

159933

**TOPLUMSAL CİNSİYET OLGUSU TEMELİNDE
MESLEĞE İLİŞKİN ROL İLE AİLE İÇİ ROL ETKİLEŞİMİ:
TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNDEKİ KADIN SUBAYLAR**

Hurigül EKEN

Hacettepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve sınav Yönetmeliğinin
Sosyoloji Anabilim Dalı İçin Öngördüğü
DOKTORA TEZİ
Olarak Hazırlanmıştır

Ankara
Nisan, 2005

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma, jürimiz tarafından Sosyoloji Anabilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Prof.Dr. Nur ŞENEL (İNANÇ)

Üye

Prof.Dr. Nevin GÜNGÖR ERGAN

Üye

Prof.Dr. Gülay ARIKAN

Üye

Doç. Dr. Demet ULUSOY (Danışman)

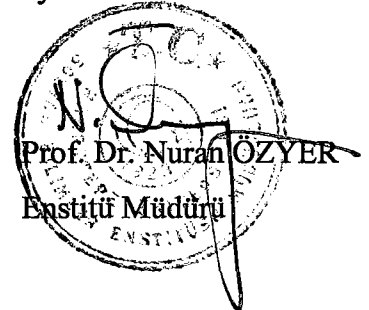
Üye

Yrd. Doç. Dr. Nilüfer ÖZCAN DEMİR

Onay

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

..9./6./2005



TEŞEKKÜR

Bu çalışma yalnızca kendi gayretimle değil, bir çok insanın değerli teşvik, öneri ve emekleri ile gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, akademik yaşamın belki de en engebeli ve zahmetli bu yolculuğunda, yalnızca tez danışmanlığı ile sınırlı kalmayıp, hayata ve sosyolojiye dair bir çok şey öğrenmemde bana rehber olup, doğru kararlar almamı sağlayan sevgili hocam ve tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Demet Ulusoy'a müteşekkirim. Bilgisini, zamanını hesapsız kitapsız bir biçimde paylaştığı, bana sabırla ve zarafetle tahammül ettiği için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmanın her aşamasında görüşleri ve önerileri ile katkıda bulunan, desteğini, güler yüzünü ve içtenliğini esirgemeyen sevgili hocam Sayın Prof. Dr. Gülay Arıkan'a bölüm başkanlığı döneminde huzurlu ve rahat bir çalışma ortamı sağladığı için ayrıca teşekkür ederim. Yine aynı şekilde rahat çalışmamız için her türlü kolaylığı gösteren, aynı zamanda ufuk açıcı fikirleri ve tavsiyeleri ile tezin biçimlenmesinde katkıda bulunan bölüm başkanımız Sayın Prof. Dr. Nevin Güngör Ergan'a teşekkürü bir borç bilirim.

Bu tezin, bir süre tez izleme komitesi üyeliğini yapan Sayın Prof. Dr. Beylüt Dikeçligil'e getirmiş olduğu öneri ve eleştirilerinden dolayı çok teşekkür ederim. Tez çalışmam sırasında getirmiş olduğu öneri ve eleştirileriyle yaptığı katkılardan dolayı Sayın Yrd. Doç. Dr. Nilüfer Özcan Demir'e, araştırma bulgularının değerlendirilmesi ve istatistiksel analizinde bilgi ve zamanlarını, cömertçe ve sabırla paylaşıp destek oldukları için Sayın Kemal Ulusoy'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Hacettepe Sosyoloji Bölümünde bulunduğum süre zarfında göstermiş oldukları misafirperverlik için bölümdeki tüm hocalarıma, Sosyoloji Bölüm sekreteri Sayın Hasibe Uzun'a, arkadaşlarıma bilhassa çalışma sürecinde gösterdiği destekten ötürü sevgili arkadaşım Birsen Şahin'e ve Sosyal Bilimler Enstitüsünün çalışanlarına teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca, araştırmanın uygulama safhasında gerekli izinleri almamda destek ve yardımlarını esirgemeyip, bana yol gösteren Gülhane Askeri Tıp Akademisi (GATA) Hemşirelik Yüksekokul Müdürü Sayın Prof. Dr. Dz. Sağ. Kd. Alb. Nur Şenel'e ve Sayın Prof. Dr. Sağ. Kd. Alb Sevgi Hatipoğlu'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma konusu ile gerekli literatüre ulaşmamda bana destek ve yardımcı olan Sayın Dz.Yzb.Sencer Başat'a milli kütüphanenin koleksiyonunda bulunmayan eserlere ulaşmamı sağlayıp çalışmayı zenginleştirdiklerinden dolayı; Araştırmanın Ankara dışı anket uygulaması sırasında gerekli irtibatları kurmamda ve orduve hizmetlerinden yararlanmamda içten ve samimi yardımlarını esirgemeyen Sayın Dz. Kur. Kd. Albay İsmail Çalışkan'a katkılarından dolayı şükran borçluyum.

Bu çalışmayı bünyelerinde bulunan kadın subaylara uygulamamı kabul eden Genel Kurmay Başkanlığına ve tüm Kuvvet Komutanlıklarına teşekkürlerimi sunarım. Bu çalışmaya katılmayı kabul eden, açık yüreklilikle düşüncelerini aktaran tüm kadın subaylara, düşünce ufuklarımı genişlettiklerinden ve bu çalışmaya yaptıkları katkılardan dolayı şükran borçluyum.

Son olarak, hayatım boyunca bana maddi ve manevi en büyük desteği sağlayan, çaresiz hissettiğim zamanlarda hayat karşısındaki metanetlerinden hep güç aldığım sevgili annem Emine Eken ve babam İdris Eken'e kelimelerin acizliği ve kifayetsizliği ile sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Çalışmanın amacı toplumsal cinsiyet olgusu temelinde Türk Silahlı Kuvvetleri'nde kadın subayların mesleki rol ve aile içi rol etkileşimlerini incelemektir. Bu doğrultuda yapısal fonksiyonalizm, feminist teori ve modernleşme teorileri bağlamında oluşturduğumuz temel kriterler üzerinden yola çıkılarak subaylara anket uygulaması yapılmış ve elde edilen veriler khi-kare ve regresyon analiz tekniği ile değerlendirilmiştir.

Araştırmanın sonucunda aile içi rol ve mesleki rol bağlamında, ev içi sorumluluk paylaşımının eşler arası ilişki üzerinde etkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca maskülen alan olarak kabul edilen askeri kurumların çalışan kadınlar için dezavantajlar içeren bir kurum değil, aksine mesleki sosyalizasyonun etkisiyle kadınların aile içi rolleri üzerinde eşitlikçi sorumluluk oluşturmaları açısından avantajlar içeren bir kurum olduğu görülmüş

ABSTRACT

This study examines the process of interaction between occupational and domestic roles among female officers in armed forces in Turkey. This examination is carried out in the context of gender roles and in connection with structural functionalist, feminist and modernization theories. The data for the study were collected through self-administered questionnaires and analysed by means of employing various statistical techniques.

The results indicate that sharing of domestic responsibilities between couples affects their relations positively. They also indicate that military institutions, which are perceived to be the domain of masculinity, do not necessarily disadvantage female officers in their occupational sphere. On the contrary they help develop egalitarian feelings among the female officers through occupational socialization and these feelings in turn help them to develop a more egalitarian feelings towards their responsibilities and roles within domestic sphere of their lives.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1

I.BÖLÜM

1. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE METODOLOJİSİ.....	4
1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU ve KAPSAMI.....	4
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	4
1.3. ÖNEM VE GEREKÇELER.....	5
1.4. YÖNTEM VE TEKNİKLER.....	6
1.3.1. Evren ve Örneklem Seçimi.....	6
1.3.2. Veri Toplama Teknikleri.....	7
1.3.3. Veri Değerlendirme Tekniği.....	7
1.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	13
1.5.1. Kadın Subayların Eşlerine İlişkin Hipotezler.....	13
1.5.2. Kadın Subayların Çocuklarına İlişkin Hipotezler.....	13
1.5.3. Kadın Subayların İşlerine İlişkin Hipotezler.....	13
1.5.4. Kadın Subayların Arkadaşlarına İlişkin Hipotezler.....	14
1.6. ARAŞTIRMADA KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER.....	14

II. BÖLÜM

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE.....	17
2.1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	17
2.1.1.STATÜ VE ROL	17
2.1.2. AİLE İÇİ ROL.....	19
2.1.2.1. Erkeğin Roller.....	22
2.1.2.2. Kadının Roller	23
2.1.3. MESLEKİ ROL, MESLEKİ SOSYALLEŞME ve BİR SOSYALLEŞME TÜRÜ OLARAK KARİYER MESLEK KAVRAMI.....	27
2.1.4. ROL ÇATIŞMASI.....	36
2.1.4.1. Rol Çatışmasının Tanımı ve İçeriği.....	37
2.1.4.2. Rol Çatışmasının Türleri.....	38
2.1.4.3. Aile İçi Rol ve Mesleki Rol Çatışması.....	41
2.2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	42
2.2.1. TALCOTT PARSONS: FEMİNİTE VE MASKULİNİTENİN GELİŞİM SÜRECİNDE ROL FARKLILAŞMASININ ÖNEMİ.....	44
2.2.2 NANCY CHODOROW: TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA UNSURU OLARAK ANNELİK ROLÜNDEKİ DÖNÜŞÜM.....	50
2.2.3. MODERNLEŞME TEORİLERİ.....	56

III.BÖLÜM

3. TÜRK MODERNLEŞMESİ VE KADIN KİMLİĞİNE YÖNELİK

SÖYLEM VE PRATİKLER.....	58
3.1. ATATÜRK DÖNEMİ TOPLUMSAL CİNSİYETİN YAPISAL DÖNÜŞÜMÜ.....	58
3.2. ATATÜRK SONRASI DÖNEMDEN GÜNÜMÜZE KADIN KİMLİĞİNİN YENİDEN YAPILANDIRILMASI.....	67

IV. BÖLÜM

4. KADIN KİMLİĞİNE YÖNELİK SÖYLEM VE STRATEJİLERİN

UYGULANDIĞI MEKÂN OLARAK ORDU (SİLAHLI KUVVETLER)	70
4.1. DÜNYA ORDULARINDA KADINLAR.....	70
4.2. TÜRK ORDUSUNDA KADINLAR.....	71
4.3. TSK'NDE KADIN SUBAYLARA YÖNELİK İYİLEŞTİRMELER.....	74

V. BÖLÜM

5. VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

5.1. BETİMSSEL VERİLERİN ANALİZİ.....	76
5.1.1. YAŞ DAĞILIMI.....	76
5.1.2. MEDENİ DURUM	77
5.1.3. YERLEŞİM VE DOĞUM YERLERİ.....	77
5.1.3.1. Eşlerinin Yerleşim ve Doğum Yerleri.....	79
5.1.3.2. Kendi Ebeveynlerinin Yerleşim ve Doğum Yerleri.....	79

5.1.3.3. Eşlerinin Ebeveynlerinin Yerleşim ve Doğum Yerleri.....	80
5.1.4. ÖĞRENİM DURUMLARI.....	81
5.1.4.1. Eşlerinin Öğrenim Durumları.....	82
5.1.4.2. Kendi Ebeveynlerinin Öğrenim Durumları.....	83
5.1.4.3. Eşlerinin Ebeveynlerinin Öğrenim Durumları.....	84
5.1.5. KADIN SUBAYLARIN KENDİ VE EBEVEYN AİLELERİNİN MESLEKİ DURUMLARI.....	85
5.1.5.1. Eşlerinin Mesleki Durumları.....	86
5.1.5.2. Kendi Ebeveynlerinin Mesleki Durumları.....	87
5.1.5.3. Eşlerinin Ebeveynlerinin Mesleki Durumları.....	88
5.1.6. SOSYO-EKONOMİK STATÜ (SES).....	90
5.1.6.1. Ebeveyn Ailelerini Dahil Ettikleri SES Grubu.....	91
5.1.6.2. Kendi Ailelerini Dahil Ettikleri SES Grubu.....	91
5.1.7. AİLEDE KİMLERLE BİRLİKTE YAŞADIKLARI.....	91
5.1.7.1. Ebeveyn Ailelerinde Kimlerle Birlikte Yaşadıkları.....	91
5.1.7.2. Kendi Ailelerinde Kimlerle Birlikte Yaşadıkları.....	92
5.1.8. KADIN SUBAYLARDA EVLİLİK.....	93
5.1.8.1. Evlenme Yaşı.....	93
5.1.8.2. Evlenme Şekli.....	94
5.1.8.3. Eşleriyle Evlenme Öncesi Arkadaşlık Durumları.....	94
5.1.8.4. Kaçınıcı Evlilikleri Olduğu.....	95
5.1.8.5. Nikah Akdlerinin Türü.....	96
5.1.9. ÇALIŞMA ŞARTLARI.....	96
5.1.9.1. Örneklem Grubunun Günlük Çalışma Süresi.....	96
5.1.9.2. Kadın Subayların ve Eşlerinin Nöbet Tutma Durumları.....	97
5.1.9.3. Kadın Subayların ve Eşlerinin Fazla Mesai Yapma Durumları....	98

5.2. KADIN SUBAYLARDA YAŞAM TARZI.....	99
5.2.1.Ebeveyn ile Kendi Aileleri Arasında Yaşam Tarzı Farklılığı.....	99
5.3. MESLEK ALGISI: TOPLUMSAL CİNSİYET VE MESLEK STEREOTİPLERİ.....	105
5.3.1. MESLEK ALGISI: TOPLUMSAL CİNSİYET VE MESLEK STEREOTİPLERİ.....	105
5.3.1.1. Kadın Subayların Kendi İdeallerindeki Meslek.....	105
5.3.1.2. Kadın – Erkek İçin İdeal Görülen Meslek.....	106
5.3.1.3. Kız Çocukları İçin Uygun Görülen İlk Üç Meslek.....	107
5.3.1.4. Erkek Çocukları İçin Uygun Görülen İlk Üç Meslek.....	108
5.3.2. KADIN SUBAYLARIN BAKIŞ AÇISINDAN SUBAYLIK MESLEĞİ ve ÇALIŞMA HAYATI.....	109
5.3.2.1. Subaylık Mesleğine Atfettikleri Anlamlar.....	109
5.3.2.2. Mesleği Tercih Nedenleri.....	109
5.3.2.3. Mesleği Tercihlerinde Kimin/Kimlerin Etkili Olduğu.....	111
5.3.2.4. Mesleğin Kişiliğe Uygunluğunu Düşünüp/Düşünmedikleri.....	111
5.3.2.5. Meslekten Tatmin Olup/Olmadıkları.....	112
5.3.2.6. Mesleğin Tatmin Eden Yönleri.....	112
5.3.2.7. Örneklem Grubunun Mesleği Bırakmayı Düşünüp/Düşünmedikleri	113
5.3.2.8. Örneklem Grubunun Mesleği Bırakmayı Düşünme Nedenleri.....	113
5.3.2.9. Örneklem Grubunu Mesleği Bırakmaktan Alıkoyan Nedenler.....	114
5.3.2.10. Örneklem Grubunun Yönetimden Beklentileri.....	114
5.4. AİLE İÇİ ROL ALGISI: ROL PAYLAŞIMI ve TOPLUMSAL CİNSİYET...	115
5.4.1. Kadın Subayların Ev İçi Sorumluluk Paylaşımı Konusundaki Düşünceleri	115
5.4.2. Eşlerden Hangisinin Kariyerinin Öncelik Taşınması Gerektiği.....	115
5.4.3. Kadının Eşinden Yüksek Kariyere Sahip Olmasının Evliliğe Etkisi.....	116
5.4.4. Annelik, Evlilik ve Meslek Arasında Öncelik Sıralaması.....	116

5.4.5. Kadının Boşanması Konusundaki Düşünceleri.....	117
5.4.6. İdeal Çocuk Sayısı	117
5.4.7. Bir Çocuk Sahibi Olma Durumunda Cinsiyet Tercihi.....	117
5.4.8. Erkek Çocuklarına Ev İşlerinin Öğretilmesi.....	118

5.5. AİLE İÇİ ETKİLEŞİM VE ROL DAĞILIMI..... 119

5.5.1. AİLE İÇİ KARAR ALIMI.....	119
5.5.1.1. Ebeveyn Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı.....	119
5.5.1.2. Kendi Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı.....	120

5.5.2 EV İÇİ ROL DAĞILIMI.....	121
5.5.2.1. Ebeveyn Ailelerinde Ev İçi Rol Dağılımı.....	121
5.5.2.2. Kendi Ailelerinde Ev İçi Rol Dağılımı.....	122
5.5.2.2.1. Ev İşleri İçin Ücretli Yardımcı Kullanılıp/Kullanılmadığı	126
5.5.2.2.2. Ev İşlerinin Yapıldığını Kontrol Etmek Kimin Sorumluluğunda Olduğu.....	127

5.5.3. KADIN SUBAYLARIN EŞLERİ İLE İLİŞKİLERİ.....	129
5.5.3.1. Eşleri İle İlişkilerini Değerlendirmeleri.....	129
5.5.3.2. Kadın Subayların Eşleri ile Çatışma Alanları.....	129
5.5.3.3. Boşanıldı İse Nedenleri.....	130
5.5.3.4. Eşleri İle Birlikte Ne Kadar Zaman Geçirdikleri.....	130
5.5.3.5. Eşleri İle Düzenli Görüşemiyorlarsa Nedenleri.....	130
5.5.3.6. Eşlerinin Mesleklerini ‘Kariyer Meslek’ Olarak Görüp/Görmediği.	130
5.5.3.7. Eşlerinin Mesleklerini ‘İş’ Olarak Görüp/Görmediği.....	132
5.5.3.8. Eşler Arası Maaş Karşılaştırması.....	132
5.5.3.9. Kendi Maaşlarını Nasıl Harcadıkları.....	133
5.5.3.10. Kadın Subayların Sorunlarını Öncelikle Kim/Kimler İle Paylaştıkları.....	133
5.5.3.11. Eşlerinin Sorunlarını Öncelikle Kim/Kimler İle Paylaştıkları	133

5.5.4. KADIN SUBAYLARIN ÇOCUKLARI İLE İLİŞKİLERİ.....	134
---	-----

5.5.4.1. Çocuğun Olup/Olmadığı.....	134
5.5.4.2. Çocuk Sayısı.....	135
5.5.4.3. Bakıma Muhtaç Çocuklarına Kim/Kimlerin Baktığı.....	135
5.5.4.4. Çocukları İçin Daha Çok Kimin/Kimlerin İzin Kullandığı.....	136
5.5.4.5. Çocukları İle Yeterince İlgilendiklerini Düşünüp/Düşünmedikleri	137
5.5.4.6. Eşin Çocukla Yeterince İlgilendiğini Düşünüp/Düşünmedikleri....	139
5.5.4.7. Çocukların Boş Zaman Faaliyetlerine Daha Çok Kimin Katıldığı.....	140
5.5.4.8. Çocuklarının Sorunlarını Öncelikle Kim/Kimler İle Paylaştıkları	140
5.6. ARKADAŞLIK İLİŞKİLERİ.....	141
5.6.1. Çalışma Zamanlarının Dışında Çoğunlukla Kim/Kimlerle Görüştükleri.....	141
5.6.2. Eşleri ile Ortak Arkadaş Grubu Olup/Olmadığı.....	142
5.6.3. Mesleki Çevrelerinden En Çok Kimlere Kendilerini Yakın Hissettikleri.....	143
5.6.4. Mesleki Çevrelerinden En Çok Hangi Cinsiyetten Yakın Arkadaş Edinildiği.....	144
5.7. AKRABALIK İLİŞKİLERİ.....	145
5.7.1. Kadın Subayların Kendi - Eşin Akrabalarıyla Görüşme Sıklığı.....	145
5.8. MESLEKİ ROL VE AİLE İÇİ ROL ETKİLEŞİMİ.....	146
5.8.1. MESLEKİ ROL VE AİLE İÇİ ROL ETKİLEŞİMİNİN ALGILANIŞI.....	146
5.8.1.1. Çalışma Yaşamının Evliliğe Olumlu Etkisi Olup/Olmadığı.....	146
5.8.1.2. Evliliğin Kadının Çalışma Yaşamında Başarısını Nasıl Etkilediği	147
5.8.1.3. Kadının Çalışma Yaşamındaki Başarısında Çocuk Sahibi Olmanın Etkisi.....	147
5.8.1.4. Kadının Çalışma Yaşamındaki Başarısı ve Evlilik İle İlgili Düşünceleri.....	148
5.8.1.5. Çalışan Kadın Olmalarından Dolayı İşte Güçlkle Karşılaşıp/ Karşılaşmadıkları.....	149
5.8.1.6. Mesleklerinde Kadın Olmanın Dezavantajı Olup/Olmadığı.....	150
5.8.2. DAVRANIŞ BOYUTUNDA MESLEKİ ROL VE AİLE İÇİ ROL ETKİLEŞİMİ.....	151

5.8.2.1. Çocuk Sahibi Olmanın Meslek İçi Kurslara Katılıma Etkisi.....	151
5.8.2.2. Annelik Rolü (Doğum) Nedeniyle Çalışma Hayatına Ara Verilip/ Verilmediği.....	152
5.8.2.3. Doğum Sonrası Çalışma Hayatına Dönüldüğünde Bir Sorun Yaşanıp/Yaşanmadığı.....	153

VI. BÖLÜM

6.1. HİPOTEZLERİ SINANMASI.....	154
6.1.1. KADIN SUBAYLARIN EŞLERİNE İLİŞKİN HİPOTEZ ANALİZLERİ	154
6.1.2. KADIN SUBAYLARIN ÇOCUKLARINA İLİŞKİN HİPOTEZ ANALİZLERİ.....	170
6.1.3. KADIN SUBAYLARIN MESLEKLERİNE İLİŞKİN HİPOTEZ ANALİZLERİ.....	172
6.1.4. KADIN SUBAYLARIN ARKADAŞLARINA İLİŞKİN HİPOTEZ ANALİZLERİ.....	175
6.2. REGRESYON ANALİZİ.....	178
6.2.1. EBEVEYN AİLESİNE İLİŞKİN REGRESYON ANALİZİ.....	178
6.2.2. YAŞAM TARZI FARKLILIĞINA İLİŞKİN REGRESYON ANALİZİ.....	180
6.2.3. EŞE İLİŞKİN REGRESYON ANALİZİ.....	180
6.2.4. MESLEĞE İLİŞKİN REGRESYON ANALİZİ.....	182
BULGULARIN DEĞERLENDİRME.....	183
SONUÇ.....	213
KAYNAKÇA.....	216
ANKET FORMU.....	229

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1:	Örneklemin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	76
Tablo 2:	Örneklemin Medeni Durum Farklılıklarının Belirlenmesi.....	77
Tablo 3:	Kadın Subayların Doğum Yerlerine Göre Değerlendirilmesi.....	77
Tablo 4:	Kadın Subayların Yaşamını En Uzun Süre Geçirdiği Yer.....	78
Tablo 5:	Örneklem Grubunun Eşlerinin Yaşamını En Uzun Süre Geçirdiği Yer.....	79
Tablo 6:	Örneklem Grubunun Annelerinin Yaşamını En Uzun Süre Geçirdiği Yer..	79
Tablo 7:	Örneklem Grubunun Babalarının Yaşamını En Uzun Süre Geçirdiği Yer...	80
Tablo 8:	Örneklem Grubunun Eşlerinin Annelerinin Yaşamını En Uzun Süre Geçirdiği Yerleşim Birimi.....	80
Tablo 9:	Örneklem Grubunun Eşlerinin Babalarının Yaşamını En Uzun Süre Geçirdiği Yerleşim Birimi.....	81
Tablo 10:	Örneklem Grubunun Öğrenim Durumunun Belirlenmesi.....	81
Tablo 11:	Örneklem Grubunun Mezun Oldukları Üniversiteler.....	82
Tablo 12:	Örneklem Grubunun Eşlerinin Öğrenim Durumunun Belirlenmesi.....	82
Tablo 13:	Kadın Subayların Annelerinin Öğrenim Durumunun Belirlenmesi.....	83
Tablo 14:	Kadın Subayların Babalarının Öğrenim Durumunun Belirlenmesi.....	84
Tablo 15:	Kadın Subayların Eşlerinin Annelerinin Öğrenim Durumunun Belirlenmesi.....	84
Tablo 16:	Kadın Subayların Eşlerinin Babalarının Öğrenim Durumunun Belirlenmesi.....	84
Tablo 17:	Kadın Subayların Meslekteki Hizmet Süreleri.....	85
Tablo 18:	Örneklem Grubunun Mesleğe Başlamalarının Evlenmeden Önce Olup/Olmadığı.....	85
Tablo 19:	Örneklem Grubunun Eşlerinin Mesleki Durumları.....	85
Tablo 20 :	Örneklem Grubunun Annelerinin Mesleki Durumları.....	87
Tablo 21:	Örneklem Grubunun Babalarının Mesleki Durumları.....	87
Tablo 22:	Örneklem Grubunun Eşlerinin Annelerinin Mesleki Durumları.....	88

Tablo 23:	Örneklem Grubunun Eşlerinin Babalarının Mesleki Durumları.....	88
Tablo 24:	Kadın Subayların Ebeveyn Ailelerini Dahil Ettikleri SES Grubu.....	90
Tablo 25:	Örneklem Grubunun Kendi Ailelerini Dahil Ettikleri SES Grubu.....	90
Tablo 26:	Ebeveyn Ailelerinde Kimlerle Birlikte Yaşadıkları.....	91
Tablo 27:	Örneklem Grubunun Kardeş Sayısı.....	91
Tablo 28:	Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Kimlerle Birlikte Yaşadıkları.....	92
Tablo 29:	Kadın Subayların Evlenme Yaşlarının Dağılımı.....	93
Tablo 30:	Kadın Subayların Eşleri ile Evlenme Tarzları.....	94
Tablo 31:	Eş ile Evlenme Öncesi Arkadaşlık Durumlarının Belirlenmesi.....	94
Tablo 32:	Eş ile Evlenme Öncesi Arkadaşlık Sürelerinin Belirlenmesi.....	95
Tablo 33:	Kaçıncı Evlilikleri Olduğunun Belirlenmesi.....	95
Tablo 34:	Nikah Akdlerinin Türünün Belirlenmesi.....	96
Tablo 35:	Örneklem Grubunun Günlük Çalışma Süresi.....	96
Tablo 36:	Kadın Subayların Kendilerinin ve Eşlerinin Nöbet Tutma Durumları.....	97
Tablo 37:	Kadın Subayların Kendilerinin ve Eşlerinin Nöbet Tutma Sıklıkları.....	97
Tablo 38:	Örneklem Grubunun Kendilerinin ve Eşlerinin Fazla Mesai Yapma Durumları.....	98
Tablo 39:	Örneklem Grubunun Kendilerinin ve Eşlerinin Fazla Mesai Yapma Sıklıkları.....	99
Tablo 40:	Kadın Subayların Ebeveyn ile Kendi Aileleri Arasında Yaşam Tarzı Farklılığı Olup/Olmadığı.....	99
Tablo 41:	Ebeveyn ile Kendi Aileleri Arasında Yaşam Tarzı Farklılığı Olan Alanlar.....	100
Tablo 42:	Kadın Subayların Ebeveyn İle Kendi Aileleri Arasında Yaşam Tarzı Farklılığında Etkili Faktörler.....	104
Tablo 43:	Örneklem Grubunun İdealindeki Meslek.....	105
Tablo 44:	Kadın – Erkek İçin İdeal Görülen Meslek.....	106
Tablo 45:	Örneklem Grubunun Kız Çocuklar İçin Uygun Gördüğü İlk Üç Meslek.....	107
Tablo 46:	Örneklem Grubunun Erkek Çocuklar İçin Uygun Gördüğü İlk Üç Meslek.....	108

Tablo 47:	Örneklem Grubunun Subaylık Mesleğine Atfettikleri Anlamlar.....	109
Tablo 48:	Örneklem Grubunun Subaylık Mesleğin Tercih Nedenleri.....	110
Tablo 49:	Örneklem Grubunun Mesleği Tercihinde Yakın Telkini.....	111
Tablo 50:	Örneklem Grubunun Mesleğin Kişiliğe Uygunluğunu Düşünüp/Düşünmedikleri.....	111
Tablo 51:	Örneklem Grubunun Meslekten Tatmin Olup/Olmadıkları.....	112
Tablo 52:	Örneklem Grubunun Mesleğin Tatmin Eden Yönü Hakkındaki Düşüncesi...	112
Tablo 53:	Örneklem Grubunun Mesleği Bırakmayı Düşünüp/Düşünmedikleri.....	113
Tablo 54:	Örneklem Grubunun Mesleği Bırakmayı Düşünme Nedenleri.....	113
Tablo 55:	Örneklem Grubunu Mesleği Bırakmaktan Alıkoyan Nedenler.....	114
Tablo 56:	Örneklem Grubunun Yönetimden Beklentileri.....	114
Tablo 57:	Evde Sorumluluk Paylaşımı Konusundaki Düşünceleri.....	115
Tablo 58:	Eşlerden Hangisinin Kariyerinin Öncelik Taşınması Gerektiği Düşüncesi.....	115
Tablo 59:	Kadının Eşinden Yüksek Kariyere Sahip Olmasının Evliliğe Etkisi.....	116
Tablo 60:	Annelik, Evlilik ve Meslek Arasında Öncelik Sıralaması.....	116
Tablo 61:	Örneklemin Kadının Boşanması Konusundaki Düşünceleri.....	117
Tablo 62:	Örneklem Grubunca İdeal Görülen Çocuk Sayısı.....	117
Tablo 63:	Örneklemin Sadece Bir Çocuk Sahibi Olma Durumunda Cinsiyet Tercihi.....	117
Tablo 64:	Erkek Çocuklarına Ev İşlerinin Öğretilmesi Konusunda Ne Düşünüldüğü.....	118
Tablo 65:	Ebeveyn Ailelerinde Kararların Kim/Kimler Tarafından Verildiği.....	119
Tablo 66:	Örneklemin Kendi Ailesinde Kararların Kim/Kimler Tarafından Verildiği.....	120
Tablo 67:	Kadın Subayların Ebeveyn Ailelerinde Ev İçi Rol Dağılımı.....	121
Tablo 68:	Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Ev İşlerinde İşbölümü Yapılıp/Yapılmadığı.....	122
Tablo 69:	Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Ev İşlerinde İşbölümü.....	123
Tablo 70:	Kendi Ailelerinde Evdeki İşbölümünden Memnun Olup/Olmama Durumu.....	125
Tablo 71:	Kendi Ailelerinde Evdeki İşbölümünden Memnun Olmama Sebebi.....	125

Tablo 72:	Örneklemin Kendi Ailelerinde Ücretli Yardımcı Alınıp/Alınmadığı.....	126
Tablo 73:	Kendi Ailelerinde Ücretli Yardımcı Alınma Sıklığı.....	126
Tablo 74:	Ev İşlerinin Yapıldığını Kontrol Etmek Kimin Sorumluluğunda Olduğu.....	127
Tablo 75:	Kadın Subayların Eşleriyle İlişkilerini Değerlendirmeleri.....	129
Tablo 76:	Kadın Subayların Eşleriyle Çatışma Alanları.....	129
Tablo 77:	Kadın Subaylarda Boşanma Nedenleri	130
Tablo 78:	Kadın Subaylarda Eş İle Birlikte Geçirilen Zaman.....	130
Tablo 79:	Kadın Subaylarda Eş İle Düzenli Görüşememe Nedenleri.....	131
Tablo 80:	Eşlerinin Kadın Subayların Mesleklerini ‘Kariyer Meslek’ Olarak Görüp/Görmediği.....	131
Tablo 81:	Eşlerin Kadın Subayların Mesleklerini ‘Kariyer Meslek’ Görme Nedenleri.....	131
Tablo 82:	Eşlerinin Kadın Subayların Mesleklerini ‘İş’ Olarak Görüp/Görmediği.....	132
Tablo 83:	Kadın Subayların Mesleklerini Eşlerinin ‘İş’ Olarak Görme Nedenleri.....	132
Tablo 84:	Örneklem Grubunun Eşler Arası Maaş Karşılaştırması Durumu.....	132
Tablo 85:	Örneklem Grubunun Kendi Kazançlarını Nasıl Harcadıklarının Belirlenmesi.....	133
Tablo 86:	Kadın Subayların Sorunlarını Öncelikle Kim/Kimler İle Paylaştıkları.....	133
Tablo 87:	Kadın Subayların Eşlerinin Sorunlarını Öncelikle Kim/Kimler İle Paylaştıkları.....	133
Tablo 88:	Kadın Subayların Çocuğu Olup/Olmadığı.....	134
Tablo 89:	Kadın Subaylarda Çocuk Sayısı.....	135
Tablo 90:	Kadın Subayların Çocuklarına Kimin/Kimlerin Baktığı.....	135
Tablo 91:	Kadın Subayların Çocukları İçin Daha Çok Kimin İzin Kullandığı.....	136
Tablo 92:	Kadın Subayların Çocukları İle Yeterince İlgilendiklerini Düşünüp/Düşünmedikleri.....	137
Tablo 93:	Çocukları İle Yeterince İlgilenmediklerini Düşünme Nedenleri.....	138
Tablo 94:	Eşin Çocukla Yeterince İlgilendiğini Düşünüp/Düşünmedikleri.....	139
Tablo 95:	Eşin Çocukları İle Yeterince İlgilenmediklerini Düşünme Nedenleri.....	139

Tablo 96:	Çocukların Boş Zaman Faaliyetlerine Daha Çok Kimin Katıldığı.....	140
Tablo 97:	Çocuklarının Sorunlarını Öncelikle Kim/Kimler İle Paylaştıkları.....	140
Tablo 98:	Çalışma Zamanlarının Dışında Çoğunlukla Kim/Kimlerle Görüştükleri.....	141
Tablo 99:	Kadın Subayların Eşleri ile Ortak Arkadaş Grubu Olup/Olmadığı.....	142
Tablo 100:	Mesleki Çevrelerinden Kendilerine En Çok Yakın Hissettikleri Kişiler.....	143
Tablo 101:	Mesleki Çevrelerinde En Çok Yakın Arkadaş Olan Cinsiyet Grubu.....	144
Tablo 102:	Kadın Subayların Kendi - Eşin Akrabalarıyla Görüşme Sıklığı.....	145
Tablo 103:	Kadın Subaylarca Çalışma Yaşamının Evliliğe Olumlu Etkisi Olup/Olmadığı.....	146
Tablo 104:	Kadın Subaylarca Çalışma Yaşamının Evlilik Üzerindeki Öncelikli Olumlu Etkisi.....	146
Tablo 105:	Evlenmenin Kadının Çalışma Yaşamındaki Başarısına Etkisi.....	147
Tablo 106:	Çocuk Sahibi Olmanın Kadının Çalışma Yaşamındaki Başarısına Etkisi.....	147
Tablo 107:	Kadının Çalışma Yaşamındaki Başarısı ve Evlilik İle İlgili Düşünceleri.....	148
Tablo 108:	İş Yaşamlarında Kadın Olmalarından Dolayı Güçlülükle Karşılaşıp/Karşılaşmadıkları.....	149
Tablo 109:	Örneklemin Kadın Olmalarından Dolayı İşte Karşılaştıkları Güçlükler.....	150
Tablo 110:	Kadın Olmanın Subaylık Mesleğinde Dezavantajı Olup/Olmadığı.....	150
Tablo 111:	Kadın Olmanın Subaylık Mesleğindeki En Önemli Dezavantajı.....	150
Tablo 112:	(Eşi Subay Olan) Örneklemin Çocuk Sahibi Olmasının Meslek İçi Kurslara Katılıma Etkisi.....	151
Tablo 113:	(Eşi Subay Olmayan) Örneklemin Çocuk Sahibi Olmasının Meslek İçi Kurslara Katılıma Etkisi.....	152
Tablo 114:	Örneklemin Çalışma Hayatına Ara Verilip/ Verilmediği.....	152
Tablo 115:	Örneklemin Çalışma Hayatına Ara Verme Nedeni.....	153
Tablo 116:	Çalışma Hayatına Dönüldüğünde Bir Sorun Yaşanıp/Yaşanmadığı.....	153
Tablo 117:	Kadın Subayların Mezun Oldukları Okul ile Ev İçi Sorumlulukları Paylaşımı Arasındaki İlişki.....	154
Tablo 118:	Kadın Subayların Mezun Olduğu Okul Türü İle Ev İçi Sorumluluk Paylaşımı Arasındaki ilişki.....	156

Tablo 119: Kadın Subayların Mezun Olduğu Okul Türü İle Ev İçi Sorumluluk Paylaşımı Arasındaki İlişki.....	158
Tablo 120: Ev İçi Sorumlulukları Paylaşımı İle Kadın Subayların Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki III.....	159
Tablo 121: Ev İçi Sorumlulukları Paylaşımı İle Kadın Subayların Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki III.....	160
Tablo 122: Ev İçi Sorumlulukları Paylaşımı İle Kadın Subayların Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki III.....	161
Tablo 123: Kadın Subayların Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları İle Ev İçi Sorumlulukları Paylaşımı Arasındaki İlişki IV.....	162
Tablo 124: Ev İçi Sorumlulukları Paylaşımı İle Kadın Subayların Eşleri Olan İlişkilerine Bakışları İle Arasındaki İlişki V.....	163
Tablo 125: Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı İle Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki I.....	164
Tablo 126: Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı İle Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki II.....	165
Tablo 127: Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı İle Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki III.....	166
Tablo 128: Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı İle Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki IV.....	167
Tablo 129: Eşle Birlikte Geçirilen Zaman İle Eşle Anlaşma Arasındaki İlişki.....	168
Tablo 130: Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmamaları İle Eşleriyle Çatışma Alanları Arasındaki İlişki.....	169
Tablo 131: Örneklemin Çocuk Sahibi Olup/Olmaması İle Hayatlarında Birinci Derecede Önemli Olan Rol Arasındaki İlişki.....	170
Tablo 132: Kadın Subayların Mezun Olduğu Okul Türü ile Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmadığı Arasındaki İlişki.....	171
Tablo 133: Kadın Subayların Günlük Çalışma Saatleri ile Kadın Subayların Çocukları İle Yeterince İlgilendiklerini Düşünüp/Düşünmedikleri Arasındaki İlişki....	171
Tablo 134: Örneklemin Eşleri İle Düzenli Görüşememe Nedeni İle Örneklemin Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki.....	172

Tablo 135: Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmamaları ile Kadın Olmaları Nedeni İle İşte Herhangi Bir Güçlkle Karşılaşma Durumu Arasındaki İlişki.....	173
Tablo 136: Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmamaları İle Kadın Olmaları Nedeni İle İşte Karşılaşılan Sorunların Türleri Arasındaki İlişki.....	173
Tablo 137: Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmamaları İle Kadın Olmaları Nedeni İle Subaylık Mesleğinde Kadın Olmanın Dezavantajları Arasındaki İlişki.....	174
Tablo 138: Eşin Mesleği İle Örneklemin Eşleriyle Ortak Arkadaş Geliştirip/ Geliştirememeleri Arasındaki İlişki.....	175
Tablo 139: Kadın Subayların Mezun Oldukları Okul Türü İle Mesleki Çevrelerinde Kendilerine En Yakın Hissettikleri Kişiler Arasındaki İlişki.....	176
Tablo 140: Kadın Subayların Mezun Oldukları Okul Türü İle Mesleki Çevrelerinde Yakın Arkadaş Edindikleri Cinsiyet Grubu Arasındaki İlişki.....	176
Tablo 141: Ebeveyn Ailesinde Aile içi Karar Alımına İlişkin Regresyon Analizi.....	178
Tablo 142: Şu Anki Ailelerinde Karar Alımı Regresyon Analizi.....	179
Tablo 143: Şu andaki Ailelerinde Ev İşleri Sorumluluğu Paylaşımı Regresyon Analizi.....	179
Tablo 144: İlk Aile İle Şu Anki Ailelerin Yaşam Tarzı Farklılığı Regresyon Analizi.....	180
Tablo 145: Eşle İlişki Regresyon Analizi.....	181
Tablo 146: İş Tatmini Regresyon Analizi.....	182

GİRİŞ

Birçok insan için hayatlarındaki en önemli iki şey, işleri ve aileleridir. Gerçekten de kişinin işi ve ailesi günlük hayatının çok büyük bir bölümünü geçirdiği; uzun dönemde başarılı olmayı ve tatmin elde etmeyi istediği en önemli iki alandır. Bununla birlikte kişinin hayatı aynı zamanda bir bütündür. Başka bir deyişle, iş ve aile rolleri üstlenmiş olan birisi için birbirinden farklı iki ayrı hayattan bahsetmek mümkün değildir. Dolayısıyla bu iki rol birbirlerini kaçınılmaz şekilde etkilemektedir. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda iş ve aile içindeki roller arasındaki etkileşimin bütün boyutlarıyla ele alınması gereği ortaya çıkmaktadır

Günümüz insanları, iş ve aileleri ile ilgili olarak büyük çelişkiler yaşamaktadırlar. Çalışanlar, eşlerine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak ve onlarla daha çok şeyi paylaşmak istemekte; fakat bununla birlikte örgütsel talepler de her geçen gün artmaktadır. İş dünyasındaki yoğun rekabet ortamı ve geleneksel yönetim anlayışlarının etkisiyle örgütler, çalışanların birer aileye sahip oldukları gerçeğinin ve ailenin de birçok örgütsel süreci etkileyebileceğinin farkına varamamaktadırlar. Sonuç olarak hem çalışanlar ve hem de örgütler, iş ve aile arasındaki etkileşim nedeniyle çeşitli olumsuzluklar yaşayabilmekte ve bu rolleri arasında denge sağlamaya çalışmaktadırlar.

İnsanların iş ve aile rolleri arasında denge sağlama çabaları aslında yeni bir olgu değildir. Endüstrileşmeden önceki dönemlerde iş ve aile rolleri birbirlerine geçmiş ve aralarında fiziksel ve psikolojik sınırlar olmayan alanlarken; endüstrileşme ve modernleşme ile birlikte bu iki rol arasındaki sınırlar daha belirgin ve katı hale gelmiştir. Böylece roller arasındaki doğal etkileşim bozulmuş ve çalışanlar ciddi denge problemleri ile karşı karşıya kalmışlardır. Özellikle annelik gibi önemli aile rolleri de üstlenmiş olan kadınların çalışma hayatına girmeleri ve çift gelirli ailelerin sayılarının artması ile birlikte denge konusu örgütsel gündeme de yerleşmiştir.

Modern yaşam, kişi açısından işin ve ailenin beklentilerinin arttığı, hayatın çok hızlı yaşandığı ve bu nedenle iş ve aile rolleri arasında denge sağlama ihtiyacının

bütün çalışanlar ve bilhassa kadınlar tarafından daha yoğun hissedildiği bir dönem olmuştur. Denge sağlama ihtiyacının artması çalışanların örgütsel katkılar ve yardımlar talep etmeleri ile sonuçlanmıştır. Bu çerçevede aile dostu örgütler, iş - aile programları ve politikaları gibi yeni kavramlar tartışılmaya başlanmıştır.

Türkiye'de Modernleşmeci/Batılılaşmacı adımlarla ortaya çıkan sosyo-kültürel değişimlerin en bariz gözlemlendiği kurum 'ordu' olmuştur. Osmanlı Devleti, modernleşmenin ilk adımlarını askeri alanda atmıştır. Teknolojik donanımı ve örgütlenme biçimi yenilenen ordu, II.Meşrutiyet ve Cumhuriyet'in ilânında etkin bir rol üstlenmiş, kısa süre sonra modernleşmenin en önemli gücü durumuna gelmiştir. Yeni siyasal yapılanmanın gerçekleştirilmesinde ve sosyo-kültürel yapının şekillenmesinde bu derece etkili alan olmakla birlikte söz konusu sosyo-kültürel değişikliklerin taşıyıcısı ve aktarıcısı olma işlevlerini de üstlenmiştir. Böylesine önemli role sahip kurum olma özelliği gösteren Türk Silahlı Kuvvetleri'nde kadın subayların incelenmesi, özellikle ordunun kadın kimliği ve kadının toplumsal konumu üzerinde ne tür etkilerinin olduğu, karşımızda ilgilenilmesi gereken önemli konulardan biri olarak durmaktadır.

Türk Silahlı Kuvvetleri'nde sayıca az olmalarına rağmen her geçen dönem kadın subayların sayısı artmakta; böylece her iki eşin de subay olduğu aileler çoğalmakta ve daha fazla sayıda kadın subaylık mesleğinde kurmay subay olmayı hedeflemektedir. Aynı zamanda Türk toplumunda aile faktörü önemini nispeten korumaya devam etmekte ve etkilerini sürdürmektedir. Dolayısıyla; Türkiye'deki örgütlerin aile kavramını göz ardı etmemeleri gerekmektedir. Bu sosyo-kültürel ortam içinde kadın subayların mesleki ve aile içi rolleri arasında denge ve uyumu nasıl sağladıkları, bu durumda kişisel veya çevresel ne gibi faktörlerin etkili olduğunu belirlemek önemli taşımaktadır. Bu bağlamda "Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleki Rol ile Aile-İçi Rol Etkileşimi: T.S.K.'inde Kadın Subaylar" konulu tez çalışmamızda öncelikle meslek ve aile yaşamının karşılıklı etkileşim içinde olduğu anlayışından hareket edilerek, kadın subaylar tarafından meslek ve aile yaşamında üstlenilen rollerin karşılaştırmalı bir analiz ile tespitine çalışılmıştır. Çalışma şu bölümlerden oluşmaktadır:

Kavramsal çerçeve bölümünde toplumsal cinsiyetin oluşum bileşenlerinin ne olduğu, kadınlık ve erkeklik biçimlerinin ne şekilde algılandığı, “mesleki rol” ve “aile içi rol” gibi temel kavramların hangi davranışları içerdiği ve bireyin her iki rolüne uyum sağlayamamasından kaynaklanan “rol çatışması” kavramları üzerinde durulmuştur. Ayrıca mesleki rol ve kariyer meslek kavramları açıklanmıştır.

Kuramsal çerçeve bölümünde, yapısal fonksiyonalist kuramcı Talcott Parsons’ın cinsiyet rolü farklılaşması kuramı, feminist-psikanalitik kuramcı Nancy Chodorow’un anneliğin yeniden üretimi ve modernleşme teorilerinden yararlanılarak kadın subayların mesleki ve aile içi rollerinin analizine çalışılmıştır.

Türk Modernleşmesi ve Kadın Kimliğine Yönelik Söylem ve Pratikler adlı bölümde tarihsel bir bakış açısı gözetilerek, Cumhuriyet Döneminde sosyo-kültürel süreçlere bağlı olarak üretilen söylemler ve politikaların, toplumsal cinsiyetin yapılandırılması üzerindeki etkilerine değinilmektedir. Geleneksel eğilimlerine rağmen Tanzimat ve Meşrutiyet dönemleri ile karşılaştırıldığında yine de radikal çizgiler taşıyan Cumhuriyet dönemi, aynı zamanda kadınların kamusal alanda yer almaya başlamaları ve bunun toplumsal etkileri ağırlıklı olarak ele alınmıştır.

Kadın Kimliğine Yönelik Söylem ve Stratejilerin Uygulandığı Mekân Olarak Ordu (Silahlı Kuvvetler) adlı bölümde, öncelikle dünya ordularında kadınların konumları üzerinde durulmuş, sonra Türkiye’de kadın subayların durumu tarihsel perspektif içinde ele alınmaya çalışılmıştır.

Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi bölümünde ise betimsel verilerin analizi, hipotezlerin sınanması ve regresyon analizi, çalışmanın sonuç kısmında ise çalışmanın genel bir değerlendirilmesi yapılmıştır.

I. BÖLÜM

1. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE METODOLOJİSİ

1.1. ARAŞTIRMANIN KONUSU VE KAPSAMI:

Kadın ve erkeğin rolleri zamana ve toplumlara göre çeşitli değişiklikler gösterse de, geçmişte olduğu gibi günümüzde de ev içi sorumlulukların büyük bir kısmı hala kadınlardan beklenen temel roller arasında yer almaktadır. Bu bağlamda çalışmanın konusu, maskülen olarak ifade edilebilecek subaylık mesleğiyle uğraşan kadınların aile içi rollerinin neler olduğunu saptamak ve aile içi rol-mesleki rol etkileşimini incelemektir.

1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI:

Kadın subayların aile içi rol ve mesleki rol etkileşiminin incelendiği bu çalışmada araştırmamızın amacı birbiriyle bağlantılı maddeler halinde şu şekilde belirtilebilir. Araştırmanın ilk amacı, Türkiye’de Cumhuriyet dönemindeki yapısal dönüşümlerin doğrudan etkilediği toplumsal cinsiyet düzeninin, ayrıntılı bir açıklamasını yapmaktır.

İkincisi, söz konusu dönüşümlerin ve toplumsal cinsiyet ile ilgili yeni yapılanmaların, cinsiyet politikalarının Türk Silahlı Kuvvetleri’ndeki kadın subayları ne şekilde etkilediğini, kurgusal ve gerçeklik boyutundaki farklılığın kaynaklarını tespit etmektir.

Üçüncüsü, kadın subayların ebeveyn aile yapısını belirlemek, onlarla yaşam tarzı farklılıklarını incelemek ve ebeveyn ailelerinin kadın subayların aile içi rolü üzerinde etkili bir faktör olup/olmadığını ortaya koymaktır.

Dördüncüsü kadın subayların aile içi sorumluluklarının neler olduğunu

belirlemek, eşler arasında uyumun sağlanması için gerekli koşulları saptamak, kadınların çalışması nedeniyle aile içi rol ile mesleki rol çatışması yaşanıp/yaşanmadığını belirlemek ve bunun üzerinde etkili olan faktörlerin neler olduğunu ortaya koymaktır.

Beşincisi bir kariyer meslek olan subaylık mesleğinde kadınların kendilerini hangi arkadaş grubuna daha yakın hissettiklerini saptamaktır. Dolayısıyla çalışmanın son amacı, toplumsal cinsiyet konusunda cinsiyet sosyolojisi ile ilgili literatüre katkıda bulunmaktır.

1.3. ÖNEM VE GEREKÇELER:

Dünyada, sosyal bilimlerde özellikle sosyoloji bilimi alanında toplumsal cinsiyet konusunda son 25-30 yıldır ayrıntılı ve kapsamlı araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Literatüre bakıldığında, özellikle Batı ülkelerinde, A.B.D.'nde ve Avustralya'da sosyoloji biliminin yeni bir alt dalı olan cinsiyet (gender) sosyolojisinin temellendirilmesindeki çabaların yoğunlaştığı gözlenmektedir.

Türkiye'de ise toplumsal cinsiyet olgusunun sosyolojik araştırmalarda kapsamlı olarak ele alınması, henüz yenidir. Bu bağlamda Türkiye'de sosyolojik bakış açısı gözetilerek cinsiyet sosyolojisi alanında yapılmış çalışmaların sınırlı sayıda olması çalışmanın önemini de ortaya koymaktadır. Ayrıca çeşitli sektörlerde (sözgelimi ekonomi, eğitim, sağlık vs. gibi) çalışan kadına bakış açısını inceleyen çalışmalara literatür taramalarında rastlanmasına rağmen, toplumsal cinsiyet olgusunu özellikle askeri kuvvetlerde ele alan bir çalışmayla karşılaşılmanın olmaması çalışmanın bir başka önemini ortaya koymaktadır.

Çalışmada, Türkiye'de toplumsal cinsiyet olgusunun incelenmesi için kadın subayların aile içi rol-mesleki rol etkileşiminin incelenme alanı olarak seçilmesinin gerekçesi ise şu şekilde ifade edilebilir. Türkiye'de toplumsal cinsiyet bağlamında kadının sahip olduğu cinsiyet rollerini belirtebilmek için belirli tarihsel dönemlerin hakim söylemleri (modernlik, bağımsızlık, milliyetçilik, Kemalizm, Türkçülük,

Batıcılık ve İslamcılık gibi) bağlamında kültürel ve tarihsel açıdan şekillenen ve anlam kazanan cinsiyet kimliklerinin ve cinsiyet ilişkilerinin ne şekilde belirlendiği ve yönlendirildiği üzerinde durmak gerekmektedir. Aksi takdirde yapılan çalışmalar kısmi çalışmalar niteliğini taşımak durumunda kalacaktır. Türkiye’de tarihsel dönemlerin cinsiyet rolleri üzerindeki etkisi en bariz biçimde askeri alanda görülmektedir.

Çağlar boyu erkeklere özgü bir alan olarak görülen ve erkek egemen bir örgütlenmeye sahip olan silahlı kuvvetlerin, gelenekselliğin çözülmesine ve modern toplumun kurulmasına verdiği destek, dolaylı da olsa kadının toplumsal konumunu olumlu bir şekilde etkilemiştir (Şen 1997:57). Bu nedenle subaylık mesleğine yönelik alınan eğitimin kadının aile içi rollerine etkisinin belirlenmesi ve hem siyasal yapılanmanın gerçekleştirilmesinde hem de kültürel yapının şekillenmesinde böylesi önemli bir rol üstlenen silahlı kuvvetlerin bünyesindeki kadın subayların mesleki rol ile aile içi rol uyumu temelinde bütünsel olarak incelenmiştir.

1.4. YÖNTEM VE TEKNİKLER

Araştırmanın evrenini Türkiye’de, Türk Silahlı Kuvvetler bünyesindeki kadın subaylar oluşturmaktadır. Söz konusu evrenden örneklem seçme işlemi, rastgele örneklem tekniği ile yapılmıştır. T.S.K.’nin Kara, Hava, Deniz kuvvetleri ile Gülhane Askeri Tıp Akademisi (GATA) Eğitim Hastanesi ve Hemşirelik Yüksek Okulu’nda görevli kadın subaylara da anket uygulanmıştır. Anket formlarının uygulanması aşamasında anket soruları, tarafımızdan yüz yüze deneklere okunarak, verilen cevaplar anket formu üzerine işaretlenerek gerçekleştirilmiştir.

1.4.1. Evren ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evreni Ankara, İzmit (Gölcük/Karamürsel), Konya, Eskişehir’deki Türk Silahlı Kuvvetleri’ne bağlı Kuvvet Komutanlıkları ile Gülhane Askeri Tıp Akademisi Eğitim Hastanesi ve Hemşirelik Yüksek Okulu’nda görevli bayan subaylardan oluşmaktadır. Evren sayısına ilişkin bilgiler, evrenin özelliğinden

kaynaklanan güvenlik-gizlilik nedenleri ile yazılı olarak değil sözlü olarak verilmiş ve görevli bayan subay sayısı 800 olarak belirtilmiştir. Bu evrenden 0,06'lık hoşgörü düzeyi ile toplam 209 kişilik örneklem elde edilmiştir.

1.4.2. Veri Toplama Teknikleri

Çalışmada sosyal rol, mesleki rol, aile içi rol, statü, toplumsal cinsiyet ve kadınların çalışması gibi konulardaki yazılı literatürden yararlanılmıştır. Uygulama aşamasında ise; çalışmanın konusu, amacı, ve benimsenen kuramsal yaklaşım itibarıyla sosyal olguların çok boyutluluğundan hareket eden araştırmamızda; yerine göre nicel ve nitel araştırma teknikleri bir arada kullanılmıştır. Nicel veri toplama tekniklerinden anket tekniği, nitel olarak da derinlemesine görüşme, odak grup görüşmesi gibi veri toplama tekniklerine başvurulmuştur. Fakat, derinlemesine görüşme ve odak grup görüşme notlarına ayrıca yer verilmemiş olup bu bilgiler sonuç ve değerlendirmede kullanılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın uygulama aşamasına 17 Şubat 2003 tarihinde yapılan pilot uygulaması ile başlanmış, bu uygulamalar sonucunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Mart ayı başında tekrar başlanan anket uygulaması Ekim 2003 başlarında bitirilmiştir.

1.4.3. Veri Değerlendirme Tekniği

Araştırmada SPSS paket programında yer alan çeşitli veri analiz teknikleri kullanılmıştır. Betimsel (descriptive) durumlarla ilgili olarak frekans tabloları oluşturularak, değişkenlerin örneklem içindeki yüzde dağılımları ve örneklemin genel özellikleri, soru cetvelindeki eylemleri tekrarlama sıklıkları ya da bu eylemlerin hangi aralıklarla sıklaşıp seyredtikleri elde edilmeye çalışılmıştır.

Aile içi rol ve mesleki rol etkileşimine ilişkin açıklamalar için hipotez testleri yapılmıştır. Hipotezlerin sınanmasında, araştırmada belirlenmiş olan bazı bağımsız ve bağımlı değişkenler arasında varsayılan ilişkilerin, ne derecede ilişkili olduğu Khi-kare ile test edilmiştir. Aile içi rol- mesleki rol etkileşimine ilişkin hipotezler ve

hipotezlerde kullanılan bağımsız ve bağımlı değişken ölçüm soruları aşağıda bir tablo halinde verilmiştir.

**Hipotezlerde Kullanılan Bağımsız ve Bağımlı Değişkenlerin Ölçümü İçin
Kullanılan Sorular**

Hipotezler	Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişkenler
Muharip sınıftan olmayan kadın subaylarda, ev içi sorumlulukları alma oranı yükselmektedir	107	66.1-66.10
Ev içi sorumlulukların kadının temel sorumlulukları arasında olma oranı arttıkça, kadın subayların eşleriyle tartışma oranı artmaktadır	66.1-66.10	93
Kadın subayların aile-içi kararlara katılım oranı yükseldikçe, eşleriyle tartışma oranı azalmaktadır	67.1-67.8	93
Kadın subayların eşleri ile birlikte geçirdikleri zaman süresi arttıkça, kadın subayların eşleri ile iyi geçinme oranı artmaktadır.	96	93
Kadın subayların çocuk sahibi olmalarıyla birlikte, ev içi sorumluluk paylaşımı nedeniyle eşleriyle tartışma oranı yükselmektedir	47	94
Çocuk sahibi olan kadın subaylarda, annelik rolüne öncelik verme oranı yükselmektedir	47	87
Muharip sınıftan olan kadın subayların olmayanlara göre çocuk sahibi olma oranı daha düşüktür.	107	47
Kadın subayların günlük çalışma süresi arttıkça, çocuklarıyla yeterince ilgilendiğini düşünme oranı azalmaktadır	104	55
Kadın subayların işleri nedeni ile eşleriyle görüşmemesi, kadın subayların eşleriyle olan ilişkilerini negatif yönde etkilemektedir.	97	93
Kadın subayların çocuk sahibi olmaları durumunda, kadın olmaları nedeniyle işte sorun yaşama oranı artmaktadır.	47	89,90,
Kadın subaylarda eşin aynı meslekten olması ile eşle ortak arkadaş geliştirme oranı artmaktadır.	26	69
Kadın subayların askeri kökenli olma oranı arttıkça, arkadaş grubu seçiminde benzer kökenli (devre ruhu) olanları tercih etme oranı artmaktadır.	107	101,102

Kadın subayların ebeveyn aile yapılarının kadın subayların aile içi rolleri üzerinde etkili bir faktör olup/olmadığı, kadın subayların yaşam tarzının ebeveynlerinininkinden farklılığı olup olmadığı, kadın subayların eşleriyle olan ilişkileri ve kadın subayların iş tatmini üzerinde etkili olan faktörlerin neler olduğu konusundaki açıklamalar için regresyon analiz modelleri kurulmuştur.

Ebeveyn ailelerde eğitim düzeyi ve yaşanan yer modern özelliklere yaklaştıkça, ebeveynlerin aile içi karar alımında eşlerin birlikte karar verme oranının

artacağı, ev içi sorumlulukları eşlerin birlikte üstlenecekleri ve kadın subaylarla ebeveynlerinin yaşam tarzı arasındaki farklılıkların azalacağı yönündeki modernleşme teorisine dayanarak, ebeveyn ailelerinin eğitim düzeyi yükseldikçe ve yaşanılan yer kente doğru gittikçe ebeveynlerinin aile içi kararlarının alımında ve aile içi sorumlulukların paylaşımında eşitlikçi karar almanın artacağı bu bağlamda da ebeveynle kadın subayların yaşam tarzı farklılıklarının azalacağı şeklinde oluşturulan regresyon analiz modelinde, verilerin regresyon analizi yapılması için veriler üzerinde şu işlemler yapılmıştır:

“İlk ailenizde aşağıdaki konularda çoğunlukla kim karar verirdi?” şeklinde sorulmuş olan 13. sorunun 1’den 9’a kadar olan şıklarının herbiri, ailede otoritenin “anne (1), baba (2), anne-baba (3), kardeşler ve siz (4), ailece (5) derecelerinden birisinin seçimi şeklinde cevaplanmıştır. Bu sorunun şıklarını regresyon analizine uygun hale getirmek için gelenekselden moderne doğru bir derecelendirme yapılarak “recode” işlemi ile “baba(1), anne (2), anne-baba (3), kardeşler ve siz (4), ailece (5)” şeklinde sıralama değiştirilmiştir. Daha sonra 1’den 9’a kadar olan bu şıkların güvenirlilik analizi yapılmış ve cronbach alphası 72.50 bulunmuştur. Bu nedenle 13. soruda şıkların hepsi “compute” işlemi ile birleştirilerek ilk ailedeki otoriteye ilişkin dokuz farklı alana ait veriler bir soru altında toplanmıştır.

“Evinizde aşağıdaki işleri çoğunlukla kim yapar?” şeklindeki 66. sorunun evdeki çeşitli işleri içeren 10 şıkkı vardır. Bu şıkların her biri için ise “kadın eş (1), erkek eş (2), eşler birlikte (3) ve diğer, çocuklar, ücretli yardımcı vb. (4)” den biri işaretlenmiştir. Bu verilerin regresyon analizini yapabilmek için,

Gıda maddeleri alış-verişi : Erkek (1), kadın (2), diğer (3), eşler birlikte (4),

Fatura ödemeleri : Erkek (1), kadın (2), diğer (3), eşler birlikte (4),

Ütü yapma: Kadın (1), diğer (2), erkek (3), eşler birlikte (4)

Ev içi onarım: Erkek (1), diğer (2), kadın (3), eşler birlikte (4)

Çocuğun günlük bakımı: Kadın (1), diğer (2), erkek (3), eşler birlikte (4)

Kahvaltı hazırlama: Kadın (1), diğer (2), erkek (3), eşler birlikte (4)

Yemek pişirme: Kadın (1), diğer (2), erkek (3), eşler birlikte (4)

Bulaşık yıkama: Kadın (1), diğer (2), erkek (3), eşler birlikte (4)

Evin toplanması: Kadın (1), diğer (2), erkek (3), eşler birlikte (4)

Çocukların boş zaman faaliyetlerine katılım: Kadın (1), diğer (2), erkek (3), eşler birlikte (4) şeklinde “recode” işlemi yapılarak gelenekselden moderne doğru, şıklar derecelendirilmiştir. Daha sonra 66. sorunun 1’den 10’a kadar olan bu şıklarının güvenirlik analizi yapılmış ve %77.23 gibi yüksek bir değer bulunmuştur. Bu nedenle 66. sorunun şıklarının hepsi “compute” işlemi ile birleştirilmiştir.

“Sizce ailenizin çocukluğunuzdaki yaşam tarzı ile sizin şimdiki yaşam tarzınız arasında farklılık var mı?” sorusuna evet diyen örnekleme, “Hangi konularda farklılık var?” şeklinde sorulan 32. sorunun 8 yaşam tarzı farklılık alanı vardır. Bu alanlardan her birisi için örneklem “evet yaşam tarzı farklılığı vardır” diyorsa, o şıkkın yanına “X” işareti verilmiştir ve bu SPSS programında “evet=1, hayır=2” şeklinde kodlanmıştır. Bu verilerin regresyon analizine uygun hale getirilmesi için “recode” işlemi ile “evet=1, hayır=0” haline dönüştürülmüştür. Daha sonra 1’den 8’e kadar olan bu şıkların güvenirlik analizi yapılmış ve cronbach alphası 66.84 bulunmuştur. Bu nedenle 32. soruda şıkların hepsi “compute” işlemi ile birleştirilerek ilk ailedeki otoriteye ilişkin dokuz farklı alana ait veriler bir soru altında toplanmıştır.

“Evinizde aşağıdaki konularda çoğunlukla kim karar verir?” şeklindeki 67. soruda, 7 şık çeşitli konulardaki kararları içermektedir. Bunlar ise “kadın eş (1), erkek eş(2), eşler birlikte (3), çocuklar (4), ailece (5)” şeklinde kodlanmıştır. Bu kodlamaların gelenekselden moderne doğru derecelendirilmesi için veriler “recode” işlemi ile “ baba (1), anne (2), anne-baba (3), çocuklar (4), ailece (5) “ şekline dönüştürülmüştür. Daha sonra 1’den 7’e kadar olan bu şıkların güvenirlik analizi yapılmış ve cronbach alphası 80,0 gibi yüksek bir değer bulunmuştur. Bu nedenle 67. soruda şıkların hepsi “compute” işlemi ile birleştirilmiştir.

“Annenizin ve babanızın eğitim durumlarını söyler misiniz?” şeklindeki 6. soruda anne ve babanın eğitim durumlarının güvenirlik analizi yapılmış ve

cronbach alphası 72.70 bulunmuştur. Bu nedenle 6. sorunun şıkları olan annenin eğitim durumu ile babanın eğitim durumu “compute” işlemi ile birleştirilmiştir.

“Eşinizin annesinin ve babasının eğitim durumlarını söyler misiniz?” şeklindeki 21. soruda eşin anne ve babasının eğitim durumlarının güvenilirlik analizi yapılmış ve cronbach alphası 76.28 gibi yüksek bir değer bulunmuştur. Bu nedenle 21. soruda şıkları olan eşin annesinin eğitim durumu ile babasının eğitim durumu “compute” işlemi ile birleştirilmiştir.

“Anne ve babanızın 18. yaşına kadar en uzun süreyle hangi yerleşim biriminde yaşadıklarını söyler misiniz?” şeklindeki 9. soruda anne ve babanın en uzun süreyle yaşadıkları yerin güvenilirlik analizi yapılmış ve cronbach alphası 83.58 gibi yüksek bir değer bulunmuştur. Bu nedenle 18. sorunun şıkları olan anne ve babanın en uzun süreyle yaşadıkları yer “compute” işlemi ile birleştirilmiştir.

“Eşinizin anne ve babasının 18. yaşına kadar en uzun süreyle hangi yerleşim biriminde yaşadıklarını söyler misiniz?” şeklindeki 24. soruda eşin anne ve babasının en uzun süreyle yaşadıkları yerin güvenilirlik analizi yapılmış ve cronbach alphası 89.78 gibi yüksek bir değer bulunmuştur. Bu nedenle 24. sorunun şıkları olan eşin anne ve babasının en uzun süreyle yaşadıkları yer “compute” işlemi ile birleştirilmiştir.

Ev içi sorumluluklar konusunda kadının çalışmasının ya da çalışma saatlerinin eşler arası ilişkiyi olumsuz yönde etkilemeyeceği ve eşler arasında eşitlikçi paylaşımın kadın subayların eşleriyle olan ilişkilerinin uyumlu olmasını sağlayacağı yönündeki feminist teoriden yola çıkarak oluşturulan “eşle ilişki ile ilgili” regresyon analiz modelinde, regresyon analizi yapılabilmesi için verilerde şu düzenlemeler yapılmıştır.

“Eşinizle ilişkinizi nasıl tanımlarsınız?” şeklindeki 93. sorunun şıkları “ iyi anlarız (1), sık sık tartışırız (2), sık sık tartışır ve uzun süre küs kalırız (3)” şeklinde kodlanmıştır. Bu kodlama “recode” işlemi ile “sık sık tartışır ve uzun süre küs kalırız (1), sık sık tartışırız (2), iyi anlarız (3)” şekline dönüştürülmüştür.

“Nöbet tutma veya fazla mesai yapma durumunuz var mı?” şeklindeki 105. sorunun şıkları “evet=1, hayır=2” şeklinde kodlanmıştır. Bu kodlama “recode” işlemi ile “evet=1, hayır=0” şekline dönüştürülmüştür.

“Eşinizin tutma veya fazla mesai yapma durumunuz var mı?” şeklindeki 106. sorunun şıkları “evet=1, hayır=2” şeklinde kodlanmıştır. Bu kodlama “recode” işlemi ile “evet=1, hayır=0” şekline dönüştürülmüştür.

“Evdeki işbölümünden memnun musunuz?” şeklindeki 79. sorunun şıkları “evet=1, genellikle=2, hayır=3” şeklinde kodlanmıştır. Bu kodlama “recode” işlemi ile “hayır=1, genellikle=2, evet=3” şekline dönüştürülmüştür.

“Eşiniz çocuğunuzla yeterince ilgilendiğini düşünüyor musunuz?” şeklindeki 57. sorunun şıkları “çoğunlukla=1, bazen=2, hemen hemen hiç=3” şeklinde kodlanmıştır. Bu kodlama “recode” işlemi “hemen hemen hiç =1, bazen=2, çoğunlukla =3” şekline dönüştürülmüştür.

İş tatmini konusunda eşler arası ilişkinin iyi olmasının iş tatminini arttıracak, ev içi sorumluluk paylaşımında kadınların sorumluluğun büyük kısmını üstlenmesi sonucunda işte de mesleki tatminin azalacağı yönündeki feminist teoriden yola çıkarak oluşturulan “eşle ilişki ile ilgili” regresyon analiz modelinde, regresyon analizi yapılabilmesi için verilerde şu düzenlemeler yapılmıştır.

“Çalıştığınız işte kadın olduğunuz için herhangi bir güçlükle karşılaştınız mı?” şeklindeki 89. sorunun şıkları “evet=1, hayır=2” şeklinde kodlanmıştır. Bu kodlama “recode” işlemi ile “evet=1, hayır=0” şekline dönüştürülmüştür.

“Yaptığınız iş sizi tatmin ediyor mu?” şeklindeki 42. sorunun şıkları “evet=1, kısmen=2, hayır=3” şeklinde kodlanmıştır. Bu kodlama “recode” işlemi ile “hayır=1, kısmen=2, evet=3” şekline dönüştürülmüştür.

Regresyon analizine uygun hale getirilen verilerin linear-regresyon analizleri yapılmıştır.

1.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın hipotezleri, aile içi rol ve mesleki rol bağlamında etkili olan; eşe, çocuklara, mesleğe ve arkadaş grubuna ilişkin hipotezler şeklinde sınıflandırılmıştır.

1.5.1.1. Kadın Subayların Eşlerine İlişkin Hipotezler:

1. Muharip sınıftan olmayan kadın subaylarda, ev içi sorumlulukları alma oranı yükselmektedir.
2. Ev içi sorumlulukların kadının temel sorumlulukları arasında olma oranı arttıkça, kadın subayların eşleriyle tartışma oranı artmaktadır.
3. Kadın subayların aile-içi kararlara katılım oranı yükseldikçe, eşleriyle tartışma oranı azalmaktadır.
4. Kadın subayların eşleri ile birlikte geçirdikleri zaman süresi arttıkça, kadın subayların eşleri ile iyi geçinme oranı artmaktadır.
5. Kadın subayların çocuk sahibi olmalarıyla birlikte, ev içi sorumluluk paylaşımı nedeniyle eşleriyle tartışma oranı yükselmektedir.

1.5.1.2. Kadın Subayların Çocuklarına İlişkin Hipotezler:

1. Çocuk sahibi olan kadın subaylarda, annelik rolüne öncelik verme oranı yükselmektedir.
2. Muharip sınıftan olan kadın subayların olmayanlara göre çocuk sahibi olma oranı daha düşüktür.
3. Kadın subayların günlük çalışma süresi arttıkça, çocuklarıyla yeterince ilgilendiğini düşünme oranı azalmaktadır.

1.5.1.3. Kadın Subayların Mesleklerine İlişkin Hipotezler:

1. Kadın subayların işleri nedeni ile eşleriyle görüşmemesi, kadın subayların eşleriyle olan ilişkilerini negatif yönde etkilemektedir.
2. Kadın subayların çocuk sahibi olmaları durumunda, işte kadın olmaları nedeniyle sorun yaşama oranı artmaktadır.

1.5.1.4. Kadın Subayların Arkadaşlarına İlişkin Hipotezler:

1. Kadın subaylarda eşin aynı meslekten olması ile eşle ortak arkadaş geliştirme oranı artmaktadır.
2. Kadın subayların askeri kökenli olma oranı arttıkça, arkadaş grubu seçiminde benzer kökenli (devre ruhu) olanları tercih etme oranı artmaktadır.

1.6. ARAŞTIRMADA KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLER

Araştırmanın oluşturulması ve yürütülmesi aşamalarında beklenen ve beklenmeyen çeşitli güçlüklerle karşılaşmıştır. Bu güçlükler literatürden yararlanma ve sahada karşılaşılan güçlükler olarak iki genel kategoriye ayrılabilir. Her şeyden önce literatürde benzeri araştırmaların azlığı hem kaynak elde etme hem de kuramların oluşturulmasında bazı güçlüklerle karşılaşılmasına yol açmıştır.

Bu çalışmada karşılaşılan en büyük güçlük alanda karşılaşılan kabul görme süreci olmuştur. Türk Silahlı Kuvvetleri'nin gizlilik ve güvenlik ilkesi temelinde hizmet veren kurum olması nedeniyle, dışarıdan gelen yabancılara ve daha da önemlisi araştırmacılara gösterilen şüphe ve tereddüt araştırmayı geciktiren en önemli unsur olmuştur. Bunun yanı sıra, subayların görevleri gereği sürekli hareket halinde olmaları ve yoğun çalışma tempoları gibi sebeplerden dolayı görüşme için gerek randevu almada gerekse randevu alınan zaman zarfında ani gelen bir emir sebebi ile görüşmeye ara verilmesi de araştırmanın uygulama süresinin (9 ay) uzamasına neden olmuştur.

Şüphesiz ki, araştırmacı ve sorgulayıcı olan birisini, her kuvvet komutanlığının ve subayların her zaman hoş görüşle karşılaması beklenemezdi. Bunda daha önceden bayan subaylarla röportaj yapan gazetecilerin, bayan subayların fotoğraflarını çekmek için bıkkınlık verecek kadar talim pozları almaları ve onların bazı ifadelerini abartarak yazmaları subaylarda tepki oluşturmuş, hatta çalışmamızın gazete haberi için yapıldığını zannedip, görüşme isteğimize başlangıçta tereddütlü yaklaşan subaylar olmuştur. T.S.K.'ne bağlı GATA'nde anket uygulaması için başvurumuzda,

araştırma öncesi Genel Kurmay Başkanlığı'ndan alınan izin belgesinin yeterli görülmemesi üzerine Ankara Adliyesi'nden araştırmacının adli sicilinin temiz olduğuna ilişkin belge ile Nüfus cüzdanı örneği ve ikâmetgah ilmuahâberi gibi başka belgeler sunulmuştur.

Araştırma yapılan örneklem alanının Silahlı Kuvvetler gibi hiyerarşik yapılanmanın en yoğun yaşandığı bir kurum olması, sahada beklenen ya da beklenmeyen kendine özgü güçlüklerle yol açmıştır. Öncelikle bayan subayların bulunduğu komutanlıkların her biriyle ayrı ayrı görüşme yapıp onların da onayı alındıktan sonra, araştırma örnekleme ile anket uygulama imkanı olmuştur. Bu durum, çalışmanın öngörülen zaman diliminde tamamlanmasında bazı aksamaların yaşanması sonucunu doğurmuş olsa da, Türk Silahlı Kuvvetleri'ne bağlı birlik ve üstlerdeki örgütlenme biçimi, tefrişi ve donanımı, ast-üst ilişkileri, üst rütbedeki subayların bayan subaylara bakış açısı ve değer yargıları, yapılan talimler, subayların kullandığı jargon (G-Loc olayı, nokta kontrolü, alabanda) hakkında gözlem yapma imkanı elde edilip, malûmat sahibi olunmuş araştırma için hayati sayılabilecek noktaların yakalanmasında faydalı olmuştur. Bunun yanı sıra kurum içinden gerek kaynak temininde gerekse Ankara dışı anket uygulamasında örneklem dahilindeki birliklerle bağlantı kurulmasından ve orduvevlerinin imkanlarından yararlanılmasına kadar çeşitli konularda yardımlarını esirgemeyen Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları, araştırmaya önemli katkıda bulunmuşlardır.

Anket uygulamasını araştırmacının dışarıdan herhangi bir yardım almadan bizzat kendisinin yapması, kadın subaylara herhangi bir şekilde “epistemik şiddet” uygulamadan araştırmaya gönüllü olarak dahil olmalarına ve kendi görüşlerini rahat bir şekilde ifade etmelerine özen gösterilmiştir. Bu durumun alan araştırmasına gönüllü olarak katılan subaylar üzerinde olumlu etki yaptığı gözlenmiştir. Açık uçlu sorulara birden fazla seçenekle verdikleri yanıtlar, düşünceler ve yorumlar araştırmacı tarafından anket kağıdına kaydedilmiştir. Ayrıca, araştırmacının örneklem grubuyla hemcins olmasının araştırmacının sağlıklı verilere kavuşmasında önemli bir etken olduğu düşünülmektedir. Bir bayan subayla anket uygulaması ortalama 2,5 saat sürmüştür. Bununla birlikte kadın subaylarla geçirilen zamanlar

sadece anket süresi ile sınırlı kalmamıştır. Aynı birimde çalışan kadın subayların her biri için anket uygulamasına gidildiğinde diğeriyle de görüşme imkanı olmuş, bu durum daha detaylı bilgi toplanmasına yardımcı olmuştur.



II. BÖLÜM

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırmada kullanılan temel kavramlar olan; statü ve rol, aile içi rol, erkeğin rolleri, kadının rolleri, mesleki rol, mesleki sosyalleşme ve bir sosyalleşme türü olarak kariyer meslek kavramı, rol çatışması, aile içi rol ve mesleki rol çatışması ele alınmıştır.

2.1.1.STATÜ VE ROL

Statü ve rol birbirleriyle olan yakın ilişkilerinin yanı sıra çift anlamlı olarak da kullanılan birbirinden ayrılmaz iki kavramdır. Bireyin toplumda birçok statüsü olabileceği gibi genel bir statüsünden de bahsedilebilir. Rol içermeyen statü ya da statü içermeyen rol yoktur (Doğan 1982:483). Statü; toplumsal hiyerarşide somutlaşan, hak ve sorumluluk bakımından farklılık gösteren durum olarak tanımlanabilir (Demir ve Acar 1993:335). Kişinin grup içindeki sosyal sırasını veya ona verilen önemi gösteren rol kavramı ise statünün dinamik ya da etkin yönünü temsil eder. Bireyin belirli bir sosyal grup içinde hak ve yükümlülükleri veya statüsü ortaya konduğunda rolü de belirlenmiş olur (Bonton 1968:33).

Rol kavramı çok çeşitli şekillerde tanımlanabilir. “Bir kişinin bulunduğu görev yerine göre gerçekleştirmek durumunda olduğu ve kendisinden beklenen davranışlar dizini” (Erdoğan 1996:157) “kişinin sahip olduğu sosyal statü veya çeşitli kurumlar içerisinde bulunduğu konum gereği kendisinden göstermesi beklenen davranış örüntüsü” (Frone ve Rice 1987:46), “bir sosyal pozisyonu işgal eden bir kişinin davranış biçimlerinin toplamı” (Bennett 1994:115), “bir kişiden diğerleri ile olan ilişkilerinde beklenen faaliyet kalıpları” (Newstrom ve Davis 1993:52), “belirli bir grup veya örgüt içinde belirli bir yer tutan kişiden beklenen davranışlar, (Pandey

ve Kumar 1997:187) ve “mevcut normlardan kaynaklanan beklentilere sahip pozisyon (Luthans 1992:360) “bu tanımlamalardan sadece bazılarıdır. Bu tanımlardan yola çıkılarak bir rolü oluşturan üç unsurdan bahsedilebilir: çevrenin beklentileri, kişinin algıları ve davranışları. Çevrenin talepleri kişinin rolü ile ilgili olarak çevresinin ondan bekledikleri ve kişiye aktardıkları baskılardır. Bir rolü oluşturan ikinci unsur ise kişinin kendisi ile ilgili rol tanımlamasıdır. Bir rolü çevrenin beklentileri kadar kişinin kendisi ile ilgili tanımlamaları oluşturur. Son olarak rolü oluşturan üçüncü unsur ise kişinin rol davranışlarıdır. Rol davranışları; kişinin çevresinin beklentileri ile kendi tecrübelerini birleştirip ortaya koyduğu davranış biçimleridir (Hall 1972:472-473).

