ve dine katılması gerektiğini, bu sayede toplumların ilerleme göstereceğini savunmaktadır. Kadının kamusal alana entegre edilmesi gerektiği düşüncesi liberallerde olduğu gibi salt olarak kadınların erkeklerle aynı haklardan yararlanabilmesi amacı ile değil, aynı zamanda kamusal alana kadın deneyiminin ve vasfının kazandırılmasıdır. Bu düşünceyle bağlantılı olarak kadınların eğitim almalarının üzerinde önemle durularak, kadınların özgürleşmesinin anahtarı olarak eğitim görülmekte, bu yolla kültürel yapının dönüştürüleceği savunulmaktadır.

BÖLÜM-2

İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİ

Tezin bu bölümünde iş ve iş dışı yaşam dengesi kavramına yer verilerek, ağırlıklı olarak iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerine kurgulanan kuramlar üzerinde durulacaktır. Söz konusu dengeyi etkileyen ve bozan unsurlar da ele alınacak olup, dengesizlik sonuçları irdelenerek çözümler üretilecektir.

2.1. İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

İş-yaşam dengesi sözcük öbeği çoğu kez akademik alanda ve yönetimde duyulmaktadır ve hatta günlük hayatta çok sık kullanılıp, tartışılan bir konudur ama tam olarak “İş ve iş dışı yaşam dengesi nedir?” sorusu sıklıkla tartışılmaktadır.

İş yaşam dengesi ilk kez 1970’lerin ortalarında Rosabeth Moss Kanter’in “Amerika Birleşik Devletleri’nde İş ve Aile” (1977) kitabında kullanılmıştır (Apaydın, 2011). Konunun literatüre kazandırılması ise 1986 yılında gerçekleşmiştir (Akın, Ulukök, & Arar, 2017). Kavram ilk başlarda aileyle geçirilen zamanla işyerindeki talepleri entegre etme şeklinde vücut bulmuştur. Öncesinde bir arada olan aile ve üretim, sanayi devrimiyle birlikte zamansal ve mekânsal olarak ayrışınca bireylerin de yerine getirmesi gereken sorumlulukları artmıştır. İlerleyen zamanla birlikte kadınların da iş hayatına daha fazla katılmasıyla birlikte iş ve iş dışı yaşam dengesi kavramı daha da önem kazanmıştır. İlk başlarda geliştirilen iş ve iş dışı yaşam programları çocuklu çalışan kadınları ele almakta iken, günümüzdeki programlar daha az cinsiyet ayrımı içeren, sadece aile kurumuna özel değil, farklı alanları da kapsayan şekilde oluşturulmaktadır (Küçükusta, 2007).

Kadınların zamanla kamusal alandan çıkarak özel alana dâhil olmasıyla birlikte aile ve iş hayatı değişime uğramış, insanların yaşamlarındaki dengeler de değişmeye başlamıştır. Ancak bu durum kadının geleneksel cinsiyet rollerinden tam olarak sıyrıldığı sonucunu doğurmamaktadır. Kadınların iş gücü piyasasına tam zamanlı olarak katılımı artarak devam etmesine rağmen toplumun kadınlardan ve erkeklerden bekledikleri roller hala farklılık göstermeye devam etmektedir (Batga, 2014).

Her alanda olduğu gibi iş hayatında da teknolojinin yoğun bir biçimde kullanılmasıyla çalışma koşullarında da yapısal değişiklikler olmuş, bu durum daha esnek bir çalışma düzeni getirerek hem avantaj hem dezavantaj halini almıştır. Küreselleşme, örgütlerin yeniden yapılandırılması, serbestleşme, artan ileri teknolojiyi öğrenme gereksinimi, 7-24 çalışma gibi pek çok değişim örgütlerin kendi bünyelerinde değişimler yaşanmasına neden olmaktadır. Bu zaman zarfında bireyler artan talepleri karşılamak için daha hızlı değişim göstermek zorunda kalmakta, dolayısıyla da ağır bir baskı hissi, zaman darlığı ve sürekli meşgul olma hali ile karşı karşıya kalmaktadır. Söz konusu baskılar bireylerde iş ve iş dışı yaşamda dengesizlik hissi oluşturmaktadır (Lewis, Gambles, & Rapoport, 2007). İş hayatındaki bu değişiklikler ve kadınların da iş gücüne daha yoğun katılmasıyla birlikte aile yapısı da dönüşmeye başlamış ve bireylerin rol dağılımları da farklılaşma trendi göstermiştir. Geleneksel aile yapısından uzaklaşarak sadece erkeğin çalışarak kazanç sağladığı tek gelirli aileler, yerini kadın ve erkeğin birlikte çalışarak kazandığı çift gelirli ailelere bırakmıştır. Bu durum aile ve sosyal hayatta kadın ve erkek rollerinin yeniden düzenlenmesi gerekliliğini doğurmuştur. Rollerin dönüşüme uğramasıyla birlikte bireylerin üstlendikleri rollerin sorumluluklarını eksiksiz yerine getirebilme arzusu arada bir denge kurulmasını zorunlu hale getirmiştir (Doğrul & Tekeli, 2010).

İnsanların tamamının oynaması gereken birçok rol bulunmaktadır: çalışan, yönetici, eş, ebeveyn, çocuk, kardeş, arkadaş, bir topluluk üyesi olmak vb. Sahip olunan her rol kişiler için ayrı enerji ve zaman gerektirmektedir. Bu çok sayıda rolün ve akabinde gelen çok sayıda işin, farklı kesimlerden gelen kümülatif taleplerin birbiriyle çatışmadan, sağlıklı bir şekilde karşılanması durumunda bireylerin dengeli bir yaşam sürdüğünden söz edilebilir. Fakat söz konusu taleplerin karşılanması için gereken zaman ve enerji birbiriyle çatıştığında, bir role katılımın diğer rolleri yerine getirmesi zorlaştıkça denge durumu yerini çatışmaya bırakmaktadır (Duxbury & Higgins, 2003).

İş ve iş dışı yaşamda uyumsuzluklar olması, çatışmalar yaşanması kişilerde tatminsizlik ve mutsuzluğa neden olmaktadır. Bu anlamda bakıldığında iş ve iş dışı yaşam dengesini, kişilerin iş hayatlarındaki sorumluluklar ile aile ve özel yaşamlarında yerine getirmek zorunda oldukları mesuliyetleri arasında denge kurabilmesi olarak tanımlamak mümkündür (Mutlu, 2016).

İş ve iş dışı yaşam dengesi, kişinin bakış açısına göre, farklı kişiler ve farklı gruplar için farklı anlamlar ifade edebilmektedir (Lockwood, 2003). Kişinin öncelikleri kuracağı bu dengeye yön verecektir. Önceliği işi olan bireyler, iş yeri odaklı bir denge kurmaya çalışırken; iş dışı yaşamına öncelik veren kişiler dengenin odak noktasına ailesini ve özel hayatını koyacaktır. Dolayısıyla tüm bireyler için ortak bir iş yaşam dengesinden bahsetmek mümkün değildir.

Alana önemli katkıları bulunan isimlerin iş ve iş dışı yaşam dengesi tanımlamalarına baktığımızda; Zedeck ve Moiser'in iş yaşamı ve özel yaşam arasında çatışma olmaması, Beutell'in kişinin sahip olduğu zaman ve enerji gibi kaynakları tek bir alana kanalize etmemesi ve verimli kullanması, Greenhaus, Collins ve Shaw'ın ise bireyin iş yaşamındaki rollerine ve iş dışı yaşamındaki rollerine eşit düzeyde zaman ayırması ve benzer düzeylerde tatmin sağlaması olarak tanımladıkları görülmektedir (Küçükusta, 2007). Picher(2009) ise bireyin iş hayatından ve ailesinin ihtiyaçlarından kaynaklanan taleplerin yanı sıra kendi kişisel ihtiyaçlarını da giderebilmesini iş ve iş dışı yaşam dengesi olarak tanımlamaktadır. Bunlar haricinde iş, aile ve birey olarak ayırdığımızda bunlardan birinin üzerinde sahip olunan amaç, hedef ve taleplerin diğerlerine ayrılan zamandan kısıntı yapmayı gerektirmemesi de denge olarak tanımlanabilmektedir (Aycan, Eskin, & Yavuz, 2007). Wheatley (2012) ise iş ve iş dışı yaşam dengesini, yaşa ve cinsiyete bakılmaksızın bireylerin iş ve ev sorumluluklarını başarılı bir şekilde birleştirme yeteneği olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre iş ve özel yaşam dengesini kurmak bir cinsiyet sorunu olmamalıdır. Fakat toplumlarda bireylere atfedilen cinsiyet rolleri, söz konusu dengeyi kurma konusunda cinsiyeti önemli bir demografik değişken haline getirmiştir.

İş ve iş dışı yaşam dengesi içeriğinde üç bileşen barındırmaktadır. Zaman, bağlılık ve tatmin olma dengelerini içermekte olup, bireylerin sahip olduğu rollerine eşit oranda zaman ayırması zaman dengesini ifade etmektedir. Bağlılık dengesi ise kişinin işteki rolleri ile iş dışındaki rollerine eşit oranda manevi ve psikolojik bağlılık duyması olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu rollerinden edindiği tatmin duygusunun da eşit veya yakın oranlarda olması da tatmin dengesi olarak açıklanmaktadır (Mutlu, 2016).

Lockwood, iş ve iş dışı yaşam dengesinin farklı birçok kavramı da içerdiğini vurgulamaktadır. İş Yaşam Dengesi- Zorluklar ve Çözümler adlı çalışmasında bu kavramları şu şekilde tanımlamıştır (Lockwood, 2003):

- İş- Aile Dengesi: Çoğunlukla eskiden kullanılan bu kavram kişinin özel hayatını kapsamaması açısından daha dar bir tanım ifade etmektedir. Günümüzde genellikle iş-iş dışı yaşam dengesi kavramı kullanılmaktadır. Beraberinde yaşam kalitesi, esnek çalışma koşulları gibi kavramları da içermektedir.
- İş- Aile Çatışması: Kişilerin iş ve ailede sahip oldukları rollerin önem ve öncelik derecesinden dolayı çatışmasını ifade etmektedir.
- Çalışan Açısından İş-Yaşam Dengesi: Çalışan bireylerin iş ve iş dışı yaşamları arasındaki düzeni ifade etmektedir.
- İşveren Açısından İş- Yaşam Dengesi: Çalışanlarının isteyken işlerine odaklanabilmelerini sağlayacak destekleyici bir örgüt kültürü yaratma çabasını anlatmaktadır.
- Aile Dostu Fırsatlar: Çalışanların iş yerindeki sorumluluklarını aksatmaksızın aile ve özel yaşam sorumluluklarında kolaylık sağlamasına yönelik fırsatlar yaratılmasını ifade etmektedir.
- İş- Yaşam Programları: İşletmeler tarafından, çalışanların iş ve yaşam sorumluluklarını destekleyici maddi ve zamansal düzenlemeler yapılmasını anlatmaktadır.
- İş Yaşam Girişimleri: İşletmelerin, çalışanlarının işlerini yaparken aynı zamanda iş dışı yaşamlarına ilişkin endişelerini giderip sorunlarını çözebilecekleri, esnek çalışma gibi politikalar ve prosedürler geliştirmesini ifade etmektedir.
- İş- Aile Kültürü: İşletmelerin, çalışanlarının iş dışı sorumluluklarının da olduğunu kabul ederek, iş ve iş dışı yaşamın gereklerini birlikte yönetmeleri konusunda çalışanlarını teşvik etmesidir.

İş ve iş dışı yaşam dengesi tanımlanırken özellikle üzerinde durulması gereken bir başlık da çatışma durumudur. Literatüre bakıldığında iş yaşam dengesi çalışılırken

çatışma boyutunun da üzerinde fazlaca durulduğu görülmektedir. Kişinin iş hayatının ondan beklentileriyle özel yaşam ihtiyaçları birbirini engellediğinde çatışma durumu oluşabilmektedir. Diğer bir ifadeyle iş ve iş dışı yaşam dengesinin kurulamaması çatışma hali olarak ifade edilmektedir. Bireylerin hayatında çatışma durumu yoğunlaştıkça hem işlerinde verimsizlik hem de iş dışı yaşamlarında tatminsizlik ve mutsuzluk hali ortaya çıkabilmektedir. Bu durum kişinin mesleki ve sosyal hayatında yer alan kişilerle de ilişkilerinin bozulmasına, akabinde de fiziksel ve psikolojik sağlığının bozulmasına neden olmaktadır. Nitekim bu konunun bu denli dikkat çekmesinin en önemli nedeni iş ve iş dışı yaşam çatışmalarının bireylerin ve örgütlerin performansını ve yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemesidir (Özdevecioğlu & Aktaş, 2007).

İş ve iş dışı yaşam çatışmalarının bireysel ve örgütsel düzlemde sakıncalarını kategorize etmek istediğimizde aşağıdaki gibi bir liste yapmak mümkündür (Hobson, Delunas, & Kesic, 2001):

- Kişiler açısından sakıncaları
 - Yoğun stres ve buna bağlı hastalıklar,
 - Yaşam tatminsizliği,
 - Daha yüksek aile içi şiddet ve boşanma oranları,
 - Başarısız ebeveynlik,
 - Mutsuz çocuklar yetiştirilmesi ve çocuk suç oranlarının artması.
- Örgütler açısından sakıncaları:
 - Düşük verimlilik,
 - Mesleki doyumsuzluğun neden olduğu artan devamsızlık ve işgücü devri,
 - Örgütsel bağlılığın azalması,
 - Artan sağlık sigortası masrafları.

İş yaşam dengesinin bireyler açısından faydaları kategorize edilmek istendiğinde aşağıdaki listeyi yapmak mümkündür:

- Bireylerin daha az rol çatışması yaşaması sonucunda iş bağımlılığının ve motivasyonun artması,

- İş yerlerinde ve dışında insanların birbirleriyle daha uyumlu ve kaliteli zaman geçirmesi,
- Kendi yaşamlarını kontrol edebilme duygusu ve mutluluk hissi,
- Verimlilik ve üretkenlikte artış vb.

İş ve iş dışı yaşam dengesinin bireylere olduğu kadar örgütlere de katkı sağladığı çeşitli yazarlarca (Hill vd., 1998; Küçükusta, 2007; Vatansever, 2008) ifade edilmektedir.

Örgütler açısından yararları şu şekilde sıralanabilmektedir:

- Kaliteli hizmet verilmesi,
- Personel devamsızlığının ve sirkülasyonunun azalması, bundan kaynaklı maliyetlerin düşmesi,
- İş görenlerin örgütlerine bağlılıkların yükselmesi,
- İş görenlerde iş doyumunun artması ve buna bağlı olarak verimlilik ve performansın yükselmesi vb.

İş ve iş dışı yaşam dengesine ilişkin bir kategori de Guest (2002) tarafından yapılmıştır:

Belirleyiciler	Dengenin Doğası	Sonuçlar/Etkiler
Örgütsel Faktörler <ul style="list-style-type: none"> ➤ İş talepleri ➤ İş kültürü ➤ Ev talepleri ➤ Ev kültürü 	Öznel Göstergeler <ul style="list-style-type: none"> ➤ Denge- İş ve iş dışı yaşama eşit önem verilmesi ➤ Denge- İş dışı yaşam merkezli ➤ Denge- İş merkezli ➤ İş yaşamının iş dışı yaşama taşması ve müdahalesi ➤ İş dışı yaşamın iş yaşamına taşması ve müdahalesi 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ İş tatmini ➤ Yaşam tatmini ➤ Ruhsal sağlık, iyilik hali ➤ Stres, hastalık ➤ İşteki performans ➤ İş dışındaki davranış ➤ İşte başkalarının etkisi ➤ İş dışındaki yaşamda başkalarının etkisi
Bireysel Faktörler <ul style="list-style-type: none"> ➤ İş adaptasyonu ➤ Kişilik ➤ Motivasyon, enerji ➤ Kişisel kontrol ve başa çıkabilme ➤ Cinsiyet ➤ Yaş ➤ Yaşam ve kariyer aşamaları 	Nesnel Göstergeler <ul style="list-style-type: none"> ➤ Çalışma saatleri ➤ Boş zaman ➤ Ailevi Roller 	

Tablo 1: İş-Yaşam Dengesinin Belirleyicileri, Doğası ve Sonuçları (Guest, 2002)

Tablo 1’de iş ve iş dışı yaşam dengesini belirleyenler, iş yaşam dengesinin doğası ve etkisi/sonuçları yer almaktadır. Denge belirlenirken belirleyiciler, çevreden kaynaklanan örgütsel faktörler ve bireysel faktörler olarak kategorize edilmektedir. Örgütsel faktörler; iş talepleri, iş kültürü, ev kültürü ve ev talepleridir. Burada evden kastedilen iş dışında kalan tüm özel ve sosyal alanları ifade etmektedir. İş kültürü; esnek çalışma saatleri, çocuk bakımı düzenlemeleri gibi bireyin iş ve iş dışı yaşam dengesini destekleyici örgütsel kültür ve politikaları, ev kültürü ise bireyin ev ve çevresindeki bağlılık ve sorumlulukları ifade etmektedir. Bireysel faktörler ise söz konusu dengenin algılanmasında etkili olan değişkenlerdir. Bunlar iş adaptasyonu, kişilik özellikleri, motivasyon durumu, cinsiyet ve yaş gibi unsurlardır. Cinsiyet özellikle kadınları yüksek ev talepleri dolayısıyla etkilemektedir. Yaşam ve kariyer evreleri ise evde ve işteki belli talepleri karşılamada etkili olmaktadır (Özen Kapız, 2002). Dengenin doğası kısmı ise, dengeyi ortaya koyan şartları ifade ederken nesnel ve öznel göstergeler olarak ikiye ayrılmıştır. Öznel göstergeler, bireyin kendisi tarafından yapılan tercihlerle alakalıdır. Kişinin iş veya iş dışı alanlardan hangisinin öncelikli ve merkezi konumda olduğuna göre değişmektedir. Nesnel göstergeler ise çalışma saatleri, kişinin sahip olduğu roller gibi değiştirme şansı olmadığı kabul edilen kodlarla alakalıdır. Son olarak etki kısmı ise, iş ve iş dışı yaşam dengesinin kurulmasında etkili olduğu düşünülen durumları (stres, hastalık, başkalarının birey üzerindeki etkisi vs.) ve olası denge durumlarında bireyin elde edeceği sonuçları (İş tatmini, hayat doyumu, ruhsal sağlık, performans vs.) ifade etmektedir.

OECD, iş yaşam dengesi konusunu Daha İyi Yaşam Endeksi (*Better Life Index*) kapsamında Avrupa, Amerika Kıtası, Asya ve Afrika’da yer alan 40 ülkeyi inceleyerek ele almaktadır. Yapılan araştırmada iş-yaşam dengesi puanı 10 üzerinden değerlendirilirken, 2018 yılında Türkiye 3,1 puanla Avrupa ülkeleri arasında son sırada, genel değerlendirmede ise 38. sırada yer almaktadır (OECD, 2018). Söz konusu dengeye ilişkin iki başlık incelenmekte olup bunlar haftada 50 saat ve daha fazla çalışma oranı ile çalışanların kişisel bakım ve iş dışındaki diğer aktiviteleri için kendilerine ne kadar zaman ayırabildikleridir. Araştırmaya göre Türkiye çalışanlarının %33’ü 50 saatten fazla çalışırken, çalışanların da uyku ve yemek yeme dâhil olmak üzere kişisel olarak (arkadaş ve aile ile sosyalleşme, oyun oynama, tv izleme vs.)

kendilerine 14.8 saat zaman ayırabildikleri ortaya koyulmuştur. Bu süre OECD'nin 15 saatlik ortalamasının altında kalmaktadır (hibya.com, 2019).

Özetle denilebilir ki; iş ve iş dışı yaşam dengesi herkes için farklı bir tanım ve anlam taşımaktadır. Fakat ortak olan, sonuçları itibariyle söz konusu dengenin herkes için önem taşımasıdır (Özen Kapız, 2002).

2.2. İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİNE İLİŞKİN KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

İş-yaşam dengesi çalışmaları çoğunlukla sosyologların, psikologların, aile terapistlerinin ve insan kaynakları ve örgütsel davranış alanlarıyla ilgilenen akademisyenlerin ilgi alanında bulunmaktadır. İnsan kaynakları ve örgüt davranışı açısından iki ana yaklaşım olduğu görülmektedir. Birinci yaklaşım örgütsel bağlılık, işten ayrılma eğilimi, devamsızlık ve performans gibi çalışanın verimliliği ile ilgili sonuçların iş ve iş dışı yaşam dengesi ile ilişkisini ortaya koymaya çalışan, kurama dayanmayan, daha çok pratiğe yönelik bir yaklaşımdır. Diğer yaklaşım ise, kurama dayanmakta olup, daha çok akademik bir anlayışla oluşturulan rol kuramı çatısı altında iş ve iş dışı yaşam formlarının birbiriyle ilişkisi ve bağlantısı üzerinde durmaktadır (Edwards & Rothbard, 2000).

Bu kapsamda literatür incelendiğinde, iş ve iş dışı yaşam dengesini anlamaya ve açıklamaya yönelik farklı kuramlar karşımıza çıkmaktadır. Bu bölümde söz konusu kuramlar ele alınacaktır.

2.2.1. Rol Kuramı

Rol, bireylerin bulunduğu mevcut durum içerisinde neleri yapabileceği veya yapamayacağı şeklinde belirlenmiş davranışlar toplamıdır. Rol kuramı ise 1950'li yıllarda Parsons ve Merton tarafından ortaya atılmıştır. Adı geçen sosyologların yorumları ilerleyen zamanlarda özellikle Katz ve Kahn tarafından sosyal psikoloji ve örgütsel davranış alanlarına aktararak incelenmeye başlanmıştır.

Örgütleri rol sistemleri olarak tanımlayan Katz ve Kahn'a (1977) göre birey, ona özgülenmiş roller doğrultusunda kendisinden beklenenleri yerine getirmesi gereken odak noktasıdır. Bireyin kendisine gönderilen rol ile gerçekleştireceği rolü birleştirmesi,

alınan rol olarak adlandırılır. Bu doğrultuda odak kişinin gerçekleştirdiği davranış ise rol davranışını ifade etmektedir. Odak kişi, örgüt içinde belirli bir pozisyonda olan ve o pozisyona ait işin tüm rollerini yerine getirmesi beklenen kişidir. Yine Katz ve Kahn'a göre rol sistemi toplumsal olarak karşılıklı ilişkiler kalıbını tanımlayan en genel kavramdır (Küçükusta, 2007).

Örgütsel açıdan rol modeli, rollerin iş görenlere nasıl ulaştığı, iş görenin söz konusu rolleri uygulayarak davranışlarına nasıl yansıttığını anlamaya yönelik bir modeldir. Çevrenin beklentileri, bireyin algıları ve davranışlar olmak üzere üç unsur birleştiğinde rolü meydana getirmektedir. Başka bir tanımla örgütsel rol; örgüt içerisindeki ilişkileri anlaşılabilir kılan, örgüt üyeleri arasında işbirliğine imkân sağlayan, bireylerin rolleri sayesinde davranışlarının önceden öngörülebilir olduğu, bireysel ve toplumsal algılamalardan etkilenen ve bu yüzden sürekli değişebilen fakat standart olması beklenen davranıştır.

Rol kavramı; haklar, yükümlülükler ve sorumluluklarla ilgili olup, kişilerin sosyal hayattaki durumları sonucu ortaya çıkmaktadır, bundan dolayı kişilerin davranışlarının öngörülebilirliği açısından önem ifade etmektedir. İnsanlar sosyal hayatta çok fazla role sahiptir ve her bir rolün gereği farklı olduğundan beklenen davranışlar da çeşitlilik göstermektedir. Erkek bir bireyden çocuğu oyun oynamak gibi babalık rolünün gereği olan aktiviteleri beklerken, eşi kendisinden kocalık rolünü, işvereni çalışkan ve verimli bir iş gören rolünü, anne babası ise evlatlık rolünü, üyesi olduğu meslek odası ise sorumluluk sahibi bir üye rolünü beklemektedir. Özetle her birey yaşantısında dahil olduğu sosyal gruplar kadar role sahiptir ve insanların birbirleriyle iletişim ve ilişki kurabilmeleri başkalarının davranışlarını bir şekilde öngörebilmeleriyle mümkün olmaktadır. Bu noktada rol çatışmasını da ele almak gerekmektedir. Rol çatışması, kişilerin üzerinde bulunan farklı rollerin en az ikisinin eş zamanlı olarak birbiri üzerinde yarattığı baskı sonucu oluşmaktadır. Örneğin iş yerinde aşırı stresli olan bir bireyin ailesinde eşine ve çocuklarına karşı davranması gereken rolün gereklerini yapabilmesi zorlaşabilmektedir. Özellikle iş ve aileden gelen eş zamanlı baskılar kişilerin iş ve iş dışı yaşam dengesini kurmasını zorlaştırarak, rol çatışması yaşamasına sebep olabilmektedir.

2.2.2. Bölünme Kuramı

Temelleri 1960'larda Wilensky tarafından atılan (Batga, 2014) bölünme kuramı, iş ve iş dışı yaşamdaki rollerin birbiriyle ilişkili olmadığını savunmaktadır. İki alanın birbirinden bağımsız olduğunu savunan bu görüşe göre, ayrı alan ve zamanları ifade eden bu iki kümede üstlenilen roller birbirlerini etkilememektedir. Söz konusu bu ayrışma bireylere yaşamını düzenli bölümlere ayırma imkânı ve iki alan arasında sağlıklı bir denge kurma imkânı tanımaktadır.

Teoriye göre, aile duygusal ve mahrem ilişkilerin daha yoğunluklu olduğu bir alan iken; iş yeri daha araçsal ve rekabetçi bir ortamdır(Apaydın'dan akt. Berkmen, 2018). Bireyler davranışlarını o anda içinde buldukları ortama göre ayarladığı ve herhangi bir ortamda yaşadıkları duygu ve düşünceleri, diğer bir alana geçtiğinde bastırdıkları inancına dayanmaktadır. Özetle, bu teoriye göre bir alanda yaşananlar diğer alanda hiçbir etki yaratmamaktadır(Guest, 2002).

Bölünme kuramı aynı zamanda iş ve iş dışı alanlardan kaynaklanan stresle başa çıkma yöntemi olarak kabul edilmektedir çünkü bu kurama göre iş hayatı ve iş dışı hayat birbirinden ayrı tutulduğundan, iş ortamının stresi iş dışı hayata aktarılmamakta, özel yaşamdaki sorunlar da iş yaşamını sekteye uğratmamaktadır.

2.2.3. Yayılma Modeli

Zedeck, Mosier ve O'Driscoll tarafından açıklanan yayılma modeli, bölünme modelinin aksine iş ve iş dışı yaşam alanlarının mekânsal ve zamansal olarak birbirinden ayrı olmasına rağmen, birbirinden izole olmayan, geçirgen yapılara sahip alanlar olduğunu savunmaktadır. Bir alanda yaşanan olumsuzlukların diğer kısma da sirayet edeceği varsayımına dayanmaktadır. Örneğin iş yerlerinde uygulanan fazla mesaiyle birlikte bireylerin iş yükü artmakta ve bu durum kişilerin iş dışı yaşantısı üzerinde yayılma etkisi oluşturmakta ve özel/aile yaşamları olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu örneği pozitif olarak vermek de mümkündür. İş yaşantısı düzenli ve stressiz olan bir iş görenin ev hayatı da mutlu ilerleyebilmekte, bu durum iş ve iş dışı yaşam dengesini kurmasını kolaylaştırabilmektedir. Bir başka deyişle yayılma iki yönlü olarak gerçekleşmektedir: Bireyin iş yaşamları iş dışı yaşam alanlarına, aile ve özel yaşantıları da iş yaşamlarına doğru yayılmaktadır ve bu yayılmalar olumlu veya olumsuz olabilmektedir.

Olumsuz yayılma, iki alandan birinde yaşanan olumsuzlukların diğere alana da sirayet etmesini ifade etmektedir. İş alanından iş dışı alana yayılan olumsuzluklar başlıca üç unsurdan meydana gelmektedir: zaman, zihinsel meşguliyet ve hem psikolojik hem fizyolojik olumsuz etkilenme. Zaman boyutu kişinin iş yerinde fazla zaman harcaması sonucu, evinde veya özel alanlarında harçayacağı sürenin azalması anlamına gelmektedir. Zihinsel meşguliyet, kişinin iş yerindeki mevzular dolayısıyla iş dışında da zihnini meşgul etmesini ifade etmektedir. Son olarak psikolojik ve fizyolojik etkilenme de bireyin işteki olumsuzluklar nedeniyle kötü etkilenmesi sonucu iş dışındaki rollerini yeterince yerine getirememesini ifade etmektedir. Ailevi sorunlar da aynı şekilde iş hayatına olumsuz yayılım gösterebilmektedir.

Olumlu yayılma da bir alandaki olumlu deneyimlerin diğere alana taşınmasını ifade etmektedir. İşinde veya iş dışındaki yaşantısında doyuma ulaşan kişinin rolünün gereklerini yerine getirmiş olmanın verdiği huzur ve mutluluğu diğere alana da yayılacaktır.

2.2.4. Uygunluk Kuramı

Yayılma kuramına oldukça benzeyen ve 1989'da Morf tarafından ortaya atılan bu kurama göre, iş ve iş dışı yaşamın arasındaki olumlu veya olumsuz doğru orantılı etkileşim, bu alanların altında bulunan kişilik özellikleri, genetik faktörler ya da sosyal ve kültürel unsurlar gibi herhangi bir değişkene bağlı olmaktadır. Örneğin, genel olarak kötümser bir bireyin olayları sürekli olumsuz yönleriyle değerlendirmesi bir mizaç özelliğidir ve bu nedenle hem işinde hem de iş dışındaki alanlarında genel bir hoşnutsuzluk hali bulunması uygunluk kuramını desteklemektedir (Morf'dan akt. Küçükusta, 2007).

2.2.5. Telafi Kuramı

Dengeleme kuramı olarak da anılan telafi kuramı, iş ve iş dışı yaşam alanlarından birinde yaşanan olumsuzlukların diğere alanda olumlu deneyimler yaşamak yoluyla telafi edileceği görüşünü savunmaktadır. Örneğin sıkıcı ve rutin bir işi olan birey, iş dışındaki aile ve özel yaşantısındaki daha heyecan verici aktivitelerle tatmin ve motivasyon sağlamaya çalışmaktadır. Aynı şekilde mutsuz ve problemlili bir aile yaşantısı olan kişi, kendisini işine vererek iş yaşamında elde ettiği başarılarla yüksek doyum elde etmeye

çalışmaktadır. Özetle bu kuram, yayılma kuramının aksine iş ve iş dışı yaşam arasındaki etkileşimin negatif ve zıt olduğunu iddia etmektedir. Başka bir deyişle, bireyin iki alandan birinde yaşadığı olumsuzluklar, bireyin diğer alana olan bağlılığını artıracaktır (Akbarova, 2019).

Edwards ve Rothbard (2000)'e göre bu kuram iki boyutta ele alınmaktadır. Birincisi, herhangi bir alanda tatmin olmayan bireyin o alana bağlılığının azalması, tatmin olunan diğer alana ise bağlılığının artmasıdır. İkinci boyut ise bireyin herhangi bir alanda yetersiz ödüllendirildiğini düşünmesi nedeniyle diğer yaşam alanında bu ödülleri aramaya yönelmesidir.

2.2.6. Araçsallık Kuramı

Burke(1986) bu kuramı, kişinin iş yaşamında elde ettiği tatminin, iş dışındaki yaşantısında da olumlu sonuçlar ve etkiler yaratacağı teziyle bilinçli bir karar alma olarak tanımlamaktadır. İş yaşamından elde edilen kazancın iyi bir aile yaşantısı için araç olması nedeniyle bireylerin uzun ve sıkıcı çalışma saatleri pahasına bir araba veya ev alabilmek amacıyla çalışma kararı vermesi buna örnek oluşturmaktadır.

Guest (2002)'e göre ise herhangi bir alandaki faaliyetler, diğer alanda belirli amaçlara ulaşmak için kullanılmaktadır. Diğer bir deyişle kişi herhangi bir alanında başarıya ulaşmak için diğer yaşam alanlarını araç olarak kullandığında araçsallık meydana gelmektedir. Özetle araçsallık kuramı, bireyin yaşam alanlarından birinde yakaladığı başarı ve mutluluğun araç olarak kullanılmasının diğer yaşam alanlarında da başarıya ve mutluluğa ulaşılmasını kolaylaştırdığını savunmaktadır.

2.2.7. Kaynakları Koruma Kuramı

1988'de Hobfoll (1988) tarafından stres ile ilişkilendirilen bu kurama göre, bireyler hem ellerinde mevcut olan kaynaklarını koruma hem de bu kaynakları tehdit edebilecek her türlü riski bertaraf etme eğilimindedir. Sahip olduğu kaynaklara yönelik tehdit altında olmak ve kaybettiği kaynakları yerine koyamama durumları kişilerde stres meydana getirmektedir.

Küçükusta(2007)'ya göre kaynakları koruma kuramı, kişilerin iş ve iş dışı yaşam dengelerini kurmada ortaya çıkan stres düzeylerini incelemeye kullanılabilir. Çünkü

birey iş ve özel yaşamında başarılı olmak uğruna kaynaklarını yitirebilmektedir. Bu kaynakların kaybı kişilerde tatminsizlik, depresyon, aksiyete ve gerginliklere neden olabilmektedir (Bostancıoğlu, 2014).

2.2.8. Sınır Kuramı

Clark tarafından ortaya atılan sınır kuramına göre, bireyler insani ilişkiler içinde olduğu iş ve iş dışındaki hayatlarında günlük geçişler yapan sınır geçicilerdir. Bu sınırları ve sınırlar içindeki ilişkileri kendileri belirlemektedirler. Bununla birlikte, kendi sınırlarını çevrelerken, aynı zamanda çevre tarafından da etkilenecek şekilde şekillenmektedirler. Bu savdan hareketle söz konusu kuram, bireylerin dengeye ulaşmak için bu alanlarının sınırlarını ne şekilde yönettiklerini açıklamaktadır. Bu kurama göre denge; kişilerin yaşayabileceği en az rol çatışmasıyla işte ve iş dışında doyuma ulaşması olarak tanımlanmaktadır (Küçükusta, 2007).

Clark (2000)'e göre sınırlar fiziksel, zamansal ve psikolojik olmak üzere üçe ayrılmaktadır. Fiziksel sınır; mekânın duvarları gibi davranışın meydana geldiği fiziksel alanı, zamansal sınırlar; mesai saatleri gibi iş ve iş dışı yaşamı birbirinden ayıran zaman dilimlerini, psikolojik sınırlar ise kişiler tarafından benimsenen duygu düşünce ve davranış kurallarını ifade etmektedir.

Daha önce bahsedildiği üzere, Sanayi Devrimi ile birlikte ev ve iş yerleri fiziki olarak birbirinden ayrılınca söz konusu iki alanın amaç ve kültürleri de farklılaşmıştır. Bu alanlar arasında sınır geçici olan ve söz konusu alanların her birinin farklı ihtiyaçlara cevap veren ama bunlar arasında etkileşimlerin olduğunun bilincinde olan bireyler, dengeyi sağlamak için her alan değiştirdiklerinde ilgi alanlarını, amaçlarını ve kültürlerini de o alana uyumlaştırmaya çalışmaktadır.

2.2.9. Sistem Kuramları

Bu kuram, iş ve iş dışı yaşam alanlarını bağımsız birer bütün olarak değil, toplumun diğer unsurları ve çevreyle etkileşim içinde olan geniş bir perspektifte incelemiştir. Aile ve çevresel sistem kuramları olmak üzere iki ayrı başlıkta ele alınmaktadır. Aile sistemi kuramı; bir aile ferdinin yaşadığı deneyimlerden diğer aile fertlerinin nasıl etkilendiğini açıklamaktadır (Özen Kapız, 2002). Sosyal sistemler kuramı olarak da anılan çevresel

sistemler kuramı ise, iş ve iş dışı yaşam bağlantısının bazı etkilerin sonucu olarak ortaya çıktığını vurgulamaktadır. Bu etkiler süreç, birey, içerik ve zaman özellikleridir.

Çevresindekilerle etkileşim halinde olan açık sistemler olarak nitelendirilen bu sistemler, iş ve iş dışı yaşam alanları ile ilgili olarak daha kapsamlı ilişkilerin oluşturulmasına ve alan belirliliği ile alakalı olarak tutarsızlık ve zıtlıkların açıklanmasına yardımcı olmaktadır (Küçükusta, 2007).

2.2.10. Çatışma Kuramı

Uyuşmazlık kuramı olarak da anılan bu kuram, kişilerin iş ve iş dışı yaşam alanlarında muhtelif sebeplerden ötürü sürekli bir çatışmanın olduğunu ve bu çatışmanın engellenemeyeceğini iddia etmektedir. Birey, zamanını ve enerjisini hangi alana daha çok yansıtıyorsa diğer tarafın bundan olumsuz etkilenmesi ve çatışmanın ortaya çıkması kaçınılmaz olarak kabul edilmektedir. Fazla mesaiye kalması gereken bir iş görenin eşine ve çocuğuna verdiği sözleri yerine getirememesi bu çatışma durumuna örnek olarak gösterilebilir. Kişilerin rol baskısı neticesinde, sahip olduğu rolleri layığıyla yerine getirememesi endişesiyle yaşadığı çelişkili durum, iş ve iş dışı yaşam çatışmasının özelliklerini meydana getirmektedir (Özdevecioğlu & Çakmak Doruk, 2009).

Greenhaus ve Beutell (1985) söz konusu çatışmaları zamana, gerginliğe ve davranışa bağlı olarak üç kategoriye ayırarak incelemiştir:

1. Zamana bağlı çatışma: Bireyin bir yaşam alanına ayırdığı zamanın, diğer yaşam alanlarını olumsuz etkilemesine bağlı olarak ortaya çıkan çatışma türüdür. Bu durum özellikle iş ve iş dışı yaşam dengesinin kurulamadığı zamanlarda ortaya çıkmaktadır (Mutlu, 2016).
2. Gerilime bağlı çatışma: Farklı yaşam alanlarında yaşanan gerilimin diğer alanı etkilemesi nedeniyle ortaya çıkan çatışmadır.
3. Davranışa bağlı çatışma: Bireyin yaşam alanlarındaki rollerin çakışması ve çatışması neticesinde ortaya çıkan çatışma türüdür. Buradaki kilit durum, kişinin yüklendiği rollerin birbirinden farklı olması ve farklı davranışlar sergilemek zorunda olmasıdır. Evinde sevecen bir baba rolünü oynayan birinin iş yerinde

despot ve kuralcı bir rolü yerine getirmek zorunda olmasından dolayı yaşadığı çatışma bu duruma örnek verilebilmektedir.

İş Alanının Baskıları	Çatışmanın Türü	Aile Alanının Baskıları
1. Zamana Dayalı <ul style="list-style-type: none">• Mesai saati• Esnek olmayan çalışma• Vardiyalı çalışma	1. Zamana Dayalı <p>Bir role ayrılan zamanın diğer rolün gereğinin yerine getirilmesini zorlaştırması</p>	1. Zamana Dayalı <ul style="list-style-type: none">• Eşin çalışması• Küçük çocuklar• Aile yapısı
2. Gerginliğe Dayalı <ul style="list-style-type: none">• Rol çatışmaları• Rol belirsizlikleri• Sınırlara yayılan aktiviteler	2. Gerginliğe Dayalı <p>Bir rolün yarattığı gerginliğin diğer rolün gereğinin yerine getirilmesini engellemesi</p>	2. Gerginliğe Dayalı <ul style="list-style-type: none">• Aile içi sorunlar• Eş desteğinin yetersizliği
3. Davranışa Dayalı <ul style="list-style-type: none">• Gizlilik ve tarafsızlık gibi beklentiler	3. Davranışa Dayalı <p>Bir rolün gerektirdiği davranışın diğer rolün yerine getirilmesini engellemesi</p>	3. Davranışa Dayalı <ul style="list-style-type: none">• Sıcaklık ve açıklık gibi beklentiler

Tablo 2 İş-Aile Çatışmasının Türleri (Greenhaus & Beutell, 1985)

2.3. İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİNİ ETKİLEYEN UNSURLAR

İş ve iş dışı yaşam dengesini etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Bunları kategorize etmek gerekirse örgütsel ve bireysel olarak ayırmak mümkündür. Bireylerin kişisel özelliklerinden kaynaklanan faktörler, dengeyi etkilemede bireysel faktörler olarak kabul edilirken; örgütlerin stratejilerinden kaynaklanan unsurlar ise örgütsel faktörleri meydana getirmektedir. Bu bölümde bu tasnif doğrultusunda, söz konusu dengeyi etkileyen ve belirleyen unsurlar ele alınacaktır. Bu unsurlar daha fazla çeşitlendirilebilir ve sayılabilir ama burada önemli görülen başlıca başlıklar üzerinde durulacaktır.

2.3.1. Örgütsel Faktörler

2.3.1.1. Rollerin Belirsizliği

Bireyler mensup olduğu örgütler kadar role sahiptir. Her bir mensubiyetinden kaynaklanan rolünün gereği farklılaşmakta, beklentileri değişmektedir. Kişilerin üstlenmek zorunda kaldığı bu rollere ilişkin yeterli bilgiye sahip olamaması durumunda belirsizlik ortaya çıkmaktadır. Bu belirsizlik durumu bireylerde stres yaratmakta, iş ve iş dışı yaşam dengelerini kurma ve korumalarında zorluklar yaratmaktadır.

İş tanımının yetersiz ve yeterince açık olmaması bu rol belirsizliğinin en önemli örneklerinden birini oluşturmaktadır. İşin gerçekleşme zorunluluğunun ve yönteminin net olarak belirtilmemiş olması, kişinin yeterli bilgi ve donanıma sahip olmaması bu stres ve gerginlik düzeyini tırmandıracaktır. Kendini yetersiz gören ve kendine güvenmeyen bireyde iş tatminsizliği meydana gelerek, iş adaptasyonu oluşturamamasına neden olacaktır. Ayrıca iş görenin iş tanımı eksikliğinden kaynaklı olarak, işin ne kadarından ne derece sorumlu olduğunu bilmemesi, kişilerin başkalarının da işlerini yapmasına neden olabilmekte ve aşırı iş yükü ile baskıya maruz kalabilmektedir. Özetle rollerin belirsizliği, iş ve iş dışı yaşam dengesini etkileyen önemli unsurlardan birini oluşturmaktadır.

2.3.1.2. Roller Arası Çatışma

Yukarıda da ele alındığı gibi, bireyler mensup olduğu örgüt sayısı kadar role sahiptir. Çoğu zaman aynı anda bireye yüklenen bu roller birbiriyle zıtlık oluşturabilmektedir. Bu durumda roller arası çatışma meydana gelmiş olmaktadır ve kişi rollerden birinin gerektirdikleri doğrultusunda aksiyon almak zorunda kalacaktır. Bireyin bu yükümlülükler karşısında tercih yapamaması, karar verememesi strese neden olacak, bu durum iş ve iş dışı yaşam dengesinin kurulmasını olumsuz etkileyecektir. Rol çatışmasının bireylerde gerilim ve strese bağlı olarak iş verimini, performansını ve doyumunu düşürdüğü, iş ve kendine güvenini azalttığı yönünde yapılan araştırmalar da bulunmaktadır (Mutlu, 2016).

Rol çatışmasına dair literatürde farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Katz ve Kahn(1977) rol çatışmasını; bireyin birden fazla rolü aynı anda gerçekleştirmek zorunda kalması durumunda, rol gereklerinden birisine diğerine oranla daha fazla uyması şeklinde

tanımlamıştır. Erdoğan (2007), kişinin birden fazla rolü aynı anda üstlenmesi ve bu rollerden birinin gereklerine daha fazla önem vermesini rol çatışması olarak tanımlarken; Başaran (2000) ise, bireyden istenen birden çok eşdeğer durumdan istenen veya istenmeyen bir durumun seçilmek zorunda kalınması olarak tanımlamıştır.

2.3.1.3. Örgüt Üyeleri Arası Çatışma

Aynı örgüt içerisinde yer alan bireylerin değişik sebeplerden dolayı anlaşamaması, ast-üst arası iletişim bozukluklarının yarattığı zıtlasmalar örgüt üyeleri arasında çatışma yaratabilmektedir. Bu çatışmalar hiyerarşik ilişkiler içinde olabileceği gibi, sadece mesai arkadaşları arasındaki kişisel husumetlerden dolayı da olabilmektedir. Bireysel farklılıklar da çatışmalara yol açabilmektedir.

Örgüt içinde yaşanan anlaşmazlıklar, örgüt huzurunu bozarak çalışma şartlarını zorlaştırdığı gibi, bireylerde strese ve gerginliğe yol açarak iş motivasyonlarını ve performanslarını düşürmektedir. Diğer etkenlerde bahsedildiği gibi bu durum da, kişilerin iş ve iş dışı yaşam dengelerinin bozulmasına sebebiyet vermektedir.

2.3.1.4. Yönetime Katılım

Bireyler yaşamlarının her alanında olduğu gibi çalıştıkları iş yerinde de yaptıkları işlere dair alınacak kararlarda söz sahibi olmak istemektedir. Alınacak karara ilişkin doğrudan sorumluluk sahibi olmasa da, kişinin fikrinin alınması, düşüncesine başvurulması bireyde iş için önemli olduğu hissiyatını oluşturarak, işini sahiplenmesine, işindeki veriminin ve performansının yükselmesine yardımcı olacaktır. Aksi durumda ise, iş görenin olumsuz etkilenmesi, çalışma motivasyonunun düşmesi kaçınılmaz olacaktır. Yönetime katılım durumuna göre bireyin olumlu veya olumsuz etkilenmesi, doğrudan iş ve iş dışındaki yaşam alanlarını etkileyerek, bu alanlar arasındaki dengeyi oluşturmasında belirleyici olacaktır. Örgütsel bağlılığı, çalışma isteği ve iş performansı duruma göre olumlu veya olumsuz etkilenecek başlıca konu başlıkları olacaktır.

2.3.1.5. Aşırı İş Yükü

Örgütlerde, iş görenlerin bilgi birikim ve deneyimleriyle uygun olarak bir iş tanımlarının olması gerekmektedir. İş tanımlarının dışında kişiye ekstra işler yüklenmesi, bilgi ve becerilerini aşabilecek seviyede işler yüklenerek sorumluluk

beklenmesi durumlarında bireylere aşırı iş yükü yüklenmiş olmakta ve bu durum stres ve gerginliğe yol açabilmektedir. Söz konusu durum tam tersi durum için de geçerli kabul edilmektedir. İş görene kendi birikimlerinden daha düşük seviyede işler verilmesi, hiç iş verilmemesi veya az verilmesi gibi durumlar da aşırı iş yükünün azlığı olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu durumda da birey kendini yetersiz görecektir, zamanla öz güvenini kaybedecek, işten sıkılacak ve döngüsel bir şekilde gerektiğinde de göstermesi gereken performansı gösteremeyecektir. Van ve Geurts (2001)'a göre bahsedilen durumlar bireylerde ruhsal problemlere neden olabilmekte ve tükenmişlik sendromu gibi durumlarla karşılaşılabilir.

2.3.1.6. Kariyer Engeli

Abraham Maslow (1943) tarafından ortaya atılan “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” başlıklı insan psikolojisi teorisine göre başarılı olmak, insanlar açısından bir ihtiyaç teşkil etmektedir. Çalışanların organizasyonlarda bilgi ve deneyimlerine uygun olarak liyakat ilkesiyle yükselmek istemeleri insan doğasından gelen bir istektir. Yükselmek için motive olan bireyler, işini daha çok sahiplenecek ve bu güdüyle daha yüksek performans sergileyecektir.

Örgütlerde uygun kariyer imkânlarının olmaması, iş görenlerin yükselmesine olanak tanınmaması bireylerde motivasyon kaybına yol açacak, iş ve iş dışı yaşam dengesinin iş aleyhine bozulmasına sebep olabilecektir. Dahası iş hayatında mutsuz olan ve tatminsizlik yaşayan bireyin iş dışındaki yaşantısı da ruhsal durumundan dolayı olumsuz etkilenebilecektir.

2.3.2. Bireysel Faktörler

2.3.2.1. Cinsiyet

Cinsiyet ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkinin yönü doğrultusunda literatürde bir uzlaşma bulunmamaktadır. Cinsiyetin etkilerini inceleyen araştırmaların önemli bir bölümünde kadınların erkeklere kıyasla iş ve iş dışı yaşam alanlarında daha yüksek çatışma yaşadıkları ortaya konulmaktayken, bazı araştırmalarda ise cinsiyetin, söz konusu denge için olumlu yönde bir belirleyici olduğunu düşünülmektedir.

İçinde bulunulan kültür, kadınlar ve erkekler için farklı roller belirlemektedir. Bu toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda kadınların ve erkeklerin sorumlulukları farklı olup, beklentiler de ayrılmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde sıkça belirtildiği gibi, toplum kadına annelik ve eş rolü tanımlamıştır. Geçmişten bu yana kadın ev hayatına, özel alana özgülenmişken; erkek ise kamusal alana tanımlanmıştır. Kadının çalışma hayatına başlamasıyla birlikte bu roller eski keskin çizgilerini kaybetmiş, erkeği de ev hayatında aktif hale getirmiştir ama yine de kadın erkek arasında mutlak bir eşitlik durumu oluşmamıştır. Bu durumun uzantısı olarak, iş hayatında kadına ve erkeğe uygun bulunan meslek grupları da farklılaşmıştır. Daha naif ve kırılğan olduğu düşünülen kadınlar için sekreterlik, hemşirelik gibi meslek dalları uygun bulunurken, yapısal olarak daha güçlü ve saldırgan olduğu belirtilen erkek için polislik, askerlik gibi çalışma alanları daha uygun görülmektedir. Ya da aynı meslek grubunda yer almaları durumunda eşit ücrete tabi tutulmamaları, herhangi bir işten çıkarma durumunda kadınların erkeklere göre daha kolay gözden çıkarılmaları, kadınların erkeklere oranla daha kırılğan bir iş yaşam dengesine sahip olmalarına neden olmaktadır. İlâveten ailede adaletli bir işbölümünün sağlanamamış olması, ev işleri ve çocuk bakımı gibi konularda asıl sorumlunun kadın olarak görülmesi, kadınların daha yüksek bir stres düzeyine sahip olmasına ve daha yüksek oranda iş yaşam çatışması yaşamalarına neden olmaktadır (Cinamon, 2006).

Cinsiyetin iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerinde olumlu yönde bir etkisi olduğunu düşünen kesim de aslında yukarıda sayılan durumları inkâr etmemektedir. Söz konusu kesim için farklılaşan kısım bakış açıları olmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin farkında olan kadınlar, çoğunlukla bir aile kurmak ve eş olmak gerektiği görüşüne inanarak toplumsallaşmaktadır. Ekonomik bağımsızlık ve kariyer yapmak gibi faktörler genellikle ikinci sırada yer aldığından iş yaşantılarından da fazla beklentileri bulunmamaktadır. Dolayısıyla kadınlar erkeklere kıyasla daha kolay iş tatmini yakalamaktadır (Korman, 1978). Dolayısıyla iş ve iş dışı yaşam dengelerini kurmaları da zor olmamaktadır. Bu anlayışa göre, bir iş yerinde erkeklerin önceliği daha çok ücret politikası ve kariyer imkânları iken, kadınlar için sosyal ilişkiler ve çalışma koşulları önem kazanmaktadır (Kırel, 1999).

2.3.2.2. Eğitim

Eğitim; kişilerin kariyer planlamasında, iş motivasyonu ve performansında, iş tatmini yaşamalarında ve bunlar vasıtasıyla da iş yaşam dengesi kurmalarında oldukça belirleyici bir değişkendir. Bu durum iş ve iş dışı yaşam dengesini iki farklı yönde etkileyebilecektir.

İş görenler, aldıkları eğitimle doğru orantılı olarak kariyer hedefleri belirlemektedir. Bunun yanı sıra aldığı eğitimi işine doğru ve doygun olarak yansıtan bireyler yüksek bir iş tatmini yaşayacak, bu durum iş dışındaki yaşam alanlarına da pozitif olarak sirayet edecektir. Söz konusu iş tatmini için, iyi eğitilmiş kişilerin bu eğitimi gerektiren işlerde yer alması elzemdir nitekim bu kişilere daha eğitimsiz kişiler tarafından da yerine getirilebilecek işlerin verilmesi iş tatminini olumsuz etkileyecektir (Öztürk & Güzelsoydan, 2001).

Bazı durumlarda eğitim faktörü ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında ters yönlü bir ilişki olması da mümkündür. Diğer bir deyişle eğitim düzeyi düşük olan bireylerin daha iyi bir iş yaşam dengesi kurdukları söylenebilmektedir (Mutlu, 2016). Eğitim düzeyi daha düşük olan kişilerin daha az sorumluluk gerektiren işlerde yer alması sebebiyle işverenlerin çalışandan daha az beklenti içinde olması, kişilerin daha az stres ve gerilim yaşamalarına sebebiyet vermekte ve bu durum da bireylerin iş ve iş dışı yaşam dengelerini kurmalarını kolaylaştırmaktadır.

2.3.2.3. Tek Ebeveynli Aile

Sadece anne ve çocuk veya sadece baba ve çocuktan oluşan aileler tek ebeveynli aileler olarak tanımlanmaktadır ve son yıllarda sayısı giderek artmaktadır. Tek ebeveynli aile ile boşanma oranları arasında doğru ilişki bulunmaktadır. Boşanma sayısının artması, boşanmanın toplum üyeleri tarafından normal olarak kabul edilmesi ile birlikte tek ebeveynli ailelerde de bir artış ortaya çıkmaktadır. Geleneksel aile yapılarında boşanma durumu pek rastlanırlı bir durum değilken; kadınların eğitim seviyesinin artması, iş hayatında daha çok yer alması ve özgüven sahibi olmaları her şart ve koşulda evliliklerini sürdürme mecburiyetini ortadan kaldırmakta ve boşanma oranlarını arttırmakta, tek ebeveynli ailelerin toplumsal yaşamda daha sık görülmesine sebep olmaktadır (Şentürk, 2008). Giderek büyüyen bu olgu, kendi içinde müdahale edilmesi

gereken sorun alanlarını beraberinde getirmektedir. Ailenin parçalanması ve tek ebeveynli olarak varlığını korumaya çalışması sürecinde aile üyelerinin olumsuz etkilenmeleri, iş ve iş dışı yaşam dengesini kuramamaları ve stresle birlikte yetersizlik hissinin ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır. Tek ebeveynli aileler iş ve aile yaşamı sorumlulukları ile ilişkili talepleri karşılamada sorunlar ile karşılaşmaktadırlar (Gönen vd., 2004). Tek ebeveynli aileler arasında gerçekleştirilen bir araştırmanın bulguları bu ailelerin yaşadıkları sorunları ortaya koymaktadır. Özellikle tek ebeveynin kadın olduğu ailelerde; meslek sahibi olamama nedeniyle vasıfsız işlerde çalışma, işsizlik, ev kirasını ve borçları ödeyememe, çocukların ihtiyaçlarını karşılayamama ya da kısmen karşılayabilme, iş çevresinde rahatsız edilme, kendini sosyal hayattan çekme, ekonomik nedenlerle çalışmak zorunda olma ama bu sebeple de iş dışındaki ev işleri ve çocuk bakımı gibi konularda yetersiz kalabilme sorunları başlıca ortaya konulan bulgulardır. Yine aynı çalışmada tek ebeveynli aileler ekonomik nedenlerden ve zaman bulamadıklarından dolayı bir kursa gidemediklerini sosyal aktivitelere katılım sağlayamadıklarını, kendilerinden önce çocuklarını düşünerek davrandıklarını ifade etmiştir (Atıla Demir & Genç Çelebi, 2017). Dolayısıyla tek ebeveynli ailelerde de iş ve iş dışı yaşam dengesi kurmak başlı başına bir sorunsal olup, bireylerin sahip olduğu rollerin artmasının söz konusu denge üzerinde negatif yönde belirleyici olduğu aşıkardır.

2.3.2.4. Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması tanım olarak, kişilerin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri, güdülerin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu kurumdaki ilerleyişinin ve yükselmesinin planlanmasını ifade etmektedir. Tanımdan da anlaşılacağı üzere iki boyut üzerinde inşa edilmekte olan bir kavramdır. İlki bireyin kendi kişiliği doğrultusunda gelişecek olan, çalışma hayatına dair kendini bildiği ve konumlandığı bir belirleme durumunu ifade etmektedir. İkinci boyut ise kariyerin mensup olunan kurum açısından yönlendirilmesi ve fırsatlar tanınmasıdır. Organizasyon kendi amaçları doğrultusunda kişilerin kariyer hedeflerini kendine uyarlamaya çalışmaktadır. Bir başka deyişle, amaçların bütünleştirilmesi söz konusu olmaktadır (Sabuncuoğlu, 2016). Kariyer planlaması; bireyin hedeflerine ulaşma yolunda karşısına çıkan riskleri ve fırsatları görüp,

değerlendirerek; hedefleri için gerekli eğitim, iş becerisini artırmak gibi programlamaları planlaması süreci olarak da tanımlanabilmektedir (Erdoğan, 2003).

Kariyer planlaması, bireyin yeteneklerinin farkında olması ile başlamaktadır. Ne isteyip ne yapabileceğinin farkında olan kişi, içinde bulunduğu çevresel faktörleri göz önünde bulundurarak hedeflerine yönelik programlamalar yapacaktır. Hedeflenen kariyere ulaşabilmek için işin gerektirdiği eğitimi almak ve mesleki gelişim programlarına katılmak gerekmektedir. Nihai olarak kişi, bireysel ve mesleki gelişimlerini birleştirerek örgüt yararına kullanacak, kendini gerçekleştirecek ve mesleki tatmin yaşayacaktır. Moral ve motivasyon olarak yükselmesini sağlayan bu durum bireyin iş ve iş dışı yaşam dengesine de olumlu olarak yansıtacaktır.

2.3.2.5. İşkoliklik

Örgütlerdeki kurumsal kültür, kişileri işte buldukları ve hatta bulunmadıkları zaman dilimlerinde dahi işle ilgili olmaya teşvik etme yönündedir. Bu doğrultuda ödüllendirici mekanizmaya da sahip olan birçok organizasyon bulunmaktadır. Aşırı çalışanın ödüllendirildiği bir takdir sistemi bulunan kurumlarda işe bağlı kimselerin sayısının çok olması şaşırtıcı değildir. Çok çalışmak, ödüllendirilmek, ödüllendirildikçe motive olup daha çok çalışmak, daha çok ödüllendirilmek şeklindeki kısır döngülerde işkoliklik de kaçınılmaz bir son halini almaktadır. Bu nedenle de bireyler sürekli yoğun stres altında bulunmakta ve gerginlik hissetmektedir (Bostancıoğlu, 2014).

Yoğun çalışmanın zamanla getirdiği aşırı iş yükü ve yüksek sorumluluk, çalışanların endişelerinin artmasına, yorulmasına ve tahammül seviyelerinin düşmesine neden olmaktadır. Zamanının büyük birçoğunu işte geçiren veya işle ilgilenerken geçiren birey, iş dışı yaşam alanları için zaman yaratamamakta, yarattığı zaman dilimlerinde de o ana dahil olabilecek haleti ruhiye içinde olmayabilmektedir. Bu nedenle işkoliklik iş ve iş dışı yaşam dengesini sarsan başlıca unsurlardan birini teşkil ediyor denilebilmektedir.

2.3.2.6. Yabancılaşma

Yabancılaşma kavramı, sanayileşmeyle birlikte ortaya çıkmış; sosyoloji, psikoloji ve sosyal psikolojinin de irdelediği temel konulardan biri olmuştur. Günümüzde de gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde yaygın bir sorun olarak addedilmektedir.

Sanayileşme ile kırdan kente göçün artmasıyla kentlerde popülasyon artmış, bu durum kişilere iş bulma konusunda yeni imkanlar sağlamasının yanı sıra toplumsal ve kültürel sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunlardan biri de insanların kalabalıklar içinde giderek yalnız kalmasını anlatan, kişilerin içinde buldukları topluma ve kendilerine yabancılaşmasını ifade eden yabancılaşma olgusudur.

Bireylerde yabancılaşmanın artması, mutsuzluğu beraberinde getirmektedir. Çevresine ve kendine yabancılaşan insanlar, giderek kendi içine dönmekte, sosyal hayatta uyumsuzluk yaşamakta, hem iş hem de iş dışı yaşam alanlarından izole olmaktadır. Bu durum iş yaşam dengesini de olumsuz etkilemektedir.

2.3.2.7. İşte Var Ol(a)mama

İşte var ol(a)mama (*presenteeism*) durumu çoğunlukla işe devamsızlık (*absenteeism*) ile karıştırılmaktadır. İşe devamsızlık durumu örneğin kişi hasta olduğunda fiziksel olarak işe gelmemesini ifade etmektedir. İşte var ol(a)mama durumunda ise kişi hasta bile olsa işinin başında bulunmakta ama verimliliğinde ciddi düşüşler olmaktadır. Bu durum çalışan, işveren ve hatta toplum dahil olmak üzere tüm taraflar açısından ciddi maliyetler ortaya çıkarmaktadır (Bostancıoğlu, 2014). Söz konusu maliyetleri ağırlıklı olarak çeken çalışanlar hem sağlıklarını kaybetme tehdidiyle karşı karşıya kalmakta hem de o iş yerine dair mutsuzlaşarak, aidiyet duygularını yitirmektedir (Çiftçi, 2010).

Kişiler isteyken tam kapasite çalıştıkları yönünde bir kabul vardır. Ancak literatür incelendiğinde bu varsayımın gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Middaugh'a göre işte var ol(a)mama durumlarında kaybolan verimlilik (%72), hastalık nedeniyle işte olunmayan günlerle (%28) kıyaslandığında çok daha önemli ölçüde olmaktadır. Bir araştırmaya göre, yıllık 250 milyar dolarlık verimlilik kaybının %72'si (180 milyar dolar) işte var ol(a)mama sorunundan kaynaklanmaktadır (Middaugh, 2007).

İşte var ol(a)mama durumu sadece hastalık neticesinde olan vaziyetler için söz konusu değildir. Bunun daha farklı birçok sebebi bulunabilir. İş yerindeki baskı ortamı, *mobbing* bu hallere örnek verilebilir. Çalışanın kendisinden kaynaklanan huzursuzluk, yorgunluk, yaşadığı depresyon ve stres gibi zamanlarda da işte bulunma mecburiyeti, kişinin tam anlamıyla performansını sergileyememesine yani işte var ol(a)mama durumunun ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir.

İşte var ol(a)mama durumu kişilerde mental yorgunluğa ve şahsi ilişkilerin bozulmasına sebebiyet verebilmektedir. Motivasyon ve performans düşüklüğü mesleki tatminsizliğe yola açabilir, örgüt içi iletişimsizlik ve huzursuzluğu artırabilir, en nihayetinde kişilerin iş yaşamlarındaki problem iş dışı yaşam alanlarına da sirayet edebilir. Böyle durumlarda iş yaşam dengelerinin bozulması en tabii sonucu oluşturmaktadır. Ayrıca örgütler için de olumsuz birçok durumu ortaya çıkaracaktır. Düşük bireysel performans düşük düzeyde örgütsel başarıya sebep olacak, yüksek işgücü devir oranına neden olabilecektir.

2.4. İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİZLİĞİNİN SONUÇLARI

Çalışmanın buraya kadar olan kısmında sıkça ele alındığı üzere, bireylerin iş ve iş dışı yaşam dengelerini kurmaları hem iş hayatlarının hem de iş dışındaki yaşam alanlarının sağlığı ve kalitesi açısından oldukça önemlidir. Söz konusu dengenin kurulamaması halinde yaşanacak dengesizliğin hem kişiler hem de mensup olunan örgütler açısından pek tabii birçok sonucu olacaktır. Bu doğrultuda ele alınacak bu sonuçlar, bireysel ve örgütsel bazda olmak üzere iki başlık altında incelenecektir.

2.4.1. Bireysel Sonuçlar

İş ve iş dışı yaşam dengesinin bozulmasının bireysel sonuçları, davranışsal (gözlemlenebilir) sonuçlar, psikolojik sonuçlar ve fiziksel sonuçlar olmak üzere üç başlık altında ele alınmaktadır (Küçükusta, 2007).