Rol kavramıyla ilgili iki ana gelenekten söz edilebilir. Biri antropolojiye diğeri sosyal psikolojiye ait olan her iki yaklaşımdan da sosyoloji yararlanmıştır. Özellikle, Antropolog Lewis Hanry Morgan ve daha sonra A.R. Redcliffe Brown’ın yapısalcı görüşü temsil eden çalışmaları yol gösterici nitelik taşırlar. Bu yaklaşımlar, Ralph Linton’un sosyal antropolojisinin gelişiminde rol oynamış ve toplumsal sistem içinde yer alan rollerin yapısal bir değerlendirmesini sunmuştur (Marshall 1999:624).

Rol ve statü kavramlarını sosyal bilimler terminolojisine etkili bir biçimde tanıtan eser Ralph Linton’ın 1936’da yazdığı “İnsan İncelemesi” adlı antropoloji ders kitabıdır. Linton’a göre rol, kurumsallaşmış normatif hak ve yükümlülükler kümesi olup statünün dinamik yönünü temsil ederken statü kavramı, onu işgal eden bireyden bağımsız olarak, basitçe haklar ve görevler toplamı (Linton 1936:113) olarak tanımlanmaktadır. Birey hak ve görevleri yerine getirdiğinde rolünü oynamış olur. Statü ve rol toplumsal yaşamdaki ideal örüntüleri, bireysel terimlere indirgemeye hizmet ederler. Böylelikle tutum ve davranışların organize edilmesinde modeller halinde gelirler. Linton’un rol tanımının en özgün tarafı rol’ün “kültür” tarafından belirlendiğini vurgulamasıdır. Linton (1936)’a göre rol, kültür tarafından belirlenir ve o belirlenmiş olan “rol”ü sadece belirlendiği gibi oynar.

Hegen, statünün kişinin kimliğini belirleyen bir nitelik olduğunu ve onun yaşamındaki değer ve amaçlarını da kapsadığını belirtmektedir. Linton ise statüyü

hem bireyi işgal eden ve ondan ayrı olan yalnızca hak ve görevlerinin toplamı olarak görmüş hem de statünün bireyler aracılığıyla ifade bulunduğunu ve birey ile statüyü birbirinden ayrı olarak görmenin oldukça güç olduğunu belirtmiştir. Belirli bir statüye uyum sağlamada başarılı olma düzeyi o statü için erken eğitime süresine bağlı olarak artacaktır. Ancak her birey farklı kişilik özelliklerine sahip olduğundan birinin kişiliğine uygun olan statünün diğeri için uygun olmayacağı gerçeği göz önünde bulundurulmalıdır (Eserpek 1981:167). Linton'a benzer bir kavramlaştırmaya T. Parsons (1967) sahiptir. Parsons'a göre rol, bireyin kişiliğiyle sosyal sistemin yapısı arasındaki birleşme noktasıdır. Sosyal rol, bireyin bir toplumun üyesi olarak icra edebilme kapasitesi içindeki normatif beklentiler sistemi olarak tanımlanabilir.

Sonuç olarak, rol oynamada görülen farklılıklara rağmen, yine de belirli bir statünün gerektirdiği bir rol oynama biçimi vardır ve böyle bir statüyü işgal eden bütün bireyler ilişkin temel normlara uymak zorundadırlar. Bireyler yukarıda sözü edilen rol oynamadaki kişisel farklılıklara rağmen statünün temel ilkelerine uyacak biçimde davranışlarda bulunmaktadır. Statü ve rol kavramlarını birbirinden ayırmak güçtür. Statüsüz bir rol ya da rolsüz bir statü düşünülemez. Aralarındaki ayırım yalnızca analitik amaçlarla olup, birey sosyal olarak bir statüye tayin edilmekte ve o statüyü oluşturan hak ve görevlerini harekete geçirdiği an rol oynamaktadır.

2.1.2. AİLE İÇİ ROL

Rol ve statü kavramlarının en yoğun ilişkiler setini, aile içinde oluşturduğu ve bu yoğunluğu, türevler halinde aile dışına taşıdığı görülmektedir. Çünkü rol ve statü beklentilerinin ilk yaşandığı yer ailedir. Aile içinde anne, baba, kadın, erkek, kız çocuğu, erkek çocuğu rol seti çeşitliliğinde her biri incelemeler gerektiren toplumsal realite yansımalarıdır. Bu yüzden de kadınların bir toplumda oynadığı rollerin bir dizilimini dikkate almaksızın, kadının toplumdaki yerinin ciddi bir şekilde belirlenemeyeceği söylenilebilir. Bu roller arasında kuşkusuz ücretli ya da ücretsiz emek, annelik, ev kadınlığı, akrabalık rolleri başlıcalarıdır.

Aile içi rollerin açıklığa kavuşturulabilmesi için, aile içi rol ve statülere yönelik çeşitli kuramsal bakış açılarına geçmeden önce, aile içi rolleri belirleyen başlıca aile tiplerinden çalışmada kullanılacak olan geleneksel aile ve eşitlikçi aileye değinmek gerekmektedir.

Otorite ölçütü açısından yapı kategorileri ‘geleneksel’ veya ‘babaerkil’ ile ‘eşitlikçi’ veya ‘anaerkil’ olarak adlandırılmaktadır. Çelebi’ye göre, geleneksel otorite tipi, erkeğin otoritesini ifade etmekte, aile içinde güç ve karar merkezinin erkek olduğuna işaret etmektedir. “Eşitlikçi” tipte ise, aile içi tüm kararlara kadının da erkekle eşit katılımı beklenmektedir. Otoritenin paylaşıldığı bu tipte, kadın kadar erkeğin de, verdiği kararlarda karşı tarafın istek ve çıkarlarını gözetmesi, davranışlarına açıklama getirmesi gerekmektedir (Çelebi 1993:8-9 ; Gökçe 1978:46-47).

Aile ve aile içinde toplumsal cinsiyet rolleri konusunda ise, sosyal rol kavramından hareket edildiğinde, teorik yaklaşımlar arasında en önemlilerinden birisi rol çözümlemelerinde 1960’lara kadar savaş sonrası sosyolojinin ana bakış açısını oluşturan (yapısal-işlevselci yaklaşım) Parsons’ın görüşlerinden yararlanılacaktır (Parsons/Bales 1956:137). Parsons’a göre erkek araçsal rolü (toplumla bağ kurma) kadın ise dışavurumcu (anlamli rol) rolü üstlenir. Ailede “erkeğin rolü” gelir sağlayan, ekmeği kazanan birey olması ve “yaptığı iş” yoluyla ailenin dış dünyayla ilişkisini kurması nedeniyle “araçsal rol”, “kadının rolü” ise, ev ve çocukların sorumluluğuyla ilgilenerek, ailenin gereksinimlerini tatmin etmesi nedeniyle “duygusal rol” olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kadın ücretli olarak istihdam edilse bile, bu ücret aile bütçesine katkı olarak görülmekte, esas yerinin ev olduğu anlayışı değişmemektedir. Bu yaklaşımın ardında, biyolojik cinsiyete dayalı özelliklerin, kadın ve erkeğin rollerine yansıtılması yatmakta, böylece kültürel ve sosyal olarak yapılandırılmış toplumsal cinsiyet rolleri ortaya çıkmaktadır. Crompton ve Harris’e göre, kamusal alanın erkeğe, özel alanın kadına ait olduğu şeklindeki bakış açısı, “erkeksi istihdam/iş modeli” olarak tanımlanmakta, erkeklerin yapmış oldukları işin onların sosyal pozisyonunu ve sosyal-politik davranışlarını tayin ettiği, oysaki kadınların sosyal pozisyon ve tutumlarının istihdam içindeki durumlarıyla değil, aile ve toplumsal cinsiyet rolleri ile tayin edildiği

konusunu tartışmaya açmaktadır. Bu yaklaşım, kadınlar için “toplumsal cinsiyet modeli (gender model)” olarak adlandırılmaktadır (Crompton/Harris 1998:298).

Cinsiyet rolü ile ilgili literatürün hangi teorileri kapsadığını tespit etmek zor olsa da (Connell 1998:56) “rol” kavramı etrafında örgütlenen toplum teorilerinin odak noktasında Parsons işlevselliğinin katkısı vardır denilebilir. İşlevselcilikte toplumsal cinsiyetin belirlenmesinde yapı önceliklidir. Cinsiyetin atfedilmesi ve sunumu, toplumsal kontrol mekanizmaları aracılığıyla, toplumsal normların içselleştirilmesi sonucu gerçekleşir. İşlevselcilere göre, cinsiyet rolleri birbirini tamamlayıcı niteliktedir ve erkek ile kadın arasındaki işbölümü ailenin istikrarını artırır. Bu görüş, geleneksel cinsiyet rollerinde iktidarın önemine vurgu yapan feminist yazarlarca eleştirilmiştir (Marshall 1999:101).

Cinsiyet rolü teorisi iktidar ile ilgili açıklamalardaki yetersizliği, biyolojik ikiliğe bağımlılığı nedeniyle toplumsal yapıyı bütüncül olarak kavrayamayışı, normatif standart örneğine bağımlılığı noktasında eleştirilmiştir.

Kadın ve erkeğin sosyal rollerinin biyolojik cinsiyet rolleriyle açıklanması, “çalışma rolü” söz konusu olduğunda farklı bir tartışmayı gündeme getirmektedir. 1960’larda güçlenerek büyüyen feminist yaklaşımlar, “toplumsal cinsiyet sistemi” kavramıyla, “ayrımcılık” ve “hiyerarşi” olarak ifade edilen iki temel yasanın varlığını tartışmaktadır. Bu açıdan bakıldığında toplumlarda varolan toplumsal cinsiyet düzeni, tüm toplumsal sistemde, örgütsel düzeyde, çalışma ilişkilerinde, iş ve meslekler düzeyinde işlemekte, kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkileri, erkekler lehine ayrımcı bir zihniyetle, kadının erkeğe göre düşük statüsünü toplumsal yaşamın her alanında vurgulayarak örgütlemektedir. Zihinsel, teknik yetenek ve beceri talep eden işlerin erkek işi olduğu; sekreterlik, öğretmenlik, hemşirelik, terzilik, temizlik vb. gibi işlerin, kadınlar için uygun olduğu şeklinde toplumsal cinsiyete göre ayrıma tabi tutulması ve kalıplaşması, kadının aile içindeki rollerinin sadece kamusal alana yansımaları değil, aynı zamanda ücretli çalışmanın ataerkil ilişkiler tarafından yaratılıp biçimlendirilmesidir.

Bir başka ifadeyle, aile değerlerinin, evlilikte oluşan sosyal bağ ve ilişkilerin, kadın ve erkeğin aile içi rollerinin anlamı, aileyi saran sosyal ve kültürel atmosferin toplumdan topluma farklılaşması nedeniyle bireyin içinde yaşadığı topluma ve sosyal çevreye göre farklılık göstermektedir (Güçlü 1998:367). Buna bağlı olarak, bireyin aile içindeki rolüne uygun davranması, geniş ölçü de kültürel normları anlamasına ve davranış standartlarına bağlı olduğu söylenilebilir. Bu normlar Sayın (1990:43-49)'ın da belirttiği gibi, içinde yaşanan kültürel ortamdan öğrenilir. Yeni kurulan bir ailede, karı ve koca yeni konumları içinde normatif olarak tanımlanmış bir takım görevlere ve bu yeni statülerine ilişkin nasıl davranacakları konusunda düşüncelere sahip olmakla beraber diğer aile üyelerinin nasıl olması gerektiğini de ele almaktadır.

2.1.2.1. Erkeğin Roller

Geçmişte erkeklerin aile içi rollerinin farklı olması, çağdaş erkek rollerindeki değişimler nedeniyle erkek rollerinin kolayca tanımlanmasını güçleştirmektedir. Özellikle Booth'un ifade ettiği gibi, erkeklerin baba ve koca olarak aile içi rolleri, ekonomik değişiklikler ve büyük tarihsel olaylar nedeniyle zaman içinde değişime uğramıştır. Onların aile hayatına nasıl katıldığı ve bu katılımın ne gibi farklılıklar yarattığı konusunda, koca ve baba rollerindeki davranışları önemlidir (Booth 1998:329). Evlilik sürecinin başında katı bir ilişki içinde olan aile üyeleri evlilik sürecinde yaşanan olaylar (çocuk sahibi olma, gelire bağlı olarak kadının çalışması vb.) nedeniyle belirli bir yumuşama eğilimi içine girerler. Bu noktada önemli olan eşlerin aile birliğine verdikleri önem çerçevesinde, yeni rol değişikliklerine gösterdikleri toleranstır (Aktaş 1990:287).

Ne günümüzde ne de geçmişte geleneksel bir "baba rolü" bulunamamıştır. Nitekim günümüzde baba imajında hem katılımcı ve eşitlikçi hem de sert baba imajı görülmektedir. Erkeklerin aile içi rolleri, ırk ve sınıf bağlamında dönemlerin ekonomik ve kültürel iklimine göre meydana gelmektedir (Booth 1998:318).

Batılı kapitalist toplumlarda, erkeklerin mesleklerinin birincil konumda olmasının nedeni, ailenin geçiminde etkili olan geleneksel ekonomik nedenlerdir. Bu

nedenler, erkeklerin işleri ve evleriyle ilgili olarak kimlik oluşturmaları üzerinde önemli bir faktördür (Perelberg ve Miller 1990:230). Öte yandan erkeklerin çoğu sosyalleşme sürecinde aile içindeki rolleri yerine, çalışma kültüründe yaşamak için gereken bilgi ve becerileri kazanırlar. Bu bilgilerin öğrenilmesi, akran gruplarıyla oynadıkları oyunların kurallarını benimsemekle başlar. Sosyalleşme süreci sonunda erkekler, mesleklerinde nasıl fark edileceklerini ya da nasıl lider olacaklarını ve rekabete dayalı çalışma modelini öğrenirler (Fox 1984:126-127).

Çeşitli çalışmalar, erkeklerin aile içi rollerinde harcadıkları zaman miktarının ortalama olarak arttığını göstermektedir. Bu artış, aile büyüklüğünde görülen düşüşün bir başka yönde etkisidir. Ancak hâlâ kocalarının ev içinde niçin eşlerinden daha az iş yaptıkları sorulmakta ve kadınların aile içi rollerinin bunu gerektirmesi yeterli bir cevap olmamaktadır. Erkeğin mesleki rolünün onların eşlerine oranla daha az ailelerine zaman ayırmasının nedeni olduğu, pek çok olası sosyal açıklamaların sadece biridir. Bu konuda yer alan diğer açıklamalar olarak, kişinin kendi babasını model olarak alması, sosyal tutumlar, eşlerden ya da arkadaşlardan destek alınmaması, belli becerilerin olmaması gibi çevresel sosyal açıklamalardır (Pleck 1985:155-156).

Buraya kadar yapılan açıklamalardan anlaşılacağı gibi, günümüzde erkeğin aile içi iş bölümündeki rolü ne kadar artsa da, ağırlıklı olarak yükün kadın üzerinde olmasının devam ettiği söylenilebilir. Bu durum ise, özellikle uzmanlık ve yoğun çalışma gerektiren kariyer meslek sahibi kadınlarda “aşırı rol yüklenmesi”nin sebep olduğu “rol çatışması”na yol açmaktadır.

2.1.2.2. Kadının Roller:

Kadının rollerine ilişkin olarak C. Oppong ve K. Abu A Handbook for Data Collection and Analysis on Seven Roles and Statues of Women adlı ortak çalışmalarında kadınların yedi temel rolünün bulunduğunu vurgulamışlardır (Oppong ve Abu 1985:7). Bu roller ‘annelik’, ‘eşlik’, ‘ev kadınlığı’, ‘akrabalık’, ‘mesleki’, ‘topluluk’ ve ‘bireylik’ rolleridir. Kadınların sahip oldukları bu yedi rolden,

dördünün aile içi rolleri kapsadığı görülmektedir. Bu bağlamda çalışmada aile içi rol ve mesleki rol etkileşiminde ele alınacak olan kadının eşle ilişkisinde ‘annelik’, ‘eşlik’, ‘ev kadınlığı’ rolü, meslekle ilişkisinde ‘mesleki’ rol ve arkadaşlarıyla ilişkisinde ‘bireylik’ rolünden yararlanılacaktır.

“Annelik rolü” kadının çocuğunu yetiştirmesi ve topluma hazırlaması ile ilgilidir. Aile içinde baba, kardeşler, aile büyükleri ve akrabaların, aile dışında da komşu, öğretmen ve benzeri ilgilerin de çocuğun bakımına, yetiştirilmesine ve topluma hazırlanmasına katkıları olabilmekte ise de bu konuda asıl “görevli” mevcut değer yargılarına göre, kadındır (Oppong ve Abu 1985:7). Nitekim, J.Fichter (1990:87) kadının, içinde yaşadığı kültür değerleri çerçevesinde aile içi rolleri ile bütünleştirilmesi ve onun aile grubuna ait bir kişi olarak görülmesi sonucu kadının anahtar rolünü aile içi rollerin oluşturacağını belirtir. Bu nedenle, kadından annelik ile ilgili beklenen rollerini elinden geldiğince en iyi şekilde oynaması beklenir. Kadın da kendi sosyalizasyonu içinde annelik rolünü en iyi biçimde gerçekleştirmesi gereğini öğrendiği için, bu rolünü oynamaya hazırdır. Dolayısıyla, Oppong’un da vurguladığı gibi, annelik rolünün oynamasının engellenmesi, (çocuğunun olmaması) ve /veya bu rolünü beklenenin dışında oynaması (iyi oynayamaması) veya bu rolünü oynarken rol çatışmasına girmesi kadında kaygı yaratabilir (Oppong ve Abu 1985:7).

“Eşlik rolü” kadının kocasına karşı oynadığı roldür. Toplumda beklenen eşlik rolü kocasını rahat ettirmeyi, kocasının isteklerini karşılamayı, kocasına sadık olmayı gerektirir. Kadın da sosyalizasyon süreci için de evlendiği erkeği mutlu etmesi, ona sadık kalması gerektiğini öğrendiği için bu rolünü oynamaya hazırdır. Eşlik rolünü oynamaktan mahrum olması (evlenememesi, bir erkeğin partneri olamaması)ve /veya bu rolünü oynarken engellerle karşılaşması, rolünü iyi oynayamaması, rol çatışmasının olması kadında kaygı yaratabilir.

“Ev kadınlığı” rolü kadının aile grubu içinde, evde oynadığı role işaret eder. Kadından evlenmemiş bile olsa, yine de ev işleriyle, evin bakımıyla, evin düzeniyle ilgilenmesi, ev kadınlığı rolünü oynaması beklenir. Kadın da bu rolü oynamaya

isteklidir. Bu rolü oynayamaması ve/veya bu rolü oynamakta başarılı olamaması veya rol çatışmasına girmesi kadında kaygı yaratabilir.

“Akrabalık rolü” kadının kızkardeş, anneanne, babaanne, teyze, hala, gelin, elti, yeğen gibi çeşitli akrabalık pozisyonları içinde oynadığı rollerin toplamına işaret etmektedir. Herkes bir aile içinde doğmakla, o ailenin mensuplarıyla akraba ilişkisine girer ve bu ilişkisinde de pozisyonuna göre kendinden beklenen rolleri oynar. Büyükanne ve büyükbabaya karşı torun, ebeveyne karşı evlat, teyze-hala v.b.ne karşı yeğen, eşini ebeveynine karşı gelin rolü gibi. Aile ve akrabalık ilişkilerinin sık dokulu olduğu toplumlarda bu rollere ilişkin beklenen rol kalıpları daha katı, daha yapılaşmış bir görünüm arzeder. Akrabalar arasındaki dayanışmanın çıkar ilişkilerine değil, içten duygulara dayanması kişide güvenlik duygusunu güçlendirir. Akrabalık rolünü oynamamak veya bu rolü oynamada başarısız kalmak veya bu rolü oynarken rol çatışmasına düşmek kadın da kaygı yaratabilir (Oppong ve Abu 1985 :8).

“Mesleki rol” kadının gelir getirici mal ve hizmet üretimine katılması ile oynamaya başladığı role işaret eder. Kadının ev içinde annelik, eşlik veya ev kadınlığı gereği (ev içinde veya evin bağ bahçe gibi eklentilerinde) harcadığı emek, ne denli üretici ve fonksiyonel olursa olsun, yine de mesleki rol bağlamında değerlendirilmez. Mesleki rol, karşılığında para kazanılan roldür. Mesleki rol kadının ev dışında, aile grubu dışında başka bir sosyal bağlamda oynadığı bir rol olup kadının temel rolleri arasında görülmesinin tarihi oldukça yenidir. Ailenin gelirinin temin edilmesi uzun yıllar erkeğin görevleri arasında sayıldığından toplumda kadının mesleki rolüne ilişkin beklentiler ile kadının mesleki rolünü gerçekleştirme tarzlarının yerleşik tanımlarının nasıl olacağı hakkında bir bulanıklık vardır. Bu konuda geliştirilmiş olan en bilinen tavır kadının mesleki rolünün ailenin kadının getireceği gelire gereksinmesi halinde, annelik, eşlik, ev kadınlığı ve akrabalık rollerine ilişkin beklentilere zarar vermeyecek tarzda yürütmesini gerekli gören tavidir. Konuya iş yaşamı açısından bakıldığında ise, kadının mesleki rolünü diğer evcil rollerini çok fazla öne çıkarmaması kaydıyla oynaması beklenir. Bu durumun tipik örneğini bazı işyerlerinin, kadınların çok sık izin almak zorunda kaldıklarını dikkate alarak, kadın çalışanların istihdam etmeme eğilimlerinde görebiliriz. Kadının

mesleki rolü diğer evcil rolleri ile çatışmaya en çok giren rolleri olup, bu durumun kadında kaygı yaratması beklenebilir. Öte yandan mesleki rol kadının topluma aile grubu dışında da katılmasını mümkün kılan bir rol olduğu için, topluma aile grubu dışında da katılmak isteyen kadınlar için, oynanmaması halinde yine kaygı yaratıcı bir kaynağa dönüşebilme potansiyeline sahiptir.

“Topluluk rolü” kadının içinde yaşadığı ve aile grubu ile mesleki rolünü ifâ ettiği mekanın dışında kalan alanlardaki rolüne işaret eder. Dini gruptaki roller, sosyal yardım faaliyeti, dernek üyelikleri, politik örgütlenmelerdeki faaliyet, vatandaşlık rolü, hemşehrilik rolü ile ilgili etkinlikler bu başlık altında toplanırlar. Sosyal yaşamın karmaşıklaşması kişinin topluluk üyesi rolünü oynamasını talep eder, topluluk kişiden belirli rolleri belirli örüntüler içinde oynamasını bekler: Oy vermesi, vergi yatırması, çevrenin korunmasına özen göstermesi, kentin, ülkenin sorunlarına duyarlı davranması gibi (Oppong ve Abu 1985:9).

“Bireylik rolü” kişinin kendi kişisel gelişmesi, kendini ortaya koyması, tekil bir birey olduğunun farkına varması ve bir insan bireyi olarak yaşama, dünyada olan bitene katılması sürecinde sergilediği davranışlarla oynanır. Kişinin arkadaşlık ilişkileri, kendini gerçeklemek için giriştiği etkinlikleri, boş zamanlarında yapıp ettikleri bireylik rolünün yansıdığı alanlardır. Bireylik rolü oynanması için zaman, enerji ve para harcanmasını gerektirebilir. Bireylik rolünün oynanması diğer rollerin oynanmasının, bir yerde, zararına dokunur. Zira, özellikle evli ve çocuk sahibi kadının zamanının, enerjisinin ve parasının bir kısmını kendi için harcamasını gerektirmektedir. Dolayısıyla bu rol diğerleriyle en fazla çatışma yaratmaya aday olan rol olarak görülebilir.

Yukarıda özetlenen rollerin hemen hepsinin bir noktada birbiriyle kesişebileceği ve bu kesişmenin bazen uyuma bazen de çatışmaya yol açabileceği açıktır.

2.1.3. MESLEKİ ROL, MESLEKİ SOSYALLEŞME VE BİR SOSYALLEŞME TÜRÜ OLARAK KARIYER MESLEK KAVRAMI

Meslek kavramı anlam çeşitliliği ile birlikte yaygın olarak kullanılmaktadır. Lee Taylor “Occupational Sociology” adlı kitabında, bu durumu şu şekilde ifade etmektedir: “Mesleğin anlamı ve özellikleri zamandan zamana ve mekandan mekana değişmektedir. ‘Mesleki sosyoloji’ açısından bakıldığında meslek kavramı “mesleki ve mesleki olmayan işler” şeklinde özel kavramsal bir formülasyona ihtiyaç duyar. Birincisi mesleki ve mesleki olmayan işler arasındaki ayrımın farkına varmak gerekmektedir. Salz meslek kavramını teknolojik, ekonomik ve sosyal olarak üç ayrı unsuru kapsamı gerektiğini öne sürmüştür. Buna paralel olarak Salz, mesleği şöyle tanımlamaktadır: Bir bireyin düzenli bir gelir akışını elde etme amacı güttüğü bir talep değeri olan özel bir aktivitedir. Meslek bireyi ve onun parçası olduğu toplumun karakteristik özelliklerini ortaya çıkaran en önemli özelliklerden biridir (Taylor 1971:8).

‘Meslek’, işgücünde kazançlı bir şekilde istihdam edilen bireyler olarak sınırlanabilir. Ama küçük çocuklar, gençler, tüm gün okulda olan öğrenciler, yaşlılar, güçsüzler, ev hanımları gibi ihtiyaçları dışarıdan karşılanan kişiler için gerçek anlamda bir meslek tanımı yapmak imkansızdır. ‘İş’, daha genel bir kavramdır. Meslek edinmek de genel ve temel olarak görülebilir. Sosyolojik bakış açısına göre bir meslekte çalışmak daha sınırlı, daha kesin, daha özeldir. Benzer bir işi yerine getiren, diğer bireylerle çok az etkileşim ve farkındalıkla yalnız bir şekilde iş gerçekleştiren bir erkek ya da kadının sosyologlar açısından bir mesleğe sahip olduğu söylenemez. Sosyolojik açıdan ifade etmek gerekirse meslek, aynı iş yerinde çalışan bireyler arasındaki belli bir derecede işbirliği ve bilinçlilikle birlikte karşılıklı etkileşimi içine alır (Taylor 1971:9).

Sosyolojik anlamda “mesleki rol” kavramı ise, toplumun ilgili üyeleri tarafından fark edilecek ölçüde standart hale gelen pazarla ilişkili çalışmayı ifade etmektedir. Mesleki role sahip bireyler, bu rolün gerektirdiği yükümlülükler ve beklentilerin bilincindedir (Moore 1970:52-53).

Meslekler, bireyleri belirli mesleki roller içine yerleştirir. Yaş ve cinsiyet rollerinin aksine mesleki roller, verilmiş roller değil, sonradan kazanılmış elde edilmiş rollerdir. Mesleklerin “sosyal roller” olarak tanımlanması bir dizi analitik sorunu da beraberinde getirmektedir. Nitekim, bireylerin neden bir mesleki rol yerine diğer bir mesleki role girmeye karar verdikleri, mesleki rollerin nasıl öğrenildiği, bu rolü yerine getirmenin kişisel ve sosyal sonuçlarının neler olduğunun ya da mesleki rollere göre yapılması beklenen davranışların, diğer (aile içi vb) rollerdeki yapılması beklenen davranışlarla nasıl çeliştiği ve bireylerin mesleki rol beklentilerinin nasıl değiştiğini ve bu rolü yerine getirmek amacıyla bireylerin nasıl değiştiği gibi herhangi bir sosyal rol konusunda sorulabilecek bu ve buna benzer sorular, mesleklerin “sosyal rol” olarak tanımlanmasından dolayı ortaya çıkmaktadır (Pavalko 1971:3).

Araştırmamız açısından önemli olan nokta, kadının aile içi rolünün, mesleki beklentilerini belirleyen önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmasıdır. Bu ise, kadınların kariyerlerine ilgi gösterilmemesinin nedenlerini araştıran Fitzgerald ve Betz’e göre, kadının birincil rolü olarak aile içi rolünün kabul edilmesi ve geleneksel olarak kariyer kavramının erkeklere özgü bir alan olarak kabul edilmesi gibi etkenlerden kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle kadınların çalışmasına ikincil bir faaliyet olarak bakılmakta ve bu çalışma kariyer niteliğinden çok bir “iş” niteliği taşımaktadır. Kariyer yapmanın gelişimsel özelliği nedeniyle, kariyerin kadınların aile içi rolünün önüne geçeceği düşünülmektedir. Bu konuda çalışan Rapoport da, kariyerin erkekler için meşru görüldüğünü, eğer bir kadın kariyer sahibi olmak isterse evlilikten ya da en azından çocuklardan vazgeçmesi gerektiğini savunmuştur (White 1988:182).

Kadının aile içi rolünün, mesleki beklentilerini belirlemesi konusunda, geleneksel ve modern yapıdaki kadınların tamamen görüş farklılığı içinde oldukları görülmektedir. Geleneksel yapıya sahip kadınlar, hâlâ erkekle kadın arasına güçlü bir çizgi çekerek, evliliğin ve anneliğin hayatlarının en büyük rolleri olduğuna inanmaktadırlar. Bu kadınlar, kadın ile erkeğin farklı ailevi ve mesleki rollerinin olması gerektiğini düşünürler. Onlar genellikle, çocukları küçükken evde oturmayı

tercih ederek, geleneksel mesleki beklentilere sahiptirler. Seçimlerini fazla yorucu olmayan sekreterlik gibi işlere, düşük yöneticiliğe ve daha az profesyonel işlere, öğretmenlik, hemşirelik ve teknikerlik gibi iş sahasında zaman ayarlamasında, emekliliği olan işlere yönelirler. Bütün bu işlerin ortak yanı annelik rolüne zarar vermeden ailenin maddi ihtiyaçlarını sağlamada yardımcı olmasıdır (Rosen 1989:201-202).

Diğer kadınlar, yani geleneksel cinsiyet rolü tiplerini reddeden modern kadınlar, annelik ve eş rollerine rağmen iş dünyasında ilerleyebileceklerine inanmaktadırlar. Onlar, cinsiyete dayalı geleneksel iş gücü bölüşümünü sorgulamakta, aynı zamanda geçmişten kalan bazı ayrımlara rağmen iş dünyasını kendilerine kapalı bir alan olarak görmemektedirler. Modern planları, inançları ve değerleri olan bu kadınlar, iş sahasına girdiklerinde, sekreter, kütüphaneci, satış memuru, hemşire ya da öğretmen gibi maddi olarak mahrum edilmiş meslekler yerine prestijli, iyi paralı, heyecan veren, endüstri, bilim gibi uzmanlık sektörlerine girmeye çalışırlar. Yeni şeyler keşfetmek için tam donanımlı, entelektüel bilim insanı olmak isterler (White 1988:189-191).

B.Carl Rosen (1989:187-188)'a göre, modern kadınlar bağımsızlık, yarışçılık ve mesleki açıdan belirli ideallere sahip olmasa da, geleneksel yapıdaki kadına göre kendilerini daha az sınırlandırmışlardır. Bu kadınlar, eş ve annelik rollerine olan ilgilerini kaybetmemişlerdir. Sadece diğer sosyal rolleri de onlar için önem kazanmıştır. Kendilerini sadece aile içi rollere adanmış, aile içi ve mesleki rolleri bir bütün olarak kabul etmişlerdir. Liberal cinsiyet, rol davranış ve değerleri, onların erkek işleri diye adlandırılan işlerde dahil olmak üzere daha geniş mesleki grupları ele almalarını ve düşünmelerini sağlamaktadır.

Bir Sosyalleşme Türü Olarak Kariyer Meslek:

Bir sosyalleşme biçimi olarak, “mesleki sosyalleşme” sadece mesleğin icrası ile ilgili bilgi, beceri ve rollerin kazan(dır)ılması ile sınırlı olmayıp meslekten kaynaklanan ve hayatın her alanını ilgilendiren, hayatın her alanını kuşatan norm ve

değerlerin kazan(dır)ılması, meslek etrafında görüntülenen bir meslek alt kültürünün oluşturulmasıdır (Pavalko 1971:6).

Bir başka ifade ile, “Kariyer Meslek”i “iş meslek”ten ayıran temel özelliklerden bir tanesi, onun sahibine sadece geçimini sağlayan bir vasıta olmayıp, onun hayatının bütün yönlerini etkileyen, etkilemekle kalmayıp onu şekillendiren bir dünya görüşü, bir yaşam tarzı olması ve insan ömrünün (belirli bir kısmı ile sınırlı olmayıp) tamamını kapsamasıdır. Bilgi ve becerilerin yanında o mesleğin gerektirdiği değerlerin ve normların da benimsenmesi, o meslek ekseninde oluşan ve meslek mensupları arasında dayanışma duygusuna yol açan “meslek alt-kültürü” nünde paylaşılması gerekir (Dikeçligil vd. 1998: 115).

Bu bağlamda “kariyer mesleklerin” bir mesleğin icrası ile ilgili günlük çalışma rutini boyutunu aşan; serbest zamanların dahi meslek ekseninde organize edilerek değerlendirildiği söylenebilir. Bunun en iyi göstergesi “kariyer mesleklerde” çalışma dışı zamanın ağırlıklı olarak meslekten arkadaşlarla paylaşılmasıdır. Bu durumu Pavalko “Yaşam tarzları mesleğin bir fonksiyonu olarak görüldüğünde, imâ edilmek istenen şey, belirli mesleklerdeki ya da meslek tiplerindeki insanların birbirlerinden az çok açık biçimde ayrılmış sosyal dünyalarda yaşadıklarıdır. Başka bir deyişle meslekler, insanları sergiledikleri yaşama çeşidinin terimleri içinde farklılaştırma işlevi gören farklı alt kültürleri temsil ederler” (Pavalko 1971:197-198) şeklinde “yaşam tarzı” kavramında hareketle açıklamaktadır.

Sosyolojinin ana disiplinlerinden Meslekler Sosyolojisinin temel kavramlarından olan ‘iş meslek’ ve ‘kariyer meslek’ arasındaki sınır ‘iş’ ve ‘kariyer’ kelimelerinin gündelik dildeki kullanımının bize çağrıştırdığı anlamlar kadar net değildir. Kelimelerin gündelik dildeki kullanımından uzaklaşıp sosyolojinin kavramlar dünyasına girildiğinde “iş meslek” ve “kariyer meslek” kategorileri arasındaki sınır, yerini bir ucunda bütün özellikleri ile (yani ideal tip olarak) “iş-meslek”in, diğer ucunda ise yine bütün özellikleri ile (yani yine ideal tip olarak) “kariyer-meslek”in yer aldığı bir yelpazeye bırakır. Bir mesleğin “iş” yada “kariyer” mi olduğu sorusu ise yerini o mesleğin taşıdığı özelliklere göre yelpazedeki yerinin

ne olduğu yani ne ölçüde iş ve/veya ne ölçüde kariyer olduğu sorusuna bırakır (Pavalko 1971:16).

Kısaca “iş-meslek” ve “kariyer meslek” ayrımını sağlayan kriterler sosyolojik bir olgu olarak mesleklerin statik bir tasvirini vermenin ötesinde, dinamik süreçlerin analizine imkan sağlar. Şimdi bu kriterlerin neler olduğunu görmeye çalışalım.

Meslekler Sosyolojisinin önde gelen isimlerinden Pavalko “iş-meslek” ve “kariyer-meslek” arasındaki farkı sekiz temel boyutta ele alıp inceler. Bunlar :

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 1. Teori, zihinsel teknik | 5. Otonomi |
| 2. Temel Sosyal Değerlerle Münasebet | 6. Adanmışlık Duygusu |
| 3. Eğitim Süresi | 7. Cemaat Ruhü |
| 4. Motivasyon | 8. Meslek Ahlak(i) Kodu |

boyutlarıdır.

1. Teori, zihinsel teknikler boyutu: Bu boyut, bir mesleği icra edebilmek için sistematik bir teoriye, soyut bilgilere ihtiyaç duyulup duyulmaması ile ilgilidir. Tabiatıyla soyut bilgilere dayanan ve bu bilgilerin teorilerin öğrenilmesini gerektiren meslekler “kariyer meslek” grubuna girerken, “iş-meslek”ler bu türden soyut becerilerin kazanılmasını gerektirmez. “Kariyer-meslek”in gerektirdiği soyut bilgiler bilimsel bilgiler, yani bilimsel araştırmalar neticesinde elde edilen bilgiler olabileceği gibi, normatif bilgilerde olabilir.

2. Temel Sosyal Değerlerle Münasebet: Hangi kategoriye girerse girsin (“iş” veya “kariyer”) bütün bu mesleklerin şu veya bu şekilde toplumun temel değerler sistemi ile bir münasebeti ve bu münasebet çerçevesinde o temel değerlerin gerçekleştirilmesine belirli bir katkısı vardır. Bir meslek, toplumdaki temel değerlerin hayata geçirilmesine olan katkısı ölçüsünde “kariyer meslek” olma özelliği kazanır. Mesela, sağlık ve adalet en temel iki değerdir ve bu yüzden bunların hayata geçirilmesini amaçlayan hukuk ve tıp meslekleri birer “kariyer-meslek”tir.

3. Eğitim Dönemi: Bu kriteri de kendi içinde dört alt kritere ayırmak daha uygun olacaktır. Bunlar:

a) *İçerdiği bilgi ve beceri miktarı*: “Kariyer-meslekler” daha fazla bilgi ve beceri gerektirdiğinden bu mesleklerin ihtiyaç duyduğu eğitim ve öğretim süresi diğer mesleklere nazaran daha uzun ve yoğundur.

b) *Kazandırdığı uzmanlaşma derecesi*: Bir mesleğin kariyer sayılıp sayılmaması o mesleğin uzmanlaşma derecesi ile ilgili olsa da yeterli değildir. Çünkü uzmanlaşma modern sanayi toplumlarının en önemli özelliğidir ve uzmanlaşma derecesi bir mesleği “kariyer” sınıfına yaklaştırabileceği gibi ondan uzaklaştırabilir. Bu yüzden bir mesleğin “kariyer” sayılabilmesi için uzmanlaşmanın derecesi yanında mahiyeti de önemlidir. Çünkü kariyer mesleklerde uzmanlaşma o meslek dalında daha derin ve soyut bilgilere ulaşmak, meslek sahibinin emeğine daha fazla nitelik kazandırıp onun değerini (hem ekonomik hem sosyal açıdan) artırmak anlamına gelirken; İş-mesleklerde uzmanlaşma işin en ince noktalarına kadar detaylandırılıp basitleştirilmesi anlamına gelir ve sahibinin emeğini niteliksizleştirerek hem toplumsal hem de ekonomik açıdan değersizleştirir. Bu durum mesleki bilgilerin aktarıldığı eğitim döneminde de kendini gösterir. Kariyer mesleklerde eğitim, o meslek alanında daha derin ve soyut bilgilerin aktarımını gerektirirken ve (bu yüzden) daha uzun sürerken, iş-mesleklerde detaylandırılarak basitleştirilmiş bir iş rutininin kazandırılmasıdır ve kısa sürer.

c) *Sembolik ve zihinsel olma derecesi*: (Bir önceki alt kriterin tabii sonucu olarak) kariyer meslekler de eğitim meslek adayına fikirleri ve sembolleri kullanmada maharet kazandırırken, iş-meslek şeylerin ve fiziksel nesnelerin kullanımında maharet kazandırır.

d) *Öğrenilenlerin muhtevası*: Eğitim meslek adaylarına o mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerileri kazandırmaya yarar. Mesleki Sosyalleşme olarak da adlandıracağımız bu süreç, kariyer mesleklerde meslek adayına sadece meslekle ilgili bilgi ve becerilerin, rol ve kuralların aktarılması ile sınırlı kalmaz; ona aynı zamanda ayırt edici norm ve değerlerden oluşan bir mesleki alt kültürün, daha doğru bir ifade ile, bir kariyer alt kültürünün kazandırılmasını da içerir. Bu açıdan bakıldığında mesleki sosyalleşme bir yetişkinin yeniden sosyalleşmesi demektir ki yeni norm ve

değerlerin öğrenilmesinin yanı sıra daha önceki sosyalleşme sürecinde öğrendiği bazı norm ve değerlerin unutturulması veya değiştirilmesi anlamını da içerir.

Ancak, yetişkinin yeniden sosyalleşmesi olarak mesleki sosyalleşme, her zaman daha önceki sosyalleşme sürecinde öğrenilen bazı norm ve değerlerin unutturulması veya değiştirilmesi olarak gerçekleşmez. Meslek adayına bir kariyer alt kültürünün kazandırılması olarak mesleki sosyalleşme süreci, adayın önceden sosyalleşme yolu ile kariyer alt kültürü hakkında edindiği ve de benimsediği tutum ve davranışları pekiştirme biçiminde gerçekleşebilir. Bir örnek vermek gerekirse annenin ve/veya babanın yakın akrabalarından bir veya birkaç kişinin doktor olduğu bir aile ortamında yetişen birinin o mesleğe ait kariyer alt kültürünü öğrenmesi onun doktor olmak için tıp fakültesine başlamasından daha önce başlayacaktır ki bizzat doktor olma kararı dahi, kişinin aile ortamında maruz kaldığı kariyer alt kültürü tarafından şekillenmiştir.

Her ne kadar bu durum zorunlu olarak belli bir kariyer alt kültürüne maruz kalarak (yani önceden sosyalleşerek) yetişen kişilerin emsallerine göre, mesleki bilgi ve beceriler açısından daha başarılı olacakları anlamına gelmese de önceden sosyalleşerek kariyerine başlayanların emsallerine göre çoğu zaman daha avantajlı olacaklarını söylemekte fazla bir sakınca yoktur.

Fakat mesleki önceden sosyalleşmenin dezavantajlı olduğu durumları belirtmekte de fayda vardır. Mesleki alt kültürün (mesleki bilgi ve becerilerin değil) önceden sosyalleşme yolu ile aile içerisinde öğrenilmesi (ve bunun bir kaç nesil devam ediyor olması) mesleki bilgi ve becerilere de daha tutucu ve yeniliklere kapalı bir tavır geliştirilmesine yol açabilir. Kuhn'un olağan bilim kavramını kullanacak olursak bir (kariyer) mesleğin icracı seçkinleri o mesleğin mesleki alt kültürünü bir (veya daha fazla) nesil önceden sosyalleşme yolu ile edinen bireylerden oluşurken, aynı mesleğin yenilikçi seçkinleri mesleki alt kültürü en az paylaşan, başka bir ifade ile mesleki alt kültüre ait değer ve normları en az benimseyen değerlerden oluşur.

4. Motivasyon: “İş meslek” “kariyer meslek” ayrımındaki bir diğer kriter ise motivasyon boyutudur. Bu kritere göre, yelpazenin “iş meslek” ucunda yer alan mesleklerin tamamıyla şahsi menfaat ve maddi kazanç motivasyonu ile icra edildikleri varsayılırken, (yelpazenin) “kariyer meslek” ucunda yer alan meslek sahiplerinin ise hizmet saikiyle hareket ettikleri varsayılmaktadır. Burada esas olan meslek mensuplarının birey olarak menfaatperest yada diğergam olup olmadıkları değil, mesleklerin buna müsait olup olmadıklarıdır. Başka bir ifade ile bireylerin ne için motive olup olmadıklarından ziyade icra ettikleri mesleğin hangi motivasyon türüne uygun olduğu önem taşımaktadır. Kısaca “iş mesleğin” menfaat amacıyla, “kariyer mesleğin” hizmet amacıyla icra edilmeleri mensuplarının ahlaki değer ve tutumları ile değil, bu iki meslek tipinin piyasa ilişkilerine indirgenip indirgenememesi ile ilişkilidir. Mesela bu kritere göre değerlendirilecek olunursa bir iş adamı için temel motivasyon daha çok para kazanmak, yani şahsi menfaattir. Ve bu özelliği ile “iş adamı” olmak bir “iş meslek” faaliyetidir. Buna karşılık doktorluk hizmet esaslı bir meslektir ve bu özelliği ile “kariyer meslek”tir. Fakat iş adamı ve doktoru şahıs olarak ele aldığımızda öncekinin (yani iş adamının) kişilik olarak daha diğergam ve tokgöz olabileceği gibi doktor daha menfaatperest ve paragöz olabilir. Ancak bütün diğergamlık ve tokgözlüğüne rağmen işadamı, mesleği gereği kâr peşinde koşmak zorundadır. Çünkü onun mesleği piyasa ilişkilerine indirgenmiş ve bu ilişkiler tarafından belirlenmiştir, mesleğinin gereğini yerine getirmemesi onun iflası ile neticelenir. Buna karşılık, bütün bencilliğine ve paragözlüğüne rağmen doktor mesleğini icra ederken hizmeti esas almak zorundadır. Çünkü doktorluk tabiatı gereği tamamen piyasa ilişkilerine indirgenemez ve onun tarafından şekillenemez. Yani doktorluk hizmeti piyasadaki arz ve talebe göre şekillenmez, hizmete olan talebi artırıcı tedbirler alınamaz. Bunun aksi yönde davranılması istense de mümkün değildir. En masum derecesi ile meslek ahlakının, daha ciddi derecesi ile de ceza hukukunun ilgi alanına girer.

5. Otonomi: Otonominin birbirinden farklı; farklı olduğu ölçüde yakın ilişkili iki biçimi vardır. Birincisi çalışma grupları örgütlü birlikler olarak üyelerinin faaliyetleri ile meseleleri kontrol etmeye çalışırlar: Mesleğin niteliği, kimlerin o

mesleği yapmaya yetkili ve yeterli olacağı hususunda kurallar koyarak o meslek dalını meslek dışı müdahalelere karşı teminat altına alırlar.

Meslek birliklerinin kollektif otonomisinin yanında “kariyer mesleklerde” mesleği icra eden bireylerin de otonomisi söz konusudur. Bunun en tipik örneği uzmanlığının ve yetkinliğinin (kariyer) meslek sahibine sağladığı niteliklerin mesleğin icrasını denetime, özellikle de (meslekten olmayanlar tarafından yürütülmek istenen) dış denetime karşı nisbi olarak bağışık kılmasıdır. Ancak bireysel otonomi bütün kariyer mesleklerde aynı derecede değildir. Hatta aynı kariyer meslek içinde mesleki tecrübe ve ihtisaslaşmaya bağlı olarak farklı otonomi dereceleri vardır. Mesela asistanlık ve profesörlük aynı meslek kategorisinde olmasına karşılık mesleki otonomileri farklı derecelerdedir.

6. Bağlılık duygusu: ‘İş meslek’ ‘kariyer meslek’ ayrımında yelpazenin kariyer meslek ucunda yer alan mesleklerde bir ibadet gibi görülen işe (yarı) dinsel bir misyon duygusu ile yaklaşılır. Bununla yakından ilişkili olarak mesleğe olan ilgi, geçici bir heves olarak değil hayat boyu süren/sürecek olan bir bağlanma olarak ortaya çıkar. Böylece kariyer mesleklerde, meslek bizzatihi bir gaye haline gelir.

Yelpazenin ‘iş meslek’ ucunda yer alan meslekler ise iş gayeye (burada gaye para kazanmak, geçim sağlamak) ulaştıran araçtır ve başkaca da bir anlamı yoktur. Bu yüzden ‘iş meslekler’de mesleğe uzun dönemli bağlanmalar söz konusu değildir. Daha kolay daha kazançlı vb. bir iş bulunduğunda mesleğin değiştirilmesi çok kolaydır. Bu nedenle “iş mesleklerde” iş değiştirmek oldukça sık karşılaşılan bir durumdur.

7. Cemaat duygusu: Cemaat duygusu ortak bir kimliğin ve kader birliğinin varlığına, ayrıca hem ortak kimliği pekiştiren hem de mensuplarının davranışlarını kontrol eden ayırt edici bir kültür, (mensuplarınca) paylaşılan değerler ve normlara işaret eder. Bu normlar birincil olarak işle ilgili davranışları kontrol ediyor görünse de, iş dışı yaşamı ve bu yaşamla ilgili davranışları da (boş zaman faaliyetleri, eğlenme, dinlenme, akrabalık ve arkadaşlık ilişkileri, siyasi görüş ve tercihler vs) içine alacak şekilde genişler. Bir meslek camiasını tanımlayan unsurlar şunlardır:

- a) Mensuplarını birbirine bağlayan kimlik duygusu
- b) Bir kere mensubu haline gelince ömür boyu sürecek bir mensubiyet. ‘Kariyer Meslek’ler çok az kişi o meslekten ayrılır.
- c) Mensupları ortak değerleri paylaşır.
- d) Mensuplarıyla ve mensup olmayanlarla ilişkileri düzenleyen roller (in tanımları) (mensub olan) herkes tarafından kabul edilir ve herkes için aynıdır.
- e) Camia içinde meydana gelen ve sadece camiayı ilgilendiren işlerde kullanılan ve dışarıdakiler tarafından ya kısmen anlaşılabilen yada hiç anlaşılabilen ortak dil.
- f) Cemaat mensupları üzerinde bir gücü vardır.
- g) Cemaati sınırları, fiziksel ve coğrafi olarak olmasa da, toplumsal alanda oldukça net.
- h) Cemaatin gelecek nesillerinin (biyolojik anlamda olmasa da sosyal anlamda) nasıl üretileceği hususunda kuralara sahip olması. Cemaat bunu meslek adaylarının seçimi ve eğitimi süreci üzerindeki kontrolü vasıtasıyla sağlar.

Cemaat duygusu kriteri açısından bakıldığında meslekler yelpazesinin “kariyer-meslek” ucunda mevcut olan yoğun cemaat duygusu yelpazenin “iş meslek” ucuna gidildikçe azalır. Başka bir ifade ile “kariyer meslekler” de cemaat duygusu mesleki terminoloji içinde karşılığını bulurken “iş meslekler” de bu mahalli kimliklerde ifadesini bulmakta.

8. (Meslek) Ahlak(ı) Kodları: “İş meslek” “kariyer meslek” ayrımındaki bir başka kriterde meslekle ilgili ahlaki kodların olup olmamasıdır. Ahlaki kodlar yazılı ve/ veya yazısız olabilir ve çok geniş bir ilişkiler alanını kapsayabilir.

2.1.4. ROL ÇATIŞMASI

Modern bir toplumda yaşayan bireyler hayatları boyunca çeşitli roller üstlenmektedirler. Hayatının ilk dönemlerinde çocuk, genç, öğrenci gibi roller üstlenmiş olan bir kişi daha sonraları işgören, işveren, eş, anne, baba rollerini üstlenebilmektedir. Kişinin üstlendiği bütün sosyal roller diğer insanlarla etkileşime açıktır ve birden fazla insanın olduğu her süreçte çatışmanın varlığı da kaçınılmaz

olmaktadır. Başka bir deyişle; çeşitli rollerin üstlenildiği her durum beraberinde kaçınılmaz olarak rol çatışmalarını getirmektedir. (Luthans 1992:376)

2.1.4.1. Rol Çatışmasının Tanımı ve İçeriği

Bireysel çatışmanın önemli bir türü olan rol çatışmasının çok değişik tanımları yapılmakla birlikte en fazla kabul görmüş olan rol çatışması tanımı; kişinin üstlenmiş olduğu birden fazla rolle ilgili olarak iki veya daha fazla baskı unsurunun eş zamanlı olarak ortaya çıkması ve kişinin bu rollerden biri ile uyum içinde olmasının diğer rol ile uyum içinde olmayı zorlaştırması şeklinde olandır. (Jackson ve Schuler 1985:46) Bu durumda kişi aynı anda iki ya da daha fazla rolü yerine getirme durumunda kalmakta ve de çeşitli sebeplerle rollerinden birisini ihmal etmektedir. (Greenhaus-ve Beutell 1985:77) Kararsızlık, endişe, zorlanma, bunalım, gerilim gibi ortak unsurlar içeren rol çatışması sadece bireyin aynı zamanda birden fazla rol davranışını gerçekleştirdiği durumlarda ortaya çıkmamaktadır (Erdoğan 1994: 90).

Rol çatışmalarının birçok nedeni bulunmaktadır. Kişinin rolündeki ve statüsündeki değişimler, bir role ilişkin beklentilerin birbirleri ile çelişkili oluşu, kişinin özellik ve yetenekleri ile rol gereklerinin uyumsuzluğu, kişinin rolünü benimsememiş oluşu, üstlendiği bütün rollerde benzer davranışlar geliştirmesi de rol çatışmalarına neden olabilmektedir (Erdoğan 1994: 90). Rol çatışmaları örgütsel yapılarda çeşitli nedenlerle sık karşılaşılan örgütsel etkinliği olumsuz biçimde etkileyen süreçlerdir.

Rol çatışması bazı kaynaklarca rol stresi ve rol gerginliği gibi kavramlarla eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Bacharach ve Bamberger'e göre rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı rol yükü gibi kavramların hepsi rol stresi başlığı altında incelenmelidir (Baeharaeh ve Bamberger 1990:199). Moen'e göre ise rol çatışması ve rol gerginliği kavramları eş anlamlıdır. Bu çerçevede genel olarak kişinin rol beklentilerini karşılamakta güçlük yaşaması rol gerginliği kavramı ile açıklanmalıdır (Moen 1987:579) Voydanoff'a göre ise rol gerginliği rol çatışmasının sonucu olarak

ortaya çıkan bir olumsuz durumdur (Voydanoff 1988:749). Neyin rol çatışması olarak adlandırılabilceğı konusundaki görüş ayrılıklarına rağmen rol çatışmalarının türleri konusunda benzer tanımlamalar yapılmaktadır (Marris 1991:122).

2.1.4.2. Rol Çatışmasının Türleri

Bireysel çatışmanın önemli bir türü olan rol çatışmasının çok değişik tanımları yapılmakla birlikte en fazla kabul görmüş olan rol çatışması tanımı; kişinin üstlenmiş olduğı birden fazla rolle ilgili olarak iki veya daha fazla baskı unsurunun eş zamanlı olarak ortaya çıkması ve kişinin bu rollerden biri ile uyum içinde olmasının diğeriyle uyum içinde olmayı zorlaştırması şeklinde olmaktadır. (Jackson ve Schuler 1985:46)

Buna göre rol çatışmaları şu şekilde sınıflandırılabilir: (Van Sell 1981:44)

- Rol Göndericinin Kendi İçinde Çatışması,
- Göndericiler Arası Rol Çatışması,
- Kişi Rol Çatışması,
- Aşırı Rol Yüklenme,
- Rol Belirsizliği,
- Roller Arası Çatışma

1. Rol Göndericinin Kendi İçinde Çatışması: Bir rol gönderici tarafından rol yükümlüsüne birbiriyle çelişen farklı beklentilerin aynı anda gönderilmesini ve böylece bu beklentilerden birisini yerine getirmenin, diğeriyle yerine getirilmesini imkansız hale getirmesini ifade eden bir çatışma türüdür.

2. Göndericiler Arası Rol Çatışması: Kişinin rol takımını oluşturanlardan birisinin rol yükümlüsüne ilettiğı baskı ve beklentilerin başka bir rol göndericinin baskı ve beklentileri ile uyumsuz olması durumunda görülen çatışma biçimi olan

göndericiler arası rol çatışmalarının temelinde de kişinin aynı anda çelişkili taleplerle karşılaşması bulunmaktadır.

3. Kişi Rol Çatışması: Kişinin kendisine ait değerler, inançlar, yetenekler, beceriler ve düşünceler ile üstlendiği rolün özellikleri arasında ortaya çıkan çelişkiler nedeniyle ortaya çıkan bir çatışma türüdür.

4. Rol Belirsizliği: Rol belirsizliği bir rolü gerçekleştirecek olan kişinin kendisinden beklenen davranışlar veya görevlerle ilgili algılamalarındaki yetersizlikten dolayı ortaya çıkabilmektedir.

5. Aşırı Rol Yüklenme: En basit biçimde, örgütsel taleplerin çokluğu ve bireyin bu talepleri yerine getirmesi için sahip olduğu zamanın azlığı nedeniyle ortaya çıkan çatışma olarak tanımlanan aşırı rol yüklenme durumunda kişiye rolünü yerine getirmek için verilen süre içinde bu görevlerini yerine getirmesi mümkün olmamakta ya da görevlerini yerine getirirken çeşitli psikolojik ve fizyolojik problemler yaşayabilmektedir. Bu durumda kişi bir tür öncelikle rol çatışması yaşamakta ve hangi beklentileri öncelikle karşılayıp hangilerini karşılamayacağı konusunda kararlar vermeye çalışmaktadır. Beklentilerden birisinin ertelenmesinin mümkün olmadığı durumlarda ise yeteneklerinin ötesinde zorlanmış olmaktadır. Aşırı rol yüklenme denilince öncelikle kastedilen rol yükünün fazla olmasıdır. Fakat bazı kaynaklara göre kişinin bir rolü yerine getirebilmek için gerek duyulan yetenek ve becerilere sahip olmadığı durumlar da aşırı rol yüklenme şeklinde adlandırılabilir. Bir yönüyle göndericiler arası rol çatışmasına benzeyen bu çatışma türünün farkı odak noktasının rol yükümlüsüne yönelik beklenti ve taleplerin arasındaki çelişkiler yerine beklentilerin fazlalığı olmasıdır (Bacharach 1991:44).

6. Roller Arası Çatışma: Rol çatışması türleri içinde en çok inceleme konusu olmuş olan tür olan roller arası çatışmalar sadece birey açısından değil örgüt açısından da ciddi sorunlara yol açabilen süreçlerdir. Kişinin örgüt içinde ve örgüt dışında üstlenmiş olduğu roller onu aldığı tatminden yaşadığı strese; çalışma

performansından motivasyonuna kadar geniş bir çerçevede etkileyebilmektedir. Roller arası çatışma; kişinin bir rolü üstlenmiş olması ile ortaya çıkan rol baskılarının başka bir rolden kaynaklanan baskılarla çatışması ile ortaya çıkan çatışma türü olarak tanımlanmaktadır (Stephan ve WG.Stephan 1985:46). Kişinin üstlendiği birden fazla rolün gereklerinin birbirleri ile çelişmesi roller arası çatışmanın temelinde yatan nedendir. Böylece, kişi birden fazla rol üstlendiğinde hangi role öncelik vermesi noktasında zorlanmakta ve yaptığı tercihler tam bir tatmin sağlayamamaktadır (Frone-Rice 1987:46).

Roller arası çatışmaların iki esas kaynağı bulunmaktadır. çatışmanın öncelikli kaynağı zamanla ilgilidir. Zaman; çeşitli rollerin yerine getirilmesi için çok önemli fakat aynı zamanda da kısıtlı bir kaynaktır. Bu nedenle, bir rolü yerine getirmek için ayrılan zamanın başka bir rolün gereklerini yerine getirmeyi zorlaştırması ile roller arası çatışma yaşanabilmektedir. Kısıtlı zaman nedeniyle yaşanan roller arası çatışmaların en belirgin örnekleri çalışan kadınlarda görülebilmektedir. İşleri ve evleri ile ilgili olarak üstlendikleri roller çalışan kadınların her iki rol için de yeterince zaman ayırmakla ilgili endişeler yaşamalarına neden olmaktadır () Roller arası çatışmaların ikinci önemli nedeni ise rollerin gerektirdiği davranışlarla ilgilidir. Kişinin üstlendiği rollerin birbiri ile uyumsuz davranışlar gerektirmesi onda çatışma yaratabilir (Kinnunen ve S.Mauno 1998:158). Bazı meslek dallarında çalışanların rollerinin gerektirdiği davranışlar nedeniyle roller arası çatışma yaşama olasılıkları çok daha yüksektir. Örneğin, askerlik mesleğindeki kişilerin işyerlerindeki davranışları disiplin, emretme ve itaat ekseninde oluşmak zorundayken;evlerinde ise neredeyse bunun tam zıttı olan samimi ve sıcak davranış biçimleri geliştirmek durumundadırlar (Kahn 1964:19). Bu durumda doğal olarak kişiyi çatışmaya zorlayabilmektedir.

Çalışmada yukarıda açıklanan rol çatışmalarından daha çok roller arası çatışma temel alınacaktır. Bunun nedeni, araştırmada aile içi rol- mesleki rol kapsamında kadın subayların daha çok bu iki rolden birisine daha fazla zaman ayırması nedeniyle rol çatışması yaşadığı düşüncesinden hareket edilmesidir.

2.1.4.3. Aile İçi Rol ve Mesleki Rol Çatışması

Çalışmamızın bundan sonraki bölümlerinde ‘aile-içi rol’ ve ‘mesleki rol’ kavramları yerine kısaca ‘iş’ ve ‘aile’ kavramları kullanılacaktır.

Hemen her insanın bir ailesi ve bir de işi bulunmakta; dahası kişi günlük hayatın çok büyük bir bölümünü işinde veya evinde geçirmektedir. Ayrıca insanların çoğunun hayatla ilgili beklentileri incelendiğinde bunların çok önemli bir oranda işleri veya aileleri ile ilgili olduğu görülebilmektedir. Bütün bunların yanısıra kişiden beklenenler denilince de çoğunlukla kastedilen kişinin işinin veya ailesinin ondan beklentileri olmaktadır. Kısacası, iş ve aile ile ilgili rollerin kişinin hayatı boyunca üstlendiği en belirgin roller olduğu söylenebilir.

İş ve aile rollerinin bu etkilerine ve önemlerine rağmen kişinin zamanı ve enerjisi çok kısıtlıdır. İş ve aile rollerini sırayla yerine getirilmesi de çoğu zaman mümkün değildir. Bu nedenle kişi hayatının belki de en şiddetli çelişkilerini iş rolü ve aile rolü arasında yaşamaktadır. Sürekli etkileşim içinde ve birbirine bağımlı olan bu rollerden biri diğerinin performansını etkileyebilmekte (Stoner ve Hartman 1990:9); ve roller arasındaki etkileşim hem kişi, hem işi ve hem de ailesi açısından kritik sonuçlar doğurabilmektedir (Stephens -S.M.Sommer 1996: 475).

Esas itibariyle bir tür roller arası çatışma olan iş - aile çatışmasının açıklanmasında çok sayıda tanım kullanılmıştır. Bunların içinde en yaygın biçimde kabul edilmiş olanı (Hammer ve Grigsby 1998:221). Greenhaus ve Beutell'in önerdikleri ve iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin ya da baskılarının bazı yönleriyle birbirleri ile karşılıklı uyumsuz olması sonucu meydana gelen bir tür roller arası çatışma şeklindeki tanımlarıdır (Greenhaus 1989:133).

Kahn ve arkadaşlarının roller arası çatışma için yaptıkları tanımlamanın iş ve aile rolleri için uyarlanması şeklinde değerlendirilen bu tanıma göre (Goff 1990:795); iş(aile) rolünü üstlenmiş olmak, aile (iş) rolünü üstlenmekle daha da

güçleşmekte ve kişi iş veya aile rollerinden birisini diğeri ile aynı anda üstlendiğinde birçok çelişki ve uyumsuzluk yaşamaktadır (Izraeli 1993:371). Kopelman'a göre ise iş - aile çatışması; roller arası çatışmayı simgeleyen en belirgin modeldir (Kopelman 1983:198).

İş - aile çatışması kavramı yerine benzer birçok kavram kullanılmıştır. Değişik yaklaşımlarla ele alınmış olsalar da bu tanımlar da aslında aynı çatışma türünü ifade etmektedirler. Buna göre iş - aile çatışması kavramının yerine kullanılmış olan kavramlardan bazıları şunlardır: (Carslon 1999: 4)

- İş - aile rol gerginliği, (Kelly ve P. Voydanoff 1985:367)
- İş - aile gerilimi (Herman-K.K. Gyllstrom 1977 : 320),
- Aile - iş rol uyumsuzlukları (Jones-M.C.Butler 1980:367),
- İş - aile rol harmonisi bozukluğu (Catwright 1978 :184),
- İş ve aile rollerinin olumsuz etkileşimi (Burke 1980:253).

Çalışmada yararlanılacak olan aile içi rol ve mesleki rol çatışması, sonraki başlık altında Parsons ve Chodorow'un görüşleri bağlamında ayrıntılı olarak ele alınacağından burada ayrıntıya girilmemiştir.

2.2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmada kadınların aile içi rolleri konusunda yapısal fonksiyonalizmin temel isimlerinden olan Parsons'un, "cinsiyet rolü farklılaşması" temelinde kadının dışavurumsal rollerde, erkeklerin ise araçsal rollerde uzmanlaşmasının uyum getireceği açıklamasından yararlanılmıştır. Buna göre kadınların temel görevi ev içinde, erkeklerin ise ev dışında yani iş yaşamındadır. Ancak burada önemli olan husus, kadınlar iş yaşamında yer alsalar da onlardan beklenen ev içi sorumluluklarda bir değişiklik olmayacağıdır. Bu nedenle kadınlar erkeklerle rekabet edecek meslekler yerine daha feminen işlerde çalıştıklarında evlerine daha fazla zaman ayırıp, temel rollerini aksatmayacaklar, böylece eşler arasında tartışma ve uyumsuzluk ortaya çıkmayacaktır.

Aile içinde, kadının özellikle annelik rolünün temel olması ve ev içi sorumlulukların genellikle kadının rolleri kapsamında görülmesi konusunun örnekleme oluşturan kadın subaylar için de geçerli olduğunu düşünüldüğü için Parsons'un görüşleri bu açıdan kuramsal çerçevemizin bir boyutunu oluşturmaktadır. Fakat, kadınların iş yaşamında yer almalarına rağmen, ev içi sorumlulukların tamamının yine kadınlardan beklenmesi ve ancak bunları yerine getirdiği sürece eşleriyle uyumlu ilişkileri olacağı konusunda Parsons'un görüşlerine eleştirel yaklaşan, feminist teorisyenlerden Chodorow'un, ev içi sorumlulukları kadınlar kadar erkeklerin de yapabileceği ve erkeklerin bu konuda eşleriyle ne kadar eşitlikçi paylaşım yaparlarsa, eşler arasında uyumun o kadar artacağı düşüncesinden yararlanılmıştır.

Bu bağlamda aile içi rol-mesleki rol etkileşiminde kadınların annelik rolünü anahtar rol olarak kabul ettikleri, kadınların çalışma yaşamında yer almalarına rağmen hala ev içi işlerin büyük bir bölümünden sorumlu tutuldukları ve erkeklerle rekabet içermeyen mesleklerde bunun daha da fazla olduğu, kadın subayların eşleriyle ilişkilerinde gerilim yaratan unsurun ev içi sorumlulukların eşitlikçi paylaşılmamasından kaynaklandığı, çocuk sahibi olan kadınların işlerinde buna bağlı olarak sorunlar yaşadıkları düşünülmektedir.

Çalışmanın amaçlarından olan kadın subayların aile yapısının belirlenmesi, kadın subayların yaşam tarzlarının ebeveynlerinden farklı olup/olmadığı ve ebeveynlerin kadın subayların aile içi rolleri üzerinde etkili bir faktör olup/olmadığı konusunda ise modernleşme teorilerinden yararlanılmıştır. Bu bağlamda modernleşme teorilerine dayanarak, ebeveynlerin eğitim düzeyi yükseldikçe ve yaşadıkları yer köyden kente doğru gittikçe ebeveyn ailelerin modern nitelikler taşıdıkları kabul edilmiştir.

Kısaca çalışmada sosyalizasyon sürecindeki kadınlık (feminenlik) ve erkekliğin (maskülenlik) gelişmesi sürecinde rol farklılaşmasının önemini anlama ve açıklama açısından yapısal-fonksiyonalistlerden T. Parsons ve feminist teorisyenlerden N. Chodorow'un toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin görüşlerinden, ebeveynlere ilişkin açıklamalar açısından da modernleşme teorileri kullanılmıştır.

Ayrıca subaylık mesleğinin bir kariyer meslek olması nedeniyle, kadın subayların arkadaş ortamına ilişkin olarak Pavalko'nun "kariyer meslek" açıklamalarından yararlanılmıştır.

2.2.1. TALCOTT PARSONS: FEMİNİTE VE MASKULİNİTENİN GELİŞİM SÜRECİNDE ROL FARKLILAŞMASININ ÖNEMİ

Yapısal-Fonksiyonalist Kuram, evrimci bir bakış açısına sahip olup; toplumların ve sosyal kurumların yapısal bir farklılaşma süreciyle evrim geçirdiğini ileri sürmüş, özellikle kapitalist toplumda toplumsal işbölümünün analizine ilişkin olarak aile kurumunun önceliğini gözetmiş, işbölümünün temelinde cinsiyet rolü farklılaşmasının öngörmüştür. Bu bakış açısının en önemli temsilcisi Talcott Parsons'tır.

Yapısal-Fonksiyonalist Kuram, bir toplumsal sistem olarak tanımladığı toplumun görece istikrarlı, birbirine bağlı parçalardan/alt sistemlerden oluştuğunu ve her parçanın /alt sistemin farklı işlevleri yerine getirerek, toplumun bütün olarak sürekliliğine katkıda bulunduğunu vurgulamaktadır. Buna bağlı olarak "toplumda uyum, düzen ve istikrar" görüşünü ulaşılması gereken temel gaye olarak benimseyen ve bu anlamda muhafazakâr bir eğilim gösteren yapısal – fonksiyonalistler, kurumların hangi işlevleri, nasıl, ne şekilde yerine getirerek bu düzeni ve istikrarı sağlayabileceği sorunu üzerinde odaklanarak, kurumların yapısal analizine girişmişler ve özellikle aile kurumunun bu husustaki önceliğini dile getirmişlerdir.

Bir başka ifadeyle, denge ve iktidar görüşünden hareket eden yapısal - fonksiyonalist perspektifte aile kurumu, toplumsal düzenin temel güvencesi ve toplumsal dengenin temel unsuru olarak kabul edilir. Bu amaçla gelişmekte olan ve gelişmiş/sanayileşmiş toplumları gözlemleyen yapısal-fonksiyonalistler, düzenin sürekliliğinde "cinsiyet rolü farklılaşmasının" gerekli olduğunu ileri sürerler. Parsons, bu düzenin sağlanmasının gerekli ön koşulu olarak, ailede eşlerin birbirini tamamlayan ve uzmanlaşmış rollerine değinerek, erkeğin araçsal (instrumental) rolü

(aileye mali destek sağlamak), kadının da dışavurumsal (expressive) rolü üstlenmesi gerektiği üzerinde durarak, cinsiyet hiyerarşisinin varlığını gündeme getirmiştir.

“Bize göre sosyolojik karakteri ve önemi bakımından ailedeki cinsiyet rolü farklılaşması, bileşimi ne olursa olsun, sosyal etkileşimin tüm sistemlerinde olan temel bir farklılaşma biçiminin örneğidir.

Farklılaşmanın bu düzeni, bütün küçük grupların liderlik unsurunda yer alır ve aileye ilişkin sorun, neden ailede bunun olduğu değil, neden erkeğin daha araçsal rolü olmasına karşın, kadınların daha dışavurumsal rolleri olduğu ve neden bu rollerin belli biçimler aldığıdır. Bize göre, biyolojik cinsler arasındaki rol ayrımının temel açıklaması şu olguya dayanır: çocuk doğurma ve bakımı anne ile küçük çocuk arasındaki ilişkinin birinciliğini oluşturur ve dolayısıyla bu biyolojik işlevlerden muaf olan erkek buna alternatif olan araçsal yönde uzmanlaşmalıdır” (Parsons ve Bales 1955:23).

Parsons’ın kuramsal perspektifinde kadının dışavurumsal rolde uzmanlaşması, ailenin diğer sosyal gruplarla uyumlu bir etkileşim sürecini izleyerek, hatta kişilik sisteminin diğer alt sistemlerle uzlaşmasını ve bütünleşmesini sağlama yönünde merkezî bir öneme sahiptir. Bu nedenle Parsons, kadının biyolojik üretiminden kaynaklanan biyolojik anneliğinin sadece kadın cinsiyetine özgü olmasından ötürü, onun özel alanda dışavurumsal rolde uzmanlaşması gerektiğini savunmaktadır. Aksi taktirde meslekî alanda kariyer elde etme hedefi, kadın ve erkek arasında gerginlikler meydana getirmektedir. Parsons (1972:140)’a göre, işleri erkeklerin mesleki statüsü ile rekabet edebilecek durumdaki kadınlar, orta-üst ve üst sınıflardandır ve evli değillerdir. Bu tip işlere sahip az sayıda evli kadın vardır ve bunun sonucu olarak aile yapısında önemli değişimler meydana gelir. Bu değişim, toplumsal istikrarsızlığın yaşanmasında önemli adımlardan birini teşkil etmektedir.

Kadının dışavurumsal rolde uzmanlaşmasının bir diğer nedeni, çekirdek ailenin izolasyonudur. Parsons ve Bales (1955: 23-24)’e göre, çekirdek ailenin

izolasyonu annelik rolü sorumluluğunu yetişkin kadına verir ve kadının yetişkin kız kardeşlerinden ve diğer kadın akrabalarından yardım almasını önler; daha da ötesi evde eş-babanın olmaması, kadının zamanının büyük kısmında çocukların birincil sorumlusu olmasını gerektirir. Bu sorumluluk, erkek çocuk sayısının az olmasına ve ev idaresine yardımla azaltılabilir, ancak kadını bu sorumluluktan kurtarmaz.

Parsons'ın yaptığı araçsal – dışavurumsal rol ayrımı, Segal (1992:97)'in verdiği bilgilere göre küçük gruplar üzerinde yaptığı incelemelere dayanmaktadır ve sonradan 1950'li yıllardaki aile ve toplumsal sistem üzerine geliştirilen kapsamlı bir perspektifin temelini oluşturmaktadır. Bu rol ayrımı, aynı zamanda toplumsal dengenin sağlanması için, Parsons tarafından ileri sürülen “farklılaşma” ve “uzmanlaşma” süreçlerinin de bir bakıma merkezî odağı olma özelliğini taşımaktadır. Öyle ki, eşlerden birinin bir diğerine ait olan rolü üstlenmesi ya da kendi rolünü yerine getirememesi, beraberindeki total bir istikrarsızlığı getirecektir:

“Bu rollerden sapma meydana geldiğinde veya roller büyük oranda örtüştüğünde aile sistemi geçici bir dengesizlik durumuna girer. İşlevselcilere göre, sistem sonunda denge durumuna geri döner, ancak geleneksel cinsiyet rolleri izlenirse, bu tür bozukluklar hiç meydana gelmez. Örneğin, işlevselciler, cinsiyet rolünün belirsiz olmasının boşanmadaki başlıca unsurlardan biri olduğunu savunur” (Lindsey 1990:5-6).

Parsons'un vurguladığı şekilde, toplumsal düzende içselleştirilen cinsiyet hiyerarşisi, doğal olarak erkeğin egemen role sahip olması sonucunu doğurmuştur. Bu sonuç, aynı zamanda doğal, verili ve meşru kılınması gereken bir sonuçtur çünkü, ilerlemeyi hedefleyen düzen, uyum ve istikrarı gerçekleştiren değer ve normların bireyler tarafından içselleştirilmesi ve yeniden üretilmesi, ancak ilk ve temel sosyalleştirici kurum olan ailede gerçekleştirilmektedir. Rol farklılaşmasının doğal bir sonucu olarak “erkeklerin üstlendiği egemen rol, erkek faaliyetlerinin, kadın faaliyetlerine göre daha değerli olduğu bir örüntü meydana getirir. Dolayısıyla örüntü

kurumsallaşır ve değişimi zorlaşır; bunun dayandığı inanç şudur: Cinsiyet katmanlaşması biyolojik cins farklılıkları nedeniyle kaçınılmazdır”(Lindsey 1990: 5).

Toplumsal “eylemi veya toplumsal sistemlerdeki rolleri sınıflandırma araçları olarak” (Poloma 1993:, 151–152) “örüntü değişkenleri” kavramını geliştiren Parsons, dikotomik özellik gösteren beş tür örüntü değişkenini bir alt sistem olan ailenin de fonksiyonel çözümlemesinde kullanmıştır. Aile içindeki rol farklılaşması esas alındığında her örüntü değişkeninin içerdiği dikotomilerin farklı cinsiyetlere karşılık geldiği görülmektedir. Parsons’ın çözümleme araçları olarak kullandığı örüntü değişkenleri aşağıda sunulan beş dikotomik durum açısından “kişilik sistemlerini, kültürel ve normatif toplumsal sistemleri sınıflandırmaktadır:

“1. Duysallık (kadınlar) ve duygusal tarafsızlık (erkekler), bireysel zevklerin ertelenmesi ya da harekete geçirilmesi ile ilgilidir.

2. Yaygınlık (erkekler) ve belirlilik/sınırlılık (kadınlar) ilişkilerin sınırlı ya da geniş kapsamıyla ilgilidir.

3. Evrensellik (erkekler) ve özgüllük (kadınlar), genel standartların ya da duruma özgü standartların kullanılmasıyla ilgilidir.

4. Başarı (erkekler) ve nitelik (kadınlar), insanların ne yapabildiklerine göre ya da kim ve ne olduklarına göre nitelendirilmesiyle ilgilidir.

5. Bireysel yönelim (kadınlar) ve kolektif yönelim (erkekler), kişisel çıkarların ya da paylaşılan çıkarların önceliğiyle ilgilidir” (Lindsey 1990: 180-181).

Parsons ve Bales’ (1955:13)’e göre meslekî rol, hem meslekî sistemde hem ailede bir rol olup aynı zamanda bunlar arasında “sınır rolü”dür. Ailenin statüsü, baba- eşin meslekî rolü sayesinde toplumsal sistemde belirlenir ve etkileşim süreci bu yolla oluşturulur. Parsons’çı bakış açısıyla, anne-eş ve çocuk, baba-eşin statüsü sayesinde “statü aktarımı” yoluyla toplumda bir konum edinir. Erkeğin araçsal rolü, sadece aileye ekonomik destek sağlamak değildir. Erkeğin meslekî statüsü, eşinin ve çocuklarının da gelirinin ve sınıf statüsünün birincil kaynağıdır (Parsons 1972:140).

Yine Parsons (1959: 263), statü sisteminde aile statüsünün eşin/babanın meslekî statüsüne bağlı olduğunu ve bunun da birbiriyle ilişkili iki kanal yoluyla, “gelir düzeyi ve prestij” yoluyla gerçekleştiğini ileri sürer.

Erkeğin (eş-baba) statüsünün, prestij sembolü olarak ailenin sosyal yapıdaki statüsünü direkt ve dolaylı olarak belirlediğini vurgulayan Parsons’a göre meslekî statü aynı zamanda toplumdaki cinsiyet rolleri yapısında var olan gerginliğin birincil kaynağıdır. Çünkü, kadının partner olarak evlilikteki rolü olumsuz etkilenir. Ortaklık, aile hayatına ve eş – anne ile eş-babanın beraber katıldığı enformal sosyal faaliyetlere indirgenir. Bunlar, kadının bir tür “pseudo (sahte) meslek” olarak değerlendirebilecek ev işlerini yapmasına yol açar. Dolayısıyla yetişkinlik döneminde cinsiyetlere ilişkin standartlaştırılmış norm ve beklentiler, özellikle kadının evlilik deneyiminde psiko-sosyal açıdan erkeğe göre farklı gerilimler ve belirsizlikler yaşanmasına neden olmaktadır (Parsons 1972: 141).