2.4.1.1. Davranışsal (Gözlemlenebilir) Sonuçlar

İş ve iş dışı yaşam dengesi bozulan bireylerde çok çeşitli davranış bozuklukları görülebilmektedir. En sık görülen davranış değişikliği ve/veya bozuklukları alkol, madde ve sigara kullanımı veya kullanımındaki artıştır. Bunların yanı sıra yeme bozuklukları, şiddet eğiliminin ortaya çıkması, aile içi şiddet ve boşanmaların artması, tırnak yeme gibi alışkanlıkların edinilmesi ve iş kazalarında artışların yaşanması da bu listeye dahil edilebilir. Bu konuya ilişkin literatürde fazla bir araştırma bulunmamakla birlikte Frone, Russel ve Cooper (1992) iş yaşam dengesizliği ile alkol kullanımı arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Davranışsal sonuçlar çoğu zaman bireyi etkiliyor olsa da bireyin çevresinde de olumsuz sonuçlara sebep olabilmektedir. Birey davranış bozuklukları sebebiyle iş, aile ve sosyal hayatında yer alan kişilere karşı da istenmeyen davranışlarda bulunabilmekte, bireyin sosyal ilişkileri zarar görebilmektedir.

2.4.1.2. Psikolojik Sonuçlar

İş yerinde yaşanan problemler, ev içinde yerine getirilmesi gereken sorumluluklar, sosyal hayatta kişiye karşı geliştirilen beklentiler ve bunlar arasında denge kuramayan bireylerde ortaya çıkan stres ve gerilim ciddi psikolojik sorunlara yol açabilmektedir. Yaşanan stres ve bununla ilişkili olarak kaybolan iş ve yaşam doyumu zamanla yerini anksiyeteye, depresyona ve tükenmişliğe bırakmaktadır.

Stresi; bireyin iç ve dış çevresinden kaynaklanabilen, vücudun dengesini bozan, kimyasal değişikliklere neden olan, gözlenebilir olaylar olarak tanımlamak mümkündür (Ertürk, 2010). Stres, bireylerin verimlerinde ve performanslarında düşüşe neden olmaktadır, bunun yanı sıra iş ve yaşam doyumlarını da olumsuz etkilemektedir (Lockwood, 2003). Aşırı iş yükünün olduğu iş alanlarından veya gergin aile ortamlarından kaynaklanabilmektedir. İş ve iş dışı yaşam alanlarının kesişmesi ve bu alanlar arasında denge kurulamadığı zamanlarda da sıkça yaşanan psikolojik bir durumdur. Hem iş hayatını hem de iş dışındaki yaşamını sosyal ortamda yürütmek zorunda olan birey, tarafların gereklerini yerine getiremediğinde, ortaya çıkan rol çatışması da kişileri strese sokmaktadır. Her ne kadar iş yaşamındaki stresin iş dışındaki yaşam alanlarını daha fazla etkilediği araştırmalarla ortaya korsa da, aile ve özel hayattaki stresin de iş hayatını etkilediği, söz konusu ilişkinin çift taraflı olduğu bilinmektedir (Wiley, 1987).

İş ve iş dışı yaşam dengesizliğinin psikolojik sonuçlarından biri de tükenmişliktir. Tükenmişlik, 1970'lerin sonunda ortaya çıkan bir kavram olup, bireyin fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak çok yorulmuş, çaresizlik ve umutsuzluk durumundan kaynaklı olarak sorunlarla başa çıkamayarak içe dönmesini, psikolojik olarak da tükenmesini ifade etmektedir (Maslach, 1978). Kontrol altına alınamayan stres sonucunda ortaya çıkan tükenmişlik, kişilerin enerjisinin tükenmesine sebep olmaktadır (Ertürk, 2010). Özellikle ataerkil toplumlardaki toplumsal cinsiyet rolleri, çalışan kadınlara iyi bir eş ve iyi bir anne olma beklentisini de yüklemekte, çoklu rollere sahip

olan kadınının artan sorumluluğu erkeklere oranla daha yüksek gerginlik yaşamasına bu da daha duygusal ve hassas olan kadınların daha çabuk tükenmişlik noktasına gelmesine neden olmaktadır (Adak, 2007).

Maslach tükenmişlik sendromunu duygusal bitkinlik, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı olmak üzere üç başlık altında ele almaktadır. Duygusal bitkinlik durumunda bireyler kendilerini örgüte destek verecek duygusal yeterlikte görememektedir. Duyarsızlaşma durumu ise işgörenin iş paydaşlarına yönelik olarak duyarsızlaşması hatta negatif bir tutum geliştirmesidir. Son olarak bireyin kendisini başarısız ve yetersiz olarak görmesi de Maslach tarafından tükenmişliğin bir unsuru olarak ele alınmaktadır.

Maslach ve Jackson (1981)'in yaptığı araştırmaya göre kadınlar erkeklere oranla daha fazla duygusal tükenmişlik yaşamaktadır. Greenglass ve Burke (1988) ise kadınların daha fazla rol çatışması yaşadığını ve buna bağlı olarak daha fazla tükenmişlik yaşadığına dair bulgular elde etmişlerdir.

Psikolojik sonuçlardan biri de depresyondur. Depresyon sözcüğü; çökme, dertli hissetme, kişinin yaşamsal aktivitelerinin azalması gibi anlamlar içeren duygusal yaşantı durumu olarak tanımlanmaktadır (Helvacı Çelik & Hocaoglu, 2016). Kişinin olağan aktivitelerden ve daha önce bireye zevk veren durumlardan artık eskisi gibi keyif alamaması ve ilgisini kaybetme durumu depresyonu işaret etmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre, bireyler iş yerinde çalışma arkadaşlarıyla, yöneticileriyle yaşadıkları problemlerden ötürü ve/veya iş ve iş dışı yaşam dengelerini kuramamaları nedeniyle depresyon yaşayabilmektedir. Araştırmaya göre söz konusu iş yaşam dengesi kurma sorunu özellikle Y kuşağında ve büyük kentlerde daha çok görülmektedir (Sözer, 2014). 18 ilde 336 kişinin katılımı ile yapılan araştırmaya göre çalışma hayatlarının başında olan Y kuşağının yüzde 45'i söz konusu dengeyi kurmakta zorlanıyor. İş ve iş dışı yaşam alanlarında üstlenilen rollerin gereklilikleri konusunda yaşanan çatışmalar ve bu alanlar arasında denge kurmakta zorlanan bireyler sıklıkla depresyon durumuyla karşı karşıya kalırken; çalışmalar, kadınların erkeklere oranla iki ile üç misli daha sıklıkla depresyon yaşadığını ortaya koymuştur (Duxbury & Higgins, 2003).

Suçluluk duygusu, iş yaşam dengesini kuramayan bireylerde sıklıkla görülen bir diğer psikolojik sonuçtur. Üstlendiği rollerin gereklerini yerine getiremediğini düşünen birey,

suçluluk duygusuna kapılabilmektedir. Örneğin, aşırı iş yükünden dolayı evini ve ailesini ihmal ettiğini düşünen kişi suçluluk duyabilmektedir. Dengesizlik durumlarında yaşanan diğer psikolojik sonuçlarda olduğu gibi bunda da kadınlar erkeklere kıyasla bu duyguyu daha yoğun yaşayabilmektedir. Linehan ve Walsh(2000)'ın üst düzey uluslararası kadın yöneticilerde iş ve aile çatışmasına dair yaptıkları araştırma, kadınların kariyer planlarına yönelik çalıştıklarında çocuklarını ihmal ettiği ve onları mutsuz ettiği düşüncesiyle yoğun bir suçluluk duygusu yaşadıklarını ortaya koymuştur.

Kaygı; aşırı uyarılma ve zorlukların duygusal bir sonucu olarak yaşanan psikolojik sonuçlardan biridir. Çatışmalara bağlı olarak yaşanan korku, sürekli kötü bir şeyler olacakmış gibi hissetme ve sıkıntı içinde olma durumunu ifade etmektedir. Duxbury ve Higgins (2003)'in araştırma sonuçları, hem iş hayatından hem de iş dışı yaşam alanlarından gelen yüksek beklentilerin, kadınların rollerine ilişkin yeterli performans sergileyemediklerine ilişkin kaygı yaşamalarına sebep olduğunu ortaya koymaktadır.

İş ve iş dışı yaşam dengesizliğinin yarattığı bir diğer sonuç da yaşam doyumunda azalmadır. Günlük yaşamdan mutluluk duymak, hayatı anlamlı bularak yaşam gayeleri doğrultusunda yaşamak, kişinin kendini iyi, yeterli ve mutlu hissetmesi, sosyal ilişkiler ve ekonomik durumlar yaşam doyumunu etkileyen unsurlardır. Kişilerin iş yaşam dengelerinden uzaklaşmaları yaşam doyumlarının da azalmasına neden olmaktadır.

2.4.1.3. Fiziksel Sonuçlar

Bazı çalışmalarda psikosomatik sonuçlar olarak da kategorize edilen bu sonuçlar, bireyin iş ve iş dışı yaşam dengesinin bozulmasıyla ortaya çıkan psikolojik problemlerin neden olduğu fiziksel sıkıntıları ifade etmektedir. Tıbbi bir terim olan “soma” vücut, beden anlamına gelmektedir (saglik.sozlugu.org). Psikiyatride psikosomatik rahatsızlıklar, fiziksel kaynaklı değil, psikolojik kaynaklı olduğu düşünülen hastalıklardır (Batga, 2014). Önceki bölümlerde ele alındığı üzere, iş yaşam dengesinin bozulmasıyla ortaya çıkan başlıca semptom olan stres, söz konusu rahatsızlıkların da temelini oluşturan başlıca etkidir. Yoğun strese bağlı olarak ortaya çıkan kalp ve mide rahatsızlıkları, baş ağrısı, alerji, uyuma bozuklukları vs. gibi rahatsızlıklar bu sonuçlara örnek verilebilir.

2.4.2. Örgütsel Sonuçlar

İş görenlerin iş hayatları ve bunun dışında kalan diğer yaşam alanları arasında yaşadıkları denge problemleri, bireysel sonuçların yanı sıra örgütsel bazda da problemlere neden olmaktadır. Quick vd. (1997). Söz konusu sonuçları doğrudan maliyetler ve dolaylı maliyetler olarak kategorize etmişlerdir. Söz konusu kategori aşağıdaki Tablo 3’de verilmiştir.

Doğrudan Maliyetler	Dolaylı Maliyetler
İş Başarısı <ul style="list-style-type: none">• Çıktı• İş Kazaları	Enerji Kaybı <ul style="list-style-type: none">• Mesleki doyumsuzluk• Düşük Bağlılık Düzeyi
Katılım ve Aidiyet <ul style="list-style-type: none">• İşe Devamsızlık• İş Gören Devir Hızı• Grev/İş Yavaşlatma	İlişkilerde Kalitesizlik <ul style="list-style-type: none">• Güvensizlik• Nefret• Saldırganlık

Tablo 3: İş ve İş Dışı Yaşam Dengesizliğinin Örgütsel Maliyetleri (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997)

2.4.2.1. Doğrudan Maliyetler

Doğrudan maliyetler, örgütü direkt olarak zarara uğratabilecek olan kayıpları ifade etmektedir. Örgüt çıktılarının azalması, iş kazalarının ve işe devamsızlıkların artması, grevler veya iş yavaşlatmaların yaşanması veya iş görenlerin devir hızının artması bu maliyetler arasında yer almaktadır.

2.4.2.1.1. İş Başarısı

İş yaşam dengesinin kurulamaması sonucu ortaya çıkan stresin bireyleri olumsuz etkilediği, verim ve performanslarında düşüklüğe neden olduğu yukarıdaki kısımlarda ele alınmıştır. Kişisel motivasyonu ve tatmini düşen bireyin iş başarısının azalması da kaçınılmaz bir sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. İş ve iş dışı yaşam çatışması sonucu oluşan stres de iş başarısını olumsuz etkileyebilmektedir. Örneğin Kanada’da yapılan bir araştırmada, bakıma muhtaç kimseleri olan bireylerin çoğunda fazladan çalışma, şehir değiştirme, iş dışındaki eğitim gibi aktivitelere katılma gibi konularda zorluklar yaşadığı ortaya konulmuştur. Aile sorumlulukları fazla olan kişilerin işlerine yoğunlaşmada zorluklar yaşadığı belirtilmiş olup, kadın çalışanların bu sorunları daha

belirgin olarak yaşadıkları da rapor edilmiştir (Duxbury & Higgins'den akt. Küçükusta, 2003).

2.4.2.1.2. Katılım ve Aidiyet

İşe devamsızlık, iş gören devir hızı ile grev ve iş yavaşlatma olarak ortaya çıkan bu maliyet, iş görenin kuruma olan aidiyetini azaltmasıyla zarara sebebiyet vermektedir.

Devamsızlık, iş görenlerin çeşitli sebeplerden ötürü mesai saatleri içerisinde görevinin başında olmaması durumu olarak tanımlanmaktadır (Budak, 2016). İş dışındaki yaşam alanlarında sahip oldukları rollerin gereklerini iş dışı zamanlarda yerine getiremeyen bireyler, bunlar için mesai saatlerine ihtiyaç duyabilmektedir. Birey bu sayede iş ve yaşam dengesini sağlamaya çalışmaktadır (Aycan, Eskin, & Yavuz, 2007). Kişinin iş hayatında yaşadığı stresin neden olduğu fizyolojik ve psikolojik sağlık sorunları işe devamsızlık yapmasına neden olmaktadır. Bunlar dışında da devamsızlık için birçok farklı sebep olabilir fakat asıl devamsızlık nedenlerini bilmek güçtür. Çünkü iş gören bireyler sıklıkla hasta olduklarını söyleyerek işe gelmeme tercihinde bulunurlar. Duxbury ve Higgins'in Kanada'da yürüttükleri bir çalışmaya göre, işe devamsızlığın en yaygın nedenleri arasında %63 ile sağlık sorunları gelmektedir.

İş yerinde yaşadığı problemler nedeniyle bireylerin işten ayrılmaları da kuruma maliyet getirmektedir. Belirli bir zaman diliminde kurumda işe başlayan ve işten çıkan personel sayısı iş gören devir hızını ifade etmektedir. İşten çıkan her bir personel yerine yeni alınacak bireyin, işe uygun yeterli bilgi birikimle donanması zaman ve maliyet alan bir durumdur. Bu maliyet sadece kalifiye eleman kaybından kaynaklanan verimlilik kaybını değil aynı zamanda yeni eleman bulma, eğitime gibi maliyetleri de içermektedir. Dolayısıyla iş gören devir hızının yüksek olması bu maliyetleri artıracak olup, örgütler tarafından istenen bir durum değildir. Yapılan çalışmalar örgütsel stres ve tükenmişliğin iş gören devir hızı ile ilişkili olduğunu ve kadın çalışanların devir hızının erkeklere oranla daha fazla olduğunu ortaya koymuştur (Karasek & Theorell, 1992).

İş yerinde yaşanan sorun ve streslerin daha yüksek düzeyde olması ile ilişkili olarak iş görenler tarafından iş yavaşlatma veya grev yoluna da başvurulabilmektedir. Üretim ve personel kaybının yanı sıra fırsat, müşteri vs. kaybı gibi dolaylı maliyetleri de içermektedir.

2.4.2.2. Dolaylı Maliyetler

Direkt olarak üretim süreciyle ilgili olmayan ama üretim sürecindeki maliyetleri etkileyen unsurlar olarak tanımlamak mümkündür. Bunlar iş görenlerde enerji kaybı, ilişkilerde kalitesizlik gibi başlıklardan oluşmaktadır.

2.4.2.2.1. Enerji Kaybı

Mesleki tatminsizlik bireylerde enerji kaybına yol açan etkili ama ölçülmesi zor bir unsurdur. İş doyumunu, iş stresini azaltan bir faktör olması sebebiyle iş ve iş dışı yaşam dengesi ile pozitif bir ilişki içindedir. Başka bir deyişle, mesleki tatmin yaşayan bireylerde iş yaşam dengesi kurma ihtimali daha yüksektir. Diğer taraftan bakıldığında da söz konusu dengeyi kurabilen bireylerde iş doyumunu daha yüksektir. Mesleki tatmin duygusu düşük olan iş görenlerin motivasyonu ve performansı düşük olacak, verimliliklerinin az olması örgüt açısından maliyete sebep olacaktır.

Çalışanların örgüte bağlılıklarının az olması da dolaylı olarak kurumu zarara sokan bir durumdur. Bireyin örgütün misyon ve vizyonunu içselleştirme ve kabul etme derecesi olarak tanımlanan (O'Reilly & Chatman, 1986) örgütsel bağlılığı; Meyer ve Allen, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve zorunlu (normatif) bağlılık olmak üzere üç şekilde kategorize etmektedir (1997). Duygusal bağlılıkta, kişi kuruma karşı duygusal olarak olumlu bir bağlılık halindedir. Devam bağlılığında, örgütten ayrılması halinde katlanacağı maliyeti düşünerek kuruma bağlı olmasını ifade etmektedir. Zorunlu bağlılık ise, bireyin örgüte karşı yükümlülükleri nedeniyle oluşan bağlılıktır. Duygusal bağlılık durumunda bireyler örgütlerine karşı sadakat içindedir ve kurum için fazladan zaman ve emek harcamaktan çekinmezler. İş gören devir hızı yüksek olurken devamsızlık az olmaktadır. Çalışmalar örgütsel bağlılık ile iş ve iş dışı yaşam çatışması arasında güçlü bir negatif ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. İş dışındaki yaşam alanlarında sahip olunan rollerin gereklerine ilişkin işvereninden destek göremeyen bireyin örgüte bağlılığı az olmakta, bu da verimini düşürerek kurum için maliyete sebep olmaktadır (Duxbury & Higgins, 2003).

Quick vd. tarafından ortaya konan tabloda yer almayan ama dolaylı maliyetleri etkilediği düşünülen bir konu da rol tatmininde azalmadır. İş ve iş dışı yaşam alanlarının birbirine müdahalesi rol tatminsizliğine sebep olmaktadır (Greenhaus, Allen, & Spector,

2006). Aşırı iş yükü bunun en büyük sebeplerinden birini meydana getirmektedir. Higgins vd. (1994) tarafından yapılan araştırmada kadınların her zaman yaşam döngüsünün her aşamasında daha fazla rol yüküne sahip olduğu ve rol tatmininde daha fazla azalma yaşadıkları ortaya konulmaktadır.

2.4.2.2.2. İlişkilerde Kalitesizlik

Yaşadığı stres nedeniyle ilişkilerinin kalitesi bozulan birey, çevresine daha az sevgi ve güven duymakta, kötü ilişkileri sebebiyle işe devam etmekte gönülsüzlük yaşamakta ve işini yapabilmek için ekstra enerji harcamak durumunda kalmaktadır. Güvenmediği hatta nefret ettiği insanlarla aynı ortamda çalışabilmek için çaba sarf eden bireyin harcadığı enerji, asıl işi yapabilmek için gerekli olan enerjiden çalmaktadır. Dolayısıyla kurum içi ilişkilerin kalitesinin düşmesi kısa vadede işe devamsızlığa neden olurken, uzun vadede örgüt sağlığını da tehlikeye atabilmektedir (Quick, Quick, Nelson, & Hurrell, 1997).

2.5. İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİNİ SAĞLAYABİLMEK İÇİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

İş ve iş dışı yaşam dengesinin bireyler, örgütler ve en nihayetinde toplumlar için ne kadar önemli olduğundan bahsedilmiştir. Fakat bu kadar önemli bir dengenin sağlanması da kolay olmamaktadır. Konuya ilişkin birçok araştırmacı farklı yöntemler öne sürmektedir.

İş ve iş dışı yaşam baskılarını dengede tutabilmek ve bu alanların çatışmasının bireyler üzerindeki negatif sonuçlarını ortadan kaldırmak için uygulanmaya çalışılan çözüm yöntemleri kuşkusuz çok çeşitli olabilmektedir. Bu yöntemler, bireyin içinde yer aldığı örgüt tarafından ortaya konan çözümler olabileceği gibi, bireyin kendisi tarafından da belirlenebilmektedir. Bireyler farklı durumlar için farklı başa çıkma stratejileri geliştirebilirler.

Genel olarak bireysel başa çıkma stratejileri; rol tanımlarını belirginleştirme, sosyal ilişkiler ve iletişim, zaman yönetimi, kendine güven, bedenle ilgili teknikler (gevşeme egzersizleri, beslenme, fiziksel egzersiz) ve zihinsel teknikler şeklinde sıralanabilir (Esen, 2016).

Örgüt cephesinden bakıldığında, kurumların ortaya koyduğu çözüm yöntemleri ve uyguladığı politikalar iş göreni daha fazla rahatlatarak, birey açısından daha kalıcı sonuçlar yaratmaktadır. Bardoel (2003)'e göre örgütler tarafından uygulanabilecek olan çok çeşitli politikalar ve uygulamalar olabilmektedir. Örgütlerde benimsenen iş yaşam dengesi uygulamaları, daha iyi adayları örgüte çekmek ve kurumun performansını artırmak için hali hazırda kurumda çalışıyor olanlar arasında iş ve iş dışı yaşamlarındaki çatışmayı azaltma esasına dayanmaktadır. Sıkıştırılmış iş haftası, esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, evden çalışma, yarı zamanlı çalışma, aileler için daha esnek/kısa zamanlı çalışma günleri, yönetici desteği, psikolojik danışmanlık hizmetleri, ücretli doğum izni, babalık izni, ölüm izni, hasta olan aile üyelerinin bakımı için ücretli izin, örgütlere kreş imkanı, okul tatillerinde çocuk bakım programı, spor salonu imkanı, kütüphane desteği vb. gibi uygulamalar örnek olarak gösterilebilir. Örgütsel destek kavramı, aile dostu işletmeler kavramını da doğurmaktadır. Özellikle de iş-aile ve aile-iş çatışmasının önemine ilişkin farkındalığın artması, örgütleri daha aile dostu politikaları uygulama yönünde davranmaya yöneltmektedir.

Ghazi ve Jones (2004) ise gönüllü basitlik ve vites küçültme olarak tabir ettikleri, daha sade ve basit yaşam biçimini tercih ederek iş görenlerin iş ve iş dışı yaşamlarında denge sağlayabileceklerini ileri sürmektedir (Ghazi ve Jones'dan akt. Tuğsal, 2017).

Uygulamaların yanı sıra bireylerin tercihleri de iş ve iş dışı yaşam dengesini sağlamada belirleyici olabilmektedir. Özellikle çalışma saatlerinin çokluğu söz konusu dengelyi etkileyen en önemli unsurdur. Daha çok gelir elde etmek isteyen birey daha çok çalışma isteğine sahip olmaktadır. Bu durum da iş-yaşam dengesini bozabilmektedir. Dolayısıyla bireylerin tatmininde rol oynayan tüketim kavramı da önem ihtiva etmektedir. Yaşamak için mi çalışmalı yoksa çalışmak için mi yaşamalı sorusunun cevabı, iş ve iş dışı yaşam dengesini ya da dengesizliğini belirleyebilmektedir (Tuğsal, 2017).

BÖLÜM-3

TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ İLE İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR KAMU KURUMU ÖRNEĞİ

Tezin bu kısmında; toplumsal cinsiyet rollerinin, iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerindeki etkisini anlayabilmek amacıyla bir kamu kurumunda gerçekleştirilen alan araştırmasına yer verilecektir. Bu doğrultuda, gerçekleştirilen araştırmanın amacı, hipotezi, yöntemi, elde edilen bulguların değerlendirilmesi ve analizi bu bölümün alt başlıklarını oluşturmaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Her toplumun toplumsal cinsiyet rolleri farklılaşmaktadır. Toplumlar bu roller doğrultusunda şekillenip, uygulamalar geliştirir. Günümüzün yoğun iş ortamında bireyler işleri ve hayatları arasındaki dengeyi kurarken de o toplumun toplumsal cinsiyet kodları belirleyici olmaktadır.

İş ve iş dışı yaşam etkileşimi ve dengesinin önemi ise endüstrileşmeyle birlikte kadınların iş gücüne daha aktif olarak katılımı ve çift gelirliliğe aile yapısının belirgin olarak ortaya çıkmasıyla birlikte daha da artmıştır. Dahası söz konusu denge bireysel mutluluğun ve toplumsal huzurun da sağlanabilmesi açısından oldukça önemlidir. Bu kapsamda araştırmanın amacı, toplumsal cinsiyet rollerinin iş ve iş dışı yaşam dengesi üzerinde ne tür etkileri olduğunu ortaya koymak ve söz konusu dengenin birey ile toplum için göz ardı edilemeyecek önemde olduğu varsayımıyla bu dengeyi bozan unsurlar ile dengesizliğin sonuçlarını analiz ederek, çözüm önerilerinde bulunmaktır.

3.2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Toplumsal cinsiyet rolleri ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi anlamaya yönelik olarak gerçekleştirilen bu çalışmada, nicel araştırma tekniği olan anket (alan araştırması) kullanılmıştır. Çalışmada öncelikle literatür taraması yapılmış, buradan hareketle geliştirilen anket tekniğine dayalı alan araştırması sonucu elde edilen birincil verilerin analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucu elde edilen bulgular Tezin amacına uygun olarak yorumlanmıştır.

3.2.1. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini toplamak üzere hazırlanan soru formu 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm katılımcıların demografik ve iş yeri ile ilgili bilgilerine dair 13 sorudan oluşmaktadır. Araştırmanın ikinci bölümü ise 5'li Likert tipi hazırlanan soruların yer aldığı 2 kısımdan oluşmaktadır. İlk kısımda toplumsal cinsiyet eşitliğine dair 10 adet ifade yer almaktadır. İkinci kısımda ise iş ve iş dışı yaşam dengesini ölçmeye yönelik 20 adet ifade bulunmaktadır. Söz edilen ölçeklerden toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeği, ilgili yazın taraması sonucunda araştırmanın amacına ve hipotezlerine uygun olarak araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. İş ve iş dışı yaşam dengesi ölçeği ise, Apaydın'ın (2011) İş-Aile Yaşam Dengesi ve İş- Yaşam Dengesi ölçekleri baz alınarak, ilgili araştırmacının izni doğrultusunda, oluşturulan soru havuzunda yapılan elemeler sonucunda Doç. Dr. Uğur SADIÖĞLU danışmanlığında araştırmacı tarafından belirlenmiştir. Tezin konusu, araştırma sorusu ve amacına uygun olarak, Apaydın'ın İş- Yaşam Dengesi Ölçeğinde yer alan 2, 7, 12 ve 28. Sorular ile, İş- Aile Yaşam Dengesi Ölçeğinde yer alan 1, 5, 7, 9 ve 15. sorular izni doğrultusunda birebir kullanılmış olup, diğer sorulardan yardım alınarak yeni sorular oluşturulmuş ve ankette kullanılmak üzere özgün bir ölçek meydana getirilmiştir. Hazırlanan anket öncelikle küçük bir grup üzerinde test edilerek, soruların güvenilirliği Cronbach's Alpha (α) katsayısıyla ölçülmüştür. Söz konusu katsayının güvenilir sınırlarda (Cronbach's Alpha katsayılarının 0,70'den büyük çıkması ölçeklerin yüksek oranda güvenilir olduğunu gösterir.) çıkması sonrasında esas gruba uygulanmıştır. Katılımcılar gönüllülük esasına göre, kimlik bilgileriyle eşleştirilmeksizin çalışmada yer almıştır.

3.2.2. Araştırmanın Örneklemi

Bu çalışma bir bakanlığa bağlı özel bütçeli kuruluşa, kurumun üst yöneticisinden alınan izin doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemi bahsi geçen kurumda çalışan 349 personel oluşturmaktadır. Kurum personelinin tamamına gönüllü katılım formunun da bulunduğu anket formu gönderilerek uygulanan alan araştırmasında, dönüş yapması beklenen form sayısı 200-250 olarak öngörülmüştür. Nitekim gönüllülük esaslı bu çalışmada 212 adet anket formu toplanmıştır.

3.2.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında aşağıdaki 6 hipotez ileri sürülmüştür:

1. Türkiye’deki toplumsal cinsiyet algısı kadınların iş dışı yaşam alanında daha fazla sorumluluk yüklenmesi gerektiğini dayatmaktadır.
2. Türkiye’de “kadın figürünün evde, erkek figürünün işte olması” algısı günümüz koşullarıyla birlikte değişime uğramaktadır.
3. Türkiye’deki kamu kurumlarındaki hâkim örgüt kültürü kadınların yönetim basamaklarındaki kariyer imkânlarını sınırlandırmaktadır.
4. İş ve iş dışı yaşam dengesinin kurulamaması bireylerin hem aile hayatlarını hem de iş hayatlarını sekteye uğratarak, verim düşüklüğüne ve tatminsizliğe neden olmaktadır.
5. İş ve iş dışı yaşam dengesinin kurulamaması aynı zamanda kişileri mutsuz etmekte, mutsuz ebeveynler mutsuz çocuklar yetiştirmektedir. Bu durum uzun vadede toplumsal bir sorun halini almaktadır.
6. Türkiye’de iş ve iş dışı yaşam dengesini kurmakta en çok zorlanan grup sırasıyla; çalışan anneler ve anne olmayan kadınlardır.

3.2.4. Araştırmanın Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, ölçüm aracının araştırma değişkenlerini istikrarlı ve tutarlı biçimde ölçmesini ifade etmektedir. Başka bir deyişle, ölçümler benzer koşullarda tekrarlandığında aynı ya da birbirine yakın ve tutarlı sonuçlar elde ediliyorsa ölçüm aracının güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Batga, 2014). Çalışma kapsamında ölçüm araçlarının güvenilirliğini ölçmek üzere Cronbach’s Alfa (α) katsayısı kullanılmıştır. Cronbah’s Alfa katsayısı 0 ile 1 arasında bir değer almakta olup, değer 1’e doğru yaklaşması testin güvenilir olduğu sonucunu vermektedir (Özdemir, 2008).

Anket çalışması tüm örneklem kümesine uygulanmadan önce ölçeklerin soru mantığı ve düzeni için pilot çalışma yapılmıştır. 52 kişinin katıldığı pilot çalışmada toplumsal cinsiyet eşitliği ölçeği ile iş ve iş dışı yaşam dengesi ölçeği için soruların birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiş ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği

ölçeğinin Cronbach's Alfa oranı %74,4'tür. Soru 1 ve soru 10 ile soru 5 ve soru 6 arasındaki ilişki %60'dan fazla olmasına rağmen, silinmeleri güvenilirlik düzeyinde yüksek bir artış yaratmadığından aynı sorularla devam edilmesine karar verilmiştir. Aynı güvenilirlik ölçümü, iş ve iş dışı yaşam dengesi ölçeği incelendiğinde oran %58,4 çıkmıştır. İlişkisi yüksek olan sorular 15-16 ve 11-19 sorularıdır. Ancak bu soruların silinmesi de Cronbach's Alfa değerinde olumlu bir değişme yapmadığından silinmeye gerek görülmemiştir. Elde edilen bilgiler ışığında anketteki ölçek soruları ile çalışmaya devam edilmiştir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ile İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi ölçeklerinin toplam skorlarının elde edilmesi için güvenilirlik analizi yapılmış ve Cronbach's Alfa skorları hesaplanmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği için %90,4; iş ve iş dışı yaşam denge skoru için %61,5 değeri elde edilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği için yüksek düzeyde güvenilirlik; iş ve iş dışı yaşam denge skoru için orta düzeyde güvenilirlik elde edilmiştir. Toplanabilirlik koşulu toplumsal cinsiyet eşitsizliği için sağlanmıştır. İş ve iş dışı yaşam dengesi ölçeğinde toplam 20 madde olduğundan, incelenen birey sayısı geçerlilik analizi için en alt sınırı oluşturmuştur. Ayrıca anketin uygulandığı bireylerin, maddelerin iş ve iş dışı yaşam dengesi ölçeğindeki maddelere ilişkin yanlış yönelimde oldukları düşüncesiyle toplam skorlarının haricinde alt başlıklarla inceleme de yapılmıştır.

Kullanılan ölçeklerin madde bazlı Cronbach's Alfa değerleri aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Madde	Cronbach's Alpha Değeri
İş yaşamında erkeklere öncelik verilmelidir.	0.894
İş yaşamında üst düzey görevler erkeklere göredir.	0.897
Kadın erkekten çok para kazanmamalıdır.	0.895
Ailenin parasal harcamaları erkeğin kontrolünde olmalıdır.	0.887
Kadın bir şey alacağı zaman kocasından izin almalıdır.	0.895
Kadın görüşeceği kişiler için kocasının onayını almalıdır.	0.887

Evle ilgili dışarıda yapılması gereken işler (alışveriş, ödemeler vs.) erkeğin sorumluluğundadır.	0.898
Ev işleri (yemek, bulaşık, ütü, temizlik, çocuk bakımı vs.) kadının sorumluluğundadır.	0.891
Ailedeki önemli kararları erkekler vermelidir	0.890
Erkekler de çamaşır bulaşık gibi ev işlerini yapmalıdır	0.910

Tablo 4: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği Madde Bazlı Cronbach's Alfa Katsayısı

Madde	Cronbach's Alpha Değeri
Sosyal çevreme kıyasla, işime daha fazla zaman ve enerji harcarım.	0.595
Eve iş taşımak zorunda kaldığımda rahatsız olurum.	0.611
Mesaiye kalmam gerektiğinde iş dışındaki sorumluluklarımdan dolayı kaygılanırım.	0.650
İşteyken iş dışı sorumluluklarım aklımı meşgul ediyor.	0.551
Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum.	0.541
İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiler.	0.586
İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek beni mutsuz eder.	0.610
Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	0.556
“Ev evdir, iş iştir” düşüncesiyle yaşamıma yön veririm.	0.556
İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabildiğimi düşünürüm.	0.541
İşten sonra sosyal aktivite yapabiliyorum. (Sinema, tiyatro, halı saha, arkadaş buluşması vs.)	0.537
İşimde ve iş dışı yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünürüm.	0.542
Evdeki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.	0.540
Kişisel sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum, iş performansım olumsuz etkileniyor.	0.556
Hafta içinde ailemle vakit geçirmek için çaba gösteriyorum.	0.584
Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.	0.570

Gün içerisinde sadece kendim için ayırabildiğim (Müzik dinleme, kitap okuma, oyun oynama vs.) bir zaman dilimi yok.	0.524
Kişisel ilgi ve ihtiyaçlarıma yönelik şeyleri devamlı erteliyorum.	0.526
Saç sakal (makyaj, saç boyama vs.) manikür, pedikür gibi bakımlarıma, aksatmaksızın, zaman ayırabiliyorum.	0.544
İşten eve geldiğimde evdeki mesaim başlıyor.	0.619

Tablo 5: İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeği Madde Bazlı Cronbach's Alfa Katsayısı

3.2.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırma verileri analiz edilirken Dr. Onur TOKA'dan profesyonel yardım almak suretiyle öncelikle tanımlayıcı istatistikleri açıklamak amacıyla, tüm değişkenler için sıklık ve yüzde değerleri elde edilerek yorumlanmıştır. Sürekli değişkenler ve faktörlerin ortalama değerleri için de ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Gruplar arasındaki farklılıklar için likert ölçeklerde normallik koşulları sağlanmadığından ikili gruplar için Mann Whitney-U ve çoklu gruplar için Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Çoklu gruplarda, gruplar arasındaki farklılıklar yine Mann Whitney-U testinde Bonferonni düzeltmesine uygun olacak şekilde yorumlanmıştır. Elde edilen tüm istatistiksel testler %95 güven düzeyinde yorumlanmıştır. Analizler SPSS 23.0 programında analiz edilirken, grafikler ise MS Excel programında çizdirilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Çalışmanın bu kısmında, anket içerisinde yer alan demografik verilerin incelemesi ve analizi yapılmış, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği ile İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeğinin verileri incelenerek skor puanları ve değişken bazlı ortalama puanları doğrultusunda değerlendirmeler yapılmış, son olarak da bulgular üzerinden araştırma hipotezleri test edilmiştir.

3.3.1. Demografik Veriler

Çalışmanın bu kısmında, araştırmaya katılan personelin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, bakmakla yükümlü olunan kimse sayısı, eğitim durumu, haftalık çalışma

saati, mesai dışı çalışma durumu ile eşe ilişkin bilgilerin olduğu demografik veri setine sayısal ve yüzdesel olarak yer verilmiştir. Çok çeşitli olması açısından yaş, mesleki deneyim süreleri ve unvan bilgileri tablolastırılmamıştır. Yaşları 21 ile 64 arasında değişen katılımcıların mesleki deneyimleri 1 yıl ile 42 yıl arasında değişmektedir. Araştırmanın yapıldığı kurumda ise en uzun süredir çalışan kişi 24 yıldır çalışmaktadır. Katılımcıların unvanları ise oldukça çeşitlilik göstermektedir. Sözleşmeli personelin yanı sıra, memur, avukat, mühendis, müdür, daire başkanı gibi daha birçok farklı unvanında katılımcı anketi yanıtlamıştır.

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde
Kadın	90	42.5
Erkek	122	57.5
Toplam	212	100.0

Tablo 6: Cinsiyet Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Gönüllü katılım üzerine kurulu olan araştırmaya toplamda 212 personel katılım göstermiştir. Bunların %57.5'i (122) erkek olup, %42,5'i (90) kadındır. Daha fazla erkek katılımcının olması, hali hazırda kamu kurumlarındaki erkek personel sayısının kadın personele oranla daha fazla olduğu gerçeğini de ifade etmektedir. Hatta araştırmanın yürütüldüğü kurumda kadın ve erkek personel makası daha açık durumdadır. Bu duruma rağmen araştırmaya katılım gösteren erkekler ve kadınların oranının %57.5'e %42.5 çıkması, araştırma konusu itibariyle kadın personelin araştırmaya daha fazla ilgi göstermesi ve katılması sonucunu gerçekleştirmiştir.

Medeni Durum	Sıklık	Yüzde
Evli	151	71.2
Bekâr	61	28.8
Toplam	212	100.0

Tablo 7: Medeni Durum Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Söz konusu örneklem kümesinin %71.2'si (151) evli iken, %28.8'ü (61) bekârdır. Katılımcıların en küçüğü 21, en büyüğü 64 yaşında olmak üzere, yaş ortalaması 37,6'dır. Yaş grubu itibariyle geleneksel Türk toplumu yapısına benzer şekilde evlilerin oranı yüksektir. Fakat bekâr olanların da sayısı azımsanmayacak kadar çoktur. Bekâr kategorisinin içine hiç evlenmemiş ve boşanmış olan kişiler dâhildir. Çoğunluğun bekâr olduğu varsayımıyla toplumumuzda evlenme yaşının yükseldiği çıkarımını yapmak da

mümkündür. Bekâr olan 61 kişinin yaş ortalamasının 33,8 olduğu ve 35'inin kadın, 26'sının erkek olduğu verisi üzerinden, özellikle kadınların çalışma hayatında bulunmasının evlenme yaşını ileri attığı savunulabilir.

Çocuk Sayısı	Sıklık	Yüzde
Çocuk Yok	79	37.3
1	55	25.9
2	67	31.6
3	11	5.2
Toplam	212	100.0

Tablo 8: Çocuk Sayısı Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Araştırmaya katılanların %37,3'ünün (79) çocuğu bulunmazken, %62,7'nin (133) en az 1 ve daha fazla çocuğu bulunmaktadır. Bir üst bölümde sayısal verisini verdiğimiz bekârların sadece 10 tanesinin çocuğu bulunmaktadır. Buradan hareketle çocuğu olmayan 79 kişinin 51'inin bekâr olduğu, sadece 28 kişinin evli ve çocuksuz olduğu görülmektedir. Söz konusu 28 kişinin yaş ortalaması 33,8'dir. Evlenme yaşının ileri atmasına benzer şekilde, çocuk sahibi olma yaşının da ileri attığı öne sürülebilir bir tezdır. Dahası çocuk sayısı da Türk toplumunun değişen demografik yapısına işaret etmektedir. Çocuk sahibi olan katılımcıların büyük çoğunluğunun 1 veya 2 çocuğu bulunmaktadır. 3 ve daha fazla sayıda çocuk sahibi olanların sayısı sadece 11'dir. Yaş ortalaması 37,6 olan bir örneklem grubundan elde edilen bu sonuç, toplumdaki çalışan bireylerin artık çok sayıda çocuk sahibi olmaktan imtina ettiklerini de ortaya koymaktadır. Bunda kadınların artık daha fazla iş hayatında yer almasının ve çocukların çalışma hayatında bir kısıt olarak düşünülmesinin etkili olduğu savunulabilir. Bunun dışında zorlaşan yaşam şartlarının evdeki iki ebeveyni de çalışmaya itmesi de bir başka sebep olarak görülebilmektedir.

Bakmakla Yükümlü Olduğu Kimse Var Mı?	Sıklık	Yüzde
Hayır	187	88.2
Evet	25	11.8
Toplam	212	100.0

Tablo 9: Bakmakla Yükümlü Olunan Kişi Verisinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Aynı gruptakilerin bakmakla yükümlü olduğu kişisi olmayanların oranı %88,2 (187), bakmakla yükümlü kimsesi olanların oranı ise %11,8 (25)'dir. Bu 25 kişinin 20'si evli, bu 20 evli kişinin de 10'u erkek 10'u kadındır. Yine aynı oranda olmak üzere (8-8) 16

evli kişinin aynı zamanda çocuğu da bulunmaktadır. Birçok role sahip olan bu grup üzerinden iş ve iş dışı yaşam dengesi ölçeğindeki “Mesaiye kalmam gerektiğinde iş dışındaki sorumluluklarımdan dolayı kaygılanırım.” ifadesine verdikleri cevaba bakıldığında, kadınların bu ifade için skorlarının 3,87 olduğu, erkeklerinse 2,75 olduğu görülmektedir. Ayrıca yine aynı ölçekteki “İşten eve geldiğimde evdeki mesaim başlıyor.” ifadesine kadınların skor ortalaması 4,25 iken erkeklerinki 2,50’dir. Buradan hareketle bireylerin yüklendiği roller fazlaştıkça bu yükü aslında kadınların erkeklere oranla çok daha fazla hissettiğini söylemek mümkündür.

Eğitim Durumu	Sıklık	Yüzde
İlköğretim	8	3.8
Lise ve Dengi	29	13.7
Ön lisans ve Dengi	10	4.7
Lisans	130	61.3
Lisansüstü	35	16.5
Toplam	212	100.0

Tablo 10: Eğitim Durumu Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında lisans ve üstü mezunu olanların oranı %77.8 (165)’dir. Eğitim durumu ilköğretim, lise, ön lisans ve dengi olan 47 kişinin 22’si kadındır. Bu 22 kadının yaş ortalaması 37,4 olup, 16’sının (%72) en az 1 çocuğu bulunmaktadır. Lisans ve üstü eğitim durumu olan 165 kişinin ise 68’i kadındır. Bu 68 kadının ise yaş ortalaması 36,8 olup, 36’sının (%52) en az 1 çocuğu bulunmaktadır. Buradan hareketle yaş ortalaması çok yakın iki grup kıyaslandığında, eğitim durumu arttıkça çocuk yapma eğiliminin azaldığı gözlemlenebilmektedir.

Haftalık Çalışma Saati	Sıklık	Yüzde
45 saatten az	129	60.8
45 saat	59	27.8
45 saatten fazla	24	11.3
Toplam	212	100.0

Tablo 11: Haftalık Çalışma Saati Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Araştırmaya katılanlar arasında haftalık 45 saatten fazla çalışanların oranı %11.3 (24)’tür. Mesai saatlerine oldukça riayet eden bu kamu kurumunun bireylerin iş dışındaki yaşam alanlarına sarkması bulunmamaktadır. İş ve iş dışı yaşam dengesini belirleyen en önemli unsurun çalışma zamanı olduğu düşünüldüğünde, ilk etapta bu

veri, kişilerin söz konusu dengeyi sağlamada çok zorlanmayacakları yönünde kanı oluşturmuştur. Daha detaylı analiz için çalışmanın ilerleyen kısımlarında ölçek verileri değerlendirilecek ve hipotezler test edilecektir.

Mesai Dışı Çalışma Durumu	Sıklık	Yüzde
Hafta Sonu Evde	15	7.1
Hafta Sonu İşyerinde	11	5.2
Akşamları Evde	13	6.1
Akşamları İşyerinde	7	3.3
Çalışmıyorum	166	78.3
Toplam	212	100.00

Tablo 12: Mesai Dışı Çalışma Durumu Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Bir üst veri setindeki oranla yaklaşık olarak aynı çıkması gereken bu veri tablosu, şaşırtıcı bir biçimde mesai dışında çalışanların oranının daha yüksek olduğunu (%21.7) göstermektedir. Bu durumun aslında katılımcıların soru formunu yanlış anlamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu düşüncenin hasıl olmasının sebebi, hafta sonu veya akşamları evde çalışması, işin doğası gereği mümkün olmayan, unvanı işçi olanlar arasından 10 kişinin bu cevabı vermiş olmasıdır. Bu durum yukarıdaki veri setinin de doğruluk payını yansıttığına dair şüpheye düşürmüştür. Nitekim haftalık 45 saatten fazla çalıştığını belirten 24 kişinin verileri detaylı incelendiğinde söz konusu 24 kişinin 12'sinin unvanının işçi olduğu görülmektedir. Kurumdaki işçi kadrosu temizlik görevlilerini, çay ocağı görevlilerini ve şoförleri kapsamaktadır. Hafta sonu veya akşam mesai saatleri dışında personelin olmadığı bir kurumda bu görevlilerin bulunuyor olması abesle iştigal olacağından, haftalık 45 saatten fazla çalıştığını söyleyen bu grubun, soruyu işin yanı sıra evdeki sorumluluklarını kastederek cevapladıkları düşüncesi hâkim olmuştur. Özetle, kurumda 45 saatten fazla mesai yapan ve mesai dışında çalışanların oranının %10'unun altında olduğunu söylemek mümkündür.

Eşin Eğitim Durumu	Sıklık	Yüzde
İlköğretim	6	4.0
Lise ve Dengi	28	18.5
Ön lisans ve Dengi	21	13.9
Lisans	73	48.3
Lisansüstü	23	15.2
Toplam	151	100.00

Tablo 13: Eşin Eğitim Durumu Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Evli olan 151 kişinin eş bilgilerine bakıldığında, %63.5 (96)'nin eşinin lisans ve üstü mezunu olduğu görülmektedir. Bu demografik bilginin toplanma amacı esasında kadın çalışanların eşlerinin eğitim durumunun onların iş ve iş dışı yaşam dengelerine bir etkisi olup olmadığını ölçmektir. Araştırmaya katılan 90 kadının eş durumuna bakıldığında; 35'inin eşinin lisans ve üstü eğitim düzeyi olduğu, 55'inin ise ilköğretim, lise ve ön lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bu kadınlar arasında iş ve iş dışı yaşam dengesi ölçөгindeki ifadelerden;

- İşten sonra sosyal aktivite yapabiliyorum. (Sinema, tiyatro, halı saha, arkadaş buluşması vs.)
- Evdeki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.
- Gün içerisinde sadece kendim için ayırabildiğim (Müzik dinleme, kitap okuma, oyun oynama vs) bir zaman dilimi yok.
- Kişisel ilgi ve ihtiyaçlarıma yönelik şeyleri devamlı erteliyorum.
- Saç sakal (makyaj, boyama vs.) manikür, pedikür gibi bakımlarımı aksatmıyorum.
- İşten eve geldiğimde evdeki mesaim başlıyor.

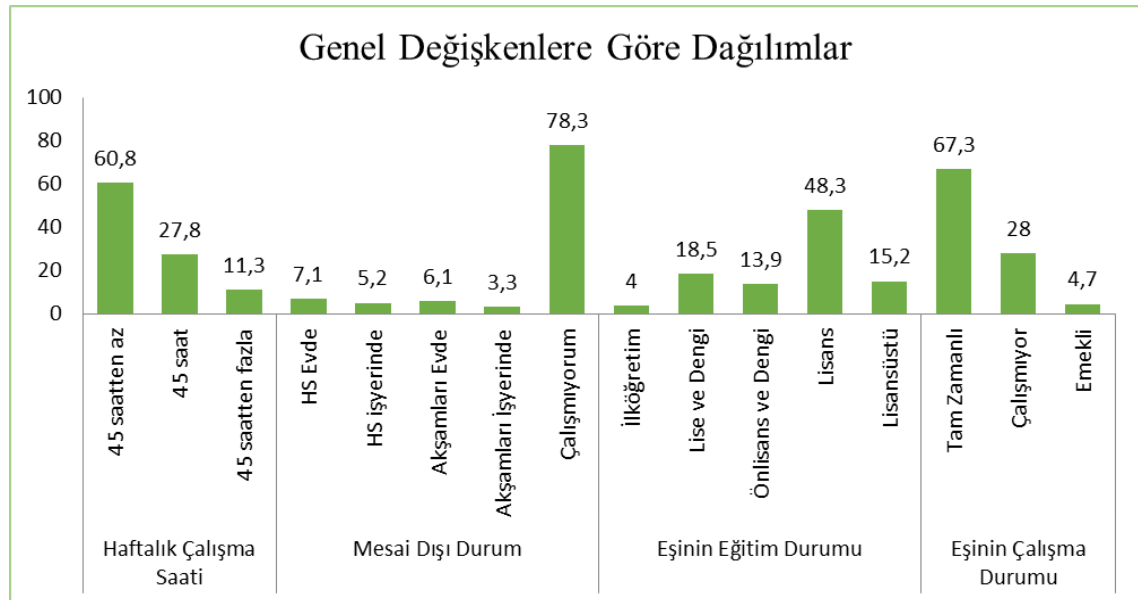
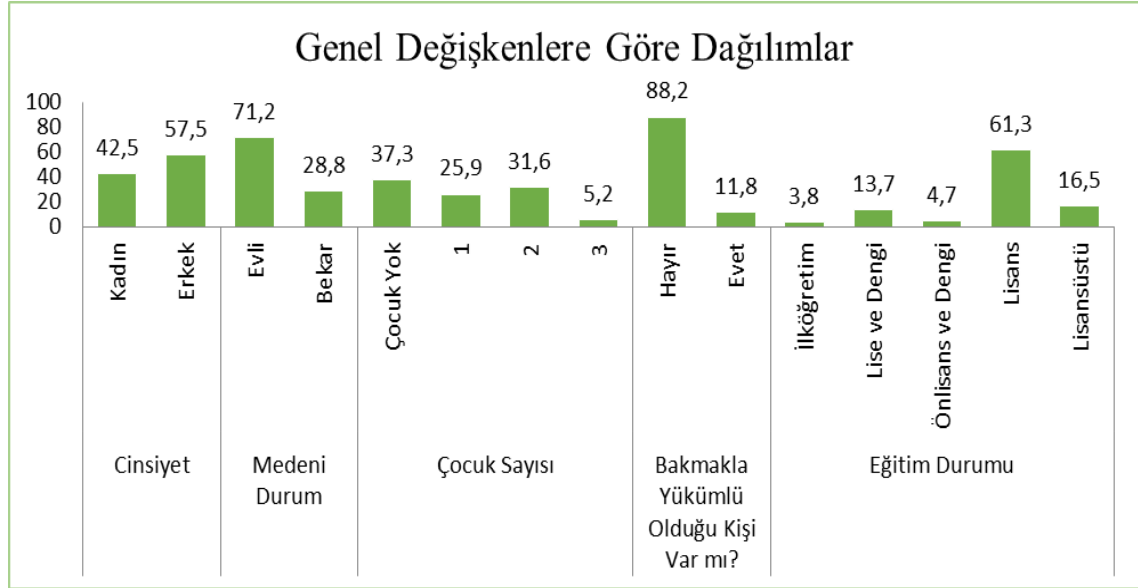
ifadelerine verdikleri cevapların skor ortalamasına bakıldığında eşleri lisans ve üstü eğitim düzeyi olan kadınlarınkı 3,41 iken, diğer grubunkı 3,56'dır. Bu durum gösteriyor ki; eşlerinin kadınlara yardım etmesi üzerinde eğitim durumlarının belirleyici bir etkisi bulunmamaktadır. Eğitim durumu fark etmeksizin erkekler ev içi sorumlulukları eşleriyle paylaşma konusunda istekli değildir.

Eşin Çalışma Durumu	Sıklık	Yüzde
Tam Zamanlı	101	67.3
Çalışmıyor	42	28.0
Emekli	7	4.7
Toplam	150	100.00

Tablo 14: Eşin Çalışma Durumu Verilerinin Sayısal ve Yüzdesel Dağılımı

Araştırmaya katılan 150 adet evli katılımcının %67.3 (101)'nün eşi tam zamanlı olarak çalışmaktadır. Eşi yarım zamanlı çalışan kimse yokken, emekli olan %4.7 (7), çalışmayan da %28 (42)'lik bir grup bulunmaktadır.

Sayısal verilere bakıldığında ankete katılım gösteren örneklem grubunun büyük bir çoğunluğunun evli, çocuklu, bakmakla yükümlü olduğu kimse olmayan, 45 saat ve daha az çalışan, mesai dışında çalışmayan, eşi lisans ve üstü mezunu, çalışan bir kesimden oluştuğunu söylemek mümkündür. İlk bakışta, demografik şartlar açısından iş ve iş dışı yaşam dengesini kurmakta pek zorluk çekmeyecek bir grup olarak nitelenebilir. Tüm veri setinin bir arada görülebildiği tablolar aşağıdadır:



Şekil 1: Demografik Veri Seti

3.3.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği Verileri

Tablo 15’de toplumsal cinsiyet eşitliği ifadeleri verilmiştir.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İFADELERİ
1. İş yaşamında erkeklere öncelik verilmelidir.
2. İş yaşamında üst düzey görevler erkeklere göredir.
3. Kadın erkekten çok para kazanmamalıdır.
4. Ailenin parasal harcamaları erkeğin kontrolünde olmalıdır.
5. Kadın bir şey alacağı zaman kocasından izin almalıdır.
6. Kadın görüşeceği kişiler için kocasının onayını almalıdır.
7. Evle ilgili dışarıda yapılması gereken işler (alışveriş, ödemeler vs.) erkeğin sorumluluğundadır.
8. Ev işleri (yemek, bulaşık, ütü, temizlik, çocuk bakımı vs.) kadının sorumluluğundadır.
9. Ailedeki önemli kararları erkekler vermelidir
10. Erkekler de çamaşır bulaşık gibi ev işlerini yapmalıdır

Tablo 15: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği

Bu ifadelere karşılık gelen maddelerin sıklıkları ve yüzde değerleri Tablo 16’da gösterilmiştir. Ayrıca aynı tabloda maddelere göre ortalama skor değerleri ve standart sapmaları da verilmiştir.

Madde	Görüşler	Sıklık	Yüzde	Ortalama ± Standart Sapma
İş yaşamında erkeklere öncelik verilmelidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	112	52.8	1.81 ± 1.12
	Katılmıyorum	58	27.4	
	Kısmen Katılıyorum	25	11.8	
	Katılıyorum	4	1.9	
İş yaşamında üst düzey görevler erkeklere göredir.	Kesinlikle Katılmıyorum	109	51.4	1.8 ± 1.02
	Katılmıyorum	59	27.8	
	Kısmen Katılıyorum	27	12.7	
	Katılıyorum	12	5.7	
Kadın erkekten	Kesinlikle Katılmıyorum	105	49.5	1.84 ± 1.07

çok para kazanmamalıdır.	Katılmıyorum	64	30.2	
	Kısmen Katılıyorum	23	10.8	
	Katılıyorum	12	5.7	
	Kesinlikle Katılıyorum	8	3.8	
Ailenin parasal harcamaları erkeğin kontrolünde olmalıdır.	Kesinlikle Katılmıyorum	91	42.9	2.06 ± 1.19
	Katılmıyorum	59	27.8	
	Kısmen Katılıyorum	31	14.6	
	Katılıyorum	20	9.4	
	Kesinlikle Katılıyorum	11	5.2	
Kadın bir şey alacağı zaman kocasından izin almalıdır.	Kesinlikle Katılmıyorum	92	43.4	2.0 ± 1.1
	Katılmıyorum	53	25.0	
	Kısmen Katılıyorum	49	23.1	
	Katılıyorum	10	4.7	
	Kesinlikle Katılıyorum	8	3.8	
Kadın görüşeceği kişiler için kocasının onayını almalıdır.	Kesinlikle Katılmıyorum	76	35.8	2.25 ± 1.2
	Katılmıyorum	50	23.6	
	Kısmen Katılıyorum	55	25.9	
	Katılıyorum	19	9.0	
	Kesinlikle Katılıyorum	12	5.7	
Evle ilgili dışarıda yapılması gereken işler (alışveriş, ödemeler vs.) erkeğin sorumluluğundadır	Kesinlikle Katılmıyorum	70	33.0	2.2 ± 1.15
	Katılmıyorum	70	33.0	
	Kısmen Katılıyorum	42	19.8	
	Katılıyorum	19	9.0	
	Kesinlikle Katılıyorum	11	5.2	
Ev işleri (yemek, bulaşık, ütü, temizlik, çocuk bakımı vs.) kadının sorumluluğundadır	Kesinlikle Katılmıyorum	65	30.7	2.21 ± 1.06
	Katılmıyorum	69	32.5	
	Kısmen Katılıyorum	52	24.5	
	Katılıyorum	21	9.9	
	Kesinlikle Katılıyorum	5	2.4	
Ailedeki önemli kararları erkekler vermelidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	90	42.5	1.97 ± 1.07
	Katılmıyorum	66	31.1	
	Kısmen Katılıyorum	33	15.6	
	Katılıyorum	18	8.5	
	Kesinlikle Katılıyorum	5	2.4	
Erkekler de çamaşır bulaşık	Kesinlikle Katılmıyorum	9	4.2	3.86 ± 1.11
	Katılmıyorum	15	7.1	

gibi ev işlerini yapmalıdır.	Kısmen Katılıyorum	48	22.6
	Katılıyorum	64	30.2
	Kesinlikle Katılıyorum	76	35.8
Genel Ortalama			2.20 ± 1.11

Tablo 16: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İfadelerinin Sıklık, Yüzde ve Ortalama Değerleri ile Standart Sapmaları

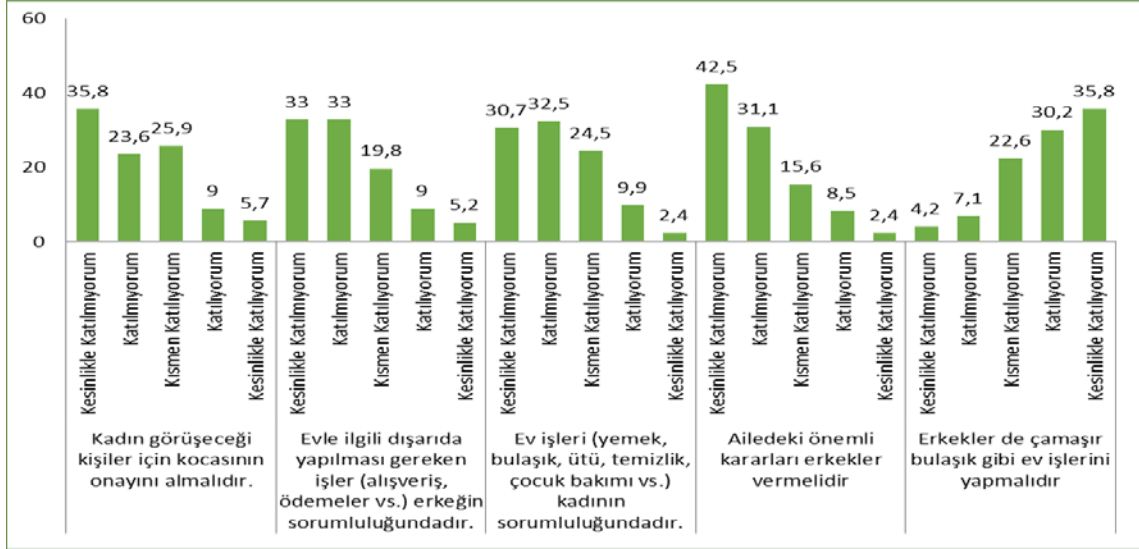
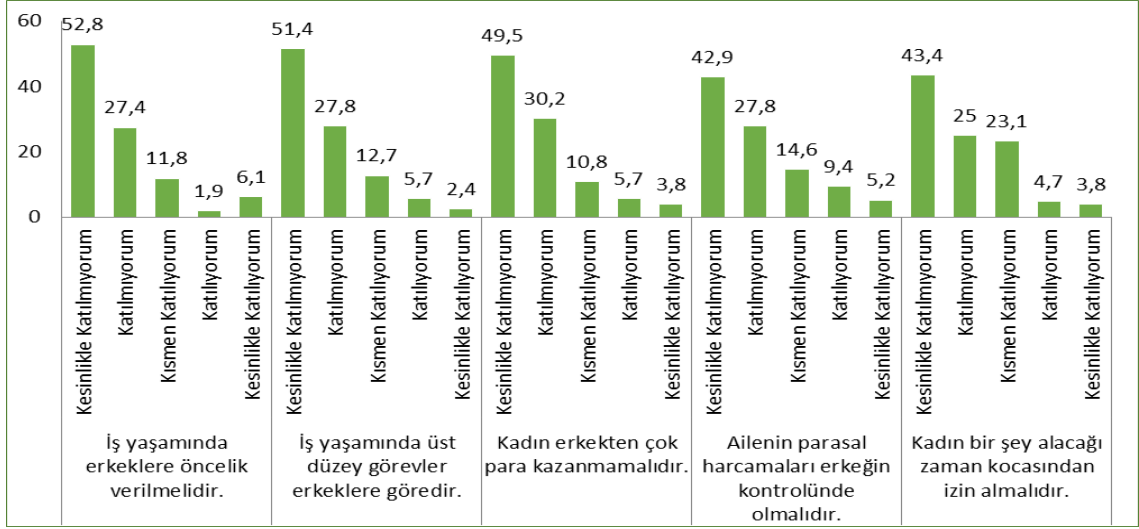
Toplumsal cinsiyet eşitliği ifadelerinde 1 ve 9 arasındaki tüm ifadeler tersine çevrilmiştir. Bu; ifadelerin skor değeri arttıkça toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin arttığı, azaldıkça da toplumsal cinsiyet eşitliğinin arttığını ifade etmektedir.

Tablolardan inceleme yapılırsa erkekler de çamaşır ve bulaşık gibi ev işlerini yapmalıdır düşüncesine katılım oranı en yüksek olarak görülse de diğerlerinin olumsuz olduğu unutulmamalıdır. Fakat yine de diğer önermelerin skorları tersine çevrildiğinde bu önermenin oranı hala en yüksek skoru vermektedir.

Olumsuz önermeler arasında “İş yaşamında üst düzey görevler erkeklere göredir.” önermesi en az desteklenen düşüncedir. Bu düşünceye benzer şekilde en az desteklenen diğer düşünceler ise sırasıyla; “İş yaşamında erkeklere öncelik verilmelidir, kadın erkekten çok para kazanmamalıdır, ailedeki önemli kararları erkekler vermelidir.” şeklindedir. Bu bilgilere ek olarak, olumsuz noktada en çok desteklenen düşünceler ise, “Kadın görüşeceği kişiler için kocasından onay almalıdır, ev işleri kadının sorumluluğundadır ve evle ilgili dışarıda yapılması gereken işler erkeğin sorumluluğundadır.” düşüncelerdir. Ancak genel olarak olumsuz ifadeler ortalama skor olan 2.5’in üstüne hiç çıkmamıştır. “İş yaşamında erkeklere öncelik verilmelidir” düşüncesi en çok kesinlikle katılmıyorum (%52,8) oranına sahip önermedir. “Parasal harcamalar erkeğin kontrolünde olmalıdır” (%14,6) ve “Kadın görüşeceği kişiler için kocasının onayını almalıdır” (%14,7) önermeleri ise en çok kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum ifadelerine sahiptir.

Bu veriler ışığında, toplumsal cinsiyet eşitsizliği için yapılan incelemede en çok taraf olunan önerme “Kadın görüşeceği kişiler için kocasından onay almalıdır.” ifadesidir.

Aşağıdaki grafikte Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçek Skoru verilmiştir:



Şekil 2: Toplumal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği Skor Grafiği

Araştırmaya katılan bireylerin ortalama Toplumal Cinsiyet Eşitliği skorlarının seçilmiş bazı değişkenlere göre gruplar arasındaki ortalama farklılıkları da incelenmiştir. Elde edilen bilgiler Tablo 17’de verilmiştir. Skor puanlarına göre, kadınların erkeklere göre ($p<0,001$), bekârların evlilere göre ($p<0,001$), bakmakla yükümlü kişisi olmayanların da olan kişilere göre ($p=0,011$) daha yüksek toplumsal cinsiyet eşitliği skoruna sahip olduğu görülmüştür. Aynı şekilde eğitim durumu ($p=0,017$), haftalık çalışma saati ($p=0,044$), eşin eğitim ($p=0,003$) ve çalışma durumlarında ($p<0,001$) da söz konusu skorun farklılaştığı görülmüştür. Bu farklılıklar ikili gruplar bazında incelendiğinde eğitim durumu lisans ve lisansüstü olanların ilköğretim mezunu olanlara göre daha yüksek Toplumal Cinsiyet Eşitliği skoruna sahip olduğu izlenmiştir. Mesai saatlerine göre alt grup incelemesinde ise 45 saatten fazla çalışanların 45 saat çalışanlardan daha

yüksek Toplumsal Cinsiyet Eşitliği skoru bulunmaktadır. Akşam evde çalışanların da, mesai dışında çalışmayanlara göre Toplumsal Cinsiyet Eşitliği skoru daha yüksektir. Eşleri lisansüstü eğitime sahip olanların lise ve dengi okullardan mezun olanlara göre Toplumsal Cinsiyet Eşitliği skorunun daha yüksek olduğu görülmüştür. Son olarak, eşleri tam zamanlı çalışan bireylerin ortalama skorunun eşleri çalışmayanlara göre istatistiksel olarak daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer değişkenler ve değişken alt sınıflarında istatistiksel farklılık elde edilememiştir ($p>0,05$).