Bazı araştırmacılara göre, araçsal rolün doğasındaki özelliklerin kadının dışavurumsal rolüyle çatışıyor olması, kadının her iki rolü de bir arada uyum içerisinde sürdürmesini zorlaştırmakta ve iki rolün beraberinde getirdiği sorumluluğun yarattığı gerilim ve belirsizlikle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Wich (1963:414)’in verdiği bilgilere göre,

“Çeşitli yazarlar, kariyerin gerektirdiği rollerin, anne ve eş rollerinden farklı ve onlara zıt olduğunu gözlemlemişlerdir. Bir yazar, kariyerin ‘kadın için güçlü güdü, iddiacılık, rekabetçilik ve saldırganlık gerektirdiğini’ savunmuştur, halbuki anne ve eşin rolleri bu iddiacı gerekliliklerin daha koruyucu, eğitici, pasif ve alıcı olarak sınıflandırılabilirler. Doğudaki kolejlerden birine devam eden kızlar arasında araştırma yapan bir diğer araştırmacıya göre ise, kızlar kendilerinden beklenen rollerin ne olduğu konusundaki belirsizlikten kaynaklanan duygusal bir rahatsızlık duymaktadırlar.”

“Ev kadınlığı” rolünün feminen rolün temel içeriği olarak istikrarsız özellikte olduğuna değinen Parsons (1972:141), ev kadınlığı işlevine ilişkin organizasyon ile erkek eşe ve çocuklara duygusal olarak bağlanmanın yetişkin feminen rolü yöneten birincil örüntülerden birinin odağı olduğunu belirtir ve bu örüntüye bağlılığın giderek azaldığını ileri sürer. Çünkü kültürel ilgilerin ve formal eğitimin de katkısıyla artık günümüz kadını, Parsons’ın deyişiyle maskülen örüntüyü izleyerek, erkeklerle doğrudan rekabet etmesine olanak veren mesleklere yönelmektedir.

Modernliğin feminenlik ve maskülenlik üzerindeki etkisine ilişkin olarak, Parsons ve Bales (1955: 24), yine “The Family, Socialization and Interaction Process”(1955) adlı çalışmalarında maskülenlik ve feminenlik kavramlarının içeriğinin değiştiğini, ancak bunların farklılaşmasının azalmadığını ileri sürerler. Bu bağlamda denilebilir ki, modernleşme eğilimleri, feminenlik ve maskülenlik kategorilerinin içeriğinin değişmesine neden olurken, aynı zamanda söz konusu kavramlarının içeriğinin de farklı özellikler taşımasını sağlayabilmektedir.

Parsons ve Bales, Amerikan toplumunda kadının çalışma yaşamındaki görünürlüğünü dikkate alarak, kamusal alanda cinsiyetler ekseninde simetrik bir meslekî statü dağılımının olamayacağını belirtirler. Kamusal alanda meslekî hiyerarşinin alt sınırlarını kadınlar, (bu kadınlar bekâr, boşanmış ya da çocuğu olmayan evli kadınlardır) üst sınırlarını da erkekler teşkil etmektedir, yani meslekî sistemde sahip oldukları rol dağılımı aynı zamanda cinsler arasında muhtemel oluşabilecek rekabet sürecini engellemekte ve sistem, denge ve istikrarını bu sayede sürdürebilmektedir. Rekabetin engelleyici faktör olmasının dışında bu sürekliliği gerçekleştiren diğer önemli bir etmen, toplumsal alanda “norm ve değerler” sayesinde meşruluk kazanmış olan “ev kadınlığı” rolünün kadın için “anahtar rol” olarak onaylanmış olmasıdır. Parsons ve Bales (1955:14-15)’e göre yetişkin feminen rolün eş-anne ve ev yöneticisi gibi ailenin iç işleriyle ilgili olduğu, öte yandan yetişkin erkek rolünün birincil olarak meslekî dünyayla ilişkili olduğu söylenebilir. Standart olarak evli kadın iş sahibi olsa da bundan doğan denge, erkeği kızdıracak şekilde değişir: Roller tersine dönüşmez ya da rollerin nitel farklılığı tamamen ortadan

kalkmaz. İş dünyasında kadınların dağılımı, cinsiyet rolleri dengesine ilişkin bu görüşü doğrulamaktadır. Dolayısıyla üst düzeyde tipik feminen meslekler öğretmenlik, sosyal çalışmacı, hemşire ve sekreterliktir. Bu tür rollerde dışavurumsal bir bölüm vardır ve çoğunlukla maskülen rolleri destekler niteliktedir. Meslekî organizasyon içinde bu meslekler ailedeki eş-anne rolüyle aynı anlamdadır.

Parsons ve Bales'in 1960'lı yıllarda sundukları pratik ve kurumsal analize dayalı bulguların, Cumhuriyet'in kuruluş yıllarından günümüze kadarki sosyo-kültürel bir değişme süreci geçirmiş Türkiye'deki kadınlar için halen geçerliliğini koruduğu, mevcut norm ve değerler sisteminin bu bulguları doğrulayabilecek şekilde işlerliğini sürdürdüğü söylenilebilir. Bu konuyla ilgili çoğu araştırmanın da gösterdiği gibi, kadınlar ya da erkekler , genellikle kadının feminen meslekleri tercih etmeleri gerektiği yönünde ortak bir kanaati taşımaktadırlar. Kadın, erkek gibi üst düzeyde maskülen diye onaylanmış bir mesleği sürdürse bile, toplumda hakim olan değerler sayesinde kadının baskın rolünün halen "anne-eş rolü" olarak içselleştirilmiş olmakta; kadının her iki rolü de zaman ve harcanan enerji açısından dengeli, eşit olarak uyum içerisinde sürdürmeyi istemesi durumunda, yaşantısı zorlaşmakta her iki rolün beraberinde getirdiği sorumluluğun yarattığı gerilim ve belirsizlikle (rol çatışmasıyla) karşı karşıya kalması kaçınılmaz hale gelmektedir. Dolayısıyla değerlerin hem kamusal alanda hem de özel alanda dengeli ve çatışmayacak bir şekilde içselleştirilmiş olması, kamusal alanda cinsiyetler arası muhtemel rekabet ortamını engelleyebilecek mekanizmaları da kendiliğinden üretebilmektedir.

2.2.2 NANCY CHODOROW: TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA UNSURU OLARAK ANNELİK ROLÜNDEKİ DÖNÜŞÜM

Kuramsal görüşlerini psikanaliz odaklı feminist ve sosyolojik yaklaşımların sentezini yaparak çoğulcu bir perspektif oluşturan Nancy Chodorow, "Feminism and Psychoanalytic Theory" (1997: 184) adlı çalışmasında "Psikoanalitik bir kuramcı olarak, nesne ilişkiler kuramına dayanmam nedeniyle ve psikanalizi her zaman tıbbi ya da bilimsel bir girişim olarak değil, yorumlayıcı bir oluşum olarak gördüğüm için çoğu Amerikalı psikanalistten ayrıldım. Ancak, psikanalizi, kuramsal dayanağı

olmakla beraber amprik yaşam çalışması olmayan bir şekilde değerlendirdiğim için çoğu akademik hümanistten ayrırım” şeklindeki sözleriyle de kuramsal yaklaşımlar arasındaki aldığı konumu ve kuramsal dayanaklarını belirlemektedir.

Nancy Chodorow “The Reproduction of Mothering” (1978) adlı eserinde aile yapısı, cinsler arasındaki ilişkiler, kadınlar hakkındaki ideoloji ve cinsel işbölümü, aile içinde ve aile dışı alandaki cinsel eşitsizlik için önemli olmasına rağmen kadınların anneliğin nadiren incelenen bir konu olduğunu belirtip, kuramının merkezine “annelik” kavramını koyarak ve kadının nasıl anne olduğu, anneliğin nasıl, hangi koşullarda yeniden üretildiği üzerinde görüşler ileri sürmüştür. Böylece Freud’un kuramında kullandığı bazı temel kavramları feminist – eleştirel bir bakış açısıyla yeniden gözden geçirerek, klasik psikanalitik kuramdan farklılık gösteren kendi kuramsal perspektifini geliştirmiştir.

Chodorow’un kuramsal yaklaşımlar arasındaki yerini R.W.Connell “Chodorow’un ‘The Reproduction of Mothering’ (1978) adlı çalışmasında öne sürdüğü argüman, ayrıntılarında nesne ilişkileri psikanaliz okulundan türemiş olmakla birlikte, Fromm ve Adorno’nun temel mantığını izlemektedir. Analiz sonucunda ortaya çıkan şey, bir karakter tipolojisidir; kadınlık ve erkeklik arasındaki temel farklılıktır.” (Connell 1998: 267) şeklinde dile getirmiştir.

Josephine Donovan (1997: 208)’a göre ise, Chodorow, Freudcuların “çocuğun bebeklikteki toplumsal ilişki deneyiminin, psikolojik büyüme ve kişilik oluşumunda belirleyici olduğunu” savunan “nesne ilişkileri” okulunun bir izleyicisidir. Bu okul, “içgüdüsel belirleyiciler”den çok, bebek ve çocuğun ilk toplumsal dünyasını vurgulamaktadır. Bu ilk ilişkilerin en önemlisi de anneyle yaşanan ilişkidir.

Chodorow’un anneliğe ilişkin düşüncelerinin yer aldığı “The Reproduction of Mothering” (1978) adlı eseri, feminist kuramın iki farklı görüşüne; G.Rubin’in ve S. Ortner ile M.Rosaldo’nun görüşlerine dayanır. G.Rubin’e göre, her toplumda cins – cinsiyet sistemi, iki cins (kadın ve erkek) etrafında organize olmuştur ve cins – cinsiyet sistemleri, erkek egemen yapıya sahiptir. Akrabalık ve aile organizasyonu, toplumun cins-cinsiyet sisteminin odağı ve temelidir, toplumsal olarak organize edilen

cinsiyet ve cinsellik içerisinde yer alır ve bunları yeniden üretir. M.Rosaldo ve S.Ortner'e göre ise kadınların anneliği ve heteroseksüel evlilik, cinsiyetin sosyal organizasyonunun merkezi ve tanımlayıcı bir özelliğidir ve erkek egemenliğinin oluşmasına yansır. Bu nokta da Chodorow (1978 : 11) "Kadınların anneliği, cinsel işbölümü konusunda merkezidir. Annelik rolü, kadınların yaşantısı, kadınlar hakkındaki ideoloji, erkeklik ve cinsel eşitsizliğin sürekli üretilmesi ve işgücünün belli türlerinin üretilmesi üzerinde büyük etkilere sahiptir. Anne olarak kadınlar, sosyal yeniden üretim alanında önemli aktörlerdir." şeklinde düşüncelerini ifade eder.

Buna bağlı olarak Chodorow kadının anneliği merkezinde asimetric bir biçimde organize edilen ebeveynlik sisteminin, toplumdaki cinsel işbölümünün asimetric yapılanışının ana nedeni olduğunu dile getirmektedir. Chodorow, "doğum" gibi biyolojik işlevinin ötesinde "bakım, yetiştirme, sorumluluk üstlenme ve beslenme" gibi sosyo-kültürel işlevleri bünyesinde barındıran anneliğin bu yönüyle aslında erkeklerin de yapabileceği bir yeti olduğunu belirtir: "Benzer şekilde babalar erkek ebeveynlerdir. Baba eğer çocuğunun birincil baskıcı figürüyse bir erkeğin anneliğinden söz edilebilir. Ancak yüksek statülü bir mesleğe sahip olan kadın, çocukların sosyal babası olsa bile kadının çocuğa babalık etmesinden söz edilemez. Dolayısıyla annelik, sadece çocuk doğurma anlamına gelmez. Anne çocuğu doğuran ve bakan kişidir." (Chodorow 1978:11)

S. Ortner, Chodorow'un yukarıdaki düşüncelerini onaylayarak, anneliğin ikincil konumla olan ilişkisini doğa-kültür ekseninde sorgulamış ve şu şekilde açıklamıştır: "(...) Bebeklikten sonra çocuklar büyük işler yapmak için yeterince güçlü değildir, fakat hareketli olup çeşitli tehlikeleri anlayamazlar; dolayısıyla çocukların denetime ve sürekli bakıma ihtiyaçları vardır. Anne bu görevi gerçekleştiren kişidir ve bu görev anne ile çocuk arasındaki bakım bağının bir uzantısıdır ya da kadının yeni bir çocuğu olduğu için zaten çocuk merkezli faaliyetlerde bulunur. Dolayısıyla kadının kendi faaliyetleri, çocuklarının güçlü yönlerinin ve becerilerinin kısıtlı olmasıyla ve düşük düzeyde olmasıyla şekillenir. Kadının faaliyetleri ev içi aile grubuyla sınırlanır: 'Kadının yeri evidir.' (...) Kadın aynı zamanda kültürel sorgulamaya göre de anne olarak çocukları ile birbirlerine aittirler. Ev içi bağlamdaki kadının sosyalleştirme ve yemek yapma işleri, kadının

kültürel sürecinin güçlü bir kurumu olduğunu gösterir, kadın ham doğal kaynakları kültürel ürünlere dönüştürür. Doğayla daha güçlü ve daha doğrudan bağlantılara sahip olmakla beraber kültüre de ait olan yine iki alan arasında bir yerde görülür” (Ortner 1974:77-81).

Chodorow kuramsal görüşünde, toplumsal öğrenme ve sosyalizasyon kuramlarının cinsiyet kimliğine ve anneliğe ilişkin görüşlerini eleştirmekte, anneliğin yeniden üretilmesinin temel nedeni olarak, kadınların sürekli kişisel ilişkiye ihtiyaç duymaları ve bu ihtiyacın karşılığını diğer bireylerden, özellikle de erkeklerden alamamaları olduğunu belirtmekte, söz konusu ihtiyacın giderilmemesinin kadınları anne olma isteğine yönelttiğini, bu nedenle de anneliğin temelini oluşturan öncelikli unsurun psiko-sosyal faktörler olduğunu vurgulamaktadır.

Chodorow, yukarıda söz edilen süreçlerin cinsiyetle ilişkisini “Gender, Relation and Difference in Psychoanalytic Perspective” (1998) adlı çalışmasında şu şekilde dile getirmektedir: “Araştırmam, kendi farklılaşma duygumuzun, diğerlerinden ayrılığımızın yanında psikolojik ve kültürel deneyimlerimiz, cinsiyet ve cinsel farklılığı yorumlayışımız, psikolojik, sosyal ve kültürel süreçlerle ve ilişkişel deneyimlerle ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet farkını, insan farklılığını ve ayrılığını yalnızca ilişkişel ve durumsal olarak anlayabiliriz. Bunlar, bireyler, kadınlar ve erkekler olarak içinde büyüdüğümüz güçler eşitsizliğinin içine gömülmüş olan asimetrik sosyal ilişkilerin parçalarıdır. Cinsiyete ilişkin deneyimlerimiz ve algılarımız süreçşeldir; günlük kültürel ve sosyal hayatımızla gelişimsel olarak ortaya çıkar. (...) Cinsiyeti süreçşel, düşünümşel ve yapısal olarak görmek yerine, erkekleri ve kadınları nitelikşel olarak farklı türler olarak görmek, cinsiyet farklarını yaratılmış ve oluşturulmuş olarak görmek yerine sabit ve değişmez olarak görmek, cinsiyet ilişkilerini somutlaştırmak ve onları inkâr etmek demektir” (Chodorow 1998: 48-49).

Chodorow, anneliğin yeniden üretiminde kadınların yönlendirildiği psiko-sosyal süreçler kadar ideolojilerin gücüne ve toplumsal kurumların işlevşelliğine değinir. O’na (1978: 174) göre, aile kurumu ve ideoloji, toplumsal cinsiyet farklılıklarını üretir ve erkeklerden çok kadınların aile içinde öne çıkan bir kimlik

bulmalarına yönelik beklentileri destekler . Chodorow'un "İdeolojiler ve ideolojileri sürdüren okullar, medya ve aileler gibi kurumları meşrulaştırmak, sosyal yeniden üretime katkıda bulunur. Bunlar, insanlarda neyin normal, neyin uygun olduğu ve nasıl hareket etmeleri gerektiği konusunda beklenti yaratır. Toplumun kendini tekrar etmesi için birinin çocukları yetiştirmesi gerekir. Ancak dil, bilim ve popüler kültür, bakım ihtiyacı ile bu bakımı kimin sunacağı sorusunu birbirinden ayırmayı zorlaştırır. Genelde kadınlar tarafından gerçekleştirilen ebeveynlik faaliyetleri ile kadınların (biyolojik annelerin) yaptığı faaliyetler arasında ayırım yapmak güçtür" (Chodorow 1978: 35). Chodorow 'un bu görüşlerine ek olarak, ideolojilerin ve kurumların annelik isteğinin içselleştirilmesini ve nihayetinde fark edilmeyecek biçimde doğallaştırılmasını sağladığı, bilimin de bu süreci meşrulaştırıcı bir role sahip olduğu söylenilebilir.

Bu şekilde kadın ve erkek arasındaki farklılıkların sosyal yapı ve pratiklerin bir ürünü olduğunu belirten Chodorow, cinsiyet kimliklerinin gelişimine ilişkin kuramında, ebeveynliğin toplumsal organizasyonunun oluşumunu açıklamak amacıyla öncelikle kamusal alan ve özel alan ayırımından yola çıkmış, geleneksel işbölümünün Batı'daki sanayileşme ve kapitalist ekonominin gelişim sürecini de dikkate alarak anneliğe ilişkin psikanalitik ve sosyolojik içerikli kapsamlı bir analiz geliştirilmiştir. Özellikle kapitalist ekonominin gelişimi ve sanayileşmeye bağlı olarak, sınırları daha da keskinleşen kamusal alanda ve özel alanda yapılaşan cinsel işbölümüne dikkati çeken Chodorow, kamusal alandaki birincil konumlarından dolayı erkeklerin ikincil ebeveynlik rolünü üstlendiğini belirtir.

Chodorow, "Family Structure and Feminine Personality" (1974: 43) adlı çalışmasında da yer verdiği anneliğe ilişkin kuramında, kız ve erkek çocuğun cinsiyet kişiliğinin gelişiminin erken bebeklik döneminde anneyle yaşanan farklı sosyo – ilişkisel deneyimlerin sonucunda gerçekleştiğini belirtir. Kız ve erkek çocuğun farklı ilişkisel deneyimler yaşaması ve farklı benlik duygularına sahip olmaları, kadınlık ve erkeklik özelliklerinin farklılaşmasının temel nedenidir.

Kadınların benlik duygusunun erkeklerin benlik duygusundan farklı olduğunu belirten Chodorow, bu noktada kişiliğin bilinç altı mekanizmalarını ve işleyiş biçimini ön plana çıkarır, çünkü, “bilinçli benlik genelde kişiliğin özelliklerinin çoğunun ya da kişiliğinin yapısal organizasyonunun farkında değildir. Kişinin genel benlik kavramı ve cinsiyet kişiliği gibi kişiliğin bilinçli boyutları, kişiliğin bilinçsiz organizasyonunun uyumuna ve istikrarına dayanır ve bunları gerektirir” (Chodorow 1974: 45-46).

Chodorow’un yukarıda yaptığımız kuramsal görüşleri ışığında diyebiliriz ki; kadınlar doğa ve kültür alanları arasında bir ikilem yaşamakta ve bu ikilemin bir sonucu olarak, hem ev içi alanda hem de kamusal alanda ikili bir sosyalizasyona uğramakta; her iki alanın hakim mekanizmaları tarafından çift taraflı bir baskı ve ayırım sürecine tabi tutulmaktadır. Bu ikilem, toplumlara özgü çeşitli ve göreceli pratikler sonucu kuşaklara aktarılacak yoluyla toplumların kültürel işleyiş mantığına öyle bir yerleşmiştir ki, bireylerin zihninde adeta “doğalmış” gibi bir ön kabulün yaratılmasına neden olmuştur. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet hiyerarşisinin temellerini sorgulamak için öncelikle kültür olgusunun yeniden çözümlenmesi gerektiğini ifade edebiliriz. Bir başka deyişle, ebeveynlik organizasyonu simetrik özelliğe geçişi sağlamadıkça, yani erkekler biyolojik anneliğin dışında kadınlar tarafından sürdürülen toplumsal ve kültürel rolleri üstlenmedikçe, cinsiyetçi sosyo-kültürel yapı ve cinsiyet hiyerarşisi varlığını devam ettirecektir. Bunun bir sonucu olarak, ikili toplumsallaşma sürecinde kadının maruz kaldığı baskı ve ayrımcılık mekanizmaları, toplumsal kurumlar ve bireyler arası ilişkiler sürecinde her gün yeniden üretilen cinsiyetlendirilmiş kişilikleri yaratmayı sürdürecektir. Ancak ebeveynliğin simetrik oluşuyla birlikte toplumsal cinsiyet sistemindeki, (feminenlik-maskülenlik) biçiminde iki kategorili yapı nispeten ortadan kaldırılabilir. Dolayısıyla bu husus, gerçekleştirildiği ölçüde sosyo-kültürel yaşamın farklı alanları, cinsiyetçi bir karakter taşımak yerine, bireysel eylem ve çabaların sonuçlarına göre eşitlikçi cins ideolojisi yönünde farklılaşıp çoğullaşabilecektir.

2.2.3. MODERNLEŞME TEORİLERİ

Modernleşme teorisi ile ilgili içerik bakımından farklı görüşler ileri sürülmesine rağmen, modernleşmenin kavramsal boyutu genel çerçevede geleneksel ve modern yaşam arasındaki temel ayrım üzerinde yükselmekte; geleneksel toplumdaki modern toplum tipine doğru evrilen bir toplumsal değişim sürecini ifade etmektedir. Bu nedenle, modern toplumunun ne anlama geldiği geleneksel-modern yaşam ayrımıyla bağlantılı kurularak belirginleştirilmeye çalışılacaktır. Bu bağlamda modernleşme kuramcılarının Daniell Lerner ve Marion J. Levy'in modernleşme kriterleri ile ilgili düşüncelerine kısaca yer verilecektir.

Modern sanayi toplumu kavramını belirginleştirmek için modernlik ve sanayi toplumu kavramlarını ayrıntılı olarak incelemek gerekir (Giddens 1998: 130-131). Modernleşme işbölümü, teknoloji, toplumsal hareketlilik, eğitim ve haberleşmeyi gerekli kıldığından dolayı özgürlük ve özerklik düşüncesi üzerinde konumlanır (Wagner 1996:23; Kahl 1967:2-10). Sanayi toplumu işbölümü, sermaye artırım ve teknolojiyi gerekli kılan (Aron 1978:77-85); işgücünün kendini değişen duruma göre eğittiği (Clark vd 1991 :85); doğayı işleme tarzı değiştiği için (Kıray 1999:314-315) tarım ve manifaktürün makineleştiği, üretimde olağanüstü artışın olduğu toplum olarak değerlendirilebilir (Applebaum 1984:2). Sanayi toplumunun oluşumunda etkili faktörlerden ilki statü düzenlerinin çökmesi ve işgücü pazarlarının oluşması (Turner 2001:58), ikincisi modern öncesi zenginliğin modern dönem burjuva zenginliğine aktarılmasına bağlı olarak lüksün yaygınlaşması (Sombart 1998:158), üçüncüsü zaman önemli olduğu için fazla zaman kaybetmeden yatırım yapılmasına bağlı olarak fabrikaların kurulması ve maden ocaklarının açılması, dördüncüsü tarımın makineleşmesi, beşincisi nüfusu azaltıcı önlemlerin alınması (Kahl 1967:31), altıncısı ise saatin bulunuşu ile örgütlenmiş zamana geçiştir (Urry 1999: 1532).

Genelde bilimsel, teknolojik ve ekonomik gelişmeler modernleşmenin en önemli değişkenleri olarak ele alınır. Bu çerçevede en önemli modernleşme kuramcılardan Marion J. Levy, modernleşmeyi canlı olmayan güç kaynaklarının gittikçe artan bir ölçüde kullanılması olarak tanımlarken, Neel. J. Smelser; sosyal ve

kültürel yaşamı içine alan, teknik ekonomik ve ekolojik değişimlerin tümü olarak görür. Wertheim, modernleşmeyi insanın doğa ve oligarşik güçlerin egemenliğinden kurtuluşu olarak ele alır. Hegel'in yaklaşımı ise tarihi, insan bilinçliliğinin gelişmesinin ve özgürleşmesinin bir kaydı olarak ele alır.

Daniell Lerner ise modernleşme sürecinin tarihsel bir mantık içinde ortaya çıktığını belirtir. Lerner'a göre, modernleşme dört aşamada oluşur. İlk aşama *şehirleşmedir (urbanisation)*, yani nüfusun sıkıştırılmış bir alandan merkeze aktarımıdır. *Okur-yazarlık (literacy)* ikinci aşamadır ve bu üçüncü aşama olan *medya katılımı (media participation)* ile yakından ilişkilidir. Televizyon izleme medya katılımının bir formudur fakat passive bir formudur. Lerner'ın teorisine göre, televizyonun gelişi modernleşmenin en son ve en önemli basamağıdır. Medya katılımı sosyal sistemin diğer tüm sektörlerine katılımı artırır. Dördüncü aşama ise *Siyasi Katılım (political participation)* dır.

Kısaca ifade etmek gerekirse, kentleşme ile birlikte artan okur-yazarlık oranına paralel olarak medyaya açık olmak ve medyadan yararlanma düzeyi yükselmekte, bu ise beraberinde daha geniş ekonomik katılım ve ardından siyasi katılım getirmektedir.

Çalışmada Lerner'in bu modernleşme kriterlerinden özellikle eğitim düzeyi ve kent yaşamı ebeveyn ailelerin modernleşme kriteri olarak kullanılacaktır.

III.BÖLÜM

3. TÜRK MODERNLEŞMESİ VE KADIN KİMLİĞİNE YÖNELİK SÖYLEM VE PRATİKLER

3.1. ATATÜRK DÖNEMİ TOPLUMSAL CİNSİYETİN YAPISAL DÖNÜŞÜMÜ

Devletlerin oluşumu ve sürekliliği sürecinde özellikle modernist ve antimodernist devrimlerin izlediği kültürel, politik ve ekonomik politikaların cinsiyet ilişkileri ile birebir ilişkisi vardır. Bununla ilgili olarak konumuza açıklık getirmesi bakımından Moghadam'ın devrim ve toplumsal cinsiyet konusundaki önermelerine özetle şu şekilde değinebiliriz:

“Önceden mevcut olan cinsiyet ilişkileri devrim hedeflerini, söylemleri, ve mobilizasyon örüntülerini etkilese de, bunlarda devrim sürecinde ve sonrasında etkilenir ve değişir. Devrimci rejimler her zaman cinsiyet ilişkilerine ait yeni yasalar oluşturur. Erkek ve kadın yükümlülüklerini tanımlar, uygun sosyal politikaları uygulamaya sevk eder. Yeni toplumu önceki toplumdan mümkün olduğunca farklı kılacak önemli tedbirler bu şekilde alınır. Bunlar, cinsiyetin devlet oluşturmadaki, üretimi yeniden organize etmedeki ve ulusal kimliğin oluşturulmasındaki önemini gösterir. Kadınların sosyal farklılaşmaları (sınıf, etnik köken, ideolojik farklılık) nedeniyle devrimci hareketlere katılmaları ve yeni rejime, rejim politikalarına yanıt vermeleri farklı olur.” (Moghadam 1995:339).

Bu perspektiften yola çıkılarak yukarıda belirtilen üç düzeyle özellikle üçüncü düzeyle ilişkisi dikkate alınarak çalışmamız çerçevesinde Türkiye örneğinde Batıcı, ilerlemeci, pozitivist anlayışı temsil eden, modernleşmeyi hedefleyen ve “muasır medeniyet seviyesine ulaşmayı” kendine ilke edinen temel devrim ve ideoloji niteliğini taşıyan Kemalizm'in işlevi ve rolü konusunda bir yorum getirilerek, araştırmanın bundan sonraki aşamalarında özne-yasalar- yönetim

politikaları gözetilerek modernleşme-ulus devlet ve cinsiyet kimlikleri arasındaki ilişkilere değinilecektir.

Anthias ve Yuval-Davis'in "Women-Nation-State" adlı çalışmalarında ileri sürdükleri argümanlarından birini kabul ederek diyebiliriz ki; Türkiye’de kadınlar; “ulusal kategorilerinin dönüşümü, yeniden üretimi ve inşasında kullanılan ideolojik söylemlerin merkezinde yer alan semboller olarak ulusal sürece dahil edilmişlerdir.” (Walby 2000:32). Kimliklerin kurgulanmasında ve sunumunda, bağımsızlık mücadelesinde ulus-devletin inşası sürecinin “Batı”yı algılayış biçimlerini ve milliyetçilik söyleminin kültürel temellerinin etkili olduğu görüşünden hareketle bu bölümde modernleşme sürecinde tarihsel bağlamda birbirleriyle kesişme eğiliminde olan Batıcılık, Milliyetçilik, Kemalizm söylemleri tarafından kadınlık ve erkeklik kimliklerinin nasıl kurgulandığı bunda etkili özneler grubunu (aydın sınıfı, bürokrasi ve yönetici sınıfı) kimler tarafından hangi düşünsel temellerce oluşturulduğu ve kimliklerinin “özellikler” bağlamında hangi formel ve informel mekanizmalar tarafından sunulduğu üzerinde durulacaktır.

Milli mücadele döneminde , daha çok yabancı yayın organlarında, Mustafa Kemal’in izleyicilerini anlatmak üzere, “Kemalist” teriminin kullanılmasına karşılık Türk toplumunun nasıl bir toplum olması gerektiğine ilişkin bir ekonomik, kültürel ve siyasi değişim projesini ifade eder biçimde Kemalizden söz edilmesi ilk kez Cumhuriyet Halk fırkasının 1931 programı ile başlamıştır. (Köker 2001:111). Bu aşamadan itibaren Türk siyasal düşünce tarihinde ve modernleşme serüveninde Kemalizm, sıklıkla sözü edilen bir terim, ideoloji veya söylem olarak karşımıza çıkacaktır.

Türk modernleşme tarihinde Cumhuriyet dönemini kendinden önceki özellikle de Tanzimat döneminden ayıran en temel özellik, “nizam için Terakki” (Tanzimat) ile “terakki için nizam” (Cumhuriyet) ifadeleri arasındaki ince farkta saklıdır (Kadioğlu 1999:121).

Bu bağlamda içeriği bakımından Kemalizm’in iki temel özellik taşıdığı belirtilebilir: Kemalizm hem Türkiye’nin Modernleşme –Batılılaşma serüveni içinde

mümkün olmuş bir ideolojidir, hem de bu serüveni bir biçimde okumanın, sabitlemenin, yorumlamanın ve sürdürmenin adıdır (Yeğen 2001:57). Dolayısıyla denilebilir ki; Kemalizm Türk modernleşme serüveninin özgül koşulları çerçevesinde yaratılmış bir ideolojidir, kendinden önceki okuma biçimlerinden ayrıldığı temel nokta ise; yan ideoloji olarak Batılılaşma idealinden beslenerek makro yapılardan mikro yapılara kadar toplumsal – siyasal hayatın tamamına radikal bir tavırla hakim olma çabasına girişmiş temel ideolojik söylem olmasıdır.

Bir söylem olarak Kemalizm, Çelik (2001:75)'in de ifade ettiği gibi Türk toplumunun belli bir gerçeklik duygusu ve bir toplum anlayışı kurmasına aracılık eden pratikleri, anlamları ve alışkanlıkları eklemlleyen bir pratiktir. Bunların üzerine yazıldığı bir yüzeydir, eklemlayıcı bir pratik sonucu yapılanan, aslında siyasal olan toplumsal ilişkiler ve pratiklerden oluşan somut bir toplumsal sistemdir.

Kemalizm, toplumun büyük bölümünün paylaştığı bir ulusal modernleşme idealinin yoğunlaştığı bunun bir siyasal duruşa dönüştüğü bir ideolojidir. Bu bağlamda, bir kuramsal mutlak doğruyu ifade etmekten ziyade bir tavır, bir siyasal duruş ve konumlanışı mutlaklaştırır. İdeolojik olarak sığ ve yönemsel olarak pragmatik olan Kemalizm'de içerikten ziyade, bir siyasal duruş ağır basmaktadır. Kemalizm'in bu pragmatik içeriği, onun hegemonyacı konumunu yumuşatır. Diğer siyasal düşünce akımlarının Kemalizm'e bir biçimde eklemlenmelerini sağlayan, Kemalizm'in kendi içinde bir epistemoloji, bir yöntem taşıması kadar, bu pragmatik hegemonyacı içeriğidir (İnsel 2001a: 15-14).

Kemalist hareketin temel amacı toplumun tüm katmanlarında Batılı bir değerler sistemi yaratarak modern bir devlet, homojen bir ulus ve kimlik inşa etmektir. Nitekim Kemalizm için yeni Türk insanının kültürel kodlarının devlet merkezli olması önemlidir. Kemalizm'in çeşitli versiyonlarına, devlet merkezli bir toplum ve insan tasarımı her zaman baskın olmuştur. Bu tasarımın açıkça dile getiren radikal Kemalistler için devlet, atası etrafında toplanan millettir (İnsel 2001b:18). Bu inşa edici süreçte reformların temel dayanak noktası şüphesiz batılılaşma idealidir. Batının bilişsel hegemonyasını kurumsal ve pratik düzlemde öncül kabul eden Cumhuriyet batılılaşmasını, önceki batılılaşma çabalarından ayıran en temel özellik;

dinî değerlerin yerine milliyetçi değerleri ikame etmesidir. Bu bağlamda Kemalizm, hem Batı modernitesine “içsel” hem de modernite projesi yoluyla toplumu yukarıdan aşağıya dönüştürmeyi amaçlayan, modernitenin global hegemonyasından “türemiş bir milliyetçilik söylemi”dir. (Kahraman ve Keyman 1998:67). Ancak Toprak (1986 :262)’in da belirttiği gibi Kemalist elitin Batılılaşmış bir Türkiye yaratma isteği, zaman içerisinde geniş halk kitlelerinin değerler sistemi açısından pek az anlam ifade etmiştir.

Ulusal bir kimlik ve laik bir toplum yaratma sürecinde kadınlara resmi ideoloji tarafından önemli bir görev; millî kültürün taşıyıcısı olma misyonu yüklenmiştir. Bu dönemde dönüştürücü bir söylem olarak “ kadın hakları, Tekeli (1982: 208)’nin vurguladığı gibi uygar dünya ile aynı düzeye gelmiş olmanın bir simgesidir. Daha da önemlisi, teokratik Osmanlı devletine geriye dönüşü olanaksız kılacak olan, din hegemonyasını temelinden yıkmaya yönelik en etkin bir politik ve ideolojik adımdır.

Diğer bir deyişle kadın hakları sorunu bu dönemde de kültürel öz ve bozulmamışlık kavramlarının tartışıldığı bir ideolojik alanın parçası olmuştur. Kadının yeri ve davranışı kültürel kimliğin tayin edici unsuru durumuna gelmiştir (Kandiyoti 1997:95-97), kimlikle ilgili söylemlerin içeriği de bu yönde anlam kazanmıştır. Erkek egemen değerlerin biçimlendirdiği sosyo-kültürel yapının modernizasyon metodu yine erkek merkezci bir konumda yürütülmüştür. Bu durum Türk modernleşme sürecinin erkek özne tarafından cinsiyetçi bir yaklaşımla sürdürülmesinin doğal bir sonucu olsa gerektir.

Türk modernleşmesi, aynı zamanda siyasal sömürgecilğe karşı mücadelesi içinde, moderniteyi topluma yukarıdan aşağıya empoze edilecek “total bir toplumu dönüştürme projesi” olarak gören seçkinlerinin üstlendikleri “milliyetçilik ideolojisinin” yaşama geçirilmesi çabasını niteleyen “kültürel kod”dur (Kahraman ve Keyman 1998:66) ve bu kültürel kodun yaratısının yine erkek özne olduğu hususu dikkate alınmalıdır. Çünkü kültürel kimliğin ve cinsiyet kimliklerinin temel biçimlendiricisi söz konusu kültürel kodlar olacaktır. Bu nedenle Kemalist

modernizasyon projesi, milliyetçi söylemin ışığında egemen, aktif-etken bir özne olarak devleti toplumun ve bireyin önüne koyması ve devlete, gerek kurumsal düzeyde gerekse toplumsal pratikler düzeyinde dışsal-otoriter, kurucu, temel planlayıcı rolünü veren bir proje olması sebebiyle Göle (1998:63)'nin de belirttiği gibi kendisini politik olanla sınırlamamıştır; tersine modernliği kültürel kod, yaşam tarzları, cinsiyet kimlikleri, kendini tanımlama alanlarına yerleştirmek için bir araç haline gelmiştir. Bu nedenledir ki; Türk modernleşme tarihi içinde devlet ve devlet egemenliğinden konuşmak yalnızca bir kurum olarak ulus devletten konuşmak değil, aynı zamanda toplumsal yaşamın üretiminden ve yeniden-üretiminden konuşmaktır (Kahraman ve Keyman 1998:73). Uluslaşma sürecini yaşayan birçok Müslüman ülkede olduğu gibi, Cumhuriyetin kuruluş yıllarında Türkiye’de “modern” aile biçimi arayışı milliyetçilik hareketinin yükselişiyle eş anlamlı olmuş ve onun tarafından beslenmiştir. İlerici erkeklerle kadınların kurdukları bir milliyetçi /feminist ittifak, eğilimi daha çok işlevsel olan yeni bir kadın ve aile söylemi yaratmıştır (Kandiyoti 1997:97).

Siyasal ve toplumsal bir modernite projesi olarak Kemalist projenin ulus ve devlet birliği ilkesine dayalı bir organik toplum düşüncesinden hareket etmesi, inşa edici bir zihniyet sürecinde kamusal yarar gözetilerek kültürel kimliğin ve cinsiyet kimliklerinin dışsal-kurgusal nitelikte biçimlendirilmesini beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla kimliklerin inşasında aktif-etken özne olan devlet kamusal yarar temelinde ayrıran hizmetlerdeki iş bölümünün de temel belirleyicisidir. Bu bağlamda kadınlara yüklenilen en önemli misyon, milli kültürün taşıyıcısı ve modernliğin sembolleri olmalarıdır. Bu misyon, gündelik yaşamdaki ilişkilerde, konuşma biçimlerinde, davranış ve tutumlarda, yaşamı ve dünyayı algılama biçimlerinde milliyetçi Kemalist söylem tarafından her gün yeniden üretilerek meşruluk kazanmıştır.

Atatürk, Talcott Parsons’un aile modelinde sunduğu kadın-erkek rollerine (dışavurumsal ve araçsal rol) paralel bir şekilde cinsiyete dayalı geleneksel iş bölümünü kabul ettikten sonra, ayrıca kadına kamusal alandaki rolleri ve görevleri de yüklemektedir. Aynı konuşmasının başlangıç bölümünde “Şuna kani olmak lazımdır

ki, dünya yüzünde gördüğümüz her şey kadının eseridir” sözleriyle kadını toplumsal yeniden üretimin temel gücü olarak görmekte ve kadın doğurganlığına dolaylı bir göndermede bulunmaktadır.

Eşitlik idealine dair ve geleceğe ilişkin tasarımında Atatürk’ün düşüncesine göre, her iki cinsin birlikte yürümesi kadının kamusal alandaki görünürlüğüne ve katkısına bağlıdır. Modernleşme ancak bu ortak katılımı mümkünür:

“Daha selametle, daha dürüst olarak yürüyeceğimiz yol vardır. Büyük Türk kadını mesaimizde müşterek kılmak, hayatımızı onunla birlikte yürütmek, Türk kadını ilmi, ahlaki, içtimai, iktisadi hayatta erkek şeriki, refiki, muavin ve muzahiri yapmak yoludur” (Arsan ve diğerleri 1989a: 154-155).

Eğitimi modern bir toplum için yegane yol olarak gören Atatürk, 31 Ocak 1923 yılında İzmir’de halk ile yaptığı bir konuşmasında bununla ilgili olarak “Milletimizin, memleketimizin darülrifanları bir olmalıdır. Bütün memleket evladı kadın ve erkek aynı surette oradan çıkmalıdır” (Arsan ve diğerleri 1989a: 91) diyerek eğitimde cinsler arasındaki birlikteliğin gerekliliğine ve önemine değinmiş, mevcut cinsiyet ideolojisinin gelenekselliğine göndermede bulunarak, kurumlar ve cinsler temelinde bir ayrılaşmaya karşı olduğunu dile getirmiştir.

Atatürk modern bir toplumun yaratılması için bireylerin; hem kadının hem de erkeğin dış görünüşlerinin, giyim ve kıyafetlerinin değişmesi gerektiğini; yaşam tarzlarının modernleşmesinde dış görünüşün de gelenekselliğinden arındırılmasının gerekli olduğunu vurgular. Batılı tarzda bir giyimin önemine değinmesine rağmen Atatürk’e göre giyim, kadınlık meselesinde ikinci planda olmalıdır. Kadının öncelikle ilim ve irfanla donatılması gerektiği üzerinde durularak modern zihniyetin de öğeleri yansıtılır:

“Şunu ilave edeyim ki, kadınlık meselesinde şekil ve kıyafet ikinci derecededir. Asıl mücadele sahası, kadınlarımız için şekilde ve kıyafette muvaffakiyetten ziyade, asıl muzaffer olunması lazım gelen

saha nur ile, irfan ile fazileti hakikiye tezeyyün ve tecehhüz etmektir. Ben muhterem hanımlarımızın Avrupa kadınlarının dñnunda kalmayacak, bilakis pek çok cihetlerde onların fevkine çıkacak nur ve irfanla tecehhüz edeceklerine kat'iyen şüphe etmeyen ve buna sureti kat'iyede emin olanlardanım.” (Arsan ve diğçerleri 1989a: 156-157).

Kemalist rejimin geleneksel öğçeleri, ataerkil yapının temel unsurlarını taşıdığını gösteren en önemli kanıt, “annelik” rolü üzerinde yaptığı ısrarcı vurgudur. Mongadam (1994: 3)’ın da değindiğı gibi milliyetçi projeler kadınlara en önemli sorumluluk olarak aile bağılılığı, evcillik ve annelik rolü vasıtasıyla grubun yeniden üretiminin sorumluluğunu yükler. Benzer bir şekilde Atatürk de sözlerinde çoğı zaman geleneksel rol olarak anneliğın önemine değinir. Burada geleneksel bir öğe olan anneliğın modern bir toplumun yeniden üretimi için de esas ve değçerli olarak addedilmesi söz konusudur. Bu nokta da Atatürk’ün kadına yüklediğı misyonun, Anthias ve Yuval Davis’in toplumsal cinsiyet ve millet ilişkisine bakarken kadınların ulus devlet projesine dahil olmaları sürecine bir örnek oluşturduğı söylenilebilir. Anthias ve Yuval Davis, kadınların ulusal sürece dahil olmalarının beş ana yolu olduğunu öne sürmüşlerdir: (Anthias ve Yuval Davis 2003: 55-56)

1. İnsan bedeninin kontrolüyle ulusun biyolojik yeniden üremesinin sağlanması,
2. Ulusal grupların sınırlarının yeniden üreticileri olarak, nüfusun içine kimlerin dahil edileceğinin belirlenmesi,
3. Ulusun ideolojik yeniden üretiminde merkezi bir rol alarak ve kültürün aktarıcısı olarak,
4. Ulusal farklılıkların gösterenleri olarak—yani, etnik ve ulusal kategorilerin dönüşümü, yeniden üretimi ve inşasında kullanılan ideolojik söylemlerin merkezinde yer alan semboller olarak,
5. Ulusal, ekonomik, politik ve askerî mücadelelerde katılımcı olarak

Benzer bir şekilde Atatürk 31 Ocak 1923 * yılında İzmir’de halka yaptığı konuşmada ulus devlet oluşturma süreci içinde, kadına annelik görevinin yanında, erkekten daha fazla bazı toplumsal sorumlulukların yüklediğı görölmektedir. Hatta

aile adeta kamusallaştırılarak kadının geleneksel rolleri kültürel yerleşimde daha da doğallaştırılmaktadır.

Atatürk bir başka konuşmasında, kadının doğurganlık işlevine göndermede bulunarak “vatanı korumak namusu korumaktır” anlayışından hareketle, hem namus analojisinden yararlanmış hem de yeniden üretim rolü ile kadının vatan savunmasındaki dolaylı katılımına değinmiştir:

“Hanımlar ve Efendiler;

Kadınlarımız hattı zatında hayatı içtimaiyede erkeklerimizle her vakit yan yana yaşadılar. Bugün değil, eskiden beri, uzun zamanlardan beri, kadınlarımız erkeklerle başbaşa, hayatı cidalde, hayatı ziraatte, hayatı maişette, erkeklerimizden yarım hatve geri kalmayarak yürüdüler. Belki erkeklerimiz memleketi istila eden düşmana karşı süngüleriyle, düşmanın süngülerine göğüslerini germekle düşman karşısında ispatı vücut ettiler. Fakat erkeklerimizin teşkil ettiği ordunun hayat menbaalarını kadınlarımız işletmiştir.” (Arsan ve diğerleri 1989a: 152).

Kadın ve erkek arasında fiziksel güç bakımından bir farklılık olduğuna inanmayan Atatürk’ün kadınların askerlik alanında da görünürlük kazanmasından yana bir tavır aldığını görmekteyiz. Bu tavır Cumhuriyet döneminde toplumsal cinsiyet düzeninin temel biçimlendiricisi olarak milliyetçi söylemin içerdiği “ulus – asker anlayışı” (Altınay 2000: 269) nın bir göstergesidir. Nitekim Atatürk’ün manevi kızı Sabiha Gökçen tüm yaşamı boyunca Atatürk’ün desteğini almıştır. Sabiha Gökçen “hem sembolik olarak kadınlarında asker – ulusun parçası olduklarının hem de orduya bizzat girmek anlamında kadınların da asker olabileceklerinin göstergesi olarak” (Altınay 2000: 269) asker –ulus söyleminin önemli bir parçası haline gelmiştir.

Bugüne kadar zorunlu askerlik uygulamasının sadece erkekleri kapsıyor olması günümüz toplumsal cinsiyet ideolojisinin bir uzantısı olarak hem asker – ulus söyleminin hem de geleneksel erkeklik söyleminin süregeldiğini göstermektedir.

Kadınlar halen devletçe “sınırları tayin edilmiş kamusal alanda” hareket etme olanağına sahip olabilmektedirler. Söz konusu asker – ulus söylemi, vatanı savunma sahasında koşullar gereği bazen kadını bu alanda meşru gösterebilmektedir. Nitekim milli mücadele döneminde kadının savaşlarda aktif rol oynaması, dönemin hegemonik erkeklik söyleminin “vatanı korumak namusu korumakla eşdeğerdir” anlayışından hareketle gerektiğinde kadınları milli mücadele / savunma alanlarına kattığı ve bu koşullara özgü bir cinsellik anlayışı sergilediğini göstermektedir. Bir bakıma Orta Asya Türk kültüründe var olan eski asker – ulus anlayışı yeniden doğal bir süreçle günümüz toplumuna taşınmıştır denilebilir.

Kemalist modernleşme projesinde aile “kurum ve metafor” olarak (Şerifsoy 2000:155) “temel ve doğal olarak kavramsallaştırılan tek toplumsal kurum” (Moghadam 1993:99) özelliği ile çok yönlü bir kullanım işlevi görmüştür. Siyasal ve toplumsal kültürün kaynağı olan temel üretici alanlar olarak aile ve 1931 yılında kurulan Halkevleri Kemalist yönelimli siyasal sosyalizasyonun temel aracı olarak aile de sağlıklı bir toplumsal geleceğin teminatı olarak kabul edilmiştir. Geleceğin teminatı huzurlu yuvaların kurulmasına bağlıdır. Kemalist aile modeli söyleminde bu teminat ancak aile içi iş bölümünün gönüllü ve fedakârca gerek kadın (anne) gerekse erkek (baba) tarafından gerçekleştirilmesiyle mümkündür. Kemalist aile anlayışı böylelikle toplumsal cinsiyete dayalı geleneksel hiyerarşik yapıyı benimsemiştir. Bu anlayış doğrultusunda erkek (baba) karar alma sürecinin tek yetkin bireyi olarak birincil konumu işgal ederken, kadın (anne) ise alınan kararları benimseyen ve uygulayan ikincil konumda yer almıştır.

Moghadam (1993:71)’a göre bazı durumlarda ulusal ilerleme ve toplumsal dönüşüm, liderler tarafından kadınların eşitlik ve özgürleşmesiyle yakından ilişkili olarak görülür. Moghadam, buna “devrimin kadınlarının özgürleşmesi modeli” adını vermektedir. Atatürk bu modeli Türk modernleşme sürecinde benimsemiş ve toplumsal ilerleme için kadının özgürleşmesinin zorunlu olduğunu her fırsatta dile getirmiştir. Önceki dönemlerde Türkiye’de mevcut olan Avrupalılaşma fetişinin, yeni bir ideolojinin bir parçası haline geldiğini belirten Jayawardena (1992: 33)’nın deyişiyle Atatürk, kapitalist yönde ekonomik kalkınma ve politikayı dinden ayırarak,

geleneklere saldırarak, alfabeyi Latinleştirerek, Avrupalı giyim şeklini destekleyerek, Batı takvimini benimseyerek, medeni evlilik ve boşanma yasalarını getirerek ve çok eşliliği yasaklayarak devleti laikleştirme ve modernleştirme çabası anlamını taşıyan Avrupalılaşıma sürecini başlatmıştır. Bütün bu modernleşme çabalarına rağmen gelenekselliğin hüküm sürmesi neticesinde Cumhuriyet kadınları kamusal alanın sınırlarını tehdit etmeyen bir ahlâki anlayışın sembolleri ve taşıyıcıları olarak aseksüel bir konumlandırmaya tabi tutulmuşlardır. “Ev- aile- baba” üçlüsü Kemalist söylemde “vatan- millet- devlet” şeklindeki eşdeğer kılınmış ve cinsiyet ideolojisinin temel biçimlendiricilerinden biri olarak meşrulaştırılmıştır. Atatürk, getirdiği rejim türü ve esinlendiği ideolojilerle dönemin cinsiyet düzeninde en temel belirleyici rolünü oynamıştır. Cinsiyet kimliğinin, özellikle de kadınlık kimliğinin gelecekte statü ve roller bağlamında toplumsal olarak nasıl kurgulanacağı üzerinde etkili olmuştur. Modernlik tasarımıyla geleneksel öğeleri geleceğe taşıyarak genelde erkek egemen yapıların dönüşümünü, özelde dini ataerkillikten Batı ataerkilliğine bir çeşit devlet ataerkilliğine geçişi sağlamış ve Cumhuriyet’in ilk yıllarından günümüze kadar süregelen kültürümüze özgü “karma ataerkilliğin” temel hazırlayıcısı olmuştur.

3.2. ATATÜRK SONRASI DÖNEMDEN GÜNÜMÜZE KADIN KİMLİĞİNİN YENİDEN YAPILANDIRILMASI

Çalışmamız çerçevesinde belirtilmesi gereken en önemli husus; Atatürk’ün düşünce ve eylemlerinde hiçbir zaman herhangi bir izm, ideoloji veya doktrini ne amaçladığı ne de uyguladığıdır. Çeçen (2002:19)’in de vurguladığı gibi, Atatürk, Yakup Kadri Karaosmanoğlu’nun bir ideoloji istemesine karşı çıkarak, bir ideolojiye dayanmanın donup kalmakla aynı anlama geleceğini söyleyerek ortaya kesin çizgilerle belirlenmiş bir ideoloji koymaktan kaçınmıştır. Atatürk yaşadığı dönemin hassasiyetini bütünüyle özümsemiş bir devlet adamı olarak dönemin yapısal koşullarını bizzat gözeterek reformlarını uygulamaya çalışmıştır. Mardin(1995:243)’in de deyişiyle, Atatürk her yaptığı ileri hamleden sonra durmasını bilmiş ve ancak etrafı yokladıktan sonra ulaşılacak gayeyi yeniden tespit etmiştir. Berkes (1975:95)’e göre de Atatürk’ün kendisi, ideolojilere karşı dikkate değer bir ilgisizlik göstermiştir. Daha doğrusu ideolojilere karşı deneyici bir davranış

takınmıştır. Gürsoy (1983:76-77)'un ifadesiyle Atatürk hiçbir zaman doktrin taraftarı olmamış, bir aksiyon adamı olmuştur. Atatürk düşüncesinde Kemalizm bir hayat tarzı, akıl ve bilime dayanan bir metottur. Sınırları ise Atatürk inkılap ve prensipleriyle çizilmiştir. Atatürk düşüncesinde Kemalizm aynı zamanda ulusal bağlamda esaretten ve az gelişmişlikten kurtuluş metodudur. Akılcı olmasının sonucu dogmatik değil, pragmatiktir. Özellikle 1940'lı dönemlerde 1919-1938 yılları arasında Cumhuriyeti kurma, ulusal bir kimlik oluşturma süreçlerine damgasını vuran Atatürk düşüncesinden yani asıl Kemalizm'den giderek uzaklaşmış zamanla Kemalizm'in Atatürk düşüncesinin özünden farklı bir yapı ve içerikte ideolojileştirildiği görülmüştür. Bunlar Kemalizm'in kendisinin değil, Kemalizmi kendi ideolojik arayışlarına uygun taraflarını bulma çabalarının ya da Kemalizmin bilinen ideolojilere göre yorumlanması isteğinin görüntüleridir (Berkes 1973 : 93-94).

Bu döneme ilişkin değerlendirmede bulunan Ahmad (2002:88)'ın gözlemine göre belki de İnönü, yerine geçtiği kişinin karizmasından yoksun olduğu için bu mutlak iktidar tuzaklarına düşmek zorunda kalmıştır. “Milli Şef” ve “Sürekli Başkan” ünvanları iktidardan asla alınamayacağının göstergesidir. Kısaca belirtmek gerekirse, İnönü dönemi için denilebilir ki; “Bu dönemde yönetim ve CHP, kendini topluma tek parti olarak sunmuş ve bunun ‘geçici’ bir durum olduğu yolunda herhangi bir açıklama yapmamıştır. Yönetimin, tek-parti iktidarının aslında geçici bir dönem olduğunu düşündüğü yönünde herhangi bir yazılı belge bulmak kolay değildir. Buna karşılık, tek parti yönetiminin meşrulaştırmak istendiği yolunda bir çok resmi açıklama ortaya konabilir” (Koçak 1986:392)

Böylece Atatürk'ün “dogma” haline getirmeye çalıştığı Atatürkçülük Kemalizm özellikle 1938'li 1940'lı yıllarda “kendi içinde bir teori, bir epistemoloji, bir metodoloji, taşımaksızın bir dogma haline gelmiştir.” (Belge 2001:38). Kemalizm'in ilkeleri bağlamında pratiksel düzlemde paradoksal bir durum arz etmesi de bu dönemdeki gelişmelerle başlamıştır. Bu aşama ile birlikte Türk siyasal yaşamında dogmatik bir düşüncenin yansımaları toplumsal-siyasal katmanlardaki ilişkilerde olduğu gibi dönemin sivil oluşumların seyrinde yerli feminist hareketin

etkinliklerinde, en önemlisi de cinsiyet düzeninin biçimlendirilmesinde doğrudan kendini gösterecektir.

Bu açıklamalarla bağlantılı olarak Kemalizm ve Kemalist rejim kavramlarının birbirinden farklı anlamlar içerdiğini söylenilebilir. Bu bağlamda Tanör (1998:598-599)'ün konu ile ilgili tespitlerine katılarak diyebiliriz ki; Türk devriminin düşünsel boyutunu ifade eden bir kavram olan Kemalizm ile, 1925-1945 yılları arasında ülkede var olan ve “Kemalist rejim” diye de adlandırılan olguyu birbirine karıştırmak çok yaygın bir tavidir. Oysa, kabul edilsin ki Kemalizm ve Kemalist rejim, aralarındaki karşılıklı geçişlere rağmen, birbirlerinden farklı kategorilerdir. Birincisi bir siyasal felsefeyi ve hedeflerini yansıtır. İkincisi ise, belli bir tarihsel dönemde var olan siyasal rejim tipini yansıtır. Otoriter bir rejim olan Kemalist rejimin iki önemli niteliği vardır. Birinci nitelik, devrimci oluşudur. İkinci nitelik ise karakteridir. Kendisini tarihsel bir kategori ve geçiş dönemi olarak algılamış ve tanımlamış olmasıdır.

1950 döneminden itibaren Kemalist rejim, farklı bir dönemece girmiş, farklı anlam ve içeriklerin eklemlendiği, değişik perspektiflerle yorumlanmaya başlanmıştır. Bu dönemde Kemalizm yerine, daha gevşek ve daha az sistematik bir fikirler setini ifade eden Atatürkçülük (Yeğen 2001:65) terimi kullanılmaya başlanmıştır. Çok partili döneme geçişle beraber özetle denilebilir ki; bu dönemden itibaren toplumsal cinsiyetin düzenine ilişkin politikalar ve tartışmalar, Atatürkçülük dışında İslamcılık, sosyalizm ve milliyetçilik gibi diğer siyasal söylemlerin tekelinde ve etkisinde devam edecektir. 1980’li yıllara kadar bu dönem ayrıca yerli feminizminde sessiz kaldığı yıllar olacaktır.

IV. BÖLÜM

4. KADIN KİMLİĞİNE YÖNELİK SÖYLEM VE SRATEJİLERİN UYGULANDIĞI MEKÂN OLARAK ORDU (SİLAHLI KUVVETLER)

4.1. DÜNYA ORDULARINDA KADIN SUBAYLAR:

Kadın subayların çeşitli dünya ülkelerinde subay olarak görev almaları, 1881 yılında İngiltere ile başlamaktadır. Kırım Savaşında Florance Nightingale'in önderlik ettiği Ordu Hemşirelik Hizmetleri, 1881 yılında Queen Alexandra's Royal Army Hemşirelik Kuvvetinin oluşmasını sağlamıştır. Eğitilen ordu hemşireleri, deniz ve hava kuvvetlerinde rol almış, I. ve II. Dünya Savaşlarında başarılı hizmetlerde bulunmuşlardır. Kadınların, 1994 yıllarından sonra diğer mesleklerde de subay olarak görev almaları kadınların kurmay sınıfına girmelerine ve İngiltere için en üst rütbe olan tuğgeneralliğe yükselmelerine fırsat vermiştir (İnanç ve Hatipoğlu 1998: 313).

İngiltere'deki çalışmaları 1885 yılında Kanada izlemiş ve Kanada ordusu hemşirelik birimi 1899'da organize edilmiştir. 1980 yılında harp okullarına giren kadınlar, 1986'dan itibaren orduda erkeklerin çalıştığı her birimde görev almışlardır.

Amerika, 1901 yılında kadınların orduya ilk girişlerine izin vermiş ve kara, deniz hemşirelik kıtaları ile I. Dünya Savaşında 36.000 kadın, II. Dünya Savaşında 350.000 kadın savaş alanında görev almış ve bu kadınların 68.000'ini hemşireler oluşturmuştur. Amerika 1970'lerde kadınlara erkeklerle birlikte eşit haklar verirken, 1940'lardan sonra orduya hemşirelik dışında diğer mesleklerden subayların da katılmasına imkan vermiştir. Bugün Amerika'da subay kadınların %54'ünü sağlık hizmetlerinde olanlar teşkil etmektedir (İnanç ve Hatipoğlu 1998: 314).

Diğer ülkelerden Fransa, Almanya, Yunanistan, Hollanda, Norveç, Portekiz ve İspanya 1980'lerden sonra kadınların subay olmalarına fırsat tanımıştır.

NATO ülkeleri dışında kalan Rusya'da kadınlar, ordunun her alanında görev almışlardır. Kore'de büyük miktarlarda kadın birlikleri oluşturulmuştur. Pakistan, Hindistan kadınları milli savunma hizmetinde ve sağlık hizmetlerinde organize olurken, Pakistan'da kadın birliklerinin başına bir kadın general atanmıştır.

Görüldüğü gibi tüm ülkelerde ve Türkiye'mizde kadınların ordu saflarında ilk görevleri hemşirelikle başlamış olup sağlık alanında halen yoğunluğunu sürdürmektedir.

Dünya'da ve Türkiye'de kadınların orduda aktif görevler almaları ve Kore, Vietnam ve Körfez Savaşları gibi yakın tarihimizde yer alan savaflara muharip veya diğer sınıflardan katılmaları görev alanlarında çeşitli araştırmaların yapılması gereğini doğurmuştur. Bu araştırmalarda özellikle üzerinde durulan konular; kadınların görev alanlarında kadın olarak yaşadıkları güçlüklerin ve bu güçlüklerin çözüm yolları olmuştur. Ülkemiz için bu inceleme alanı araştırıldığında henüz aynı konuyla doğrudan ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu da çalışma konumuzun alanında ilk olma özelliğine sahip olmasını ve önemini artırmaktadır.

4.2. TÜRK ORDUSUNDA KADIN SUBAYLAR:

Türkler, tarih boyunca kazandıkları ve kaybettikleri savaşlarda kadınlarını erkeklerle birlikte doğrudan savaş alanında ya da savaşa destek verici görevlerde bulundurmuşlardır. Türklerin İslam dinini kabul etmeleri bu süreci olumsuz yönde etkilememiş olup tarih sayfaları arasında buna ilişkin pek çok örnek bulmak mümkündür. Bu örnekler arasında Peygamberimizin zevcesi olan Hz. Ayşe'nin kumandan olarak savaşa katıldığı görülmektedir. Aynı şekilde Başkumandan Melih Salih'in eşi Melike Seçeretüddür'ün haçlı ordusunu mağlup edişi ve Kazan Han'ı Safa Giray'ın eşi

Sevinç Hanımın başkumandanlığındaki ordunun Çar İvan'ı Mağlup edişi oldukça anlamlıdır (İnanç ve Hatipoğlu 1998: 312).

Kadının ülke savunmasındaki yerini Türkler'in İslâmiyeti kabulünden alıp yaşadığı döneme kadar getirerek açıklamaya çalışan Mısırlıoğlu, kadınların vatan için grup olarak hareket etmelerinin yanısıra ferdî olarak da kahramanlıklar gösterdiğini vurgulamaktadır. Mesela Osmanlı Devleti döneminde “(...)1877 yılında tarihte “Doksan üç Harbi” olarak bilinen Osmanlı-Rus Savaşında, Osmanlı ordusunu mağlup ederek Erzurum “Aziziye” tabyalarına dayanan Ruslarla yapılan çarpışmalarda, iki büyük Türk kadını, Türk tarihinde sayısız olan erkek kahramanlarla kıyaslanabilecek celâdet ve mukâvemet göstermişlerdir. Bunlardan biri Nene Hatun, diğeri ise Kara Fatma'dır. (...) Kara Fatma adıyla bilinen kahraman daha önce Kırım Savaşı'nda (1282) temayüz etmiş; Üçüncüsü ise Milli Mücadelede kahramanlıklar göstermiştir. (...)Milli Mücadele döneminde Süreyya Sülün Hanım, Baltaköy Kadınları, Fatma Seher Hanım, Kavakdereköylü Fatma, Gördesli Makbule, Klavuz Hatice, Tayyar Rahmiye, Asker Saime, Binbaşı Ayşe, Küçük Nezahat, Seyyidlerli Şehide” (Mısırlıoğlu 1977: 79) adıyla anılan ve isimleri tespit edilemeyen birçok kadın ülke savunmasında kahramanlıklar göstermişlerdir.

Yakın tarihimiz incelendiğinde, kadınların gerek bazı cemiyetler kurup mitingler düzenleyerek gerekse bireysel çabalarıyla vatan savunmasında aktif olarak görev aldıkları hatta büyük kahramanlıklar sergiledikleri bir çok örneğe rastlamak mümkündür. Sözgelimi, Aynur Mısırlıoğlu (1977)'nin “Kuva-yı Milliye'nin Kadın Kahramanları” adlı eserinde, Milli Mücadele döneminde, İstanbul Dârülfünûn da okuyan kız öğrencilerin üniversitede düzenlediği mitingte, 15 Mayıs 1919 Yunan işgali protesto edilmiş, yine kadınlar 19 Mayıs'ta Fatih, 20 Mayıs'ta Üsküdar, 22 Mayıs'ta Kadıköy, 23 Mayıs'ta Sultanahmet, 10 Aralık'ta Kastamonu adıyla anılan peş peşe mitingler düzenleyerek ve müdafaa-i vatan cemiyetleri kurarak düşman işgaline karşı milli bilincin ve direnişin uyanmasında aktif rol aldıkları belirtilmektedir.

Bu konu ile ilgili yapılmış detaylı araştırma örneklerini çoğaltmak mümkündür. Afet İnan (1968)'ın “Atatürk ve Türk Kadın Haklarının Kazanılması; Tarih Boyunca Türk Kadınının Hak ve Görevleri” adlı eseri, Seyfi Kurtbek (1951)'in “Milli Savunma Hizmetinde Kadın”, Mukadder Taşçıoğlu (1959)'nun “Türk Osmanlı Cemiyetinde Kadının Sosyal Durumu ve Kadın Kıyafetleri”, Kur. Bnb. Haşmet Alptekin (1955)'in “Milli Savunma Hizmetinde Kadın” adlı çalışmaları bu örneklerden birkaçıdır.

Türk kadınlarının bu başarılarının barış zamanlarında orduda bir meslek grubu oluşturmalarını sağladıklarına ait bilgileri tarihte görmemekle beraber, Türkiye Cumhuriyeti'nde Büyük Önder Atatürk'ün Türk kadının çabalarını göz ardı etmeyip onlara çeşitli haklar vermesi ve Sabiha Gökçen'in ilk kadın pilot olarak Türk Kuşu'na ve “Dersim Harekatı”nda yer almasına imkan tanınması, Türk kadının geleceğinde subaylık mesleğini seçmesine ve geliştirmesine neden olmuştur. Ancak burada unutulmaması gereken bir husus da kadınların orduda subay olarak ilk görevlerinin, tüm dünyada olduğu gibi hemşirelik mesleğinde başlamasıdır. 1853-55 yıllarındaki Kırım Savaşı sırasında Florance Nightgale'in İngiltere'den bir grup hemşire ile gelerek İstanbul Üsküdar Selimiye Kışlasında gösterdiği başarılı çalışmalar, devrin padişahı Sultan Abdülmecit'in takdirlerini almış ve Florance Nightgale değerli hediyelerle ödüllendirilerek, İngiltere Kraliçesi Victoria ve İngiltere ordusunun Florance Nightgale'in çalışmalarını değerlendirmeleri öncelenmiştir. Bu başarılar, Florance Nightgale'in ordu içindeki hastabakıcılık hizmetlerini genel müdür olarak organize etmesini sağlamıştır. Bu gelişmeleri izleyen yıllarda ne yazık ki, Türkiye'de herhangi bir şekilde askeri teşkilatlarda kadınların subay olarak istihdam edildiği görülmemiştir. 1955 yılında Harp Okullarına kadınların alınışı 1960'larda sonlandırılırken profesyonel anlamda çeşitli mesleklerden kadınların orduya subay olarak kabulleri, ancak 1982'den itibaren gerçekleşmiştir. Bu meslekler arasında hemşire, doktor, öğretmen, biyolog, eczacı, diyetisyen ve fizyoterapist öncelikle yer almıştır (İnanç ve Hatipoğlu 1998: 313).

Türk ordusuna katılan kadın subaylar erkeklerden çok az farklı giriş koşullarına göre (örneğin fiziki kabiliyette 3000 metre koşu yerine 1600 metre

gibi) kabul edilmiş ancak erkeklerle birlikte aynı koşullarda görev yapmaları ve eşit haklara sahip olmaları sağlanmıştır. Her yıl tüm kuvvetlere (Kara, Deniz, Hava, Jandarma) kabul edilen kadın subaylar içinde ilk kez hemşirelere 1985 yılında GATA bünyesinde yüksekokul açılmıştır. 1988 yılında Tıp Fakültesi ve 1992’de Kara, Deniz ve Hava Harp Okullarına kız öğrenci subayların katılımı izlemiştir. 1997 verilerine göre de toplam kadın subay sayısı 611 ve öğrenci sayısı ise 300’dür.

Okullardan mezun olan ya da sivil yüksekokullardan/fakültelerden mezun olarak ordumuza katılan kadın subaylar, ordunun çeşitli kademelerinde görev almakta olup ordunun kadın subaylara ilişkin herhangi bir özel organizasyonu bulunmamaktadır (Kadın Subaylar Kuvvet Komutanlığı gibi).

926 Sayılı TSK Personel Kanunu’na göre kadın subaylar erkek subaylarla aynı haklara sahip olduklarından, rütbe terfiinde farklılık bulunmamaktadır. Bu nedenle bayan subaylar da erkek meslektaşları gibi kanunen en üst rütbeye yükselme imkanına sahiptirler. Halen TSK’nde en yüksek rütbeli bayan subaylar albay rütbesiyle görev yapmaktadırlar.

4.3. TSK’NDE KADIN SUBAYLARA YÖNELİK İYİLEŞTİRMELER

a. Yasal olarak kadın subaylar emsalleri erkeklerle aynı haklara sahip kılınmışlardır.

b. TSK’ne Mensup Subay ve Astsubayların Atanma ve Yer Değiştirme hakkındaki Yönetmelikte yapılan değişiklikler;

1. Subay ve astsubaylarla evli bayan subaylar hizmet ve kadro imkanları nispetinde aynı garnizonlara atandırılmaktadırlar.
2. Eşleri devlet kuruluşlarında görevli subay ve astsubayların atanmalarında, eşlerin memuriyet görevi göz önünde tutulmaktadır.
3. Subay ve astsubaylarla evli olan bayan subaylar sınıf okullarından ilk göreve atanmalarında kur’adan muaf tutularak eşiyle aynı garnizonda görev yapacak şekilde münferiden atandırılmaktadırlar.

4. Ayrıca yetiştirilmek üzere (bursla gidenler dahil) veya sürekli görevle yurt dışına gönderilmelerin subay olan eşlerine hizmet safahatları süresince her defasında bir yıldan az olmamak üzere en çok dört yıla kadar aylıksız izin imkanı sağlanmıştır.

c. Annelikle ilgili yasal değişiklikler 1998 yılında yapılmıştır. Yeni uygulamaya göre, üç haftası doğumdan önce ve altı haftası doğumdan sonra olmak üzere toplam dokuz haftalık ücretli izin verilmektedir. Talep edildiği takdirde, altı ay ücretsiz izin de verilebilmektedir. Ayrıca, kadın subayların 6 ay süresince her gün 1.5 saat süt izni kullanma hakları, Temmuz 2002 den itibaren TSK İç Hizmet Kanun ve Yönetmeliğinin 382. madde g bendinde yapılan değişiklikle 12 aya çıkarılmıştır.

TSK'nin İç Hizmet Yönetmeliği'ne (Madde 83) göre, subay, askeri memur, askeri okul öğrencileri ile devlet memuru bayan personelin makyajı, aksesuar ve saç tuvaletine ilişkin esaslar şöyle belirtilmiştir:

1. Anılan personel, dikkat çekici ve aşırı olmamak koşulu ile makyaj yapabilir. Yüze kahverengi tonlarda hafif fondöten veya pudra sürebilir. Göz için, hafif olmak koşulu ile pastel renklerde göz farı ve eye liner; dudak boyası olarak da hafif ve uygun tonlu ruj ve lip liner kullanabilir, tırnaklarına açık renkte oje sürebilir ve manikür yaptırabilir. Evlilik yüzüğü, bir veya iki adet olmak üzere bilezik veya yüzük ile birlikte şekil ve ebatları Türk Silahlı Kuvvetleri Kıyafet Yönetmeliğinde belirtilen tek tip küpe takabilir.

2. Saç tuvaleti:

- a) Bayan subay saçları, isteğe bağlı olarak kısa veya uzun olabilir. Kısa saçlar, düz veya dömigarson olarak kesilebilir; ancak saç boyu ensede ceket yakası hizasını geçemez. Saçını uzatmak isteyen bayan subaylar ise, yan topuz yaparak aksesuarsız toka ile veya topuz filesi ile saç boyu ceket yakası altına düşmeyecek şekilde, ayrıca saç renginde aksesuarsız toka ile saç uzunluğu ceket yakasından itibaren 15 santimetreyi geçmeyecek şekilde saçlar, isteğe bağlı olarak örülerek veya örülmeden toplanabilir.

b) Bayan askeri okul öğrencileri, saçlarını isteğe bağlı olarak bayan subaylarda olduğu gibi uzatabilirler. Ancak; boya, perma ve röfle yaptıramazlar.

c) Devlet memuru bayanlar, arzuya bağlı olarak saçlarını uzun veya kısa kestirebilirler. Bayan subaylar saç modellerine ilaveten perma ve röfle yaptırabilirler, saçlarını omuz üzerine serbest olarak bırakabilirler.

İç hizmet yönetmeliğinin 382. maddesine göre, kadın subayların nöbetleri ile ilgili düzenlemeler ise şöyledir:

Nöbet hizmetine aşağıdaki rütbe ve makam sahipleri dahil edilmezler:

“Uzman tabip raporuyla belgelenmek koşulu ile hamileliğin tespit edilmesinden itibaren doğumun gerçekleştirilmesini müteakip çocuğun bir (12 ay) yaşını doldurmasına kadar geçen süre içinde bayan subaylar”

Deniz Kuvvetlerinin ilgili yönergelerinde yapılan değişikliklerle, hamile olduğu sağlık raporu ile belgelenen kadın subaylar, derhal aktif gemi görevlerinden alınmakta ve süt izninin sonuna dek mensup oldukları birliklerin karargah birimlerine atandırılmaktadırlar.

Hava Kuvvetlerinde ise, pilot kadın subaylar hamileliğin en geç 13-14 üncü haftasından itibaren yasal izinli sayılmaktadırlar. Doğum sonrası, süt izni boyunca sağlık raporu ile tekrar uçuş görevlerine başlayabilen kadın subaylar, gerektiğinde uçuş tabibinin uygun görmesi halinde izin kullanabilmektedirler.

V. BÖLÜM

5. VERİLERİN ANALİZİ VE DEĞERLENDİRİLMESİ

5.1. BETİMSSEL VERİLERİN ANALİZİ

Betimsel verilerin analizi başlığı altında, araştırma örnekleminizi oluşturan Türk Silahlı Kuvvetleri'nde görevli kadın subayların kendi ve ebeveyn ailelerine ilişkin demografik ve sosyo-ekonomik özelliklerine, aile içi rol ve mesleki rolle ilgili sorumluluk anlayışları ve uygulamalarını içeren bilgilere yer verilmiştir.

5.1.1. Örneklemin Yaş Dağılımı

Tablo 1: Örneklemin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grubu	Frekans	Yüzde
24-27 yaş arası	47	22,5
28-31 yaş arası	67	32,1
32-35 yaş arası	49	23,4
36-39 yaş arası	29	13,9
40-43 yaş arası	10	4,8
44-47 yaş arası	3	1,4
48-52 yaş arası	4	1,9
Toplam	209	100

Kadın subayların yaş gruplarına göre dağılımlarının yer aldığı Tablo 1'e bakıldığında, birinci sırada %32.1 oranla 28-31 yaş grubu, ikinci sırada %23.4 ile 32-35 yaş grubu, üçüncü sırada %22.5 ile 24-27 yaş grubu, dördüncü sırada %13.9 oranla 36-39 yaş grubu, beşinci sırada %4.8 ile 40-43 yaş grubu, altıncı sırada %1.9 ile 48-52 yaş grubu, yedinci sırada (%1.4) 44-47 yaş grubunun geldiği görülmektedir. Örneklem grubunu oluşturan kadın subayların yaş ortalaması olarak 28-31 yaş grubu arasında yoğunlaştıkları anlaşılmaktadır.

5.1.2. Medeni Durum

Tablo 2 : Örneklemin Medeni Durum Farklılıklarının Belirlenmesi

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	191	91,4
Eşi ölmüş	1	0,5
Boşanmış	15	7,2
İkinci evliliği	2	1
Toplam	209	100

Örneklem grubunun medeni durumuna göre dağılımına bakıldığında, % 91.4'ünün evli, kalanların % 7.2.'sinin boşanmış, % 5'inin eşinin ölmüş olduğu, % 1'inin ise ikinci evliliğini yaptığı anlaşılmaktadır.

5.1.3. Yerleşim ve Doğum Yerleri

Tablo 3 : Kadın Subayların Doğum Yerlerine Göre Değerlendirilmesi

Kadın Subayların Doğdukları Yer	Frekans	Yüzde
İl	151	72,2
İlçe	46	22
Köy	5	2,4
Yurt dışı	7	3,3
Toplam	209	100

Demografik değişkenlerden bir diğeri ise, doğum yeridir. Pek çok yaklaşımdan da kolaylıkla görülebileceği gibi doğum yerinin coğrafi büyüklük oranı ve niteliği, gerek aile içi rol gerekse mesleki rolün gerçekleştirilmesinde etkisi araştırılan bir değişkendir. Tablo 3 örneklemini oluşturan kadın subayların doğdukları yeri göstermektedir. Örneklem genel olarak bakıldığında, örneklemin %72.2'sinin il merkezinde, %22'sinin ise ilçede, %3.3'ünün yurt dışında, %2.4'ünün köyde doğdukları öğrenilmiştir. Örneklem grubunun büyük bir kısmı kentli bireylerdir.

Kadın subayların toplumsal kökenlerini araştırmada doğum yerleri kadar, yaşamlarını en uzun geçirdikleri yerin de önemli olacağı düşünülmüştür.

Tablo 4 : Kadın Subayların Yaşamını En Uzun Süre Geçirdiği Yer

Üniversite öğreniminden önce en uzun süreyle yaşadıkları yerleşim birimi	Frekans	Yüzde
Köy	3	1,4
İlçe	28	13,4
Kent	41	19,6
Büyükkent	36	17,2
Metropol (Ankara, İstanbul, İzmir)	101	48,3
Toplam	209	100

Yaşamın en uzun geçirildiği yerleşim yerinin, bireyin özellikle yetişme çağında içselleştirdiği değer, tutum ve davranışlarının niteliğini etkileyeceği beklentisiyle bu, örneklem grubuna soru şeklinde yöneltilmiştir.

Kadın subayların yaşamlarını en uzun geçirdikleri yere bakıldığında, örneklemin %48.3'ünün metropollerde, %19.6 ile kentlerde, %17.2 ile büyükşehirlerde, %13.4'ünün ilçede, %1.4'ünün köyde kaldıkları görülmüştür. Bu oranlar aynı zamanda, ilçe doğumlu olanların doğduktan kısa bir süre sonra kente geldiklerini ve kentsel değer ve tutumları içselleştirme olasılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak bu noktada, kentlerin de kendi aralarında oldukça farklı niteliklere sahip olması, başka bir deyişle İstanbul ile Diyarbakır'ın kentsel değerleri edindirme açısından aynı kategoride yer almadığının da unutulmaması gerektiği düşünüldükçe soru seçeneklerinde kentler (kent- büyükşehir - metropol)olarak üç kategoriye ayrılmıştır. Metropol olarak İstanbul, İzmir, Ankara; Büyükşehirler olarak (Adana, Antalya, Bursa, Denizli, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, İçel, Kayseri, Kocaeli, Konya, Samsun) gibi nüfusu 1 milyon ve üzeri nüfusa sahip ve belediyeleri büyükşehir niteliği taşıyan iller alınmıştır.