Değişken	Değişken Özellikleri	TCE Skor	P
Cinsiyet	Kadın	4.38 ± 0.66	<0,001
	Erkek	3.67 ± 0.79	
Medeni Durum	Evli	3.85 ± 0.8	<0,001
	Bekâr	4.26 ± 0.77	
Çocuk Sayısı	0	4.15 ± 0.82	0,229
	1	3.9 ± 0.84	
	2	3.9 ± 0.75	
	3	3.49 ± 0.72	
Bakmakla Yükümlü Kişi var mı?	Hayır	3.99 ± 0.82	0,011
	Evet	3.82 ± 0.72	
Eğitim Durumu	İlköğretim	3.51 ± 0.71	0,017
	Lise ve Dengi	3.71 ± 0.84	
	Ön lisans ve Dengi	3.47 ± 0.91	
	Lisans	4.04 ± 0.81	
	Lisansüstü	4.19 ± 0.69	
Haftalık Çalışma Saati	45 saatten az	4.03 ± 0.78	0,044
	45 saat	3.75 ± 0.87	
	45 saatten fazla	4.2 ± 0.77	
Mesai Dışı Durum	Hafta sonu Evde	4.01 ± 0.56	0,223
	Hafta sonu işyerinde	4.3 ± 0.57	
	Akşamları evde	4.35 ± 0.67	
	Akşamları işyerinde	4.21 ± 0.59	
	Çalışmıyorum	3.91 ± 0.85	
Eş Eğitim Durumu	İlköğretim	3.67 ± 0.88	0,003
	Lise ve Dengi	3.39 ± 0.82	
	Ön lisans ve Dengi	3.73 ± 0.79	
	Lisans	3.97 ± 0.71	
	Lisansüstü	4.17 ± 0.81	
Eş Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	4.05 ± 0.73	<0,001
	Çalışmıyor	3.36 ± 0.78	
	Emekli	3.79 ± 0.7	

Tablo 17: Değişkenler Bazında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeği Skor Tablosu

Bazı önermelere daha detaylı bakıldığında çalışma için verimli sonuçlar elde etmek mümkündür. Örneğin ölçeğin 7. ve 8. İfadelerine bakıldığında ikisinin de çok yakın oranlara sahip olduğu görülmektedir. “Evle ilgili dışarıda yapılması gereken işler (alışveriş, ödemeler vs.) erkeğin sorumluluğundadır” görüşünde olan aynı kesim “Ev işleri (yemek, bulaşık, ütü, temizlik, çocuk bakımı vs.) kadının sorumluluğundadır” görüşünü de birebir desteklemektedir. Apaçık bir toplumsal cinsiyetçilik tezahürü olan bu önermelere kadınların ve erkeklerin verdiği cevaplara ayrıca bakıldığında, kadınların bu önermeleri destekleme oranı 1,80 iken, erkeklerinki 2,50’dir. Kadınlar için de bu fikirleri 5 puanla destekleyen neredeyse yok gibi iken, erkekler arasında bu önermelere kesinlikle katılıyorum diyen daha fazla bir kesim vardır. Geneli ise kısmen katılıyorum gibi ortalama bir cevap vermeyi tercih etmiştir. Aslında bu sonuç matematiksel sonucunun yanı sıra, gerçek duyguları yansıtıp yansıtmadığı açısından tereddüt yaratmaktadır. Araştırma formlarında isim, soy isim gibi kişisel bilgilere yer verilmemesine rağmen; unvan, yaş gibi bilgilerden kim olduğunun anlaşılacağı düşünülen kesimin gerçek duygularını yansıtmaktan çekindiği düşünülmektedir. Düşünceleri kesinlikle reddetmeyen ama hararetle savunmayı da göze alamayan kısmın, ortalama bir cevap vermeyi tercih ettiği, bu nedenle aslında toplumda bazı rollerin kadınlar ve bazı rollerin erkeklere özgü olduğu düşüncesinin daha yaygın olduğu kanısının desteklendiği algısı oluşmuştur. Tabii bu durum sadece bir önsezi olup, sayısal olarak desteklenmemektedir.

Detaylı olarak irdelenmesinde fayda görülen diğer önermeler, ölçeğin 1. ve 2. maddeleridir. Anlam olarak yakın görünen bu iki cümle birbirinden farklı durumları ifade etmektedir. Öncelikle bu iki önermeye verilen cevaplara bakıldığında kadınların skor ortalamaları 1,4 iken, erkeklerinki 2,1’dir. Bu durum erkeklerin, iş dünyasında daha erkek egemen bir anlayışa sahip olmalarıyla ilişkilendirilebilir. Fakat esasında dikkat çekilmek istenen başka bir konu bulunmaktadır: “İş yaşamında erkeklere öncelik verilmelidir.” düşüncesine kadınların katılım oranı 1,37 iken, “İş yaşamında üst düzey görevler erkeklere göredir.” düşüncesine katılım oranları bir nebze artarak 1,42 olmaktadır. Bu oran erkeklerde ise 2,13’e 2,07 olarak elde edilmektedir. Dikkat çekici olan şudur ki; kadınlar erkeklere oranla daha çok iş hayatında ve üst düzey görevlerde bulunmaları gerektiğini düşünmektedir ama üst düzey pozisyonların erkeklere göre olduğu konusunda kendi içlerinde kayıpları vardır. Bu durumu destekler şekilde,

Randstad adlı çok uluslu bir insan kaynakları şirketi tarafından 2016 yılında yapılan bir araştırma sonucuna göre kadınlar kadın yönetici istememektedir (Randstad Holding, 2016). 29 ülkede tam zamanlı çalışan yüzde 50'si kadın yüzde 50'si erkek 88.851 kişiyle yapılan araştırmaya göre, kadınların yüzde 54'ü erkeklerle çalışmak istemektedir. Türkiye'den 1.473'ü erkek, 1.360'ı kadın toplamda 2.833 kişinin katıldığı araştırmanın Türkiye sonuçları da global sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Türkiye'de kadınların yüzde 60'ı erkeklerle çalışmayı tercih etmektedir (Kişisel Gelişim Grubu (KİGEM)). Türkiye Personel Yönetimi Derneği'nin (PERYÖN) kişilerin yönetici tercihlerinde cinsiyetin oynadığı rolü anlamak için gerçekleştirdiği 253 kişinin katıldığı mini ankete göre de; ankete katılanların yüzde 63'ünün kadın, yüzde 37'sinin erkek olmasına rağmen, katılanların yüzde 62'sinin erkek, yüzde 20'sinin kadın yöneticiyle çalışmak istediği görülmektedir (Özcelik Sözer, 2011). Bu durumun çok farklı sebepleri olabilmektedir. Belki de en önemli nedeni değişmeye başlayan ama hala derinde özünü koruyan toplumsal cinsiyet rolleridir. Yakın zamana kadar erkek hegemonyası altında olan iş dünyasının, gerçi hala öyle olduğu söylenebilir, kadınları daha rekabetçi olmaya zorlaması, iş dünyasında bir yer edinmeye çalışan kadının daha çok çaba göstermek, daha çok engel aşmak ve daha çok şeyden taviz vermek zorunda kalmasından dolayı agresif bir yapıya bürünmesi de etkili olabilir. Sebebi ne olursa olsun, böyle bir gerçeğin varlığı pek çok araştırmayla desteklenen bir gerçektir. Bu çalışmada da kadınların önermeler arasındaki cevaplarının az da olsa farklı olması bu düşüncenin hala geçerli olduğu algısını oluşturmuştur. Daha önce de değinildiği gibi kimlik bilgisinin tahmin edileceğini düşünen katılımcının itiraf etmekten çekindiği için farklı puanlamalar yaptığı ihtimali kafamızın bir köşesinde durmaktadır.

3.3.3. İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeği Verileri

Tablo 17'de İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeği ifadelerine yer verilmiştir.

İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİ İFADELERİ	
1.	Sosyal çevreme kıyasla, işime daha fazla zaman ve enerji harcarım.
2.	Eve iş taşımak zorunda kaldığımda rahatsız olurum.
3.	Mesaiye kalmam gerektiğinde iş dışındaki sorumluluklarımdan dolayı kaygılanırım.

4.	İşteyken iş dışı sorumluluklarım aklımı meşgul ediyor.
5.	Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum.
6.	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiler.
7.	İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek beni mutsuz eder.
8.	Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.
9.	“Ev evdir, iş iştir” düşüncesiyle yaşamıma yön veririm.
10.	İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabildiğimi düşünürüm.
11.	İşten sonra sosyal aktivite yapabiliyorum. (Sinema, tiyatro, halı saha, arkadaş buluşması vs.)
12.	İşimde ve iş dışı yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünürüm.
13.	Evdeki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.
14.	Kişisel sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum, iş performansım olumsuz etkileniyor.
15.	Hafta içinde ailemle vakit geçirmek için çaba gösteriyorum.
16.	Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.
17.	Gün içerisinde sadece kendim için ayırabildiğim (Müzik dinleme, kitap okuma, oyun oynama vs.) bir zaman dilimi yok.
18.	Kişisel ilgi ve ihtiyaçlarıma yönelik şeyleri devamlı erteliyorum.
19.	Saç sakal (makyaj, saç boyama vs.) manikür, pedikür gibi bakımlarıma, aksatmaksızın, zaman ayırabiliyorum.
20.	İşten eve geldiğimde evdeki mesaim başlıyor.

Tablo 18: İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeği

Bu ifadeler karşılık gelen maddelerin sıklıkları ve yüzde değerleri Tablo 18’de gösterilmiştir. Ayrıca aynı tabloda, maddelere göre ortalama skor değerleri ve standart

sapmaları da verilmiştir. İş ve iş dışı yaşam dengesi için tüm ters ifadeler tersine çevrilmiştir. Bu, skor değeri arttıkça iş ve iş dışı yaşam dengesinin kurulabildiğini ifade etmektedir.

Madde	Görüşler	Sıklık	Yüzde	Ortalama ± Standart Sapma
Sosyal çevreme kıyasla, işime daha fazla zaman ve enerji harcarım.	Kesinlikle Katılmıyorum	16	7.5	3.22 ± 1.16
	Katılmıyorum	46	21.7	
	Kısmen Katılıyorum	54	25.5	
	Katılıyorum	67	31.6	
	Kesinlikle Katılıyorum	29	13.7	
Eve iş taşımak zorunda kaldığımda rahatsız olurum.	Kesinlikle Katılmıyorum	15	7.1	3.56 ± 1.24
	Katılmıyorum	34	16.0	
	Kısmen Katılıyorum	39	18.4	
	Katılıyorum	66	31.1	
	Kesinlikle Katılıyorum	58	27.4	
Mesaiye kalmam gerektiğinde iş dışındaki sorumluluklarımdan dolayı kaygılanırım.	Kesinlikle Katılmıyorum	17	8.0	3.37 ± 1.24
	Katılmıyorum	39	18.4	
	Kısmen Katılıyorum	52	24.5	
	Katılıyorum	57	26.9	
	Kesinlikle Katılıyorum	47	22.2	
İşteyken iş dışı sorumluluklarım aklımı meşgul ediyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	25	11.8	2.9 ± 1.17
	Katılmıyorum	55	25.9	
	Kısmen Katılıyorum	73	34.4	
	Katılıyorum	34	16.0	
	Kesinlikle Katılıyorum	25	11.8	
Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	33	15.6	2.55 ± 1.09
	Katılmıyorum	82	38.7	
	Kısmen Katılıyorum	57	26.9	
	Katılıyorum	27	12.7	
	Kesinlikle Katılıyorum	13	6.1	
İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiler.	Kesinlikle Katılmıyorum	22	10.4	3.02 ± 1.13
	Katılmıyorum	41	19.3	
	Kısmen Katılıyorum	84	39.6	
	Katılıyorum	40	18.9	
	Kesinlikle Katılıyorum	25	11.8	

İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek beni mutsuz eder.	Kesinlikle Katılmıyorum	14	6.6	3.83 ± 1.19
	Katılmıyorum	17	8.0	
	Kısmen Katılıyorum	35	16.5	
	Katılıyorum	70	33.0	
	Kesinlikle Katılıyorum	76	35.8	
Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	24	11.3	3.02 ± 1.21
	Katılmıyorum	52	24.5	
	Kısmen Katılıyorum	61	28.8	
	Katılıyorum	46	21.7	
	Kesinlikle Katılıyorum	29	13.7	
“Ev evdir, iş iştir” düşüncesiyle yaşamıma yön veririm.	Kesinlikle Katılmıyorum	7	3.3	3.57 ± 1.06
	Katılmıyorum	24	11.3	
	Kısmen Katılıyorum	70	33.0	
	Katılıyorum	64	30.2	
	Kesinlikle Katılıyorum	47	22.2	
İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabildiğimi düşünürüm.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	2.8	3.67 ± 0.88
	Katılmıyorum	12	5.7	
	Kısmen Katılıyorum	56	26.4	
	Katılıyorum	110	51.9	
	Kesinlikle Katılıyorum	28	13.2	
İşten sonra sosyal aktivite yapabiliyorum. (Sinema, tiyatro, halı saha, arkadaş buluşması vs.)	Kesinlikle Katılmıyorum	10	4.7	3.39 ± 1.09
	Katılmıyorum	39	18.4	
	Kısmen Katılıyorum	53	25.0	
	Katılıyorum	79	37.3	
	Kesinlikle Katılıyorum	31	14.6	
İşimde ve iş dışı yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünürüm.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	2.8	3.61 ± 0.84
	Katılmıyorum	10	4.7	
	Kısmen Katılıyorum	65	30.7	
	Katılıyorum	110	51.9	
	Kesinlikle Katılıyorum	21	9.9	
Evdeki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	36	17.0	2.51 ± 1.13
	Katılmıyorum	88	41.5	
	Kısmen Katılıyorum	49	23.1	
	Katılıyorum	22	10.4	
	Kesinlikle Katılıyorum	17	8.0	

Kişisel sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum, iş performansım olumsuz etkileniyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	35	16.5	2.56 ± 1.13
	Katılmıyorum	84	39.6	
	Kısmen Katılıyorum	45	21.2	
	Katılıyorum	35	16.5	
	Kesinlikle Katılıyorum	13	6.1	
Hafta içinde ailemle vakit geçirmek için çaba gösteriyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	2.8	3.78 ± 0.93
	Katılmıyorum	12	5.7	
	Kısmen Katılıyorum	48	22.6	
	Katılıyorum	103	48.6	
	Kesinlikle Katılıyorum	43	20.3	
Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	11	5.2	3.96 ± 1.06
	Katılmıyorum	8	3.8	
	Kısmen Katılıyorum	34	16.0	
	Katılıyorum	85	40.1	
	Kesinlikle Katılıyorum	74	34.9	
Gün içerisinde sadece kendim için ayırabildiğim (Müzik dinleme, kitap okuma, oyun oynama vs.) bir zaman dilimi yok.	Kesinlikle Katılmıyorum	35	16.5	2.81 ± 1.23
	Katılmıyorum	58	27.4	
	Kısmen Katılıyorum	54	25.5	
	Katılıyorum	43	20.3	
	Kesinlikle Katılıyorum	22	10.4	
Kişisel ilgi ve ihtiyaçlarıma yönelik şeyleri devamlı erteliyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	24	11.3	2.83 ± 1.1
	Katılmıyorum	58	27.4	
	Kısmen Katılıyorum	79	37.3	
	Katılıyorum	32	15.1	
	Kesinlikle Katılıyorum	19	9.0	
Saç sakal (makyaj, saç boyama vs.) manikür, pedikür gibi bakımlarıma, aksatmaksızın, zaman ayırabiliyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	21	9.9	3.22 ± 1.12
	Katılmıyorum	30	14.2	
	Kısmen Katılıyorum	62	29.2	
	Katılıyorum	79	37.3	
	Kesinlikle Katılıyorum	20	9.4	
İşten eve geldiğimde evdeki mesaim başlıyor.	Kesinlikle Katılmıyorum	25	11.8	3.27 ± 1.3
	Katılmıyorum	35	16.5	
	Kısmen Katılıyorum	58	27.4	
	Katılıyorum	46	21.7	
	Kesinlikle Katılıyorum	48	22.6	

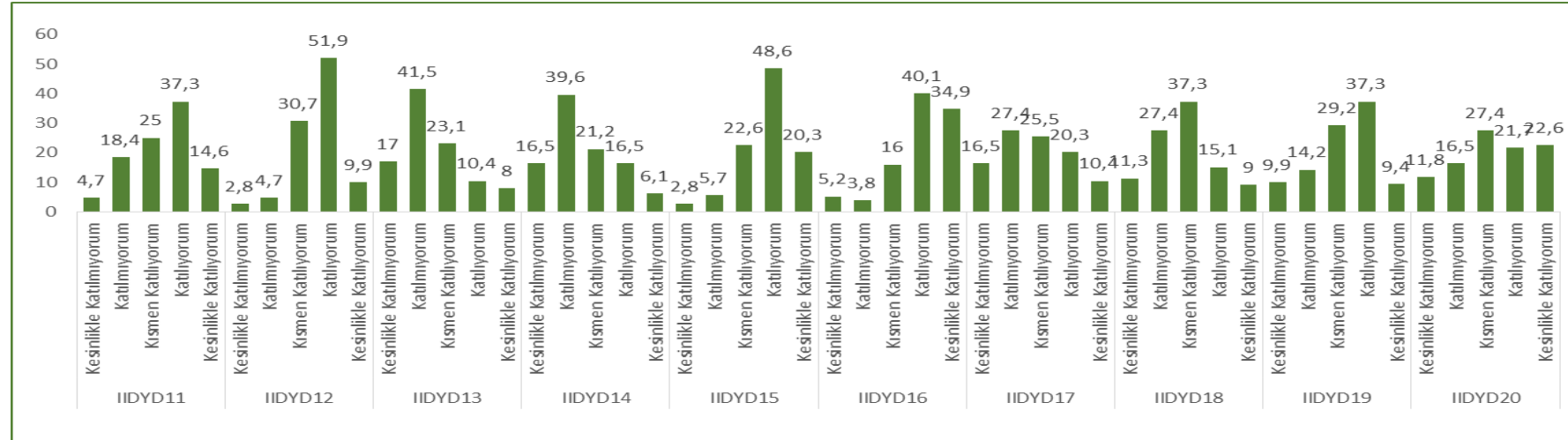
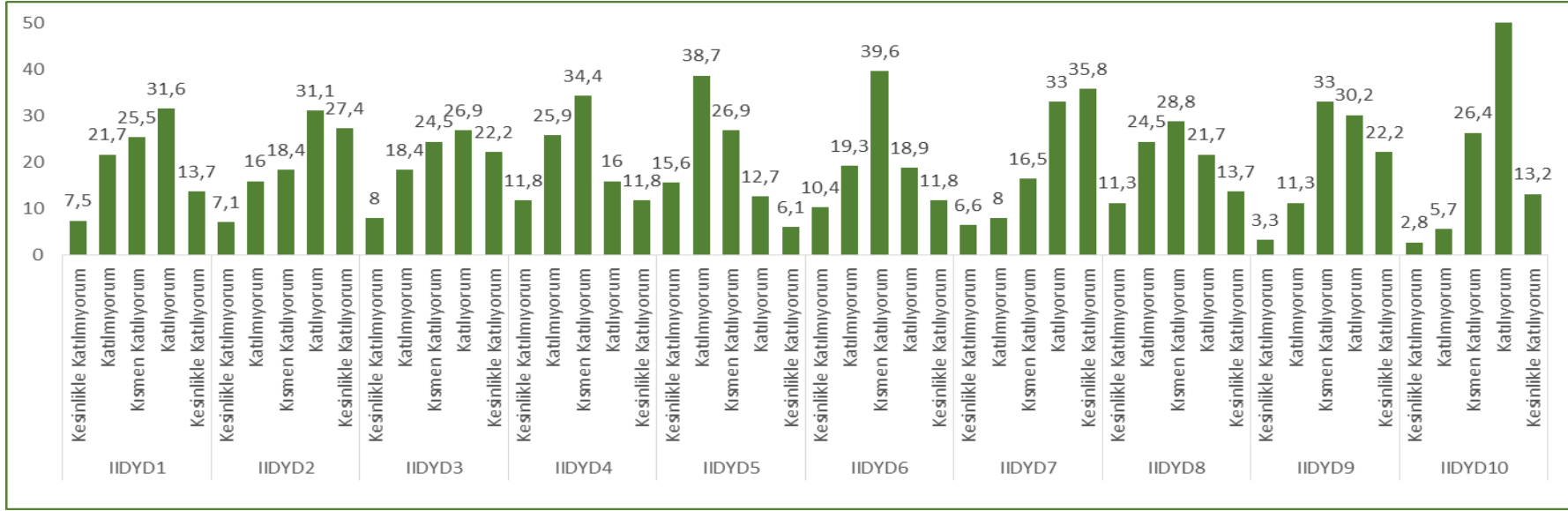
Genel Ortalama

3.23 ± 0.46

Tablo 19: İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeğinin Sıklık, Yüzde ve Ortalama Değerleri ile Standart Sapmaları

Araştırmaya katılan bireylerin en az katıldığı düşünceler sırasıyla, evdeki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum, çalışma gününün sonunda ailemle ilgilenen bir ruh halim olmuyor ve kişisel sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum, iş performansım olumsuz etkileniyor düşünceleridir. Buraya kadar elde edilen veriler üzerinden söylemek mümkündür ki; katılımcı portföyü hem evdeki iş yükü hem de iş yerindeki iş yükü açısından fazla zorlanmayanlardan oluşmaktadır. En çok katılmanın olduğu maddeler ise ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor, işim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek beni mutsuz eder ve hafta içinde ailemle vakit geçirmek için çaba gösteriyorum düşünceleridir. Buradan çıkarabildiğimiz sonuç ise, ailenin ve aile ile geçirilen zamanın katılımcılar açısından önemli ve motive edici olduğudur. Özetle genel katılımcı profili; evde ve iş yerinde yoğun bir temposu olmayan, ailesine düşkün ve iş dışındaki yaşantısında çokça vakit geçirmeyi seven bir özellik arz etmektedir.

Yüzdesel olarak inceleme yapıldığında %17 ile evdeki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum düşüncesi en çok kesinlikle katılmıyorum oranına sahipken, %35,8 ile işim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek beni mutsuz eder düşüncesi kesinlikle katılıyorum oranına sahiptir. Diğer ifadeler karşılık gelen yüzdeler Şekil 3'den takip edilebilir.



Şekil 3: İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçek Skoru

İş ve iş dışı yaşam dengesi ortalama skorlarının değişken sınıflarına göre incelemeleri yapıldığında görülüyor ki; sadece medeni duruma göre ($p=0,047$) istatistiksel farklılık bulunmaktadır. Evli olanların iş ve iş dışı yaşam dengesi skorlarının bekâr olan bireylere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Diğer tüm sınıf ve değişkenlerde denge skorlarına göre istatistiksel olarak bir farklılık ortaya çıkmamıştır ($p>0,05$). Söz konusu veriler aşağıdaki Tablo 20’de detaylı olarak verilmiştir.

Değişken	Değişken Özellikleri	İİYD Skor	P
Cinsiyet	Kadın	3.42 ±0.35	0,417
	Erkek	3.37 ±0.39	
Medeni Durum	Evli	3.35 ±0.37	0,047
	Bekâr	3.48 ±0.37	
Çocuk Sayısı	0	3.41 ±0.39	0,205
	1	3.43 ±0.4	
	2	3.37 ±0.34	
	3	3.21 ±0.3	
Bakmakla Yükümlü Kişi var mı?	Hayır	3.4 ±0.39	0,357
	Evet	3.31 ±0.28	
Eğitim Durumu	İlköğretim	3.43 ±0.23	0,716
	Lise ve Dengi	3.28 ±0.4	
	Ön lisans ve Dengi	3.34 ±0.35	
	Lisans	3.41 ±0.38	
	Lisansüstü	3.41 ±0.37	
Haftalık Çalışma Saati	45 saatten az	3.41 ±0.37	0,152
	45 saat	3.41 ±0.35	
	45 saatten fazla	3.25 ±0.45	
Mesai Dışı Durum	HS Evde	3.26 ±0.38	0,156
	HS işyerinde	3.26 ±0.53	
	Akşamları evde	3.21 ±0.51	
	Akşamları işyerinde	3.39 ±0.23	
	Çalışmıyorum	3.42 ±0.35	
Eş Eğitim Durumu	İlköğretim	3.51 ±0.55	0,566
	Lise ve Dengi	3.29 ±0.44	
	Ön lisans ve Dengi	3.41 ±0.33	
	Lisans	3.35 ±0.34	
	Lisansüstü	3.33 ±0.4	
Eş Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	3.35 ±0.36	0,609
	Çalışmıyor	3.36 ±0.4	
	Emekli	3.29 ±0.25	

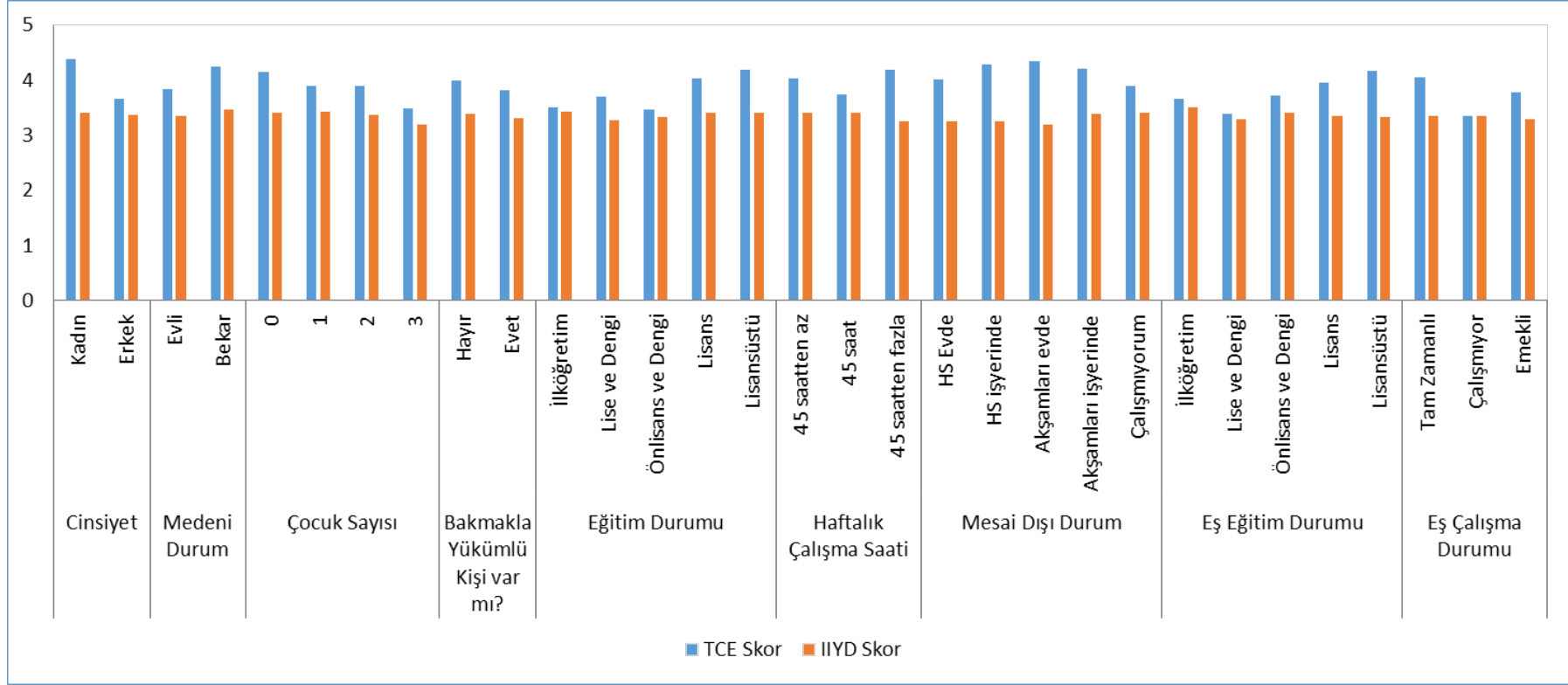
Tablo 20: İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeğinin Değişkenler Bazında Skor Tablosu

Medeni durum dışındaki değişkenlerde istatistiksel farklılık çıkmadığı halde, şahsi olarak araştırmacı tarafından cinsiyete göre de iş ve iş dışı yaşam dengesinin değiştığı düşünölmektedir. Bu kanaati destekleyebilmek adına ölçeğin 20. maddesine kadınlar ve erkekler tarafından verilen cevaplar analiz edildiği zaman görölüyor ki; kadınların skor ortalaması 3,78 iken, erkeklerinki 2,88'dir. Tek bir madde üzerinden böyle bir savın desteklenmesi elbette ki mümkün değildir. Fakat çalışmanın ilerleyen kısımlarında zaten 6. hipotez incelemesinde diğer ilgili maddelerle ilişkilendirilerek tartışılacaktır. Araştırmacının buradaki amacı, tezin en başından beri; kadınların çalışma hayatına dâhil olmasıyla birlikte artık evin sorumluluklarından tek başına mesul olmaması, çalışan eşlerin işbirliği yapması ve ev ihtiyaçlarını karşılama sorumluluğunu bölüşmesi gerektiği üzerinde durmuşken, erkeklerin ne kadarının bunun bilincinde olduğunu ortaya koymaktır. Bu skor sonuçlarına göre iş hayatında aktif bulunan kadınların, eve gittiği zaman da belli bir iş yükü sırtladığını, erkeklerinse kadınlar kadar bu işlere dâhil olmadığı ortaya çıkmaktadır. Söz konusu veriler evli kadınlar ve erkekler olarak filtrelendiği zaman; araştırmaya katılan 95 evli erkeğin bu önerme için skor ortalaması 2,95 iken, 54 evli kadının ortalaması 4,11'dir. Bu filtreleme esasında araştırmacının tezini daha da desteklemektedir. Çünkü bekâr olan kadın katılımcılar arasında hala ailesiyle yaşayıp, ev sorumluluklarına çok dâhil olmayan kısmın bulunması skor ortalamasını aşağı çekebiliyordu. Fakat evli kadınların evde mesaisi olduğunu söyleyenlerin oranı dikkate değer bir şekilde artmaktadır. Daha da cazip olan ise, erkekler açısından bekâr veya evli olmaları ciddiye alınacak bir fark oluşturmamaktadır. Buradan erkeklerin medeni durumu fark etmeksizin, ev işlerini erkek işi görmedikleri sonucunu çıkarmak mümkündür. Hatta kadınlar açısından bu filtreyi çocuk sahibi olanlar olarak süzdüğümüzde, çocuklu 45 kadının skor ortalaması 4,20 olmaktadır. Esasında çocuklu kadınlarda bu ortalamanın daha yüksek olacağı düşünölmüştü fakat katılımcı sayısının azlığından dolayı belirgin bir fark yaratmadığı; daha çok katılımcılı bir çalışmada, üzerinde bir de anne rolü bulunan kadınların söz konusu yükü daha ağır hissedecekleri kanaati hasıldır.

Genel ortalamaya bakıldığında, araştırmanın uygulandığı kurum itibariyle çalışanlarının iş ve iş dışı yaşamlarının dengede olduğunu söylemek mümkündür. Bu durumun çalışmanın bir kamu kurumu özelinde uygulanmasından ve mesai saatlerine riayet edilerek bir çalışma rutini oluşmasından ileri geldiği düşünölmektedir. Çünkü söz

konusu dengeyi bozan en önemli unsur geçmiş bölümlerde bahsedildiği üzere ağır iş yükü ve uzun iş saatleridir. Mesai dışı çalışmanın yaygın olmadığı bu kurumda, iş yaşam dengesini kurmak da problem olarak görülmemektedir. Nitekim bu araştırma alanına dair daha önce yapılmış araştırmaların incelendiği bir makaleye göre; yayınlanan makalelerin 5'i özel sektör çalışanları ile yürütülürken, kamu ve özel sektörü birlikte ele alan ve kamuyu salt olarak ele alan çalışmaların sayısı 3'er tanedir. Konunun daha çok özel sektörde araştırılmış olması, kamuya kıyasla özel sektörde mesai saatlerinin kesin çizgilerle belirlenmemiş olması, rekabet sınırlarının giderek genişlemesi ile birlikte çalışanın iş dışındaki yaşamına çok fazla önem verilmemesi, özel sektörde daha fazla iş yaşam dengesi probleminin görüldüğüne dair tezi destekleyici bir çalışmadır (Akın, Ulukök, & Arar, 2017).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeklerinin değişkenlere göre skor karşılaştırmaları aşağıdaki grafikte verilmiştir.



Şekil 4: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ile İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeklerinin Değişkenlere Göre Skor Karşılaştırması

3.3.4. Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

H.1. “Türkiye’deki toplumsal cinsiyet algısı kadınların iş dışı yaşam alanında daha fazla sorumluluk yüklenmesi gerektiğini dayatmaktadır.” Hipotezinin İncelemesi

“Türkiye’deki toplumsal cinsiyet algısı kadınların iş dışı yaşam alanında daha fazla sorumluluk yüklenmesi gerektiğini dayatmaktadır.” düşüncesini ölçmek amacıyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğinin 7-8-9 ve 10. ifadeleri üzerinden elde edilen skorlar incelenmiş, değişkenlere göre ortalama ve standart sapmaları TCE1 skoru altında verilmiştir. Bunun yanı sıra İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeğinin de 2-3-4-8-13-17-18-19 ve 20. ifadeleri üzerinden elde edilen skorlar incelenmiş ve bu ölçeğin değişkenlere göre ortalama ve standart sapmaları da İYD1 skoru altında verilmiştir.

TCE1 skorunun bakmakla yükümlü olunan kişi, eğitim durumu, mesai dışı durum değişkenlerine göre istatistiksel farklılık göstermediği ama diğer tüm durumlarda istatistiksel farklılığın ortaya çıktığı görülmüştür. Bu algı, kadınlarda daha fazladır ($p<0,001$). Aynı şekilde evlilere oranla bekârlarda daha yüksektir ($p<0,001$). Çocuk sayısı azaldıkça bu algının arttığı görülmüştür ($p=0,002$). Haftalık çalışma saati 45 saatten fazla olan bireylerde, eşinin mezuniyeti lisansüstü olan ve eşi tam zamanlı çalışanlarda, Türkiye’de toplumsal cinsiyet algısı kadınların iş dışı yaşam alanında daha fazla sorumluluk yüklenmesi gerektiğini dayatmaktadır görüşünün diğer sınıflara göre yüksek olduğu görülmüştür. Burada dikkat çekici olan çocuk sayısı arttıkça bu algının daha azalıyor olmasıdır. Çünkü hipotez oluşturulurken, çocuk sayısı arttıkça, özellikle kadın bireylerde bu algının artacağı düşünülüyordu. İstatistiki olarak durumun tam tersi olduğu ortaya konulmuştur.

		TCE1 Ortalama ve Standart Sapma	P
Cinsiyet	Kadın	4.26 ± 0.75	<0.001
	Erkek	3.58 ± 0.77	
Medeni Durum	Evli	3.75±0.81	<0.001
	Bekâr	4.17 ± 0.82	
Çocuk Sayısı	0	4.09 ± 0.81	0.002
	1	3.73 ± 0.86	
	2	3.84 ± 0.78	
	3	3.23 ± 0.7	
Bakmakla Yükümlü Kişi	Hayır	3.9 ±0.84	0.083

Var mı?	Evet	3.63 ±0.7	
Eğitim Durumu	İlköğretim	3.47 ±0.7	0.053
	Lise ve Dengi	3.64 ± 0.87	
	Ön lisans ve Dengi	3.43 ±0.89	
	Lisans	3.92 ±0.83	
	Lisansüstü	4.09 ±0.72	
Haftalık Çalışma Saati	45 saatten az	3.94 ±0.79	0.017
	45 saat	3.59 ±0.88	
	45 saatten fazla	4.17 ±0.79	
Mesai Dışı Durum	Hafta sonu evde	4.03 ±0.62	0.393
	Hafta sonu işyerinde	4.02 ±0.58	
	Akşamları evde	4.13 ±0.89	
	Akşamları işyerinde	4.18 ±0.64	
	Çalışmıyorum	3.81 ±0.86	
Eş Eğitim Durumu	İlköğretim	3.46 ±0.77	0.002
	Lise ve Dengi	3.26 ±0.77	
	Ön lisans ve Dengi	3.71 ±0.88	
	Lisans	3.89 ±0.73	
	Lisansüstü	4.02 ±0.84	
Eş Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	3.97 ±0.73	<0.001
	Çalışmıyor	3.23 ±0.78	
	Emekli	3.57 ±0.62	

Tablo 21: TCE1'in Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

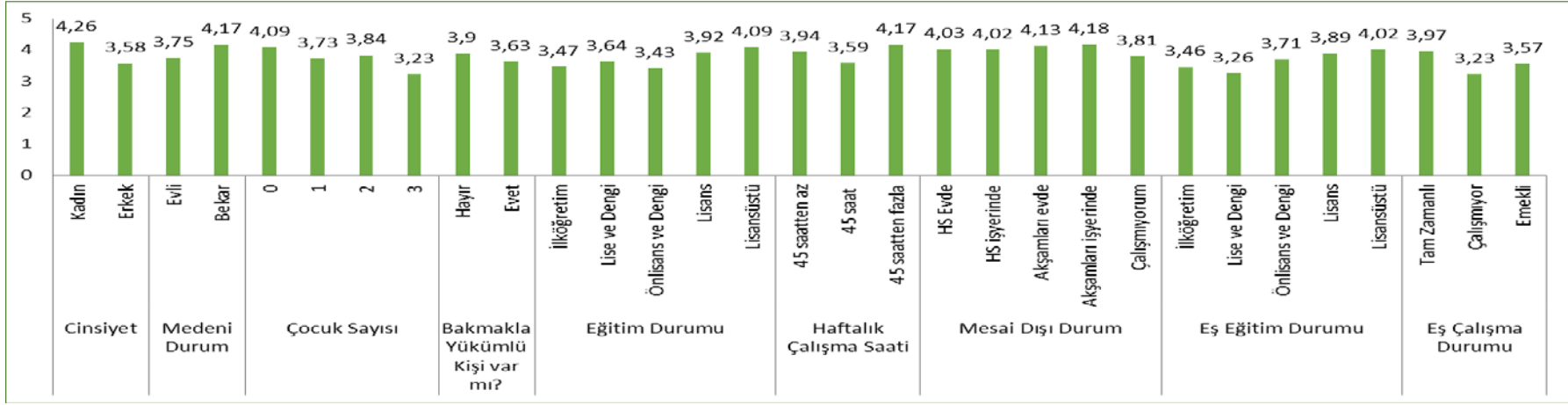
İYD1 skorunda ise bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, medeni durum ve haftalık çalışma saati değişkenlerine göre istatistiksel farklılıklar görülmüştür. Türkiye'deki toplumsal cinsiyet algısı kadınların iş dışı yaşam alanında daha fazla sorumluluk yüklenmesi gerektiğini dayatmaktadır düşüncesi, iş ve iş dışı yaşam skorunun yüksek olduğu durumla anlaşılmaktadır. İş ve iş dışı yaşam dengesi skoruna göre, söz konusu algı bekârlarda daha fazladır (p=0,004). Bu algı 45 saatten fazla çalışanlarda ise diğer iki mesai saati çalışma durumuna göre ortalama skor olarak daha azdır (p=0,037).

		İYD1 Ortalama ve Standart Sapma	P
Cinsiyet	Kadın	3.27±0.46	0.918
	Erkek	3.26±0.46	
Medeni Durum	Evli	3.2±0.44	0.004
	Bekâr	3.42±0.47	
Çocuk Sayısı	0	3.3±0.5	0.537
	1	3.28±0.48	
	2	3.22±0.4	
	3	3.12±0.33	
Bakmakla Yükümlü Kişi	Hayır	3.27±0.46	0.261

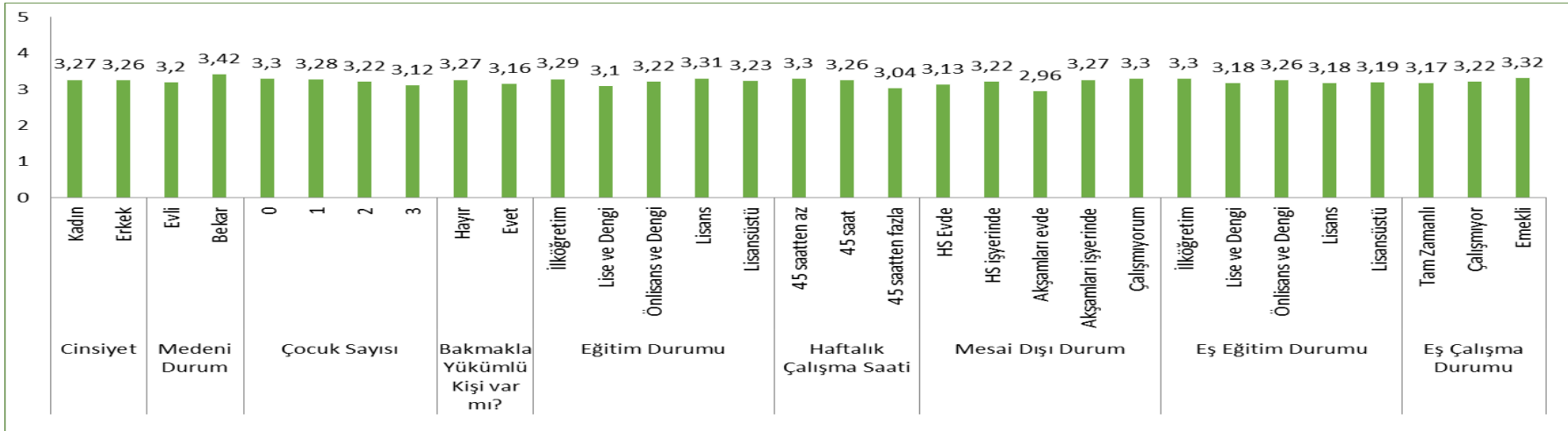
Var mı?	Evet	3.16±0.41	
Eğitim Durumu	İlköğretim	3.29±0.47	0.364
	Lise ve Dengi	3.1±0.49	
	Ön lisans ve Dengi	3.22±0.39	
	Lisans	3.31±0.48	
	Lisansüstü	3.23±0.36	
Haftalık Çalışma Saati	45 saatten az	3.3±0.45	0.037
	45 saat	3.26±0.46	
	45 saatten fazla	3.04±0.47	
Mesai Dışı Durum	HS Evde	3.13±0.3	0.128
	HS işyerinde	3.22±0.63	
	Akşamları evde	2.96±0.57	
	Akşamları işyerinde	3.27±0.28	
	Çalışmıyorum	3.3±0.45	
Eş Eğitim Durumu	İlköğretim	3.3±0.59	0.855
	Lise ve Dengi	3.18±0.46	
	Ön lisans ve Dengi	3.26±0.47	
	Lisans	3.18±0.42	
	Lisansüstü	3.19±0.43	
Eş Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	3.17±0.44	0.532
	Çalışmıyor	3.22±0.43	
	Emekli	3.32±0.41	

Tablo 22: İYD1'in Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İki ölçek baz alınarak test edilen hipotez sonucunu özetlemek gerekirse; kadınlar, bekarlar, çocuğu olmayan veya daha az sayıda olanlar ile eşi tam zamanlı çalışıp, eşinin eğitim düzeyi daha yüksek olanlarda söz konusu görüşe katılım daha fazladır.



Şekil 5: Değişken Bazlı TCE1 Skor Grafiği



Şekil 6: Değişken Bazlı İYD1 Skor Grafiği

H.2. “Türkiye’de <kadın figürünün evde, erkek figürünün işte olması> algısı günümüz koşullarıyla birlikte değişime uğramaktadır.” Hipotezinin İncelenmesi

Türkiye’de “kadın figürünün evde, erkek figürünün işte olması” algısı günümüz koşullarıyla birlikte değişime uğramaktadır algısını ölçmek amacıyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğinin 1-2-3-4-5 ve 6. ifadeleri üzerinden elde edilen skorlar incelenmiş, değişkenlere göre ortalama ve standart sapmaları TCE2 skoru altında verilmiştir. Bunun yanı sıra İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeğinin de 2-3-4-8-11-12-17-18-19 ve 20. ifadeleri üzerinden elde edilen skorlar incelenmiş ve bu ölçeğin değişkenlere göre ortalama ve standart sapmaları da İYD2 skoru altında verilmiştir.

Değişkenlere göre inceleme yapıldığında kadınların erkeklere göre; bekârların evlilere göre ve çocukları olmayanların çocukları olanlara göre Türkiye’de “kadın figürünün evde, erkek figürünün işte olması” algısının değiştiği düşüncesine daha çok sahip olduğu görülmüştür. Eğitim durumu lisansüstü olanların, eşlerinin eğitim durumu lisansüstü olanlar ve eşi tam zamanlı çalışan bireylerin de diğer sınıflara göre daha çok bu algıya sahip oldukları görülmüştür. Diğer değişkenlere ilişkin olarak TCE2 skorlarında istatistiksel olarak farklılık görülmemiştir ($p>0,05$).

		TCE2 Ortalama ve Standart Sapma	P
Cinsiyet	Kadın	4.45±0.68	<0.001
	Erkek	3.73±0.88	
Medeni Durum	Evli	3.92±0.87	<0.001
	Bekâr	4.33±0.83	
Çocuk Sayısı	0	4.2±0.9	0.043
	1	4.02±0.88	
	2	3.94±0.82	
	3	3.67±0.86	
	Evet	3.95±0.88	
Eğitim Durumu	İlköğretim	3.54±0.77	0.018
	Lise ve Dengi	3.75±0.95	
	Ön lisans ve Dengi	3.5±0.99	
	Lisans	4.12±0.86	
	Lisansüstü	4.25±0.75	
Haftalık Çalışma Saati	45 saatten az	4.09±0.85	0.148
	45 saat	3.86±0.93	
	45 saatten fazla	4.22±0.81	
Mesai Dışı Durum	Hafta sonu evde	3.99±0.67	0.125
	Hafta sonu işyerinde	4.48±0.68	

	Akşamları evde	4.49±0.59	
	Akşamları işyerinde	4.24±0.63	
	Çalışmıyorum	3.97±0.92	
Eş Eğitim Durumu	İlköğretim	3.81±0.98	0.014
	Lise ve Dengi	3.48±0.95	
	Ön lisans ve Dengi	3.75±0.83	
	Lisans	4.04±0.79	
	Lisansüstü	4.28±0.82	
Eş Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	4.11±0.79	<0.001
	Çalışmıyor	3.45±0.9	
	Emekli	3.93±0.76	

Tablo 23: TCE2'nin Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

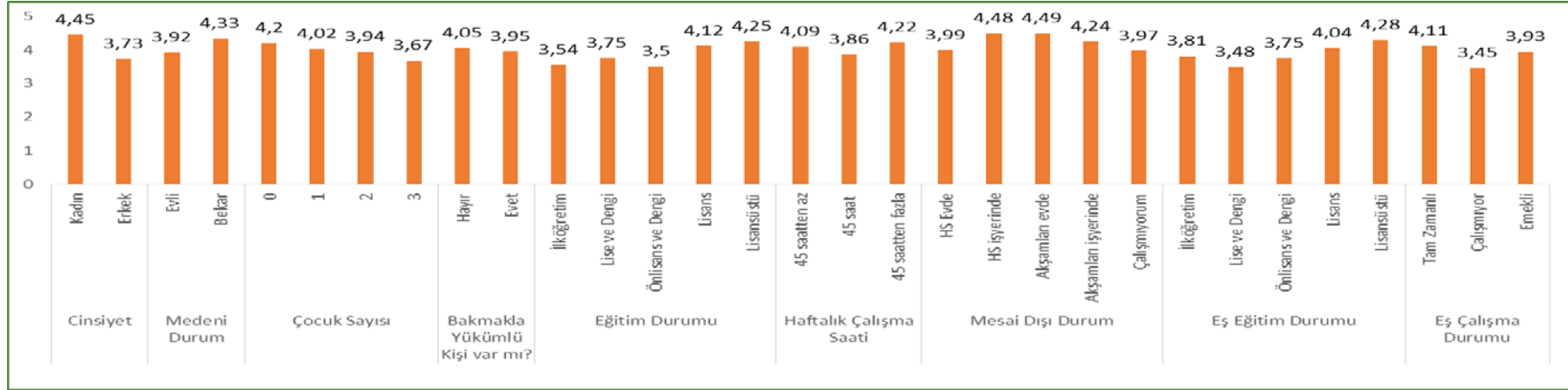
Söz konusu hipotez İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeği üzerinden değişkenlere göre incelendiğinde, bekârların evlilere göre; 45 saat ve daha az çalışanların 45 saatten fazla çalışanlara göre; ekstra mesai yapmayanların da akşam evde mesai yapanlara göre daha fazla bu görüşe sahip olduğunu göstermektedir. Diğer değişkenler İYD2 skorlarında istatistiksel olarak farklılık göstermemiştir ($p>0,05$). İYD2'ye ilişkin detaylı skor tablosu aşağıda yer almaktadır.

		İYD2 Ortalama ve Standart Sapma	P
Cinsiyet	Kadın	3.26 ±0.41	0.275
	Erkek	3.2 ±0.43	
Medeni Durum	Evli	3.18 ±0.4	0.042
	Bekâr	3.33 ±0.45	
Çocuk Sayısı	0	3.24 ±0.45	0.278
	1	3.27 ±0.43	
	2	3.2 ±0.38	
	3	3 ±0.27	
Bakmakla Yükümlü Kişi var mı?	Hayır	3.23 ±0.43	0.302
	Evet	3.15 ±0.33	
Eğitim Durumu	İlköğretim	3.19 ±0.42	0.37
	Lise ve Dengi	3.1 ±0.43	
	Ön lisans ve Dengi	3.2 ±0.33	
	Lisans	3.27 ±0.44	
	Lisansüstü	3.17 ±0.37	
Haftalık Çalışma Saati	45 saatten az	3.26 ±0.4	0.006
	45 saat	3.25 ±0.41	
	45 saatten fazla	2.96 ±0.47	
Mesai Dışı Durum	Hafta sonu evde	3.12 ±0.31	0.03
	Hafta sonu işyerinde	3.1 ±0.58	
	Akşamları evde	2.89 ±0.56	
	Akşamları işyerinde	3.2 ±0.24	

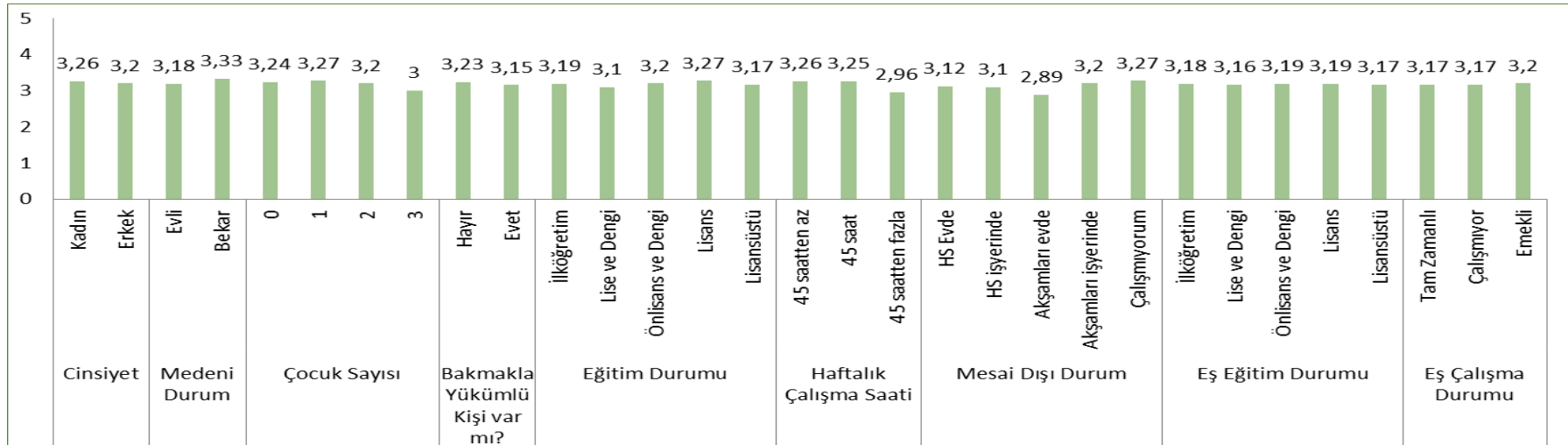
	Çalışmıyorum	3.27 ±0.4	
Eş Eğitim Durumu	İlköğretim	3.18 ±0.55	0.995
	Lise ve Dengi	3.16 ±0.36	
	Ön lisans ve Dengi	3.19 ±0.45	
	Lisans	3.19 ±0.39	
	Lisansüstü	3.17 ±0.44	
Eş Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	3.17 ±0.4	0.956
	Çalışmıyor	3.17±0.39	
	Emekli	3.2 ±0.36	

Tablo 24: İYD2 Değişkenlere Göre Ortalama ve Sapma Değerleri

İki ölçek baz alınarak test edilen hipotez sonucunu özetlemek gerekirse; bekarlar evlilere göre, çocuğu olmayanlara göre, eğitim durumu ileri olanlar diğerlerine göre daha fazla “Türkiye’de <kadın figürünün evde, erkek figürünün işte olması> algısı günümüz koşullarıyla birlikte değişime uğramaktadır.” algısına sahiptir.



Şekil 7: Değişken Bazlı TCE2 Skor Grafiği



Şekil 8: Değişken Bazlı İYD2 Skor Grafiği

H.3. “Türkiye’deki kamu kurumlarındaki hâkim örgüt kültürü kadınların yönetim basamaklarındaki kariyer imkânlarını sınırlandırmaktadır.” Hipotezinin İncelemesi

Türkiye’deki kamu kurumlarındaki hâkim örgüt kültürü kadınların yönetim basamaklarındaki kariyer imkânlarını sınırlandırmaktadır algısını ölçmek amacıyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ölçeğinde yer alan 1-2 ve 3. ifadelerden elde edilen skorlar incelenmiş ve değişkenlere göre ortalama ve standart sapmaları TCE3 skoru altında verilmiştir. Bu bilgiler Tablo 25’de aktarılmış, elde edilen bilgilere göre yorumlamalar yapılmıştır. Söz konusu hipotez incelendiğinde kadınların erkeklere göre; bekârların da evlilere göre daha fazla bu fikre sahip olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Eşi tam zamanlı çalışanlarda bu algı diğer çalışma gruplarına göre daha yüksektir ($p=0,005$). Diğer değişkenler içinse TCE3 madde skorunun farklılık oluşturmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

		TCE3 Ortalama ve Standart Sapma	P
Cinsiyet	Kadın	4.55 ±0.59	<0.001
	Erkek	3.91 ±1.02	
Medeni Durum	Evli	4.1 ±0.92	0.011
	Bekâr	4.39 ±0.88	
Çocuk Sayısı	0	4.27 ±0.9	0.359
	1	4.22 ±0.92	
	2	4.08 ±0.95	
	3	4 ±0.8	
Bakmakla Yükümlü Kişi var mı?	Hayır	4.21 ±0.89	0.362
	Evet	4 ±1.06	
Eğitim Durumu	İlköğretim	3.96 ±0.82	0.467
	Lise ve Dengi	4.13 ±0.8	
	Ön lisans ve Dengi	3.77 ±1.24	
	Lisans	4.21 ±0.95	
	Lisansüstü	4.31 ±0.79	
Haftalık Çalışma Saati	45 saatten az	4.22 ±0.88	0.277
	45 saat	4.03 ±1	
	45 saatten fazla	4.38 ±0.87	
Mesai Dışı Durum	Hafta sonu evde	4.13 ±0.57	0.086
	Hafta sonu işyerinde	4.67 ±0.47	
	Akşamları evde	4.64 ±0.52	
	Akşamları işyerinde	4.33 ±0.58	
	Çalışmıyorum	4.11 ±0.98	
Eş Eğitim Durumu	İlköğretim	4.06 ±0.88	0.213
	Lise ve Dengi	3.75 ±1.01	

	Ön lisans ve Dengi	4.05 ±1.05	
	Lisans	4.2 ±0.83	
	Lisansüstü	4.28 ±0.94	
Eş Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	4.26 ±0.81	0.005
	Çalışmıyor	3.73 ±1.07	
	Emekli	3.9 ±0.83	

Tablo 25: TCE3'ün Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

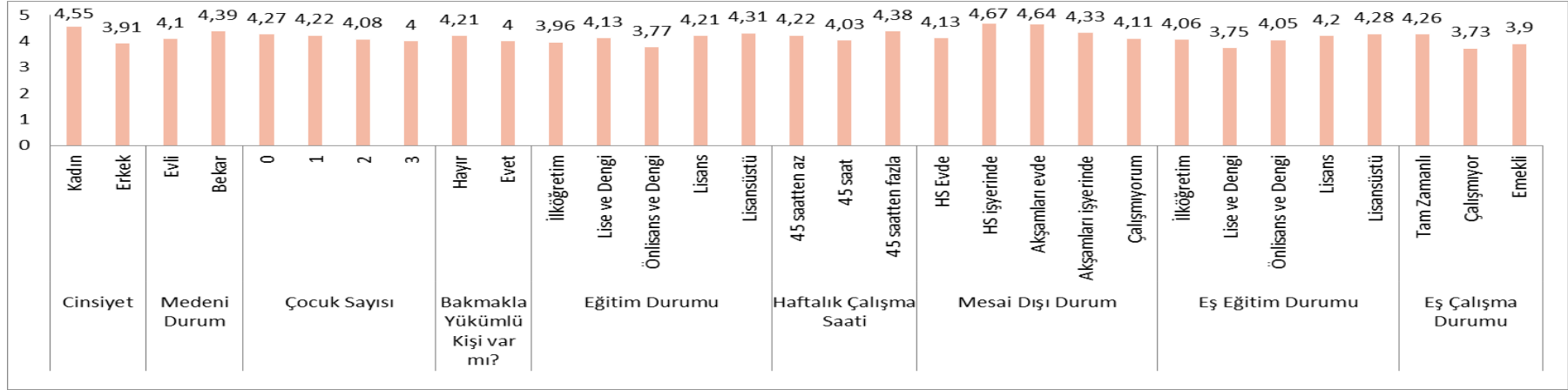
Türkiye'deki kamu kurumlarındaki hâkim örgüt kültürü kadınların yönetim basamaklarındaki kariyer imkânlarını sınırlandırmaktadır algısını ölçmek amacıyla İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeğinin 1. ifadesi üzerinden elde edilen skorlar incelenmiş ve değişkenlere göre ortalama ve standart sapmaları İYD3 skoru altında verilmiştir. Bu bilgiler Tablo 26'da aktarılmıştır. Söz konusu görüşe eşleri lisansüstü eğitimi olanların diğer tüm eş eğitim düzeylerine göre daha fazla katıldığı görülmüştür ($p<0,05$). Diğer değişkenler için İYD3 madde skorunun farklılık oluşturmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

		İYD3 Ortalama ve Standart Sapma	P
Cinsiyet	Kadın	2.76 ±1.23	0.752
	Erkek	2.8 ±1.11	
Medeni Durum	Evli	2.82 ±1.13	0.316
	Bekâr	2.67 ±1.22	
Çocuk Sayısı	0	2.72 ±1.24	0.078
	1	3.02 ±1.18	
	2	2.76 ±1.05	
	3	2.09 ±0.83	
Bakmakla Yükümlü Kişi var mı?	Hayır	2.78 ±1.15	0.912
	Evet	2.76 ±1.23	
Eğitim Durumu	İlköğretim	2.13 ±0.35	0.408
	Lise ve Dengi	3 ±1.31	
	Ön lisans ve Dengi	2.9 ±1.29	
	Lisans	2.77 ±1.14	
	Lisansüstü	2.74 ±1.17	
Haftalık Çalışma Saati	45 saatten az	2.81 ±1.17	0.055
	45 saat	2.92 ±1.07	
	45 saatten fazla	2.29 ±1.23	
Mesai Dışı Durum	Hafta sonu evde	2.87 ±1.19	0.171
	Hafta sonu işyerinde	2.36 ±1.29	
	Akşamları evde	2.54 ±1.13	
	Akşamları işyerinde	2 ±1	
	Çalışmıyorum	2.85 ±1.15	
Eş Eğitim Durumu	İlköğretim	1.83 ±0.75	0.048
	Lise ve Dengi	2.89 ±1.2	

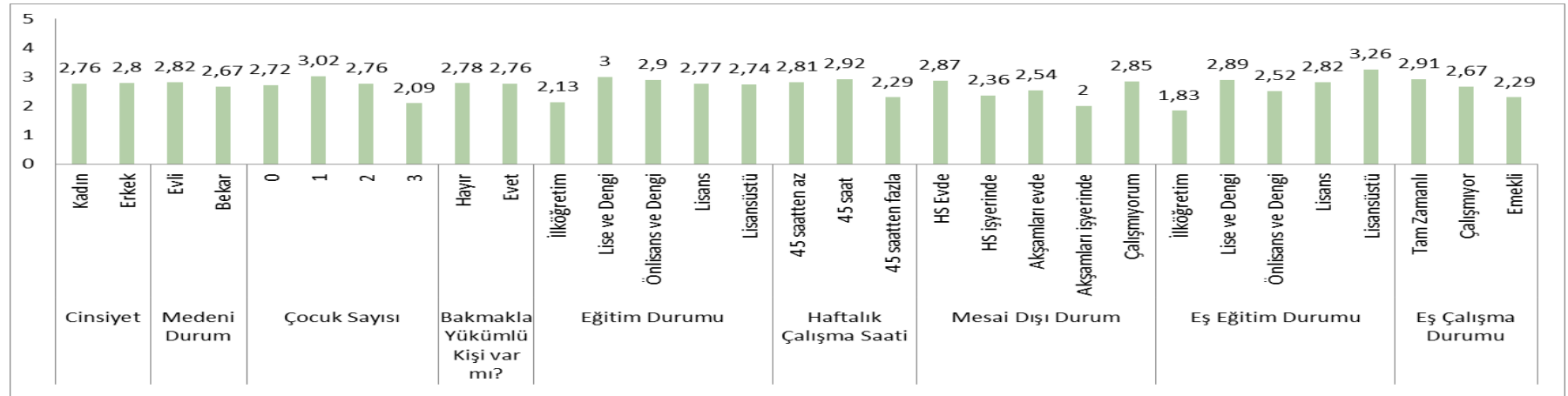
	Ön lisans ve Dengi	2.52 ±1.21	
	Lisans	2.82 ±1.11	
	Lisansüstü	3.26 ±0.96	
Eş Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	2.91 ±1.17	0.27
	Çalışmıyor	2.67 ±1.07	
	Emekli	2.29 ±0.76	

Tablo 26: İYD3'ün Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Skor tablosunda incelenmeyen ama bakmakta yarar görülen bir önermenin de “İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiler.” olduğudur. Toplumsal cinsiyet rolleri kısmında, yaygın algının erkeklerin iş dünyasının rekabetçi ve çetin ortamı için kişisel özellikler açısından daha uygun bulunduğu yönünde olduğundan bahsedilmişti. Kadınların ise daha naif kişilikleriyle, iş dünyasının özellikle de üst düzey görevlerin getirdiği ağır stres yüküyle baş etme konusunda erkekler kadar başarılı olamayacağı düşüncesinin hâkim olduğu üzerinde durulmuştu. Söz konusu önerme ile bu algının örneklem grubu için ne kadar geçerli olduğu test edilebilir, örgüt kültürü açısından değil belki ama algısal olarak kadınların kariyer imkânlarını ne ölçüde tıkadığını anlamak açısından bakmak faydalı olabilir. Söz konusu önermenin kadınlar için skor ortalaması 3,05 iken, erkekler için ise tam 3,00'dır. Bu demek oluyor ki; iş yaşamının gerginliklerinden erkekler de kadınlar kadar etkilenmektedir. Kadınlara kıyasla, erkeklerin iş yaşamı için daha koruyucu bir zırhları bulunmamaktadır. Esasında kadınlar da iş yaşamlarındaki problem ve gerginliklerle, erkekler kadar başa çıkabilmektedir. Başka bir deyişle, kariyer açısından ilerlemek ve yönetici olmak açısından kadınlar da algısal olarak erkekler kadar hazır bulunmaktadır.