5.1.3.1. Eşlerinin Yerleşim ve Doğum Yerleri

Tablo 5 : Örneklem Grubunun Eşlerinin Yaşamını En Uzun Süre Geçirdiği Yer

Eşlerinin 18 Yaşına Kadar En Uzun Süreyle Yaşadığı Yerleşim Birimi	Frekans	Yüzde
Köy	5	2,4
İlçe	27	12,9
Kent	38	18,2
Büyükkent	42	20,1
Metropol (İstanbul/ Ankara/ İzmir)	96	45,9
Yurtdışı	1	0,5
Toplam	209	100

Araştırmanın amacı doğrultusunda, kadın subayların eşlerine ilişkin verilere de ihtiyaç duyulmuştur. Kadınların yaşadığı varsayılan rol çatışmasının varlığı ve niteliğinin, kadınların, eşlerinin içselleştirdiği değer, tutum ve davranışlarla da yakından ilişkili olabileceği varsayımı nedeniyle bu verilerin önemli olduğu düşünülmüştür.

Kadınların eşlerinin % 45.9'u metropolde, % 20.1'i büyükkentte, % 18.2'si kentte, % 12.9'u ilçede % 2.4'ü köyde doğmuştur. Kadınların doğum yerleri ile karşılaştırıldığında, hem kadınların hem de kocaların doğum yerlerinin birbirine denk düştüğü söylenebilir.

5.1.3.2. Kendi Ebeveynlerinin Yerleşim ve Doğum Yerleri

Tablo 6 : Örneklem Grubunun Annelerinin Yaşamını En Uzun Süre Geçirdiği Yer

Annelerinin 18 Yaşına Kadar En Uzun Süreyle Yaşadıkları Yerleşim Birimleri	Frekans	Yüzde
Köy	24	11,5
İlçe	65	31,1
Kent	48	23
Büyükkent	27	12,9
Metropol (İstanbul/ Ankara/ İzmir)	44	21,1
Yurtdışı	1	,5
Toplam	209	100

Araştırmadaki kadın subayların, bulgulanmaya çalışılan rol çatışmasına ilişkin sorunları yaşama olasılığı ve bunların niteliğine ilişkin farkların, hem kadınların hem de eşlerinin, değer, tutum ve davranışlarıyla, dolayısıyla da onların toplumsal kökenleri (yerleşim yeri) ile bağlantılı olduğu varsayımı, hem kadının kendisinin hem de eşinin (anne - baba) ailesine ilişkin verilerin de incelenme zorunluluğunu

getirmektedir. Buna göre kadın subayların annelerinin en uzun süre yaşadıkları yere bakıldığında (%31.1) ile ilçede yaşayanlar ilk sırada olup, sonra %23 ile kent, %21.1 ile metropol %12.9 ile büyükşehir, %11.5 ile köy, %5 oranında yurtdışında yaşayanlar gelmektedir.

Tablo 7 : Örneklem Grubunun Babalarının Yaşamını En Uzun Süre Geçirdiği Yer

Kendi Babalarının 18 Yaşına Kadar En Uzun Süreyle Yaşadığı Yerleşim Birimi	Frekans	Yüzde
Köy	29	13,9
İlçe	57	27,3
Kent	50	23,9
Büyükşehir	24	11,5
Metropol (İstanbul/ Ankara/ İzmir)	49	23,4
Toplam	209	100

Çalışan kadınların babaları da, kent ve ilçe arasında birbirine çok yakın bir dağılım göstermekle birlikte anneleri gibi uzun süre ilçede yaşayanların oranının yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların kendi doğum yerleri babalarınınkiyle karşılaştırıldığında ise arada çok belirgin bir farklılık ve yaşanan coğrafi bir hareketlilik olduğu açıkça görülmektedir. Adı geçen hareketliliğin, kadınların doğumundan önce gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bu anlamda örneklem grubumuzu oluşturan kadınların doğum yeri temelinde bir farklılık olmakla birlikte, yaşamlarının büyük bir bölümünü kentte geçirmelerinden dolayı, anlamlı olabilecek bir düzeyde ailelerden farklı değer, tutum ve davranışlar gösterecekleri beklenebilmektedir.

5.1.3.3. Eşlerinin Ebeveynlerinin Yerleşim ve Doğum Yerleri

Tablo 8 : Örneklem Grubunun Eşlerinin Annelerinin Yaşamını En Uzun Süre Geçirdiği Yerleşim Birimi

Eşin Annesinin 18 Yaşına Kadar En Uzun Süreyle Yaşadığı Yerleşim Birimi	Frekans	Yüzde
Köy	44	21,1
İlçe	56	26,8
Kent	42	20,1
Büyükşehir	23	11
Metropol (İstanbul/ Ankara/ İzmir)	42	20,1
Yurtdışı	2	1
Toplam	209	100

Örneklem grubunun eşlerinin annelerinin yaşamlarını en uzun süre geçirdikleri yer sorulduğunda; %26.8'inin ilçede, %21.1'inin köyde, %20.1'inin kentte, %20.1'inin metropolde, %1'inin yurtdışı olduğu görülmektedir.

Tablo 9 : Örneklem Grubunun Eşlerinin Babalarının Yaşamını En Uzun Süre Geçirdiği Yerleşim Birimi

Eşin Babasının 18 Yaşına Kadar En Uzun Süreyle Yaşadığı Yerleşim Birimi	Frekans	Yüzde
Köy	42	20,1
İlçe	64	30,6
Kent	37	17,7
Büyükkent	21	10
Metropol (İstanbul/ Ankara/ İzmir)	42	20,1
Yurtdışı	3	1,4
Toplam	209	100

Örneklem grubunun eşlerinin babalarının yaşamlarını en uzun süre geçirdikleri yer sorulduğunda; %30.6'sının ilçede, %20.1'inin köyde, yine %20.1'inin metropolde, % 17.7'sinin kentte, %10'unun büyük kentte %1.4'ünün yurtdışında yaşadığı görülmektedir. Bu dağılıma dayanarak, örneklem grubunun eşlerinin anne-babalarının da, kendi anne-babaları gibi özellikle ilçe merkezinde yoğunlaşan bir dağılım gösterdiği söylenilebilir.

5.1.4. Öğrenim Durumları

Tablo 10 : Örneklem Grubunun Öğrenim Durumunun Belirlenmesi

Kadın Subayların Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde
Üniversite mezunu	160	76,6
Lisans üstü (master, doktora vb.)	49	23,4
Toplam	209	100

Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan kadın subayların, mesleki statüleri açısından zorunlu olarak üniversite mezunu olması kaçınılmazdır. Tabloda görüldüğü gibi, üniversite mezunu olanların oranı %76.6 gibi yüksek bir düzeydedir. Lisansüstü (master, doktora) yapanların oranı ise, %23.4 görülmektedir. Kadın subaylarda lisans eğitim düzeyinin %23.4 gibi azımsanmayacak bir oranda bulunmasında, Türk Silahlı Kuvvetlerinin personeline yönelik olarak eğitim düzeyini lisans üstü öğrenim yapmaya teşvik edici nitelikteki politikalarının önemli bir rolü olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 11 : Örneklem Grubunun Mezun Oldukları Üniversiteler

Kadın Subayların Mezun Oldukları Okul	Frekans	Yüzde
KHO mezunuyum	39	18,7
HHO mezunuyum	14	6,7
DHO mezunu	25	12
GATA mezunuyum	9	4,3
HYO mezunu	64	30,6
Sivil üniversite mezunu	58	27,8
Toplam	209	100

Örneklem grubumuzu oluşturan kadın subayların mezun oldukları üniversitelere bakıldığında, %37.4'ünün Harp okulu (%18.7'si KHO, %12'si DHO, %6.7'si HHO), %30.6'sının HYO (Hemşirelik Yüksek Okulu), %27.8'inin sivil üniversite, %4.3'ü'nün GATA (Gülhane Askeri Tıp Akademisi) mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

5.1.4.1. Eşlerinin Öğrenim Durumları

Tablo 12 : Örneklem Grubunun Eşlerinin Öğrenim Durumunun Belirlenmesi

Kadın Subayın Eşinin Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde
Lise mezunu	5	2,4
Yüksekokul mezunu	5	2,4
Fakülte mezunu	165	78,9
Lisans üstü (master /doktora)	34	16,3
Toplam	209	100

Kadın subayların kendileri gibi eşlerinin de büyük bir oranı (%78.9) üniversite mezunudur. Lisansüstü mezunlarının oranı %16.3'dür. Bu orana lisansüstü eğitimi devam edenlerin dahil edilmeği düşünülürse daha da yüksek olacağı söylenilebilir. %2.4'ü yüksekokul mezunu, %2.4'ünün de lise mezunu olduğu görülmektedir.

5.1.4.2. Kendi Ebeveynlerinin Öğrenim Durumları

Tablo 13 : Kadın Subayların Annelerinin Öğrenim Durumunun Belirlenmesi

Kadın Subayların Annelerinin Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde
Okur-yazar değil	3	1,4
Okur-yazar / ilkokul mezunu değil	8	3,8
İlkokul mezunu	96	45,9
Ortaokul mezunu	31	14,8
Lise mezunu	39	18,7
Yüksek okul mezunu	18	8,6
Üniversite mezunu	12	5,7
Lisans üstü (master/doktora)	2	1
Toplam	209	100

Kadın subayların sosyalizasyonunda, özellikle aileye ilişkin annelik, eşlik, ev, kadınlığı rollerini içselleştirme ve bu rollere ilişkin değer, tutum ve davranışlarla normlarını benimseme derecesinde, anne ve babalarının etkili olduğu varsayımından hareketle kadınlara anne ve babalarının öğrenim düzeyleri ve meslekleri sorulmuştur. Verilere göre kadınlardan sadece %5.7'sinin annesi üniversite mezunudur. Bu grup içinde %45.9 ile ilkokul mezunu anneler birinci sırada yer almaktadır. İkinci sırada %18.7 ile lise mezunu anneler, üçüncü sırada %14.8 oranla ortaokul mezunu, %8.6'sının yüksekokul mezunu, %3.8'inin okur-yazar, %1.4 okur-yazar olmadığı, en düşük düzeyde ise %1 oranla lisansüstü eğitim almış annelerin geldiği görülmektedir.

Tablo 14 : Kadın Subayların Babalarının Öğrenim Durumunun Belirlenmesi

Kadın Subayların Babalarının Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde
Okur-yazar değil	1	0,5
Okur-yazar	1	0,5
İlkokul mezunu	50	23,9
Ortaokul mezunu	26	12,4
Lise mezunu	56	26,8
Yüksek okul mezunu	29	13,9
Üniversite mezunu	40	19,1
Lisans üstü (master/doktora)	6	2,9
Toplam	209	100

Örneklem grubunun babalarının öğrenim durumuna baktığımızda ise, %26.8'inin lise, %23.9'unun ilkokul, %19.1'inin üniversite, %13.9'unun yüksekokul,

% 12.4'ünün ortaokul, %2.9'unun lisansüstü mezunu olduğu, okur-yazar olan ve olmayanların oranının ise 0.5 olduğu görülmektedir.

5.1.4.3. Eşlerinin Ebeveynlerinin Öğrenim Durumları

Tablo 15 : Kadın Subayların Eşlerinin Annelerinin Öğrenim Durumunun Belirlenmesi

Kadın subayların Eşlerinin Annelerinin Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde
Okur-yazar değil	14	6,7
Okur-yazar	13	6,2
İlkokul mezunu	84	40,2
Ortaokul mezunu	27	12,9
Lise mezunu	52	24,9
Yüksek okul mezunu	8	3,8
Üniversite mezunu	10	4,8
Lisans üstü (master/doktora)	1	0,5
Toplam	209	100

Örneklem grubunun eşlerinin annelerinin öğrenim durumuna bakıldığında; % 40.2'sinin ilkökul, % 24.9'unun lise, % 12.9'unun ortaokul, % 4.8'inin üniversite, % 3.8'inin yüksekokul, % 0.5'inin lisansüstü (master/doktora) mezunu olduğu görülür. % 6.7'sinin okuma-yazma bilmeyen, %6.2'sinin yalnız okur-yazar olduğu görülmektedir. Bu sıralamadan anlaşılacağı gibi, örneklem grubunun eşlerinin annelerinden ilkökul mezunu olanların oranının, diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 16 : Kadın Subayların Eşlerinin Babalarının Öğrenim Durumunun Belirlenmesi

Eşlerinin Babalarının Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde
Okur-yazar değil	2	1
Okur-yazar	2	1
İlkokul mezunu	39	18,7
Ortaokul mezunu	30	14,4
Lise mezunu	68	32,5
Yüksek okul mezunu	23	11
Üniversite mezunu	42	20,1
Lisans üstü (master/doktora)	3	1,4
Toplam	209	100

Örneklem grubunun eşlerinin babalarının öğrenim durumuna baktığımızda ise, %32.5'inin lise, %20.1'inin üniversite, %18.7'sinin ilkökul, %14.4'ünün ortaokul, %11'inin yüksekokul, %1.4'ünün lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. okur-yazar olan ve olmayanların oranının ise % 1 olduğu görülmektedir.

5.1.5. Kadın Subayların Kendi ve Ebeveyn Ailelerinin Mesleki Durumları

Tablo 17 : Kadın Subayların Meslekteki Hizmet Süreleri

Örneklemin Subaylık Mesleğindeki Toplam Hizmet Süresi	Frekans	Yüzde
1-3 yıl	27	12,9
4-6 yıl	66	31,6
7-9 yıl	43	20,6
10-13 yıl	53	25,4
14-17 yıl	12	5,7
18 -23 yıl	8	3,8
Toplam	209	100

Mesleki sosyalleşmenin meslek seçiminin yapıldığı üniversite eğitimi ile sınırlı kalmayıp, meslekte geçirilen yıllarla devam edeceği ve meslekte geçirilen yılların arttıkça hayatın daha fazla meslek ekseninde örgütleneceği ve yaşanılacağı savından hareketle kadın subayların meslekteki hizmet süreleri sorulmuştur. Bununla ilgili tablo 20'ye bakıldığında % 31.6'sının 4-6 yıl, % 25.4'ünün 10-13 yıl, % 20.6'sının 7-9 yıl, % 12.9'unun 1-3 yıl, % 5.7'sinin 14-17 yıl, % 3.8'inin 18-23 yıl hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 18 : Örneklem Grubunun Mesleğe Başlamalarının Evlenmeden Önce Olup/Olmadığı

Kadın Subayların Çalışmaya Başlama Zamanı	Frekans	Yüzde
Evlenmeden önce	204	97,6
Evlendikten sonra	5	2,4
Toplam	209	100

Örneklem grubunu oluşturan kadın subayların, % 97.6 gibi yüksek oranda bir kısmı çalışmaya evlenmeden önce başlamışlardır. % 2.4'ünün ise çalışmaya evlendikten sonra başladıkları görülmektedir.

5.1.5.1. Eşlerinin Mesleki Durumları

Tablo 19: Örneklem Grubunun Eşlerinin Mesleki Durumları

Kadın Subayların Eşlerinin Mesleği	Frekans	Yüzde
A Meslek Grubu: Üst Düzey Yönetici, Serbest Meslek,	51	24,4
B Meslek Grubu: Orta Düzey Yönetici, Doktor, Mühendis, Avukat, Subay	148	70,8
C Meslek Grubu: Danışmanlar,Uzman, Öğretmen,Arş.Gör., Esnaf	1	0,5
D Meslek Grubu:Nitelikli İşçiler,Teknisyen, Astsubay	9	4,3
E Meslek Grubu: Niteliksiz İşçiler	-	-
F Meslek Grubu: Emekli İşçi, İşsizler	-	-
Toplam	209	100

Kadın Subayların eşlerinin mesleki durumlarına bakıldığında % 70.8'inin B

Meslek grubunda yer alanların ilk sırada geldiği, ikinci sırada %24.4 ile A, üçüncü sırada % 4.3 ile D, % 0.5'inin C meslek grubunda yer aldığı görülmektedir.

Araştırma verilerinden de anlaşıldığı gibi, kadınların eşlerinin %70.8 gibi büyük bir çoğunluğunun B meslek grubu içerisinde yer aldığı tespit edilmiş olmakla birlikte kadın subaylarla yapılan görüşmeler sırasında eşlerinin bu meslek grubunda yer alan mesleklerden özellikle subaylık ve doktorluk mesleğini icra ettikleri öğrenilmiştir.

Kadın subayların aynı meslek grubundan eş tercihlerinde, gerek üniversite öğrenimleri sırasında aynı mekanda okuma, gerekse mezuniyet sonrası aynı çalışma ortamının paylaşılması gibi ortak uzun bir zamanı içeren ortak zaman ve mekanı paylaşma ve benzer zorlukları yaşama sebebi ile eşler arası mesleki empati kurmanın daha kolay olacağının düşünülmesinin etkili olduğu söylenilebilir. Özellikle GATA ve HYO (Hemşirelik Yüksek Okulu) mezunu bayanların büyük çoğunluğunun eşlerinin tabip subay olduğu gözlenmiştir.

Bir kariyer meslek olan subaylık mesleğindeki kadınların eşlerinin eğitim durumu ve mesleği, mesleki sosyalleşmenin bir sonucu olarak nitelenebilir. Yani kişinin mesleki sosyalleşme sürecinde edindiği ve meslektaşları ile paylaştığı mesleki alt kültür, onun eş seçiminde mensubu olduğu alt-kültürü paylaşabilme kriterini aramasına sebep olacaktır. Eş seçimi mesleki sosyalleşmenin bir sonucu olduğu kadar daha fazla (mesleki) sosyalleşmesinin de vasıtasıdır. Kişi eş seçimi ile mensubu olduğu mesleki alt kültürle daha fazla bütünleşecek hayatını daha fazla meslek ekseninde örgütleyip yaşayacaktır.

5.1.5.2. Kendi Ebeveynlerinin Mesleki Durumları

Tablo 20 : Örneklem Grubunun Annelerinin Mesleki Durumları

Kadın Subayların Annelerinin Mesleki Durumları	Frekans	Yüzde
A Meslek Grubu: Üst Düzey Yönetici, Serbest Meslek,	3	1,4
B Meslek Grubu: Orta Düzey Yönetici, Doktor, Mühendis, Avukat, Öğretim Üye	6	2,9
C Meslek Grubu: Danışman,Uzman, Öğretmen,Arş.Gör., Esnaf	29	13,9
D Meslek Grubu: Nitelikli İşçi,Teknisyen, Sekreter, Astsubay.	17	8,1
E Meslek Grubu: Niteliksiz İşçi	-	-
F Meslek Grubu: Emekli İşçi, Ev Kadınları, İşsizler	154	73,7
Toplam	209	100

Kadın subayların annelerinin mesleklerine bakıldığında; İlk sırayı %73.7'sinin ev kadınlığının bulunduğu F meslek grubu, %13.9'unun C, %8.1'inin D, %2.9'unun B, %1.4'ünün A meslek grubunda olduğu görülmektedir. Bu durum, kadın subayların annelerinin öğrenim durumlarıyla birlikte düşünüldüğünde daha iyi anlaşılmaktadır. Mesleki konumun, alınan eğitimle paralel gelişen bir nitelik taşınması sebebiyle, düşük öğrenim düzeyine sahip annelerin arasında ev kadını oranının yüksek olması şaşırtıcı değildir. Aynı zamanda, ikinci sırada görülen C meslek grubunda da annelerin öğretmenlik gibi dışarıda çalışmanın aile içi rolleri aksatmayacak bir meslekte yoğunlaştıkları görülmektedir.

Bu bulgular çalışan kadınların, aileye ilişkin sorumluluklarını yerine getirme sürecinde daha sonraki sorularda da ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere bir ev kadını modeli olarak annelerini aldıkları olasılığını güçlendirmektedir.

Tablo 21 : Örneklem Grubunun Babalarının Mesleki Durumları

Kadın Subayların Babalarının Mesleki Durumları	Frekans	Yüzde
A Meslek Grubu: Üst Düzey Yönetici, Serbest Meslek	36	17,2
B Meslek Grubu: Orta Düzey Yönetici,Doktor,Mühendis,Avukat, Subay,Öğr.Üye.	15	7,2
C Meslek Grubu: Danışmanlar,Uzman, Öğretmen, Arş.Gör., Esnaf	39	18,7
D Meslek Grubu:Nitelikli İşçiler,Teknisyen, Sekreter, Astsubay	94	45
E Meslek Grubu: Niteliksiz İşçiler	21	10
F Meslek Grubu: Emekli İşçi, İşsizler	4	1,9
Toplam	209	100

Kadın subayların babalarının meslek durumlarının, onların edineceği eğitim ve sonrasında sahip olacakları iş ya da mesleği, dolayısıyla da sosyo - ekonomik konumu

ve buna ilişkin geliştireceği değer, tutum ve davranış ile ailedeki sosyalizasyon sürecince içselleştireceklerini büyük ölçüde etkileyebileceği beklentisi sonucu kadınlara, babalarının meslek durumu sorulmuştur.

Kadın subayların babalarının sadece %17.2'sinin A grubu ve %7.2'sinin B grubu meslek sahibi olması, bunun dışındakilerin kuşaklar arası mesleki hareketlilik yaşadığını ve toplumsal konumlarının kendi (anne-baba) ailelerine göre yükseldiğini göstermektedir. Bu grup içinde (%45) en yüksek oranı D meslek grubunda bulunan (çoğunluğu nitelikli işçi, astsubay olan) babalar almaktadır. %18.7'sinin C, %10'unun E, %1.9'unun F grubu meslek sahibi oldukları görülmektedir.

5.1.5.3. Eşlerinin Ebeveynlerinin Mesleki Durumları

Tablo 22 : Örneklem Grubunun Eşlerinin Annelerinin Mesleki Durumları

Eş Annelerinin Mesleki Durumları	Frekans	Yüzde
A Meslek Grubu: Üst Düzey Yönetici, Serbest Meslek	2	1
B Meslek Grubu: Orta Düzey Yönetici, Doktor, Mühendis, Avukat, Öğretim Üye	4	1,9
C Meslek Grubu: Danışman, Uzman, Öğretmen, Arş.Gör., Esnaf	23	11
D Meslek Grubu: Nitelikli İşçi, Teknisyen, Sekreter, Astsubay	18	8,6
E Meslek Grubu: Nitelsiz İşçi	-	-
F Meslek Grubu: Emekli İşçi, Ev Kadınları, İşsizler	162	77,5
Toplam	209	100

Kadın subayların eşlerinin annelerinin mesleklerine bakıldığında da yine kendi annelerinin mesleki dağılımına benzer bir dağılım gösterdiği görülmektedir. İlk sırayı %77.5'inin ev kadınlığının bulunduğu F meslek grubu, %11'inin C, %8.6'sının D, %1.9'unun B, %1'inin A meslek grubunda olduğu görülmektedir.

Tablo 23 : Örneklem Grubunun Eşlerinin Babalarının Mesleki Durumları

Eş Babalarının Mesleki Durumları	Frekans	Yüzde
A Meslek Grubu: Üst Düzey Yönetici, Serbest Meslek	19	9,1
B Meslek Grubu: Orta Düzey Yönetici, Doktor, Mühendis, Avukat, Öğretim Üye	34	16,3
C Meslek Grubu: Danışman, Uzman, Öğretmen, Arş.Gör., Esnaf	34	16,3
D Meslek Grubu: Nitelikli İşçi, Teknisyen, Sekreter, Astsubay	94	45
E Meslek Grubu: Nitelsiz İşçi, Çiftçi	23	11
F Meslek Grubu: Emekli, İşsizler	5	2,4
Toplam	209	100

Kadın subayların eşlerinin babalarının mesleki durumlarına bakıldığında ise, eşlerin de %9.1'i dışındakilerin mesleki bir toplumsal hareketlilik yaşadığı görülmektedir. %11 çiftçi olan babaların oğullarının hiç birinin bu işi sürdürmüyor olması kuşaklar-arası bir hareketlilik yaşadıklarını göstermektedir. Aynı durum işçi

grubu %45 ile en yüksek oranda bulunan babaların oğulları için de geçerlidir. Geriye kalanların %16.3'ünün B ve C, %2.4'ünün F meslek grubunda olduğu görülmektedir.

Bu dağılımdan da anlaşılabacağı gibi, aynı toplumsal konumu koruyan ve baba mesleğini sürdüren eşlerin oldukça düşük oranlarda bulunması, kuşaklar arası hareketliliği gerçekleştirenlerin toplam içindeki oranın fazlalılığını ifade etmekle birlikte, eşlerinin kendilerince içselleştirildiği varsayılan toplumsal değer, tutum ve davranışlarda, yaşam tarzlarında ebeveynleriyle büyük bir farklılık göstereceği beklenilebilir. Görülebilecek farklılığın ise meslek yaşamıyla elde edilen sosyo - ekonomik konumun etkisiyle oluştuğu söylenebilir.

Gerek kadın subayların kendi babalarının, gerekse eşlerinin babalarının mesleki durumlarında dikkati çeken önemli bir başka nokta da her iki grupta da (%45) yoğunlaşmanın içine astsubaylığı dahil ettiğimiz D meslek grubunda olmasıdır. Bu durumu “önceden mesleki sosyalleşme” kavramı ile açıklayabiliriz. “Önceden mesleki sosyalleşme” kavramı, kişinin mesleki alt kültüre katılımının, o mesleğe girmesinden çok önce başladığını (Pavalko 1971:198) ifade eder. Yani, bir mesleğe ait rollere ve bu roller etrafında örüntülenen değer ve normlara o meslekle ilgili tercihin yapılmasından çok önce, çocukluk ve ilk gençlik yıllarında ait olunan aile çevresinde maruz kalınması, mesleğin bilinçli tercihinde, meslekle ilgili (mesleğe ait) değer ve normların önceden sosyalleşme vasıtasıyla öğrenilmesi ve içselleştirilmesinin önemli bir etkisi olduğu söylenilebilir.

5.1.6. Sosyo-Ekonomik Statü (SES)

5.1.6.1. Ebeveyn Ailelerini Dahil Ettikleri SES Grubu

Tablo 24 : Kadın Subayların Ebeveyn Ailelerini Dahil Ettikleri SES Grubu

Yetiştirme Çağınızda, Yaklaşık 18 Yaşına Kadar Ailelerinin Ekonomik Durumu	Frekans	Yüzde
En üst	2	1
Üst	12	5,7
Ortanın üstü	59	28,2
Orta	127	60,8
Ortanın altı	9	4,3
Toplam	209	100

Kadın subayların kendi ebeveyn ailelerini dahil ettikleri sosyo-ekonomik grup dağılımına bakıldığında, %60.8'inin orta, %28.2'sinin ortanın üstü, %5.7'sinin üst, %4.3'ünün ortanın altı, %1'inin en üst olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Bu dağılımdan da anlaşılabileceği gibi, kadın subayların büyük çoğunluğunun sosyo-ekonomik açıdan orta halli ailelerden geldiği görülmektedir.

5.1.6.2. Kendi Ailelerini Dahil Ettikleri SES Grubu

Tablo 25 : Örneklem Grubunun Kendi Ailelerini Dahil Ettikleri SES Grubu

Kadın Subayların Şu Anki Ailelerini Dahil Ettikleri Sosyo-Ekonomik Grubu	Frekans	Yüzde
En üst	2	1
Üst	63	30,1
Ortanın üstü	126	60,3
Orta	18	8,6
Ortanın altı	-	-
Toplam	209	100

Kadın subayların kendi ailelerini dahil ettikleri sosyo-ekonomik grup dağılımına bakıldığında, %60.3'ünün ortanın üstü, %30.1'inin üst, %8.6'sının orta, %1'inin en üst olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Kendi ailelerini sosyo-ekonomik olarak ortanın altı gruba dahil eden hiç olmamıştır. Bu sonuçlara bakarak, kadın subayların şimdiki ailelerinin ebeveyn ailelerine göre sosyo-ekonomik açıdan yukarıya doğru hareketlilik yaşadıklarını ve bunda kendilerinin ve eşlerinin aldığı eğitime bağlı olarak sahip oldukları mesleki konumlarının ve mesleki çevrenin etkili olduğu söylenilebilir.

5.1.7. Ailede Kimlerle Birlikte Yaşadıkları

5.1.7.1. Ebeveyn Ailelerinde Kimlerle Birlikte Yaşadıkları

Tablo 26 : Ebeveyn Ailelerinde Kimlerle Birlikte Yaşadıkları

Kadın subayların Yaklaşık 18 Yaşına Ailelerinde Kimlerle Birlikte Yaşadıkları	Frekans	Yüzde
Baba	1	0,5
Anne- Baba	3	1,4
Anne-Baba ve Evlenmemiş Kardeş/Kardeşler	172	82,3
Anne-Baba ve Evli Kardeş/Kardeşler, Eşleri ve/veya Çocukları	28	13,4
Anne-Baba, Büyükanne ve Büyükbaba	5	2,4
Toplam	209	100

Kadın subayların ebeveyn ailelerinde birlikte yaşadıkları kişilerin dağılımına bakıldığında, % 82.3 gibi büyük çoğunluğunun anne-babası-evlenmemiş kardeşleriyle, %13.4'ünün anne-baba ve evli kardeşler, eşleri ve çocukları ile, %2.4'ünün anne-baba, büyükanne ve büyükbaba ile, %1.4'ünün anne-babası ile, %0.5'inin sadece babası ile birlikte yaşadığı görülmektedir. Bu dağılım sonucunda kadın subayların ebeveyn ailelerinin tamamına yakının çekirdek aile özelliği gösterdiği söylenilebilir.

Tablo 27 : Örneklem Grubunun Kardeş Sayısı

Kadın Subayların Kardeş Sayısı	Frekans	Yüzde
Tek Çocuk	4	1,9
2 kardeş	76	36,4
3 kardeş	75	35,9
4 kardeş	27	12,9
5 kardeş	20	9,6
6 ve fazlası	7	3,3
Toplam	209	100

Kadın subayların kardeş sayısına bakıldığında, %36.4'ünün 2, %35.9'unun 3, %12.9'unun 4, %9.6'sının 5, %3.3'ünün 6 ve fazla kardeşi olduğu, %1.9'unun ise tek çocuk olduğu görülmektedir. Kadın subayların kardeş sayısının iki-üç arasında yoğunlaştığı görülmektedir.

5.1.7.2. Kendi Ailelerinde Kimlerle Birlikte Yaşadıkları

Tablo 28 : Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Kimlerle Birlikte Yaşadıkları

Kadın Subayların Şu Anda Kimlerle Birlikte Yaşadıkları	Frekans	Yüzde
Yalnız	8	3,8
Eşi ile	72	34,4
Çocukları ile	8	3,8
Eşi ve çocuk(lar)ım	102	48,8
Eşi, Kendi anne veya babası	16	7,7
Eşi ve Eşin anne veya babası	3	1,4
Toplam	209	100

Kadın subayların kendi ailelerinde birlikte yaşadıkları kişilerin dağılımına bakıldığında, yarısına yakınının (%48.8) eşi ve çocukları ile, %34.4'ünün sadece eşi ile, %7.7'sinin eşi ve kendi anne-babası ile, %1.4'ünün eşi ve eşin anne-babası ile %3.8'inin çocuk(lar) birlikte yaşadığı, %3.8'inin ise yalnız yaşadığı görülmektedir. Bu dağılım sonucunda kadın subayların kendi ailelerinde de çekirdek aile özelliği gösterdiği, ebeveyn ailelerinden farklı olarak sadece eşi ile birlikte, çocuksuz yaşama oranının %34.4 şeklinde arttığı; Yani mesleki sorumluluklar, kariyer yapma isteği, çalışan annelere çocuk bakımında yardımcı olabilecek kurumların Türkiye'de yeterli sayıda ve nitelikte olmaması, işlerinin maskülen nitelik göstermesi gibi nedenlerle kadın subayların yarıya yakın bir kısmının çocuk sahibi olmadıkları ya da ertelendikleri görülmektedir. Bu durum kadın subayların çocuk sahibi olup/olmadığı ve kaç çocuk sahibi olduğuyla ilgili tablolarda(Tablo 87 ve 88)daha açık ve net olarak görülmektedir.

5.1.8. Kadın Subaylarda Evlilik

5.1.8.1. Evlenme Yaşı

Tablo 29: Kadın Subayların Evlenme Yaşlarının Dağılımı

Kadın Subayların Evlenme Yaşı	Frekans	Yüzde
20-22 yaş	44	21,1
23-25 yaş	119	56,9
26-28 yaş	26	12,4
29-31 yaş	15	7,2
31 ve üstü	5	2,4
Toplam	209	100

Kadın subayların evlenme yaşlarının onların aile yaşantıları ve yaşam tarzlarını açıklamada anahtar niteliği taşıyacağı düşünülmüştür. Richard Wall'un “İnsanlar daha geç evlendikçe daha az hane sayısına ve daha çok yalnızca ebeveyn ve onların evlenmemiş çocuklarından oluşan hanelere rastlanıyor” ifadesine dayanarak, evlilik yaşı ile hane tipi daha doğrusu hane kurma örüntüleri arasında sistematik bir bağın olduğunu söyleyebiliriz. Bu bağlamda kadın subayların dağılımına bakıldığında, yarısından fazlasının (%56.9) 23-25, %21.1'inin 20-21, %12.4'ünün 26-28, %7.2'sinin 29-31, %2.4'ünün 31 ve üstü yaşta evlendiği görülmektedir.

Kadının statüsündeki artış, çalışma hayatına girmesi, evlilikte giderek artan seçme insiyatifi ve batılı modelin etkisinin artması, kadınların giderek daha geç evlenmesiyle beraber doğurganlıktaki düşüşün de temel nedenidir.

2003 Türkiye ortalamalarına göre ilk evlenme yaşının 25-49 yaş grubundaki kadınlar arasında 20 olması, bu yaş grubundaki kadınların yarısının bu yaştan önce evlenmiş olduğunu göstermektedir. (TNSA 2003: 93) 1992 verileri (ilk evlenme yaşı erkekler için 22.67; kadınlar için 18.91) ile karşılaştırıldığında ilk evlenme yaşında devamlı bir artış gözlenmektedir. Kırdaki 20 yaş ve altında evlenmelerinin oranı kente göre daha fazlayken, 20 yaş üzerinde ilk evliliklerini yapan nüfusun payı kentte daha yüksektir. Kariyer meslek sahibi kadınlar arasındaki ilk evlilik yaşı ise yukarıda kadınlar için verilen ortalamanın çok üstündedir.

Bizim araştırmamıza konu olan kadın subayların da kariyer meslek mensubu olduğunu göz önüne aldığımızda bu yaş ortalamasının istatistiki açıklamaları doğrular bir nitelik gösterdiği ortaya çıkmaktadır. Hatta bu yaş ortalamasının daha yukarılara çıkması olasılığı da söz konusudur. Ancak evliliklerini büyük çoğunlukla aynı üniversite (Harp Okulu) ve aynı meslek grubundan tercih ettiklerini hatırlarsak, uzun yıllar aynı okul ve mekanı paylaşmanın, evlilik yaş ortalamasını düşürücü etki yaptığını da söylemek mümkündür.

5.1.8.2. Evlenme Şekli

Tablo 30: Kadın Subayların Eşleri ile Evlenme Tarzları

Eşyle Evlenme Tarzı	Frekans	Yüzde
Görücü usulü ile	2	1
Görücü usulüyle ama karar birbirini tanıdıktan sonra verildi	6	2,9
Anlaşarak	201	96,2
Toplam	209	100

Kadın subaylarda mesleğin ve mesleki çevrenin evlenme şekillerinde etkili olduğu görülmektedir. Kadınların tamamına yakınının (%96.2) fakültede okurken veya iş yerinde çalışırken tanışıp, anlaşarak evlendikleri görülmektedir. %2.9'unun yarı görücü diyebileceğimiz çevreden, arkadaş tanıştırmasıyla evlenenler oluşturmaktadır. Görücü usulü ile evlenme ise sadece %1'lik düzeyde kalmıştır. Bu dağılım da, yukarıdaki açıklamalarımızı doğrular görünmekle birlikte kadın subayların neredeyse %96,2 gibi tamamına yakınının eşleri ile anlaşarak evlenmesi modernleşme eğiliminin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bu veriler ışığında, öğrenim düzeyinin artmasına paralel olarak anlaşarak evlenme oranının da artacağı varsayılabilir.

5.1.8.3. Kadın Subayların Eşleriyle Evlenme Öncesi Arkadaşlık Durumları

Tablo 31: Eş ile Evlenme Öncesi Arkadaşlık Durumlarının Belirlenmesi

Kadın Subayların Eşleri ile Evliliğe Karar Vermeden Önce Arkadaşlık Yapıp/Yapmadığı	Frekans	Yüzde
Evet	209	100
Hayır	-	-

Kadın subayların tamamı (%100) evlenme öncesi arkadaşlık kurduklarını ifade etmişlerdir. Bu da kadın subayların evlilikleri ile ilgili yukarıda geçen tüm tespitlerimizi doğrular görünmektedir.

Tablo 32: Eş ile Evlenme Öncesi Arkadaşlık Sürelerinin Belirlenmesi

Kadın Subayların Eşiyle Evlilik Öncesi Arkadaşlık Süresi	Frekans	Yüzde
1-6 ay	41	19,6
6-12 ay	25	12
12-24 ay	40	19,1
2-4 yıl	56	26,8
4-6 yıl	40	19,1
6-10 yıl	7	3,3
Toplam	209	100

Kadın subayların eşleriyle arkadaşlık sürelerini gösteren dağılıma bakıldığında, kadınların %26.8'inin 2-4 yıl, %19.6'sının 1-6 ay, %19.1'inin 12-24 ay, %19.1'inin 4-6 yıl, %12'sinin 6-12 ay, %3.3'ünün 6-10 yıl arkadaşlık yaptıkları öğrenilmiştir. Bu verilerden anlaşılabacağı gibi, kadınların eşleriyle genelde üniversite öğrenimi sırasında tanıştıkları ve arkadaşlık kurdukları görülmektedir.

5.1.8.4. Kaçınıcı Evlilikleri Olduğu

Tablo 33: Kaçınıcı Evlilikleri Olduğunun Belirlenmesi

Kaçınıcı Evlilikleri Olduğu	Frekans	Yüzde
İlk	207	99
İkinci	2	1
Toplam	209	100

Kadın subayların kaçınıcı evlilikleri olduğuna ilişkin dağılıma bakıldığında, kadınların neredeyse tamamının (%99) ilk evlilikleri olduğu, sadece %1'inin ikinci evliliği olduğu görülmektedir. Bunda eşle evlenmeden önce arkadaşlık süresinin uzunluğuna bağlı olarak eşi daha iyi tanıma ve dostluk bağına kuvvetlendirmenin de etkili olduğu gözlenilmiştir.

5.1.8.5. Nikah Akdlerinin Türü

Tablo 34 : Nikah Akdlerinin Türünün Belirlenmesi

Nikah Şekli	Frekans	Yüzde
Sadece resmi nikah	52	24,9
Hem resmi hem de dini nikah	157	75,1
Toplam	209	100

Türkiye’de yapılan evliliklerin %84.92’si resmi ve dini nikahla, %9.56’sı sadece resmi nikahla, %4.89’u sadece dini nikahla olmaktadır. İki nikahı beraber yapanların oranı kentte %82-70’e düşerken, sadece resmi nikah yapanların oranı kırın 2,5 katı; sadece dini nikah yapanların oranıysa kırın yarısı kadardır. Eğitim seviyesi yükseldikçe sadece resmi nikah yapanlar artmakta ve sadece dini nikah yapanlar azalmaktadır (Atalay 1992: 2).

Buna göre, kentli ve eğitilmiş bir nüfusun söz konusu olduğu kariyer mesleklerde iki nikahı beraber yapanların oranı, sadece dini nikah yapanların oranından çok daha yüksektir. Bu sayıltıdan yola çıkarak kariyer meslek olarak değerdendirdiğimiz subaylık mesleğinde kadınların nikah şekillerine baktığımızda, resmi ve dini nikahı beraber yapanların oranının (%75.1) ile sadece resmi nikah yapanlardan (%24.9) daha yüksek olduğu görölmektedir.

5.1.9. Çalışma Şartları

5.1.9.1. Örneklem Grubunun Günlük Çalışma Süresi

Tablo 35 : Örneklem Grubunun Günlük Çalışma Süresi

Kadın Subayların Günlük Çalışma Saatleri	Frekans	Yüzde
6-7saat	2	1
7-8 saat	10	4,8
8-9 saat	138	66
9-10 saat	35	16,7
11 ve daha fazla	24	11,5
Toplam	209	100

Kadın subayların günlük çalışma sürelerine baktığımızda, %66’sının 8-9, %16.7’sinin 9-10, %11.5’inin 11 ve daha fazla, %4.8’inin 7-8, %1’inin 6-7 saat çalıştıkları görölmektedir. Bu dağılımdan da anlaşılacağı gibi, kadınların yarısından

fazlasının çalışma saatleri “tam gün” denilen ve genelde saat 8.00’den başlayarak 17.30’a kadar çalışmalarını gerektiren bir programı içermektedir. Ancak bu sürenin belirli dönemlerde (yılda 2-3 ay gibi) çalışılan yerdeki iş yoğunluğuna (karargâhlarda atmalar, mali bütçe düzenleme; kıtalarda tatbikat dönemleri) bağlı olarak, 10-11 saate kadar yükseldiği bayan subaylarla yapılan görüşmelerde sık sık dile getirilmiştir. Bunun nedenini de her kariyer meslek gibi subaylığın da mesai mefhumu olmayan yani işlerin belirli bir saatle sınırlı kalmayan bir meslek olmasıyla açıklayabiliriz.

5.1.9.2. Kadın Subayların ve Eşlerinin Nöbet Tutma Durumları

Tablo 36 : Kadın Subayların Kendilerinin ve Eşlerinin Nöbet Tutma Durumları

		Kadın Subayların Kendilerinin ve Eşlerinin Nöbet Tutma Durumları Olup/Olmadığı		
		Evet	Hayır	Toplam
Ben	f	178	31	209
	%	85,2	14,8	100
Eşim	f	155	54	209
	%	74,2	25,8	100

Kadın subayların nöbet tutma durumlarına bakıldığında, tamamına yakınının (%85.2) nöbet tuttukları, %14.8 ‘inin nöbet tutmadıkları görülmektedir. Kadın subayların eşlerinin nöbet tutma durumlarına bakıldığında, yarısından fazlasının (%74.2) nöbet tuttukları, %25.8 ‘inin nöbet tutmadıkları görülmektedir.

Tablo 37 : Kadın Subayların Kendilerinin ve Eşlerinin Nöbet Tutma Sıklıkları

Fazla Mesai Yapma Sıklıkları		Kadın Subayların Kendilerinin ve Eşlerinin Nöbet Tutma Sıklıkları	
		Kendim	Eşim
Günde 1-2 saat	f	-	-
	%	-	-
Haftada bir-iki kez	f	1	8
	%	,5	3,8
Haftada üç-dört kez	f	1	67
	%	,5	32,1
Ayda bir -iki kez	f	89	57
	%	42,6	27,3
Ayda üç-dört kez	f	74	14
	%	35,4	6,7
Ayda blok 7 -9 gün	f	8	9
	%	3,8	4,3
Ayda blok 10-15 gün	f	5	-
	%	2,4	-
Toplam	f	178	155
	%	100	100

Kadın subayların nöbet tutma sıklıklarına bakıldığında, % 42.6'sının ayda bir-iki kez, %35.4'ünün ayda üç-dört kez, %3.8'i ayda blok (aralıksız) 9-10 gün, %2.4'ü ayda blok 10-15 gün, %0.5'i haftada bir kez, %0.5'i haftada iki-üç kez nöbet tuttukları, %14.8'inin nöbet tutmadığı görülmektedir. Burada dikkati çeken bir durum da, ayda blok 7-9 veya 9-10 gün nöbet tutan kadın subayların hepsi doktor olup, nöbetlerini aralıksız olarak tuttuklarını belirtmişlerdir. Bu durum ise özellikle eş rolü ile birlikte annelik rolüne sahip bayanlar da iş yoğunluğu ve aşırı rol yüklemesinin neden olduğu rol çatışması ve psikolojik gerginlikler yaşamalarına yol açmaktadır.

Kadın subayların eşlerinin nöbet tutma sıklıklarına bakıldığında, %32.1'inin haftada iki-üç kez, % 27.3'ünün ayda bir-iki kez, %6.7'sinin ayda üç-dört kez, %4.3'ünün ayda blok (aralıksız) 7-9 gün, %3.8'i haftada bir kez, %4.3'ünün ayda blok 10-15 gün nöbet tuttukları, %25.8'inin nöbet tutmadığı görülmektedir. Kadın subayların eşlerinin nöbet tutanlarının sayısının (155), kendilerinden (178) az olmasının nedenleri ise, çalıştıkları birimde nöbet olmaması ve rütbelerinden (albay olduktan sonra nöbet tutulmuyor olması) kaynaklandığı söylenilebilir.

5.1.9.3. Kadın Subayların ve Eşlerinin Fazla Mesai Yapma Durumları

Tablo 38 : Örneklem Grubunun Kendilerinin ve Eşlerinin Fazla Mesai Yapma Durumları

		Kadın Subayların Kendilerinin ve Eşlerinin Fazla Mesai Yapma Durumları Olup/Olmadığı		
		Evet	Hayır	Toplam
Kendisi	f	71	138	209
	%	34	66	100
Eşi	f	79	130	209
	%	37,3	62,2	100

Kadın subayların fazla mesai yapma durumlarına bakıldığında, %66.6'sının, fazla mesai yaptıkları, %34'ünün fazla mesaisi olmadığı görülmektedir.

Kadın subayların eşlerinin fazla mesai yapma durumlarına bakıldığında, %37.3'ünün fazla mesai yaptıkları, %62.7'sinin fazla mesaisi olmadığı görülmektedir.

Tablo 39 : Örneklem Grubunun Kendilerinin ve Eşlerinin Fazla Mesai Yapma Sıklıkları

Fazla Mesai Yapma Sıklıkları		Kadın Subayların Kendilerinin ve Eşlerinin Fazla Mesai Yapma Sıklıkları	
		Kendim	Eşim
Günde 1-2 saat	f	-	1
	%	-	0,5
Haftada bir-iki kez	f	6	5
	%	2,9	2,4
Haftada üç-dört kez	f	56	63
	%	26,8	30,1
Ayda bir kez	f	6	3
	%	2,9	1,4
Ayda iki - üç kez	f	3	7
	%	1,4	3,3
Toplam	f	71	79
	%	100	100

Kadın subayların fazla mesai yapma sıklıklarına bakıldığında, %26.8'inin haftada 3-4 kez, %2.9'unun haftada 1-2 kez, %2.9'unun ayda bir kez, %1.4'ünün ayda 2-3 kez fazla mesai yaptıkları görülmektedir.

Kadın subayların eşlerinin fazla mesai yapma sıklıklarına bakıldığında, %30.1'inin haftada 3-4 kez, %3.3'ünün ayda 2-3 kez, %2.4'ünün haftada 1-2 kez, %1.4'ünün ayda bir kez, fazla mesai yaptıkları, %62.7'sinin fazla mesaisi olmadığı görülmektedir. Kadın subayların fazla mesai sıklıkları eşlerinki ile karşılaştırıldığında eşlerin daha fazla mesaiye kaldığı görülmektedir.

5.2. KADIN SUBAYLARDA YAŞAM TARZI

5.2.1.Ebeveyn ile Kendi Aileleri Arasında Yaşam Tarzı Farklılığı

Tablo 40 :Kadın Subayların Ebeveyn ile Kendi Aileleri Arasında Yaşam Tarzı Farklılığı Olup/Olmadığı

Çocukluktaki Yaşam Tarzı ile Şimdiki Yaşam Tarzı Arasında Farklılık Olup/Olmadığı	Frekans	Yüzde
Önemli bir farklılık bulunduğunu düşünmüyorum	9	4,3
Bazı önemli farklıklar var	175	83,7
Büyük ölçüde farklı	18	8,6
Tamamen farklı	7	3,3
Toplam	209	100

Kadın subayların ebeveyn ile kendi aileleri arasında yaşam tarzı farklılığı olup/olmadığı durumuna bakıldığında, tamamına yakınının (%83.7) bazı önemli

farklılıklar olduğunu, %8.6'sının büyük ölçüde farklılık gördüğünü, %3.3'ünün tamamen farklı olduğunu düşündüğü, %4.3'ünün de önemli bir farklılık bulunduğunu düşünmedikleri görülmektedir.

Tablo 41 : Ebeveyn ile Kendi Aileleri Arasında Yaşam Tarzı Farklılığı Olan Alanlar

Yaşam Tarzı Bileşenleri		Ebeveyn ile Kendi Ebeveyn Aileleri Arasında Yaşam Tarzı Farklılığı Olup/Olmadığı		
		Evet	Hayır	Toplam
Beslenme alışkanlıkları	f	157	46	203
	%	77,3	22,7	100
Giyim kuşam	f	164	39	203
	%	80,8	19,2	100
Konut ve ev eşyaları	f	147	56	203
	%	72,4	27,6	100
Aile ilişkileri	f	136	67	203
	%	65,1	32,1	100
Sağlığı koruma ve tedavi	f	81	122	203
	%	38,8	58,4	100
Dini davranışlar	f	50	153	203
	%	23,9	73,2	100
Eğlenme ve dinlenme tarzları	f	193	10	203
	%	92,3	4,8	100
Siyasi tercihleri	f	28	175	203
	%	13,4	83,7	100

Kadın subayların çocukluklarındaki (ebeveyn aileleri) - yaşam tarzı ile kendilerinin şimdiki yaşam tarzları arasında farklılık olduğunu belirtenler, farklılık konuları arasında ilk sırada %92,3 ile eğlenme ve dinlenme tarzlarını belirtmişlerdir. Bunu sırasıyla %80.8 ile giyim kuşamdaki, %77.3 ile beslenme alışkanlıklarındaki, %72,4 ile konut ve ev eşyalarındaki, %65.1 ile aile ilişkilerindeki, %38.8 ile sağlıktaki, %23.9 ile dini davranışlardaki ve %13.4 ile de siyasi tercihlerdeki farklılıklar izlemektedir.

Bu bulgular, hayatın maddi alanlardaki değişikliklerin daha kolay gerçekleştiği, maddi olmayan alanların ise, değişmeye daha kapalı ve dirençli olduğu yönündeki sosyolojik kabulleri destekler niteliktedir. Zira kadın subayların kendi aileleri ile ebeveyn aileleri arasındaki yaşam tarzı farklılıklarının en az görüldüğü alanlar aile ilişkileri, sağlık, dini davranışlar ve siyasi tercihlerdir.

Kadın subayların ebeveyn ile kendi aileleri arasındaki farklılıkları tespit için kullanılan yaşam tarzı kriterlerinden beslenme alışkanlıkları ile tüketilen gıda maddelerinin çeşit ve miktarları ve tüketiliş tarzı, düzenli beslenilip beslenilmediği öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu konuda farklılık olduğunu belirten (%77.3)kadın

subayların büyük bir kısmı, ilk (çocukluk) ailesinde daha düzenli (öğün atlamadan) ve sebze ağırlıklı bir beslenme tarzının olduğunu, şimdiki ailelerinde kahvaltıyı çoğunlukla iş yerinde yaptıklarını ancak hafta sonları evde kahvaltı yapıldığı ve ilk aileye nazaran protein ağırlıklı bir beslenme tarzına eğilimin arttığı, restaurant da ya da fast food tarzı yerlerde yemek alışkanlığının ilk ailede nadir olan bir durum iken şimdiki ailelerinde gerek maddi imkan fazlalığı gerekse zamanın azlığı ve bu az zamanı ev işleri ve yemek yaparak harcamak istememeleri gibi nedenlerle dışarıda yemek yeme olayının daha sık olduğunu ifade etmişlerdir.

Giyim-kuşam kriteri ile, giyim eşyalarında marka ve kaliteye dikkat edilip edilmediği, hangi sıklıkla giyim eşyası alındığı öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu konuda farklılık olduğunu ifade edenlerin (%80.8) genelde dile getirdikleri konu, kıyafet için önceden herhangi bir markaya pek dikkat edilmez ve daha ziyade (bayram gibi) özel günler gözetilirken; şimdi kaliteye özellikle kendi çocuklarının markaya önem verdiği, özel günlerin beklenmeyip, beğenilip istenilen her zaman alındığı, ve önceden kendi annelerinin ya da ailedeki diğer büyüklerin diktiği yada ördüğü el emeği giyim eşyalarının yerini şu anda çoğunlukla konfeksiyon(hazır giyim)un aldığı şeklindedir. Bu konuda farklılık görmeyen kadınlar ise meslekleri gereği üniforma giymeleri nedeni ile hafta içi çok nadir sadece hafta sonları sivil kıyafet giymelerinden dolayı, fazla giyim alışverişi yapmadıklarını sadece çok gerekli durumlarda yapılıp ve tercihte rahat ve sportif olanın ön plana alındığı dile getirmiş olmalarından dolayı ilk aileleri ile nicel ve nitel açıdan farklılık olmadığını dile getirmişlerdir.

Konut veya ev eşyaları kriteri ile, kadın subayların ilk ailelerindeki ikâmetgahın konum yeri ve tipi, evin iç donatımı (ev eşyaları, bilgisayar, mutfak robotu, çamaşır kurutma makinası vb. elektronik ev aletleri) oda sayısı ve odaların mutfak, çalışma odası, kütüphane gibi fonksiyonlarına göre farklılaşmış olup/olmadığı gibi değişkenler göz önüne alınarak kadın subayların şimdiki aileleri ile çocukluktaki ebeveyn aileleri karşılaştırılmaya çalışılmıştır. Bu konuda farklılık olduğunu belirtenlerin (%72.4), ilk ailelerinde odaların azlığına bağlı olarak fonksiyonlarına göre çalışma odası, kütüphane, çocuk odası şeklinde farklılaşmadığını belirtirken; çok az sayıda olmalarına rağmen bazıları ise bunun tam tersi bir durum yaşadıklarını ilk ailelerinde müstakil, farklılaşmış odaları olduğunu şimdi ise lojmanın sunduğu

imkanların bunu kısıtladığını ifade etmişlerdir. Büyük çoğunluğun dile getirdiği farklılıkları sıralarsak, ilk ailede ısınma tarzı olarak soba kullanılırken, şimdi kaloriferle ısınıldığı; ilk ailede elektrikli ev aletlerinden buzdolab, fırın, televizyon gibi temel ihtiyaç olarak değerlendirilebilecek cihazlar var iken şimdiki ailelerinde her türlü eletronik ev aletinin olduğu hatta buzdolab ve televizyon sayısının iki ya da üç olduğunu ifade edenler olmuştur.

Aile ilişkileri konusunda, kadın subayların çocukluk ve şimdiki ailelerinde aile bireyleri arasındaki ilişkiler, birbirlerine karşı kullandıkları dil,sevgi ve saygının nasıl ifade edildiği gibi kriterler göz önüne alınarak bilgi elde edilmeye çalışılmıştır. Bu konuda farklılık olduğunu dile getirenler (%65.1), ilk ailelerinde anne-baba arasındaki ilişkinin kendi ailelerinde eşleriyle olan ilişkiden daha resmi ya da sevgi ifade eden sözlerden kaçınılmanın daha sık olduğu, kendi ailelerinde eşleriyle daha dostça, sıcak ve samimi ilişkileri olduğunu, benzer değişikliğin ebeveynler ile çocuklar arasında da yaşandığı kendi çocuklarının düşüncelerini ve isteklerini daha rahat dile getirdiklerini ve aile içi kararlarda çocukların da fikrinin alındığı ifade edilmiştir. Buna karşılık, ilk ailede bazı konularda karar verilirken, babanın ya da (dede, babaanne vb.gibi) aile ile birlikte yaşayan bir büyüğün daha baskın ve otoriter olduğu, anne ve çocukların düşünce ve kararlarının pek alınmadığı dile getirilmiştir.

Sağlığı koruma, muayene ve tedavi konusunda örneklem grubumuzun ebeveyn ile kendi aileleri arasında sağlığı korumada ve hastalık hallerinde iki ailenin tutumu ve sağlık imkanlarından ne düzeyde yararlandıkları öğrenilmeye çalışılmıştır. Bu konuda farklılık olarak kadın subayların önceki ailelerinde bir hastalık ya da rahatsızlık durumunda doktora gidilirken, şimdiki ailelerinde mesleklerinin gereği olarak düzenli çekap yapılması (örneğin pilotlarda altı ayda bir olmak üzere)gibi sağlık konusunda daha bilinçli olunduğu tespit edilmiştir.

Dini davranışlar konusunda, kadın subayların ebeveyn ve kendi aileleri arasında dini ritüelleri ne derece yerine getirebildikleri, en çok hangi ibadeti yaptıkları kriterleri temelinde farklılık olup/olmadığı irdelenmiştir. Bu konu da kadın subayların %73.2 gibi bir çoğunluğu farklılık olmadığını ifade ederken, %23.9'u farklılık olduğunu belirtmiş; farklılık konusunda ilk ailelerinde dinin gereği olan her türlü

ibadetin yapıldığı veya yapılmaya çalışıldığını şimdiki ailelerinde ise, yoğun iş temposu ve zaman azlığı gibi nedenlerle dini ritüellerin uygulanmadığını ifade etmişlerdir. En çok yapılan ibadetin kurban kesmek olduğu tespit edilmiştir.

Eğlenme ve dinlenme tarzları konusunda kadın subayların % 92.3 gibi büyük bir kısmı ilk aileleri ile şimdiki aileleri arasında farklılık olduğunu belirtmişlerdir. Çoğunlukla kaydedilen farklılıklar arasında şimdiki maddi imkanların da etkisiyle eğlenme ve dinlenmeye daha fazla önem verildiği, hafta sonları sinema ,tiyatro, konser, cafe, bar disko, gibi eğlence yerlerine ya da iki-üç günlük gezi turlarına katıldığı, tatillerde mutlaka kampa veya otel, motel, pansiyon gibi yerlere ya da kendi yazlıklarına gidildiği buna karşılık ilk ailelerinde eğlence amacı ile eş-dost ziyaretlerine, düğün-nişan törenlerine, pikniğe, sık olmamakla birlikte restoranta veya bir çay bahçesine gidildiği tespit edilmiştir. Bu konuda farklılık olduğunu belirten bir kısım bayan da, ilk ailelerinde daha rahat eğlenme ve dinlenme imkanları bulurken, şimdi iş yoğunluğu nedeni ile pek eğlenmeye ve dinlenmeye zamanları olmadığını dile getirmişlerdir.

Siyasi tercih konusunda, kadın subayların gerek seçimde oy verilecek partiye karar verme, gerekse sempati beslenen siyasi partiler konusunda ilk aileleri ile şimdiki aileleri arasında farklılık olup/olmadığı tespit edilmeye çalışılmış, %83.7 gibi büyük çoğunluğu farklılık olmadığını belirtmekle birlikte, %13.4 oranında farklılık olduğunu ifade edenler ise, seçimde oy verilecek parti konusunda ilk ailede anne-babanın genelde ortak olarak ve daha çok da babanın sempati duyduğu partiye oy verildiğini, şimdiki ailelerin de ise eşlerin birbirlerinin siyasi düşüncesine herhangi bir empozenin söz konusu olmadığı ifade edilmiş, hatta bazıları eşlerinin hangi partiye oy verdiğini bilmediğini dile getirmişlerdir. Siyasi partileri tercihte kadınların çoğunluğunun ilk ailelerin de muhafazakar sağ partiler ön planda gelirken, kendi ailelerinde parti seçiminde daha iyi hizmet veren, ülkenin ekonomik kalkınması ve refahı için daha çok çalışan partiden yana oy kullanıldığı şeklinde sürekli aynı partinin fanatik bir taraftarı olmaktan ziyade daha rasyonalize ve apolitize olarak değerlendirebileceğimiz oy kullanma durumu tespit edilmiştir.

Tablo 42: Kadın Subayların Ebeveyn İle Kendi Aileleri Arasında Yaşam Tarzı Farklılığında Etkili Faktörler

Yaşam Tarzı Farklılık Nedenleri		Ebeveyn ile Kendi Ebeveyn Aileleri Arasında Yaşam Tarzı Farklılığında Rolü Olup/Olmadığı		
		Evet	Hayır	Toplam
Eğitimin rolü	f	192	11	203
	%	94,6	5,4	100
Öğrenciyken Bulunulan Üniversite Ortamı	f	33	170	203
	%	16,3	83,7	100
Şimdiki Maddi İmkanların Fazlalığı	f	178	25	203
	%	87,7	12,3	100
Yeni/farklı Dünya Görüşü Benimseme	f	26	177	203
	%	12,4	84,7	100
Mesleki Sosyal Çevrenin Rolü	f	163	40	203
	%	78	19,1	100
Eşin Rolü	f	62	141	203
	%	29,7	67,5	100
Büyük Şehirde Yaşıyor Olma	f	43	160	203
	%	20,6	76,6	100
Yurt Dışında Bulunmuş Olma	f	1	202	203
	%	0,5	96,7	100

Kadın subaylar kendi aileleri ile ebeveyn aileleri arasındaki yaşam tarzı farkını en çok % 94.6 oranı ile aldıkları eğitime bağlamışlardır. Bunu % 87.7 ile şimdiki maddi imkanların daha fazla olmasına bağlayanlar izlemektedir. Farklılık nedenlerini mesleki sosyal çevresine bağlayanların oranı %78, eşin etkisi %29.7, büyük şehirde yaşamasına bağlayanların %20.6, üniversite ortamının etkisi %16.3'tür. Bu farklılaşmada dünya görüşünün değişmesine bağlayanların oranı %12.4 , yurtdışında bulunmuş olmanın etkisi ise % 0.5'tir.

Tablodan da anlaşılabacağı gibi, mesleki sosyal çevrenin kadın subayların ebeveyn ve kendi ailelerindeki yaşam tarzı farklılığının %78 gibi yüksek bir oranda olması, 'yaşam tarzlarını mesleğin bir fonksiyonu' olarak değerlendiren Pavalko (1971)'un ne derece yerinde bir tespitte bulunduğunu gösterir niteliktedir. Bu konuda Pavalko (1971:197-198), "(...)belirli mesleklerdeki ya da meslek tiplerindeki insanların az çok açık biçimde ayrılmış sosyal dünyalarda yaşadıklarıdır. Başka bir deyişle meslekler, insanları sergiledikleri yaşama tarzı çeşidinin terimleri içinde farklılaştırma işlevi gören farklı alt-kültürleri temsil ederler " diyerek neyi ima ettiğini açıklamaktadır.

Pavalko'nun yukarıda söz edilen yorumlarını, saha araştırması amacıyla yapılan anket uygulamaları ve görüşmeler sırasında edinilen bilgi ve gözlemlerimiz de

doğrulamaktadır. Sözgelimi, görevde başarıya ulaşmak ve mevcut performansı kaybetmemenin büyük ölçüde grup dayanışması ve dinamiğinin diri tutulması ve ekip çalışması ruhunun yaşatılmasına bağlı olduğu gerek hava üstlerinde gerekse filo ve kıta larda kermes, çay partisi, balolar düzenlenerek birlikte çalışan personelin hafta sonları ya da akşam gibi mesai saatleri dışında kalan zamanlarda da sık sık biraraya gelmeleri sağlanarak aradaki dostluk ve arkadaşlık bağlarının kuvvetlenmesinin amaçlandığı ve böylece mesleğe bağlı bir alt kültürün geliştirildiği gözlenmiştir.

5.3. MESLEK ALGISI: TOPLUMSAL CİNSİYET VE MESLEK STEREOTİPLERİ

5.3.1. Meslek Algısı: Toplumsal Cinsiyet Ve Meslek Stereotipleri

5.3.1.1. Kadın Subayların Kendi İdeallerindeki Meslek

Tablo 43: Örneklem Grubunun İdealindeki Meslek

Kadın Subayların İdealindeki Meslek	Frekans	Yüzde
A Meslek Grubu	5	2,4
B Meslek Grubu	150	71,8
C Meslek Grubu	38	18,2
D Meslek Grubu	3	1,4
E Meslek Grubu	-	-
F Meslek Grubu	-	-
G Meslek Grubu	13	6,2
Toplam	209	100

A Meslek Grubu: Üst Düzey Yönetici, Serbest Meslek,

B Meslek Grubu: Orta Düzey Yönetici, Doktor, Mühendis, Avukat, Subay, Öğretim Üye, Diş Hekimi, Eczacı

C Meslek Grubu: Danışmanlar, Uzman, Öğretmen, Arş. Gör., Esnaf

D Meslek Grubu: Nitelikli İşçiler, Teknisyen, Sekreter, Astsubay, Hemşire

E Meslek Grubu: Niteliksiz İşçiler

F Meslek Grubu: Emekli, Ev Kadınları, İşsizler

G Meslek Grubu: Sanatçı, Sporcu

Kadın subayların kendi ideallerindeki mesleğe bakıldığında, %71.8'inin B, %18.2'sinin C, %6.2'sinin F, %2.4'ünün A, %1.4'ünün D grubu mesleğin ideallerindeki meslek olduğunu ifade etmişlerdir.

5.3.1.2. Kadın – Erkek İçin İdeal Görülen Meslek

Tablo 44: Kadın – Erkek İçin İdeal Görülen Meslek

Meslek Grupları		Kadın ve Erkek İçin İdeal Görülen Meslek	
		Kadın	Erkek
A Meslek Grubu	f	-	137
	%	-	65,6
B Meslek Grubu	f	166	64
	%	79,4	30,6
C Meslek Grubu	f	6	6
	%	2,9	2,9
D Meslek Grubu	f	37	-
	%	17,7	-
E Meslek Grubu	f	-	-
	%	-	-
F Meslek Grubu	f	-	-
	%	-	-
G Meslek Grubu	f	-	2
	%	-	1
Toplam	f	209	209
	%	100	100

Kadın subaylara göre, kadın için ideal görülen mesleğe bakıldığında, %79.4'ünün B, %17.7'sinin D, %2.9'unun C meslek grubunu tercih ettikleri görülmektedir. Kadın subaylara göre, erkek için ideal görülen mesleğe bakıldığında, %65.6'sının A, %30.6'sının B, %2.9'unun C meslek grubunu tercih ettikleri görülmektedir.

Bu verilerin de gösterdiği gibi, kadın için en ideal meslek olarak görülen B grubu meslek içinde, en çok diş hekimi, eczacılık gibi kadının aile içi rollerini aksatmadan çalışma imkanı veren mesleklerin tercih edildiği gözlenilmiştir. Bundan da anlaşılacağı gibi, kadınların her ne kadar kendi ebeveynlerinden bir çok yönden farklılaşıp, modernleşen özellikler gösterecekler de hâlâ kadının aile içinde ki geleneksel cinsiyet stereotiplerini benimseyip ön planda tuttukları söylenilebilir.

Kadın subayların toplumsal cinsiyet ve meslek stereotipleri çalışmamız açısından önemli olduğu için , aynı konuya ilişkin kontrol niteliğinde, örneklem grubuna herhangi bir alan verilmeksizin, açık uçlu soru tarzı ile, kız ve erkek çocukları için uygun gördükleri ilk meslek sorulduğunda ise alınan cevapların analizi aşağıda verilmiştir.

5.3.1.3. Kız Çocukları İçin Uygun Görülen İlk Üç Meslek

Tablo 45 : Örneklem Grubunun Kız Çocuklar İçin Uygun Gördüğü İlk Üç Meslek

Meslek Gruplar		Önem derecesine göre kız çocukları için düşünülen meslekler		
		I.Derecede önemli	II.Derecede önemli	III.Derecede önemli
A Meslek Grubu	f	7	12	16
	%	3,3	5,7	7,7
B Meslek Grubu	f	97	134	124
	%	46,4	64,1	59,3
C Meslek Grubu	f	82	34	38
	%	39,2	16,3	18,2
D Meslek Grubu	f	1	3	4
	%	0,5	1,4	1,9
E Meslek Grubu	f	-	-	-
	%	-	-	-
F Meslek Grubu	f	-	-	-
	%	-	-	-
G Meslek Grubu	f	22	26	27
	%	10,5	12,4	12,9
Toplam	f	209	209	209
	%	100	100	100

Kadın subayların kız çocukları için önem derecesine göre uygun gördükleri ilk üç mesleği gösteren Tabloya bakıldığında, birinci derece öncelik verilenler arasında kadınların %46,4'ünün B, %39,2'sinin C, % 10,5'inin G, %3,3'ünün A, %0,5'inin D meslek grubunu tercih ettikleri görülmektedir.

İkinci derecede önem verilen meslek grupları içinde kadın subayların % 64,1'i B grubunu, %16,3'ü C, % 12,4'ü G, %5,7'si A, %1,4'ünün D meslek grubunu tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Üçüncü derecede önemli meslek gruplarını; kadınların %59,3'ünün B, %18,2'sinin C, %12,9'unun G, %7,7'sinin A, % 1,9'unun D meslek grubunu tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Bu verilerden de kadınların ilk olarak toplumsal statü ve ekonomik gelir düzeyi yüksek olduğu gibi aile içi rolleri (annelik ve eşlik)de engelleyemeyecek B grubunda yer alan diş hekimliği, eczacılığı tercih ettikleri, ikinci sırayı yine aynı niteliklere sahip ama nispeten daha az gelir elde edilebilen öğretmenlik mesleğinin aldığı ortaya çıkmaktadır.

5.3.1.4. Erkek Çocukları İçin Uygun Görülen İlk Üç Meslek

Tablo 46 : Örneklem Grubunun Erkek Çocuklar İçin Uygun Gördüğü İlk Üç Meslek

Meslek Gruplar		Önem derecesine göre erkek çocukları için düşünülen meslekler		
		I.Derecede önemli	II.Derecede önemli	III.Derecede önemli
A Meslek Grubu	f	25	29	43
	%	12	13,9	20,6
B Meslek Grubu	f	171	169	148
	%	81,8	80,9	70,8
C Meslek Grubu	f	10	6	7
	%	4,8	2,9	3,3
D Meslek Grubu	f	-	-	-
	%	-	-	-
E Meslek Grubu	f	-	-	1
	%	-	-	0,5
F Meslek Grubu	f	-	-	-
	%	-	-	-
G Meslek Grubu	f	3	5	10
	%	1,4	2,4	4,8
Toplam	f	209	209	209
	%	100	100	100

Kadın subayların erkek çocukları için birinci derece önemli verdikleri meslekler arasında kadınların %81.1'inin B, %12'sinin A, % 4.8'inin C, %1.4'ünün G meslek grubunu tercih ettikleri görülmektedir.

İkinci derecede önem verilen meslek grupları içinde kadın subayların %80.9'unun B, %13.9'unun A, %2.9'unun C, %2.4'ü G meslek grubunu tercih ettiklerini ifade etmişlerdir.

Üçüncü derecede önemli meslek grupları içinde kadınların %70.8'inin B, %20.6'sının A, %4.8'inin G, % 3.3'ünün C, %0.5'ini E meslek grubunu tercih ettikleri görülmektedir.

Bu verilerden de anlaşılacağı gibi, kadınların erkek çocuklar için tercih ettikleri meslek sıralamasında birinci önceliği verdikleri meslek grubu sıralamasında B ve A meslek grupları yer almaktadır. Burada vurgulanması gereken bir nokta da kadınların erkek çocuklar için çoğunlukla tercih ettikleri meslek grubu (B) kız çocukları için belirtilen meslek grubu ile aynı olmasına rağmen bu tercih edilen oranlarda ve mesleklerde farklılık vardır. Kadınların B meslek grubunda kız ve erkek çocukları için öncelikle tercih ettikleri meslekler arasında da bir ayrıştırmaya gittikleri belirlenmiştir. Örneğin, mühendislik tercih eden bayanlara hangi mühendislik alanları olduğu sorulduğunda kız çocukları için, mimar, gıda gibi daha az yorucu ve yıpratıcı olduğu

düşünülen mühendislik alanları sıklıkla dile getirilirken erkek çocuklar için inşaat, bilgisayar, elektrik-elektronik daha yorucu-yıpratıcı olmakla birlikte, daha çok talep edilmeleri sebebi ile daha rahat iş bulma ve dolayısıyla daha çok kazanç elde etme imkanı olan mesleklerin tercih edildiği dikkat çekmiştir. Bu nokta da kadın subayların kız ve erkek çocukları için meslek tercih ederken, öncelikle onların gelecekteki ailelerinde üstlenecekleri annelik veya babalık rollerini dikkate aldıkları, kızlarına öncelikle aile içi rollerini engellemeyecek meslekleri, erkek çocuklarına ise toplumsal statüsü ve geliri yüksek meslekleri tercih ettikleri ortaya çıkmaktadır.

5.3.2. Kadın Subayların Bakış Açısından Subaylık Mesleği ve Çalışma Hayatı

5.3.2.1. Subaylık Mesleğine Atfettikleri Anlamlar

Tablo 47 : Örneklem Grubunun Subaylık Mesleğine Atfettikleri Anlamlar

Subaylık Mesleğine Atfettikleri Anlamlar	Frekans	Yüzde
Toplumsal Saygınlığı Yüksek, Kendinizi Özel Ayrıcalıklı Hissetmek	59	28,2
Disiplin-Düzen, Güçlü Kişilik Yapısı Gerektiren Bir Meslek	131	62,7
Bayanlar İçin (Nöbet, Askeri Eğitim) Açısından Zor Bir Meslek	5	2,4
Hiyerarşi ve Katı Kuralların Hakim Olduğu Bir Meslek	8	3,8
Erkek Egemen Bir Ortamda Bayanın Kendini Kabul Ettirmesi Zor	6	2,9
Toplam	209	100

Örneklem grubunun subaylık mesleğine atfettikleri anlamlara bakıldığında, %62.7'sinin disiplin-düzen ve güçlü kişilik yapısı gerektiren bir meslek olarak tanımlanırken, %28.2'sine göre toplumsal saygınlığı yüksek, %3.8'ine göre hiyerarşi ve katı kuralların olan, %2.9'una göre erkek egemen bir meslek, %2.4'üne göre bayan için zor (nöbet,askeri eğitim) bir meslek olarak görülmektedir.

5.3.2.2. Mesleği Tercih Nedenleri

Kadın subaylara, subaylık mesleğini tercih nedenleri arasında, bilinçli olarak mesleğe duyulan ilgi, mesleği sınava girip tanımak isteği, mesleğin yüksek sosyal statüsü, mesleğin sosyal imkanlarının fazlalığı, mesleğin maddi getirisinin yüksekliği, aileye maddi külfet vermeden okuma imkanı vermesi, sivil kuruma göre önünün açık olmasının etkili olup/olmadığı sorulduğunda ise alınan cevaplar şu şekildedir.

Tablo 48 : Örneklem Grubunun Subaylık Mesleğin Tercih Nedenleri

Mesleği Tercih Nedenleri		Evet	Hayır	Toplam
Bilinçli Olarak Mesleğe Duyulan İlgisi	f	81	128	209
	%	38,8	61,2	100
Mesleği Sınava Girip Tanımak İsteği	f	55	154	209
	%	26,3	73,7	100
Mesleğin Yüksek Sosyal Statüsü	f	177	32	209
	%	84,7	15,3	100
Mesleğin Sosyal İmkanlarının Fazlalığı	f	201	8	209
	%	96,2	3,8	100
Mesleğin Maddi Getirisinin Yüksekliği	f	133	76	209
	%	63,6	36,4	100
İş Garantisinin Olması	f	158	51	209
	%	75,6	24,4	100
Aileye Maddi Kūlfet Vermeden Okuma İmkānı Vermesi	f	139	70	209
	%	66,5	33,5	100
Sivil Kuruma Göre Önünün Açık Olması	f	165	44	209
	%	78,9	21,1	100

Örneklem grubunun % 96.2 gibi oranla tamamına yakınının subaylık mesleğini tercihte, mesleğin sağladığı sosyal imkanların etkili olduğunu düşünürken, % 84.7'si mesleğin sağladığı yüksek sosyal statünün, % 78.9'sı mesleğin sivil kuruma göre önünün açık olmasının, % 75.6'sı mesleğin iş garantisi sağlamasının, % 66.5'inin aileye maddi kūlfet vermeden okuma imkanı vermesinin, % 63.6'sı mesleğin maddi getirisinin yüksek olmasının, %38.8'i mesleğe duyulan ilginin, %26.3'ün de mesleğe tanıma isteğinin etkili olduğunu düşündüğü görülmektedir.

Bu verilerden de anlaşılacağı gibi, kadın subayların meslek tercihinde duygusallıktan çok kendilerine sosyal statü, gelir düzeyi, kariyer yapma açısından en iyi imkanı sağlamak gibi kriterleri dikkate alarak son derece rasyonel tutum ve davranışlar geliştirdikleri ifade edilebilir.

5.3.2.3. Mesleği Tercihlerinde Kimin/Kimlerin Etkili Olduğu

Kadın subaylara, subaylık mesleğini tercihlerinde baba, amca, dayı ile eşlerinin telkininin etkili olup/olmadığı sorulduğunda ise alınan cevaplar şu şekildedir.

Tablo 49 : Örneklem Grubunun Mesleği Tercihinde Yakın Telkini

Yakın Telkini		Yakının Telkinin Mesleği Tercihinde Etkili Olup/Olmadığı		
		Evet	Hayır	Toplam
Baba, Amca, Dayı gibi bir yakının telkini	f	167	42	209
	%	79,9	20,1	100
Eşin Telkini	f	17	192	209
	%	8,1	91,9	100

Örneklem grubunun %79.9'u baba, amca, dayı gibi yakın telkininin, %8.1'i de eşin telkininin subaylık mesleğini tercihte etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Bu sonuçlardan da anlaşılacağı gibi, kadınların çalışma kararını büyük oranda %79.9 evlenmeden önce verdikleri ve evlendikten sonra da eşlerinin bu kararlarını değiştirici bir etkiye sahip olmadıkları görülmektedir. Bilindiği gibi evli kadın, bir aile üyesi olduğundan gelir getirici bir işte çalışma ya da işi bırakma kararı, kadının ailesinin diğer üyelerinin görüşleri, ihtiyaçları, bir takım pratik yardım şekillerini benimsemesi ve sonuçta aile üyelerinin kadın için bu rolü desteklemeleriyle yakından bağlantılıdır. Bu destek, onların öğrenim çağlarından başlayarak, bir iş ya da meslek sahibi olmaları konusunda özellikle anne babalarından gelmekte ve ellerinden geldiğince yardımcı olmaktadır.

5.3.2.4. Mesleğin Kişiliğe Uygunluğunu Düşünüp/Düşünmedikleri

Tablo 50 : Örneklem Grubunun Mesleğin Kişiliğe Uygunluğunu Düşünüp/Düşünmedikleri

Kadın Subayların Mesleğin Kişiliğe Uygunluğunu Düşünüp/Düşünmedikleri	Frekans	Yüzde
Evet, Uygun	104	49,8
Kısmen Uygun	84	40,2
Hayır, Uygun Değil	21	10
Toplam	209	100

Örneklem grubunda subaylık mesleğinin kişiliklerine uygun olup/olmadığına bakıldığında, %49.8'i için uygun, %40.2'sinde kısmen uygun, %10'unda uygun olmadığı görülmektedir. Mesleğin kişiliklerine uygun olmayan tarafları konusunda daha çok, nöbet, izin almada yaşanan zorluk gibi mesleğin kendinden kaynaklanan

nedenler dille getirilmekle birlikte, maskülen bir çalışma ortamında feminen (giyim ve makyaj tarzından annelik rolünü gerçekleştirmeye kadar genişleyen bir yelpazede) kimliğin her zaman bastırılması gerektiği aksi takdirde kendinden astlarına emirleri uygulatmada zorluk yaşandığı veya yanlış anlaşılmalara yol açtığı ifade edilmiştir.

5.3.2.5. Meslekten Tatmin Olup/Olmadıkları

Tablo 51 : Örneklem Grubunun Meslekten Tatmin Olup/Olmadıkları

Kadın Subayların Yaptıkları İşten Tatmin Olup/Olmadıkları	Frekans	Yüzde
Evet	119	56,9
Kısmen tatmin ediyor	73	34,9
Hayır	17	8,1
Toplam	209	100

Örneklem grubunun meslekten tatmin olup/olmadıklarına bakıldığında, %56.9'unun tatmin olduğu, %34.9'unun kısmen tatminli iken, %8.1'inin tatmin olmadığı anlaşılmaktadır.

5.3.2.6. Mesleğin Tatmin Eden Yönleri

Tablo 52 : Örneklem Grubunun Mesleğin Tatmin Eden Yönü Hakkındaki Düşüncesi

Kadın Subaylar Açısından Mesleğin Tatmin Eden Yönü	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Manevi yönden	131	62,4	63,4
Kariyer yapma imkanı sağlama imkanı vermesi	25	12	13,2
Saygınlık, lider olmak, emreden makam olmak hoşuma gidiyor	13	6,2	7,4
Araştırmaya ve üretmeye açık olması	7	3,3	4,4
İnsan ilişkilerinin çalıştığım ortamda iyi olması	4	1,9	2,9
Maddi ve sosyal imkanların fazlalığı	14	6,7	7,7
Durumuna uygun değil	17	8,1	100
Toplam	192	100	

Örneklem grubunun mesleğin tatmin eden yönü hakkındaki düşüncesine bakıldığında, %63.4'ünün manevi yönden, %13.2'sinin kariyer yapma imkanı olmasından, %7.7'sinin maddi ve sosyal imkan fazlalığından, %7.4'ünün mesleğin saygınlığından, %4.4'ünün araştırmaya ve üretmeye açık olmasından, %2.9'unun çalıştığı ortamdaki iyi insan ilişkilerinden tatmin olduğu anlaşılmaktadır.

Kadın subaylar arasında manevi yönden tatmin olduğunu ifade edenlerin büyük bir kısmını doktor, diş hekimi, eczacı, hemşire, öğretmen, vb. gibi yardımcı

sınıf olarak niteleyebileceğimiz bayanlardan oluştuğunu ve ‘hastaları iyileştirmek, insanlara bir şey öğretip faydalı olunduğunu hissetmek’ şeklinde tatminlerini açıklarken; Harp Okulu mezunu bayanların daha çok mesleğin saygınlığı ile liderlik ve yöneticilik vasıflarından tatmin olduklarını dile getirerek farklılaştıkları gözlenmiştir. Bu veriler ışığında, Harp Okulu mezunu bayan subaylarda cinsiyet rollerinin androjenik bir özellik göstermesinin yardımcı sınıf olarak niteleyebileceğimiz sivil kaynaklı doktor, diş hekimi, eczacı, öğretmen branşlarındaki bayan subaylara göre daha yüksek olduğunu söyleyebiliriz.

5.3.2.7. Örneklem Grubunun Mesleği Bırakmayı Düşünüp/Düşünmedikleri

Tablo 53 : Örneklem Grubunun Mesleği Bırakmayı Düşünüp/Düşünmedikleri

Kadın Subayların Mesleği Bırakmayı Düşünüp/Düşünmedikleri	Frekans	Yüzde
Evet	44	21,1
Bazen	50	23,9
Hayır	115	55
Toplam	209	100

Örneklem grubunun mesleği bırakmayı düşünüp/düşünmediklerine bakıldığında ise, %55’inin düşünmediği, %23,9’unun bazen düşündüğü, %21,1’inin bırakmayı düşündüğü görülmektedir.

5.3.2.8. Örneklem Grubunun Mesleği Bırakmayı Düşünme Nedenleri

Tablo 54 : Örneklem Grubunun Mesleği Bırakmayı Düşünme Nedenleri

Kadın Subayların Mesleği Bırakmayı Düşünme Nedenleri	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Mesleğin Kendisinden Kaynaklanan Zorluklar	89	42,6	94,7
İdari Zorluklar	3	1,4	3,2
Eşimin Sivil Kurumda Olması Sebebiyle Tayin Sorunu Yaşamak	2	1	2,1
Durumuna Uygun Değil	115	55	100
Toplam	209	100	

Örneklem grubunun mesleği bırakmayı düşünme nedenlerine bakıldığında, %94,7 ile büyük çoğunluğun mesleğin kendinden kaynaklanan zorluklar, %3,2’sinin idari zorluklar, %2,1’inin tayin nedeniyle mesleği bırakmayı düşündüğü anlaşılmaktadır.

Mesleğin kendinden kaynaklan zorluklar arasında, çalışma şartlarının güçlüğü, anne olmanın gereklerini yerine getirmede zorlanması şeklinde açıklanan durumların yanısıra; verilen sınırlı yetkilerle, yüklenilen büyük sorumlulukların eşit olmamasından kaynaklanan durumların yarattığı gerginlikler de bu kapsamda ele alınabilir. Özellikle hastahanelerde başhemşire olarak görev yapan bayan subayların toplumca yüksek statü atfedilen subaylık ile hemşirelik titrine birarada sahip olmanın ortaya çıkardığı bazı olumsuzlukların olduğu, bu olumsuzlukların daha çok hemşirenin yüksek rütbede olup doktorun ast konumda kaldığı durumlarda sıkça yaşandığı, mesleki hiyerarşinin sonucu olduğu ifade edilebilir.

5.3.2.9. Örneklem Grubunu Mesleği Bırakmaktan Alıkoyan Nedenler

Tablo 55 : Örneklem Grubunu Mesleği Bırakmaktan Alıkoyan Nedenler

Kadın Subayları Mesleği Bırakmayı Düşünmekten Alıkoyan Nedenler	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Mesleği sevmeniz	18	8,6	19,1
Maddi gerekçeler	1	,5	1,1
Başka uygun iş imkanının olmayışı	9	4,3	9,6
Mecburi hizmet	66	31,6	70,2
Durumuna Uygun Değil	115	55	100
Toplam	209	100	

Örneklem grubunu mesleği bırakmaktan alıkoyan nedenlere bakıldığında, %70.2 oranı ile yarısından fazlasının mecburi hizmet sebebiyle, %19.1'inin mesleği sevmesi, %9.6'sının başka uygun iş imkanı olmayışı, %1.1'inin maddi gerekçelerle bırakmak istemediği anlaşılmaktadır.

5.3.2.10. Örneklem Grubunun Yönetimden Beklentileri

Tablo 56 : Örneklem Grubunun Yönetimden Beklentileri

Kadın Subayların İş Yeri Yönetimden Temel Beklentileri	Frekans	Yüzde
Çalışma şartlarına ilişkin teknik aksaklıkların giderilmesi	53	25,4
Ücret düzeyinin ve sosyal olanakların iyileştirilmesi	15	7,2
Ödül,ceza, terfi, izin konusunda eşit ve adil davranılması	94	45
Yetki ve görevin birbirinden ayırt edilmesi	36	17,2
Beklentilerimin hepsi karşılanıyor, hiçbir beklentim yok	11	5,3
Toplam	209	100

Örneklem grubunun yönetimden beklentilerine bakıldığında, yarısına yakının (%45) ödül, ceza, terfi, izin konusunda eşit ve adil davranılmasını, %25.4'ünün

çalışma şartlarına ilişkin teknik aksaklıkların giderilmesini, %17.2'sinin yetki ve görevin birbirinden ayırt edilmesini, %7,2 ücret düzeyinin ve sosyal olanakların iyileştirilmesini istedikleri, %5,3'ünün hiçbir beklentisinin olmadığı görülmektedir.

5.4. AİLE İÇİ ROL ALGISI: ROL PAYLAŞIMI VE TOPLUMSAL CİNSİYET

5.4.1. Kadın Subayların Ev İçi Sorumluluk Paylaşımı Konusundaki Düşünceleri

Tablo 57 : Evde Sorumluluk Paylaşımı Konusundaki Düşünceleri

Ev İçi Sorumluluk Paylaşımı Konusundaki Düşünceleri	Frekans	Yüzde
Her iş ortak yapılmalıdır	190	90,9
Ev işleri tamamen kadınlara aittir	1	,5
Kadın yapamayacak durumda olduğunda erkek yapmalıdır	12	5,7
Erkeğin ve kadının yapacağı işler farklıdır	6	2,9
Toplam	209	100

Kadın subayların ev içi sorumluluk paylaşımı konusundaki düşüncelerine bakıldığında, %90.9 gibi tamamına yakının her işin ortak yapılmasını istediğini, %5.7'sinin kadın yapamayacak durumda olduğunda erkek yapması gerektiğini, %2.9'unun erkeğin ve kadının yapacağı işler farklı olduğunu %0.5'inin ev işlerinin tamamen kadınlara ait olduğunu düşündüğü görülmektedir.

Bu veriler Chodorow'un çalışma yaşamına giren kadınların eşleri ile ev içi sorumlulukları ortak paylaşımlarını bekledikleri ile ilgili görüşünü desteklemektedir.

5.4.2. Eşlerden Hangisinin Kariyerinin Öncelik Taşınması Gerektiği

Tablo 58: Eşlerden Hangisinin Kariyerinin Öncelik Taşınması Gerektiği Düşüncesi

Eşlerden Hangisinin Kariyerinin Öncelik Taşınması Gerektiği Düşüncesi	Frekans	Yüzde
Erkek	74	35,4
Kadın	4	1,9
Tercih yapılmamalıdır	131	62,7
Toplam	209	100

Kadın subayların "eşlerden hangisinin kariyerce öncelik taşınması gerektiği" konusundaki düşüncelerine bakıldığında, %62.7'si tercih yapılmaması gerektiğini, %35.4'ü erkeğe, %1.9'u kadına öncelik verilmesi gerektiğini düşündükleri

anlaşılmaktadır. Bu konudaki veriler kadınların yarıdan fazlasının kariyerlerine değer verdikleri ve bu konuda Parsons'un belirttiği 'iş erkeğin, ev içi alan kadının temel alanıdır' görüşünden uzaklaşıldığını göstermektedir.

5.4.3. Kadının Eşinden Yüksek Kariyere Sahip Olmasının Evliliğe Etkisi

Tablo 59: Kadının Eşinden Yüksek Kariyere Sahip Olmasının Evliliğe Etkisi

Kadının Eşinden Yüksek Kariyere Sahip Olmasının Evliliği Nasıl Etkilediği	Frekans	Yüzde
Olumlu	5	2,4
Olumsuz	154	73,7
Etkilemez	50	23,9
Toplam	209	100

Örneklem grubunun, kadının eşinden yüksek kariyere sahip olmasının evliliğe etkileyeceği ile ilgili düşüncelerine bakıldığında, %73.7 gibi yarıyından fazlası olumsuz, %2.4'ü olumlu etkileyeceğini düşünürken, %23.9'un etkilemeyeceğini ifade ettiği görülmektedir. aslında bu durum toplumda Parsons'ın düşüncenin egemen olması nedeniyle kadınların eşlerinden yüksek kariyere sahip olmasının olumsuz bir durumu beraberinde getireceği düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

5.4.4. Annelik, Evlilik ve Meslek Arasında Öncelik Sıralaması

Tablo 60 : Annelik, Evlilik ve Meslek Arasında Öncelik Sıralaması

Annelik, Evlilik ve Meslek Arasında Öncelik Sıralaması	Frekans	Yüzde
Annelik	129	61,7
Evlilik	50	23,9
Meslek	30	14,4
Toplam	209	100

Örneklem grubundan, annelik, evlilik ve meslek arasında öncelik sıralamaları istendiğinde, %61.7 oranla yarıyından fazlasının anneliğe, %23.9'unun evliliğe, %14.4'ünün mesleğe öncelik verdiği görülmektedir. Bu ise Parsons'ın belirttiği gibi, kadınların anneliği temel rol olarak kabul ettiklerinin bir göstergesi sayılabilir.

5.4.5. Kadının Boşanması Konusundaki Düşünceleri

Tablo 61: Örneklem Kadının Boşanması Konusundaki Düşünceleri

Kadının Boşanması Konusundaki Düşünceleri	Frekans	Yüzde
Gereğinde boşanabilir	207	99
Kadın boşanmamalıdır	2	1
Toplam	209	100

Örneklem grubunun, kadının boşanması konusundaki düşüncelerine bakıldığında, tamamına yakınının (%99) gereğinde boşanabileceğini, %1'inin kadının boşanmaması gerektiğini düşündüğü anlaşılmaktadır.

5.4.6. İdeal Çocuk Sayısı

Tablo 62 : Örneklem Grubunca İdeal Görülen Çocuk Sayısı

İdeal Görülen Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde
Bir çocuk	17	8,1
İki çocuk	182	87,1
Üç çocuk	9	4,3
Dört çocuk	1	,5
Toplam	209	100

Örneklem grubuna göre, ailedeki ideal çocuk sayısına bakıldığında, %87.1'inin iki, %8.1'inin bir, %4.3'ünün üç, %0.5'inin dört çocuğu ideal gördüğü anlaşılmaktadır. Genellikle az sayıda çocuk istenmesi, modern nitelikler taşıdığı varsayımından yola çıktığımız kadın subayların, modern aile modeline ait özelliklerinden biri olarak düşünülebilir.

5.4.7. Bir Çocuk Sahibi Olma Durumunda Cinsiyet Tercihi

Tablo 63 : Örneklem Sadece Bir Çocuk Sahibi Olma Durumunda Cinsiyet Tercihi

Sadece Bir Çocuk Sahibi Olma Durumunda Cinsiyet Tercihi	Frekans	Yüzde
Kız	132	63,2
Erkek	48	23
Fark etmez	29	13,9
Toplam	209	100

Örneklem grubuna göre, sadece bir çocuk sahibi olma durumunda cinsiyet tercihlerine bakıldığında, %63.2'sinin kız, %23'ünün erkek çocuk tercih ettiği, %13.9'u için farketmeyeceği görülmektedir.

5.4.8. Erkek Çocuklarına Ev İşlerinin Öğretilmesi

Tablo 64 : Erkek Çocuklarına Ev İşlerinin Öğretilmesi Konusunda Ne Düşünüldüğü

Erkek Çocuklarına Ev İşlerinin Öğretilmesi Konusunda Ne Düşünüldüğü	Frekans	Yüzde
Kesinlikle karşıyım, öğretilmemeli	2	1
Erkek çocuğunun yapabileceği işler öğretilmeli	16	7,7
Bütün işler öğretilmeli	191	91,4
Toplam	209	100

Örneklem grubuna erkek çocuklarına ev işlerinin öğretilmesi konusunda ne düşünüldüğü sorulduğunda, tamamına yakını (%91.4) bütün işlerin, %7.7'si erkek çocuğun yapabileceği işler öğretilmeli gerektiğini belirtirken, %1 erkek çocuğuna ev işlerinin öğretilmesine karşı olduklarını belirtmişlerdir.

Tek çocuk sahibi olma durumunda kız çocuk istenmesi ve erkek çocuklara ev işlerinin öğretilmesi konusuna kadın subayların büyük bir kısmı katılmakta ve modern özellikler sergilemektedirler

5.5. AİLE İÇİ ETKİLEŞİM VE ROL DAĞILIMI

5.5.1. Aile İçi Karar Alımı

5.5.1.1. Ebeveyn Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı

Tablo 65 : Ebeveyn Ailelerinde Kararların Kim/Kimler Tarafından Verildiği

Aile İçinde Karar Verilen Konular		Ebeveyn Ailelerinde Kararların Kim/Kimler Tarafından Verildiği						
		Annem	Babam	Anne ve Babam	Kardeşim ve Ben	Ailece	Bireysel	Toplam
Gayri Menkul ve Araba Alımı	f	19	110	79	-	1	-	209
	%	9,1	52,6	37,8	-	,5	-	100
Çocuklarla İlgili Kararlar	f	59	38	95	-	17	-	209
	%	28,2	18,2	45,5	-	8,1	-	100
Tasarruflarla İlgili Kararlar	f	51	70	87	-	1	-	209
	%	24,4	33,5	41,6	-	0,5	-	100
Oturulacak Ev Seçimi	f	70	31	98	-	10	-	209
	%	33,5	14,8	46,9	-	4,8	-	100
Tatilde Nereye Gidileceği	f	18	37	87	4	63	-	209
	%	8,6	17,7	41,6	1,9	30,1	-	100
Ailece Kimlerle Görüşüleceği	f	40	20	141	-	8	-	209
	%	19,1	9,6	67,5	-	3,8	-	100
Seçimde Oy Verilecek Parti	f	2	37	34	-	1	135	209
	%	1	17,7	16,3	-	0,5	64,6	100
Nerede ve Nasıl Eğlenileceği	f	27	24	79	5	73	1	209
	%	12,9	11,5	37,8	2,4	34,9	0,5	100
Çocukların Gideceği Okul	f	26	52	58	5	68	-	209
	%	12,4	24,9	27,8	2,4	32,5	-	100

Kadın subayların ebeveyn ailelerinde kararların nasıl alındığına bakıldığında, gayri menkul ve araba alımı konusunda %52.6'sının baba, %37.8'inin anne-baba birlikte, %9.1'inin anne tarafından %0.5'inin ailece verilirken; çocukla ilgili kararlarda %45.5'inin anne-baba birlikte, %28.2'si anne, %18.2'si baba tarafından, %8.1'inin ailece; tasarrufla ilgili kararların %41.6'sının anne-baba birlikte, %33.5'i baba, %22.4'ü anne tarafından, %0.5'inin ailece; ev seçimi ile ilgili kararların %46.9'sının anne-baba birlikte, %33.5'i anne, %14.8'i baba tarafından, %4.8'inin ailece; tatilde gidilecek yer ile ilgili kararlarda %41.6'sının anne-baba birlikte, %30.1'i ailece, %17.7'si baba, %8.6'sı anne, %1.9'unun kardeşleri (çocuklar); ailece kimlerle görüşüleceği ile ilgili kararlarda %67.5'inin anne-baba birlikte, %19.1'inin anne ailece, %9.6'sı baba, %3.8'inin ailece karar verdiği; seçimde oy verilecek parti ile ilgili kararlarda, %64.6'inin bireysel, %17.7'si baba, %16.3'ü anne-baba birlikte, %1'inin anne, %0.5'inin ailece karar verildiği; nerede ve nasıl eğlenileceği ile ilgili kararlarda %37.8'i anne-baba birlikte, %34.9'unun ailece, %12.9'unun anne, %11.5'inin baba, %2.4'ünün kardeşleri ve kendisinin, %0.5'inin bireysel karar

verdiği; çocukların gideceği okul seçimi ilgili karara bakıldığında, %32.5'inin ailece, %27.8'i anne-baba birlikte, %24.9'unun baba, %12.4'ünün anne, %2.4'ünün kardeşler ve kendisi tarafından karar verildiği görülmektedir.

Bu verilerden de anlaşıldığı gibi kadın subayların ebeveyn ailelerinde karar verme sürecinde, ev ve çocukla ilgili kararlarda annelerinin daha fazla söz sahibi olduğu, gayri menkul-araba alımı, tasarruf gibi daha çok ailenin dış hayatla bağlantılı kararların da ise babalarının daha aktif, söz sahibi oldukları görülmektedir. Buradan yola çıkarak karar alma konusunda kadın subayların ebeveyn ailelerinin geleneksel özellikler taşıdığı ifade edilebilir. Çünkü geleneksel ailede ev ve çocuklarla ilgili konularda kadınlar, dış hayatla bağlantılı konularda erkekler karar almaktadır. Seçimde oy verilecek parti konusunda bireysel karar verme oranının yüksek olmasına dayanarak, aile bireylerinin birbirlerinden daha az etkilenip, bağımsız karar verme özelliği gösterdikleri belirtilebilir.

5.5.1.2. Kendi Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı

Tablo 66 : Örneklemin Kendi Ailesinde Kararların Kim/Kimler Tarafından Verildiği

Aile İçinde Karar Verilen Konular		Kendi Ailelerinde Kararların Kim/Kimler Tarafından Verildiği						
		Benim	Eşim	Eşimle Birlikte	Çocuklar	Ailece	Bireysel	Toplam
Araba Seçimi	f	20	62	124	-	3	-	209
	%	9,6	29,7	59,3	-	1,4	-	100
Oturulacak Ev Seçimi	f	56	10	142		1	-	209
	%	26,8	4,8	67,9		0,5	-	100
Tatilde Nereye Gidileceği	f	31	12	151		15	-	209
	%	14,8	5,7	72,2		7,2	-	100
Ailece Kimlerle Görüşüleceği	f	19	12	172		6	-	209
	%	9,1	5,7	82,3		2,9	-	100
Seçimde Oy Verilecek Parti	f	1	1	21		1	185	209
	%	0,5	0,5	10		0,5	88,5	100
Nerede ve Nasıl Eğleneceği	f	21	10	163	-	15	-	209
	%	10	4,8	78	-	7,2	-	100
Çocukların Gideceği Okul	f	22	3	90	1	17	-	133
	%	10,5	1,4	43,1	0,5	8,1	-	100

Kadın subayların kendi ailelerinde kararların nasıl alındığına bakıldığında araba seçimi ile ilgili kararlarda %59.3'ünün eşiyile birlikte, %29.7'si eşinin, %9.6'sı kendisinin, %1.4'ü ailece karar verildiğini; oturulacak ev seçimi ile ilgili kararlarda %67.9'u eşiyile birlikte, %26.8'i kendisinin, %4.8'i eşinin, %0.5'i ailece karar verdiklerini; tatilde nereye gidileceği ile ilgili kararlarda, %72.2'si eşiyile birlikte, %14.8'i kendisinin, %7.2'si ailece, %5.7'si eşinin karar verdiğini, ailece kimlerle

görüüleceği ile ilgili kararlarda %82.3'ü eşıyle birlikte, %9.1'i kendisinin, %5.7'si eşinin %2.9'u ailece karar verdiğini; seçimde oy verilecek parti ile ilgili kararlarda, %88.5 ile yarısından fazlasının bireysel, %10 eşıyle birlikte, %0.5'i kendisinin, %5'i eşinin %5'i ailece karar verdiğini; nerede ve nasıl eğleneceği ile ilgili kararlarda, %78 ile yarısından fazlasının eşıyle birlikte, %10'u kendisinin, %7.2'si ailece, %4.8'i eşi tarafından karar verildiğini; çocukların gideceği okulun seçimi ile ilgili kararlara bakıldığında, %43.1'i eşıyle birlikte, %10.5'i kendisinin, %8.1'i ailece, %1.4'ü eşinin, %0.5'in de çocuklar tarafından karar verildiği görülmektedir.

Bu veriler ışığında kadın subayların kendi ailelerinde çoğu konuda kararları eşleri ile birlikte aldıklarını, seçimde oy verilecek parti konusunda ise aile bireylerinin birbirlerinden bağımsız, bireysel karar verme oranının yüksek olmasına dayanarak, ebeveyn aileleri ile karşılaştırıldığında kadınların daha fazla söz sahibi oldukları, bu bağlamda da ebeveynlerine göre daha modern özellikler taşıdıkları söyleyebilir.

5.5.2 Ev İçi Rol Dağılımı

5.5.2.1. Ebeveyn Ailelerinde Ev İçi Rol Dağılımı

Tablo 67: Kadın Subayların Ebeveyn Ailelerinde Ev İçi Rol Dağılımı

Ev İşleri		Ebeveyn Ailelerinde Ev İşlerinde İşbölümü						
		Annem	Babam	Anne ve Babam	Annem ve Ben	Ailece	Ücretli yard. Aile büyükleri	Toplam
Gıda Maddeleri Alış-Verişi	f	10	128	71	-	-	-	209
	%	4,6	58,7	32,6	-	-	-	100
Fatura Ödemeleri	f	-	206	3	-	-	-	209
	%	-	94,5	1,4	-	-	-	100
Ütü Yapma	f	187	-	11	7	-	4	209
	%	85,8	-	5	3,2	-	1,8	100
Ev İçi Onarım	f	-	203	-	-	-	6	209
	%	-	93,1	-	-	-	2,8	100
Çocukların Günlük Bakımı	f	199	-	3	-	-	7	128
	%	91,3	-	1,4	-	-	3,2	100
Kahvaltı Hazırlama	f	208	-	1	-	-	-	209
	%	95,4	-	0,5	-	-	-	100
Yemek Yapmak	f	202	-	-	7	-	-	209
	%	92,7	-	-	3,2	-	-	100
Bulaşık-Çamaşır Yıkama	f	198	-	-	11	-	-	209
	%	90,8	-	-	5	-	-	100
Evin Toplanması ve Temizlik	f	197	-	3	7	-	2	209
	%	90,4	-	1,4	3,2	-	0,9	100
Çocukların boş zaman Faaliyetine katılmak	f	201	2	3	-	-	3	126
	%	92,2	,9	1,4	-	-	1,4	100

Kadın subayların ebeveyn ailelerinde ev içi işlerin paylaşımına bakıldığında, gıda maddeleri alış-verişinde %58.7'si baba, %32.6'sı anne-baba birlikte, %4.6'sı

annesi; fatura ödemeleri konusunda %94.5'i baba, %1.4'ü anne-baba birlikte; ütü yapma konusunda %85.8'i anne, %5'i anne-baba birlikte, %3.2'si annesi ve kendisinin, %1.8'i ücretli yardımcı gibi aile dışından birisine; ev içi onarım konusunda %93.1'i baba, %2.8'i ücretli yardımcının; çocukların günlük bakımı konusunda %91.3'ünün anne, %3.2'si annanne veya babanne gibi aile büyükleri, %1.4'ü anne-baba birlikte, kahvaltı hazırlama konusunda %95.4'ü anne, %0.5'i anne-baba birlikte; yemek yapma konusunda %92.7'si anne, %3.2'si annesi ve kendisinin, bulaşık-çamaşır konusunda %90.8'i annesi, %5'i annesi ve kendisinin; evin toplanması ve temizliği konusunda %90.4'ü anne, %1.4'ü anne-baba birlikte, %3.2'si annesi ve kendisinin, %0.9'u ücretli yardımcı; çocukların boş zaman faaliyetine katılmak konusunda %92.2'si annesi, %1.4'ü anne-baba birlikte, %1.4'ü bakıcı hanım ya da annanne veya babanne gibi aile büyükleri, %0.9'u babası tarafından yapıldığını ifade etmiştir. Kısaca fatura ödeme, gıda alış-verişi ve ev içi onarımda babanın diğer alanlarda ise annenin sorumlu olduğu ve bununda geleneksel aile özelliklerine uyduğu söylenilebilir.

5.5.2.2. Kendi Ailelerinde Ev İçi Rol Dağılımı

Tablo 68 : Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Ev İşlerinde İşbölümü Yapılıp/Yapılmadığı

Kendi Ailelerinde Ev İşlerinde İşbölümü Yapılıp/Yapılmadığı	Frekans	Yüzde
İş bölümü vardır, mutfak temizlik kadının; tamirat, alış-veriş erkeğin gibi	35	16,7
İş bölümü yoktur. Her ikimizde her işi yaparız	153	73,2
İş bölümü yoktur, her işi ben yaparım	21	10
Toplam	209	100

Kadın subayların kendi ailelerinde ev içi rol paylaşımına bakıldığında, %73.2'si iş bölümünün olmadığını, müsait olan herkesin her işi yaptığı, %16.7'si iş bölümü olduğunu kadın ve erkeğin yapacağı işlerin ayrıştığı, %10'u her işi kendisinin yaptığı görülmektedir

Tablo 69 : Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Ev İşlerinde İşbölümü

Ev İşleri		Kendi Ailelerinde Ev İşlerinde İşbölümü					
		Ben	Eşim	Eşimle birlikte	Ailece	Ücretli yardımcı Aile büyükleri	Toplam
Gıda Maddeleri Alış-Verişi	f	41	29	139	-	-	209
	%	19,6	13,9	66,5	-	-	100
Fatura Ödemeleri	f	43	107	59	-	-	209
	%	20,6	51,2	28,2	-	-	100
Ütü Yapma	f	113	20	40	-	36	209
	%	54,1	9,6	19,1	-	17,2	100
Ev İçi Onarım	f	13	133	14	-	49	209
	%	6,2	63,6	6,7	-	23,4	100
Çocukların Günlük Bakımı	f	67	2	40	-	14	123
	%	32,1	1	19,1	-	6,7	100
Kahvaltı Hazırlama	f	109	27	69	-	4	209
	%	52,2	12,9	33	-	1,9	100
Yemek Yapmak	f	137	11	44	-	17	209
	%	65,6	5,3	21,1	-	8,1	100
Bulaşık-Çamaşır Yıkama	f	121	2	69	-	17	209
	%	57,9	1	33	-	8,1	100
Evin Toplanması ve Temizlik	f	73	4	99	-	33	209
	%	34,9	1,9	47,4	-	15,8	100
Çocukların boş zaman faaliyetine katılmak	f	22	18	82	-	1	123
	%	10,5	8,6	39,2	-	0,5	100

Kadın subayların kendi ailelerinde ev içi işlerin paylaşımına bakıldığında, gıda maddeleri alış-verişi konusunda %66.5'inin eşiyle birlikte, %19.6'sının kendisi, %13.9'u eşinin; fatura ödemeleri konusunda %51.2'sinin eşinin, %28.2'sinin eşiyle birlikte, %20.6'sı ise kendisinin yaptığını; ütü yapma konusunda %54.1'inin kendisi, %19.1'i eşiyle birlikte, %17.2'sinin ücretli yardımcı, %9.6'sı eşinin yaptığını; ev içi onarım konusunda %63.6'sı eşinin, %23.4'ünün asker ya da ücretli yardımcının, %6.7'si eşiyle birlikte, %6.2'si ise kendisinin yaptığını; örneklem grubumuzda çocuk sahibi olan 123 kadın subay arasında çocukların günlük bakımı ile %32.1'i kendisi, %19.1'i eşiyle birlikte, %6.7'si ücretli yardımcı ya da aile büyükleri tarafından, %1'i sadece eşinin yaptığını; kahvaltı hazırlama konusunda %52.2'si kendisi, %33'ü eşiyle birlikte, %12.9'u eşinin, %1.9'u ücretli yardımcı yada aile büyüklerinin yaptığını, yemek yapma konusunda %65.6'sı kendisi, %21.1'i eşiyle birlikte, %8.1'i ücretli yardımcı, %5.3'ü eşinin yaptığını, bulaşık-çamaşır konusunda %57.9'u kendisi, %33'ü eşiyle birlikte, %8.1'i ücretli yardımcı, %1'i eşinin yaptığını evin toplanması ve temizliği konusunda %47.4'ü eşiyle birlikte, %34.9'u kendisi, %15.8'i ücretli yardımcı, %1.9'u eşinin; çocuk sahibi olan 123 kadın subay arasında çocukların boş zaman faaliyetine katılmanın %39.2'si eşiyle birlikte, %10.5'i kendisinin, %8.6'sı

eşinin, %0.5'i ücretli yardımcı ya da aile büyükleri tarafından yapıldığını ifade ettiği görülmektedir.

Yukarıdaki tabloda, kadın subayların eşleri ile aralarında eve ilişkin işlerde bir işbölümü olup olmadığı araştırılmıştır. Konuyu daha iyi açabilmek ve kadın ile erkeğin yaptığı işlerin niteliğini daha iyi anlayabilmek için, sözü edilen işler çeşitli başlıklar altında toplanıp kadınlardan bunları kimin yaptığını cevaplandırmaları istenmiştir. Evde yapılan işlerin kadın ile erkek açısından bir dağılımının elde edildiği Tablo 68'de de açıkça görüldüğü gibi, geleneksel olarak “kadın işi” kabul edilen - ütü, yemek yapma, kahvaltı hazırlama, çocukların günlük bakımı ile çamaşırı makinaya koyma, asma ve toplamanın büyük oranda kadınlar tarafından yapıldığı saptanmıştır. Ebeveyn ailesinde ev işlerindeki işbölümü ile karşılaştırıldığında, ebeveyn ailelerinde erkeklerin hemen hemen hiç yardımcı olmadıkları görülürken, kendi ailelerinde erkeklerin ev işlerine katılım payının nispeten arttığı görülmektedir. Ebeveyn ailesi ile bu işlerin bazılarında oluşan farklılıklar, kadın subayların ev içi işlerde yardımcı kadın kullanmalarından da kaynaklanmaktadır. Kadın subayların ebeveyn ile kendi aileleri arasında yardımcı kadın kullanma açısından açık bir fark olduğu görülmektedir. Erkeklerin katkısının olduğu işler ise genelde parayla ilgili işler olmakta ve bunlar da tamir işi hariç, mutfak alışverişi, büyük çaplı alışveriş (ev eşyası vb.), taksit yatırma gibi kadın ile erkeğin birlikte yaptığı işler kategorisinde yer almaktadır:- Erkeğin kendisinin yaptığı ev işi sadece salata vb. gibi yardımcı bir yemek yapma işi ile katkısının olduğu sofraya kurma kaldırma işidir.

Bu verilerden de anlaşıldığı gibi, ev işlerini yapmada kadınlar her iki ailede de aktif olarak sorumlu ve bunları yapan konumundadır. Bu ise Parsons'ın ‘ev içi sorumlulukları kadınlar çalışsalar da onların temel rolleri olduğu’ yönündeki savının örneklem grubunun önemli bir kısmı için de doğru olduğunu göstermektedir. Erkekler için geleneksel olarak kendilerine; atfedilen eve gelir getiren- kişi konumunun, evdeki özellikle parayla ilgili işlere 'katılımcı' ya da 'yardımcı' konumuna doğru bir rol genişlemesi söz konusudur. Fakat kadın subayların kendi ailelerinde, ebeveyn ailelerine göre “eşimle birlikte” kategorisi içindeki katılım oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu görünüm ise yüksek öğrenim görmüş kocaların ev işlerine katılımının, daha alt düzeyde öğrenim görmüş kocalara nazaran daha fazla oranda

olacağını göstermiştir. Bu veriler Nisan 1992 Türk Aile Yapısı Araştırması'nda elde edilen verilerle de paralellik göstermektedir. Bu verilerle de, eğitim seviyesi yükseldikçe, erkeğin ev içi işleri paylaşmak isteme oranı yükselmektedir.

Tablo 70 : Kendi Ailelerinde Evdeki İşbölümünden Memnun Olup/Olmama Durumu

Kendi Ailelerinde Evdeki İşbölümünden Memnuniyet Durumu	Frekans	Yüzde
Evet	100	47,8
Genellikle	58	27,8
Hayır	51	24,4
Toplam	209	100

Kadın subayların kendi ailelerinde evdeki iş bölümünden memnuniyetlerine bakıldığında, %47.8'i evet (memnun oldukları), %27.8'i genellikle, %24.4'ü hayır (memnun olmadıkları) anlaşılmaktadır.

Tablo 71 : Kendi Ailelerinde Evdeki İşbölümünden Memnun Olmama Sebebi

Kendi Ailelerinde Evdeki İşbölümünden Memnun Olmama Sebebi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Bütün işleri ben yapıyorum	31	14,8	60,8
Erkekler ev işlerinde üzerine düşeni yapmıyor	18	8,6	35,3
Eşim iş yoğunluğu sebebiyle evde pek kalamıyor	2	1	3,9
Durumuna uygun değil	158	75,6	100
Toplam	209	100	

Kadın subayların kendi ailelerinde evdeki iş bölümünden memnuniyetsizlik nedenlerine bakıldığında, %60.8'inin memnuniyetsizlik nedeni olarak bütün işleri kendilerinin yapması gözükmektedir, %35.3'ü erkeklerin ev işlerinde üzerine düşeni yapmamasını, %3.9'u eşinin iş yoğunluğu nedeniyle evde pek kalamadığını ifade etmektedirler.

Çalışmada, kocalarının ev işlerinde yardımcı olmadığını belirten kadınlara, kocalarının bu durumu nasıl açıkladıkları sorulduğunda, yanıtların özellikle iki grupta yoğunlaştığı görünmüştür. Çok az sayı da olmakla birlikte ilk gruptakiler, eşlerinin 'Erkek ev işi yapmaz' şeklinde bir görüşü benimsediğini, ailelerinin onları bu şekilde yetiştirdiğini, aslında karıları olarak kendilerinin bu durumu pekiştirdiklerini ve kocalarına bir şey yaptırmadıklarını belirtmektedirler. Bu görünüm, kadınlara göre istekli olsalar bile kocalarının ev içi işlere katılımını engellemektedir. İkinci

gruptakilerin eşleri ise bu durumu işlerinin yoğunluğu ile açıklamaktadırlar. Her iki gruptaki kadın subayların bu durumu, dolayısıyla da kocalarının bu görüşünü destekleyip desteklemedikleri merak edildiğinde ise, aslında bu durumun değişmesini istediklerini, çünkü kendilerinin de işlerinde en az. kocaları kadar yorulduklarını dile getirmişlerdir.

5.5.2.2.1. Ev İşleri İçin Ücretli Yardımcı Kullanılıp/Kullanılmadığı

Tablo 72 : Örneklemin Kendi Ailelerinde Ücretli Yardımcı Alınıp/Alınmadığı

Örneklemin Kendi Ailelerinde Ücretli Yardımcı Alınıp/Alınmadığı	Frekans	Yüzde
Evet	137	65,6
Hayır	72	34,4
Toplam	209	100

Kadın subayların kendi ailelerinde ücretli yardımcı alıp/almadıklarına bakıldığında, %65.6'sının aldığı, %34.4'ünün almadığı görülmektedir.

Tablo 73 : Kendi Ailelerinde Ücretli Yardımcı Alınma Sıklığı

Kendi Ailelerinde Ücretli Yardımcı Alınma Sıklığı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Devamlı (Hafta Sonu Hariç)	21	10	15,3
Hafta da Birkaç kez	5	2,4	3,6
Haftada Bir kez	25	12	18,2
15 günde bir	53	25,4	38,7
Ayda bir	33	15,8	24,1
Durumuna Uygun Değil	72	34,4	100
Toplam	209	100	

Kadın subayların kendi ailelerinde ücretli yardımcı alma sıklığına bakıldığında, %38.7'si 15 günde bir, %24.1'i ayda bir, %18.2'si haftada bir kez, %15.3'ü devamlı (hafta sonu hariç), %3.6' aralıklarla ücretli yardımcı aldığı görülmektedir.

5.5.2.2.2. Ev İşlerinin Yapıldığını Kontrol Etmek Kimin Sorumluluğunda Olduğu

Tablo 74 : Ev İşlerinin Yapıldığını Kontrol Etmek Kimin Sorumluluğunda Olduğu

Ev İşlerinin Yapıldığını Kontrol Etmek Kimin Sorumluluğunda Olduğu	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Benim	109	52,2	80,1
Eşimin	1	0,5	0,7
İkimiz ortak yapıyoruz	25	12	18,4
Anne/ Kayınvalide	1	0,5	0,7
Durumuna Uygun Değil	73	34,9	100
Toplam	209	100	

Kadın subayların kendi ailelerinde ücretli yardımcı tarafından uygun yapılıp/yapılmadığını kontrol etme sorumluluğunun kime/kimlere ait olduğuna bakıldığında, sorumluluğun %80.1'i kendilerine, %18.4'ü eşiyle ortak, %0.7'si eşine, %0.7'si anne/kayınvalidesine ait olduğu görülmektedir. Görüldüğü üzere ev işlerinin kontrolü daha çok kadınlara aittir.

Araştırmada kadın subayların, yardımcı kadın kullansalar bile, yine de kontrol etme sorumluluğunun %52.2 oranı ile kendilerinde olduğu herhangi bir iş yapılmamışsa, yine bu işin kendileri tarafından yapıldığı görülmüştür. Aynı tür sorumlulukları üstlenme, Tablo 70'de evdeki işbölümünden memnun olmayan kadınların ifade ettiği gibi, kocalarının iş unutmama, üstesinden gelememe gibi nedenlerle kendilerinin sorumluluğunda olan işleri yerine getiremediklerinde bu işleri üstlenme durumunda da ortaya çıkmaktadır. Aile içindeki işbölümünü anlamada, sadece kimin ne iş yaptığına değil fakat işlerin yapılma sorumluluğunu kimin üstlendiğinin bilinmesi bu yüzdelerin önemini arttırmaktadır.

Bu verilerin yanısıra yaptığımız görüşmeler sırasında edindiğimiz gözlemlerden de ev işinin kadın açısından anlamı ve kendisi için o rolü yerine getiren kişi olarak başarı derecesinin kadının öğrenim durumu ve mesleği ile yakından bağlantılı olduğunu söylenilebilir. Yüksek öğrenim görmüş kadın subayların, ev işlerine yaklaşımı ve kendilerini bir ev kadını olarak da görme derecelerinin 'zorunluluk' şeklinde ortaya çıktığı, bu nedenle de elektrikli ev aletlerinin kullanımının oldukça yaygınlaştığı vurgulanabilir.

Kadın subayların yerine getirdikleri mesleki rolleri ile aile içi rollerinin birbirlerinin görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için ayrılmış zaman ve enerjiden daima daha fazlasını talep etmesi durumunun erkekler için geçerli olmadığı gözlenmektedir. Yani erkeğin mesleki rolleri ile aile içi rolleri, kadınının tersine birbirlerinden kesin çizgilerle ayrılmış gibidir. Erkeklerin özellikle ev içi işlerde ‘yardımcı’ ya da ‘katılımcı’, sıfatıyla yer almaları bunu destekler görünmektedir. Erkeklerin evdeki aktivitelere katılımlarında bir seçim özgürlüğü ve kadınlara göre (kendilerinin) performanslarının yargılanma ya da değerlendirilme olasılığının hemen hemen hiç olmaması bu sıfatlarını güçlendirmektedir.

Sonuç olarak, ailede rol dağılımı ile ilgili verileri bir arada değerlendirdiğimizde kadın subayların ailelerinde geleneksel rol dağılımının devam ettiği, ancak bu ailelerde erkeklerin ev içi sorumluluklara katılımının daha fazla olduğu gözlenmektedir. Aile içi rol dağılımı konusunda kadın subaylar geleneksel ilişkileri sürdürürken, karar verme sürecinde daha eşitlikçi ve katılımcı ilişkilere sahip olabilmektedirler. Yapılan çeşitli araştırma bulgularını dikkate aldığımızda, üniversite mezunu kadınların rolleri konusunda farklı tutum ve kanaatlere sahip oldukları halde aile hayatlarında geleneksel rolleri sürdürmek zorunda kaldıkları anlaşılmaktadır. Tutum ve davranış arasındaki bu farklılık, bu kadınlarda büyük psikolojik gerilime, rol çatışması yaşamalarına yol açmaktadır. Bu psikolojik gerilim ve rol çatışması Türkiye’deki çalışma şartlarının güçlüğü, çocuk bakımı vs. konusunda kendisine yardımcı olabilecek kurumların yeterince gelişmemiş olması ve en önemlisi ev içi sorumluluklarının üstlenilmesinin hâlâ kadınlardan beklenmesi gibi nedenlerle daha da artmaktadır.

5.5.3. Kadın Subayların Eşleri İle İlişkileri

5.5.3.1. Eşleri İle İlişkilerini Değerlendirmeleri

Tablo 75: Kadın Subayların Eşleriyle İlişkilerini Değerlendirmeleri

Kadın Subayların Eşleriyle İlişkilerini Değerlendirmeleri	Frekans	Yüzde
İyi anlaşırsınız	135	64,6
Sık sık tartışır, çatışır ama hemen barışırsınız	55	26,3
Sık sık tartışır,uzun süre küs kalırsınız	19	9,1
Toplam	209	100

Kadın subayların eşleri ile ilişkilerine bakıldığında, %64.6'sının iyi anlaştıkları, %26.3'ünün sık sık tartışıp ama hemen barıştıkları, %9.1'inin sık sık tartışıp,uzun süre küs kaldıklarını ifade ettikleri görülmektedir.

5.5.3.2. Kadın Subayların Eşleri ile Çatışma Alanları

Tablo 76 : Kadın Subayların Eşleriyle Çatışma Alanları

Kadın Subayların Eşleriyle Çatışma Alanları	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Çocuklar hakkında	12	5,7	9
Ev içi sorumlulukların paylaşımı	64	30,6	47,4
Mesleğiniz ile ilgili konularda	5	2,4	3,8
Kayınvalide, kayınpeder vb. gibi akraba ilişkilerinde	34	16,3	25,6
Ev içi otorite paylaşımı konusunda	12	5,7	9
Harcamalar konusunda	7	3,3	5,3
Durumuna uygun değil	75	35,9	100
Toplam	209	100	

Kadın subayların eşleriyle çatışma alanlarına bakıldığında, %47.4'ü ev içi sorumluluk paylaşımında, %25.6'sı akraba (kayınvalide/kayınpeder) ilişkilerinde, %9'u çocuklar hakkında, %9'u ev içi otorite paylaşımında, %5.3'ü harcamalar konusunda, %3.8'i mesleği ile ilgili konularda eşleri ile çatıştıklarını ifade ettikleri görülmektedir.

5.5.3.3. Boşanıldı İse Nedenleri

Tablo 77 : Kadın Subaylarda Boşanma Nedenleri

Kadın Subaylarda Boşanma Nedenleri	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Kültürel farklılıklar	1	0,5	6
Aldatma	7	3,3	43,8
Kıskançlık,güvensizlik	5	2,4	31,3
Mesleğimle ilgili çekememezlik (statü ve prestij ve gelir açısı)	3	1,4	18,8
Durumuna uygun değil	193	92,3	100
Toplam	209	100	

Kadın subayların boşanma nedenlerine bakıldığında, %43.8'i aldatma, %31.3'ü kıskançlık-güvensizlik, %18.8'i mesleği ile ilgi çekememezlik, %6'sı kültürel farklılıkların boşanma nedenleri olduğunu ifade ettikleri görülmektedir.

5.5.3.4. Eşleri İle Birlikte Ne Kadar Zaman Geçirdikleri

Tablo 78 : Kadın Subaylarda Eş İle Birlikte Geçirilen Zaman

Kadın Subaylarda Eş İle Birlikte Geçirilen Zaman	Frekans	Yüzde
Hergün	146	69,9
Haftada bir gün	1	,5
Haftada iki-üç gün	12	5,7
Ayda 15-20 gün	35	16,7
Ayda bir	2	1
İki ayda bir	8	3,8
Üç ayda bir	4	1,9
6 ayda bir	1	,5
Toplam	209	100

Örneklem grubunun eşleri ile ne kadar zaman geçirdiklerine bakıldığında, %69.9'unun hergün, %16.7'sinin ayda 15-20 gün, %5.7'sinin haftada iki-üç gün, %3.8'inin iki ayda bir, %1.9'unun üç ayda bir, %0.5'inin haftada bir gün, %0.5'inin 6 ayda bir olduğu görülmektedir.

5.5.3.5. Eşleri İle Düzenli Görüşemiyorlarsa Nedenleri

Tablo 79 : Kadın Subaylarda Eş İle Düzenli Görüşememe Nedenleri

Kadın Subaylarda Eş İle Düzenli Görüşememe Nedenleri	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Kendi işim dolayısıyla (nöbet, yurt dışı görev. vb.)	5	2,4	7,9
Eşimin işi dolayısıyla	27	12,9	42,9
Kendi ve eşimin işi dolayısıyla	30	14,4	47,6
Sık sık tartıştığımız için eşimin evi terk etmesi sebebiyle	1	0,5	1,6
Durumuna uygun değil	146	69,9	100
Toplam	209	100	

Örneklem grubu içinde eşleri ile düzenli görüşemeyen kadın subaylar arasında, eşleri ile düzenli görüşememe nedenlerine bakıldığında, %47.6'sı kendi ve eşinin işi, % 42.9'u eşinin işi, %7.9'u kendi işi, %1.6'sı eşin tartışma sonucu evi terk nedeniyle görüşemedikleri görülmektedir.

5.5.3.6.Eşlerinin Mesleklerini 'Kariyer Meslek' Olarak Görüp/Görmediği

Tablo 80: Eşlerinin Kadın Subayların Mesleklerini 'Kariyer Meslek' Olarak Görüp/Görmediği

Eşlerinin Kadın Subayların Mesleklerini 'Kariyer Meslek' Olarak Görüp/Görmediği	Frekans	Yüzde
Evet	142	67,9
Kısmen	7	3,3
Hayır	60	28,7
Toplam	209	100

Kadın subayların mesleklerini eşlerinin kariyer meslek olarak görüp/görmediğini bakıldığında, %67.9'unun evet, %28.7'sinin hayır, %3.3'ünün kısmen olarak cevapladığı görülmektedir.

Tablo 81: Eşlerin Kadın Subayların Mesleklerini 'Kariyer Meslek' Görme Nedenleri

Eşlerin Kadın Subayların Mesleklerini 'Kariyer Meslek' Görme Nedenleri	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Subaylık erkeklere özgü kabul edilip, az sayıda bayan olması	119	56,9	79,9
Subay ve doktor olmam nedeniyle	27	12,9	18,1
Kişilik özelliklerim (mesleğimi önemsemem,emek vermem)	3	1,4	2
Duruma Uygun değil	60	28,7	100
Toplam	209	100	

Kadın subayların mesleklerini eşlerinin kariyer meslek olarak görme nedenlerine bakıldığında, %79.9'unun bu meslekte az sayıda bayan olmasını,

%18.1'inin subay ve doktor olmasını, %2'sinin kişilik özellikleri olduğunu ifade ettiği görülmektedir.

5.5.3.7. Eşlerinin Mesleklerini 'İş' Olarak Görüp/Görmediği

Tablo 82: Eşlerinin Kadın Subayların Mesleklerini 'İş' Olarak Görüp/Görmediği

Eşlerinin Kadın Subayların Mesleklerini 'İş' Olarak Görüp/Görmediği	Frekans	Yüzde
Evet	61	29,2
Kısmen	2	1
Hayır	146	69
Toplam	209	100

Kadın subayların mesleklerini eşlerinin iş olarak görüp/görmediğini bakıldığında, %67.9'unun evet, %28.7'sinin hayır, %3.3'ünün kısmen olarak cevapladığı görülmektedir.

Tablo 83: Kadın Subayların Mesleklerini Eşlerinin 'İş' Olarak Görme Nedenleri

Eşlerinin Kadın Subayların Mesleklerini 'İş' Olarak Görme Nedenleri	Frekans	Yüzde
Duruma uygun değil	147	70,3
Kadının anne ve eş olması subay olmasından önce gelir	62	29,7
Toplam	209	100

Kadın subayların mesleklerini eşlerinin iş olarak görme nedenlerine bakıldığında, %29.7'sinin aile çevresinde kadının anne ve eş olmasının subay olmasından önce geldiğini ifade ettikleri anlaşılmaktadır.

5.5.3.8. Eşler Arası Maaş Karşılaştırması

Tablo 84 : Örneklem Grubunun Eşler Arası Maaş Karşılaştırması Durumu

Eşler Arası Maaş Karşılaştırması Durumu	Frekans	Yüzde
Eşimin geliri benimkinden daha fazla	120	57,4
İkimizin geliri de aynı	67	32,1
Benim gelirim eşiminkinden fazla	22	10,5
Toplam	209	100

Örneklem grubunun eşler arası maaş karşılaştırması durumuna bakıldığında, %57.4'ü eşinin gelirinin kendisininkinden fazla, %32.1'ikisinin gelirinin de aynı, %10.5'i kendi gelirinin eşininkinden fazla olduğunu ifade ettikleri görülmektedir.

5.5.3.9. Kendi Maaşlarını Nasıl Harcadıkları

Tablo 85: Örneklem Grubunun Kendi Kazançlarını Nasıl Harcadıklarının Belirlenmesi

Kadın Subayların Kendi Kazançlarını Nasıl Harcadıkları	Frekans	Yüzde
Tümünü aile bütçesine katıyorum	170	81,3
Büyük bir kısmını aile bütçesine ekliyorum	29	13,9
Bir kısmını aile bütçesine ekliyorum	5	2,4
Tümünü kendime harcıyorum	1	0,5
Aile bütçesi ve kendi masraflarım arasında eşit harcıyorum	4	1,9
Toplam	209	100

Örneklem grubunun kendi kazançlarını nasıl harcadıklarının bakıldığında, %81.3'ü tümünü, %13.9'u büyük bir kısmını, %2.4'ü bir kısmını aile bütçesine kattığını, %1.9'u aile bütçesi ile kendi masrafları için yarı yarıya kullandığını, %0.5'i tümünü kendi kişisel harcamalarına kullandığını ifade ettiği görülmektedir.

5.5.3.10. Kadın Subayların Sorunlarını Öncelikle Kim/Kimler İle Paylaştıkları

Tablo 86: Kadın Subayların Sorunlarını Öncelikle Kim/Kimler İle Paylaştıkları

Kadın Subayların Sorunlarını Öncelikle Kim/Kimler İle Paylaştıkları	Frekans	Yüzde
Eşimle	183	87,6
Kendi anne-babamla/akrabalarım(kardeş,teyze,dayı vb.)	19	9,1
Meslektan arkadaşlarımla	7	3,3
Toplam	209	100

Kadın subayların sorunlarını öncelikle kiminle paylaştığına bakıldığında, %87.6 ile yarısından fazlasının eşi ile, %9.1'inin kendi anne-baba, kardeş gibi yakın akrabası ile, %3.3 ise meslekten bir arkadaşı ile paylaştığını ifade ettikleri görülmektedir.

5.5.3.11. Eşlerinin Sorunlarını Öncelikle Kim/Kimler İle Paylaştıkları

Tablo 87: Kadın Subayların Eşlerinin Sorunlarını Öncelikle Kim/Kimler İle Paylaştıkları

Eşlerinin Sorunlarını Öncelikle Kim/Kimler İle Paylaştıkları	Frekans	Yüzde
Kendisi ile	194	92,8
Kendi anne-babası /akrabaları (kardeş,teyze,dayı vb.)	15	7,2
Meslekten arkadaşlarıyla	-	-
Toplam	209	100

Kadın subayların eşlerinin sorunlarını öncelikle kiminle paylaştığına bakıldığında, %92.8 ile tamamına yakınının kendileri ile, %7.2'sinin eşin kendi anne-baba, kardeş gibi yakın akrabası ile paylaştığını ifade ettikleri görülmektedir.

5.5.4. Kadın Subayların Çocukları İle İlişkileri

5.5.4.1. Çocuğun Olup/Olmadığı

Tablo 88: Kadın Subayların Çocuğu Olup/Olmadığı

Kadın Subayların Çocuğu Olup/Olmadığı	Frekans	Yüzde
Evet	123	58,9
Hayır	86	41,1
Toplam	209	100

Kadın subayların aileye ilişkin ikinci büyük sorumluluk alanı annelik rolü ve onun getirdiği görev ve sorumluluklarıdır. Bireysel düzeyde özellikle kadın açısından, sahip olunan mesleğin tipi ve talepleri, bireyin mesleğinde bulunduğu düzey, mesleki hareketlilik potansiyalitesi ile mesleğe ait hedeflerinin tümünün, çocuk sahibi olma kararını etkilediği varsayımına dayanarak kadın subayların çocuk sahibi olup/olmadıkları sorgulanmıştır. Bu konuya ilişkin tabloya bakıldığında, kadınların % 41.1 gibi yarıya yakın bir oranın çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Bu durum üzerinde kadın subayların ve eşlerinin mesleki tanım ve performanslarına paralel olarak mesleki hedefleri ile yaşama tarzına ilişkin beklentileri doğrultusunda ikinci ve üçüncü evlilik yıllarında ilk çocuklarını dünyaya getirdikleri gözlem notlarımız arasında yer alan önemli bir noktadır. Bu durumun ise, kadınların yaptıkları işin, çocuk sahibi olma ve ona bakım kararını etkileyecek bir çalışma tanımına, program ile taleplere sahip olmasından kaynaklandığı varsayılabilir.

5.5.4.2. Çocuk Sayısı

Tablo 89: Kadın Subaylarda Çocuk Sayısı

Kadın Subaylarda Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
1 kız	51	24,4	41,5
1 erkek	41	19,6	33,3
1 kız 1 erkek	11	5,3	8,9
2 kız	9	4,3	7,3
2 erkek	10	4,8	8,1
2 kız 2 erkek	1	0,5	0,8
Durumuna Uygun Değil	86	41,1	100
Toplam	209	100	

Kadın subayların çocuk sayısını gösteren Tablo 88'e bakıldığında, %41.5'inin bir kızı, %33.3'ünün bir erkek, %8.9'u bir kız-bir erkek, %8.1'i iki erkek, %7.3'ü iki kız çocuk sahibi olduğu %0.8'inin iki kız-iki erkek sahibi olduğu görülmektedir.

Bu verilerden de anlaşıldığı gibi, Tablo 87'de açıkladığımız nedenlerin yanı sıra evlilik yaşı ve eğitim düzeyinin yükselmesi, çalışma hayatına katılmak, kentleşme, modernleşme gibi faktörlerin de etkisiyle kariyer meslek mensubu olan kadın subaylar arasında anneleriyle karşılaştırıldığında doğurganlığın çok azaldığı gözlenmektedir.

5.5.4.3. Bakıma Muhtaç Çocuklarına Kim/Kimlerin Baktığı

Tablo 90: Kadın Subayların Çocuklarına Kimin/Kimlerin Baktığı

Kadın Subayların Çocuklarına Kimin Baktığı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Anneanne ya da Kayınvalide	49	23,4	23,4
Kız kardeş ya da Görümce	1	0,5	0,5
Bir akraba	3	1,4	1,4
Kreş ya da anaokulu	32	15,3	15,3
Yardımcı Kadın	38	18,2	18,2
Durumuna Uygun Değil	86	41,1	41,1
Toplam	209	100	

Kadın subayların çocuklarına kimin baktığı konusunda anneleri ve kayınvalidelerinin %23.4 ile en yüksek oranda olduğu bulunmuştur. İkinci sırayı %18.2 ile çocuk bakıcıları, üçüncü sırayı %15.3 ile kreş – anaokulları, daha sonra

sırasıyla %1.4 ile bir akrabanın, %0.5 ile kız kardeş ya da görümcenin yer aldığı görülmektedir.

Kadın subayların çocuklarına bakımda gerek kendi gerekse eşlerinin ebeveynlerinden dönüşümlü olarak yararlandığı belirtilmekle birlikte çoğunlukla kendi ebeveyn ailelerinden destek aldıkları ve kreş veya anaokuluna gönderme konusunda ise 0-3 yaş arası gibi çok erken yaşta değil, daha çok çocuğun kendi istek ve sıkıntılarını ifade edebileceği bir yaşta gönderme eğiliminde oldukları gözlenilmiştir.

5.5.4.4. Çocukları İçin Daha Çok Kimin/Kimlerin İzin Kullandığı

Tablo 91: Kadın Subayların Çocukları İçin Daha Çok Kimin İzin Kullandığı

Kadın Subaylarda Çocuk Hastalandığı veya Bakıma İhtiyaç Duyduğu Zaman, Daha Çok Kimin İzin Kullandığı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Ben	93	44,5	75,6
Eşim	5	2,4	4,1
Eşim ve ben birlikte	21	10	17,1
Gerekmiyor, Aile Büyükleri Hallediyor	3	1,4	2,4
Bakıcısı var	1	0,5	0,8
Duruma Uygun Değil	86	41,1	100
Toplam	209	100	

Kadın subayların çocuklarının yanında olunması gereken hastalık vb. gibi herhangi bir durumda daha çok kimin izin kullandığına bakıldığında ise, kadın subayların %75.6 oranıyla yarısından fazlasının kendilerinin, %17.1'inin eşi ile birlikte, %4.1'inin de eşin izin aldığı, %2.4'ün de aile büyüklerinin, %0.8'in de bakıcının ilgilendiği anlaşılmaktadır.

Genelde annelerin eşlerine nispeten çocukları için izin kullanma oranları yüksek olsa da, çocuklarıyla hastalık vb. gibi ancak çok gerekli ve zorunlu durumlarda birlikte olabildikleri bir kısmının ise bunu hiç yapamamakta, sorumluluklarını aile büyüklerinden birisine devrettiklerini ifade etmişlerdir.

Kadın subaylardan, informel olarak yapılan görüşmeler sırasında kendilerini anneleri ile karşılaştırmaları istendiğinde tamamına yakınının annelerinin çalışmadığını, buna karşın kendilerinin çalıştığını, bu nedenle bir farklılık olduğunu ama günün koşullarının bunu gerektirdiğini, ellerinden gelenin en iyisini yaptıklarına

inandıklarını belirtmişlerdir. Kadın subayların eşlerinin çocuk bakımı ile ilgili katkısı araştırılığında ortaya çıkan görünüm ise, ev işlerine ilişkin görünümünden pek de farklı olmadığı gözlenmiştir. Çocuğun gereksinimi olan beslenme, temizlik, hastalık, gece kalkmaları vb. gibi işlerde kadınların oranı, erkeklere göre yüksek olduğu dikkat çekerken; erkeklerin daha çok çocukla vakit geçirme sorumluluğunu yerine getirdikleri tespit edilmiştir. Çocukla ilgili işlerin işbölümünde ortak olarak gözlenen durum, erkeklerin tek bir işin sorumluluğu ve yerine getirilmesini üstlenmekten ziyade, yapılacak işlerde bir yardımcı konumunu üstlenmeleri ve esas sorumluluğu kadına bırakmalarıdır. Kadın subaylar ile ebeveynleri karşılaştırıldığında ise, kadın subayların eşlerinin, ebeveyn ailelerindeki (gerek kendi babaları gerekse kayınpederlerine) nazaran genel olarak daha üst düzeyde katılımcı oldukları gözlenmiştir. Bu durum ise kadın subayların kocalarının ebeveyn ailelerindeki erkeklere göre daha üst düzeyde bir öğrenim ve eğitim almaları ile açıklanabilmektedir.

5.5.4.5. Çocukları İle Yeterince İlgilendiklerini Düşünüp/Düşünmedikleri

Tablo 92: Kadın Subayların Çocukları İle Yeterince İlgilendiklerini Düşünüp/Düşünmedikleri

Çocukla Yeterince İlgilenme Durumu	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Evet, ilgileniyorum	70	33,5	56,9
Hayır, ilgilenemiyorum	53	25,4	43,1
Durumuna Uygun Değil	86	41,1	100
Toplam	209	100	

Kadın subayların çocukları ile yeterince ilgilendiklerini düşünüp/düşünmedikleri sorularak çalışan bir anne olmanın, çocuklarla olan ilişkileri, dolayısıyla da kadının annelik rolünü nasıl etkilediği öğrenilmeye çalışılmıştır. Bununla ilgili tabloya bakıldığında, kadın subayların %56,9'u ilgilendiklerini, %43,1'i ilgilenemediklerini ifade ettikleri görülmektedir. Kadın subayların çocuklarıyla yaşadıkları annelik deneyimi ile kafalarında bulunan annelik tanımının karşılaştırması yapıldığında ise, iki tip annelik tanımı ortaya çıkmıştır. Klasik tanım şeklinde adlandırılan tanımda, kadınlar anneliği, kendi annelerinkine benzer, tüm zamanını çocuklarına adayan, onların daima yanında olan, okul sonrası süt ve kek getiren, yemeklerini hazırlayan; ev ödevlerine yardımcı olan anne şeklinde tanımlamışlardır.

Bu tür bir anneliği benimseyen ama bunu yapamadıklarını ve bundan hoşnut olmadıklarını söyleyen kadınlar var olmakla birlikte sayıları, annenin çalışıyor olmasının, onun çocuğa karşı olan ilgi ve sevgisini azaltmadığı şeklindeki modern annelik tanımı içerisine girenlere nispeten azınlıkta kaldığı gözlenilmiştir.

Dolayısıyla çocuğa gösterilen sevgi ve bakımda nicelik değil nitelik önemli olduğundan, zaman kısıtlı da olsa da çalışan bir kadının çok iyi bir anne olabileceği söylenilebilir. Ancak bu durum, kadın üzerinde fiziki ve ruhsal açıdan daha çok yıpranmaya ve aşırı rol yüklenmeye bağlı olarak rol çatışması yaşamasına sebebiyet verebilmektedir.

Tablo 93: Çocukları İle Yeterince İlgilenemediklerini Düşünme Nedenleri

Çocukları ile Yeterince İlgilenememe Nedenleri	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Aşırı Yorgun Olduğum İçin	9	4,3	17
Zaman Bulamadığım İçin (blok nöbetler)	41	19,6	77,4
Eve Geç Geldiğim İçin	2	1	3,8
Ev İşleri Fazla Zamanımı Aldığı İçin	1	0,5	1,9
Durumuna Uygun Değil	156	74,6	100
Toplam	209	100	

Kadın subaylar arasında çocukları ile yeterince ilgilenemediğini belirtenlerin neden olarak %77.4'ü yeterince zaman bulamadığını, %17'si aşırı yorgunluğunu, %3.8'i eve geç gelmesini, %1.9'u ev işlerinin fazla zaman almasını göstermişlerdir. Çocuklarına karşı az sayıda da olsa, yeterli ilgi gösteremediğini belirten bayanların, bu şekilde düşünmesinde bir önceki tabloda açıkladığımız sebeplerin etkili olduğunu düşünülmektedir.

5.5.4.6. Eşin Çocukla Yeterince İlgilendiğini Düşünüp/Düşünmedikleri

Tablo 94: Eşin Çocukla Yeterince İlgilendiğini Düşünüp/Düşünmedikleri

Eşin Çocukla Yeterince İlgilendiğini Düşünüp/Düşünmedikleri	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Çoğunlukla	76	36,4	61,8
Bazen	30	14,4	24,4
Hemen hiç	17	8,1	13,8
Durumuna Uygun değil	86	41,1	100
Toplam	209	100	

Kadın subayların eşlerinin çocukları ile yeterince ilgilenip/ilgilenmedikleri ile ilgili düşüncelerini gösteren tabloya bakıldığında, %61.8'i çoğunlukla, %24.4'ü bazen ilgilediğini, %13.8'i ise hemen hiç ilgilenmediğini ifade etmişlerdir. Bayanların eşlerinin yarıya yakını çocuklarına ilgi göstermekte iken, ilgi gösteremeyenlerin ise eşlerinin çoğunlukla meslekleri gereği (çoğunluğu subay olması sebebi ile) sık sık şehir dışı görevlendirmeleri olması ya da Bosna-Hersek, Afganistan, A.B.D gibi başka ülkelerde altı ay - bir sene görevli olmalarından dolayı aileleri ile görüşme imkanının kısıtlı olması sebebi ile çocuklarına yeterince ilgi gösteremediklerini, eşlerinin kendileri ile birlikte olduğu zamanlarda çocukları ile ilgilendiklerini ifade etmişlerdir. Buna bağlı olarak kadın subaylar eşlerinin bulunmadığı zaman süresince, yalnız annelik rolünü değil aynı zamanda babalık gibi eşlerinin aile içi rollerini de üstlenmek zorunda kaldıkları söylenilebilir.

Tablo 95: Eşin Çocukları İle Yeterince İlgilenmediklerini Düşünme Nedenleri

Cevabınız (hemen hiç) ise neden böyle düşünüyorsunuz	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Oynamak İstediginde Geri Çeviriyor	-	-	-
Derslerine Yardım Etmiyor	-	-	-
Sosyal Faaliyetlere götürmüyor	-	-	-
İşinin Yoğunluğu Sebebiyle	17	8,1	89,5
Hiçbir Konuda İlgi Göstermiyor	2	1	10,5
Durumuna Uygun Değil	190	90,9	100
Toplam	209	100	

Kadın subaylar arasında eşlerinin çocukları ile yeterince ilgilenemediğini belirtenlerin neden olarak %89.5'i eşinin iş yoğunluğunu, %10.5'i boşanma ayrı yaşama veya eşin çocukla ilgilenmenin annenin rolü olduğu şeklinde bir zihniyete sahip olmasına bağlı olarak çocukla hiç ilgilenmediğini ifade etmişlerdir. Eşlerinin iş yoğunluğu nedeni ile çocukları ile ilgilemediğini belirten kadınların büyük kısmı daha

önce de ifade ettiğimiz gibi işleri nedeni ile başka bir şehirde veya ülkede bulunmaktadır.

5.5.4.7. Çocukların Boş Zaman Faaliyetlerine Daha Çok Kimin Katıldığı

Tablo 96: Çocukların Boş Zaman Faaliyetlerine Daha Çok Kimin Katıldığı

Çocuklarının Boş zaman Faaliyetlerine Çoğunlukla Kimin Katıldığı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Kadın eş (ben)	22	10,5	17,9
Erkek eş (eşim)	18	8,6	14,6
Eşimle birlikte	82	39,2	66,7
Diğer (Aile büyükleri, ücretli yardımcı vb.)	1	0,5	0,8
Durumuna Uygun Değil	86	41,1	100
Toplam	209	100	

Çocuk sahibi olan kadın subaylar arasında çocuklarının boş zaman faaliyetlerine daha çok kimin katıldığı ile ilgili tabloya bakıldığında, %66.7'si eşi ile birlikte, %17.9'u kendisi, %14.6'sı eşinin, %0.8'i anneanne veya babaanne gibi aile büyükleri ya da bakıcı hanımın katıldığını ifade etmişlerdir. Bu verilerden de görüldüğü gibi, kadın subayların eşlerinin çocuğun boş zaman faaliyetlerine katılımı ilgili sorumluluk konusunda paylaşım oranının daha yüksek olduğu ve ebeveyn aileleri ile karşılaştırıldığında daha fazla paylaşım içerisinde oldukları anlaşılmaktadır.

5.5.4.8. Çocuklarının Sorunlarını Öncelikle Kim/Kimler İle Paylaştıkları

Tablo 97: Çocuklarının Sorunlarını Öncelikle Kim/Kimler İle Paylaştıkları

Çocukların Sorunlarını Öncelikle Kim(ler) ile Paylaştıkları	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Benimle	104	49,8	84,6
Çocuklarımla	1	0,5	0,8
Ben ve eşimle	18	8,6	14,6
Duruma Uygun değil	86	41,1	100
Toplam	209	100	

Kadın subayların çocuklarının sorunlarını öncelikle kim(ler) ile paylaştıkları ile ilgili tabloya bakıldığında, %84.6'sı kendisi ile, %14.6'sı kendisi ve eşi ile, %0.8'i diğer çocukları ile paylaştıklarını ifade etmişlerdir. Verilerde de görüldüğü gibi, kadın subayların çocukları problemlerini daha sıklıkla anneleri ile paylaşmaktadırlar. Bu da Parsons'ın belirttiği annelik rolünün kadınlar için temel olması durumunun geçerliliğini bir kez daha göstermektedir.

5.6. ARKADAŞLIK İLİŞKİLERİ

5.6.1. Kadın Subayların Çalışma Zamanlarının Dışında Çoğunlukla Kim/Kimlerle Görüştükleri

Subaylık mesleğinin kariyer meslek olmasından kaynaklanan ayırt edici özelliklerinden biride arkadaşlık ilişkilerinde gözlenebilir. Bu tür mesleklerde, mesleğin günlük çalışma rutini dışında kalan serbest zamanların da meslek ekseninde organize edilerek değerlendirilmesidir. Bunu en iyi göstergesi kariyer mesleklerde çalışma dışı zamanın ağırlıklı olarak meslekten arkadaşlarla paylaşılmasıdır. Kadın subayların arkadaşları ile görüşme sıklıklarını belirtmeleri istenildiğinde elde edilen veriler ise şunlardır:

Tablo 98: Çalışma Zamanlarının Dışında Çoğunlukla Kim/Kimlerle Görüştükleri

Görüşme Sıklığı		Kadın Subayların Arkadaşlarıyla Görüşme Sıklığı		
		Meslekten Arkadaşlar	Eşin Meslekten Arkadaşları	Sivil Hayattan Arkadaşlar
Evet , Haftada Bir Kaç Kez	f	55	39	7
	%	26,3	18,7	3,3
Evet, Haftada Bir Kez	f	52	51	8
	%	24,9	24,4	3,8
Evet, 15 Günde Bir	f	75	72	11
	%	35,9	34,4	5,3
Evet, Ayda Bir Kez	f	20	28	43
	%	9,6	13,4	20,6
Evet, 2 Ayda Bir	f	6	15	90
	%	2,9	7,2	43,1
Evet, Yılda Bir İki Kez	f	1	3	45
	%	0,5	1,4	21,5
Hayır, Görüşmüyorum	f	-	1	5
	%	-	,5	2,4
Toplam	f	209	209	209
	%	100	100	100

Kadın subayların meslekten arkadaşları ile görüşme sıklığına bakıldığında, %35.9'unun 15 günde bir, %26.3'ü haftada birkaç kez, %24.9'u haftada bir kez, %9.6'sı ayda bir kez, %2.9'u iki ayda bir, %0.5'i yılda bir kez görüştüklerini belirtmişlerdir.

Eşin meslekten arkadaşları ile %34.4'ü 15 günde bir, %24.4'ü haftada bir kez, %18.7'si haftada birkaç kez, %13.4'ü ayda bir kez, %7.2'si iki ayda bir, %1.4'ü yılda bir kez görüştüklerini ifade etmişlerdir.

Sivil hayattan arkadaşlar ile %43.1'i iki ayda bir, %21.5'i yılda bir iki kez, %20.6'sı ayda bir kez, %5.3'ü 15 günde bir, %3.8'i haftada bir kez, %3.3'ü haftada birkaç kez görüştüğünü ifade eder iken, %2.4'ü hiç görüşmediklerini belirtmişlerdir.

Bu verilerden de anlaşılacağı gibi kadın subayların çalışma zamanı dışında en sık görüşülenler içinde ilk sırayı “meslekten arkadaşlar” almaktadır. Kariyer mesleklerde mesleki sosyalleşme, sadece çalışma zamanı boyunca değil aynı zamanda aynı mesleğe mensup kişilerin çalışma dışı zamanlarında da paylaşılan bir alt kültür oluşturmuştur. Bu durumu “mesleki sosyalleşme” kavramı ile açıklayabiliriz: Bir sosyalleşme biçimi olarak “mesleki sosyalleşme” sadece mesleğin icrası ile ilgili bilgi, beceri ve rollerin kazan(dır)ılması ile sınırlı olmayıp meslekten kaynaklanan; hayatın her alanını ilgilendiren ve hayatın her alanını kuşatan norm ve değerlerin kazan(dır)ılması, meslek etrafında görüntülenen bir meslek alt kültürünün oluşturulmasıdır (Pavolko 1971:87 ; Dikeçligil vd. 1998:115). Bu açıdan ele aldığımızda mesleki sosyalleşmenin süresi ne kadar uzun olursa, meslektaşlarla çalışma dışı zamandaki ilişkilerin daha yoğun olacağı aşîkardır. Çünkü meslektaş sadece mesleki rollerin gerektirdiği iş ilişkilerinin muhatabı olmanın ötesinde ortak kimliklerin oluşturulduğu, bir tür (cemaatvari) biz duygusunun yaşandığı, mesleki alt kültürün mensubudurlar. Çalışma zamanı dışında dahi meslekten arkadaşlarla görüşme sıklığı, mesleki sosyalleşmenin ortaya çıkardığı mesleki alt kültürün paylaşılmasına işaret ediyorsa, mesleki sosyalleşmenin gerek eğitimde geçirilen zaman ve gerekse meslekte tamamlanan yıl itibarı ile hem meslek içi ve hem de meslekler arası farklılıklar göstermesi kaçınılmaz olacaktır.

5.6.2. Eşleri ile Ortak Arkadaş Grubu Olup/Olmadığı

Tablo 99: Kadın Subayların Eşleri ile Ortak Arkadaş Grubu Olup/Olmadığı

Kadın Subayların Eşleri ile Ortak Arkadaş Grubu Olup/Olmadığı	Frekans	Yüzde
Bütün arkadaşlarımız ortaktır	100	47,8
Ortak tanıştığımız çiftlerin yanısıra ikimizin ayrı arkadaş	104	49,8
Ortak görüştüğümüz arkadaşlarımız yoktur.	5	2,4
Toplam	209	100

Kadın subayların yarısına yakını %49.8'i eşleri ile ortak arkadaş gruplarının olmasının yanında ayrı arkadaş grupları olduğunu, %47.8'i bütün arkadaşlarının ortak olduğunu, %2.4'ü eşleri ile ortak arkadaş grupları olmadığını ifade etmişlerdir.

Kadın subayların eşlerinin de büyük çoğunluğunun aynı meslekten olması, eşleri ile ortak arkadaş geliştirme eğilimini artırmaktadır. Bu durum kadın subaylar arasında eşleri ile bütün arkadaşlarının ortak olduğunu belirtenlerin oranı ile ortak arkadaşlarının yanısıra ayrı grup arkadaşları olduğunu belirtenlerin oranı birlikte değerlendirildiğinde %97.6 gibi büyük bir oran çıkmasından da daha iyi anlaşılmaktadır.

5.6.3. Mesleki Çevrelerinden En Çok Kimlere Kendilerini Yakın Hissettikleri

Tablo 100: Mesleki Çevrelerinden Kendilerine En Çok Yakın Hissettikleri Kişiler

Mesleki Çevrelerinden Kendilerine En Çok Yakın Hissettikleri Kişiler	Frekans	Yüzde
Harp Okulu mezunu olanlara	81	38,8
Sivil kökenli subaylara	54	25,8
GATA mezunu olanlara	9	4,3
HYO mezunu olanlara	62	29,7
Sivil yaşamdan olan arkadaşlara	3	1,4
Toplam	209	100

Kadın subayların mesleki çevrelerinden kendilerine en çok yakın hissettikleri kişiler ile ilgili tabloya bakıldığında, %38.8'inin Harp okulu mezunu olanlara, %29.7'si Hemşirelik Yüksekokulu Mezunu (HYO) olanlara, %25.8'i Sivil kökenli subaylara, %4.3'ü Gülhane Askeri Tıp Akademisi (GATA) mezunu olanlara, %1.4'ü sivil yaşamdan olan arkadaşlarına yakın hissettiklerini belirtmişlerdir.

Bu verilerle Tablo 11'de ki veriler arasında bağlantı kurulduğunda, kadın subayların bazı istisnalar çıksa da, büyük çoğunluğunun kendisi ile aynı üniversiteden mezun olan kişilere başka üniversiteden mezun olanlara nazaran daha fazla sempati duydukları ve yakın hissettikleri söylenilebilir. Bu durum kendileri tarafından çeşitli şekillerde dile getirilmekle birlikte gözlemlerimiz de bu gerçeği doğrulamaktadır. Şöyleki; bu konuda birlikte yapılan üniversite öğrenimi ve bu öğrenim sırasında yılın belirli dönemlerinde bir ay ile altı ay arasında değişen sürelerde eğitim kampları ve tatbikatların olması (sözgelimi Kara Harp Okulu'nda 1 Temmuz - 1 Ağustos dönemleri arasında İzmir'de eğitim kampına katılmak, Deniz Harp okulunda bu süre sefer düzenlenen ülkeye göre altı aya kadar uzamaktadır) ve mezuniyet sonrası

mesleğe özgü kurslara (sözelimi birbuçuk yıl süren pilot eğitimi) katılmanın verdiği uzun bir zaman dilimini kapsayan ortak bir geçmiş ve kadere sahip olmanın, mutluluk-sevinç-üzüntülerin hep birlikte paylaşılmasının verdiği, “devre ruhu” olarak adlandırabileceğimiz bir tür birlik ve dayanışma ruhu gözlenilmiştir. Bu durum özellikle harp okulu mezunu bayanlarda daha fazla dikkat çekmekte “aynı devreden olmak” şeklinde sıklıkla ifade edilmektedir.