Şekil 9: Değişken Bazlı TCE3 Skor Grafiği



Şekil 10: Değişken Bazlı İYD3 Skor Grafiği

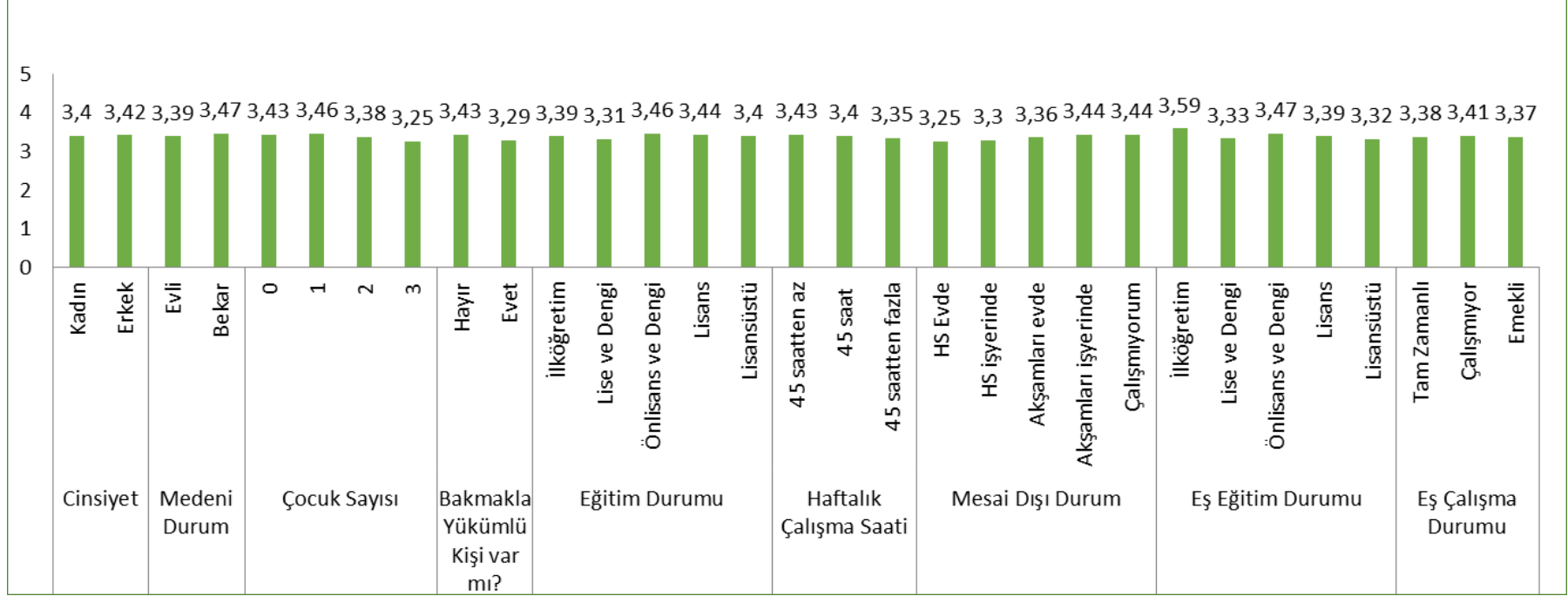
H.4. “İş ve iş dışı yaşam dengesinin kurulamaması bireylerin hem aile hayatlarını hem de iş hayatlarını sekteye uğratarak, verim düşüklüğüne ve tatminsizliğe neden olmaktadır.” Hipotezinin İncelemesi

Yukarıda verilen hipotezin geçerliliğini ölçmek amacıyla, İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeğinin 2-3-4-5-6-7-8-13 ve 16. ifadesinin skorları incelenmiş, değişkenlere göre ortalama ve standart sapma değerleri İYD4 skoru altında verilmiştir. Ancak hiçbir değişkende ortalama skorda istatistiksel bir değişim ortaya çıkmamıştır. Detaylı tablo aşağıda yer almaktadır.

		İYD4 Ortalama ve Standart Sapma	P
Cinsiyet	Kadın	3.4 ±0.35	0.6531
	Erkek	3.42 ±0.42	
Medeni Durum	Evli	3.39 ±0.38	0.113
	Bekâr	3.47 ±0.4	
Çocuk Sayısı	0	3.43 ±0.42	0.354
	1	3.46 ±0.39	
	2	3.38 ±0.35	
	3	3.25 ±0.42	
Bakmakla Yükümlü Kişi var mı?	Hayır	3.43 ±0.4	0.103
	Evet	3.29 ±0.32	
Eğitim Durumu	İlköğretim	3.39 ±0.31	0.715
	Lise ve Dengi	3.31±0.4	
	Ön lisans ve Dengi	3.46 ±0.43	
	Lisans	3.44 ±0.4	
	Lisansüstü	3.4 ±0.33	
Haftalık Çalışma Saati	45 saatten az	3.43 ±0.4	0.496
	45 saat	3.4 ±0.37	
	45 saatten fazla	3.35 ±0.36	
Mesai Dışı Durum	Hafta sonu evde	3.25 ±0.42	0.298
	Hafta sonu işyerinde	3.3 ±0.41	
	Akşamları evde	3.36 ±0.33	
	Akşamları işyerinde	3.44 ±0.19	
	Çalışmıyorum	3.44 ±0.39	
Eş Eğitim Durumu	İlköğretim	3.59 ±0.27	0.402
	Lise ve Dengi	3.33 ±0.5	
	Ön lisans ve Dengi	3.47 ±0.36	
	Lisans	3.39 ±0.37	
	Lisansüstü	3.32 ±0.29	
Eş Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	3.38 ±0.36	0.603
	Çalışmıyor	3.41 ±0.45	
	Emekli	3.37 ±0.25	

Tablo 27: İYD4'ün Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Söz konusu hipotezin gerçekçi bir analize tabii tutulabilmesi için, bu analizin iş ve iş dışı yaşam dengesini kuramayan veya kurmakta zorlanan bir kesim üzerinde yapılması gerekmektedir. Fakat iş ve iş dışı yaşam dengesi ölçeği gösterdi ki, katılımcılar açısından böyle bir denge sorunu bulunmamaktadır. İşi ve kişisel yaşamı arasında bir denge kurabildiğini düşünenlerin skor ortalaması 3,66'dır. Daha önce de değinildiği gibi bu durum, dengeyi bozan aşırı iş yükü ve iş zamanı mefhumlarının araştırmanın uygulandığı kurumda bulunmamasından kaynaklanmaktadır. İş yaşam dengesizliğini deneyimlememiş bireyin, böyle bir dengesizlik durumunun yaratacağı tahribattan habersiz olması ve bu bilinçle araştırmaya katılması, hipotez açısından belirleyici bir sonuca ulaştıramamıştır. Nitekim "İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiler." diyenlerin oranı 3,02 iken, "İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek beni mutsuz eder." diyenlerin oranı 3,83'tür. Bu sonuçları, katılımcıların; sosyal yaşantısından iş için fedakârlık etmek istemeyen ama iş yerindeki gerginliklerden özel yaşantısında pek fazla etkilenmeyen bir gruptan olduğu şeklinde okumak mümkündür. Bu durumun, aile yaşantısına düşkün bireyin, bu yaşantısını sarsacak bir dengesizlik problemi yaşamamasından ileri geldiği düşünülmektedir. Yine de örneklem grubunun büyük ölçüde iş ve iş dışı yaşam dengesini kuranlardan oluşmasına rağmen, "Kişisel sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum, iş performansım olumsuz etkileniyor." diyenlerin oranı %43, işinden kaynaklı gerginliklerin iş dışındaki yaşantısını olumsuz etkileyeceğini düşünenlerin oranı ise %60'tır. Dolayısıyla söz konusu hipotezi kısmen geçerli kabul etmek mümkündür.



Şekil 11: Değişken Bazlı İYD4'ün Skor Grafiği

H.5. “İş ve iş dışı yaşam dengesinin kurulamaması aynı zamanda kişileri mutsuz etmekte, mutsuz ebeveynler mutsuz çocuklar yetiştirmektedir. Bu durum uzun vadede toplumsal bir sorun halini almaktadır.” Hipotezinin İncelemesi

Hipotezin doğruluğunu ölçmek amacıyla İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeğindeki 2-4-5-6-7-13-14-15 ve 16. ifade üzerinden elde edilen skorlar incelenmiş ve değişkenlere göre ortalama ve standart sapmaları İYD5 skoru altında verilmiştir. Ancak ortalama skor, hiçbir değişken sınıfında istatistiksel olarak farklılık göstermemiştir. Detaylı tablo aşağıda yer almaktadır.

		İYD5 Ort. ve St. Sap.	P
Cinsiyet	Kadın	3.54 ±0.43	0.652
	Erkek	3.49 ±0.44	
Medeni Durum	Evli	3.49 ±0.43	0.485
	Bekâr	3.55 ±0.45	
Çocuk Sayısı	0	3.49 ±0.47	0.334
	1	3.59 ±0.42	
	2	3.48 ±0.4	
	3	3.39 ±0.45	
Bakmakla Yükümlü Kişi var mı?	Hayır	3.52 ±0.44	0.237
	Evet	3.42 ±0.44	
Eğitim Durumu	İlköğretim	3.5 ±0.24	0.991
	Lise ve Dengi	3.44 ±0.51	
	Ön lisans ve Dengi	3.51 ±0.46	
	Lisans	3.51 ±0.44	
	Lisansüstü	3.56 ±0.42	
Haftalık Çalışma Saati	45 saatten az	3.5 ±0.45	0.875
	45 saat	3.53 ±0.4	
	45 saatten fazla	3.5 ±0.45	
Mesai Dışı Durum	Hafta sonu evde	3.41 ±0.49	0.718
	Hafta sonu işyerinde	3.41 ±0.58	
	Akşamları evde	3.48 ±0.42	
	Akşamları işyerinde	3.6 ±0.29	
	Çalışmıyorum	3.52 ±0.43	
Eş Eğitim Durumu	İlköğretim	3.78 ±0.27	0.146
	Lise ve Dengi	3.39 ±0.58	
	Ön lisans ve Dengi	3.64 ±0.33	
	Lisans	3.47 ±0.42	
	Lisansüstü	3.47 ±0.35	
Eş Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	3.48 ±0.41	0.202
	Çalışmıyor	3.54 ±0.52	
	Emekli	3.38 ±0.2	

Tablo 28: İYD5'in Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Yapılan analizde değişken sınıfında hiçbir farklılık oluşmamasına rağmen;

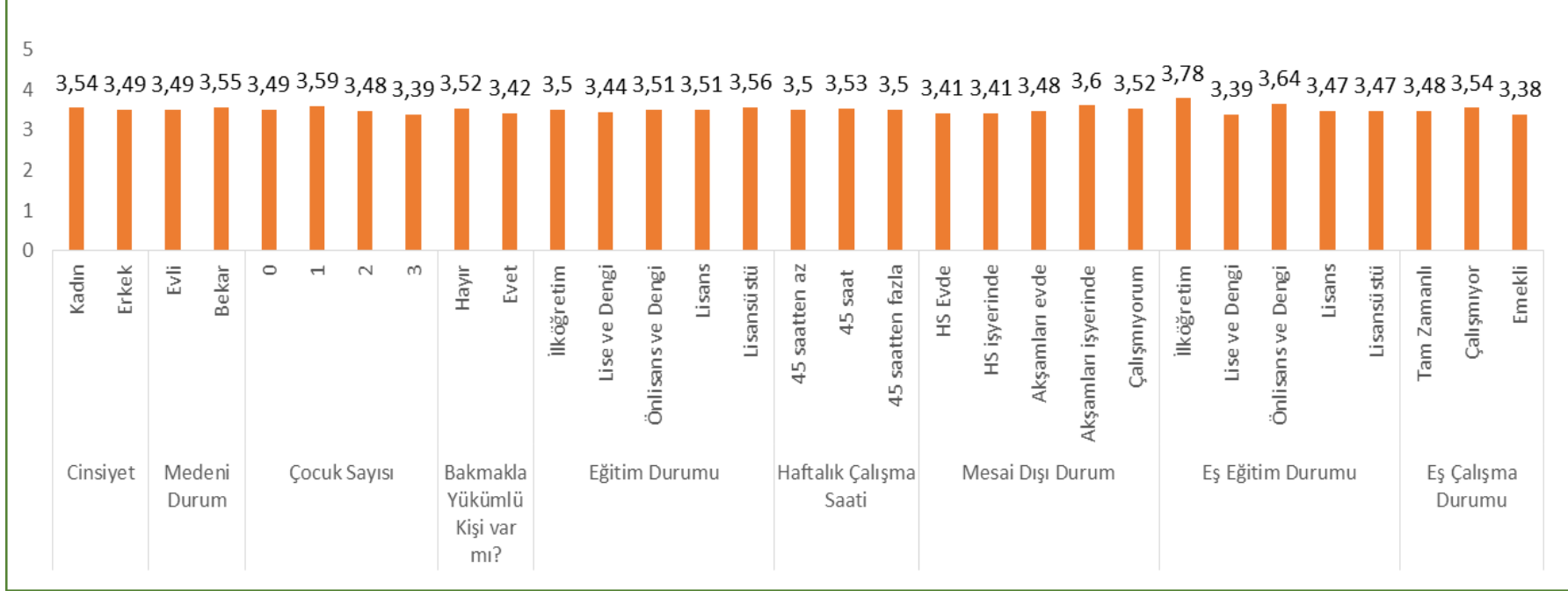
- Eve iş taşımak zorunda kaldığımda rahatsız olurum,
- İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiler,
- İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek beni mutsuz eder,
- Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.

önergeleri iş yaşam dengesinin oluşturduğu iyilik haline ve dengesizlik durumundaki rahatsızlık haline ilişkin bilgiler vermesi açısından incelendiğinde, katılımcıların bu önermelere verdiği skor ortalaması 3,28'dir. Yani iş yaşam dengesizliği durumunda mutsuz, denge durumunda mutlu olacaklarını belirten grubun oranı %65,6'dır.

Daha önce bu alana dair yapılan araştırmalar da iş ve iş dışı yaşam dengesinin kişilerin mutluluğu üzerinde belirleyici bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır (Greenhaus vd.,2003; Fisher, 2010; Morrow, 2011). İş ve iş dışı yaşamlarında denge kurabilmiş bireyler psikolojik sağlık ve refahlarını koruyabiliyor, mutlu olan birey işini daha verimli ve sağlıklı yürütüyor, işinde başarı yakalayan iş gören ise bu mutluluğu özel hayatına da yansıtarak daha mutlu bir çevre oluşturuyor. Bu durumun aslında bir nevi döngüsel hal aldığı ileri sürmek yanlış olmayacaktır.

Bir araştırma sonucuna göre göre, uzun (haftada >40 saat) veya çok uzun (>haftada 50) saatler çalışıyor olmanın hem yaşamdan memnuniyete hem de mutluluk skoruna istatistiksel olarak anlamlı olarak negatif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, iş-yaşam dengesi kuramamanın da hem yaşamdan memnuniyeti hem de mutluluğu anlamlı ölçüde azalttığı ortaya konmuştur (Uğur,2019).

Alana dair yapılan araştırmaların hipotezi tam anlamıyla desteklemesinin yanı sıra, çalışma kapsamında yürütülen anket çalışması verilerine göre de hipotezi büyük çoğunlukta geçerli saymak mümkündür.



Şekil 12: Değişken Bazlı İYD5'in Skor Grafiği

H.6. “Türkiye’de iş ve iş dışı yaşam dengesini kurmakta en çok zorlanan grup sırasıyla çalışan anneler ve anne olmayan kadınlardır.” Hipotezinin İncelemesi

Hipotezi test etmek amacıyla İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Ölçeğinin 3-9-10-12 ve 20. ifadesi üzerinden elde edilen skorlar incelenmiş ve değişkenlere göre ortalama ve standart sapmaları İYD6 skoru altında verilmiştir. Bu bilgiler Tablo 29’da aktarılmıştır.

Hipotezdeki düşünceye katılım; cinsiyet, haftalık çalışma saati, mesai durumu ve eş çalışma türüne göre değişmektedir ($p<0,05$). Diğer değişkenler İYD6 ortalama skorunda bir değişiklik yaratmamaktadır. Elde edilen skor verilerine göre; kadınların erkeklere göre, 45 saat veya daha az çalışanların 45 saatten fazla çalışanlara göre, mesai dışı çalışmayanların hafta sonu evde çalışanlara göre ve eşi tam zamanlı çalışanların eşi çalışmayanlara göre daha fazla söz konusu düşünceye sahip oldukları görülmüştür.

		İYD6 Ortalama ve Standart Sapma	P
Cinsiyet	Kadın	3.66 ±0.55	<0.001
	Erkek	3.37 ±0.51	
Medeni Durum	Evli	3.51 ±0.56	0.58
	Bekâr	3.47 ±0.51	
Çocuk Sayısı	0	3.44 ±0.51	0.342
	1	3.56 ±0.58	
	2	3.53 ±0.58	
	3	3.38 ±0.43	
Bakmakla Yükümlü Kişi var mı?	Hayır	3.51 ±0.54	0.636
	Evet	3.43 ±0.55	
Eğitim Durumu	İlköğretim	3.73 ±0.48	0.183
	Lise ve Dengi	3.32 ±0.66	
	Ön lisans ve Dengi	3.46 ±0.43	
	Lisans	3.55 ±0.53	
	Lisansüstü	3.4 ±0.52	
Haftalık Çalışma Saati	45 saatten az	3.54 ±0.53	0.01
	45 saat	3.53 ±0.55	
	45 saatten fazla	3.18 ±0.49	
Mesai Dışı Durum	Hafta sonu evde	3.07 ±0.64	0.05
	Hafta sonu işyerinde	3.33 ±0.58	
	Akşamları evde	3.18 ±0.49	
	Akşamları işyerinde	3.51 ±0.43	
	Çalışmıyorum	3.57 ±0.52	
Eş Eğitim Durumu	İlköğretim	3.9 ±0.79	0.46
	Lise ve Dengi	3.41 ±0.55	
	Ön lisans ve Dengi	3.42 ±0.48	

	Lisans	3.56 ±0.52	
	Lisansüstü	3.44 ±0.67	
Eş Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	3.55 ±0.57	0.049
	Çalışmıyor	3.4 ±0.5	
	Emekli	3.51 ±0.62	

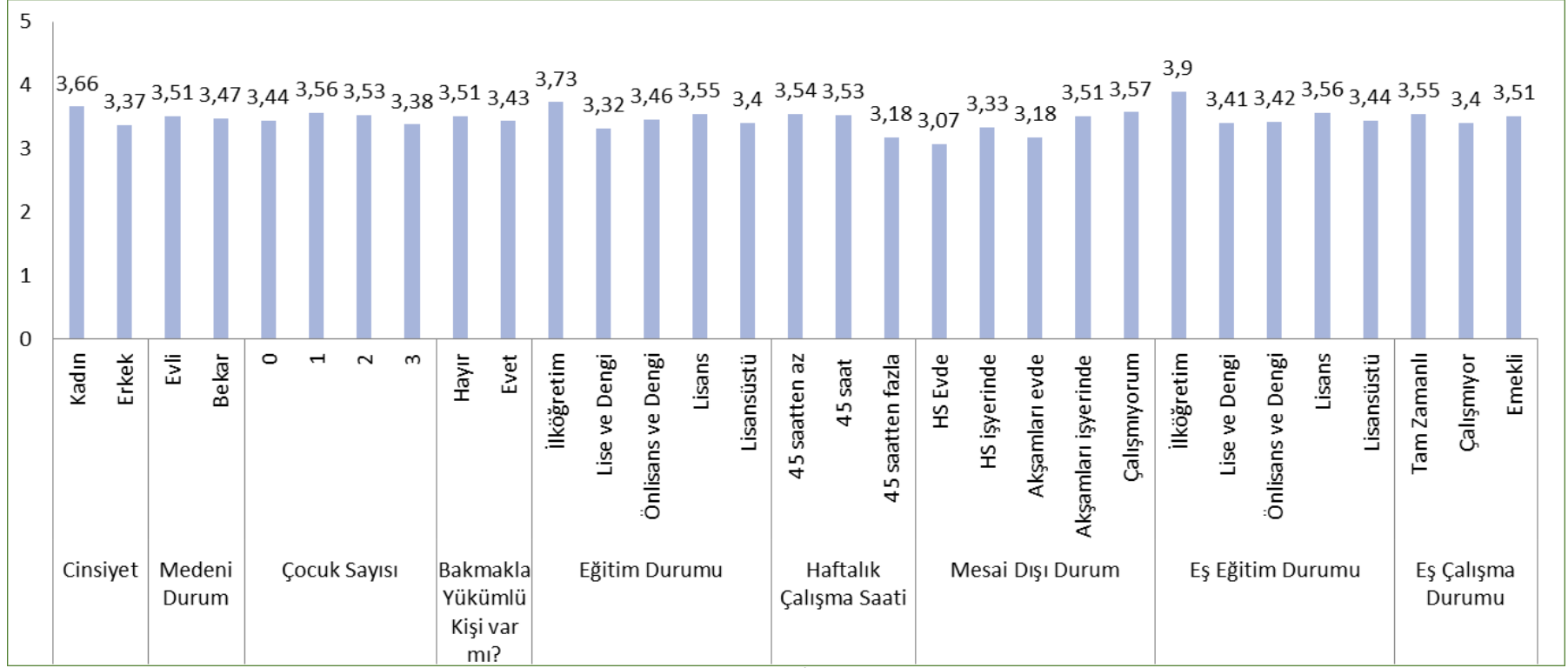
Tablo 29: İYD6'nın Değişkenlere Göre Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişkenler arasında istatistiksel olarak fark olmasının yanı sıra, hipotezi test edebilmek adına önermelere daha detaylı baktığımızda daha anlamlı sonuçlar çıkarmak mümkündür.

Bu hipotezin en belirleyici önermesi olan iş ve iş dışı yaşam dengesi ölçeğinin 20. maddesi daha önce ölçek analizi kısmında ele alınmış, skorun kadınlarda özellikle de anne olan kadınlarda daha yüksek olduğu üzerinde durulmuştu. Tekrara düşmemek adına bu önermeyi bir daha yorumlamayarak, hipotezi destekler yönde bir skor elde edildiğini söyleyerek geçmek yeterli olacaktır.

Bu önermenin dışında, değişken bazlı incelemeye tutulmayan ama skor puanlarına detaylı bakmakta yarar görülen diğer önermeler aynı ölçeğin 17, 18 ve 19. maddeleridir. Bu önermeler için kadınların verdiği skor ortalaması 3,01 iken, erkeklerin oranı 3,26'dır. Kadın ve erkekler arasında çarpıcı bir fark olmaması hipoteze dair tereddütlerin sürmesine sebep olmaktadır. Filtrelemeyi anne ve baba rolleri üzerinden yaptığımızda babalar için skor ortalaması 3,18; anneler içinse 3,00 olmaktadır. Çocuk sahibi olmanın bu önermeler üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığı ortaya çıkmaktadır.

Özetle, hipotezle ilgili olan her önerme destekleyici yönde sonuçlar vermediği için hipotezin kısmen geçerli olduğunu söylemek mümkündür.



Şekil 13: Değişken Bazlı İYD6'nın Skor Grafiği

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu tezde, toplumsal cinsiyet rolleri ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu kapsamda çalışma üç bölüme ayrılmış olup; ilk bölümde toplumsal cinsiyet konusu alt başlıklarıyla birlikte teorik olarak ele alınmış, ikinci bölümde iş ve iş dışı yaşam dengesi kavramsal ve dengeyi etkileyen unsurlar olarak çeşitli başlıklarla teorik olarak işlenmiş, son bölümde ise iki konu arasındaki ilişkiyi test edebilmek amaçlı bir kamu kurumu özelinde yapılan alan araştırması bulguları paylaşılmıştır.

Tez hazırlanırken, toplumsal cinsiyetin biyolojik farklılıklardan ziyade toplumsal ve kültürel kodları içeren bir kavram olması saikiyle iş ve iş dışı yaşam dengesini etkileyebilecek güçte bir değişken olduğu bilinciyle hareket edilmiştir. Toplumun beklentileri doğrultusunda oluşan cinsiyet rolleri, hem kadınlar hem erkekler için iş ve iş dışından gelen taleplere verilen cevaplar doğrultusunda bu iki alan arasında bir denge kurmada belirleyici olmaktadır.

Tarihsel olarak kadınların çalışma hayatına dahil olmasıyla birlikte, erkeklerin iş hayatında, kadınlarınsa ev işleri ve çocuk büyütme konularında sorumlu olduğuna dair bulunan sessiz sözleşme geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Artık kadınlar da çalışma hayatında kendine yer edinmiş, erkekler gibi onlar da para kazanmaya başlamıştır. O halde neden erkekler de kadınlar gibi ev işleri ve çocuk büyütme sorumluluklarını üstlenmesin ki? İşte bu yeni durum, kadın ve erkek arasında iş hayatının dışında kalan özel alanlardaki sorumlulukların da paylaşılmasını gerekli kılmış ve her birey özelinde, kişilere özel alanlar yaratılması ve korunması gerektiği bilincini yerleştirmiştir. Çalışma kültürü açısından bakıldığında ise ilk başlarda örgütler iş ve özel yaşamı birbirinden keskin çizgilerle ayırması gereken alanlar olarak görmekteydi. Ancak kadınların daha çok iş dünyasında yer alması ile kadınların yanı sıra erkeklerin de artık iş dışındaki yaşam alanlarındaki rollerinin de gerekleri ve sorumlulukları olduğu bilinci ve bunun yanı sıra değişen dünya düzeni, teknoloji çağı ve küreselleşme ile birlikte yeni yönetim tarzlarının ortaya çıkması, örgütlere çözüm yolunun söz konusu iki alanı keskin olarak birbirinden ayırmak yerine birbirine entegre ederek bir denge oluşturmaktan geçtiği bilincini yerleştirmiştir. Lakin teoride böyle rahatça savunulan bir konu pratikte de böyle işlemekte miydi? Yoksa toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda iş ve iş dışı yaşam dengesi farklılık arz ediyor muydu? İşte bu sorulara cevap bulabilmek

amacıyla hazırlanan bu Tezde belli hipotezler ortaya atılmış ve alan araştırmasıyla sorulara cevaplar aranmıştır.

Çalışma kapsamında ilk olarak “Türkiye’deki toplumsal cinsiyet algısı kadınların iş dışı yaşam alanında daha fazla sorumluluk yüklenmesi gerektiğini dayatmaktadır.” hipotezi test edilmiştir. Değişkenler bazında istatistiki olarak yapılan analize göre, söz konusu algı kadınlarda ve medeni durumu bekâr olanlarda daha yüksektir. Haftalık çalışma saatinin de söz konusu düşünceye ilişkin farklılık yarattığı ortaya konmuştur. Ayrıca “Evle ilgili dışarıda yapılması gereken işler (alışveriş, ödemeler vs.) erkeğin sorumluluğundadır.” ve “Ev işleri (yemek, bulaşık, ütü, temizlik, çocuk bakımı vs.) kadının sorumluluğundadır.” önermelerine karşı çıkmayan %21,6’lık bir kesim bulunmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle denilebilir ki; profesyonel kurumlarda bireyler üzerinde kodlanmış belli sorumlulukları belli cinsler üzerine yükleyen bir algı büyük çoğunlukla mevcut değildir. Özetle, bu hipotez yönünde düşünen kimseler ve bazı kesimler mevcut olsa da büyük çoğunluğun artık bu algıdan uzaklaştığı ortaya çıkmaktadır. Detaylı analiz kısmında bahsedildiği üzere, cevaplarda samimi davranılmadığı düşüncesi araştırmacı nezdinde haizdir ama matematiksel olarak hipotezin geçerli olmadığı ortadadır. Ancak, Türkiye gibi gelişmiş bir ekonomik-siyasal sistemdeki bir profesyonel kurumda bu önermeyi destekleyen önemli sayıda katılımcının olması genel olarak kurumsal hayat ve iş yaşantısındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişkin fikir vermektedir.

Tez araştırması kapsamında incelenen ikinci hipotez “Türkiye’de kadın figürünün evde, erkek figürünün işte olması algısı günümüz koşullarıyla birlikte değişime uğramaktadır.” görüşüdür. Bu hipotez için de değişkenler bazında inceleme yapıldığında bekârların evlilere göre, çocuğu olmayanların olanlara göre ve eğitim durumu daha ileri olanların diğerlerine göre daha çok bu algıya sahip olduğu görülmektedir. İlk hipotezde bahsedilen iki önermenin yanı sıra “İş yaşamında erkeklere öncelik verilmelidir.” ve “İş yaşamında üst düzey görevler erkeklere göredir.” önermelerini reddeden %72’lik bir kesim bulunmaktadır. Yani ilk hipotezdeki verileri destekler şekilde sonuç elde edildiğini söylemek mümkündür. İstatistiki açıdan bu hipotez geçerli kabul edilebilmektedir.

İncelenen bir diğer hipotez; “Türkiye’deki kamu kurumlarındaki hâkim örgüt kültürü kadınların yönetim basamaklarındaki kariyer imkânlarını sınırlandırmaktadır.” görüşüdür. Bu görüş, değişken bazlı inceleme sonucu diğer görüşlerle paralel olarak kadınlarda

erkeklere göre, bekârlarda ise evlilere göre daha yaygındır. Eşi lisans üstü mezunu olanlarda ve tam zamanlı çalışanlarda da pozitif bir korelasyon bulunmaktadır. Önermeler bazında bakıldığında ise, genel ortalamada iş yaşamında erkeklere öncelik verilmemesi gerektiğini düşünenlerin oranının üst düzey görevlerin kadınlara göre olduğunu düşünenlerden çok olması başlı başına ayrı bir çalışma konusunu oluşturabilecek ipuçları vermektedir. Bir diğer ifade ile artık kadınların da çalışma hayatında erkeklerle eşit haklar ve imkânlarla yer alması desteklenirken, üst düzey görevlere kadınların getirilmesi düşüncesi onun kadar desteklenmemektedir. Kadın çalışma arkadaşı desteklenmekte ama kadın yöneticiye sıcak bakılmamaktadır. Dolayısıyla hipotezin kısmen geçerli olduğu söylenebilmektedir.

Çalışmanın dördüncü hipotezi “İş ve iş dışı yaşam dengesinin kurulamaması bireylerin hem aile hayatlarını hem de iş hayatlarını sekteye uğratarak, verim düşüklüğüne ve tatminsizliğe neden olmaktadır.” düşüncesidir. Bu düşünceye ilişkin değişken bazlı analizde herhangi bir istatistiksel fark bulunamamıştır. Araştırma örneklemini açısından iş ve iş dışı yaşamının dengede olduğunu düşünenlerin oranı %73 olduğundan dolayı dengesizlik durumlarına ilişkin olası sonuçlara dair net bir bilgi üretilememiştir. Fakat genel olarak “Kişisel sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum, iş performansım olumsuz etkileniyor.” diyenlerin oranı %43, işinden kaynaklı gerginliklerin iş dışındaki yaşantısını olumsuz etkileyeceğini düşünenlerin oranı ise %60’tır. Dolayısıyla söz konusu hipotezi kısmen geçerli kabul etmek mümkündür.

“İş ve iş dışı yaşam dengesinin kurulamaması aynı zamanda kişileri mutsuz etmekte, mutsuz ebeveynler mutsuz çocuklar yetiştirmektedir. Bu durum uzun vadede toplumsal bir sorun halini almaktadır.” hipotezi çalışma kapsamında araştırılan bir diğer düşünceyi oluşturmaktadır. Dördüncü hipotezdeki duruma benzer şekilde bu hipotez için de değişken sınıfında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmamıştır. Değişken sınıfında hiçbir farklılık oluşmamasına rağmen, önermeler üzerinden yapılan skor sonuçları, hipotezi kısmen geçerli kılacak düzeyde iş yaşam dengesinin bireylerin iyilik halleri üzerinde etkisi olduğu ortaya koymaktadır.