5.6.4. Mesleki Çevrelerinden En Çok Hangi Cinsiyetten Yakın Arkadaş Edinildiği

Tablo 101: Mesleki Çevrelerinde En Çok Yakın Arkadaş Olan Cinsiyet Grubu

Mesleki Çevrelerinde En Çok Yakın Arkadaş Edindikleri Cinsiyet Grubu	Frekans	Yüzde
Kadın	126	60,3
Erkek	83	39,7
Toplam	209	100

Kadın subayların mesleki çevrelerinde, en çok yakın arkadaş edindikleri cinsiyet grubunu gösteren Tabloya bakıldığında, %60.3’ü kadınlarla, %39.7’si erkeklerle yakın arkadaş ilişkileri olduğunu ifade etmiştir.

Erkek egemen bir kurumda çalışmalarına rağmen bayan subayların yarısından fazlasının yakın arkadaş olarak hemcinslerini tercih ettikleri görülmektedir. Bu tercihte, kendi cinsel kimliklerine ve rollerine özgü problemleri rahatlıkla paylaşma ve sayıca azınlıkta olmaktan kaynaklanan dayanışma duygusunun etkili olduğu düşünülmektedir. %39.7 gibi azımsanmayacak bir oranda yakın arkadaş olarak erkekleri belirtenlerin büyük çoğunluğunun harp okulu mezunu olan bayanlar olduğu dikkat çekmektedir. Bu bayanlarda gerek üniversite öğrenimi gerekse mezuniyet sonrası mesleğe yönelik eğitimler düşünüldüğünde yaklaşık 4-6 yıl gibi uzun bir süre erkeklerle aynı zorluk ve sevinçleri paylaşmanın verdiği dostluk ve arkadaşlık ilişkilerinin kuvvetlendiği görülmektedir. Az sayıda olmalarına rağmen bir grup bayan ise, çalıştıkları ortamda hiç kadın subay olmadığını ve iş ortamında bulunan sivil memur statüsündeki kadınlarla fazla diyalog kurmanın kendi otoritelerini zedelediğini düşüncelerinden dolayı erkek subaylarla arkadaşlık ilişkileri kurduklarını ifade etmişlerdir.

5.7. AKRABALIK İLİŞKİLERİ

5.7.1. Kadın Subayların Kendi - Eşin Akrabalarıyla Görüşme Sıklığı

Tablo 102: Kadın Subayların Kendi - Eşin Akrabalarıyla Görüşme Sıklığı

Kadın Subayların Görüşme Sıklığı		Çalışma Zamanının Dışında Ailelerle Görüşme Sıklığı	
		Kendi Ailesi	Eşin Ailesi
Evet , Haftada Bir Kaç Kez	f	52	14
	%	24,9	6,7
Evet, Haftada Bir Kez	f	83	44
	%	39,7	21,1
Evet, 15 Günde Bir	f	33	48
	%	15,8	23
Evet, Ayda Bir Kez	f	21	59
	%	10	28,2
Evet, 2 Ayda Bir	f	14	32
	%	6,7	15,3
Evet, Yılda Bir İki Kez	f	6	10
	%	2,9	4,8
Hayır, Görüşmüyorum	f	-	2
	%	-	1
Toplam	f	209	209
	%	100	100

Kadın subayların kendi akrabaları ile görüşme sıklığına bakıldığında, %39.7'si haftada bir kez, % 24.9'u haftada birkaç kez, %15.8'i 15 günde bir, %10'u ayda bir kez, %6.7'si iki ayda bir, %2.9'u yılda bir iki kez görüştükleri anlaşılmaktadır.

Kadın subayların eşlerinin akrabaları ile görüşme sıklığına bakıldığında, %28.2'si ayda bir kez, % 23'ü 15 günde bir, %21.1'i haftada bir kez, %15.3'ü iki ayda bir, %6.7'si haftada birkaç kez, %4.8'i yılda bir iki kez görüştüklerini ifade ederken, %1'i eşinin akrabaları ile hiç görüşmediklerini belirtmişlerdir.

Kadın subayların kendi ailesi ve eşlerinin ailesi ile görüşme sıklıkları karşılaştırıldığında kadınların kendi aileleri ile daha sık görüştükleri anlaşılmaktadır. Bu bağlamda kadının ailesinin (özellikle birinci derece akrabaların anne-dayı-teyze-kız kardeş) kendilerine çocuk bakımı, ev işleri vb. gibi maddi ve manevi her konuda eşin ailesinden daha fazla yardımcı ve destek olmasının önemli rolü olduğu söylenilebilir.

5.8. MESLEKİ ROL VE AİLE İÇİ ROL ETKİLEŞİMİ

5.8.1. Mesleki Rol ve Aile İçi Rol Etkileşiminin Algılanışı

5.8.1.1. Çalışma Yaşamının Evliliğe Olumlu Etkisi Olup/Olmadığı

Tablo 103: Kadın Subaylarca Çalışma Yaşamının Evliliğe Olumlu Etkisi Olup/Olmadığı

Çalışma Yaşamının Evlilik Üzerine Olumlu Etkisi Olup/Olmadığı	Frekans	Yüzde
Evet var	209	100
Hayır yok	-	-

Kadın subayların tamamı çalışma yaşamının evliliğe olumlu etkisi olduğunu düşünmektedirler.

Tablo 104: Kadın Subaylarca Çalışma Yaşamının Evlilik Üzerindeki Öncelikli Olumlu Etkisi

Kadın Subaylarca Çalışma Yaşamının Evlilik Üzerindeki Öncelikli Olumlu Etkisi	Frekans	Yüzde
Aile içi kararlara daha fazla katılmak	22	10,5
Kendinin ve Eşinin Ailesinden Saygı Görmek	5	2,4
Kendini Ekonomik Yönden Güvencede Hissetmek	176	84,2
Eş ile Mesleki Açından Empati Kurabilmek	3	1,4
Kendini Geliştiren,Özgüven Sahibi, Sosyal Bir İnsan Olmak	3	1,4
Toplam	209	100

Kadın subaylarca çalışma yaşamının öncelikli olumlu etkisi ile ilgili Tablo 102'ye bakıldığında, kadınların %84.2 gibi büyük çoğunluğunun kendini ekonomik yönden güvencede hissettiği, %10.5'i Aile içi kararlara daha katıldığını, %2.4'ü kendi ve eşinin ailesinden fazla saygı gördüğünü, %1.4'ü eş ile mesleki açıdan empati kurabildiğini, %1.4'ü kendine olan güveninin artıp, daha sosyal bir insan olmasını sağladığını ifade etmişlerdir.

Kadının çalışmasının öncelikli olumlu etkisi olarak ekonomik yönden kendini güvencede hissetmek olduğu ifade edilse de, bu faktörün gerek aile ve akraba ilişkilerinde kadınların kendilerine yönelik saygı ve sevgi düzeyinin artmasına gerekse aile içi kararlarda daha fazla söz sahibi olmalarının etkisi olduğu söylenilebilir.

5.8.1.2. Evliliğin Kadının Çalışma Yaşamında Başarısını Nasıl Etkilediği

Tablo 105 : Evlenmenin Kadının Çalışma Yaşamındaki Başarısına Etkisi

Evlenmenin Kadının Çalışma Yaşamındaki Başarısını Engelleyip/Engellemediği	Frekans	Yüzde
Evet	56	26,8
Bir ölçüde	67	32,1
Hayır	86	41,1
Toplam	209	100

Örneklem grubunun evlenmenin kadının çalışma yaşamındaki başarısını engelleyip/engellemediği konusundaki düşüncelerini gösteren tabloya bakıldığında, %41.1'i engellemediğini, %32.1'i bir ölçüde engellediğini, %26.8'i engellediğini belirttikleri görülmektedir.

5.8.1.3. Kadının Çalışma Yaşamındaki Başarısında Çocuk Sahibi Olmanın Etkisi

Tablo 106 : Çocuk Sahibi Olmanın Kadının Çalışma Yaşamındaki Başarısına Etkisi

Çocuk Sahibi Olmanın Kadının Çalışma Yaşamındaki Başarısını Engelleyip/Engellemediği	Frekans	Yüzde
Evet	81	38,8
Bir ölçüde	63	30,1
Hayır	65	31,1
Toplam	209	100

Örneklem grubunun çocuk sahibi olmanın kadının çalışma yaşamındaki başarısını engelleyip /engellemediği konusundaki düşüncelerini gösteren Tablo 104'e bakıldığında, %38.8'i engellediğini, %30.1'i bir ölçüde engellediğini belirtirken, %31.1'i engellemediğini ifade ettikleri anlaşılmaktadır.

Kadın subayların iş yaşamındaki başarılarında evlenme ve çocuk sahibi olmanın etkisini karşılaştırdığımızda, çocuk sahibi olmanın olumsuz etkilediğini düşünenlerin, evlenmenin olumsuz etkilediğini düşünenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Çünkü Parsons'ın anneliğin kadının temel rolü olma durumunun değişmediği yönündeki savına uygun olarak, çocukla ilgili sorumluluklar da her ne kadar babanın katılım payı giderek artsa da büyük bir kısmını annelerin yaptığı, babaların ancak yardımcı rolünde olduklarını; dolayısıyla annelik rolünün getirdiği sorumlulukların fazla olması göz önünde bulundurulduğunda, kadının meslek

yaşamında başarıyı yakalamak için kendinden daha fazla özveride bulunup efor sarfettiği görülmektedir.

5.8.1.4. Kadının Çalışma Yaşamındaki Başarısı ve Evlilik İle İlgili Düşünceleri

Tablo 107 : Kadının Çalışma Yaşamındaki Başarısı ve Evlilik İle İlgili Düşünceleri

		Kadın Subayların Meslekte Başarı İle İlgili Düşünceleri			
		Tamamen katılıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
Annelik ve eş rollerine rağmen meslekte başarılı olunabilir	f	138	64	7	-
	%	66	30,6	3,3	-
Aile içi görev ve sorumluluklar nedeniyle kadının meslekte başarılı olması çok zordur	f	9	56	118	26
	%	4,3	26,8	56,5	12,4
Kadının meslekte başarılı olabilmesi için erkekler eşine en az kendisine verilen destek kadar yardımcı olmalıdır	f	194	10	4	1
	%	92,8	4,8	1,9	0,5
Kadınlar meslek hayatlarında, çocuk ve evle ilgili sorunlarını çok dile getirmemelidirler	f	103	74	30	2
	%	49,3	35,4	14,4	1
Kadınlar mesleklerinde erkek meslektaşlarından daha titiz olmak zorundadırlar	f	80	44	80	5
	%	38,3	21,1	38,3	2,4
Toplam	f	209	209	209	209
	%	100	100	100	100

Kadın subayların mesleki rol ve aile içi rollerinin birbirleri ile etkileşiminin nasıl olduğunu ve bu etkileşimi kendilerinin nasıl algıladıklarını tespit etmek amacı beş başlık altında sorulan sorulara verilen cevapların analizi aşağıda verilmiştir.

“Annelik rolüne rağmen meslekte başarılı olunabilir” düşüncesine katılıp/ katılmadıkları sorulduğunda, örneklem grubunun %66’sı tamamen katıldığını, %30.6’sı kısmen katıldığını, %3.3’ü katılmadığını belirtmişlerdir.

“Aile içi görev ve sorumluluklar nedeniyle kadının meslekte başarılı olması çok zordur.” ile ilgili düşüncelerine bakıldığında, örneklem grubunun %56.5’i katılmadığını, %26.8’i kısmen katıldığını, %12.4’ü hiç katılmadığını, %4.3’ü tamamen katıldığını ifade etmişlerdir.

“Kadının meslekte başarılı olabilmesi için erkekler eşine en az kendisine verilen destek kadar yardımcı olmalıdır” konusundaki düşünceleri sorulduğunda, %92.8’i tamamen katıldığını, %4.8’i kısmen katıldığını, %1.9’u katılmadığını, %0.5’i hiç katılmadığını söylemiştir.

“Kadınlar meslek hayatlarında, çocuk ve evle ilgili sorunlarını çok dile getirmemelidirler” ile ilgili düşüncelerine bakıldığında, örneklem grubunun %49.3’ü katılmadığını, %35.4’ü kısmen katıldığını, %14.4’ü hiç katılmadığını, %1’i tamamen katıldığını ifade etmişlerdir.

“Kadınlar mesleklerinde erkek meslektaşlarından daha titiz olmak zorundadırlar” düşüncesine katılıp / katılmadıkları sorulduğunda, örneklem grubunun %38.3’ü tamamen katıldığını, %38.3’ü katılmadığını, %21.1’i kısmen katıldığını, %2.4’ü hiç katılmadıklarını belirtmişlerdir.

5.8.1.5. İş Yaşamlarında Kadın Olmalarından Dolayı Güçlkle Karşılaşıp/ Karşılaşmadıkları

Tablo 108: İş Yaşamlarında Kadın Olmalarından Dolayı Güçlkle Karşılaşıp/ Karşılaşmadıkları

Çalışan Kadın Olmalarından Dolayı İşte Güçlkle Karşılaşıp/Karşılaşmadıkları	Frekans	Yüzde
Evet, Karşılaştım	149	71,3
Hayır, Karşılaşmadım	60	28,7
Toplam	209	100

Örneklem grubunun çalışan kadın olmalarından dolayı işte herhangi bir güçlkle karşılaşıp/ karşılaşmadıkları sorulduğunda, %71.3’ü karşılaştığını, %28.7’si karşılaşmadığını ifade etmişlerdir. Bu ise Parsonsçı bir yaklaşımın, yani kadının temel rolünün ev içinde olduğu, kadının çalışma yaşamında tam kabul görmediği görüşüne uygundur.

Tablo 109 : Örneklemin Kadın Olmalarından Dolayı İşte Karşılaştıkları Güçlükler

Kadın Olmalarından Dolayı İşte Karşılaştıkları Güçlükler	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Mesleki ve aile içi roller arasında öncelik çatışması	89	42,6	60,1
İş yerinde iletişim kurma zorluğu	48	23	31,8
Çalışma şartlarının güçlüğü	4	1,9	2,7
Kadına yönelik önyargılı tutumlar	8	3,8	5,4
Duruma uygun değil	60	28,7	100
Toplam	209	100	

Örneklem grubunun çalışan kadın olmalarından dolayı ne tür güçlüklerle karşılaştıklarını gösteren Tabloya bakıldığında, %60.1 ile yarısından fazlasının mesleki ve aile içi roller arasında öncelik çatışması, %31.8'i iş yerinde iletişim kurma zorluğu yaşadıklarını, %5.4'ü kadına yönelik önyargılı tutumlara maruz kaldıklarını, %2.7'si çalışma şartlarına ilişkin güçlüklerle karşılaştıklarını ifade etmişlerdir.

5.8.1.6. Mesleklerinde Kadın Olmanın Dezavantajı Olup/Olmadığı

Tablo 110 : Kadın Olmanın Subaylık Mesleğinde Dezavantajı Olup/Olmadığı

Kadın Olmanın Subaylık Mesleğinde Dezavantajı Olup/Olmadığı	Frekans	Yüzde
Evet	147	70,3
Hayır	62	29,7
Toplam	209	100

Örneklem grubuna, kadın olmanın subaylık mesleğinde dezavantajı olup/olmadığı sorulduğunda, %70.3'ü dezavantajı olduğunu, %29.7'si olmadığını ifade etmişlerdir.

Tablo 111 : Kadın Olmanın Subaylık Mesleğindeki En Önemli Dezavantajı

Kadın Olmanın Subaylık Mesleğindeki En Önemli Dezavantajı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Kadın subaylara yönelik önyargılı tavır	85	40,7	57
Çalışma şartlarının güçlüğü	46	22	30,9
Alt yapı yetersizliği	18	8,6	12,1
Durumuna uygun değil	60	28,7	100
Toplam	209	100	

Kadın subaylara, mesleklerinde kadın olmanın dezavantajı olup/olmadığı sorulduğunda, büyük çoğunluğundan olduğu şeklinde cevaplar alınmaktadır. Çünkü maskülen bir meslek olan subaylık mesleğinde kadınların sayıca az olmaları ve

mesleğe alınmalarının bir deneme sürecinden geçmeden, fiziki ve düşünsel anlamda hazır olunmadan başlanması özellikle göreve ilk alınan bayanların daha sık problemlerle karşılaşmasına yol açmıştır.

Kadın subaylara mesleklerinde karşılaştıkları en önemli dezavantajın ne olduğu açık uçlu soru formunda sorulduğunda, %57'si kadına yönelik ön yargılı tavır, %30.9'u çalışma şartlarının güçlüğü, %12.1'i alt yapı yetersizliği şeklinde yanıtlar alınmıştır.

Kadına yönelik önyargılı durumlar içerisinde, önemli ve kritik görevlendirmelerin gereği gibi yapılamayacağı şeklinde bir önyargı sebebi ile kadınlara verilmemesi, yetki ve sorumlulukların aynı düzeyde dağıtılmaması belirtilirken; çalışma şartlarının güçlüğü kapsamında, nöbet günlerinin sıklığı ve uzunluğu (özellikle de blok nöbet olarak tanımlanan aralıksız yedi veya onbeş gün arası değişen nöbetler) bilhassa küçük çocuğu olan annelerin sıklıkla dile getirdikleri zorluklar arasında olduğu dikkat çekmektedir.

5.8.2. Mesleki Rol ve Aile İçi Rol Etkileşimi

5.8.2.1. Çocuk Sahibi Olmanın Meslek İçi Kurslara Katılma Etkisi

Tablo 112 : (Eşi Subay Olan) Örneklemin Çocuk Sahibi Olmasının Meslek İçi Kurslara Katılma Etkisi

Eşi Subay Olan Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olmalarının Kendisi Ve Eşlerinin Meslek İçi Kurslara Katılımına Etkisi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
İkimiz de katıldık	47	22,5	49
Ben katıldım, Eşim katılmadı	2	1	2,1
Ben katılmadım, Eşim katıldı	37	17,7	38,5
İkimiz de katılmadık	10	4,8	10,4
Durumuna uygun değil	113	54,1	100
Toplam	209	100	

Çocuk sahibi olmanın kadın subayların ve aynı meslek grubundaki eşlerinin meslek içi kurslara katılımına etkisi ile ilgili tabloya bakıldığında, kadınların %49'unun hem kendilerinin hem de eşlerinin, %38.5'inin sadece eşinin, %2.1'i ise sadece kendisinin katıldığını, %10.4'ü ise ne eşinin ne de kendisinin katılmadığını ifade ettikleri görülmektedir.

Bu verilerden de anlaşılacağı gibi, çocukları olan kadın subaylar arasında, eşlerin her ikisinin de kurslara katıldığını ifade edenlerin oranı diğerlerine oranla fazla

görülse de özellikle kadınların kendi ebeveynlerinden çocuk bakımı ve diğer ev işleri ile ilgili konularda büyük destek almalarının büyük payı olduğu görülmektedir. Ebeveyn ailelerinden destek alamayan ailelerde ise çocuk bakımından birincil derece de anne sorumlu görüldüğünden kurslara katılımda önceliğin erkeğe verildiği, tersi durumun yani erkeğin katılmayıp kadının katıldığı durumların %1 oranı ile çok nadir olduğu tablodaki verilerden de anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, verilerde de görüldüğü gibi, kadın subaylar mesleki kariyerlerinde ilerleme sağlamadan çocuk sahibi olmayı düşünmemektedirler.

Tablo 113 : (Eşi Subay Olmayan) Örneklemin Çocuk Sahibi Olmasının Meslek İçi Kurslara Katılıma Etkisi

Eşi Subay Olmayan Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olmalarının Kendisi Ve Eşlerinin Meslek İçi Kurslara Katılımına Etkisi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
İkimiz de katıldık	16	7,7	53,3
Ben katıldım, Eşim katılmadı	4	1,9	10
Ben katılmadım, Eşim katıldı	8	3,8	26,7
İkimiz de katılmadık	3	1,4	10
Durumuna uygun değil	178	85,2	100
Toplam	209	100	

Çocuk sahibi olmanın kadın subayların ve farklı meslek grubundaki eşlerinin meslek içi kurslara katılımına etkisi sorulduğunda, kadınların %53.3'ünün hem kendilerinin hem de eşlerinin, %26.7'si sadece eşinin, %10'u ise sadece kendisinin katıldığını, %10'u ise eşinin ve kendisinin katılmadığını ifade etmişlerdir.

5.8.2.2. Örneklemin Çalışma Hayatına Ara Verip/Vermediği

Tablo 114 : Örneklemin Çalışma Hayatına Ara Verilip/ Verilmediği

Örneklemin Çalışma Hayatına Ara Verilip/ Verilmediği	Frekans	Yüzde
Evet, Ara verdim	126	60,3
Hayır, Ara vermedim	83	39,7
Toplam	209	100

Kadın subaylara çalışma hayatına ara verip/vermedikleri ile ilgili tabloya bakıldığında, %60.3 gibi yarısından fazla bir oranın ara verdiği, %39.7'si ara vermediği anlaşılmaktadır. Kadın subayların çoğunluğunun çalışma hayatına ara verdiği anlaşılmaktadır. Bunun nedenlerini ortaya çıkarmak ve aile içi rollerin

çalışmaya ara verilmesinde ne derece etkili olduğunu belirlemek amacı ile örneklem grubuna çalışma hayatına ara verme nedenleri sorulmuştur.

Tablo 115 :Örneklemin Çalışma Hayatına Ara Verme Nedeni

Çalışma Hayatına Ara Verme Nedenleri	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Hamilelik ve Doğum Sebebiyle	123	58,9	97,6
Hastalık Sebebiyle	1	0,5	1,6
Yurtdışı İzin nedeniyle	2	1	0,8
Duruma Uygun değil	83	39,7	100
Toplam	209	100	

Örneklem grubuna çalışma hayatına ara verme nedenleri sorulduğunda; kadın subayların %97.6'sı hamilelik ve doğum, %1.6'sı hastalık, %0.8'i yurtdışı ücretsiz izin sebebiyle ara verdiklerini ifade etmişlerdir. Kadın subayların tamamına yakınının doğumla birlikte başlayan annelik rolleri gereği 6 aylık ücretli izinlerini kullanmaları sebebi ile çalışma hayatına ara verdikleri görülmektedir.

Kadın subayların çalışma hayatına ara vermelerinde annelik rollünün yanısıra eş olma rolünün de sayıca az olmakla birlikte etkili olduğu anlaşılmaktadır. Kadınlar eşlerinin yurt dışı görevlendirilmesinde onlarla beraber gittikleri için, bu süre zarfında ücretsiz izin alarak kendi çalışma hayatlarına ara vermektedirler.

5.8.2.3. Doğum Sonrası Çalışma Hayatına Dönüldüğünde Bir Sorun Yaşanıp/ Yaşanmadığı

Tablo 116 : Çalışma Hayatına Dönüldüğünde Bir Sorun Yaşanıp/Yaşanmadığı

Çalışma Hayatına Dönüldüğünde Bir Sorun Yaşanıp/Yaşanmadığı	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde
Terfim gecikti	8	3,8	6,3
İşe uyum sağlamada zorlandım	50	23,9	39,7
Amirlerimle sorunlar yaşadım	12	5,7	9,5
Herhangi bir olumsuzluk olmadı	56	26,8	44,4
Duruma Uygun değil	83	39,7	100
Toplam	209	100	

Örneklem grubundaki kadın subaylara çalışma hayatına geri döndüklerinde herhangi bir sorun yaşayıp/yaşamadıkları sorulduğunda, %39.7'si işe uyum sağlamakta zorlandıklarını, %9.5'i amirleri ile izin alma vb. gibi konularda sorunlar yaşadığını, %6.3'ü terfisinin geciktiğini ifade etmişlerdir.

VI.BÖLÜM

6.1. HİPOTEZLERİN SINANMASI

Araştırmanın hipotezleri, aile içi rol ve mesleki rolün etkileşimi bağlamında etkisi olduğu düşünülen; eşe, çocuğa, mesleğe ve arkadaş grubuna ilişkin hipotezler şeklinde dört alt başlık altında toplanmıştır.

6.1.1. KADIN SUBAYLARIN EŞLERİNE İLİŞKİN HİPOTEZ ANALİZLERİ

Kadın subayların eşlerine ilişkin hipotez analizinde; muharip sınıftan olma ile ev içi sorumlulukların paylaşımı, kadın subayların kendi ailelerinde ev içi sorumlulukların paylaşımı ile kadın subayların eşleri ile ilişkilerine bakışları, kadın subayların kendi ailelerinde aile içi karar alımı ile eşleri ile olan ilişkilerine bakışları, eşle birlikte geçirilen zaman süresi ile eşle anlaşma ve kadın subayların çocuk sahibi olup/olmamaları ile eşleriyle çatışma alanları arasındaki ilişki test edilmiştir.

Tablo 117: Kadın Subayların Mezun Oldukları Okul ile Ev İçi Sorumlulukları Paylaşımı Arasındaki İlişki

Kadın Subayların Ev İçi Sorumlulukların Paylaşımı		Kadın Subayların Mezun Oldukları Okul			
Gıda Maddeleri Alış-Verişi		Askeri okul	Sivil okul	Toplam	X ² değeri
Ben	Frekans	24	17	41	X ² =7,982 df= 2 P>0.018 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
	Yüzde(Sütun)	15,9	29,3	19,6	
Eşim	Frekans	18	11	29	
	Yüzde(Sütun)	11,9	19	13,9	
Eşimle Birlikte	Frekans	109	30	139	
	Yüzde(Sütun)	72,2	51,7	66,5	
Toplam	Frekans	151	58	209	
	Yüzde(Sütun)	100	100	100	
Fatura Ödemeleri		Askeri okul	Sivil okul	Toplam	X ² değeri
Ben	Frekans	29	14	43	X ² =,976 df= 2 P<0.614 (Değişkenler arasında ilişki yoktur.)
	Yüzde(Sütun)	19,2	24,1	20,6	
Eşim	Frekans	77	30	107	
	Yüzde(Sütun)	51	51,7	51,2	
Eşimle Birlikte	Frekans	45	14	59	
	Yüzde(Sütun)	29,8	24,1	28,2	
Toplam	Frekans	151	58	209	
	Yüzde(Sütun)	100	100	100	

Ütü Yapma		Askeri okul	Sivil okul	Toplam	X ² değeri
Ben	Frekans	83	30	113	X ² =24,658 df=3 P>,000 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
	Yüzde(Sütun)	55	51,7	54,1	
Eşim	Frekans	18	2	20	
	Yüzde(Sütun)	11,9	3,4	9,6	
Eşimle Birlikte	Frekans	35	5	40	
	Yüzde(Sütun)	23,2	8,6	19,1	
Aile büyükleri ücretli yardımcı	Frekans	15	21	36	
	Yüzde(Sütun)	9,9	36,2	17,2	
Toplam	Frekans	151	58	209	
	Yüzde(Sütun)	100	100	100	
Ev İçi Onarımlar		Askeri okul	Sivil okul	Toplam	X ² değeri
Ben	Frekans	6	7	13	X ² =6,841 df=3 P<0,077 (Değişkenler arasında ilişki yoktur.)
	Yüzde(Sütun)	4	12,1	6,2	
Eşim	Frekans	100	33	133	
	Yüzde(Sütun)	66,2	56,9	63,6	
Eşimle Birlikte	Frekans	12	2	14	
	Yüzde(Sütun)	7,9	3,4	6,7	
Aile büyükleri ücretli yardımcı	Frekans	33	16	49	
	Yüzde(Sütun)	21,9	27,6	23,4	
Toplam	Frekans	151	58	209	
	Yüzde(Sütun)	100	100	100	

Kadın subayların mezun olduğu okul türü ile gıda alış-verişini kimin yaptığı arasındaki ilişki incelendiğinde, hem askeri okul (%72.2) hem de sivil okul (%51.7) mezunu kadınların önemli bir kısmının, ev için gıda maddeleri alış-verişini eşleriyle birlikte yaptıkları tespit edilmiştir. Ayrıca alış-verişi ben yada eşim yapar diyenlerin oranı sivil okul mezunu kadın subaylarda daha yüksektir. Araştırma verilerinden görüldüğü üzere gıda alış-verişini kendisi ya da eşinin yaptığını belirtenlerin bir başka ifadeyle geleneksel rol ayrımının uygulanma oranı sivil okul mezunlarına doğru gittikçe yükselmektedir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Ev içi sorumlulukların paylaşımında ütü yapma konusunda “ütüyü ben yaparım” diyen kadınların oranı askeri (%55) ve sivil (%51.7) okul mezunlarında birbirine çok yakinken, “ütüyü eşim yapar” ve “eşimle birlikte yaparız” diyenlerin oranı sivil okul mezunlarına göre daha çok askeri okul mezunlarında yoğunlaşmaktadır. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Faturaları ödeme ve içi tamirat işlerinin yapılması konularında ise hem askeri hem de sivil okul mezunu kadınlarda geleneksel rol ayrımına uygun olarak “eşim

yapar” diyenlerin oranı diğerlerinden daha yüksektir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki yoktur

Tablo 118: Kadın Subayların Mezun Olduğu Okul Türü İle Ev İçi Sorumluluk Paylaşımı Arasındaki ilişki

Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Ev İçi Sorumlulukların Paylaşımı		Kadın Subayların Mezun Oldukları Okul			
Çocukların Günlük Bakımı		Askeri okul	Sivil okul	Toplam	X ² değeri
Ben	Frekans	38	29	67	X ² =227 df=3 P<,567 (Değişkenler arasında ilişki yoktur.)
	Yüzde(Sütun)	50	61,7	54,5	
Eşim	Frekans	1	1	2	
	Yüzde(Sütun)	1,3	2,1	1,6	
Eşimle Birlikte	Frekans	28	12	40	
	Yüzde(Sütun)	36,8	25,5	32,5	
Aile büyükleri ücretli yardımcı	Frekans	9	5	14	
	Yüzde(Sütun)	11,8	10,6	11,4	
Toplam	Frekans	76	47	123	
	Yüzde(Sütun)	100	100	100	
Kahvaltı Hazırlama		Askeri okul	Sivil okul	Toplam	X ² değeri
Ben	Frekans	72	37	109	X ² =10,645 df=3 P>,014 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
	Yüzde(Sütun)	47,7	63,8	52,2	
Eşim	Frekans	21	6	27	
	Yüzde(Sütun)	13,9	10,3	12,9	
Eşimle Birlikte	Frekans	57	12	69	
	Yüzde(Sütun)	37,7	20,7	33	
Aile büyükleri ücretli yardımcı	Frekans	1	3	4	
	Yüzde(Sütun)	,7	5,2	1,9	
Toplam	Frekans	151	58	209	
	Yüzde(Sütun)	100	100	100	
Yemek pişirme		Askeri okul	Sivil okul	Toplam	X ² değeri
Ben	Frekans	98	39	137	X ² =173 df=3 P<,784 (Değişkenler arasında ilişki yoktur.)
	Yüzde(Sütun)	64,9	67,2	65,6	
Eşim	Frekans	8	3	11	
	Yüzde(Sütun)	5,3	5,2	5,3	
Eşimle Birlikte	Frekans	34	10	44	
	Yüzde(Sütun)	22,5	17,2	21,1	
Aile büyükleri ücretli yardımcı	Frekans	11	6	17	
	Yüzde(Sütun)	7,3	10,3	8,1	
Toplam	Frekans	151	58	209	
	Yüzde(Sütun)	100	100	100	

Bulaşık-Çamaşır Yıkama		Askeri okul	Sivil okul	Toplam	$\chi^2 = 18,879$ $df=3$ $P=,000<0.05$ (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
Ben	Frekans	84	37	121	
	Yüzde(Sütun)	55,6	63,8	57,9	
Eşim	Frekans	2		2	
	Yüzde(Sütun)	1,3		1	
Eşimle Birlikte	Frekans	59	10	69	
	Yüzde(Sütun)	39,1	17,2	33	
Aile büyükleri ücretli yardımcı	Frekans	6	11	17	
	Yüzde(Sütun)	4	19	8,1	
Toplam	Frekans	151	58	209	
	Yüzde(Sütun)	100	100	100	

Ev içi işlerin sorumluluk paylaşımında kahvaltıyı hazırlama konusunda, kahvaltıyı ben hazırlarım diyenlerin oranı sivil okul mezunlarında (%63.8), askeri okul mezunlarına (%47.7) göre daha yüksek, eşimle birlikte hazırlarız diyenlerin oranı ise askeri okul mezunlarında (%37.7) sivil okul mezunlarına (%20.7) göre daha yüksektir. Benzer şekilde bulaşık-çamaşır yıkama sorumluluğunun paylaşımında da ben yıkarım diyenlerin oranı sivil okul mezunlarında (%63.8) askeri okul mezunlarına (%55.6) göre daha yüksek, eşimle birlikte yıkarız diyenlerin oranı ise askeri okul mezunlarında (%39.1) sivil okul mezunlarına (%17.2) göre daha yüksektir. Araştırma verilerinden görüldüğü üzere geleneksel rol paylaşımı sivil okul mezunlarında daha fazla görülmektedir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Çocukların günlük bakımı ve yemek pişirme konularında ise hem askeri hem de sivil okul mezunu kadınlarda geleneksel rol ayrımına uygun olarak “ben yaparım” diyenlerin oranı diğerlerinden daha yüksektir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki yoktur.

Tablo 119: Kadın Subayların Mezun Olduğu Okul Türü İle Ev İçi Sorumluluk Paylaşımı Arasındaki İlişki

Kadın Subayların Ev İçi Sorumlulukların Paylaşımı		Kadın Subayların Mezun Oldukları Okul			
Evin Toplanması ve Temizliği		Askeri okul	Sivil okul	Toplam	X ² değeri
Ben	Frekans	48	25	73	X ² =31,380 df=3 P>0,000 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
	Yüzde(Sütun)	31,8	43,1	34,9	
Eşim	Frekans	3	1	4	
	Yüzde(Sütun)	2	1,7	1,9	
Eşimle Birlikte	Frekans	87	12	99	
	Yüzde(Sütun)	57,6	20,7	47,4	
Aile büyükleri Ücretli yardımcısı	Frekans	13	20	33	
	Yüzde(Sütun)	8,6	34,5	15,8	
Toplam	Frekans	151	58	209	
	Yüzde(Sütun)	100	100	100	
Çocuğun Boş Zaman Faaliyetlerine Katılma		Askeri okul	Sivil okul	Toplam	X ² değeri
Ben	Frekans	10	12	22	X ² =6,144 df=3 P<0,105 (Değişkenler arasında ilişki yoktur.)
	Yüzde(Sütun)	13,2	25,5	17,9	
Eşim	Frekans	14	4	18	
	Yüzde(Sütun)	18,4	8,5	14,6	
Eşimle Birlikte	Frekans	52	30	82	
	Yüzde(Sütun)	68,4	63,8	66,7	
Aile büyükleri ücretli yardımcısı	Frekans		1	1	
	Yüzde(Sütun)		2,1	,8	
Toplam	Frekans	76	47	123	
	Yüzde(Sütun)	100	100	100	

Araştırma verilerine göre evin toplanması ve temizlik yapılmasını ben yaparım diyenlerin oranı sivil okul mezunlarında (%43.1), askeri okul mezunlarına (%31.8) göre daha yüksek, eşimle birlikte hazırlarız diyenlerin oranı ise askeri okul mezunlarında (%57.6) sivil okul mezunlarına (%20.7) göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer ev içi sorumluluklara benzer olarak, burada da geleneksel role ilişkin davranışın sergilenme oranı sivil okul mezunlarında daha yüksektir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Çocuklarının boş zaman faaliyetlerine katılma konusunda ise askeri okul mezunu ve sivil okul mezunu kadınlarda önemli bir farklılık olmayıp, her iki grupta da çocuklarla eşimle birlikte ilgileniriz diyenlerin oranı oldukça yoğundur. Değişkenler arasında anlamlı ilişki yoktur.

Kısaca kadın subayların mezun oldukları okul ile ev içi sorumlulukları paylaşımları arasındaki ilişki sonucunda Parsons'un kadınların çalışma yaşamında yer alsalar da ev içi sorumluluklarının değişmeyeceği ve bu nedenle de kadınların erkeklerle rekabet etmeyecek mesleklerde çalıştıklarında bu rollerini aksatmadan devam ettirecekleri yönündeki söylemine uygun olarak ütü yapma, kahvaltı hazırlama, bulaşık yıkama, evin toplanması ve temizliğini üstlenen kadın subayların sivil okul mezunu kadınlarda daha yüksek bir orana sahip olduğu görülmüştür. Bunun, askeri okul kökenli olan kadın subayların okuldaki sosyalizasyon sürecinin maskülen özellikler içermesinden kaynaklandığı söylenebilir. Askeri okullar kadınlar için erkek egemen bir yapıdır. Bu bağlamda askeri okul içinde sosyalleşen kadınların, sivil okullarda sosyalleşen kadınlardan aile içi sorumluluk konusunda farklılıklar taşıması Parsons bağlamında oluşturduğumuz, erkeklerle rekabet gerektirmeyen mesleklerde çalışan kadınların ev içi sorumluluklarını daha fazla üstlendikleri ve bunu aksatmamaya dikkat ettikleri yönündeki teorik beklentimizi doğrulamaktadır.

Tablo 120: Ev İçi Sorumlulukları Paylaşımı İle Kadın Subayların Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki III

Kadın Subayların Eşleri İle İlişkilerine Bakışları		Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Ev İçi Sorumlulukların Paylaşımı					
		Gıda Maddeleri Alış-Verişi					X ² değeri
		Ben	Eşim	Eşimle Birlikte	Aile büyük Ücret yard.	Toplam	
İyi anlaşırız	Frekans	14	21	100	-	135	X ² =21,349 df= 4 P>0,000 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
	% Sütun	34,1	72,4	71,9	-	64,6	
Sık Sık Tartışır Hemen Barışırız	Frekans	20	7	28	-	55	
	% Sütun	48,8	24,1	20,1	-	26,3	
Sık Sık Tartışır Uzun Süre Küs Kalırız	Frekans	7	1	11	-	19	
	% Sütun	17,1	3,4	7,9	-	9,1	
Toplam	Frekans	41	29	139	-	209	
	% Sütun	100	100	100	-	100	
		Fatura Ödemeleri					X ² =11,024 df= 4 P>0.026 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
İyi anlaşırız	Frekans	21	75	39	-	135	
	% Sütun	48,8	70,1	66,1	-	64,6	
Sık Sık Tartışır Hemen Barışırız	Frekans	13	26	16	-	55	
	% Sütun	30,2	24,3	27,1	-	26,3	
Sık Sık Tartışır Uzun Süre Küs Kalırız	Frekans	9	6	4	-	19	
	% Sütun	20,9	5,6	6,8	-	9,1	
Toplam	Frekans	43	107	59	-	209	
	% Sütun	100	100	100	-	100	

Kadın subayların gıda maddeleri alış-verişi ile kadın subayların eşleri ile ilişkilerine bakışları arasındaki ilişki incelendiğinde; gıda maddesi alış-verişini kendisi yapan kadınlarda %48.8 ile eş ile sık sık tartışma oranı, eşi yapanlarda %72.4 ile iyi anlaşma oranı, eşiyle birlikte yapanlarda %71.9 ile yine iyi anlaşma oranı diğerlerinden daha yüksektir. Sık sık tartışma oranı ise alış-verişi kendisi yapanlarda daha yüksektir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Fatura ödemelerini eşi yapanların %70.1'i, eşiyle birlikte yapanların %66.1'i ve kendisi yapanların %48.8'i eşleriyle iyi anlaşmaktadır. Fatura ödemelerini kadının kendisinin yapma oranı arttıkça, eşle tartışma oranı artmaktadır. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Tablo 121: Ev İçi Sorumlulukları Paylaşımı İle Kadın Subayların Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki III

Kadın Subayların Eşleri İle İlişkilerine Bakışları		Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Ev İçi Sorumlulukların Paylaşımı					
		Ütü Yapma					X ² değeri
		Ben	Eşim	Eşimle Birlikte	Aile büyük Ücret yard.	Toplam	
İyi anlaşırız	Frekans	66	17	30	22	135	X ² =17,873 df= 6 P>0,007 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
	% Sütun	58,4	85	75	61,1	64,6	
Sık Sık Tartışır	Frekans	29	3	10	13	55	
	% Sütun	25,7	15	25	36,1	26,3	
Hemen Barışırız	Frekans	18			1	19	
	% Sütun	15,9			2,8	9,1	
Sık Sık Tartışır	Frekans	113	20	40	36	209	
	% Sütun	100	100	100	100	100	
		Ev İçi Onarım					X ² =15,441 df= 6 P>0.017 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
İyi anlaşırız	Frekans	5	92	10	28	135	
	% Sütun	38,5	69,2	71,4	57,1	64,6	
Sık Sık Tartışır	Frekans	4	34	4	13	55	
	% Sütun	30,8	25,6	28,6	26,5	26,3	
Hemen Barışırız	Frekans	4	7		8	19	
	% Sütun	30,8	5,3		16,3	9,1	
Sık Sık Tartışır	Frekans	13	133	14	49	209	
	% Sütun	100	100	100	100	100	
Toplam							

Kadın subaylarda ütüyi eşi yapanların %85'i, eşiyle birlikte yapanların %75'i, aile büyükleri ya da ücretli yardımcısı yapanların %61.1'i ve kendisi yapanların %58.4'ü eşiyle iyi anlaşmaktadır. Verilerden görüldüğü üzere ütü yapma

sorumluluğunu kadının tek başına almasına doğru gittikçe, eşle iyi anlaşma durumu düşmektedir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Ev içi onarımı eşi yapanların %69.2'sinin, eşle birlikte yapanların %71.4'ünün, aile büyükleri ve ücretli yardım alanların %57.1'inin ve kendisi yapanların %38.5'inin eşle iyi anlaştıkları görülmektedir. Görüldüğü üzere ev içi onarım sorumluluğunu kadının tek başına almasına doğru gittikçe, eşle iyi anlaşma durumu düşmektedir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Tablo 122: Ev İçi Sorumlulukları Paylaşımı İle Kadın Subayların Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki III

Kadın Subayların Eşleri İle İlişkilerine Bakışları		Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Ev İçi Sorumlulukların Paylaşımı					
		Çocukların Günlük Bakımı					X ² değeri
		Ben	Eşim	Eşimle Birlikte	Aile büyük Ücret yard.	Toplam	
İyi anlaşırsınız	Frekans	31	1	27	10	69	X ² =7,376 df= 6 P<0.287 (Değişkenler arasında ilişki yoktur.)
	% Sütun	46,3	50	67,5	71,4	56,1	
Sık Sık Tartışır	Frekans	27	1	10	4	42	
	% Sütun	40,3	50	25	28,6	34,1	
Hemen Barışırız	Frekans	9		3		12	
	% Sütun	13,4		7,5		9,8	
Sık Sık Tartışır	Frekans	67	2	40	14	123	
	% Sütun	100	100	100	100	100	
		Kahvaltı Hazırlama					X ² =26,792 df= 6 P>0.000 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
İyi anlaşırsınız	Frekans	57	21	56	1	135	
	% Sütun	52,3	77,8	81,2	25	64,6	
Sık Sık Tartışır	Frekans	35	4	13	3	55	
	% Sütun	32,1	14,8	18,8	75	26,3	
Hemen Barışırız	Frekans	17	2			19	
	% Sütun	15,6	7,4			9,1	
Sık Sık Tartışır	Frekans	109	27	69	4	209	
	% Sütun	100	100	100	100	100	
Toplam							

Kadın subaylardan çocukların günlük bakımının aile büyükleri veya bakıcı tarafından yapıldığını ifade edenlerde eşle iyi anlaşma %71,4 ile en yüksek orana sahip iken, eşi ile birlikte bakanlarda %67,5 , eşinin baktığını belirtenlerde %50 oranında olup, en düşük oran çocuk bakımı ile sadece kendinin ilgilendiğini ifade eden kadın subaylara ait olduğu tespit edilmiştir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki yoktur.

Kahvaltı hazırlama konusunda ise eşiyle iyi anlaştığını belirtenler içinde en yüksek orana %81,2 ile eşi ile birlikte kahvaltı hazırladığını belirtenlere aittir. Kahvaltıyı eşle birlikte hazırlayan kadın subaylardan “eşiyle sık sık tartışan ve kūs kalan”lar ise hiç yoktur ve tartışma oranı, kahvaltıyı kadının tek başına hazırlamasına doğru gittikçe artmaktadır.

Tablo 123: Kadın Subayların Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları İle Ev İçi Sorumlulukları Paylaşımı Arasındaki İlişki IV

Kadın Subayların Eşleri İle İlişkilerine Bakışları		Yemek pişirme					
İyi anlaşırsınız	Frekans	80	9	36	10	135	$X^2 = 11,571$ df=6 P< ,072
	% Sütun	58,4	81,8	81,8	58,8	64,6	
Sık Sık Tartışır	Frekans	40	2	7	6	55	(Değişkenler arasında ilişki yoktur.)
Hemen Barışırız	% Sütun	29,2	18,2	15,9	35,3	26,3	
Sık Sık Tartışır	Frekans	17		1	1	19	
Uzun Süre Küs Kalırız	% Sütun	12,4		2,3	5,9	9,1	
Toplam	Frekans	137	11	44	17	209	
	% Sütun	100	100	100	100	100	
		Bulaşık-Çamaşır Yıkama					
İyi anlaşırsınız	Frekans	67	2	56	10	135	$X^2 = 17,050$ df=6 P>0,009
	% Sütun	55,4	100	81,2	58,8	64,6	
Sık Sık Tartışır	Frekans	37		12	6	55	(Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
Hemen Barışırız	% Sütun	30,6		17,4	35,3	26,3	
Sık Sık Tartışır	Frekans	17		1	1	19	
Uzun Süre Küs Kalırız	% Sütun	14		1,4	5,9	9,1	
Toplam	Frekans	121	2	69	17	209	
	% Sütun	100	100	100	100	100	

Kadın subaylar arasında yemeği kendisi yaptığını belirtenlerin %81,8'i, eşiyle birlikte yaptığını belirtenlerin %58,4'ü ve aile büyükleri, ücretli yardımcılarının yaptığını belirtenlerin %58,8'i eşleriyle iyi anlaşmaktadır. Yemek yapma sorumluluğuna göre eşle anlaşma arasında belirli bir farklılaşma yoktur. Değişkenler arasında ilişki yoktur.

Ev içi sorumluluklardan bulaşık-çamaşır-yıkama konusunda ise, ‘bulaşıkları eşinin yıkadığını’ belirtenlerin tamamı eşiyle iyi anlaşmaktadır. Bulaşık-çamaşır yıkama sorumluluğunun kendisine ait olduğunu belirtenlere doğru gittikçe, eşle iyi anlaşma oranı düşmektedir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Tablo 124: Ev İçi Sorumlulukları Paylaşımı İle Kadın Subayların Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki V

Kadın Subayların Eşleri İle İlişkilerine Bakışları		Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Ev İçi Sorumlulukların Paylaşımı					
		Evin Toplanması ve Temizliği					
		Ben	Eşim	Eşimle Birlikte	Aile büyük Ücret yard.	Toplam	X ² değeri
İyi anlaşırsınız	Frekans	31	3	82	19	135	X ² =40,538 df=6 P>0,000 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
	% Sütun	42,5	75	82,8	57,6	64,6	
Sık Sık Tartışır	Frekans	26	1	15	13	55	
Hemen Barışırız	% Sütun	35,6	25	15,2	39,4	26,3	
Sık Sık Tartışır	Frekans	16		2	1	19	
Uzun Süre Küs Kalırız	% Sütun	21,9		2	3	9,1	
Toplam	Frekans	73	4	99	33	209	
	% Sütun	100	100	100	100	100	
		Çocukların Boş Zaman Faaliyetlerine Katılma					
İyi anlaşırsınız	Frekans	5	13	51		69	X ² =28,133 df=6 P>0,000 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
	% Sütun	22,7	72,2	62,2		56,1	
Sık Sık Tartışır	Frekans	9	4	28	1	42	
Hemen Barışırız	% Sütun	40,9	22,2	34,1	100	34,1	
Sık Sık Tartışır	Frekans	8	1	3		12	
Uzun Süre Küs Kalırız	% Sütun	36,4	5,6	3,7		9,8	
Toplam	Frekans	22	18	82	1	123	
	% Sütun	100	100	100	100	100	

Kadın subaylar arasında evin toplanması ve temizliği konusunda, işleri eşi ile birlikte yapanların %82,8'i, eşinin yaptığını belirtenlerin %75'i, aile büyüğü veya ücretli yardımcının yaptığını belirtenlerin %57,6'sı eşi ile iyi anlaştıklarını belirtmiştir. Görüldüğü üzere evin toplanması ve temizliğini paylaşma oranı arttıkça eşle iyi anlaşma oranı artmaktadır. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Çocukların boş zaman faaliyetlerine katılma konusunda, iyi anlaşırsınız arasında %72,2 ile en yüksek orana eşinin katıldığını belirtenler sahip iken, ikinci sırada %62,2 ile eşi ile birlikte katılanlar, son sırada ise sadece kendisinin katıldığını belirtenler gelmektedir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki yoktur.

Kısaca kadın subayların ev içi sorumluluk paylaşımı ile eşleri ile olan ilişkileri arasındaki ilişki sonucunda; gıda maddeleri alış-verişi, fatura ödemeleri, ütü yapma, ev içi onarım ve kahvaltı hazırlama ile eşle anlaşma arasında ilişki bulunmuştur. Bu

durumun, Parsons'un belirttiği gibi kadınların çalışma yaşamına girmesine rağmen hala ev-içi sorumlulukların kadınlardan beklenmesinden kaynaklandığı (ev içi sorumlulukların çalışsalar da kadınların temel sorumlulukları arasında olduğu ve bunu iş nedeniyle aksattıkları zaman eşleriyle ilişkilerinin uyumsuz yönde olacağı düşüncesinden) görüşünden hareketle oluşturduğumuz teorik çerçevedeki açıklamalarımızla uyumludur. Fakat bu durumun çözümü Parsons'un belirttiği gibi kadınların çalışma yaşamından uzak durması ya da eve daha fazla vakit ayıracakları mesleklere yönelmesi değil, feminist teorisyenlerden Chodorow'un belirttiği üzere, erkeklerin de ev içinde sorumluluk üstlenmesidir. Elde edilen sonuçlar erkeklerin ev içi sorumlulukları paylaşma oranı arttıkça, eşler arasındaki tartışmanın, uyumsuzluğun azalacağı yönündeki teorik beklentimizi doğrulamaktadır.

Tablo 125: Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı İle Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki I

Kadın Subayların Eşleri İle İlişkilerine Bakışları		Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı						
		Gayri Menkul ve Araba Seçimi						X ² Değeri
		Kadın Eş	Erkek Eş	Eşler Birlikte	Ailece	Bireysel	Toplam	X ² =8,881 df=6 P<,180 (Değişkenler arasında ilişki yoktur.)
İyi anlaşırız	Frekans	12	33	88	2	-	135	
	% Sütun	60	53,2	71	66,7	-	64,6	
Sık Sık Tartışır Hemen Barışırız	Frekans	6	21	28	-	-	55	
	% Sütun	30	33,9	22,6	-	-	26,3	
Sık Sık Tartışır Uzun Süre Küs Kalırız	Frekans	2	8	8	1	-	19	
	% Sütun	10	12,9	6,5	33,3	-	9,1	
Toplam	Frekans	20	62	124	3	-	209	
	% Sütun	100	100	100	100	-	100	
		Oturulacak Ev Seçimi						X ² Değeri
İyi anlaşırız	Frekans	38	2	95			135	X ² =33,214 df=6 P>,000 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
	%Sütun	67,9	20	66,9			64,6	
Sık Sık Tartışır Hemen Barışırız	Frekans	14	3	38			55	
	%Sütun	25	30	26,8			26,3	
Sık Sık Tartışır Uzun Süre Küs Kalırız	Frekans	4	5	9	1		19	
	%Sütun	7,1	50	6,3	100		9,1	
Toplam	Frekans	56	10	142	1		209	
	%Sütun	100	100	100	100		100	

Kadın subaylar arasında gayri menkul ve araba seçimi konusunda, eşleri ile birlikte karar verenler içinde eşle iyi anlaşma oranı en yüksek orana (%71) sahiptir. Gayri menkul ve araba seçimini ailece yapanların %66,7'si ve kendisi karar

verenlerin %60'ı eşleriyle iyi anlaşmaktadır. Gayri menkul alımında etkili olan kişiye göre eşle olan ilişkilerde önemli bir farklılaşma olmamaktadır. Değişkenler arasında ilişki yoktur.

Benzer durum oturulacak evin seçimi konusunda karar vermede incelendiğinde, evin seçimine kendisi karar verenlerin %67,9'u, eşi ile birlikte karar verenlerin %66,9'u, eşi karar verenlerin ise %20'si eşleriyle iyi anlaşmaktadır. Oturulacak evin seçiminde eşle birlikte karar vermeye doğru gittikçe, eşle iyi anlaşma oranı yükselmektedir. Değişkenler arasında ilişki vardır.

Tablo 126: Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı İle Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki II

Kadın Subayların Eşleri İle İlişkilerine Bakışları		Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı						
		Tatilde Nereye Gidileceği						X ² Değeri
		Kadın Eş	Erkek Eş	Eşler Birlikte	Ailece	Bireysel	Toplam	X ² =28,423 df=6 P>,000 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
İyi anlaşırsız	Frekans	20	3	104	8	-	135	
	% Sütun	64,5	25	68,9	53,3	-	64,6	
Sık Sık Tartışır Hemen Barışırız	Frekans	9	3	37	6	-	55	
	% Sütun	29	25	24,5	40	-	26,3	
Sık Sık Tartışır Uzun Süre Küs Kalırız	Frekans	2	6	10	1	-	19	
	% Sütun	6,5	50	6,6	6,7	-	9,1	
Toplam	Frekans	31	12	151	15	-	209	
	% Sütun	100	100	100	100	-	100	
		Ailece Kimlerle Görüşüleceği						
İyi anlaşırsız	Frekans	15	2	116	2	-	135	X ² =24,724 df=6 P>,000 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
	%Sütun	78,9	16,7	67,4	33,3	-	64,6	
Sık Sık Tartışır Hemen Barışırız	Frekans	3	5	44	3	-	55	
	%Sütun	15,8	41,7	25,6	50	-	26,3	
Sık Sık Tartışır Uzun Süre Küs Kalırız	Frekans	1	5	12	1	-	19	
	%Sütun	5,3	41,7	7	16,7	-	9,1	
Toplam	Frekans	15	2	116	2	-	135	
	%Sütun	78,9	16,7	67,4	33,3	-	64,6	

Kadın subaylar arasında tatilde nereye gidileceği konusunda, eşleri ile birlikte karar verenlerin %68,9'u, kendisi karar verenlerin %64,5'i ve ailece karar verenlerin %53,3'ü eşleriyle iyi anlaşmaktadır. Ailece kimlerle görüşüleceği konusunda karar vermede ise; kendisi karar verenlerin %78,9'u, eşi ile birlikte karar verenlerin %67,4'ü, ailece karar verenlerin ise %33,3'ü eşleriyle iyi anlaşmaktadır. Tatilde

nereye gidileceği ve ailece kiminle görüşüleceği konusunda eşlerin birlikte karar almasına doğru gittikçe, eşler arası iyi anlaşma oranı yükselmektedir.

Tablo 127: Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı İle Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki III

Kadın Subayların Eşleri İle İlişkilerine Bakışları		Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı						
		Seçimde Oy Verilecek Parti						X ² Değeri
		Kadın Eş	Erkek Eş	Eşler Birlikte	Ailece	Bireysel	Toplam	X ² =15,271 df=8 P<,054 (Değişkenler arasında ilişki yoktur.)
İyi anlaşıyoruz	Frekans		1	12		122	135	
	% Sütun		100	57,1		65,9	64,6	
Sık Sık Tartışır Hemen Barışırız	Frekans	1		8		46	55	
	% Sütun	100		38,1		24,9	26,3	
Sık Sık Tartışır Uzun Süre Küs Kalırız	Frekans			1	1	17	19	
	% Sütun			4,8	100	9,2	9,1	
Toplam	Frekans	1	1	21	1	185	209	
	% Sütun	100	100	100	100	100	100	
		Çocukların Gideceği Okulun Seçimi						X ² Değeri
İyi anlaşıyoruz	Frekans	10		56	8	74	10	X ² =34,859 df=6 P>,000 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
	%Sütun	45,5		62,2	47,1	56,1	45,5	
Sık Sık Tartışır Hemen Barışırız	Frekans	7		28	9	44	7	
	%Sütun	31,8		31,1	52,9	33,3	31,8	
Sık Sık Tartışır Uzun Süre Küs Kalırız	Frekans	5	3	6		14	5	
	%Sütun	22,7	100	6,7		10,6	22,7	
Toplam	Frekans	22	3	90	17	132	22	
	%Sütun	100	100	100	100	100	100	

Kadın subaylar arasında seçimde oy verilecek parti konusunda, kendisi karar verenlerin %65,9'u, eşleri ile birlikte karar verenlerin %57,1'i eşleriyle iyi anlaşmaktadır. Burada değişkenler arasında önemli bir farklılaşma görülmemektedir. Değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Çocukların gideceği okulun seçimi konusunda karar vermede; eşi ile birlikte karar verenlerin %62,2'si, ailece karar verenlerin %47,1'i, bireysel karar alındığını belirtenlerin %56,1'i, ve kendisi karar verenlerin %45,5'i eşiyle iyi anlaşmaktadır. Eşiyle sık sık tartışan ve uzun süre küs kalanlar ise en yoğun olarak çocuğun gideceği okulun seçimini eşinin belirlediğini belirtenlerde görülmektedir. Çocuğun gideceği okulun seçiminde birilikte karar verme oranı arttıkça, eşler arası iyi anlaşma oranı artmaktadır. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Tablo 128: Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı İle Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki IV

Kadın Subayların Eşleri İle İlişkilerine Bakışları		Kadın Subayların Kendi Ailelerinde Aile İçi Karar Alımı						
		Nerede ve Nasıl Eğlenileceği						X ² Değeri
		Kadın Eş	Erkek Eş	Eşler Birlikte	Ailece	Bireysel	Toplam	X ² =22,749 df=6 P>,001 (Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)
İyi anlaşırız	Frekans	14	5	110	6	-	135	
	% Sütun	66,7	50	67,5	40	-	64,6	
Sık Sık Tartışır	Frekans	3	1	43	8	-	55	
Hemen Barışırız	% Sütun	14,3	10	26,4	53,3	-	26,3	
Sık Sık Tartışır Uzun	Frekans	4	4	10	1	-	19	
Süre Küs Kalırız	% Sütun	19	40	6,1	6,7	-	9,1	
Toplam	Frekans	21	10	163	15	-	209	
	% Sütun	100	100	100	100	-	100	

Kadın subayların nerede ve nasıl eğlenileceği konusunda karar vermede; eşle birlikte karar verenlerin %67,5'i, kendisi karar verenlerin %66,7'si ve eş karar verenlerin %50'si eşle iyi anlaşmaktadır. Eşle tartışma ve küs kalma oranı erkek eşin tek başına karar almasına doğru gittikçe artmaktadır. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Kısaca kadın subayların kendi ailelerinde aile içi karar alımı ile eşleri ile olan ilişkilerine bakışları arasındaki ilişki incelendiğinde: oturulacak evin seçimi, tatilde nereye gidileceği, ailece kimlerle görüşüleceği, çocukların gideceği okulun seçimi ve nerede nasıl eğlenileceği konularında eşlerin birlikte karar alma oranı arttıkça, eşler arası iyi anlaşma oranının artmakta olduğu yani değişkenler arasında ilişki olduğu görülmektedir. Gayrimenkul ve araba seçimi ve seçimde oy verilecek parti ile eşler arası iyi anlaşma arasında ise anlamlı ilişki bulunmamıştır. Bu durum, feminist teorisyenlerden Chodorow'dan hareketle oluşturduğumuz; ev içi sorumlulukların paylaşımı ve kadın-erkek arasındaki paylaşımın artması ile eşler arası tartışma ve çatışma oranının azalacağı yönündeki teorik beklentimizi büyük oranda doğrulamaktadır.

Tablo 129: Eşle Birlikte Geçirilen Zaman İle Eşle Anlaşma Arasındaki İlişki

Kadın Subayların Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları		Kadın Subayların Eşleri İle Birlikte Geçirdikleri Zaman					Toplam
		Hergün	Haftada İki-Üç Gün	Ayda 15-20 Gün	İki Ayda Bir	Üç Ayda Bir	
İyi Anlaşırız	Frekans	101	9	21	2	2	135
	%Sütun	69,2	69,2	58,3	22,2	40	64,6
Sık Sık Tartışır, Ama Hemen Barışırız	Frekans	38	2	12	1	2	55
	%Sütun	26	15,4	33,3	11,1	40	26,3
Sık Sık Tartışır,Uzun Süre Küs Kalırız	Frekans	7	2	3	6	1	19
	%Sütun	4,8	15,4	8,3	66,7	20	9,1
Toplam	Frekans	146	13	36	9	5	209
	%Sütun	100	100	100	100	100	100

($X^2=43.148$, $df=8$, $P>0.000$, Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır)

Örneklemin eşle birlikte geçirdikleri zaman ile eşle anlaşmaları arasındaki ilişkiye ilişkin veriler incelendiğinde, eşleriyle iyi anlaşma oranının eşiyile hergün (%69.2), haftada iki-üç gün (%69.2) ve ayda 15-20 gün(%58.3) birlikte olanlarda, sık sık tartışma ve uzun süre küs kalma oranının ise eşiyile iki ayda bir görüşenlerde (%66.7) en yoğun olarak görüldüğü tespit edilmiştir. Ayrıca eşiyile iki ayda bir ya da daha uzun süre sonra görüşen kadın subayların eşiyile sık sık tartışma ve uzun süre küs kalma oranları, eşleriyle daha sık birlikte olanlardan daha yüksektir. Araştırma verilerinden de görüldüğü üzere eşle görüşme süresi azaldıkça, eşle tartıştığını belirtenlerin oranı artmaktadır. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, kadın subayların eşleriyle birlikte geçirdikleri sürenin, kadınların çalışma saati olmadığıdır. Burada ele alınan kadın ve erkeğin çalışma saatlerinin birlikte dikkate alınması sonucunda kalan sürede eşlerin birlikte geçirdikleri süredir.

Tablo 130: Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmamaları İle Eşleriyle Çatışma Alanları Arasındaki İlişki

Kadın Subayların Eşleri İle Çatışma Alanları		Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmadıkları		Toplam
		Evet	Hayır	
Çocuklar Hakkında	Frekans	11	1	12
	Yüzde(Sütun)	12,5	2,2	9
Ev İçi Sorumlulukların Paylaşımı	Frekans	51	13	64
	Yüzde(Sütun)	58	28,3	47,8
Mesleğiniz İle İlgili Konularda	Frekans	1	4	5
	Yüzde(Sütun)	1,1	8,7	3,7
Kayınvalide, Kayınpeder vb. Akraba İlişkilerinde	Frekans	19	15	34
	Yüzde(Sütun)	21,6	32,6	25,4
Ev İçi Otorite Paylaşımı Konusunda	Frekans	3	9	12
	Yüzde(Sütun)	3,4	19,6	9
Harcamalar Konusunda	Frekans	3	4	7
	Yüzde(Sütun)	3,4	8,7	5,2
Toplam	Frekans	88	46	134
	Yüzde(Sütun)	100	100	100

($X^2=25,667$, $df=5$, $P=,000<0.05$ Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır)

Araştırma verilerine göre, çocuk sahibi olan kadınlarda eşle tartışma alanını daha çok ev içi sorumlulukların paylaşımı (%58) oluştururken, çocuk sahibi olmayan kadınlarda kayınpeder, kayınvalide gibi akrabalarla ilişkiler (%32.6) oluşturmaktadır. Ayrıca ev içi otorite paylaşımı ile ilgili tartışmalar da daha çok (%19.6) çocuk sahibi olmayan kadın subaylarda görülmektedir.

Kısaca kadın subaylarda çocuk sahibi olanlarla olmayanların eşleriyle tartışma alanlarının farklılaştığı görülmektedir. Bu bağlamda aynı yerde çalışan kadınlarda çocuk sahibi olma ile eşle çatışma nedenlerinin farklılaşması, teorik çerçevede Parsons temelinde belirttiğimiz; kadının çalışma yaşamında olsun ya da olmasın annelik rolünün temel rolü olarak görüldüğü yönündeki söylemimizi desteklemektedir. Ev içi sorumlulukların büyük bir kısmını üstlenen kadınların annelikle birlikte sorumlulukları daha da arttığı için bu konuda eşleriyle tartışma oranlarının da arttığı söylenebilir.

6.1.2. KADIN SUBAYLARIN ÇOCUKLARINA İLİŞKİN HİPOTEZ ANALİZLERİ

Burada, örneklemin çocuk sahibi olup/olmaması ile hayatlarında birinci derecede önemli olan rol, kadın subayların mezun olduğu okul türü ile kadın subayların çocuk sahibi olup/olmadığı, kadın subayların günlük çalışma saatleri ile kadın subayın çocuğu hastalandığı veya bakıma ihtiyaç duyduğu zaman kimin daha çok izin kullandığı ve kadın subayların çocukları ile yeterince ilgilendiklerini düşünüp/düşünmedikleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Tablo 131: Örneklemin Çocuk Sahibi Olup/Olmaması İle Hayatlarında Birinci Derecede Önemli Olan Rol Arasındaki İlişki

Kadın Subayların Hayatında Birinci Derecede Önemli Olan		Kadın subayların Çocuk Sahibi Olup / Olmadıkları		Toplam
		Evet	Hayır	
Annelik	Frekans	110	19	129
	Yüzde(Sütun)	89,4	22,1	61,7
Evlilik	Frekans	7	43	50
	Yüzde(Sütun)	5,7	50	23,9
Meslek	Frekans	6	24	30
	Yüzde(Sütun)	4,9	27,9	14,4
Toplam	Frekans	123	86	209
	Yüzde(Sütun)	100	100	100

($X^2=97.417$, $df=2$, $P>0.000$, Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.)

Araştırma verilerinden görüldüğü üzere çocuk sahibi olan örneklemin hayatında birinci derecede önemli olan annelik (%89.4), çocuk sahibi olmayanların hayatında ise birinci derecede önemli olan evlilik(%50)'tir. Meslek ise çocuk sahibi olanlarda üçüncü derecede, çocuk sahibi olmayanlarda ikinci derecede önemlidir. Kadın subayların hayatlarında mesleğin önem derecesi çocuk sahibi olmaya bağlı olarak azalmaktadır. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır ki bu durum kadının rollerini belirlediğimiz teorik çerçevede Parsons'un anneliğin kadının temel rolü olduğu görüşünü doğrulamaktadır.

Tablo 132: Kadın Subayların Mezun Olduğu Okul Türü ile Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmadığı Arasındaki İlişki

Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmadığı		Kadın Subayların Mezun Olduğu Okul Türü		Toplam
		Askeri okul	Sivil okul	
Benimle	Frekans	76	47	123
	Yüzde(Sütun)	50,3	81	58,9
Çocuklarımla	Frekans	75	11	86
	Yüzde(Sütun)	49,7	19	41,1
Toplam	Frekans	151	58	209
	Yüzde(Sütun)	100	100	100

($X^2=16,312$, $df=1$, $P>0.000$, Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır)

Sivil okul mezunu kadın subaylarda çocuk sahibi olma oranı (%81), askeri okul mezunu olanlardan yüksektir. Böylece erkeklere özgü alanlardan kabul edilen askeri okullardaki sosyalleşme sürecinin, kadın subayların çocuk sahibi olmaları üzerinde etkili olan faktörlerden olduğu söylenebilir. Bu Parsons'un erkelere ait olarak görülen meslekler ve bunların sosyalleşme sürecinde giren kadınların ev içi sorumluluk ve rolleri konusunda diğer alanlarda yer alan kadınlardan farklılaşacağı yönündeki söylemini doğrulamaktadır.

Tablo 133: Kadın Subayların Günlük Çalışma Saatleri ile Kadın Subayların Çocukları İle Yeterince İlgilendiklerini Düşünüp/Düşünmedikleri Arasındaki İlişki

Kadın Subayların Çocukları İle Yeterince İlgilendiklerini Düşünüp/Düşünmedikleri		Kadın Subayların Günlük Çalışma Saatleri				Toplam
		7-8 saat	8-9 saat	9-10 saat	11 ve daha fazla	
Evet	Frekans	4	58	5	3	70
	Yüzde(Sütun)	57,1	63,7	25	60	56,9
Hayır	Frekans	3	33	15	2	53
	Yüzde(Sütun)	42,9	36,3	75	40	43,1
Toplam	Frekans	7	91	20	5	123
	Yüzde(Sütun)	100	100	100	100	100

($X^2=10,053$, $df=3$, $P>0.018$, Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır)

Çalışma saatlerine göre çocuklarıyla yeterince ilgilendiğini düşünme oranı çok belirgin bir farklılık göstermese de bunun özellikle, kadın subaylardan 8-9 saat çalışanların %63.7'sinin çocuklarıyla yeterince ilgilenmesi ve 9-10 saat çalışanların %75'inin çocuklarıyla yeterince ilgilenmediğini düşünmesinde ortaya çıktığı

görülmektedir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır. Bu durum kadınların temel rol olarak gördükleri anneliği, fazla çalışma saati nedeniyle yeterince yapamadıklarını düşünmeleri açısından, Parsons'un görüşlerine uygundur.

6.1.3. KADIN SUBAYLARIN MESLEKLERİNE İLİŞKİN HİPOTEZ ANALİZLERİ

Kadın subayların mesleklerine ilişkin hipotez testleri; örneklemin eşleri ile düzenli görüşememe nedeni ile örneklemin eşleri ile olan ilişkilerine bakışları, kadın subayların çocuk sahibi olup/olmamaları ile kadın olmaları nedeni ile işte herhangi bir güçlkle karşılaşma durumu, kadın subayların çocuk sahibi olup/olmamaları ile kadın olmaları nedeni ile işte karşılaşılan sorunların türleri ve kadın olmaları nedeni ile işte karşılaşılan sorunların türleri arasındaki ilişkilerin analizinden oluşmaktadır.

Tablo 134: Örneklemin Eşleri İle Düzenli Görüşememe Nedeni İle Örneklemin Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları Arasındaki İlişki

Kadın Subayların Eşleri İle Olan İlişkilerine Bakışları		Kadın Subayların Eşleri İle Düzenli Görüşememe Nedenleri				Toplam
		Kendi İşim Sebebiyle	Eşimin İşi Sebebiyle	Kendi ve Eşimin İşi Sebebiyle	Sık Sık Tartışılması Sebebiyle	
İyi Anlaşırsınız	Frekans	2	12	22		36
	Yüzde(Sütun)	22,2	42,9	68,8		51,4
Sık Sık Tartışır, Ama Hemen Barışırsınız	Frekans	6	6	9		21
	Yüzde(Sütun)	66,7	21,4	28,1		30
Sık Sık Tartışır,Uzun Süre Kıs Kalırsınız	Frekans	1	10	1	1	13
	Yüzde(Sütun)	11,1	35,7	3,1	100	18,6
Toplam	Frekans	9	28	32	1	70
	Yüzde(Sütun)	100	100	100	100	100

($X^2=21.712$, $df=6$, $P>0.001$, Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır)

Araştırma verilerinden görüldüğü üzere kadın subayların eşleri ile düzenli görüşememe nedeni eşinin işi olanlar (%42.9) ile hem kendi işi hem de eşinin işi olanlarda (%68.8), eşle iyi anlaşma yoğunluğu oldukça yüksektir. Buna karşın kendi işi nedeniyle eşleriyle düzenli görüşemeyen kadın subaylarda eşleriyle sık sık tartışma ve uzun süre kıs kalma oranının (%66.7) oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Örneklemin eşleriyle düzenli görüşememe nedeni kendi işinden, kendi

ve eşinin işine doğru gittikçe, eşle iyi anlaşma oranı yükselmektedir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır ki bu durum Parsons'un belirttiği gibi hala erkeğin temel rolünün iş yaşamında, kadının ise ev içinde olduğu ve kadının işi nedeniyle eşlerin görüşememe nedeninin eşler arası uyumsuzluğa neden olduğunu doğrulamaktadır.

Tablo 135: Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmamaları ile Kadın Olmaları Nedeni İle İşte Herhangi Bir Güçlkle Karşılaşma Durumu Arasındaki İlişki

Kadın Olmaları Nedeni İle İşte Herhangi Bir Güçlkle Karşılaşıp/Karşılaşılmadığı		Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmadıkları		Toplam
		Evet	Hayır	
Evet	Frekans	101	48	149
	Yüzde(Sütun)	82,1	55,8	71,3
Hayır	Frekans	22	38	60
	Yüzde(Sütun)	17,9	44,2	28,7
Toplam	Frekans	123	86	209
	Yüzde(Sütun)	100	100	100

($X^2=17,105$, $df=1$, $P>,000$ Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır)

Kadın subayların çocuk sahibi olup/olmamaları ile kadın olmaları nedeniyle iş yerinde herhangi bir güçlkle karşılaşma durumu arasındaki ilişkiye bakıldığında, çocuk sahibi olan kadınların (%82.1), çocuk sahibi olmayan kadınlara (%55.8) göre işyerinde daha fazla sorunla karşılaştıkları görülmektedir. Çocuk sahibi olma oranı arttıkça, işte herhangi bir sorunla karşılaşma oranı artmaktadır. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Tablo 136: Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmamaları ile Kadın Olmaları Nedeni İle İşte Karşılaşılan Sorunların Türleri Arasındaki İlişki

Kadın Olmaları Nedeni İle İşte Karşılaşılan Sorunların Türleri		Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmadıkları		Toplam
		Evet	Hayır	
Mesleki Ve Aile İçi Roller Arasında Öncelik Çatışması	Frekans	82	7	89
	Yüzde(Sütun)	81,2	14,6	59,7
İş Yerinde İletişim Kurma Zorluğu	Frekans	17	31	48
	Yüzde(Sütun)	16,8	64,6	32,2
Çalışma Şartlarının Güçlüğü	Frekans		4	4
	Yüzde(Sütun)		8,3	2,7
Kadına Yönelik Önyargılı Tutumlar	Frekans	2	6	8
	Yüzde(Sütun)	2	12,5	5,4
Toplam	Frekans	101	48	149
	Yüzde(Sütun)	100	100	100

($X^2=62,318$, $df=3$, $P>,000$ Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır)

Kadın subayların kadın olmaları nedeniyle işte karşılaştıkları sorunlar konusunda elde edilen veriler, çocuk sahibi olan kadınların (%81.2), çocuk sahibi olmayan kadınlara (%14.6) göre mesleki ve aile içi roller arasında öncelik çatışmasını daha fazla yaşamakta olduğu yönündedir. İş yerinde iletişim kurma zorluğu (%64.6) ve kadına ilişkin önyargılı tutumları (%12.5) işte kadın olma nedeniyle yaşanan sorunlar arasında görme oranı ise çocuk sahibi olmayan kadınlarda daha yüksektir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Tablo 137: Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmamaları İle Kadın Olmaları Nedeni İle Subaylık Mesleğinde Kadın Olmanın Dezavantajları Arasındaki İlişki

Subaylık Mesleğinde Kadın Olmanın Dezavantajları		Kadın Subayların Çocuk Sahibi Olup/Olmadıkları		Toplam
		Evet	Hayır	
Kadın subaylara yönelik önyargılı tavır	Frekans	43	42	85
	Yüzde(Sütun)	51,8	63,6	57
Çalışma şartlarının güçlüğü	Frekans	34	12	46
	Yüzde(Sütun)	41	18,2	30,9
Alt yapı yetersizliği	Frekans	6	12	18
	Yüzde(Sütun)	7,2	18,2	12,1
Toplam	Frekans	83	66	149
	Yüzde(Sütun)	100	100	100

($X^2=10,734$, $df=2$, $P>,005$ Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır)

Subaylık mesleğinde kadın olmanın dezavantajları konusunda ise, kadın subaylara yönelik önyargılı tavır dezavantaj olarak görme hem çocuk sahibi olan kadınlarda (%51.8), hem de çocuk sahibi olmayan kadınlarda (%63.6) oldukça yüksek bir oranda kabul görmektedir. Fakat çalışma şartlarının güçlüğü konusunu çocuk sahibi olan kadınların (%41), çocuk sahibi olmayan kadınlara (%18.2) göre daha belirgin oranda subaylık mesleğinde kadın olmanın dezavantajları arasında gösterdiği görülmektedir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Kısaca kadın subayların çocuk sahibi olup/olmamaları ile işte kadın olmaları nedeniyle bir sorun yaşayıp/yaşamadıkları ve yaşadıkları sorunların türleri ve subaylık mesleğinde kadın olmanın dezavantajlarına ilişkin verilere bakıldığında yukarıda belirttiğimiz üzere; bu durumun da kadınların çalışsalar da çalışmasalar da annelik rolünü temel rol olarak üstlendikleri, erkeklerin bu konudaki sorumlulukları

çok fazla paylaşmadıkları, bu nedenle de kadınların anneliğin getirdiği ekstra sorumlulukları nedeniyle iş yaşamında güçlüklerle karşılaştıklarını doğrulamaktadır.

6.1.4. KADIN SUBAYLARIN ARKADAŞLARINA İLİŞKİN HİPOTEZ ANALİZLERİ

Burada eşin mesleği ile örneklemin eşleriyle ortak arkadaş geliştirip/ geliştirememeleri, kadın subayların mezun oldukları okul türü ile mesleki çevrelerinde kendilerine en yakın hissettikleri kişiler ve mesleki çevrelerinde yakın arkadaş edindikleri cinsiyet grubu arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Tablo 138: Eşin Mesleği İle Örneklemin Eşleriyle Ortak Arkadaş Geliştirip/ Geliştirememeleri Arasındaki İlişki

Kadın Subayların Eşleri İle Ortak Arkadaş Grubu Olup/Olmadığı		Kadın Subayların Eşlerinin Mesleki Durumları				Toplam
		A Meslek Grubu	B Meslek Grubu	C Meslek Grubu	D Meslek Grubu	
Bütün Arkadaşları Ortak	Frekans	14	84		2	100
	Yüzde(Sütun)	27,5	56,8		22,2	47,8
Ortak Arkadaşlar Yanında Ayrı Arkadaş Grubu Var	Frekans	34	63	1	6	104
	Yüzde(Sütun)	66,7	42,6	100	66,7	49,8
Ortak Görüşülen Arkadaş Yok	Frekans	3	1		1	5
	Yüzde(Sütun)	5,9	,7		11,1	2,4
Toplam	Frekans	51	148	1	9	209
	Yüzde(Sütun)	100	100	100	100	100

($X^2=21399$, $df=6$, $P>0.002$, Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır)

Araştırma verilerinden görüldüğü üzere B meslek grubu hariç diğer bütün meslek kategorilerinde örneklemin önemli bir kısmının eşleriyle ortak tanıdıkları çiftlerin yanı sıra ayrı arkadaş gruplarının da olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın bütün arkadaşların ortak olma durumu en yoğun B meslek kategorisinde (%56.8), ortak görüştüğü arkadaşların olmaması ise en yoğun D (%11.1) meslek grubunda görülmektedir. Kadın subayların eşlerinin mesleki statüsü düştükçe ortak arkadaş geliştirme oranı düşmektedir. Subaylık mesleği yapanların B meslek kategorisinde olduğu düşünüldüğünde, bütün arkadaşları ortak olan ve ortak arkadaşlar yanında ayrı arkadaş grubu olanların toplamda %98 gibi yüksek bir oran oluşturmasında, mesleki sosyalizasyonun bir etkisi olduğu düşünülebilir.