Son olarak “Türkiye’de iş ve iş dışı yaşam dengesini kurmakta en çok zorlanan grup sırasıyla çalışan anneler ve anne olmayan kadınlardır.” hipotezi incelenmiştir. Elde edilen skor verilerine göre; kadınların erkeklere göre, 45 saatten az çalışanların 45 saatten fazla çalışanlara göre, mesai dışı çalışmayanların hafta sonu evde çalışanlara göre ve eşi tam

zamanlı çalışanların eşi çalışmayanlara göre daha fazla söz konusu düşünceye sahip oldukları görülmüştür. Değişkenler arasındaki farklılıkların yanı sıra, hipoteze ilişkin en belirleyici olan İYD Ölçeği'nin 20. Maddesine bakıldığında hipotezi destekler yönde bulgular elde edilmiştir. Fakat ilgili olan diğer önermelerde (17, 18 ve 19. Maddeler) istenilen düzeyde destekleyici bir bulgu elde edilememesi, hipotezin tam anlamıyla geçerli kabul edilmesine engel oluşturmaktadır. Özetle, hipotezin kısmen geçerli olduğunu söylemek mümkündür. Hipotezle ilgili olan her önerme destekleyici yönde sonuçlar vermediği için, kesin bir doğruluğa sahiptir demek mümkün değildir.

Tez araştırması sonucu genel olarak değerlendirildiğinde özetle denilebilir ki; toplumumuzda kadınların çalışma hayatında yer alması çoğunlukla kanıksanmış ve desteklenmiştir. Kadınların iş dışındaki yaşam alanlarında sorumluluklarının daha fazla olduğunu düşünmesine rağmen, sorumlulukların paylaşılması gerektiği algısı da genel olarak topluma yerleşmiştir. Ayrıca kamu kurumlarındaki hâkim örgüt kültürünün kadınların kariyer imkânlarını sınırlandırmadığını da söylemek mümkündür. Fakat genel olarak kadın yönetici fikrine dair, kadınlar da dâhil olmak üzere, isteksizlik vardır. Ayrıca çalışmayla birlikte önceki çalışmalarla paralel bir biçimde, iş ve iş dışı yaşam dengesinin kişilerin iyilik halleri üzerinde, verimliliklerinde, mesleki ve yaşamsal tatminleri üzerinde etkisi olduğu ortaya konmaktadır. Araştırma sonucunda ortaya çıkmış olan tüm iyi çerçeveye rağmen yine de söylemek mümkündür ki; Türkiye'de iş ve iş dışı yaşam dengesini kurmakta en çok zorlanan grup, sırasıyla anneler ve anne olmayan kadınlardır.

“Mutlu anne, mutlu çocuk, mutlu dünya” düsturuyla hareket edilince özellikle kadınların iş ve iş dışı yaşam dengelerini kurabilmeleri daha da önem kazanmaktadır. Bu nedenle söz konusu dengeyi kurabilmek için bazı politika ve uygulamaların geliştirilmesi, örgütlerin de bu doğrultuda aksiyon alması önerilmektedir. Rol tanımlarını belirginleştirme, sosyal ilişkiler ve iletişim, zaman yönetimi, kendine güven, bedenle ilgili teknikler (gevşeme egzersizleri, beslenme, fiziksel egzersiz) ve zihinsel teknikler gibi yöntemler denge kurmaya dair bireylerin kendileri tarafından alınabilecek önlemler iken; sıkıştırılmış iş haftası, esnek çalışma saatleri, iş paylaşımı, evden çalışma, yarı zamanlı çalışma, aileler için daha esnek/kısa zamanlı çalışma günleri, yönetici desteği, psikolojik danışmanlık hizmetleri, ücretli doğum izni, babalık izni, ölüm izni, hasta olan aile üyelerinin bakımı için ücretli izin, örgütlere kreş imkanı, okul tatillerinde çocuk bakım programı, spor salonu imkanı,

kütüphane desteği vb. gibi uygulamalar da örgütlerin alabileceği önlemler silsilesine örnek teşkil etmektedir.

Tez sonuçlarının alan yazınına bir destek vermesi ümit edilirken, zaman içerisinde söz konusu alana ilişkin çalışmaların artmasıyla, konunun öneminin artacağı ve toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının en aza indirilmesine destek vererek, iş yaşam dengesi çatışmasının en aza indirilmesine yardımcı olacağı inancı yüksektir.

KAYNAKÇA

- Adak, N. (2007). Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı. *Ege Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*, 17, 137-152.
- Akbarova, L. (2019). Yüksek Lisans Tezi. *İş- Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akın, A., & Demirel, S. (2003). Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Sağlığa Etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4-ek), 73-82.
- Akın, A., Ulukök, E., & Arar, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı. *EKEV Akademi Dergisi(ICOAEF Özel Sayısı)*, 97-118.
- Aksoy, P., & Baran, G. (2017). Annelerin Cinsiyet Rollerine İlişkin Özellikleri ile Çocukların Oyuncak Tercihleri ve Oynadıkları Oyun Türleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Çalışma. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 102-135.
- Aktaş, C. (1991, Ekim 4). Kadının Toplumsallaşması ve Fitne. *İslami Araştırmalar Dergisi*, 251-259.
- Aktaş, G. (2013). Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1), 53-72.
- Alptekin, D. (2006). Üçüncü Dünya Ülkelerinde Kadın Hakları Bağlamında Feminizm. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altınova, H. H., & Duyan, V. (2013). Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinin Geçerlik Güverlik Çalışması. *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 24(2), 9-22.

- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi İle İş- Yaşam Dengesi ve İş- Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *Doktora Tezi*. Ankara: Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Teftişi Doktora Programı.
- Aslan, A. (2007). *Lise Son Sınıf Kız Öğrencilerin Cinsiyet Rollerine İlişkin Düşünceleri*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara: Ankara Üniversitesi.
- Atila Demir, S., & Genç Çelebi, Ş. (2017). Tek Ebeveynli Ailelerin Sorunları: Nitel Bir Araştırma. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(13), 111-128.
- Aycan, Z., Eskin, M., & Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Aydın, G., & Aydın Aslaner, D. (2015). Stereotip Kadın Rollerinin Televizyon Reklamlarında Sunumu. *Global Media Journal TR Edition*, 6(11), 54-74.
- Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliff, N.J.: Prentice- Hall.
- Baran, G. (1995). *Ankara'da Bulunan Çocuk Yuvalarında Kalan 7-11 Yaş Grubu Çocuklarda Cinsiyet Rollerini ve Cinsiyet Özellikleri Kalıp Yargılarının Değişmesi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Ev Ekonomisi Anabilim Dalı.
- Bardoel, E. A. (2003). The Provision Of Formal And Informal Work-Family Practices: The Relative Importance Of Institutional And Resource Dependent Explanations Versus Managerial Explanations. *Women in Management Review*, 18(1/2), 7-19.
- Basow, S. A. (1992). *Gender : Stereotypes and Roles*. California: Brooks/Cole Publishing Company Pacific Grove.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış/İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Umut Yayınevi.
- Batga, B. (2014). Toplumsal Cinsiyet Rollerini ile Bu Rollerin İş Yaşam Dengesine Olan Etkisi: Özel Sektörde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Berkmen, M. B. (2018, Mayıs). Kısmi Ve Tam Zamanlı Çalışanların Mesleki Doyum, İş Doyumu Ve İş-Yaşam Dengesi İlişkileri Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Kırklareli: Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Berktaş, F. (2004). Kadınların İnsan Haklarının Gelişimi ve Türkiye. *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferansı* (s. 1-30). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Sivil Toplum Kuruluşları Eğitim ve Araştırma Birimi.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal Cinsiyet Bize Yüklenen Roller*. (K. Ay, Çev.) İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 108-114.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kağıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Budak, G. (2016). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Burke, R. J. (1986). Occupational and Life Stress and the Family: Conceptual Frameworks and Research Findings. *International Review of Applied Psychology*, 347-369.
- Buss, D. M. (1995). Psychological Sex Differences. Origins Through Sexual Selection. *American Psychologist*, 50(30), 164-171.
- Bussey, K., & Bandura, A. (1999, Kasım). Social Cognitive Theory Of Gender Development And Differentiation. *Psychological Review*, 106(4), 676-713.
- Butler, J. (2019). *Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Alt Üst Edilmesi* (7. Baskı b.). (B. ERTÜR, Çev.) İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Cinamon, R. G. (2006, March). Anticipated Work-Family Conflict: Effects of Gender, Self-Efficacy and Family Background. *The Career Development Quarterly*, 54, 202-215.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Çaha, Ö. (2003). Feminizm. M. Türküne içinde, *Siyaset*. Ankara: Lotus Yayınları.
- Çakır, S. (2010). *Osmanlı Kadın Hareketi*. İstanbul: Metis Yayıncılık.

- Çiftçi, B. (2010). İşte Var Ol(ama)ma Sorunu ve İşletmelerin Uygulayabileceği Çözüm Önerileri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 153-174.
- Çıtak, A. (2008). Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü Ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.
- Deaux, K., & Major, B. (1987). Putting Gender Into Context: An Interactive Model of Gender Related Behavior. *Psychological Review*, 94(3), 369-389.
- Doğramacı, E. (1993). *Atatürk'ten Günümüze Sosyal Değişmede Türk Kadını*. Ankara: Atatürk Araştırma Merkezi.
- Doğrul, B. Ş., & Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(2), 11-18.
- Donovan, J. (2016). *Feminist Teori*. (A. Bora, M. Ağduk Gevrek, & F. Sayılan, Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Dökmen, Z. (2015). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dökmen, Z. Y. (1999). BEM Cinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçekleri Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri. *Kriz Dergisi*, 7(1), 27-40.
- Duxbury, D. L., & Higgins, D. (2003). *Work-Life Conflict in Canada in The New Millenium*. Ottawa: Health Canada.
- Dündar, Ö. Z. (2012, Ocak). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Televizyon Reklamlarına Yansımaları. *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*, 5(1), 121-136.
- Edley, P. P. (2001). Technology, Employed Mothers, And Corporate Colonization Of The Lifeworld: A Gendered Paradox Of Work And Family Balance. *Women and Language*, 24(2), 28+.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. (2000, January). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *The Academy of Management Review*, 25(1), 178-199.

- Ercan, H. (2011). İlişkisel-Bireyci-Toplulukçu Benlik Ölçeği'nin Psikometrik Özellikleri ve Uyarlama Çalışması. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2011(2), 37-45.
- Erdoğan, İ. (2007). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: MİAD Yayınları.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme (Kuram ve Uygulama)*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 209-230.
- Ertürk, Y. D. (2010). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Kutup Yıldızı Yayınları.
- Esen, E. (2016). İş- Aile Dengesini Kuramayanlara. *Harvard Business Review Türkiye*.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Review*, 12, 384-412.
- Franzoi, S. L. (2006). *Social Psychology*. New York : Hill International Edition.
- Freedman, J. J., Sears, D., & Carlsmith, J. (1989). Cinsiyet Rollerini. (A. Dönmez, Çev.) *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 22(2), 687-723.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Giddens, A. (2005). *Sosyoloji*. (C. Güzel, Dü.) Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Greenglass, E., & Burke, R. (1988). Work and Family Precursors of Burnout in Teachers: Sex Differences. *Sex Roles*, 18(3/4), 215-229.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. (1985, January). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J., Allen, T., & Spector, P. (2006). Health Consequences of Work-Family Conflict: The Dark Side of the Work-Family Interface. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 5, 61-98.

- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The Relation Between Work–Family Balance And Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Sciences Information*, 41(2), 255-279.
- Güldü, Ö., & Ersoy Kart, M. (2009). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Sisyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 64(3), 98-116.
- Gündüz, R. (2019, Ağustos 3). Aralık 17, 2019 tarihinde <https://tr.euronews.com/2019/03/08/oecd-de-kadinlarin-is-gucune-katilim-oraninin-en-dusuk-oldugu-ulke-turkiye> adresinden alındı.
- Güneş, H. N. (2018, Eylül). Feminist Akımlarda Aile. *Social Sciences Research Journal*, 7(3), 142-153.
- Gürhan, N. (2010, Kasım). Toplumsal Cinsiyet ve Din. *e-Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi*(IV), 58-80.
- Hartmann, H. (1995). Feminist Yöntem Diye Bir Şey Var Mı? S. Çakır, & N. Akgökçe içinde, *Kadın Araştırmalarında Yöntem* (s. 34-47). İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Helvacı Çelik, F., & Hocaoglu, Ç. (2016). ‘Major Depresif Bozukluk’ Tanımı, Etyolojisi ve Epidemiyolojisi: Bir Gözden Geçirme. *Çağdaş Tıp Dergisi*, 6(1), 51-66.
- Hepşen, Ö. (2010). Tevrat, İncil ve Kuran-ı Kerim’de Kadın Bedeni. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hill, E., Miller, B., Weiner, S., & Colihan, J. (1998). Influences of The Virtual Office on Aspects of Work/Life Balance. *Personnel Psychology*, 51(3), 667-683.
- Hobfoll, S. E. (1988). *The Ecology of Stress*. New York: Hemisphere Publishing Corporation.
- Hobson, C., Delunas, L., & Kesic, D. (2001). Compelling evidence of the need for corporate work/life balance initiatives: results from a national survey of stressful life-events. *Journal of Employment Counseling*, 38(1), 38-44.

- İlkkaracan, İ. (2011). *İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları*. (Ö. İzdeş, Çev.) İstanbul: Metis Yayıncılık.
- İlter, N. (2014). Toplumsal Cinsiyet Gerilimleri Üzerinden Feminizmi Tartışmak. *Yüksek Lisans Tezi*. Mardin: MARDİN Artuklu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İmançer, D. (Dü.). (2006). *Medya ve Kadın*. İstanbul: Ebabil Yayınları.
- İnce, G. Y. (2011). Feminizm ve Sanat. *Dipnot Üç Aylık Sosyal Bilimler Dergisi*, 175-188.
- İsen, G., & Batmaz, V. (2002). *Ben ve Toplum*. İstanbul: Om Yayınevi.
- Jaggar, A. M. (1988). *Feminist Politics and Human Nature (Philosophy and Society)*. New Jersey: Rowman & Littlefield Publishers.
- Kahraman, S. D. (2010). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Görüşleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3(1), 30-35.
- Kandiyoti, D. (1997). *Cariyeler Bacılar Yurttaşlar-Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler* (1. b.). (Ş. Tekeli, A. Bora, F. Sayılan, H. Tapınç, & F. Özbay, Çev.) İstanbul: Metis Kadın Araştırmaları Vakfı.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1992). *Healthy Work: Stress, Productivity and The Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.
- Katz, D., & Kahn, R. (1977). *The Social Psychology of Organizations*. New York: Wiley.
- Keskin, F., & Uslan, A. (2016). Kadının Toplumsal İnşasına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlara Dair Bir Değerlendirme. *Akdeniz İletişim Dergisi*, 47-68.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 28(2), 115-136.
- Kişisel Gelişim Grubu. *Kişisel Gelişim Merkezi* . Nisan 22, 2020 tarihinde <https://www.kigem.com/kadin-calisan-erkek-yonetici-tercih-ediyor.html> adresinden alındı
- Korman, A. K. (1978). *Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji*. Ankara: Milli Eğitim Basımevi.

- Kurtuluş, E. (2019). Kadın Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İle Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ve Olumsuz Değerlendirme Korkusu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.
- Kutlu, H. (2014, Şubat). Okul Öncesi Kurumuna Devam Eden 5 Yaş Grubu Çocukların Saldırgan Eğilimleri Üzerinde Ebeveyn Tutumunun Etkisinin Psikanalitik Kuram Çerçevesinde İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi. *Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lagrange, R. M. (1992). Denetimli Bir Özgürleşme. G. Duby, & M. Perrot (Dü) içinde, *Kadınların Tarihi 5- Yirminci Yüzyılda Kültürel Bir Kimliğe Doğru* (A. Fethi, Çev., s. 419-451). İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The Constraints of "Work- Life Balance" Approach: An International Perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 360-373.
- Linehan, M., & Walsh, J. (2000). Work-Family Conflict and the Senior Female International Manager. *British Journal of Management*, 11, 49-58.
- Lips, H. (2008). *Sex & Gender : An Introduction* (6th ed. b.). California: Mayfield Publishing Company.
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/ Life Balance- Challenges and Solutions*. Virginia: Society for Human Resource Management.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. (O. Akınbay, & D. Kömürcü, Çev.) Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Maslach, C. (1978). The Client Role in Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 34, 111-123.

- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Merrill, R., & Merrill, R. (2006). *Dengeli Yaşam*. İstanbul: Varlık Yayınları.
- Meyer, J. P., & Allen, N. (1997). *Commitment In The Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Middaugh, D. J. (2007, April). Presenteeism: Sick and Tired at Work. *Dermatology Nursing*, 19(2), 172-185.
- Morf, M. (1989). *The Work/Life Dichotomy : Prospects for Reintegrating People and Jobs*. New York: Quorum Books.
- Morrow, I. J. (2011, August 22). The Joy of Work? Jobs, Happiness, and You by Peter Warr and Guy Clapperton. *Personnel Psychology*, 64(3), 808-811.
- Mutlu, S. (2016). Çalışanların İş Yaşam Dengesinin Çalışan Memnuniyetiyle İlişkisi Kamu Örgütlerine Yönelik Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nirun, N. (1994). *Sistemik Sosyoloji Yönünden Aile ve Kültür*. Ankara: Atatürk Kültür Merkezi.
- OECD. (2018). *OECD Better Life Index*. 03 06, 2020 tarihinde <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> adresinden alındı
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Özçelik Sözer, B. (2011, Ekim 7). *Kadınlar Neden Kadın Yönetici İstemez?* Nisan 22, 2020 tarihinde <https://burcuozcelik.wordpress.com/2011/10/07/kadinlar-neden-kadin-yonetici-istememez-2-2/> adresinden alındı

- Özdemir, A. (2008). *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Özdevecioğlu, M., & Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş- Aile Çatışmasının Rolü. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(28), 1-20.
- Özdevecioğlu, M., & Çakmak Doruk, N. (2009). Organizasyonlarda İş- Aile ve Aile- İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(2), 69-99.
- Özen Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Öztürk, A., & Güzelsoydan, Y. (2001). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş doyumuna Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 333-347.
- Pehlivan, P. V. (2017). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kuramsal Yaklaşımlar: Bir Literatür Taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 497-521.
- Pichler, F. (2009). Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys. *Social Indicators Research: An International and Interdisciplinary Journal for Quality of Life Measurement*, 92(3), 449-469.
- Pratto, F., Stallworth, L., & Sidanius, J. (1997). The Gender Gap: Differences in Political Attitudes and Social Dominance Orientation. *British Journal of Social Psychology*, 36(1), 49-68.
- Quick, J., Quick, J., Nelson, D., & Hurrell, J. (1997). *Preventive Stress Management in Organizations*. Washington D.C.: American Psychological Association.
- Ramazanoğlu, C. (1998). *Feminizm ve Ezilmenin Çelişkileri*. İstanbul: Pencere Yayınları.

- Randstad Holding. (2016). *Randstad Workmonitor Raporu*. Nisan 22, 2020 tarihinde <https://www.randstad.com.tr/reports/randstad-workmonitor/randstad-workmonitor-erkek-calisanlar-yoneticilik-pozisyonlari-icin-desteklenirken-calisanlar-cinsiyet-esitligi-olan-takimlarda-calismayi-tercih-ediyorlar.pdf> adresinden alındı
- Sabuncuoğlu, Z. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Alfa Aktüel Yayınları.
- Sankır, H. (2010). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Anlamlandırılış Biçiminin "Kadın Sanatçı Kimliği"nin Oluşum Sürecine Etkileri. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi. Şubat 4, 2020 tarihinde http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/hasan_sankir_1_1010.pdf adresinden alındı
- Saraç, S. (2013). Toplumsal Cinsiyet. L. Gültekin, G. Güneş, C. Ertung, & A. Şimşek içinde, *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları* (s. 27-32). Ankara: Atılım üniversitesi.
- Sarıbay, A. (2001). Erken Yaşlarda Cİnsiyet Rolü Kazanımı Üzerine Ebeveynlerin Etkisi. *Psikoloji Denemeleri*, 4-8.
- Schmitt, D. (2003, Ağustos). Are Men Universally More Dismissing Than Women? Gender Differences in Romantic Attachment Across 62 Cultural Regions. *Personal Relationship*, 10(3), 307-333.
- Sheehan, S., & Dooley, A. (2013). *Constructing Gender in Medieval Ireland*. New York: Palgrave Macmillan.
- Sözer, B. Ö. (2014, 08 08). *İş- Yaşam Dengesizliği Depresif Yapıyor*. 04 05, 2020 tarihinde [hurriyet.com.tr: https://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/is-yasam-dengesizligi-depresif-yapiyor-26968597](https://www.hurriyet.com.tr/ik-yeni-ekonomi/is-yasam-dengesizligi-depresif-yapiyor-26968597) adresinden alındı
- Sultana, A., & Trc. Altay, S. (2019, Nİsan). Ataerkillik ve Kadının İkincilliği; Kuramsal Bir Analiz. *e-Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi*, 11(1 (23)), 417-427.
- Şahin, M. K., Esen Çoban, A., & Korkmaz, A. (2018, 9 19). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Türk Eğitim Sistemindeki Yeri: Okul Öncesi Öğretmen Adaylarının Gözünden. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 735-752.

- Şaşman Kaylı, D. (2013). *Kadın Bedeni ve Özgürleşme*. İzmir: İlya Yayınevi.
- Şentürk, Ü. (2008). Aile Kurumuna Yönelik Güncel Riskler. *Aile ve Toplum*, 4(14), 7-31.
- Şimşek, H. (2011, Mayıs). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(2), 119-126.
- T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü. (2010). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (20008-2013) 2009 Yılı Birleşik Raporu*. Ankara: KSGM.
- Tongrison, B. N., & Minson, C. T. (2005, October). Sex and Gender: What is the difference? *Journal of Applied Physiology*, 785-787.
- Tuğsal, T. (2017, Mayıs). İş- Yaşam Dengesi, Sosyal Destek ve Sosyo- Demografik Faktörlerin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi. *Doktora Tezi*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası. (1982). *Türkiye Cumhuriyeti Anayasası*.
- Uğur, Z. (2019). Türkiye'de Çalışanların İş- Yaşam Dengesi ve İyi Olma Hali. *Critical Debates in Social Sciences*, (s. 1-30). İzmir.
- Urdu, J. R. (1994). The Nature of Gender. *Demography*, 561-573.
- Ünlü, S. (2001). *Psikoloji*. Anadolu Üniversitesi Yayın No: 1288.
- Van Der Hulst , M., & Geurts, S. (2001). Associations Between Overtime and Psychological Health in High and Level Reward Jobs. *Work and Stress*, 15(3), 227-240.
- Vatansever, Ç. (2008). Work And Non-Work Life Balance, And Its Relation To Organizational Commitment And Career Satisfaction. *Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Vefikuluçay, Y., Zeyneloğlu, S., Kocaöz, S., Kısa, S., Taşkın, L., & Eroğlu, K. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 775-792.

- Veur, D. V., Vrethem, K., Titley, G., Toth, G., & Ohana, Y. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Konu(şma)ları : Gençleri Etkileyen Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet Hakkında Bir Kılavuz*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Walters, M. (2009). *Feminizm*. Ankara: Dost Kitapevi Yayınları.
- Wheatley, D. (2012, September). Work-Life Balance, Travel-To-Work, And The Dual Career Household. *Personnel Review*, 41(6), 813-831.
- Wiesner-Hanks, M. E. (2020). *Tarihte Toplumsal Cinsiyet*. (M. Ç. Şenerdi, Çev.) İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Wiley, D. L. (1987). The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict and Job-Related Outcomes: Some Unanticipated Findings. *Journal of Management*, 13, 467-472.
- Yapıcıoğlu Ayaz, Y., Kıvanççı, G., & Safarov, A. (2019). Psikanalitik Kuram ve Reklamda Yaratıcılık. *Adnan Menderes Üniversitesi Dördüncü Kuvvet Uluslararası Hakemli Dergisi*, 2(2), 75-92.
- Yeşilorman, M. (2001). Toplumsal Eşitlikte Kör Nokta: Kadın Eşitsizliğine Genel Bir Bakış. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 31(2), 269-280.
- Yıldırım, S. (2019). Feminist Çalışmalarda Kadın Deneyimlerinin Önemi: Simone De Beauvoir Örneği. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 145-150.

EK 2. Etik Kurul/Komisyon İzni ya da Muafiyet Formu



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük



Sayı : 35853172-300
Konu : Burçak GÖKDEMİR (Etik Komisyon İzni)

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 18.03.2020 tarihli ve 12908312-300/00001056630 sayılı yazınız.

Enstitünüz Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Kamu Yönetimi Yüksek Lisans programı öğrencilerinden Burçak GÖKDEMİR'in Doç. Dr. Uğur SADIOĞLU danışmanlığında hazırladığı "Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle İş ve İş Dışı Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumu Örneği" başlıklı tez çalışması Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 07 Nisan 2020 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Rahime Meral NOHUTCU
Rektör Yardımcısı

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden 16b54237-c85-4408-81b6-9ba7351770f kodu ile erişebilirsiniz. Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Görsel Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara
Telefon:0 (312) 305 3001-3002 Faks:0 (312) 311 9992 E-posta: yazim@hacettepe.edu.tr İnternet
Adresi: www.hacettepe.edu.tr

Sevda TOP*



EK 3: Anket Çalışması

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Hacettepe Üniversitesi'nde yürütülen bir Yüksek Lisans kapsamında hazırlanmış olup toplumsal cinsiyet rolleri ile iş ve iş dışı yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmayı amaçlamaktadır. Ankette yer alan sorular Doç. Dr. Uğur SADIOĞLU danışmanlığında araştırmacı Burçak (METE) GÖKDEMİR tarafından oluşturulmuştur.

Hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Boş soru bırakmamanız ve her bir ifadeyi samimiyetle cevaplamanız araştırmanın geçerliliği açısından çok önemlidir. Anket formu genel olarak kişisel rahatsızlık verecek sorular içermemektedir. Ancak, katılım esnasında sorulardan rahatsızlık duymanız ve/veya soruları cevaplamak istememeniz durumunda anketi tamamlamakta serbestsiniz.

Anketin üzerine adınızı ve soyadınızı yazmayınız. Cevaplarınız tamamen gizli tutulacaktır ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilerek, bilimsel yayınlarda kullanılacaktır. Makam tarafından talep edilmesi doğrultusunda Kurum verilerine de girdi teşkil edecektir.

Değerli katılımınız için teşekkür ederim.

Burçak (METE) GÖKDEMİR

Mali Hizmetler Uzmanı
Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı
İç Kontrol ve Raporlama Müdürlüğü

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

I. BÖLÜM

Bu bölümdeki sorular demografik özellikleriniz ve iş yerinizle ilgilidir. Yürüttüğüm çalışma için istatistiki veri toplamak üzere hazırlanmıştır. Kimliğinizi açığa çıkarmak gibi bir amacı yoktur. Verdiğiniz bilgilerin doğruluğu çalışmamızın neticesi açısından önem taşımaktadır. Lütfen size en uygun seçenekleri işaretleyiniz.

KİŞİSEL BİLGİLER	
Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın <input type="checkbox"/> Erkek
Yaşınız	
Medeni durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli <input type="checkbox"/> Bekâr
Çocuğunuz var mı?	<input type="checkbox"/> 1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 ve daha fazla <input type="checkbox"/> Yok
Bakmakla yükümlü olduğunuz kimse var mı? (Hasta/ yaşlı vs.)	<input type="checkbox"/> Evet <input type="checkbox"/> Hayır
Eğitim durumunuz	<input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise ve dengi <input type="checkbox"/> Ön lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü
Haftalık işle ilgili toplam çalışma saatiniz	<input type="checkbox"/> 45 saatten az <input type="checkbox"/> 45 saat <input type="checkbox"/> 45 saatten fazla
Unvanınız	
Mesai dışında çalışma durumunuz	<input type="checkbox"/> Hafta sonu evde çalışıyorum <input type="checkbox"/> Hafta sonu işyerinde çalışıyorum <input type="checkbox"/> Akşamları evde çalışıyorum <input type="checkbox"/> Akşamları işyerinde çalışıyorum <input type="checkbox"/> Çalışmıyorum
Mesleki deneyim süreniz	
Kurumdaki mesleki deneyim süreniz	
Varsa eşinizin eğitim durumu	<input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise ve dengi <input type="checkbox"/> Ön lisans <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Lisansüstü
Varsa eşinizin ücretli çalışma durumu	<input type="checkbox"/> Tam zamanlı <input type="checkbox"/> Yarı zamanlı <input type="checkbox"/> Çalışmıyor <input type="checkbox"/> Emekli

II. BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET İLE İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıdaki her ifadeyi okuyarak, bunların sizin için genelde ne derece geçerli olduğunu karşılarındaki ölçekte sizin uygun gelen seçeneği işaretleyerek (X) belirtiniz. Lütfen boş ifade bırakmayınız.

Sıra	İfadeler	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kısmen Katılıyorum (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ İFADELERİ						
1)	İş yaşamında erkeklere öncelik verilmelidir.					
2)	İş yaşamında üst düzey görevler erkeklere göredir.					
3)	Kadın erkekten çok para kazanmamalıdır.					
4)	Ailenin parasal harcamaları erkeğin kontrolünde olmalıdır.					
5)	Kadın bir şey alacağı zaman kocasından izin almalıdır.					
6)	Kadın görüşeceği kişiler için kocasının onayını almalıdır.					
7)	Evle ilgili dışarıda yapılması gereken işler (alışveriş, ödemeler vs.) erkeğin sorumluluğundadır.					
8)	Ev işleri (yemek, bulaşık, ütü, temizlik, çocuk bakımı vs.) kadının sorumluluğundadır.					
9)	Ailedeki önemli kararları erkekler vermelidir					
10)	Erkekler de çamaşır bulaşık gibi ev işlerini yapmalıdır					
İŞ VE İŞ DIŞI YAŞAM DENGESİ İFADELERİ						
1)	Sosyal çevreme kıyasla, işime daha fazla zaman ve enerji harcarım.					
2)	Eve iş taşımak zorunda kaldığımda rahatsız olurum.					
3)	Mesaiye kalmam gerektiğinde iş dışındaki sorumluluklarımdan dolayı kaygılanırım.					
4)	İşleyen iş dışı sorumluluklarım aklımı meşgul ediyor.					
5)	Çalışma günü sonunda ailemle ilgilenecek bir ruh halinde olmuyorum.					

6)	İşimden kaynaklanan gerginlikler özel yaşamımı olumsuz yönde etkiler.					
7)	İşim yüzümden ailemle olan planlarımı iptal etmek beni mutsuz eder.					
8)	Çok fazla işi aynı anda yapmaya çalıştığım için uyku, düzenli beslenme ve hareket etme gibi temel yaşamsal etkinliklerden fedakârlık ediyorum.					
9)	“Ev evdir, iş iştir” düşüncesiyle yaşamıma yön veririm.					
10)	İşim ve kişisel yaşamım arasında bir denge kurabildiğimi düşünürüm.					
11)	İşten sonra sosyal aktivite yapabiliyorum. (Sinema, tiyatro, halı saha, arkadaş buluşması vs.)					
12)	İşimde ve iş dışı yaşamımda benim için önemli olan kişilerin beklentilerini karşıladığımı düşünürüm.					
13)	Evdeki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.					
14)	Kişisel sorunlar zihnimi aşırı meşgul ettiğinden işime odaklanmakta zorlanıyorum, iş performansım olumsuz etkileniyor.					
15)	Hafta içinde ailemle vakit geçirmek için çaba gösteriyorum.					
16)	Ailemle birlikte gerçekleştirdiğim etkinlikler işimi daha iyi yapmamı sağlayacak olan enerjiyi kazanmamı sağlıyor.					
17)	Gün içerisinde sadece kendim için ayırabildiğim (Müzik dinleme, kitap okuma, oyun oynama vs.) bir zaman dilimi yok.					
18)	Kişisel ilgi ve ihtiyaçlarıma yönelik şeyleri devamlı erteliyorum.					
19)	Saç sakal (makyaj, boyama vs.) manikür, pedikür gibi bakımlarımı aksatmıyorum.					
20)	İşten eve geldiğimde evdeki mesaim başlıyor.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı: Burçak Gökdemir

Doğum Yeri ve Tarihi: İstanbul- 1990

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi: Ankara Üniversitesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

Yüksek Lisans Öğrenimi: Hacettepe Üniversitesi, Kamu Yönetimi

Bildiği Yabancı Diller: İngilizce

İş Deneyimi

Stajlar :

Maliye Bakanlığı- 2011

Ekonomi Bakanlığı- 2012

Sermaye Piyasası Kurulu- 2012

Projeler :

FRIT (Facility of Refugees in Turkey) – İnsani Yardım Sektörü Sorumlusu

Çalıştığı Kurumlar :

Sayıştay Başkanlığı- VHKİ

Başbakanlık- Mali Hizmetler Uzmanı

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü- Mali Hizmetler Uzmanı

İletişim :

E-Posta Adresi : burcak_mt16@hotmail.com

burcak.gokdemir@shgm.gov.tr

Tarih : 17.06.2020