Tablo 139: Kadın Subayların Mezun Oldukları Okul Türü İle Mesleki Çevrelerinde Kendilerine En Yakın Hissettikleri Kişiler Arasındaki İlişki

Kadın Subayların Mesleki Çevrelerinde En Çok Yakın Hissettikleri Kişiler		Kadın Subayların Mezun Oldukları Üniversite		Toplam
		Askeri okul	Sivil okul	
Harp Okulu Mezunları	Frekans	79	2	81
	(Yüzde) Sütun	52,3	3,4	38,8
Sivil Kökenli Subaylara	Frekans	1	53	54
	(Yüzde) Sütun	,7	91,4	25,8
Gata Mezunları	Frekans	8	1	9
	(Yüzde) Sütun	5,3	1,7	4,3
HYO Mezunları	Frekans	62		62
	(Yüzde) Sütun	41,1		29,7
Sivil Yaşamdan Arkadaşlara	Frekans	1	2	3
	(Yüzde) Sütun	,7	3,4	1,4
Toplam	Frekans	151	58	209
	(Yüzde) Sütun	100	100	100

($X^2=186.618$, $df=4$, $P>0.000$, Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır)

Örneklemin mezun oldukları okul türü ile mesleki çevrelerinde kendilerine en yakın hissettikleri kişiler arasındaki ilişki incelendiğinde, askeri okul mezunu kadın subayların (%98.6) kendilerini yoğun olarak askeri okul mezunu meslektaşlarına, sivil okul mezunu kadın subayların ise (%91.4) sivil okul mezunu meslektaşlarına daha yakın hissettikleri tespit edilmiştir. Araştırma verilerinden görüldüğü üzere askeri okul mezun olan kadın subaylarda, askeri okul kökenli meslektaşlara kendini yakın hissetme oranı daha yüksektir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Tablo 140: Kadın Subayların Mezun Oldukları Okul Türü İle Mesleki Çevrelerinde Yakın Arkadaş Edindikleri Cinsiyet Grubu Arasındaki İlişki

Mesleki Çevrelerinde Yakın Arkadaş Edindikleri Cinsiyet Grubu		Kadın Subayların Mezun Oldukları Okullar						Toplam
		KHO mezunu	HHO mezunu	DHO mezunu	GATA mezunu	HYO mezunu	Sivil üniversite	
Kadın	Frekans	21	1	7	7	57	33	126
	(Yüzde) Sütun	53,8	7,1	28	77,8	89,1	56,9	60,3
Erkek	Frekans	18	13	18	2	7	25	83
	(Yüzde) Sütun	46,2	92,9	72	22,2	10,9	43,1	39,7
Toplam	Frekans	39	14	25	9	64	58	209
	(Yüzde) Sütun	100	100	100	100	100	100	100

($X^2=51.639$, $df=5$, $P>0.000$, Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır)

Araştırma verilerine göre, HHO ve DHO mezunları hariç diğer kadın subayların önemli bir kısmının, mesleki çevrede yakın arkadaş edindikleri cinsiyet

grubunu kadınlar oluşturmaktadır. Özellikle HYO(%89.1) ve GATA(%77.8) mezunu kadın subaylarda, mesleki çevrede yakın arkadaş grubu kadın olanların oranı oldukça yükündür. Fakat kadınların daha yoğun olarak yaptığı meslek olan hemşirelikte, hemşirelik okulu mezunu olanların daha çok kadın arkadaş grubunu tercih etmeleri çok da şaşırtıcı değildir. Değişkenler arasında anlamlı ilişki vardır.

Kısaca arkadaşla ilgili bu veriler, arkadaşlık ilişkilerinde mesleki sosyalleşmenin ilk adımı olan eğitim alınan okulun etkisi olduğunu göstermektedir. Çünkü özellikle askeri okullarda okuyanlara “devre ruhu” gibi söylemlerle ifade edilen ve kariyer mesleklerde görülen birlik duygusu yoğun şekilde verilmektedir.



6.2. REGRESYON ANALİZİ

Kadın subayların ebeveyn aile yapılarının kadın subayların aile içi rolleri üzerinde etkili bir faktör olup/olmadığı, kadın subayların yaşam tarzının ebeveynlerininkinden farklılığı olup olmadığı, kadın subayların eşleriyle olan ilişkileri ve kadın subayların iş tatmini üzerinde etkili olan faktörlerin neler olduğu konusundaki açıklamalar için regresyon analiz modelleri kurulmuştur.

6.2.1. EBEVEYN AİLESİNE İLİŞKİN REGRESYON ANALİZİ

Modernleşme teorisine göre eğitim düzeyi ve yaşanılan yer modern özellikler taşıdıkça, aile içi karar almada modern uygulamalar artmaktadır. Buna göre aile içi karar almada geleneksel ve modern karar alma durumunun eğitim durumu ve yaşanılan yerden etkilendiği varsayımı üzerinde şekillenen aile içi karar alımı risk modelinin sonuçları şu şekildedir:

Tablo 141: Ebeveyn Ailesinde Aile içi Karar Alımına İlişkin Regresyon Analizi

Ebeveyn Ailesinde Aile içi Karar Alımı	R ²	B ^{a,c}	F ^b
Anne ve babanın eğitim durumu	0.111	0.840 ** (0.333)	8.968
Anne ve babanın uzun süreli yaşadığı yer	0.220	0.732 ** (0.338)	6.596
Eşin anne ve babasının eğitim durumu	0,220	0,111 (0,047)	6,596
Eşin anne ve babasının uzun süreli yaşadığı yer	0,226	0,183 (0,091)	5,046

(a) Standart β parantez içinde verilmiştir

(b) Buradaki *, Significant değerinin * , $p < 0.05$; **, $p < 0.01$ ve *** $p < 0.001$ olduğunu göstermektedir.

Örneklemin anne ve babasının eğitim düzeyi yükseldikçe ailede karar alımının gelenekselden moderne doğru arttığı, anne ve babanın uzun süreli yaşadığı yer konusunda ise yerleşim yeri köyden kente doğru gittikçe, aile içinde karar alımı da gelenekselden moderne doğru arttığı doğrulanmıştır. Ancak eşin anne ve

babasının eğitim durumu ve yaşadıkları yer ebeveyn ailelerindeki karar alımı üzerinde etkili faktörlerden değildir.

Tablo 142: Şu Anki Ailelerinde Karar Alımı Regresyon Analizi

Şu anki Evlerinde Karar Alımı	R ²	B ^{a,c}	F ^b
Anne ve babanın eğitim durumu	0,365	0,951** (0,627)	14,227
Anne ve babanın uzun süreli yaşadığı yer	0,423	0,39 (0,24)	7,692
Eşin anne ve babasının eğitim durumu	0,423	0,049 (0,026)	4,896
Eşin anne ve babasının uzun süreli yaşadığı yer	0,424	0,034 (0,028)	3,498

(a) Standart β parantez içinde verilmiştir

(b) Buradaki *, Significant değerinin *, $p < 0.05$; **, $p < 0.01$ ve *** $p < 0.001$ olduğunu göstermektedir.

Şu anki ailede aile içi karar almada geleneksel ve modern karar alma durumunun ebeveynlerin eğitim durumları ve 18. yaşına kadar en uzun süreyle yaşadıkları yerden etkilendiği varsayımına göre oluşturduğumuz şu anki evde karar alımı regresyon analizi sonuçlarına göre, anne-babanın eğitim düzeyi yükseldikçe, aile içi karar alımının da gelenekselden moderne doğru gerçekleşme oranı artmaktadır. Anne-babanın uzun süre yaşadığı yer, eşin anne ve babasının eğitim durumu ve yaşadıkları yer aile içi karar alımı üzerinde etkili faktörler değildir.

Tablo 143: Şu andaki Evlerinde Ev İşleri Sorumluluğu Paylaşımı Regresyon Analizi

Ev İşleri Sorumluluğu Paylaşımı	R ²	B ^{a,c}	F ^b
Anne ve babanın eğitim durumu	0,253	0,304*** (0,503)	67,233
Eşin anne ve babasının eğitim durumu	0,009	0,005 (0,096)	1,861
Anne ve babanın yaşadığı yer	0,024	0,093* (0,154)	4,838
Eşin anne ve babasının yaşadığı yer	0,006	0,042 (0,077)	1,194

(a) Standart β parantez içinde verilmiştir

(b) Buradaki *, Significant değerinin *, $p < 0.05$; **, $p < 0.01$ ve *** $p < 0.001$ olduğunu göstermektedir.

Anne babanın eğitim durumu yükseldikçe, ve anne-babanın yaşadığı yer köyden kente doğru gittikçe, ev işleri sorumluluğu paylaşımında eşler arasında

eşitlikçi paylaşım artmaktadır. Fakat bu eşin anne ve babasının eğitim düzeyi ile uzun süreli yaşadıkları yer için geçerli bulunmamıştır.

6.2.2. YAŞAM TARZI FARKLILIĞINA İLİŞKİN REGRESYON ANALİZİ

Modernleşme teorisine göre birer modernleşme kriteri olan eğitim ve yaşanılan yer kişinin yaşam tarzının önemli bileşenleridir. Buna göre eğitim düzeyi yükseldikçe ve yaşanılan yer köyden kente doğru gittikçe modern yaşam tarzı görünme olasılığı artmaktadır. Kişinin şu anki ailesi ile ilk ailesi arasındaki yaşam tarzı farklılığının ebeveynlerinin eğitim durumu ve yaşadıkları yer değişkenlerden etkilendiği düşüncesi temelinde oluşturduğumuz ilk aile ile şu anki ailenin yaşam tarzı farklılığı regresyon modeli doğrultusunda şunlar söylenebilir:

Tablo 144: İlk Aile İle Şu Anki Ailelerin Yaşam Tarzı Farklılığı Regresyon Analizi

Yaşam Tarzı Farklılığı	R ²	B ^{a,c}	F ^b
Anne ve babanın eğitim durumu	0,194	2,16 ^{***} (3,84)	48,426
Eşin anne ve babasının eğitim durumu	0,240	1,25 ^{***} (2,22)	31,640
Anne ve babanın uzun süreli yaşadığı yer	0,260	0,86 ^{***} (1,49)	23,270
Eşin anne ve babanın uzun süreli yaşadığı yer	0,266	0,47 ^{***} (0,87)	17,945

(a) Standart β parantez içinde verilmiştir

(b) Buradaki *, Significant değerinin *, $p < 0.05$; **, $p < 0.01$ ve *** $p < 0.001$ olduğunu göstermektedir

Kadın subayların anne-babasının ve eşinin anne-babasının eğitim düzeyi yükseldikçe aileler arası yaşam tarzı farklılığı görülme oranı artmaktadır. Örneklemin anne-babasının ve eşinin anne-babasının uzun süreli yaşadığı yer köyden kente doğru gittikçe, aileler arası yaşam tarzı farklılığı görülme oranı artmaktadır.

6.2.3. EŞLE İLİŞKİ İLE İLGİLİ REGRESYON ANALİZİ

Ev içi sorumluluklar konusunda kadının çalışmasının ya da çalışma saatlerinin eşler arası ilişkiyi olumsuz yönde etkilemeyeceği ve eşler arasında

eşitlikçi paylaşımın kadın subayların eşleriyle olan ilişkilerinin uyumlu olmasını sağlayacağı yönündeki feminist teoriden yola çıkarak oluşturulan “eşle ilişki ile ilgili” regresyon modeli analizi sonucuna göre:

Tablo 145: Eşle İlişki Regresyon Analizi

Eşle İlişki	R ²	B ^{a,c}	F ^b
Günlük çalışma saati	0,036	-0,166** (-0,191)	7,733
Şu anki ailede karar alımı	0,464	0,1*** (0,717)	8,464
Şu anki ailede işbölümü	0,592	0,205* (0,371)	9,194
Nöbet tutma durumu	0,681	-0,542* (-0,315)	9,596
Eşin nöbet tutma durumu	0,687	0,108 (0,082)	7,452
Evdeki işbölümünden memnuniyet	0,793	0,281* (0,384)	10,192
Çocukla yeterince ilgilenebilme	0,846	0,175 (0,223)	3,392

(a) Standart β parantez içinde verilmiştir

(b) Buradaki *, Significant değerinin *, $p < 0.05$; **, $p < 0.01$ ve *** $p < 0.001$ olduğunu göstermektedir

Günlük çalışma saati arttıkça, aile içi kararlarda eşleriyle birlikte karar alma oranı arttıkça, ev içi sorumluluklarda eşle paylaşım arttıkça, nöbet tutma durumu arttıkça ve işbölümünden memnuniyet seviyesi yükseldikçe kadın subayların eşleriyle iyi geçinme oranı artmaktadır. Eşin nöbet tutma durumu ve kadın subayların çocuklarıyla yeterince ilgilenebilme durumu ise eşle ilişki üzerinde etkili faktörler arasında bulunmamıştır. Aslında ilk bakışta çalışma saatinin, nöbet tutma durumunun artması ile birlikte eşle olan ilişkinin iyi yönde artması ilginç gelmektedir. Fakat bu durum hem teorik bağlamımız hem de örneklem grubunu oluşturan kadın subayların muharip sınıftan olup/olmamaları ayırımına dikkat edildiğinde daha iyi anlaşılmaktadır. Daha önceki bölümde veri analizinden elde edilen bilgilere göre; muharip sınıftan olan kadınların daha uzun süre çalıştıkları ve buna karşın eşleriyle olan ilişkilerinin, muharip sınıftan olmayan ve daha az çalışan subay kadınlara göre daha iyi olduğu düşünüldüğünde, bu durumun nedeninin daha çok, muharip sınıftan kadınların ev içi sorumluluklarını eşleriyle paylaşma oranının ve evdeki

işbölümünden memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olması ile bağlantılı olduğu söylenebilir

6.2.4. MESLEĞE İLİŞKİN REGRESYON ANALİZİ

İş tatmini konusunda eşler arası ilişkinin iyi olmasının iş tatminini arttıracığı, ev içi sorumluluk paylaşımında kadınların sorumluluğun büyük kısmını üstlenmesi sonucunda işte de mesleki tatminin azalacağı yönündeki feminist teoriden yola çıkarak oluşturulan “eşle ilişki ile ilgili” regresyon modeli analizine göre:

Tablo 146: İş Tatmini Regresyon Analizi

İş Tatmini	R ²	B ^{a,c}	F ^b
Eşle ilişki	0,014	0,116* (0,118)	2,932
Şu anki ailede karar alımı	0,286	0,032 (0,218)	4,207
Evdeki işbölümünden memnuniyet	0,293	0,065 (0,089)	2,760
İşte kadın olmanın zorluğu	0,563	-0,619** (-0,54)	6,116
Eşe birlikte olunan süre	0,568	0,026 (0,081)	4,734
Günlük çalışma saati	0,559	0,107 (0,050)	2,115

(a) Standart β parantez içinde verilmiştir

(b) Buradaki *, Significant değerinin * , $p < 0.05$; ** , $p < 0.01$ ve *** $p < 0.001$ olduğunu göstermektedir

Eşle ilişkileri iyi yönde arttıkça, kadın subayların iş tatmin seviyesi artmakta, işte kadın olmanın zorlukları olduğunu düşünen kadın subaylarda ise iş tatmin seviyesi azalmaktadır. Ailede karara katılımın, işbölümünden memnuniyetin, eşle birlikte olunan sürenin ve çalışılan sürenin iş tatmini üzerinde etkisi bulunmamıştır. Bu bağlamda teorik çerçevemiz temelinde eşlerin ilişkilerinin iş tatmini üzerinde etkili bir faktör olduğu beklentimiz gerçekleşmiştir. Ayrıca Parsons'un iş yaşamında kadınların feminen mesleklerde çalışmalarının erkeklerle rekabet edebilecek mesleklerle göre aile-iş yaşamı arasında uyum getireceği, fakat her koşulda iş yaşamının daha çok erkeklere ait olduğu ve kadınların temel anlamda ev içi rolleri olduğu yönündeki söyleminin, kadın subayların iş yaşamında kadın olmanın zorluklarının iş tatminini düşürmesi ile örneklemimiz için de geçerli olduğunu söyleyebiliriz.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Toplumsal cinsiyet olgusu temelinde Türk Silahlı Kuvvetleri'nde kadın subayların mesleki rol ve aile içi rol etkileşimlerinin incelendiği çalışmadan elde sonuçlar betimsel ve açıklayıcı olarak sınıflandırılabilir.

1. BETİMSSEL SONUÇLAR:

Bu alt başlık altında, kadın subayların kendi ve ebeveynlerine ilişkin demografik özellikleri, aile içi rolleri ve mesleki özelliklerine ilişkin değerlendirmeler yer almaktadır.

1.1. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Büyük bir kısmı (%78) 24 ile 35 yaş arasında yer kadın subayların 91.4'ü evli, kalanların ise % 7.2.'si boşanmış, % 5'inin eşi ölmüş ve % 1'i ise ikinci evliliğini yapmıştır.

Kadın subayların toplumsal kökenlerini araştırmada doğum yerleri ve yaşamlarını en uzun geçirdikleri yer önemli veri kaynaklarıdır. Bu bağlamda örneklem grubuna ilişkin olarak elde edilen sonuçlar; kadın subayların büyük bir kısmının (%72.2) kent, geri kalan kısmının ise ilçe ve köy doğumlu olduğu şeklindedir. Yaşamın en uzun geçirildiği yerleşim yerinin, kişinin değer, tutum ve davranışlarının niteliğini etkileyeceği beklentisiyle, kadın subayların yaşamlarını en uzun geçirdikleri yere bakıldığında örneklemin büyük çoğunluğun (%84.7) kent veya büyük kentlerde kaldıkları, geri kalan kısmının ise ilçede kaldıkları görülmüştür. Bu oranlar aynı zamanda, ilçe doğumlu olanların doğduktan kısa bir süre sonra kente geldiklerini ve kentsel değer ve tutumları içselleştirme olasılıklarının yükseldiğini göstermektedir.

Kadınların yaşadığı varsayılan rol çatışmasının varlığı ve niteliğinin, kadınların, eşlerinin içselleştirdiği değer, tutum ve davranışlarla da yakından ilişkili olabileceği varsayımı nedeniyle eşlerine ilişkin verilerin de önemli olduğu düşünülmüştür. Örneklemin eşlerinin de çoğunlukla kent kökenli olduğu, bu anlamda kadın subaylar ile eşlerinin doğum yerleri birbirine benzerdir.

Kadın subayların annelerinin en uzun süre yaşadıkları yere bakıldığında, kentte yaşayanlar (%57) ile ilçe veya köyde yaşayanların(%42) oranının birbirlerine yakın olduğu görülmektedir. Kadınların babalarının uzun süre, kent ve ilçede yaşayanların oranı birbirine çok yakın bir dağılım göstermekte ve anneleri gibi uzun süre ilçede yaşayanların oranının yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların kendi doğum yerleri babalarınıninkiyle karşılaştırıldığında ise arada çok belirgin bir farklılık; coğrafi bir hareketlilik yaşandığı açıkça görülmekte ve adı geçen hareketliliğin, kadınların doğumundan önce gerçekleştiği anlaşılmaktadır. Bu anlamda örneklem grubumuzu oluşturan kadınların doğum yeri temelinde yaşamlarının büyük bir bölümünü kentte geçirmelerinden dolayı, anlamlı olabilecek bir düzeyde ailelerden farklı değer, tutum ve davranışlar gösterdikleri varsayımı yapılan regresyon analizi ile doğrulanmıştır.

Örneklem grubunun eşlerinin ebeveynlerin yaşamlarını en uzun süre geçirdikleri yerin incelenmesi sonucunda, kendi anne-babaları gibi eşlerinin anne-babalarının da, özellikle ilçe merkezinde yoğunlaşan bir dağılım gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Örneklem grubunun, mesleki statüleri açısından zorunlu olarak üniversite mezunu olması kaçınılmazdır. Üniversite mezunu olanların oranı (%76.6) yüksek bir düzeydedir. Bunun yanı sıra Lisansüstü (master, doktora) mezunu olanların oranının (%23.4), devam edenler de dikkate alındığında giderek arttığı görülmektedir. Kadın subaylarda lisans eğitim düzeyinde görülen bu artışta, Türk Silahlı Kuvvetlerinin personeline lisans üstü öğrenim yapmaya teşvik edici nitelikte politikalar geliştirmiş olmasının önemli bir rolü olduğu söylenebilir.

Kadın subayların kendileri gibi eşleri de büyük oranda (%78.9) üniversite mezunudur. Lisansüstü mezunlarının oranı (%16.3)na lisansüstü eğitime devam edenlerin oranının dahil edilmediği düşünülürse bu oranın daha da yüksek olacağı söylenilebilir.

Örneklem grubumuzu oluşturan kadın subayların mezun oldukları üniversitelere bakıldığında ise, büyük çoğunluğunun askeri okul mezunu (%72.3) olduğu, geri kalan kesimin(%27.8) sivil üniversite mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Kadın subayların sosyalizasyonunda, özellikle aileye ilişkin annelik, eşlik, ev, kadınlık rollerini içselleştirme ve bu rollere ilişkin değer, tutum ve davranışlarla ilgili normları benimseme derecesinde, anne ve babalarının etkili olduğu varsayımından hareketle kadınların anne ve babalarının öğrenim düzeylerine bakıldığında; örneklemin yarısına yakın bir oranın (%45.9) ilkokul mezunu olduğu, üniversite mezunu olanların oranının sadece %5.7 iken, okur-yazar olmayanların oranının %3.8 olduğu görülmüştür. Örneklem grubunun babalarının öğrenim durumuna baktığımızda ise, lise mezunu olanlar %26.8 iken, ilkokul mezunu olanların %23.9, üniversite mezunu olanların %19.1 oranında olduğu görülmektedir. Örneklemin babalarının eğitim düzeyi annelerine nazaran daha yüksektir.

Örneklem grubunun eşlerinin ebeveynlerinin eğitim düzeyi de kendi ebeveynlerine benzer bir dağılım göstermektedir. Eşlerin annelerinin eğitim düzeyi ilkokul mezunu olanların (%40.2) oranı, diğerlerinden daha yüksektir. Bu dağılımdan da anlaşıldığı gibi, örneklemin eşlerinin babalarının eğitim düzeyi annelerinin eğitim düzeyinden daha yüksektir.

Bu durum eğitim düzeyinin ailenin geleneksel-modern özellik taşımasının bir göstergesi olarak düşünüldüğünde, kadın subayların ve eşlerinin modern yapıya, kendi ve eşlerinin ebeveynlerinin ise geleneksel yapıya daha yakın özellikler sergilediği söylenebilir.

Mesleki sosyalleşmenin mesleki eğitimin yapıldığı okul ile sınırlı kalmayıp, meslekte geçirilen yıllarla devam edeceği ve meslekte geçirilen yılların arttıkça hayatın daha fazla meslek ekseninde örgütleneceği ve yaşanılacağı savından hareketle kadın subayların meslekteki hizmet süreleri öğrenilmiştir. Örneklemin büyük bir kısmı (%77.6) 4-13 yıl arası hizmet süresine sahipken, 14-23 yıl hizmet süresine sahip olanların oranı %22.4'tür.

Kadın Subayların kendileri gibi eşlerinin de tamamına yakını (%95.2) subay ya da subaylık mesleğini tabip subay gibi kendi branşıyla birlikte yürüten meslek grubuna mensuptur. Kadınların eşlerini aynı meslek grubundan tercihlerinde, çalışma şartlarının zorluklarının aynı olması nedeniyle, eşler arası mesleki empati kurmanın daha kolay

olacağının düşünülmesi olduğu söylenebilir.

Bu verilere dayanılarak bir kariyer meslek olan subaylık mesleğindeki kadınların eşlerinin eğitim durumu ve mesleği de, mesleki sosyalleşmenin bir sonucu olarak nitelenebilir. Yani kişinin mesleki sosyalleşme sürecinde edindiği ve meslektaşları ile paylaştığı mesleki alt kültür, onun eş seçiminde mensubu olduğu alt-kültürü paylaşabilme kriterini gözetmesine neden olabilir. Eş seçimi mesleki sosyalleşmenin bir sonucu olduğu kadar daha fazla (mesleki) sosyalleşmenin de vasıtasıdır. Kişi eş seçimi ile mensubu olduğu mesleki alt kültürle daha fazla bütünleşecek hayatını daha fazla meslek ekseninde örgütleyip yaşayacaktır.

Kadın subayların annelerinin mesleklerine bakıldığında, büyük çoğunluğunun (%73.7) çalışmadığı ev hanımı olduğu çalışanların ise daha çok öğretmen, hemşire ve sekreter oldukları görülmektedir. Bu durum, kadın subayların annelerinin öğrenim durumlarıyla birlikte düşünüldüğünde daha iyi anlaşılmaktadır. Mesleki konumun, alınan eğitimle paralel gelişen bir nitelik taşıması sebebiyle, düşük öğrenim düzeyine sahip annelerin arasında ev kadını oranının yüksek olması şaşırtıcı değildir. Aynı zamanda, ikinci sırada görülen C meslek grubunda da annelerin öğretmenlik gibi dışarıda çalışmanın aile içi rolleri aksatmayacak bir meslekte yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bulgular kadın subayların, aileye ilişkin sorumluluklarını yerine getirme sürecinde bir ev kadını modeli olarak annelerini model aldıkları olasılığını güçlendirmektedir.

Kadın subayların babaları ise en yüksek oranda (%45) D meslek grubunda yer almaktadır. Kadın subayların babalarının sadece %17.2'sinin A grubu ve %7.2'sinin B grubu meslek sahibi olması, bunun dışındakilerin kuşaklar arası mesleki hareketlilik yaşadığını ve toplumsal konumlarının kendi (anne-baba) ailelerine göre yükseldiğini göstermektedir.

Kadın subayların eşlerinin annelerinin meslekleri de yine kendi annelerinin mesleki dağılımına benzer bir dağılım göstermekte, büyük çoğunluğunu (%77.5) ev hanımları oluşturmaktadır. Kadın subayların eşlerinin babalarının mesleki durumlarının da kendi babalarının mesleki dağılımına benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan da anlaşılabileceği gibi, aynı toplumsal konumu koruyan ve

baba mesleğini sürdüren eşlerin oldukça düşük oranlarda bulunması, kuşaklar arası hareketliliği gerçekleştirenlerin toplam içindeki oranı fazladır.

Gerek kadın subayların kendi babalarının, gerekse eşlerinin babalarının mesleki durumların da dikkati çeken önemli bir başka noktada her iki grupta da yoğunlaşmanın içine astsubay ve uzman çavuşluğu dahil ettiğimiz D meslek grubunda (%45) olmasıdır. Bu durumu “önceden mesleki sosyalleşme” kavramı ile açıklayabiliriz. “Önceden mesleki sosyalleşme” kavramı, kişinin mesleki alt kültüre katılımının, o mesleğe girmesinden çok önce başladığını (Pavalko 1971:198) ifade eder. Yani, bir mesleğe ait rollere ve bu roller etrafında örüntülenen değer ve normlara o meslekle ilgili tercihin yapılmasından çok önce, çocukluk ve ilk gençlik yıllarında ait olunan aile çevresinde maruz kalınması, mesleğin bilinçli tercihinde, meslekle ilgili (mesleğe ait) değer ve normların önceden sosyalleşme vasıtasıyla öğrenilmesi ve içselleştirilmesinin önemli bir etkisi olduğu söylenilebilir.

Kadın subayların kendi ebeveyn ailelerini dahil ettikleri sosyo-ekonomik grup dağılımında yarısından fazlası ailesini orta (%60.8) olarak değerlendirirken, %28.2’sinin ortanın üstü, %4.3’ü ortanın altı olarak değerlendirmektedir. Buna karşılık %5.7’sinin üst, %1’inin en üst olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Bu dağılımdan da kadın subayların büyük çoğunluğunun sosyo-ekonomik açıdan orta halli ailelerden geldiği anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara bakarak, kadın subayların şimdiki ailelerinin ebeveyn ailelerine göre sosyo-ekonomik açıdan yukarıya doğru hareketlilik yaşadıklarını ve bunda kendilerinin ve eşlerinin aldığı eğitime bağlı olarak sahip oldukları mesleki konumlarının ve mesleki çevrenin etkili olduğu söylenilebilir.

Kadın subayların ebeveyn ailelerinde birlikte yaşadıkları kişilerin dağılımında ise, tamamına yakınının (%82.3) anne-baba-evlenmemiş kardeşlerin bulunduğu çekirdek aile özelliği gösterdiği, anne-baba, kardeş ve büyükanne-büyükbaba ile bir arada yaşadığını belirtenlerin (%2.4) oranının düşük olduğu tespit edilmiştir. Kadın subayların kardeş sayısı konusunda, büyük çoğunluğunun (%72.3) iki-üç kardeş sayısında arasında yoğunlaştığı, %12.9’unun 4, %3.3’ünün 6 ve fazla kardeşi olduğu, %1.9’unun ise tek çocuk olduğu görülmektedir. Bu durum ise ebeveyn ailelerinin aile büyüklüğü açısından daha çok çekirdek aileye uygun özellikler göstermesi şeklinde yorumlanabilir.

Kadın subayların kendi ailelerinde birlikte yaşadıkları kişilerin dağılımı ile ilgili verilerde ise, yarısına yakınının (%48.8) eşi ve çocukları ile, %34.4'ünün sadece eşi ile, yaşadığı görülmektedir. Kadın subayların kendi ailelerinde de çekirdek aile özelliği gösterdiği, ebeveyn ailelerinden farklı olarak sadece eşi ile birlikte, çocuksuz yaşama oranının %34.4 şeklinde artmıştır. Bunda mesleki sorumluluklar, kariyer yapma isteği, çalışan annelere çocuk bakımında yardımcı olabilecek kurumların Türkiye’de yeterli sayıda ve nitelikte olmaması, işlerinin maskülen nitelik göstermesi ve işin yapılması ve kalitesine ilişkin musamaha alanının çok dar olması gibi nedenlerin etkisi olduğunu düşünülebilir.

Richard Wall’un “İnsanlar daha geç evlendikçe daha çok yalnızca ebeveyn ve onların evlenmemiş çocuklarından oluşan hanelere rastlanıyor” ifadesine dayanarak, evlilik yaşı ile hane tipi daha doğrusu hane kurma örüntüleri arasında sistematik bir bağın olduğunu söyleyebiliriz. Bu bağlamda kadın subayların dağılımına bakıldığında, yarısından fazlasının (%56.9) 23-25, %21.1’inin 20-21, %12.4’ünün 26-28, %7.2’sinin 29-31, %2.4’ünün 31 ve üstü yaşta evlendiği görülmektedir. Kadının statüsündeki artış, çalışma hayatına girmesi, evlilikte giderek artan seçme insiyatifi ve batılı modelin etkisinin artması, kadınların giderek daha geç evlenmesiyle beraber doğurganlıktaki düşüşün üzerinde etkilidir. 1992 Türkiye ortalamalarına göre ilk evlenme yaşı erkekler için 22.67 ve kadınlar için 18.91dir. Kırdaki 20 yaş ve altında evlenmelerinin oranı kente göre daha fazlayken, 20 yaş üzerinde ilk evliliklerini yapan nüfusun payı kentte daha yüksektir. Kariyer meslek mensupları arasındaki ilk evlilik yaşı, yukarıdaki ortalamaların üstündedir. Görüldüğü üzere araştırma sonuçlarında ulaşılan kadın subayların evlenme yaşı bu açıklamalara uygun özellikler göstermektedir.

Kadın subaylarda mesleğin ve mesleki çevrenin evlenme şekillerinde etkili olduğu görülmektedir. Kadınların tamamına yakınının (%96.2) fakültede okurken veya iş yerinde çalışırken tanışıp, anlaşarak evlendikleri görülmektedir. Geri kalan yarı görücü diyebileceğimiz çevreden, arkadaş tanıştirmasıyla evlenenlerin (%2.9) ve görücü usulüyle evlenenlerin oranının (%1) çok düşük düzeyde kaldığı tespit edilmiştir. Bu dağılımda, yukarıdaki açıklamalarımızı doğrular görünmekle birlikte kadın subayların neredeyse %96,2 gibi tamamına yakınının eşleri ile anlaşarak evlenmesi modernleşme

eğiliminin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Aynı zamanda bu veriler ışığında, öğrenim düzeyinin artmasına paralel olarak ‘anlaşarak evlenme’ oranının da arttığı söylenilebilir. Nitekim kadın subayların tamamının eşleri ile evlenme öncesi arkadaşlık kurduklarını ifade etmeleri, yukarıda geçen açıklamaları doğrular görünmektedir.

Kadın subayların kaçınıcı evlilikleri olduğuna ilişkin dağılıma bakıldığında, kadınların neredeyse tamamının (%99) ilk evlilikleri olduğu, sadece %1’inin ikinci evliliği olduğu görülmektedir. Bunda eşle evlenmeden önce arkadaşlık süresinin uzunluğuna bağlı olarak eşi daha iyi tanıma ve dostluk bağınu kuvvetlendirmenin etkili olduğu ifade edilebilir.

Atalay’a göre, Türkiye’de yapılan evliliklerin %84.92’si resmi ve dini nikahla, %9.56’sı sadece resmi nikahla, %4.89’u sadece dini nikahla olmaktadır. İki nikahı beraber yapanların oranı kentte %82-70’e düşerken, sadece resmi nikah yapanların oranı kıyın 2,5 katı; sadece dini nikah yapanların oranıysa kıyın yarısı kadardır. Eğitim seviyesi yükseldikçe sadece resmi nikah yapanlar artmakta ve sadece dini nikah yapanlar azalmaktadır (Atalay 1992: 2). Buna göre, kentli ve eğitimli bir nüfusun söz konusu olduğu kariyer mesleklerde iki nikahı beraber yapanların oranı, sadece dini nikah yapanların oranından çok daha yüksektir. Bu veriler ışığında kariyer meslek olarak değerlendirdiğimiz subaylık mesleğinde kadınların nikah şekillerine baktığımızda, bu verilere uygun olarak resmi ve dini nikahı beraber yapanların oranının (%75.1) ile sadece resmi nikah yapanlardan (%24.9) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kadın Subayların Mesleki Rollerine İlgili Sonuçlar

Kadın subayların günlük çalışma sürelerine baktığımızda, yarısından fazlasının (%66) 8-9 saat, %16.7’si 9-10, %11.5’inin 11 ve daha fazla saat çalıştıkları görülmektedir. Bu dağılımdan da anlaşılacağı gibi, kadınların yarısından fazlasının çalışma saatleri “tam gün” denilen ve genelde saat 8.00’den başlayarak 17. 30’a kadar çalışmalarını gerektiren bir programı içermektedir. Ancak bu sürenin belirli dönemlerde (yıl 2-3 ay gibi) çalışılan yerdeki iş yoğunluğuna (karargâhlarda göreve atamalar, mali bütçe düzenleme; kıtalarda tatbikat dönemleri) bağlı olarak, 10-11 saate kadar yükseldiği bayan subaylarla yapılan görüşmelerde tespit edilmiştir. Bunun nedenini de diğer kariyer

meslek gibi subaylığının da mesai mefhumu olmayan yani işlerin belirli bir saatle sınırlı kalmayan bir meslek olmasıyla açıklayabiliriz.

Kadın subaylardan nöbet tuttuklarını belirtenler arasında nöbet tutma sıklıklarına bakıldığında, yarısına yakınının (% 42.6) ayda bir-iki kez, %35.4'ünün ayda üç-dört kez, %6.2'sinin ayda blok (aralıksız) 9-15 gün arası nöbet tuttukları tespit edilmiştir. Burada dikkati çeken bir durum, ayda blok 9-15 gün arası nöbet tutan kadın subayların hepsinin doktor olup, nöbetlerini aralıksız olarak tuttuklarını belirtmiş olmalarıdır.

Kadın subayların eşlerinin nöbet tutma sıklıklarına bakıldığında, %32.1'inin haftada iki-üç kez, % 27.3'ünün ayda bir-iki kez, %6.7'sinin ayda üç-dört kez, nöbet tutarken, %25.8'inin nöbet tutmadığı görülmektedir. Kadın subayların eşlerinin nöbet tutmayanların oranının (%25.8), kendilerinden (%14.8) fazla olmasının nedeni ise, çalıştıkları birimde nöbet olmaması ve rütbelерinden (albay olduktan sonra nöbet tutulmuyor olması) kaynaklandığı söylenilebilir. Bu durumun fazla mesai konusunda da etkili olduğu anlaşılmakta, kadın subayların %66.6'sının fazla mesai yaparken, %34'ünün fazla mesaisi olmadığı buna karşılık eşlerinin %37.3'ünün fazla mesai yaptıkları %62.7'sinin fazla mesaisi olmadığı görülmektedir.

Kadın subayların %26.8'inin haftada 3-4 kez fazla mesai yaptıkları görülürken, eşlerinin %30.1'inin haftada 3-4 kez fazla mesai yaptıkları, %62.7'sinin fazla mesaisi olmadığı görülmektedir. Kadın subayların fazla mesai sıklıkları eşlerin ki ile karşılaştırıldığında eşlerin fazla mesaiye kalanların oranının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yaşam Tarzına İlişkin Sonuçlar

Kadın subayların ebeveyn ile kendi aileleri arasında yaşam tarzı farklılığı olup/olmadığı konusunda, farklı derecelerde (büyük ölçüde veya tamamen) olmakla birlikte tamamına yakını (%95.6) farklılıklar olduğunu düşünmektedir.

Kadın subayların çocukluklarındaki (ebeveyn aileleri) ile kendi aileleri arasında yaşam tarzı konusunda farklılık olduğunu belirtenlerin, tamamına yakınının (%92,3) eğlenme ve dinlenme tarzlarında %80.8'inin giyim kuşamda konusunda, %77.3'ünün

beslenme alışkanlıklarında, %72,4'ünün konut ve ev eşyalarında, %65.1'inin aile ilişkilerinde, %38.8 ile sağlık imkanları ve davranışlarında, %23.9'unun dini davranışlarda, ve %13.4'ünün ise siyasi tercih ve kara verme konusunda farklılık olduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgular, hayatın maddi alanlarındaki değişikliklerin daha kolay gerçekleştiği, maddi olmayan alanların ise değişmeye daha kapalı ve dirençli olduğu yönündeki sosyolojik kabulleri destekler niteliktedir. Zira kadın subayların kendi aileleri ile ebeveyn aileleri arasındaki yaşam tarzı farklılıklarının en az görüldüğü alanlar aile ilişkileri, sağlık, dini davranışlar ve siyasi tercihlerdir.

Kadın subayların kendi aileleri ile ebeveyn aileleri arasındaki yaşam tarzı farkını en çok % 94.6 oranı ile aldıkları eğitime bağlamışlardır. Bunu % 87.7 ile şimdiki maddi imkanların daha fazla olmasına bağlayanlar izlemektedir. Farklılık nedenlerini mesleki sosyal çevresine bağlayanların oranı %78, eşin etkisi %29.7, büyük şehirde yaşamasına bağlayanların %20.6, üniversite ortamının etkisi %16.3'tür. Bu farklılaşmada dünya görüşünün değişmesine bağlayanların oranı %12.4 , yurtdışında bulunmuş olmanın etkisi ise % 0.5'tir. Kadın subayların ebeveyn ve kendi ailelerindeki yaşam tarzı farklılığında mesleki sosyal çevrenin %78 gibi yüksek bir oranda etkili olması, 'yaşam tarzlarını mesleğin bir fonksiyonu' olarak değerlendiren Pavalko (1971)'un ne derece yerinde bir tespitte bulunduğunu gösterir niteliktedir. Bu konuda Pavalko (1971: 197-198), "(...)belirli mesleklerdeki ya da meslek tiplerindeki insanların az çok açık biçimde ayrılmış sosyal dünyalarda yaşadıklarıdır. Başka bir deyişle meslekler, insanları sergiledikleri yaşama tarzı çeşidinin terimleri içinde farklılaştırma işlevi gören farklı alt-kültürleri temsil ederler " diyerek neyi ima ettiğini açıklamaktadır.

Pavalko'nun yukarıda söz edilen yorumlarını, saha araştırması amacıyla yapılan anket uygulamaları ve görüşmeler sırasında edinilen bilgi ve gözlemlerimiz de doğrulamaktadır. Sözelimi, görevde başarıya ulaşmak ve mevcut performansı kaybetmemenin büyük ölçüde grup dayanışması ve dinamiğinin diri tutulması ve ekip çalışması ruhunun yaşatılmasına bağlı olduğu gerek hava üstlerinde gerekse filo ve kıta larda kermes, çay partisi, balolar düzenlenerek birlikte çalışan personelin hafta sonları ya da akşam gibi mesai saatleri dışında kalan zamanlarda da sık sık bir araya gelmeleri sağlanarak aradaki dostluk ve arkadaşlık bağlarının kuvvetlenmesinin amaçlandığı ve böylece mesleğe bağlı bir alt kültürün geliştirildiği gözlenmiştir.

Kadın subayların kendi ideallerindeki mesleğe bakıldığında, büyük bir oranının (%71.8) B meslek kategorisini, kadın için ideal görülen meslek olarak ise yine daha çok (%79.4) B meslek kategorisini belirttikleri görülmüştür. Kadın subaylara göre, kadın için ideal görülen mesleğe bakıldığında, %79.4'ünün B, %17.7'sinin D, %2.9'unun C meslek grubunu tercih ettikleri görülmektedir. Kadın subaylara göre, erkek için ideal görülen mesleğe bakıldığında, %65.6'sının A, %30.6'sının B, %2.9'unun C meslek grubunu tercih ettikleri görülmektedir.

Kadın subayların toplumsal cinsiyet ve meslek stereotipleri çalışmamız açısından önemli olduğu için, aynı konuya ilişkin kontrol niteliğinde, örneklem grubuna herhangi bir alan verilmeksizin, açık uçlu soru tarzı ile, kız ve erkek çocukları için uygun gördükleri ilk meslek sorulduğunda şu sonuca ulaşılmıştır: Kadınların kızları için, ilk olarak toplumsal statü ve ekonomik gelir düzeyi yüksek B grubunda yer alan diş hekimliği, eczacılığı tercih ettikleri, ikinci sırayı yine aynı niteliklere sahip fakat aile içi rolleri (annelik ve eşlik) de engelleyemeyecek nispeten daha az gelir elde edilebilen öğretmenlik mesleğinin aldığı ortaya çıkmaktadır.

Kadın subayların erkek çocukları için tercih ettikleri meslek sıralamasında ise birinci sırada B ve A meslek grupları yer almaktadır. Burada vurgulanması gereken bir nokta da kadınların erkek çocuklar için çoğunlukla tercih ettikleri meslek grubu (B), kız çocukları için belirtilen meslek grubu ile aynı olmasına rağmen oranlarda ve bunların içeriğini oluşturan mesleklerde farklılık olduğudur. Örneğin, mühendislik tercih eden bayanlara hangi mühendislik alanları olduğu sorulduğunda kız çocukları için, mimar, gıda gibi daha az yorucu ve yıpratıcı olduğu düşünülen mühendislik alanları sıklıkla dile getirilirken erkek çocuklar için inşaat, bilgisayar, elektrik-elektronik daha yorucu-yıpratıcı olmakla birlikte, daha çok talep edilmeleri sebebi ile daha rahat iş bulma ve dolayısıyla daha çok kazanç elde etme imkanı olan mesleklerin tercih edildiği dikkat çekmiştir. Bu nokta da kadın subayların kız ve erkek çocukları için meslek tercih ederken, Parsons(1972:140) 'un belirttiği özelliklere uygun olarak öncelikle onların gelecekteki ailelerinde üstlenecekleri annelik veya babalık rollerini dikkate aldıkları, kızlarına öncelikle aile içi rollerini engellemeyecek meslekleri, erkek çocuklarına ise toplumsal statüsü ve geliri yüksek meslekleri tercih ettikleri ortaya çıkmaktadır.

Örneklem grubunun subaylık mesleğine atfettikleri anlama bakıldığında, %62.7'sinin disiplin-düzen ve güçlü kişilik yapısı gerektiren bir meslek olarak tanımlanırken, %28.2'sine göre toplumsal saygınlığı yüksek, %3.8'ine göre hiyerarşi ve katı kuralların olan, %2.9'una göre erkek egemen bir meslek, %2.4'üne göre bayan için zor (nöbet,askeri eğitim) bir meslek olarak görülmektedir. Kadın subayların subaylık mesleğini tercih nedenleri arasında ise kadın subayların meslek tercihinde duygusallıktan çok kendilerine sosyal statü, gelir düzeyi, kariyer yapma açısından en iyi imkanı sağlamak gibi kriterleri dikkate alarak son derece rasyonel tutum ve davranışlar geliştirdikleri ifade edilebilir.

Kadın subaylara, subaylık mesleğini tercihlerinde baba, amca, dayı ile eşlerinin telkininin etkili olup/olmadığı sorulduğunda ulaşılan sonuçlar şunlardır.

Örneklem grubunun büyük bir kısmı (%79.9) baba, amca, dayı gibi yakın telkininin subaylık mesleğini tercihte etkili olduğunu belirtmişlerdir. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı gibi, kadınların çalışma kararını büyük oranda %79.9 evlenmeden önce verdikleri ve evlendikten sonra da eşlerinin bu kararlarını değiştirici bir etkiye sahip olmadıkları görülmektedir. Bilindiği gibi evli kadın, bir aile üyesi olduğundan gelir getirici bir işte çalışma ya da işi bırakma kararı, kadının ailesinin diğer üyelerinin görüşleri, ihtiyaçları, bir takım pratik yardım şekillerini benimsemesi ve sonuçta aile üyelerinin kadın için bu rolü desteklemeleriyle yakından bağlantılıdır. Bu destek, onların öğrenim çağlarından başlayarak, bir iş ya da meslek sahibi olmaları konusunda özellikle anne babalarından gelmekte ve ellerinden geldiğince yardımcı olmaktadır.

Örneklem grubunda subaylık mesleğinin kişiliklerine uygun olup/olmadığına bakıldığında, örneklemin %49.8'i için uygun, %40.2'sinde kısmen uygun, %10'unda uygun olmadığı görünmektedir. Mesleğin kişiliklerine uygun olmayan tarafları konusunda daha çok, nöbet, izin almada yaşanan zorluk gibi mesleğin kendinden kaynaklanan nedenler dile getirilmekle birlikte, maskülen bir çalışma ortamında feminen (giyim ve makyaj tarzından annelik rolünü gerçekleştirmeye kadar genişleyen bir yelpazede) kimliğin her zaman bastırılması gerektiği aksi takdirde kendinden astlarına emirleri uygulatmada zorluk yaşandığı veya yanlış anlaşılmalara yol açtığı ifade edilmiştir.

Örneklem grubunun meslekten tatmin olup/olmadıklarına bakıldığında, %56.9'unun tatmin olduğu, %34.9'unun kısmen tatmin iken, %8.1'inin tatmin olmadığı anlaşılmaktadır. Örneklem grubunun mesleğin tatmin eden yönü hakkındaki düşüncesine bakıldığında, %62.4'ünün manevi yönden, %12'sinin kariyer yapma imkanı olmasından, %6.7'sinin maddi ve sosyal imkan fazlalığından, %6.2'sinin saygınlığından, %3'ünün araştırmaya ve üretmeye açık olmasının tatmin edici olduğu anlaşılmaktadır.

Örneklem grubunun mesleği bırakmayı düşünüp/düşünmediklerine bakıldığında ise, %55'inin düşünmediği, %23.9'unun bazen düşündüğü, %21.1'inin bırakmayı düşündüğü görülmektedir. Mesleği bırakmayı düşünme nedenlerine bakıldığında, %42.6'sının mesleğin kendinden kaynaklanan zorluklardan %1.4'ü idari zorluklar, %1'inin tayin nedeniyle bırakmayı düşündüğü anlaşılmaktadır.

Mesleğin kendinden kaynaklan zorluklar arasında, çalışma şartlarının güçlüğü, anne olmanın gereklerini yerine getirmede zorlanması şeklinde açıklanan durumların yanı sıra; verilen sınırlı yetkilerle, yüklenilen büyük sorumlulukların eşit olmamasından kaynaklanan durumların yarattığı gerginlikler de bu kapsamda ele alınabilir. Özellikle hastanelerde başhemşire olarak görev yapan bayan subayların toplumca yüksek statü atfedilen subaylık ile nispeten daha düşük sosyal statüde değerlendirilen hemşirelik titrine bir arada sahip olmanın ortaya çıkardığı bazı olumsuzlukların olduğu, bu olumsuzlukların daha çok hemşirenin yüksek rütbede olup doktorun ast konumda kaldığı durumlarda sıkça yaşandığı ifade edilmiştir.

Örneklem grubunu mesleği bırakmaktan alıkoyan nedenlere bakıldığında, %31.6'sının mecburi hizmet sebebiyle, %8.6'sının mesleği sevmesi, %4.3'ünün başka uygun iş imkanı olmayış, %0.5'inin maddi gerekçelerle bırakmak istemediği anlaşılmaktadır.

Örneklem grubunun yönetimden beklentilerine bakıldığında ise, yarısına yakının (%45) ödül, ceza, terfi, izin konusunda eşit ve adil davranılmasını, %25.4'ünün çalışma şartlarına ilişkin teknik aksaklıkların giderilmesini, %17.2'sinin yetki ve görevin birbirinden ayırt edilmesini, %7,2 ücret düzeyinin ve sosyal olanakların iyileştirilmesini istedikleri, %5,3'ünün hiçbir beklentisinin olmadığı görülmektedir.

Ev İçi Sorumluluklar Konusundaki Sonuçlar

Kadın subayların ev içi sorumluluk paylaşımı konusundaki düşüncelerine bakıldığında, tamamına yakını (%90.9) her işin ortak yapılmasını istemektedir. Bu konudaki sonuçlar kadınları ev içi sorumlulukların kadınlara ait görülmesinden dolayı memnun olmadıklarını belirten Chodorow(1997: 184)'un erkeklerin de ev içi sorumlulukları üstlenmeleri, bunun eşle iletişim üzerinde etkili sonuçlar ortaya çıkaracağı görüşü ile benzerdir.

Kadın subayların “eşlerden hangisinin kariyerce öncelik taşıması gerektiği” konusundaki düşüncelerine bakıldığında, %62.7'si tercih yapılmaması gerektiğini, %35.4'ü erkeğe, %1.9'u kadına öncelik verilmesi gerektiğini düşündükleri anlaşılmaktadır. Bu konudaki beklentiler de mesleki yaşamda eşler arasında öncelik olmaması gerektiğini belirten Chodorow(1997: 184)'u büyük oranda desteklemektedir.

Örneklem grubunun, kadının eşinden yüksek kariyere sahip olmasının evliliğe etkileyeceği ile ilgili düşüncelerine bakıldığında, %73.7 gibi yarısından fazlası olumsuz, %2.4'ü olumlu etkileyeceğini düşünürken, %23.9'un etkilemeyeceğini ifade ettiği görülmektedir. Bu durumun, toplumda daha çok Parsons (1972:140)'un belirttiği gibi, iş yaşamının erkeğe, ev içi alanın kadına özgü olarak görülmesi düşüncesinin egemen olması ve kadınların eşlerinden yüksek kariyere sahip olması durumunda olumsuz bir durumun yaşanacağını düşünmelerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Örneklem grubundan, annelik, evlilik ve meslek arasında öncelik sıralamaları istendiğinde, %61.7 oranla yarısından fazlasının anneliğe, %23.9'unun evliliğe, %14.4'ünün mesleğe öncelik verdiği görülmektedir. Bu ise Parsons ve Bales (1955: 23-24)'in belirttiği gibi, kadınların anneliği temel rol olarak kabul ettiklerinin bir göstergesi sayılabilir.

Örneklem grubunun, kadının boşanması konusundaki düşüncelerine bakıldığında, tamamına yakınının (%99) gereğinde boşanılabileceğini düşündüğü anlaşılmaktadır. Örneklem grubuna göre, ailedeki ideal çocuk sayısına bakıldığında büyük bir kısmının (%87.1) iki çocuğu ideal gördüğü anlaşılmaktadır. Modern nitelikler taşıdığı varsayımından yola çıktığımız kadın subayların, genellikle az sayıda çocuk istenmesi ve

gerektiğinde boşanabileceklerini düşünmeleri modern aile modeline ait özelliklerine uygundur.

Örneklem grubuna göre, sadece bir çocuk sahibi olma durumunda cinsiyet tercihlerine bakıldığında, %63.2'sinin kız, %23'ünün erkek çocuk tercih ettiği, %13.9'u için fark etmeyeceği görülmektedir.

Erkek çocuklara ev işlerinin öğretilmesi konusunda örneklem grubunun tamamına yakını (%91.4) bütün işlerin erkek çocuğa öğretilmesi gerektiğini düşünmektedir. Tek çocuk sahibi olma durumunda kız çocuk istenmesi ve erkek çocuklara ev işlerinin öğretilmesi konusuna kadın subayların büyük bir kısmı katılmakta ve modern özellikler sergilemektedirler.

Kadın subayların ebeveyn ailelerinde karar verme sürecine ilişkin olarak ise şu sonuçlara ulaşılmıştır: Ev ve çocukla ilgili kararlarda anneler daha fazla söz sahibi olmakta, gayri menkul-araba alımı, ailece görüşülecek kişiler, tasarruf gibi daha çok ailenin dış hayatla bağlantılı kararların da ise babaların daha aktif söz sahibi oldukları görülmektedir. Kadın subayların kendi ailelerinde ise kararları daha çok eşleri ile birlikte aldıklarını, ebeveyn aileleri ile karşılaştırdığımızda ise kadınların daha fazla söz sahibi olduklarını söyleyebiliriz.

Kadın subayların kendi ailelerinde ev içi rol paylaşımına bakıldığında, %73.2'si iş bölümünün olmadığını, müsait olan herkesin her işi yaptığı, %16.7'si iş bölümü olduğunu kadın ve erkeğin yapacağı işlerin ayrıştığı, %10'u her işi kendisinin yaptığı görülmektedir

Kadın subayların eşleri ile aralarında eve ilişkin işlerde bir işbölümü olup olmadığı araştırılmıştır. Konuyu daha iyi açabilmek ve kadın ile erkeğin yaptığı işlerin niteliğini daha iyi anlayabilmek için, sözü edilen işler çeşitli başlıklar altında toplanıp kadınlardan bunları kimin yaptığını cevaplandırmaları istenmiştir. Geleneksel olarak “kadın işi” kabul edilen - ütü, yemek yapma, kahvaltı hazırlama, çocukların günlük bakımı ile çamaşırı makinaya koyma, asma ve toplamanın büyük oranda kadınlar tarafından yapıldığı saptanmıştır. Ebeveyn ailesinde ev işlerindeki işbölümü ile karşılaştırıldığında, ebeveyn ailelerinde erkeklerin hemen hemen hiç yardımcı

olmadıkları görülürken, kendi ailelerinde erkeklerin ev işlerine katılım payının nispeten arttığı görülmektedir. Ebeveyn ailesi ile bu işlerin bazılarında oluşan farklılıklar, kadın subayların ev içi işlerde yardımcı kadın kullanmalarından da kaynaklanmaktadır. Kadın subayların ebeveyn ile kendi aileleri arasında yardımcı kadın kullanma açısından açık bir fark olduğu görülmektedir. Erkeklerin katkısının olduğu işler ise genelde parayla ilgili işler olmakta ve bunlar da tamir işi hariç, mutfak alışverişi, büyük çaplı alışveriş (ev eşyası vb.), taksit yatırma gibi kadın ile erkeğin birlikte yaptığı işler kategorisinde yer almaktadır:- Erkeğin kendisinin yaptığı ev işi sadece salata vb. gibi yardımcı bir yemek yapma işi ile katkısının olduğu sofraya kurma kaldırma işidir.

Ev işlerini yapmada kadınlar her iki ailede de aktif olarak sorumlu ve bunları yapan konumundadır. Erkekler için geleneksel olarak kendilerine; atfedilen eve gelir getiren- kişi konumunun, evdeki özellikle parayla ilgili işlere 'katılımcı' ya da 'yardımcı' konumuna doğru bir rol genişlemesi söz konusudur. Fakat kadın subayların kendi ailelerinde, ebeveyn ailelerine göre “eşimle birlikte” kategorisi içindeki katılım oranlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu görünüm ise yüksek öğrenim görmüş kocaların ev işlerine katılımının, daha alt düzeyde öğrenim görmüş kocalara nazaran daha fazla oranda olacağını göstermiştir. Bu veriler Nisan 1992 Türk Aile Yapısı Araştırması'nda elde edilen verilerle de paralellik göstermektedir. Bu verilerle de, eğitim seviyesi yükseldikçe, erkeğin ev içi işleri paylaşmak isteme oranı yükselmektedir.

Kadın subayların kendi ailelerinde evdeki iş bölümünden memnuniyetlerine bakıldığında, %47.8'i evet (memnun oldukları), %27.8'i genellikle, %24.4'ü hayır (memnun olmadıkları) anlaşılmaktadır. Bu verilerden de kadınların büyük çoğunluğunun evlerindeki eşler arası mevcut işbölümünü benimseyip, içselleştirdikleri ve daha fazla beklentileri olmadığı anlaşılmaktadır.

Kadın subayların kendi ailelerinde evdeki iş bölümünden memnuniyetsizlik nedenlerine bakıldığında, %14.8'inin memnuniyetsizlik nedeni bütün işleri kendilerinin yapması gözüktürken, %8.6'sı erkeklerin ev işlerinde üzerine düşeni yapmamasını neden olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışmada, kocalarının ev işlerinde yardımcı olmadığını belirten kadınlara, kocalarının bu durumu nasıl açıkladıkları sorulduğunda, yanıtların özellikle iki grupta

yoğunlaştığı görünmüştür. Çok az sayı da olmakla birlikte ilk gruptakiler, eşlerinin 'Erkek ev işi yapmaz' şeklinde bir görüşü benimsediğini, ailelerinin onları bu şekilde yetiştirdiğini, aslında karıları olarak kendilerinin bu durumu pekiştirdiklerini ve kocalarına bir şey yaptırmadıklarını belirtmektedirler. Bu görünüm, kadınlara göre istekli olsalar bile kocalarının ev içi işlere katılımını engellemektedir. İkinci gruptakilerin eşleri ise bu durumu işlerinin yoğunluğu ile açıklamaktadırlar. Her iki gruptaki kadın subayların bu durumu, dolayısıyla da kocalarının bu görüşünü destekleyip desteklemedikleri merak edildiğinde ise, aslında bu durumun değişmesini istediklerini, çünkü kendilerinin de işlerinde en az kocaları kadar yorulduklarını dile getirmişlerdir.

Kadın subayların kendi ailelerinde ücretli yardımcı alıp/almadıklarına bakıldığında, %65.6'sının aldığı, %34.4'ünün almadığı görülmektedir. Kadın subayların kendi ailelerinde ücretli yardımcı alma sıklığına bakıldığında, %25.4'ü 15 günde bir, %15.8'i ayda bir, %12'si haftada bir kez, %10'u devamlı (hafta sonu hariç) aralıklarla ücretli yardımcı aldığı görülmektedir. Kadın subayların kendi ailelerinde ücretli yardımcı tarafından yapılanların uygun yapıp/yapılmadığını kontrol etme sorumluluğunun kime/kimlere ait olduğuna bakıldığında, sorumluluğun %52.2'si kendilerine, %12'si eşiyile ortak, %0.5'i eşine, %0.5'i anne/kayınvalidesine ait olduğu görülmektedir. Araştırmada kadın subayların, yardımcı kadın kullansalar bile, yine de kontrol etme sorumluluğunun %52.2 oranı ile kendilerinde olduğu herhangi bir iş yapılmamışsa, yine bu işin kendileri tarafından yapıldığı görülmüştür. Aynı tür sorumlulukları üstlenme, evdeki işbölümünden memnun olmayan kadınların ifade ettiği gibi, kocalarının iş unutmama, üstesinden gelememe gibi nedenlerle kendilerinin sorumluluğunda olan işleri yerine getiremediklerinde bu işleri üstlenme durumunda da ortaya çıkmaktadır. Aile içindeki işbölümünü anlamada, sadece kimin ne iş yaptığına değil fakat işlerin yapılma sorumluluğunu kimin üstlendiğinin bilinmesi bu yüzdelerin önemini arttırmaktadır. Bu durum Parsons(1972:140)'un açıklamalarına uygun olarak, kadın subayların yerine getirdikleri mesleki rolleri ile aile içi rollerinin birbirlerinin görev ve sorumluluklarını yerine getirmek için ayrılmış zaman ve enerjiden daima daha fazlasını talep etmesi durumunun erkekler için geçerli olmadığını doğrulamaktadır. Yani erkeğin mesleki rolleri ile aile içi rolleri, kadınının tersine birbirlerinden kesin çizgilerle ayrılmış gibidir. Erkeklerin özellikle ev içi işlerde 'yardımcı' ya da 'katılımcı', sıfatıyla yer almaları bunu destekler görünmektedir. Erkekleri ev aktivitelerine katılımlarında bir seçim

özgürlüğü ve kadınlara göre (kendilerinin) performanslarının yargılanma ya da değerlendirilme olasılığının hemen hemen hiç olmaması bu sıfatlarını güçlendirmektedir.

Sonuç olarak, ailede rol dağılımı ile ilgili verileri bir arada değerlendirdiğimizde kadın subayların ailelerinde geleneksel rol dağılımının devam ettiği, ancak bu ailelerde erkeklerin ev içi sorumluluklara katılımının daha fazla olduğu gözlenmektedir. Aile içi rol dağılımı konusunda kadın subaylar geleneksel ilişkileri sürdürürken, karar verme sürecinde daha eşitlikçi ve katılımcı ilişkilere sahip olabilmektedirler. Yapılan çeşitli araştırma bulgularını dikkate aldığımızda, üniversite mezunu kadınların rolleri konusunda farklı tutum ve kanaatlere sahip oldukları halde aile hayatlarında geleneksel rolleri sürdürmek zorunda kaldıkları anlaşılmaktadır. Tutum ve davranış arasındaki bu farklılık, bu kadınlarda büyük psikolojik gerilime, rol çatışması yaşamalarına yol açmaktadır. Bu psikolojik gerilim ve rol çatışması Türkiye’de ki çalışma şartlarının güçlüğü, çocuk bakımı vs. konusunda kendisine yardımcı olabilecek kurumların yeterince gelişmemiş olması gibi nedenlerle daha da artmaktadır. Daha sonra hipotez analizi sonuçlarında belirteceğimiz; askeri okul kökenli olma ile sivil okul kökenli olma durumunun ev içi rollerin paylaşımı üzerinde etkili olduğu ve askeri okul kökenli olan kadınlarda ev içi sorumlulukları eşleriyle paylaşma oranının yüksek olması, askeri eğitimin modernleşme üzerinde etkisi olarak değerlendirilebilir.

Kadın subayların eşleri ile ilişkilerine ilişkin olarak şu sonuçlara ulaşılmıştır: Örneklemin %64.6’sının iyi anlaştıkları, %26.3’ünün sık sık tartışıp ama hemen barıştıkları, %9.1’inin sık sık tartışıp, uzun süre küs kalmaktadır. Kadın subayların eşleriyle çatışma alanlarının ise %30.6’sını ev içi sorumluluk paylaşımı, %16.3’ünü akraba (kayınvalide/kayınpeder) ilişkileri, %%5.7’sini çocuklar, %5.7’sini ev içi otorite paylaşımı, %3.3’ünü harcamalar ve %2.4’ünü meslekle ilgili konular oluşturmaktadır.

Kadın subayların boşanma nedenlerine bakıldığında, %3.3’ü aldatma, %2.4’kıskançlık-güvensizlik, %1.4’ü mesleği ile ilgi çekememezlik, %0.5’i kültürel farklılıklar olduğu görülmektedir.

Örneklem grubunun eşleri ile görüşme aralıklarına bakıldığında %69.9’unun hergün, %16.7’sinin ayda 15-20 gün, %5.7’sinin haftada iki-üç gün, %3.8’inin iki ayda bir, %1.9’unun üç ayda bir, %0.5’inin haftada bir gün, %0.5’inin 6 ayda bir olduğu

görülmektedir. Örneklem grubunun eşleri ile düzenli görüşememe nedenleri ise sırasıyla, kendi ve eşinin işi, eşinin işi ve kendi işi şeklindedir.

Kadın subayların mesleklerini eşlerinin kariyer meslek olarak görüp/görmediğini bakıldığında, %67.9'unun evet, %28.7'sinin hayır, %3.3'ünün kısmen olarak cevapladığı görülmektedir.

Kadın subayların mesleklerini eşlerinin kariyer meslek olarak görme nedenleri sırasıyla; bu meslekte az sayıda bayan olması, subay ve doktor olmaları ve kişilik özellikleri nedeniyle olduğudur. Ayrıca kadın subayların eşlerinin %67.9'u mesleklerini iş olarak görmektedir.

Örneklem grubunun eşler arası maaş karşılaştırması durumuna bakıldığında, %57.4'ü eşinin gelirinin kendisinininkinden fazla, %32.1'inin gelirinin de aynı, %10.5'i kendi gelirinin eşininkinden fazla olduğu görülmektedir. Bununla beraber kadın subayların büyük bir kısmı (%81.3) maaşlarını aile bütçesine katmaktadır.

Kadın subayların sorunlarını öncelikle kiminle paylaştığı incelendiğinde, büyük bir kısmının (%87.6) eşi ile paylaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Kadın subayların eşleri de sorunlarını öncelikle eşleri ile paylaşmaktadır.

Kadın subayların aileye ilişkin ikinci büyük sorumluluk alanı annelik rolü ve onun getirdiği görev ve sorumluluklarıdır. Bireysel düzeyde özellikle kadın açısından, sahip olunan mesleğin tipi ve talepleri, bireyin mesleğinde bulunduğu düzey, mesleki hareketlilik potansiyalitesi ile mesleğe ait hedeflerinin tümünün, çocuk sahibi olma kararını etkilediği varsayımına dayanarak kadın subayların çocuk sahibi olup/olmadıkları sorgulanmıştır. Buna göre kadınların % 41.1 gibi yarıya yakın bir oranının çocuk sahibi olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla da özellikle çocuk sahibi olunması, ne zaman çocuk sahibi olunacağı ve çocuk sayısı konusunda karı-kocanın kararlarını, çiftlerin mesleki hedefleri ile yaşama tarzına ilişkin beklentilerinin etkilediği görülmektedir.

Bu verilerden de anlaşıldığı gibi, evlilik yaşı ve eğitim düzeyinin yükselmesi, ve çalışma hayatına katılmanın etkisiyle kariyer meslek mensubu olan kadın subaylar arasında anneleriyle karşılaştırıldığında doğurganlığın çok azaldığı gözlenmektedir.

Kadın subayların çocuklarına bakımda ise gerek kendi gerekse eşlerinin ebeveynlerinden dönüşümlü olarak yararlanıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca kreşe veya anaokuluna göndermeyi düşünüp/düşünmedikleri konusunda 0-3 yaş arası gibi çok erken yaşta değil, daha çok çocuğun kendi istek ve sıkıntısını ifade edebileceği bir yaşta göndermeyi düşündükleri anlaşılmaktadır. Kadın subayların çocuklarının yanında olunması gereken hastalık vb. gibi herhangi bir durumda daha çok kimin izin kullandığına bakıldığında ise, kadın subayların büyük bir kısmının (% 75.6) kendisinin ilgilendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kadın subaylardan, informal olarak yapılan görüşmeler sırasında kendilerini anneleri ile karşılaştırmaları istendiğinde tamamına yakınının annelerinin çalışmadığını, buna karşın kendilerinin çalıştığını, bu nedenle bir farklılık olduğunu ama günün koşullarının bunu gerektirdiğini, ellerinden gelenin en iyisini yaptıklarına inandıklarını belirtmişlerdir. Kadın subayların eşlerinin çocuk bakımı ile ilgili katkısı araştırılığında ortaya çıkan görünüm ise, ev işlerine ilişkin görünümünden pek de farklı olmadığı gözlenmiştir. Çocuğun gereksinimi olan beslenme, temizlik, hastalık, gece kalkmaları vb. gibi işlerde kadınların oranı, erkeklere göre yüksek olduğu dikkat çekerken; Erkeklerin daha çok çocukla vakit geçirme sorumluluğunu yerine getirdikleri tespit edilmiştir. Çocukla ilgili işlerin işbölümünde ortak olarak gözlenen durum, erkeklerin tek bir işin sorumluluğu ve yerine getirilmesini üstlenmekten ziyade, yapılacak işlerde bir yardımcı konumunu üstlenmeleri ve esas sorumluluğu kadına bırakmalarıdır. Kadın subaylar ile ebeveynleri karşılaştırıldığında ise, kadın subayların eşlerinin, ebeveyn ailelerindeki (gerek kendi babaları gerekse kayınpederlerine) nazaran genel olarak daha üst düzeyde katılımcı oldukları gözlenmiştir. Bu durum ise kadın subayların eşlerinin ebeveyn ailelerindeki erkeklere göre daha üst düzeyde bir öğrenim ve eğitim almaları ile açıklanabilmektedir.

Kadın subayların çocukları ile yeterince ilgilendiklerini düşünüp/düşünmedikleri sorularak çalışan bir anne olmanın, çocuklarla olan ilişkileri, dolayısıyla da kadının annelik rolünü nasıl etkilediği öğrenilmeye çalışılmıştır. Kadın subayların %56.9'u çocuklarıyla yeterince ilgilendiğini düşünmektedir. Kadın subayların çocuklarıyla yaşadıkları annelik deneyimi ile kafalarında bulunan annelik tanımının karşılaştırması yapıldığında ise, iki tip annelik tanımı ortaya çıkmıştır. Klasik tanım şeklinde adlandırılan tanımda, kadınlar anneliği, kendi annelerinkine benzer, tüm zamanını

çocuklarına adayan, onların daima yanında olan, okul sonrası süt ve kek getiren, yemeklerini hazırlayan; ev ödevlerine yardımcı olan anne şeklinde tanımlamışlardır. Bu tür bir anneliği benimseyen ama bunu yapamadıklarını ve bundan hoşnut olmadıklarını söyleyen kadınlar var olmakla birlikte sayıları, annenin çalışıyor olmasının, onun çocuğa karşı olan ilgi ve sevgisini azaltmadığı şeklindeki modern annelik tanımı içerisine girenlere nispeten azınlıkta kaldığı gözlenilmiştir. Dolayısıyla çocuğa gösterilen sevgi ve bakımda nicelik değil nitelik önemli olduğundan, zaman kısıtlı da olsa da çalışan bir kadının çok iyi bir anne olabileceği söylenilebilir. Ancak bu durum, kadın üzerinde fiziki ve ruhsal açıdan daha çok yıpranmaya ve aşırı rol yüklenmeye bağlı olarak rol çatışması yaşamasına sebebiyet verebilmektedir.

Kadın subaylar arasında çocukları ile yeterince ilgilenemeyenlerin, yeterince ilgilenememe nedenlerini sırasıyla; yeterince zaman bulamamak, aşırı yorgunluk, eve geç gelme ve ev işlerinin fazla zaman almasıdır. Ayrıca kadın subayların eşlerinin çocukları ile yeterince ilgilenip/ilgilenmedikleri konusunda ise; örneklemin %61.8'i eşlerinin çoğunlukla, %24.4'ü bazen ilgilendiğini, %13.8'i ise hemen hiç ilgilenmediğini düşündükleri görülmüştür.

Çocuk sahibi olan kadın subaylar arasında çocuklarının boş zaman faaliyetlerine daha çok kimin katıldığı ile ilgili verilerden ise; örneklemin %66.7'sinin eşi ile birlikte, %17.9'unun kendisi ve %14.6'sının eşinin katıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlarda da görüldüğü üzere, kadın subayların eşlerinin çocuğun boş zaman faaliyetlerine katılımı ile ilgili sorumluluk konusunda paylaşım oranının daha yüksek olduğu ve ebeveyn aileleri ile karşılaştırıldığında daha fazla paylaşım içerisinde oldukları anlaşılmaktadır. Kadın subayların çocuklarının sorunlarını öncelikle kim(ler) le paylaştıkları konusunda ise çocukların problemlerini daha sıklıkla anneleri ile paylaşmakta oldukları görülmüştür.

Arkadaşlık İlişkilerine İlişkin Sonuçlar

Subaylık mesleğinin kariyer meslek olmasından kaynaklanan ayırt edici özelliklerinden biri de arkadaşlık ilişkilerinde gözlenebilir. Bu tür mesleklerde, mesleğin günlük çalışma rutini dışında kalan serbest zamanların da meslek ekseninde organize edilerek değerlendirilmesidir. Bunun en iyi göstergesi kariyer mesleklerde çalışma dışı zamanın ağırlıklı olarak meslekten arkadaşlarla paylaşılmasıdır. Kadın subayların

arkadaşları ile görüşme sıklıklarını belirtmeleri istenildiğinde elde edilen veriler ise şunlardır:

Kadın subayların çalışma zamanı dışında en sık görüştükleri kişiler içinde ilk sırayı “meslekten arkadaşlar” almaktadır. Kariyer mesleklerde mesleki sosyalleşme, sadece çalışma zamanı boyunca değil aynı zamanda aynı mesleğe mensup kişilerin çalışma dışı zamanlarında da paylaşılan bir alt kültür oluşturmuştur. Bu durumu “mesleki sosyalleşme” kavramı ile açıklayabiliriz: Bir sosyalleşme biçimi olarak “mesleki sosyalleşme” sadece mesleğin icrası ile ilgili bilgi, beceri ve rollerin kazan(dır)ılması ile sınırlı olmayıp meslekten kaynaklanan; hayatın her alanını ilgilendiren ve hayatın her alanını kuşatan norm ve değerlerin kazan(dır)ılması, meslek etrafında görüntülenen bir meslek alt kültürünün oluşturulmasıdır (Pavolko 1971:87 ; Dikeçligil vd. 1998:115). Bu açıdan ele aldığımızda mesleki sosyalleşmenin süresi ne kadar uzun olursa, meslektaşlarla çalışma dışı zamandaki ilişkilerin daha yoğun olacağı aşikardır. Çünkü meslektaş sadece mesleki rollerin gerektirdiği iş ilişkilerinin muhatabı olmanın ötesinde ortak kimliklerin oluşturulduğu, bir tür biz duygusunun yaşandığı, mesleki alt kültürün mensubudurlar. Çalışma zamanı dışında dahi meslekten arkadaşlarla görüşme sıklığı, mesleki sosyalleşmenin ortaya çıkardığı mesleki alt kültürün paylaşılmasına işaret ediyorsa, mesleki sosyalleşmenin gerek eğitimde geçirilen zaman ve gerekse meslekte tamamlanan yıl itibarı ile hem meslek içi ve hem de meslekler arası farklılıklar göstermesi kaçınılmaz olacaktır.

Kadın subayların yarısına yakınının (%49.8) eşleri ile ortak arkadaş gruplarının olmasının yanında ayrı arkadaş grupları olduğu, %47.8’inin ise bütün arkadaşlarının ortak olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadın subayların mesleki çevrelerinde, en çok yakın arkadaş edindikleri cinsiyet grubunu ise daha çok (%60.3) kadınlar oluşturmaktadır. Bunlar üzerinde etkili olabilecek durumlara ilişkin açıklamalar, hipotez sonuçlarında ele alınmıştır.

Kadın subayların kendi akrabaları ve eşlerinin akrabaları ile görüşme sıklıklarına bakıldığında her iki aile ile de sık sık görüşüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Fakat kendi akrabaları ve eşlerinin akrabaları ile görüşme sıklıkları karşılaştırıldığında kadınların kendi akrabaları ile daha sık görüştükleri anlaşılmaktadır. Bu durumda kadının akrabalarının (özellikle birinci derece akrabaların anne-dayı-teyze-kız kardeş) kendilerine

çocuk bakımı, ev işleri vb. gibi maddi ve manevi her konuda eşin ailesinden daha fazla yardımcı ve destek olmasının önemli rolü olduğu görülmektedir.

Çalışma yaşamının evliliğe olan etkisi konusunda ise, kadın subayların tamamı çalışma yaşamının evliliğe olumlu etkisi olduğunu düşünmektedirler. Kadın subaylarca çalışma yaşamının öncelikli olumlu etkisini ise şu şekilde sıralanmaktadır; kendini ekonomik yönden güvencede hissetme, aile içi kararlara daha fazla katılım sağlama, kendi ve eşinin ailesinden daha fazla saygı görme, eş ile mesleki açıdan empati kurabilme, kendine olan güveni artırma ve daha sosyal bir insan olma olma. Aslında kadının çalışmasının öncelikli olumlu etkisi olarak ekonomik yönden kendini güvencede hissetmek olduğu ifade edilse de, bu faktörün gerek aile ve akraba ilişkilerinde kadınların kendilerine yönelik saygı ve sevgi düzeyinin artmasına gerekse aile içi kararlarda daha fazla söz sahibi olmalarında etkili olduğu düşünülmektedir.

Evlenmenin kadının çalışma yaşamındaki başarısını engelleyip /engellemediği konusunda; örneklemin %41.1'i engellemediğini, %32.1'si bir ölçüde engellediğini, %26.8'i engellediğini belirtmiştir. Çocuk sahibi olmanın kadının çalışma yaşamındaki başarısını engelleyip /engellemediği konusunda ise örneklemin %38.8'i engellediğini, %30.1'i bir ölçüde engellediğini, %31.1'i engellemediğini belirtmiştir. Kadın subayların iş yaşamındaki başarılarında evlenme ve çocuk sahibi olmanın etkisini karşılaştırdığımızda, çocuk sahibi olmanın olumsuz etkilediğini düşünenlerin, evlenmenin olumsuz etkilediğini düşünenlere kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir. Çünkü çocukla ilgili sorumluluklar da her ne kadar babanın katılım payı giderek artsa da büyük bir kısmını annelerin yaptığı, babaların ancak yardımcı rolünde olduklarını; dolayısıyla annelik rolünün getirdiği sorumlulukların fazla olması göz önünde bulundurulduğunda, kadının meslek yaşamında başarıyı yakalamak için kendinden daha fazla özveride bulunup efor sarfettiği görülmektedir. Bu da Parsons'un anneliğin kadının temel rolü olarak görüldüğünü desteklemektedir.

Kadın subayların mesleki rol ve aile içi rollerinin birbirleri ile etkileşiminin nasıl olduğunu ve bu etkileşimi kendilerinin nasıl algıladıklarını tespit etmek amacı beş başlık altında sorulan sorulara verilen cevapların analizinden şu sonuçlara ulaşılmıştır:

“Annelik rolüne rağmen meslekte başarılı olunabilir” düşüncesine örneklem %66’sı tamamen katılmakta, “Aile içi görev ve sorumluluklar nedeniyle kadının meslekte başarılı olması çok zordur.” düşüncesine örneklem %56.5’i katılmamakta, “Kadının meslekte başarılı olabilmesi için erkekler eşine en az kendisine verilen destek kadar yardımcı olmalıdır” düşüncesine örneklem %92.8’i tamamen katılmakta, “Kadınlar meslek hayatlarında, çocuk ve evle ilgili sorunlarını çok dile getirmemelidirler” düşüncesine örneklem %49.3’ü katılmamakta, ve “Kadınlar mesleklerinde erkek meslektaşlarından daha titiz olmak zorundadırlar” düşüncesine, örneklem grubunun %38.3’ü tamamen katılmaktadır. Bu verilerden yola çıkarak, kadınların iş yaşamında yer almak istedikleri, bu konuda eşlerinden hem ev içi sorumlulukların paylaşımı hem de işe ilişkin psikolojik destek anlamında yardım bekledikleri sonucuna ulaşılabilir.

Örneklem grubunun %71.3’ü çalışan kadın olmalarından dolayı işte güçlüklerle karşılaştığını belirtmiştir. Örneklem grubunun çalışan kadın olmalarından dolayı karşılaştıkları güçlükler ise sırasıyla; mesleki ve aile içi roller arasında öncelik çatışması, iş yerinde iletişim kurma zorluğu yaşama, kadına yönelik önyargılı tutumlara maruz kalma ve çalışma şartlarına ilişkin güçlüklerdir. Kadın olmanın subaylık mesleğinde dezavantajı olduğunu belirtenler ise %70.3 oranındadır. Ayrıca kadın subaylara, mesleklerinde kadın olmanın dezavantajı olup/olmadığı sorulduğunda, büyük çoğunluğundan olduğu şeklinde cevaplar alınmaktadır. Bunda maskülen bir meslek olan subaylık mesleğinde kadınların sayıca az olmaları ve mesleğe alınmalarının, fiziki ve düşünsel anlamda hazır olunmadan başlanması özellikle göreve ilk alınan bayanların daha sık problemlerle karşılaşmasına yol açmış olabileceği düşünülebilir.

Kadın subaylara mesleklerinde karşılaştıkları en önemli dezavantajın ne olduğu açık uçlu soru formunda sorulduğunda ulaşılan cevaplar ise %40.7’sinin kadına yönelik ön yargılı tavır olmasını, %22’sinin çalışma şartlarının güçlüğü ve %8.6’sının alt yapı yetersizliğini en önemli dezavantaj olarak gösterdikleri şeklindedir. Kadına yönelik önyargılı durumlar içerisinde ise, önemli ve kritik görevlendirmelerin gereği gibi yapılamayacağı şeklinde bir önyargı sebebi ile kadınlara verilmemesi, yetki ve sorumlulukların aynı düzeyde verilmemesi belirtilirken; Çalışma şartlarının güçlüğü kapsamında, nöbet günlerinin sıklığı ve uzunluğu (özellikle de blok nöbet olarak

tanımlanan aralıksız yedi veya on beş gün arası değişen nöbetler) bilhassa küçük çocuğu olan annelerin sıklıkla dile getirdikleri zorluklar arasında olduğu dikkat çekmektedir.

Mesleki kurslara katılım konusunda ise çocukları olan kadın subaylar arasında, eşlerin her ikisinin de kurslara katıldığını ifade edenlerin oranı diğerlerine oranla fazla görülse de özellikle kadınların kendi ebeveynlerinden çocuk bakımı ve diğer ev işleri ile ilgili konularda büyük destek almalarının büyük payı olduğu görülmektedir. Ebeveyn ailelerinden destek alamayan ailelerde ise çocuk bakımından birincil derece de anne sorumlu görüldüğünden kurslara katılımı önceliğin erkeğe verildiği, tersi durumun yani erkeğin katılmayıp kadının katıldığı durumların %1 oranı ile çok nadir olduğu tablodaki verilerden de anlaşılmaktadır. Dolayısıyla, verilerde de görüldüğü gibi, kadın subaylar mesleki kariyerlerinde ilerleme sağlamadan çocuk sahibi olmayı düşünmemekte oldukları söylenebilir.

Kadın subaylara çalışma hayatına ara verip/vermedikleri konusunda, kadın subayların çoğunluğunun çalışma hayatına ara verdiği anlaşılmaktadır. Çalışma hayatına ara verme nedenleri ise sırasıyla; doğum, yurtdışı ücretsiz izin ve hastalıktır. Kadın subayların yarısından fazlasının doğumla birlikte başlayan annelik rolleri gereği çalışma hayatına ara verdikleri görülmektedir. Çalışma hayatına ara veren kadın subayların çalışma hayatına geri döndüklerinde ise daha çok işe uyum sağlamakta zorlandıkları, amirleri ile izin alma vb. gibi konularda sorunlar yaşadığı ve terfiinin gecikmesi yönünde zorluklar yaşadıkları tespit edilmiştir.

2. HİPOTEZ TESTİ VE REGRESYON ANALİZİ SONUÇLARI

Burada aile içi rol ve mesleki rol etkileşimine ilişkin açıklamalar için oluşturulan hipotez analizlerinin sonuçları ile modernleşme, yapısal fonksiyonalizm ve feminist teoriler bağlamında oluşturulan regresyon modellerinin sonuçları yer almaktadır.

2.1. Hipotez Analizi Sonuçları

Kadın Subayların Eşlerine İlişkin Hipotez Analiz Sonuçları

Kadın subayların eşlerine ilişkin hipotez analizinde; muharip sınıftan olma ile ev içi sorumlulukların paylaşımı, kadın subayların kendi ailelerinde ev içi sorumlulukların

paylaşımı ile kadın subayların eşleri ile ilişkilerine bakışları, kadın subayların kendi ailelerinde aile içi karar alımı ile eşleri ile olan ilişkilerine bakışları, eşle birlikte geçirilen zaman süresi ile eşle anlaşma ve kadın subayların çocuk sahibi olup/olmamaları ile eşleriyle çatışma alanları arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan khi-kare testleri sonucunda şu bilgiler elde edilmiştir.

Parsons(1972:140)'un kadınların çalışma yaşamında yer alsalar da ev içi sorumluluklarının değişmeyeceği ve bu nedenle de kadınların erkeklerle rekabet etmeyecek mesleklerde çalıştıklarında bu rollerini aksatmadan devam ettirecekleri yönündeki söylemine uygun olarak, kadın subayların mezun oldukları okul ile ev içi sorumlulukları paylaşımları arasındaki ilişki sonucunda; ütü yapma, kahvaltı hazırlama, bulaşık yıkama, evin toplanması ve temizliğini üstlenen kadın subayların sivil okul mezunu kadınlarda daha yüksek bir orana sahip olduğu görülmüştür. Bunun, askeri okul kökenli olan kadın subayların okuldaki sosyalizasyon sürecinin maskülen özellikler içermesinden kaynaklandığı söylenebilir. Askeri okullar kadınlar için erkek egemen bir yapıdır. Bu bağlamda askeri okul içinde sosyalleşen kadınların, sivil okullarda sosyalleşen kadınlardan aile içi sorumluluk konusunda farklılıklar taşıması Parsons bağlamında oluşturduğumuz, erkeklerle rekabet gerektirmeyen mesleklerde çalışan kadınların ev içi sorumluluklarını daha fazla üstlendikleri ve bunu aksatmamaya dikkat ettikleri yönündeki teorik beklentimizi doğrulamaktadır. Bu noktada belirtilmesi gereken önemli bir husus, toplumda maskülen bir alan olarak görülen ve kadınlar için dezavantajlar içeren bir kurum olarak görülen askeri yapının, örneklem grubumuz için aslında kadının ev içi sorumlulukları üzerinde olumlu etkide bulunan ve modern aile niteliklerinin kazanılmasında etkili olan bir kurum olduğunu sonucuna ulaşıldığıdır.

Kadın subayların ev içi sorumluluk paylaşımı ile eşleri ile olan ilişkileri arasındaki ilişki sonucunda ise; gıda maddeleri alış-verişi, fatura ödemeleri, ütü yapma, ev içi onarım ve kahvaltı hazırlama ile eşle anlaşma arasında ilişki bulunmuştur. Bu durum, Parsons'un belirttiği gibi kadınların çalışma yaşamına girmesine rağmen hala ev-içi sorumlulukların kadınlardan beklenmesinden kaynaklandığı (ev içi sorumlulukların çalışsalar da kadınların temel sorumlulukları arasında olduğu ve bunu iş nedeniyle aksattıkları zaman eşleriyle ilişkilerinin uyumsuz yönde olacağı düşüncesinden) görüşünden hareketle oluşturduğumuz teorik çerçevedeki açıklamalarımızla uyumludur.

Fakat bunun çözümü Parsons'un belirttiği gibi kadınların çalışma yaşamından uzak durması ya da eve daha fazla vakit ayıracakları mesleklere yönelmesi değil, feminist teorisyenlerden Chodorow (1998:48-49)'un belirttiği üzere, erkeklerin de ev içinde sorumluluk üstlenmesidir ki elde edilen sonuçlar erkeklerin ev içi sorumlulukları paylaşma oranı arttıkça, eşler arasındaki tartışmanın, uyumsuzluğun azalacağı yönündeki teorik beklentimizi doğrulamaktadır.

Kadın subayların kendi ailelerinde aile içi karar alımı ile eşleri ile olan ilişkilerine bakışları arasındaki ilişki incelendiğinde ise; oturulacak evin seçimi, tatilde nereye gidileceği, ailece kimlere görüşüleceği, çocukların gideceği okulun seçimi ve nerede nasıl eğlenileceği konularında eşlerin birlikte karar alma oranı arttıkça, eşler arası iyi anlaşma oranının artmakta olduğu yani değişkenler arasında ilişki olduğu görülmektedir. Gayrimenkul ve araba seçimi ve seçimde oy verilecek parti ile eşler arası iyi anlaşma arasında ise anlamlı ilişki bulunmamıştır. Bu durum, feminist teorisyenlerden Chodorow(1998:48)'dan hareketle oluşturduğumuz; ev içi sorumlulukların paylaşımı ve kadın-erkek arasındaki paylaşımın artması ile eşler arası tartışma ve çatışma oranının azalacağı yönündeki teorik beklentimizi büyük oranda doğrulamaktadır.

Teorik çerçevede Parsons temelinde belirttiğimiz; kadının çalışma yaşamında olsun ya da olmasın annelik rolünün temel rolünün temel rolü olarak görüldüğü ve bu nedenle de aynı yerde çalışan kadınlarda çocuk sahibi olma ile birlikte eşle çatışma nedenlerinin farklılaşacağı yönündeki hipotezimiz de doğrulanmıştır. Örneklem grubunda çocuk sahibi olanlarla olmayanların eşleriyle tartışma alanlarının farklılaşmıştır. Bir başka ifadeyle, ev içi sorumlulukların büyük bir kısmını üstlenen kadınların annelikle birlikte sorumlulukları daha da arttığı için bu konuda eşleriyle tartışma oranlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kadın Subayların Çocuklarına İlişkin Hipotez Analiz Sonuçları

Örneklemin çocuk sahibi olup/olmaması ile hayatlarında birinci derecede önemli olan rol, kadın subayların mezun olduğu okul türü ile kadın subayların çocuk sahibi olup/olmadığı, kadın subayların günlük çalışma saatleri ile kadın subayın çocuğu hastalandığı veya bakıma ihtiyaç duyduğu zaman kimin daha çok izin kullandığı ve

kadın subayların çocukları ile yeterince ilgilendiklerini düşünüp/düşünmedikleri arasındaki khi-kare testleri sonucunda şu bilgiler elde edilmiştir.

Kadın subayların çocuk sahibi olup/olmaması ile hayatlarında birinci derecede önemli olan rol arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ki bu durum kadının rollerini belirlediğimiz teorik çerçevede Parsons'un anneliğin kadının temel rolü olduğu görüşünü doğrulamaktadır.

Kadın subayların mezun olduğu okul türü ile kadın subayların çocuk sahibi olup/olmaması arasında da anlamlı ilişki bulunmuştur. Sivil okul mezunu kadın subaylarda çocuk sahibi olma oranı, askeri okul mezunu olanlardan yüksektir. Bu Parsons'un erkelere ait olarak görülen meslekler ve bunların sosyalleşme sürecinde giren kadınların ev içi sorumluluk ve rolleri konusunda diğer alanlarda yer alan kadınlardan farklılaşacağı yönündeki söylemini doğrulamaktadır.

Çalışma saatlerine göre çocuklarıyla yeterince ilgilendiğini düşünme arasında da anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, kadınların temel rol olarak gördükleri anneliği, fazla çalışma saati nedeniyle yeterince yapamadıklarını düşünmeleri açısından, Parsons'un görüşlerine uygundur.

Kadın Subayların Mesleklerine İlişkin Hipotez Analiz Sonuçları

Kadın subayların mesleklerine ilişkin hipotez testi sonuçları; örneklemin eşleri ile düzenli görüşememe nedeni ile örneklemin eşleri ile olan ilişkilerine bakışları, kadın subayların çocuk sahibi olup/olmamaları ile kadın olmaları nedeni ile işte herhangi bir güçlükle karşılaşma durumu, kadın subayların çocuk sahibi olup/olmamaları ile kadın olmaları nedeni ile işte karşılaşılan sorunların türleri ve kadın olmaları nedeni ile işte karşılaşılan sorunların türleri arasındaki ilişkilerin analizinden oluşmaktadır.

Örneklemin eşleri ile düzenli görüşememe nedeni ile örneklemin eşleri ile olan ilişkilerine bakışları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Örneklemin eşleriyle düzenli görüşememe nedeni kendi işinden, kendi ve eşinin işine doğru gittikçe, eşle iyi anlaşma oranı yükselmektedir ki bu durum Parsons'un belirttiği gibi hala erkeğin temel rolünün iş

yaşamında, kadının ise ev içinde olduğu ve kadının işi nedeniyle eşlerin görüşememe nedeninin eşler arası uyumsuzluğa neden olduğunu doğrulamaktadır.

Kadın subayların çocuk sahibi olup/olmamaları ile işte kadın olmaları nedeniyle bir sorun yaşıyıp/yaşamadıkları ve yaşadıkları sorunların türleri ve subaylık mesleğinde kadın olmanın dezavantajları arasında da anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu durumun da kadınların çalışsalar da çalışmasalar da annelik rolünü temel rol olarak üstlendikleri, erkeklerin bu konudaki sorumlulukları çok fazla paylaşmadıkları, bu nedenle de kadınların anneliğin getirdiği ekstra sorumlulukları nedeniyle iş yaşamında güçlüklerle karşılaştıklarını doğrulamaktadır.

Kadın Subayların Arkadaşlarına İlişkin Hipotez Analiz Sonuçları

Burada eşin mesleği ile örneklemin eşleriyle ortak arkadaş geliştirip/geliştirememeleri, kadın subayların mezun oldukları okul türü ile mesleki çevrelerinde kendilerine en yakın hissettikleri kişiler ve mesleki çevrelerinde yakın arkadaş edindikleri cinsiyet grubu arasındaki ilişkiler khi-kare sonuçlarına göre anlamlıdır. Bu bağlamda kısaca arkadaşla ilgili bu veriler, arkadaşlık ilişkilerinde mesleki sosyalleşmenin ilk adımı olan eğitim alınan okulun etkisi olduğu söylenebilir. Özellikle askeri okullarda okuyanlara “devre ruhu” gibi söylemlerle ifade edilen ve kariyer mesleklerde görülen birlik duygusu yoğun şekilde verilmektedir, bu da arkadaşlık seçiminde kendisini göstermektedir.

2.1. Regresyon Analiz Sonuçları

Aileye İlişkin Regresyon Analiz Sonuçları

Kadın subayların ebeveyn aile yapılarının kadın subayların aile içi rolleri üzerinde etkili bir faktör olup/olmadığı yönünde modernleşme teorileri bağlamında oluşturulan regresyon modeli sonucunda şu bilgilere ulaşılmıştır:

Örneklemin anne ve babasının eğitim düzeyi yükseldikçe ebeveyn ailede karar alımının gelenekselden moderne doğru arttığı, anne ve babanın uzun süreli yaşadığı yer konusunda ise yerleşim yeri köyden kente doğru gittikçe, aile içinde karar alımı da

gelenekselden moderne doğru arttığı doğrulanmıştır. Ancak eşin anne ve babasının eğitim durumu ve yaşadıkları yerin ebeveyn ailelerindeki karar alımı üzerinde etkili faktörlerden değildir.

Şu anki ailede aile içi karar almada geleneksel ve modern karar alma durumunun ebeveynlerin eğitim durumları ve 18. yaşına kadar en uzun süreyle yaşadıkları yerden etkilendiği varsayımına göre oluşturduğumuz şu anki evde karar alımı regresyon analizi sonuçlarına göre, anne-babanın eğitim düzeyi yükseldikçe, aile içi karar alımının da gelenekselden moderne doğru gerçekleşme oranı artmaktadır. Anne-babanın uzun süre yaşadığı yer, eşin anne ve babasının eğitim durumu ve yaşadıkları yer aile içi karar alımı üzerinde etkili faktörler değildir.

Modernleşme teorisine göre birer modernleşme kriteri olan eğitim ve yaşanılan yer kişinin yaşam tarzının önemli bileşenleridir. Buna göre eğitim düzeyi yükseldikçe ve yaşanılan yer köyden kente doğru gittikçe modern yaşam tarzı görünme olasılığı artmaktadır. Kişinin şu anki ailesi ile ilk ailesi arasındaki yaşam tarzı farklılığının ebeveynlerinin eğitim durumu ve yaşadıkları yer değişkenlerden etkilendiği düşüncesi temelinde oluşturduğumuz ilk aile ile şu anki ailenin yaşam tarzı farklılığı regresyon modeli doğrultusunda şunlar söylenebilir:

Kadın subayların anne-babasının ve eşinin anne-babasının eğitim düzeyi yükseldikçe ile eşinin anne-babasının uzun süreli yaşadığı yer köyden kente doğru gittikçe, aileler arası yaşam tarzı farklılığı görülme oranı artmaktadır.

Eşe İlişki Regresyon Analizi

Ev içi sorumluluklar konusunda kadının çalışmasının ya da çalışma saatlerinin eşler arası ilişkiyi olumsuz yönde etkilemeyeceği ve eşler arasında eşitlikçi paylaşımın kadın subayların eşleriyle olan ilişkilerinin uyumlu olmasını sağlayacağı yönündeki feminist teoriden yola çıkarak oluşturulan “eşle ilişki ile ilgili” regresyon modeli analizi sonucuna göre:

Günlük çalışma saati arttıkça, aile içi kararlarda eşleriyle birlikte karar alma oranı arttıkça, ev içi sorumluluklarda eşle paylaşım arttıkça, nöbet tutma durumu arttıkça ve işbölümünden memnuniyet seviyesi yükseldikçe kadın subayların eşleriyle iyi geçinme

oranı artmaktadır. Eşin nöbet tutma durumu ve kadın subayların çocuklarıyla yeterince ilgilenilme durumu ise eşle ilişki üzerinde etkili faktörler arasında bulunmamıştır. Aslında ilk bakışta çalışma saatinin, nöbet tutma durumunun artması ile birlikte eşle olan ilişkinin iyi yönde artması ilginç gelmektedir. Fakat bu durum hem teorik bağlamımız hem de örneklem grubunu oluşturan kadın subayların muharip sınıftan olup/olmamaları ayırımına dikkat edildiğinde daha iyi anlaşılmaktadır. Daha önceki bölümde veri analizinden elde edilen bilgilere göre; muharip sınıftan olan kadınların daha uzun süre çalıştıkları ve buna karşın eşleriyle olan ilişkilerinin, muharip sınıftan olmayan ve daha az çalışan subay kadınlara göre daha iyi olduğu düşünüldüğünde, bu durumun nedeninin daha çok, muharip sınıftan kadınların ev içi sorumluluklarını eşleriyle paylaşma oranının ve evdeki işbölümünden memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olması ile bağlantılı olduğu söylenebilir.

Mesleğe İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

İş tatmini konusunda eşler arası ilişkinin iyi olmasının iş tatminini arttıracak, ev içi sorumluluk paylaşımında kadınların sorumluluğun büyük kısmını üstlenmesi sonucunda işte de mesleki tatminin azalacağı yönündeki feminist teoriden yola çıkarak oluşturulan “eşle ilişki ile ilgili” regresyon modeli analiz sonuçlarına göre:

Eşle ilişkileri iyi yönde arttıkça, kadın subayların iş tatmin seviyesi artmakta, işte kadın olmanın zorlukları olduğunu düşünen kadın subaylarda ise iş tatmin seviyesi azalmaktadır. Bu bağlamda teorik çerçevemiz temelinde eşlerin ilişkilerinin iş tatmini üzerinde etkili bir faktör olduğu beklentimiz gerçekleşmiştir. Ayrıca Parsons’un iş yaşamında kadınların feminen mesleklerde çalışmalarının erkeklerle rekabet edebilecek mesleklerle göre aile-iş yaşamı arasında uyum getireceği, fakat her koşulda iş yaşamının daha çok erkeklere ait olduğu ve kadınların temel anlamda ev içi rolleri olduğu yönündeki söyleminin, kadın subayların iş yaşamında kadın olmanın zorluklarının iş tatminini düşürmesi ile örneklemimiz için de geçerli olduğunu söyleyebiliriz. Ailede karara katılımın, işbölümünden memnuniyetin, eşle birlikte olunan sürenin ve çalışılan sürenin ise iş tatmini üzerinde etkisi bulunmamıştır.

Kısaca araştırmanın teorik çerçevesinde belirtilen ve bu bağlamda oluşturulan gerek hipotezlerin gerekse regresyon modellerinin büyük bir kısmı örneklem grubu için doğrulanmıştır.

SONUÇ

Yirminci yüzyıl hayatın her yönüyle hızlı yaşandığı bir çağ olmuştur. Teknolojik gelişmelerin etkisiyle istenilen yere ve bilgiye ulaşma olanakları hızla çoğalırken yapılacak işler için gerekli zamanda ise bir azalma olmamaktadır. Tam tersine bugünün insanları kendilerini her zamankinden fazla çalışmak zorunda hissetmektedirler. İş için ayrılan zaman, işe olan ilgi ve bağlılık her geçen gün artmaktadır. Dahası insan faktörünün rekabetin en kritik unsuru haline gelmesiyle birlikte örgütler çalışanlarından daha yüksek performans ve bağlılık beklemektedirler. Benzer bir durum ise, aile açısından da geçerlidir. Modern dünyada kişi ailesine her zamankinden daha fazla zaman ayırmak ve ilgi göstermek durumundadır. Çocukların anne ve babalarından beklentileri artmakta, çocuklar ve evlilikle ilgili endişeler çoğalmaktadır. Bununla beraber, evin günlük talepleri de aynı örgütün talepleri gibi kişi üzerinde baskı kurmaktadır.

Kişinin bütün bu talep ve sorumluluklar karşısında zamanı ve enerjisi çok kısıtlıdır. Bu nedenle işten ve aileden kaynaklanan taleplerin aynı anda yerine getirilmesi çoğu zaman mümkün değildir. Taleplerin sırayla karşılanmaya çalışılması, başka bir ifadeyle aile ve iş arasında öncelikler belirlenmesi durumunda ise bu rollerden birisi diğerinin tam olarak yerine getirilmesini engellemiş olmaktadır. Böylece kişinin hayatının en önemli rolleri olan işi ve ailesi arasında meydana gelen uyumsuzluklar, çatışmalar ve çelişkiler kişinin kaygı ve endişelerini artırmaktadır. Bu olumsuz etkileşim her şeyden önce kişide strese ve tatminsizliğe neden olmakta, çalışanın kısa dönemde ise verimliliği ve performansı düşmekte, örgüte bağlılığı azalabilmektedir. Dahası aile alanında da tatminsizlik, iletişim bozuklukları ve hatta evliliğin sona ermesi gibi çeşitli sorunlar yaşanabilmektedir.

İş ve aile rolleri arasındaki olumsuz etkileşim nedeniyle ortaya çıkan sonuçlar bütün çalışanlar için söz konusu olmakla birlikte en fazla çalışan kadınlar üzerinde etkili olmaktadır. Çalışan kadınlar örgütsel sorumluluklarına ek olarak aileyle ilgili sorumlulukların çoğunu da üstlenmek durumunda kalmaktadırlar. Çocukların bakımı,

evin günlük işleri gibi aile içi rollerin büyük ölçüde kadınlara yüklenmiş olması ile aşırı rol yükü meydana gelmekte ve çocuk bakımı gibi günlük olarak yerine getirilmesi gereken faaliyetler için günlük talepleri ile mutlaka çelişmektedir. İş dünyasındaki yoğun rekabet ortamı ve geleneksel yönetim anlayışlarının etkisiyle örgütler, çalışanların birer aileye sahip oldukları gerçeğinin ve ailenin de birçok örgütsel süreci etkileyebileceğinin farkına varamamaktadırlar. Dolayısıyla, çalışan kadınların işleri ve aileleri arasındaki dengeyi sağlayamamak nedeniyle yaşadıkları stres erkeklerden çok daha yüksek düzeydedir. Bu durum, özellikle mesleki rolleri kritik ve daha fazla nitelik gerektiren, yönetici pozisyonlarda bulunan kadınlar için daha da belirgin bir nitelik taşımakta; bu tür işlerde çalışan kadınların işleri ve aileleri ile ilgili beklentileri, hedefleri, bağlılıkları ve duyarlılıkları çok daha fazla olmakta, bu nedenle uyumsuzluk ve çatışmaları daha yoğun biçimde algılamakta ve bu rolleri arasında denge sağlamaya çalışmaktadırlar.

İnsanların iş ve aile rolleri arasında denge sağlama çabaları aslında yeni bir olgu olmamasına rağmen, endüstrileşme ve modernleşme ile birlikte, önceki dönemlerde fiziksel ve psikolojik sınırlar olmayan birbirlerine geçmiş iş ve aile rolleri arasındaki sınırlar daha belirgin ve katı hale gelmiştir. Böylece roller arasındaki doğal etkileşim bozulmuş ve çalışanlar ciddi denge problemleri ile karşı karşıya kalmışlardır. Özellikle annelik gibi önemli aile rolleri de üstlenmiş olan kadınların çalışma hayatına girmeleri ve çift gelirli ailelerin sayılarının artması ile birlikte denge konusu örgütsel gündeme de yerleşmiştir.

Bu açıklamalar bağlamında, II.Meşrutiyet ve Cumhuriyet'in ilânında değişikliklerin taşıyıcısı ve aktarıcısı olma gibi önemli bir rol üstlenerek yeni siyasal yapılanmanın şekillenmesinde ve sosyo-kültürel yapının modernleşmesinde en etkin güç durumuna gelen "Türk Silahlı Kuvvetleri'nde, kadın subayların incelenmesi, özellikle ordunun kadın kimliği ve kadının toplumsal konumu, mesleki ve aile içi rolleri üzerinde ne tür etkilerinin olduğu incelenmeye ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

Araştırma sonucunda en önemli bulgu olarak, bir çok alanda modernleşmenin öncülüğünü ve taşıyıcılığını yapan Türk Silahlı Kuvvetleri'nde kadın subayların, beklenenin aksine sistem içerisinde modernleşmeye pozitif bir etki yaptıkları kanısına varılmıştır.

Sivil ve askeri okul mezunu bayan subayların karşılaştırmalı olarak incelendiği araştırma sonucunda, geleneksel role ilişkin davranışın sergilenme oranının ve geleneksel rol paylaşımının sivil okul mezunlarında daha fazla görüldüğü okulların sosyalizasyon sürecinin kümülatif sosyalizasyon sonucunun modernleşmeye doğrudan yansıdığı söylenilebilir.

Şüphesiz ki, kadınların ordudaki konumları ile ilgili bilgi ve görüşlerimizin genişletilmesi, sadece subay konumunda bulunan kadınların değil, son yıllarda uygulaması görülen farklı pozisyonlarda yer alan (Astsubay vb.) kadınlarla ilgili benzeri ve genişletilmiş ayrı bir çalışma yapılması alana katkı sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, meslekteki erkeklerin meslektaş konumundaki kadınlara yönelik ne gibi düşünce ve davranışlara sahip olduklarını içeren daha geniş, zengin, karşılaştırmalı ve kapsamlı araştırmalarla, farklı ve ayrıntılı veriler elde edilebilecektir. Ancak bunların yapılması suretiyle, Türk Silahlı Kuvvetleri'nde kadınların konumuna dolayısıyla mesleğe ilişkin farklı toplumsal ve düşünsel ufuklara sahip olmamız mümkün olacaktır.

KAYNAKÇA

AHMAD, Feroz. *Modern Türkiye'nin Oluşumu*, İstanbul, Kaynak Yayınları, 2002

İNAN, AFET. *Atatürk Hakkında Hatıralar ve Belgeler*, Ankara, TTK Basımevi, 1984

İNAN, AFET. *Atatürk ve Türk Kadın Haklarının Kazanılması; Tarih Boyunca Türk Kadınının Hak ve Görevleri*, Milli Eğitim Yayınevi, İstanbul, 1968

ALTINAY, Ayşe Gül. "Giriş: Milliyetçilik, Toplumsal Cinsiyet ve Feminizm." A.G. ALTINAY (Der.), *Vatan Millet ve Kadınlar*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2000: 11-28.

ALTINAY, Ayşe Gül. "Ordu-Millet-Kadınlar :Dünyanın İlk Kadın Savaş Pilotu Sabiha Gökçen." A.G. ALTINAY (Der.), *Vatan Millet ve Kadınlar*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2000: 246-279.

ANTHİAS, N.Y.DAİS. Cinsiyet ve millet (Gender and Nation) (Çev. Aysın Bektaş), İstanbul: İletişim Yayınları, 2003

ARIKAN, Gülay. "Ataerkillik Kavramıyla İlgili Sosyolojik Tartışmalar." *H.Ü. Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 14, Sayı 1-2, 1997:1-24.

ARIKAN, Gülay. *"Türkiye'de Uzmanlık Gerektiren Mesleklerde Kadınlar (Profesyonel Kadınlar)*, Ankara, Bizim Büro Basımevi, 1998

ARSAN, N., S. BORAK ve U. KOCATÜRK. *Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri I (1906-1938)*, Ankara, Atatürk Araştırma Merkezi Yayını, 1989.

BACHARACH, S.B., P. BAMBERGER ve S. CONLEY. "Work Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work", *Journal of Organizational Behavior*, 12, 1991: 39-53.

BERKES, Niyazi. *Türkiye'de Çağdaşlaşma*, Ankara, Bilgi basımevi, 1973

BERKES, Niyazi. *Türk Düşününde Batı Sorunu*, Ankara, Bilgi basımevi, 1975

BONTON, M. *Roles*, Tavistok Pub., London, 1968

BOOTH, A. ve A.C. CROUTER. *Men In Families* , London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 1998.

BURKE, R.J. ve P. BRADSHAW “Occupational And Life Stress And The Family” *Small Group Behaviour*, 1980, 12, s.329-375.

ÇAHA, Ömer. *Türkiye 'de Sivil Toplum ve Kadın*, Ankara: Vadi Yayınları, 1996.

ÇAĞATAY, N. ve N.Y. SOYSAL. “Uluslaşma Sürecinde Feminizm Üzerine Karşılaştırmalı Düşünceler.” Ş.TEKELİ (Haz.), 1980’ler *Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, İstanbul: İletişim Yayınları, 1995: 327-382.

CARSLON D., “Personality and Role Variables as Predictors of Three Types of Work Family Conflict”, *Unpublished Research Paper*, 1999.

CATWRIGHT L.K., “Career Satisfaction and Role Harmony in a Sample of Young Women Physicians”, *Journal of Vocational Behavior*, 12, 1978: 184-196.

ÇEÇEN, Anıl. *Kemalizm*, İstanbul, Çağ Pazarlama Gazete Dergi Kitap Basın ve Yayın A.Ş., 2002

ÇELİK, Nur B. “Kemalizm: Hegemonik Bir söylem.” A. İNSEL (Ed.), *Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce: Kemalizm*, II, İstanbul: İletişim Yayınları, 2001: 75-91.

CHATTERJEE, Partha. “Kadın Sorununa Milliyetçi Çözüm.” (Çev. Evrem Tilki), A.G. ALTINAY (Der.), *Vatan Millet ve Kadınlar*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2000: 95-117.

ÇİFTÇİ, Oya. *Kadın Sorunu ve Türkiye 'de Kamu Görevlisi Kadınlar*, Ankara: TODAİE Yayınları, 1982.

CHODOROW, Nancy. "Family structure and feminine Personality." M.Z. ROSALDO ve L. LAMPHERE (Ed.), *Woman, Culture And Society: A Theoretical Overview*, Standfort: Standfort University Press, 1974: 43-66.

CHODOROW, Nancy. *The Reproduction of Mothering, Psychoanalysis and The Sociology of Gender*, London, University of California Press, Ltd., 1978

CHODOROW, Nancy. "Feminism and Psychoanalytic Theory", S.KEMP ve J. SQUIRES (Ed.), *Feminisms*, Oxford university Press, 1997: 182-188.

CHODOROW, Nancy. "Gender Relations and difference in Psychoanalytic Perspective" *The Polity Reader In Gender Studies*, Oxford Polity Press, 1998: 41-49.

CONNELL, R.W. *Toplumsal Cinsiyet ve iktidar, Toplum Kişi ve Cinsel Pölitika*, (Çev. Cem Soydemir), İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 1998.

COVERMAN, S. "Role Overload, Role Conflict and Stres: Adressing Consequences of Multiple Role Demands", *Social Forces*, 67(4), 1989: 965-982.

CROMPTON, R. ve F. HARRIS. "Gender Relations and: The Impact Of Occupation" *Work, Employment Society*, 12/2, 1997: 297-315.

ÇELEBİ, Nilgün. *Kadınlarımızın Cinsiyet Rolü Tutumları*, Konya: Sebat Basımevi, 1990.

ÇELEBİ, Nilgün *Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş ilişkileri*, Ankara: Söğüt Yayıncılık ve Sosyal-İktisadi Araştırmalar Merkezi, 1993.

DAVID, D.S. ve R.BRANNON. *The Forty-Nine Percent Majority: The Male Sex Role*, Masachusetts: Addison-Wesley Pub. Comp., 1976.

DEMİR, Gülsen. “Değişen Toplumda Değişen Kadın Statüsü”, *Dünya’da ve Türkiye’de Güncel Sosyolojik Gelişmeler*, Ankara: Sosyoloji Derneği Yayınları III, 1994: 528-551

DEMİR, A. ve M. ACAR. *Sosyal Bilimler Sözlüğü*, Ankara, Vadi Yayınları, 1993

DIKEÇLİGİL, Beylül. “Bir Sosyal Sınıf Belirleyicisi Olarak Meslek Faktörü”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 43, Prof.Dr. S.F.Ülgener’e Armağan Sayısı, 1987: 377- 401.

DIKEÇLİGİL, Beylül. “Yaşama Tarzı ile Gelir Seviyesi Arasındaki İlişki”, *Aile Yazıları I*, Der. Beylül Dikeçliğil-Ahmet Çiğdem, Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, No.5, 1998: 521-536.

DOĞAN, H.Zafer. “Rol Çatışması ve İşgören Sorunları”, *Yönetim Psikolojisi II*, (Yönetim Psikolojisi 2. Ulusal Sempozyuma Sunulan Bildiriler, Yorumlar, Tartışmalar), TODAEİ Yay., No:201, Ankara, 1982.

DONOVAN, Josephine. *Feminist Teori*, (Çev. A. Bora, M.N. Gevrek ve F. Sayılan), İstanbul: İletişim Yayınları, 1997.

DÖNMEZER, Sulhi. *Sosyoloji*, Ankara: Savaş Yayınları, 1982.

DURAKBAŞA, Ayşe. “Cumhuriyet Döneminde Kemalist Kadın Kimliği Oluşumu” *Tarih ve Toplum*, Mart 9(51), 1988:167-171.

DURAKBAŞA, Ayşe.-“Cumhuriyet Döneminde Modern Kadın Kimliği ve ‘Münevver Erkekler’.”A.B.HACİMİRZAOĞLU (Ed.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, İstanbul:Tarih Vakfı Yayınları, 1998:29-50.

DURAKBAŞA, Ayşe. *Halide Edip, Türk Modernleşmesi ve Feminizm*, İstanbul : İletişim Yayınları, 2000.

ECEVİT, Yıldız. “Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emekinin Konumu ve Değişen Biçimleri” *Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadın*, İstanbul: Metis Yayınları, 1980:105-117.

ECEVİT, Yıldız. “Üretimde ve Yeniden Üretim Sürecinde Ücretli Kadın Emeği.”, *Yapıt Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, No: 9, Şubat-Mart 1985.

ERDOĞAN, İlhan. *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul Üniv. İşletme Fak. Yay., No:286, İstanbul, 1996.

ERDOĞAN, İlhan. *İşletmelerde Davranış*, Beta Yay., İstanbul, 1994

ERKAL, Mustafa. *Sosyoloji*, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1987.

ENLOE, Cynthia. *Maneuvers: The International Politics Of Militarizing Women's Lives*, University Of California Press, 2000.

ESERPEK, Altan. *Sosyoloji*, Ankara: Dil Tarih Coğrafya Fakültesi Yayınları, 1981.

FERGUSON, K. E. *The Feminist Case Against Bureaucracy*. Philadelphia: Temple University Press, 1984.

FICHTER, Joseph. *Sosyoloji Nedir?* (Çev. Nilgün Çelebi), Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları, 1990.

FOX, M. Frank. *Women At Work*, California: Mayfield Publication, 1984.

FRONE, M.R. ve R.W. RİCE. “Work Family Conflict: The Effect of Job and Family Involvement”, *Journal of Occupational Behavior*, 8, 1987: 45-53.

GIDDENS, Anthony. *Mahremiyetin Dönüşümü, Modern Toplumlarda Cinsellik, Aşk ve Erotizm*, (Çev. İdris Şahin), İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 1994.

GIDDENS, Anthony. *-Sosyoloji*, (Çev. Hüseyin Özel ve Cemal Güzel), Ankara: Ayrıntı Yayınevi, 2000.

GINZBERG, E. ve S.W.GINZBURG, *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*, New York: Columbia University Press, 1951.

GOFF, S.J., M.K. MOUNT ve R.L. JAMISON “Employer supported Child Care, Work Family Conflict, and Absenteeism: A Field Study”, *Personnel Psychology*, 43, 1990: 794-809.

GREENHAUS, J.H., S. PARASURMAN., C.S. GRANROSE, S.RABINOWITZ ve N.J. BEUTELL, “Sources of Work Family Conflict among Two Career Couples”, *Journal of Vocational Behavior*, 34, 1989: 133-153.

GREENHAUS, J.H. ve N.J.BEUTELL. “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, *Academy of Management Review*, 10(1), 1985: 76-88.

GUTTEK, B.A. ve L. LARWOOD, “Introduction: Women’s Careers are Important and Different”, B.A. Gutek ve L. Larwood (der.), *Women’s Career Development*, Newbury Park, California Sage, 1987.

GUTTEK, B.A. S.SEARLE ve L. KLEPA. “Rational versus Gender Role Explanations for Work Family Conflict”, *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 1991:560-568.

GÖKÇEN, Sabiha. *Atatürk’le Bir Ömür Oktay Verel’in Kaleminden*. İstanbul:Altın Kitaplar, 1996.

GÖLE, Nilüfer. *Modern Mahrem Medeniyet ve Örtünme*, İstanbul, Metis Yayınları, 1994.

GÖLE, Nilüfer. “Batı Dışı Modernlik Üzerine Bir İlk Desen” *Doğu-Batı Dergisi*, 2, Şubat Mart Nisan 1998: 57-64.

GÜRSOY, Ali F. *Atatürk “Devlet ve Demokrasi”*, İstanbul, Hilal Matbaacılık Koll. Şti. 1983.

GÜÇLÜ, S.Özen. Türkiye’de Aile Araştırmaları: “Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri.” 3. *Aile Şurası Bildirileri*, Ankara: Devlet Bakanlığı Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, 1998.

- HALL, D.T. "A Model of Coping Hall with Role Conflict: The Role Behavior of College Educated Women", *Administrative Science Quarterly*, 17, 1972: 472-473.
- HAMMER, L.B. ve T. GRIGSBY. "The Conflicting Demands of Work, Family and School Among Students at an Urban University", *Journal of Psychology*, 132(2), 1998: 220-227.
- HERMAN, K.K. ve K.K. GYLLSTROM. "Working Men and Women", *Psychology of Women Quarterly*, 1977: 320.
- IZRAELI, D.N. "Work Family Conflict among Women and Men Managers in Dual Career Couples in Israel", *Journal of Social Behavior and Personality*, 8(3), 1993: 371-388.
- İNANÇ, N. ve S. HATİPOĞLU. "Gata Komutanlığı Bünyesinde Görev Yapmakta Olan Kadın Subaylar" 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No.285, 1998: 311-322.
- İNSEL, Ahmet. "Sunuş" A.İNSEL (Ed.), *Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce: Kemalizm*, II, İstanbul: İletişim Yayınları, 2001: 13-15
- JACKSON, S.E. ve R.S. SCHULER. "A Meta Analysis and Conceptual Critique of Research on Role Ambiguity and Role Conflict in Work Settings", *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 46, 1985: 16-78.
- JONES, A.P. ve M.C. BUTLER. "A Role Transition Approach to the Stresses of Organizationally Induced Family Role Disruption", *Journal of Marriage and the Family*, May, 1980: 367-376.
- JAYAWARDENA, Kumari. *Feminism and Nationalism in the Third World*, London & New Jersey, Zed Books Ltd., 1992.

KELLY, R. ve P. VOYDANOFF. "Work Family Role Strain", *Family Relations*, 34, 1985: 367-374.

KINNUNEN, U. ve S. MAUNO. "Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict Among Employed Women and Men in Finland" *Human Relations*, 51(2), 1998: 157-177.

KOPELMAN, R.E., J.H. GREENHOUSE ve T.F. CONNOLY. "A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Study" *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 1983: 198-215.

KADIOĞLU, Ayşe. "Cinselliğin İnkârı: Büyük Toplumsal Projelerin Nesnesi Olarak Türk Kadınları.", *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler/Bilanço 98*. İstanbul:İş Bankası ve Tarih Vakfı Yayınları, 1999

KANDİYOTİ, Deniz. "Aile Yapısında Değişme ve Süreklilik: Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım." *Türkiye'de Ailenin Değişimi*, T.ERDER(Der.), Ankara:Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları, 1984:15-34.

KANDİYOTİ, Deniz. "Women and The Turkish State: Political Actors or Symbolic Pawns?" *Women-Nation-State*, Nira YUVAL-DAVIS ve Floya ANTHIAS (Der.), London:Macmillan Pres, 1989: 126-149.

KANDİYOTİ, Deniz. -"Ataerkil Örüntüler:Türk Toplumunda Erkek Egemenliğinin Çözümlemesine Çözümlemesine Yönelik Notlar." Ş.TEKELİ (Haz.), *1980'ler Türkiye'sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, İstanbul: İletişim Yayınları, 1995:367-382.

KAHRAMAN, H. Bülent. ve E. F. KEYMAN. "Kemalizm, Oryantalizm ve Modernite" *Doğu-Batı Dergisi*, 2, Şubat Mart Nisan 1998: 65-77.

KANDİYOTİ, Deniz. *Cariyeler, Bacılar,Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*, (Çev. Aksu Bora, Fevziye Sayılan, Şirin Tekeli, Hüseyin Tapınç ve Ferhunde Özbay), İstanbul: Metis Yayınları, 1997.

KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem. *İnsan Aile ve Kültür*, İstanbul: Remzi Kitabevi, 1990.

KARAKIŞLA, Yavuz Selim. “Enver Paşa’nın Kourdurduğu Kadın Birinci Taburu: Osmanlı Ordusunda Kadın Askerler” *Tarih ve Toplum*, 11(66), Haziran 1999:15-24.

KIMMEL, Micheal. “New Directions In Rethinking Masculinity”, *Changing Men: New Directions In Research On Men and Masculinity* (Ed. M.S. Kimmel), USA:Sage Publications, 1987: 9-24.

KOÇAK, Cemil. *Türkiye’de Milli Şef Dönemi (1938-1945)*, Ankara, Yurt Yayınevi, 1986: 392

KÖKER, Levent. “Kemalizm/Atatürkçülük: Modernleşme, devlet ve Demokrasi.” A.İNSEL (Ed.), *Modern Türkiye’de Siyasi Düşünce: Kemalizm*, II, İstanbul: İletişim Yayınları, 2001: 97-112.

KURNAZ, Şefika. *Balkan Harbinde Kadınlarımızın Konuşmaları*, İstanbul: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, 1993.

KURTBK, Seyfi. *Milli Savunma Hizmetinde Kadın*, Ankara, Genel Kurmay Milli Seferberlik Yayınları No.3, Kara Kuvvetleri Komutanlığı İstanbul Basımevi, 1951

KURTCEPHE, İsrail ve M. BALCIOĞLU. *Kara Harp Okulu Tarihi*, Ankara: Kara Harp Okulu Matbaası, 1991.

LENGERMANN, P.Madoo ve J.NIEBRUGGE. “Contemporary Feminist Theory.” G.RITZER (Ed.), *Modern Sociological Theory*, New York: The McGraw-Hill Companies, Inc., 1996: 299-350.

- LİNDSEY, Linda L. *Gender Roles, A Sociological Perspective*, New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1990
- LİNTON, R. "Status and Role", L.A. COSER – B.OSENBERG (Ed.) *Sociological Theory: A Book of Readings*, Newyork: Mac Millan, 1936: 113.
- LORBER, Judith. *Paradoxes Of Gender*, USA:Yale University Pres. 1994.
- LUNBERG, A.G., C.C. SHRAG ve O.N. LARSEN. *Sosyoloji* (Çev. Özer Ozankaya), Ankara: Ayyıldız Matbaası, 1970.
- LUTHANS, Fred. *Organizational Behavior*, Newyork: McGraw-Hill, 1992.
- MARDİN, Şerif. *Türkiye 'de Toplum ve Siyaset*, İstanbul, İletişim yayınları, 1995
- MARINI, M. Money. "Sociology of Gender." E.F. BORGATTA ve K.S. COOK (Ed.), *The Future Of Sociology*, New York: Sage Publication, Inc., 1988: 374-393.
- MARSHALL, Gordon. *Sosyoloji Sözlüğü*, (Çev. Osman Akınhay ve Derya Kömürcü), Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 1999.
- MARRIS, M.M. "Role Conflict and Role Ambiguity as Substance versus Artifact: A Confirmatory Factor Analysis of House, Schuler and Levanoni's(1983) Scales", *Journal of Appied Psychology*, 1991: 122
- MAVİLİ-AKTAŞ, Aliye. "Aile İçi İletişim" 3. *Aile Şurası Bildirileri*, Ankara: Devlet Bakanlığı Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, 1998.
- MISIRLIOĞLU, Aynur. *Kuva-yı Milliye'nin Kadın kahramanları*, İstanbul, Sebil Yayınevi, 1977
- MOGHADAM, M. Valentine. *Modernizing Women Gender, Social Change in the Middle East*, U.S.A: Lynne Rienner Publishers, 1993.

MOGHADAM, M. Valentine. "Gender and Revolutionary Transformation, Iran 1979 and East Central Europa 1989." *Gender and Society*, IX, 3, June 1995:328-358.

MOORE, E.Wilbert. *The Professions Roles and Rules*, Russel: Sage Foundation,1970.

MOEN, P. ve D. DEMPSTER-MCCLAIN. "Employed Parents: Role Starin, Work Time and Preferences for Working Less", *Journal of Marriage and the Family*, 49, August, 1987: 579-590.

NAGEL, Joane. "Erkeklik ve Milliyetçilik: Ulusun İnşasında Toplumsal Cinsiyet ve Cinsellik." (Çev. Aksu Bora), A.G. ALTINAY (Der.), *Vatan Millet Kadınlar*, İstanbul, İletişim Yayınları,2000:58-94.

NEWSTROM, J.W. ve K. DAVIS. *Organizational Behavior-Human Behavior at Work*, Newyork: McGraw-Hill, 1993.

OLLENBURGER, Jane C. ve Helen AMOORE. *A Sociology Of Women: The Intersection of Patriarchy, Capitalism and Colonization*, New Jersey:Prentice Hall, 1992.

OPPONG, C. ve K. ABU. *A Handbook For Data Collection and Analysis On Seven Roles and Statues Of Women*, Geneva: International Labor Office, 1985.

PANDEY, S. ve E.S. KUMAR "Development of Measure of Role Conflict", *The International Journal of Conflict Management*, 8(3), 1997: 187-215.

PARSONS, T. ve R.F. BALES. *Family, Socialisation and Interaction Process*, London:Routledge and Kegan Paul Ltd., 1955

PARSONS, Talcott. "The Social Structure of the Family." R.N. ANSHEN (Ed.) *The Family: Its Function and Destinity*, Newyork, Harper&Row Publishers, 1959: 241-274.

PARSONS, Talcott. "Age and Sex in the Social Structure of the United States." P. K. MANNING ve M. TRUZZI (Ed.), *Youth and Sociology*, New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall, Inc., 1972: 136-147.

PAVALKO, M. Ronald. *Sociology of Occupations and Professions*, Illinois: F.E. Peacock Publishers. 1971.

PLECK, H. Joseph. *Working Wives-Working Husbands*, London: Sage Publications, 1985.

POLAMA, Margaret M. *Çağdaş Sosyoloji Kuramları*, (Çev. Hayriye Erbaş), Ankara: Gündoğan Yayınları, 1993.

SAYIN, Önal. *Aile Sosyolojisi*, İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi, 1990.

SEGAL, Lynne. *Ağır Çekim, Değişen Erkeklikler, Değişen Erkekler*, (Çev. Volkan Ersoy), İstanbul: Ayrıntı Yayınları, 1992.

STEPHAN, C.W. ve W.G. STEPHAN. *Two Social Psychologies*, The Dorsey Press, Homewood-Illinois, 1985.

STEPHENS, G.K. ve S.M. SOMMER. "The Measurement of Work to Family Conflict", *Educational & Psychological Measurement*, 56(3), 1996: 475-486.

STONER, C.R. ve R.J. HARTMAN. "Family Responsibilities and Career Progress: The Good, the Bad and the Ugly" *Business Horizons*, May-June, 1990: 7-14.

ULUSOY, Demet. "Plastik Sanatlarda Toplumsal Cinsiyet." *H.Ü. Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 16, Sayı 2, Aralık 1999: 47-74.

TANÖR, Bülent. "Türk Devrimi Üzerine Düşünceler." *Yeni Türkiye*, Cumhuriyet Özel Sayısı

TAŞÇIOĞLU, Mukadder. *Türk Osmanlı Cemiyetinde Kadının Sosyal Durumu ve Kadın Kıyafetleri*, Ankara: Akın Matbaası, 1959

TAYLOR, Lee. *Occupational Sociology*, Newyork: Oxford University Pres, 1968.

TEKELİ, Şirin. *Kadınlar ve Siyasal-Toplumsal Hayat*, İstanbul: Birikim Yayınları, 1982.

TOPRAK, Binnaz. "Türkiye'de Dinin Denetim İşlevi" *Türk Siyasal Hayatının Gelişimi*, İstanbul: Beta Yayınevi, 1986: 359-368.

VAN SELL, M., A.P. BRIEF ve R.S. SCHULER. "Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of the Literature and Directions for Future Research", *Human Relations*, 34(1), 1981: 43-71.

VOYDANOFF, Patrica. "Work Role Characterictics, Fami,ly Structure Demands and Work Family Conflict", *Journal of Marriage and the Family*, 50, 1988: 749-761.

WALBY, Slyvia. "Kadın ve Ulus" (Çev. Meltem Ağduk Gevrek), A.G.ALTINAY (Der.), *Vatan Millet Kadınlar*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2000: 29-57.

YEĞEN, Mesut. "Kemalizm ve Hegemonya?" A.İNSEL (Ed.), *Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce: Kemalizm, II*, İstanbul: İletişim Yayınları, 2001: 56-74.

**TOPLUMSAL CİNSİYET OLGUSU TEMELİNDE
MESLEĞE İLİŞKİN ROL VE AİLE-İÇİ ROL ETKİLEŞİMİ:
TÜRK SİLAHLI KUVVETLERİNDE KADIN SUBAYLAR
ANKET FORMU**

Sayın Cevaplayıcı,

Kadın subayların mesleğe ilişkin rol ile aile-içi rolleri arasındaki etkileşimle ilgili olan bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim dalında doktora tez çalışması olarak yapılmaktadır.

Araştırmanın meslek mensubu kadın subaylara, meslekle ilgili kuruluşlara, harp akademilerine girmeye hazırlanan ya da bu akademilerde okuyan öğrencilere bu meslek hakkında bir profil sunacağını umuyoruz.

Kadın subaylarla ilgili böyle bir araştırma ilk defa yapılmaktadır. Araştırmanın başarısı vereceğiniz cevapların içtenliğine bağlıdır.

Bu anket Ankara’da toplam 210 meslek mensubuna uygulanacaktır. Cevaplar istatistiksel olarak değerlendirileceğinden, birey olarak meslek mensupları değil, meslek mensuplarının genel durumları önem taşımaktadır. Araştırma için kimliğiniz değil, verdiğiniz cevapların güvenilirliği önemlidir. Verdiğiniz cevaplar ve kimliğiniz tümüyle gizli tutulacak, adınız soyadınız anket formuna yazılmayacaktır.

Yaklaşık 30 dakika kadar süren bu ankete değerli zamanınızı ayırdığınız için teşekkür ederim.

Araş. Gör. Huriğül Eken
Hacettepe Üniversitesi
Edebiyat Fakültesi
Sosyoloji Bölümü

ANKET FORMU:

1. Doğum tarihiniz?.....

2. Medeni haliniz?

1.() Evli

2.() Eşi Ölmüş

3.() Eşinden ayrı yaşıyor

4.() Boşanmış

5.() İkinci evliliği

3.Doğum yeriniz?

1.() İl

2.() İlçe

3.() Köy

4.() Yurtdışı. Belirtiniz.....

4. En son mezun olduğunuz okul ?

1.() Ortaokul ve Dengi okul mezunu

2.() Lise ve dengi okul mezunu

3.() Üniversite veya Yüksekokul mezunu

4.() Lisansüstü (Master , doktora vb.)

5. Üniversite öğreniminden önce, en uzun süreyle hangi yerleşim biriminde yaşadınız?

1 () Köy

2 () Kasaba

3 () Kent

4 () Büyükşehir

5 () Metropol (İstanbul, Ankara, İzmir)

6 () Yurtdışı (ülke belirtiniz).....Not: Büyükkentler

Adana Gaziantep

Antalya İçel

Bursa Kayseri

Denizli Kocaeli

Diyarbakır Konya

Erzurum Samsun

Eskişehir

6. Anne ve babanızın eğitim durumu aşağıdaki kategorilerden hangisine dahildir?

	<u>Anne</u>	<u>Baba</u>
1.Okur-yazar değil	1 ()	1 ()
2.Okuryazar	2 ()	2 ()
3.İlkokul mezunu	3 ()	3 ()
4.Ortaokul mezunu	4 ()	4 ()
5.Lise Mezunu	5 ()	5 ()
6.Yüksekokul Mezunu	6 ()	6 ()
7.Üniversite mezunu	7 ()	7 ()
8.Lisans üstü	8 ()	8 ()

7. Anneniz aşağıdaki mesleklerden hangisine sahiptir?

	<u>Anne</u>
1. A Meslek Grubu: Üst Düzey Yönetici, Serbest Meslek	()
2. B Meslek Grubu: Orta Düzey Yönetici,Doktor, Mühendis,Avukat,Subay,Öğr.Üye.	()
3. C Meslek Grubu: Danışman,Uzman, Öğretmen,Arş.Gör., Esnaf	()
4. D Meslek Grubu: Nitelikli İşçi,Teknisyen, Sekreter, Astsubay.	()
5.E Meslek Grubu: Niteliksiz İşçi	()
6. F Meslek Grubu: Emekli İşçi, Ev Hanımı , İşsizler	()
7. Diğer(belirtiniz).....	()

8. Babanız aşağıdaki mesleklerden hangisine sahiptir?

	<u>Baba</u>
1. A Meslek Grubu: Üst Düzey Yönetici, Serbest Meslek	()
2. B Meslek Grubu: Orta Düzey Yönetici,Doktor, Mühendis,Avukat,Subay,Öğr.Üye.	()
3. C Meslek Grubu: Danışman,Uzman, Öğretmen,Arş.Gör., Esnaf	()
4. D Meslek Grubu: Nitelikli İşçi,Teknisyen, Sekreter, Astsubay.	()
5.E Meslek Grubu: Niteliksiz İşçi	()
6. F Meslek Grubu: Emekli İşçi, İşsizler	()
7. Diğer(belirtiniz).....	()

9. Anne ve Babanızın 18 yaşına kadar en uzun süreyle hangi yerleşim biriminde yaşadıklarını söyler misiniz?

	<u>Anne</u>	<u>Baba</u>
Köy	1 ()	1 ()
İlçe	2 ()	2 ()
Kent	3 ()	3 ()
Büyükkent	4 ()	4 ()
Metropol (İstanbul/Ankara/İzmir)	5 ()	5 ()
Yurtdışı (Ülke belirtiniz)	6 ()	6 ()

NOT: Büyükşehirler

Adana	Gaziantep
Antalya	İçel
Bursa	Kayseri
Denizli	Kocaeli
Diyarbakır	Konya
Erzurum	Samsun
Eskişehir	

10. Kaç kardeşiniz?.....

11. Yetişme Çağınızda yaklaşık 18 yaşınıza kadar evinizde kimler vardı?

- 1 () Anne **(Cok sık işaretlenebilir)**
 2 () Baba
 3 () Evlenmemiş kardeş/ kardeşler
 4 () Evli kardeş/ kardeşler, eşleri ve/veya çocukları
 5 () Babaanne veya Büyükbaba
 6 () Evlenmemiş hala veya teyze, amca veya dayı
 7 () Diğer (belirtiniz).....

12. Yetişme çağınızda, yaklaşık 18 yaşınıza kadar ailenizin ekonomik durumu sizce nasıldı?

- 1 () En üst
 2 () Üst
 3 () Ortanın üstü
 4 () Orta
 5 () Ortanın altı
 6 () Alt

13. İlk ailenizde, aşağıdaki konularda çoğunlukla kim karar verir(di)?

	<u>Anne</u>	<u>Baba</u>	<u>Anne ve Baba</u>	<u>Kardeşleriniz ve Siz</u>	<u>Ailece</u>
1. Gayri menkul ve araba alımı	()	()	()	()	()
2. Çocuklarla ilgili kararlar	()	()	()	()	()
3. Tasarruflarla ilgili kararlar	()	()	()	()	()
4. Oturulacak evin seçimi	()	()	()	()	()
5. Tatilde nereye gidileceği	()	()	()	()	()
6. Ailece kimlerle görüşüleceği	()	()	()	()	()
7. Seçimde oy verilecek parti	()	()	()	()	()
8. Nerede ve nasıl eğlenileceği	()	()	()	()	()
9. Çocukların gideceği okulun seçimi	()	()	()	()	()

14. Kaç yaşında evlendiniz?**Bu soru, birden fazla evlenenler için ilk evlilikle ilgilidir.**

15. Eşinizle nasıl evlendiniz?

Bu soru, birden fazla evlenenler için ilk evlilikle

ilgilidir.

- 1 () Görücü usulüyle evlendik
- 2 () Görücü usulüyle ama, kararı birbirimizi tanıdıktan sonra ikimiz verdik
- 3 () İkimiz anlaşarak evlendik
- 4 () Diğer (belirtiniz).....

16.a) Eşinizle evlenmeye karar vermeden önce arkadaşlık ettiniz mi?

- 1.() Evet
- 2.() Hayır

b) Arkadaşlık süresi ne kadar sürdü? Belirtiniz.....

17. Bu kaçınıcı evliliğiniz?

- 1 () İlk
- 2 () İkinci
- 3 () Üçüncü
- 4 () Diğer (belirtiniz).....

18. Nikah akdinizin türü nedir?

Birden fazla evlenenler için son evlilikle ilgilidir.

- 1 () Sadece resmi nikah
- 2 () Sadece dini nikah
- 3 () Hem resmi hem de dini nikah
- 4 () Diğer (belirtiniz).....

19. Eşinizin eğitim durumunu söyler misiniz?

- 1 () Okur yazar değil
- 2 () Okur yazar
- 3 () İlkokul
- 4 () Ortaokul
- 5 () Lise
- 6 () Yüksekokul
- 7 () Fakülte
- 8 () Lisansüstü

20. Eşinizin 18 yaşına kadar en uzun süreyle hangi yerleşim biriminde yaşadığını söyler misiniz?

- 1 () Köy
- 2 () Kasaba (İlçe)
- 3 () Kent
- 4 () Büyükşehir
- 5 () Metropol (İstanbul, Ankara, İzmir)
- 6 () Yurtdışı (ülke belirtiniz).....

Not: Büyükkentler

Adana	Gaziantep
Antalya	İçel
Bursa	Kayseri
Denizli	Kocaeli
Erzurum	Samsun
Eskişehir	

21. Eşinizin annesinin ve babasının eğitim durumlarını söyler misiniz?

	<u>Anne</u>	<u>Baba</u>
Okur-yazar değil	1 ()	1 ()
Okuryazar	2 ()	2 ()
İlkokul mezunu	3 ()	3 ()
Ortaokul ve dengi mezunu	4 ()	4 ()
Lise Mezunu	5 ()	5 ()
Yüksekokul Mezunu	6 ()	6 ()
Üniversite mezunu	7 ()	7 ()
Lisans üstü	8 ()	8 ()

22. Eşinizin annesinin mesleği nedir? Belirtiniz.....

23. Eşinizin babasının mesleği nedir? Belirtiniz.....

24. Eşinizin anne ve babasının 18 yaşına kadar en uzun süreyle hangi yerleşim biriminde yaşadıklarını söyler misiniz?

	<u>Anne</u>	<u>Baba</u>
Köy	1 ()	1 ()
İlçe	2 ()	2 ()
Kent	3 ()	3 ()
Büyükkent	4 ()	4 ()
Metropol (İstanbul/Ankara/İzmir)	5 ()	5 ()
Yurtdışı (Ülke belirtiniz)	6 ()	6 ()

NOT: Büyükşehirler

Adana	Gaziantep
Antalya	İçel
Bursa	Kayseri
Denizli	Kocaeli
Diyarbakır	Konya
Erzurum	Samsun
Eskişehir	

25. Eşiniz çalışıyor mu?

1 () Evet

2 () Hayır İSE 28.SORUYA GEÇİNİZ.

26. Eşinizin mesleği nedir?.....

27. Mesleki faaliyetlerinizden elde ettiğiniz geliri eşinizin mesleki faaliyetlerinden elde ettiği gelire mukayese ettiğinizde

1 () Eşimin geliri benimkinden daha fazla

2 () İkimizin geliri de aynı

3 () Benim gelirim eşimkinden daha fazla

28. Şu anda evinizde kimlerle birlikte yaşıyorsunuz?

1 () Yalnız

2 () Eşim

3 () Çocuklarım

4 () Kendi annem veya babam

5 () Eşimin anne veya babası

6 () Kendi kardeşlerim veya eşimin kardeşleri

7 () Diğer (belirtiniz).....

29. Şu anki ailenizi sosyo - ekonomik açıdan hangi gruba yerleştirirsinizi?

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1 () En üst | 4 () Orta |
| 2 () Üst | 5 () Ortanın altı |
| 3 () Ortanın üstü | 6 () Alt |

30. Evinize giren (sizin, eşinizin, varsa diğerlerinin maaş, kira, faiz vb.) aylık gelir ve kazançların toplamı, tahminen ne kadardır?

31. Sizce ailenizin çocukluğunuzdaki yaşam tarzı ile sizin şimdiki yaşam tarzınız arasında farklılık var mı?

- 1 () Önemli bir farklılık bulunduğunu düşünmüyorum.
 2 () Bazı önemli farklılıklar var.
 3 () Büyük ölçüde farklı.
 4 () Tamamen farklı.

31. soruda 2. 3. veya 4. şıklar işaretlenmiş ise 32. ve 33. soruları cevaplayınız.

32. Hangi konularda farklılık var?

En çok üç sık işaretlenebilir.

- 1 () Beslenme alışkanlıkları
 2 () Giyim kuşam
 3 () Konut ve ev eşyaları
 4 () Aile ilişkileri
 5 () Sağlığı koruma, muayene ve tedavi
 6 () Dini davranışlarda
 7 () Eğlenme ve dinlenme tarzlarında
 8 () Siyasi tercihlerde
 9 () Diğer (belirtiniz).....

33. Bu farklılıkları hangi nedenlere bağlıyorsunuz? **En çok üç sık işaretlenebilir.**

- 1 () Aldığım eğitime
 2 () Öğrenciyken bulunduğum üniversite ortamına
 3 () Şimdi maddi imkanların daha fazla olmasına
 4 () Yeni / farklı bir dünya görüşünü benimsemiş olmama / dünya görüşümün değişmesine
 5 () Mesleğim dolayısıyla katıldığım sosyal çevreye
 6 () Eşimin etkisine
 7 () Büyük şehirde yaşıyor olmama
 8 () Yurt dışında bulunmuş olmama
 9 () Diğer (belirtiniz).....

34. Subaylık mesleğindeki toplam hizmet süreniz?.....

35. Bu mesleği nasıl /hangi yollarla seçtiniz? **En çok üç sık işaretlenebilir.**

- 1.() Bilinçli olarak mesleğe duyduğum ilgiden dolayı
 2.() Mesleği tanımakla birlikte sınava girip tanımak istedim
 3.() Mesleğin sağladığı yüksek sosyal statüden dolayı
 4.() Mesleğin sağladığı sosyal imkanların fazla olmasından dolayı
 5.() Mesleğin maddi getirisinin yüksek olmasından dolayı

36. Yaptığınız işi (subaylık mesleğini) nasıl tanımlıyorsunuz?

Belirtiniz.....

37. Hiç bu mesleği bırakmayı düşündünüz mü?

1.() Evet 2.() Bazen 3.() Hayır

38. Mesleği bırakmayı düşündüyseniz, nedeni nedir?

- 1.() Mesleğin kendisinden kaynaklanan zorluklar
- 2.() Çalışma şartlarının güçlüğü
- 3.() İdari zorluklar
- 4.() Diğer.....

39. Mesleği bırakmayı düşündüyseniz sizi alıkoyan nedir?

- 1.() Mesleği sevmeniz
- 2.() Maddi gerekçeler
- 3.() Çalışma saatlerinin yeterli boş zamana olanak tanınması
- 4.() Başka uygun bir iş imkanının olmayışı
- 5.() Diğer.....

40. İdealinizdeki meslek neydi?.....

41. Şu an geldiğiniz noktada, bu mesleğin kişiliğinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?

- 1.() Evet, uygun
- 2.() Kısmen uygun
- 3.() Hayır, uygun değil

42. Yaptığınız iş sizi tatmin ediyor mu?

1.() Evet 2.() Kısmen tatmin ediyor 3.() Hayır

43. Mesleğinizin sizi tatmin eden yönü nedir?.....

44. İşyerinizde, yönetimden temel beklentileriniz nelerdir?

- 1.() Çalışma Şartlarına ilişkin teknik aksaklıkların giderilmesi
- 2.() Yönetimde demokratik ortamın oluşturulması
- 3.() Ücret düzeyinin ve sosyal olanakların iyileştirilme
- 4.() Diğer.....

45. Sizce kadın için en ideal meslek nedir, belirtiniz?.....

46. Sizce erkek için en ideal meslek nedir, belirtiniz?.....

47. Çocuğunuz var mı?

1.() Evet 2.() Hayır ise soru 49'a geçiniz.

48. Kaç tane çocuğunuz var? 1 () tane kız

2 () tane erkek

49. Sizce ailede ideal çocuk sayısı ne olmalıdır?.....

50. Sadece bir çocuğunuz olsa hangi cinsiyetten olmasını isterdiniz?

1 () Kız

2 () Erkek

51. Kız çocuklar için düşündüğünüz üç mesleği önem derecesine göre yazınız.

1).....

2).....

3).....

52. Erkek çocuklar için düşündüğünüz üç mesleği önem derecesine göre yazınız.

1).....

2).....

3).....

53. Sizce, kadının erkekten yüksek kariyere sahip olması evliliği nasıl etkiler?

1 () Olumlu

2 () Olumsuz

3 () Etkilemez

54. Çocuğunuz hastalandığı zaman veya bakıma ihtiyaç duyduğu zaman, daha çok kim izin kullanıyor?

1 () Ben

2 () Eşim

3 () Gerekmiyor. Aile büyükleri hallediyor

4 () Bakıcısı var

5 () Diğer (Belirtiniz).....

55. Çocuğunuzla yeterince ilgilendiğinizi düşünüyor musunuz?

1 () Evet ise soru 57'ye geçiniz

2 () Hayır

56. Neden yeterince ilgilenmediğinizi düşünüyorsunuz?

1 () Aşırı yorgun olduğum için

2 () Zaman bulamadığım için

3 () Eve geç geldiğim için

4 () Çok sık seyahat ettiğim için

5 () Ev işleri fazla zamanımı aldığı için

6 () Diğer (Belirtiniz).....

57. Eşinizin çocuğunuzla yeterince ilgilendiğini düşünüyor musunuz?

1 () Çoğunlukla

2 () Bazen

3 () Hemen hiç

58. Cevabınız (hemen hiç) ise neden böyle düşünüyorsunuz?

- 1 () Oynamak istediğinde geri çeviriyor.
- 2 () Derslerine yardım etmiyor.
- 3 () Sosyal faaliyetlere götürmüyor
- 4 () Diğer (Belirtiniz).....

59. Erkek çocuklarına ev işleri ile ilgili eğitim verilmesini nasıl karşılıyorsunuz?

- 1 () Kesinlikle karşıyım
- 2 () Erkek çocuğunun yapabileceği işler öğretilir
- 3 () Bütün işler öğretilir.
- 4 () Diğer (Belirtiniz).....

60. Kadınların boşanması konusunda ne düşünüyorsunuz?

- 1 () Gereğinde boşanabilir
- 2 () Kadın boşanmamalıdır.
- 3 () Diğer (Belirtiniz).....

61. Bakıma muhtaç (küçük) çocuklarınıza kim baktı ya da bakmakta?

- | | |
|--------------------------------|---------------------------|
| 1.() Anne ya da kayınvalide | 5.() Kreş ya da anaokulu |
| 2.() Kız kardeş ya da görümce | 6.() Yardımcı kadın |
| 3.() Bir akraba | 7.() Komşu |
| 4.() Daha büyük çocuklar | |

62. Ev işlerinde eşinizle iş bölümü mü yapar mısınız, yoksa her ikinizde her işi bir diğerinizin yerine yapar mısınız?

- 1 () İş bölümü vardır, mutfak, temizlik kadının; tamirat alış-veriş erkeğin gibi. Bir diğerinin işini küçük yardımlar dışında yapmayız.
- 2 () Kimse diğerinin işine karışmaz. İş bölümü vardır
- 3 () İş bölümü yoktur. Her ikimizde her işi yaparız. Kimin eli boşsa o yapar
- 4 () İş bölümü yoktur, her işi ben yaparım
- 5 () Diğer.....

63. Ücretli yardımcı alıyor musunuz?

- 1.() Evet
- 2.() Hayır ise 66'ye geçiniz.

63. SORUYA VERİLEN CEVAP EVET İSE

64. Yardımcı alıyorsanız hangi sıklıkla alıyorsunuz?

- 1 () Devamlı (hafta sonu hariç)
 2 () Haftada birkaç kez
 3 () Haftada bir kez
 4 () 15 günde bir
 5 () Ayda bir
 6 () Diğer (belirtiniz).....

65. Ev işlerinin yapıldığını kontrol etmek kimin sorumluluğundadır?

- 1 () Benim
 2 () Eşimin
 3 () İkimiz ortak yapıyoruz

66.1. Evinizde aşağıdaki işleri **çoğunlukla** kim yapar?**Eşler aynı işi farklı zamanlarda ayrı ayrı yapıyor ise, çoğunlukla yapan eş işaretlenecek.**

	Ben	Eşim	Eşimle Birlikte	Aile büyü. Bakıcı hanım
1. Gıda maddeleri alış veriş	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()
2. Fatura Ödemeleri	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()
3. Ütü	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()
4. Ev içi Onarımlar	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()
5. Çocukların günlük bakımı	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()
6. Kahvaltı Hazırlama	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()
7. Yemek Pişirme	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()
8. Bulaşık-çamaşır yıkama	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()
9. Evin toplanması ve temizliği	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()
10. Çocukların boş zaman faaliyetlerine katılma	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()

66.2. İlk Ailenizde aşağıdaki işleri **çoğunlukla** kim yapardı?**Eşler aynı işi farklı zamanlarda ayrı ayrı yapıyor ise, çoğunlukla yapan eş işaretlenecek.**

	Annem	Babam	Annem- Babam	Annem ve Ben (Çocuklar)	Ailece	Ücretli Yardımcı
1. Gıda maddeleri alış veriş	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()	6 ()
2. Fatura Ödemeleri	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()	6 ()
3. Ütü	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()	6 ()
4. Ev içi Onarımlar	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()	6 ()
5. Çocukların günlük bakımı	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()	6 ()
6. Kahvaltı Hazırlama	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()	6 ()
7. Yemek Pişirme	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()	6 ()
8. Bulaşık-çamaşır yıkama	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()	6 ()
9. Evin toplanması ve temizliği	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()	6 ()
10. Çocukların boş zaman faaliyetlerine katılma	1 ()	2 ()	3 ()	4 ()	5 ()	6 ()

67. Evinizde aşağıdaki konularda **çoğunlukla** kim karar verir?

	<u>Ben</u>	<u>Eşim</u>	<u>Eşimle Birlikte</u>	<u>Çocuklar</u>	<u>Ailece</u>
1 Araba Seçimi	1 ()		2 ()	3 ()	4 ()
2 Oturulacak evin seçimi	1 ()		2 ()	3 ()	4 ()
3. Tatilde nereye gidileceği	1 ()		2 ()	3 ()	4 ()
4. Ailece kimlerle görüşüleceği	1 ()		2 ()	3 ()	4 ()
5. Seçimde oy verilecek parti	1 ()		2 ()	3 ()	4 ()
6. Nerede ve nasıl eğlenileceği	1 ()		2 ()	3 ()	4 ()
7. Çocukların gideceği okulun seçimi	1 ()		2 ()	3 ()	4 ()

68. Çalışma zamanınızın dışında **çoğunlukla** kimlerle görüşürsünüz?

- 1 () Meslekten arkadaşlar **En çok üç sık isaretlenebilir.**
 2 () Diğer arkadaşlar
 3 () Eşin meslekten arkadaşları
 4 () Kendi akrabaları
 5 () Eşin akrabaları
 6 () Diğer (belirtiniz).....

69. Eşinizle birlikte gidip geldiğiniz, ortak arkadaşlarınız olan başka çiftler de var mıdır?

Yoksa sizin ve onun arkadaş çevreniz tamamen birbirinden ayrı mıdır?

- 1 () Bütün arkadaşlarımız ortaktır, birlikte gidip geliriz
 2 () Ortak tanıştığınız çiftlerin yanı sıra ikimizin ayrı arkadaş grupları da vardır
 3 () Ortak görüştüğümüz arkadaşlarımız yoktur. İkimizin de ayrı arkadaş grupları vardır.
 Bir diğerimizin arkadaşlarıyla görüşemeyiz.
 4 () Pek görüşmüyorlar,zaman yok
 5 () Diğer

70. Ne zaman çalışmaya başladınız?

- 1.() Evlenmeden önce
 2.() Evlendikten sonra
 3.() Çocuklar olmadan önce
 4.() Çocuklar olduktan sonra
 5.() Başka (açıklayınız).....

71. Çalışma yaşamınıza hiç ara vermek zorunda kaldınız mı?

- 1 () Evet 2 () Hayır

71. SORUYA VERİLEN CEVAP EVET İSE

72. Neden ara verdiniz?.....

73. Ne zaman ara verdiniz?

- 1.() Evlenmeden önce
- 2.() Evlendikten sonra
- 3.() Çocuk olmadan önce
- 4.() Diğer (Belirtiniz).....

74. Çalışma yaşamına geri döndüğünüzde herhangi bir olumsuzlukla karşılaştınız mı?

- 1 () Terfim gecikti.
- 2 () İşe uyum sağlamakta zorlandım.
- 3 () Amirlerimle sorunlar yaşadım.
- 4 () Herhangi bir olumsuzluk olmadı.
- 5 () Diğer (Belirtiniz).....

75. Evlenmek ve çocuk sahibi olmanın bir kadının çalışma yaşamında başarıya ulaşmasını engellediğini düşünüyor musunuz?

- 1.() Evet
- 2.() Bir ölçüde
- 3.() Hayır

76. Sizce bir tercih yapmak gerekirse eşlerden hangisinin kariyeri öncelik taşımalıdır?

- 1 () Erkeğin
- 2 () Kadının
- 3 () Tercih yapılmamalıdır.

77. Kazancınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

- 1.() Tümü aile bütçesine katıyorum
- 2.() Büyük bir kısmını aile bütçesine ekliyorum
- 3.() Bir kısmını aile bütçesine ekliyorum
- 4.() Tümünü kendime harcıyorum.
- 5.() Aile bütçesi ve kendi masraflarım için yarı yarıya kullanıyorum.
- 6.() Diğer (belirtiniz).....

78. Evde sorumluluk paylaşımı konusunda ne düşünüyorsunuz?

- 1.() Her iş ortak yapılmalıdır.
- 2.() Ev işleri tamamen kadınlara aittir.
- 3.() Kadın yapamayacak durumda olduğunda erkek yapılmalıdır.
- 4.() Erkeğin ve kadının yapacağı işler farklıdır.
- 5.() Diğer (belirtiniz).....

79. Evdeki işbölümünde memnun musunuz? (Cevabınız evet ise soru 81'e geçiniz.)

- 1.() Evet
- 2.() Genellikle
- 3.() Hayır

80. (Memnun değilseniz) neden evdeki iş bölümünden memnun değilsiniz?

- 1.() Bütün işleri ben yapıyorum.
- 2.() Erkekler ev işlerinde üzerine düşeni yapmıyor.
- 3.() Diğer (Belirtiniz).....

81. (Eşiniz subay ise) çocuk sahibi olmanız sizin ve eşinizin meslek içi kurslara (meslekte ilerlemeye yardımcı) kurslara katılımınızı nasıl etkiledi?

- 1 () Ben katıldım, eşimde katıldı
- 2 () Ben katıldım, eşim katılmadı
- 3 () Ben katılmadım, eşim katıldı
- 4 () Ben katılmadım, eşimde katılmadı

82. (Eşiniz subay değil ise) çocuk sahibi olmanız sizin ve eşinizin meslek içi kurslara (meslekte ilerlemeye yardımcı) kurslara katılımınızı nasıl etkiledi?

- 1 () Ben katıldım, eşimde katıldı
- 2 () Ben katıldım, eşim katılmadı
- 3 () Ben katılmadım, eşim katıldı
- 4 () Ben katılmadım, eşimde katılmadı

83. Sizce çalışma yaşamının evliliğe olumlu etkisi var mı?

- 1.() Evet
- 2.() Hayır ise soru 85'e geçiniz

84. Çalışma yaşamı evliliği olumlu etkiler diyorsanız, en önemli etki aşağıdaki belirtilerden hangisidir?

- 1.() Aile içi kararlara daha fazla katılıyorum.
- 2.() Benim ve eşimin ailesinden saygı görüyorum.
- 3.() Kendimi ekonomik yönden güvencede hissediyorum.
- 4.() Eşim ve çocuklardan saygı görüyorum.
- 5.() Diğer (belirtiniz).....

85. Aile çevrenizde, mesleğinize bir kariyer meslek olarak mı yoksa bir iş olarak mı bakılıyor?

- 1 () Evet
- 2 () Kısmen
- 3 () Hayır

86. Evet ya da kısmen ise Neden?.....

- 1 () Kadının anne veya eş olması subay olmasından önce gelmektedir.
 2 () Subaylık erkeklere özgü bir meslek olarak kabul edilmektedir.
 3 () Diğer (Belirtiniz).....

87. Sizin hayatınızda aşağıdakilerden hangisi **birincil** derecede önem taşır?

- 1 () Annelik
 2 () Evlilik
 3 () Meslek

88. Mesleğinizde ilerleme konusunda ne düşünüyorsunuz?

	Kesinlikle <u>Katılıyorum</u>	Kısmen <u>katılıyorum</u>	<u>Katılmıyorum</u>	Hiç <u>Katılmıyorum</u>
1. Annelik ve eş rollerine rağmen meslekte başarılı olunabilir.	()	()	()	()
2. Aile içi görev ve sorumluluklar nedeniyle kadının meslekte başarılı olması çok zordur.	()	()	()	()
3. Kadının meslekte başarılı olabilmesi için erkekler hiç olmazsa,() kadınların kendilerine verdiği desteğin bir kısmını vermelidirler.	()	()	()	()
4. Kadınlar kariyer meslek hayatında çocuk ve evle ilgili sorunlarını çok dile getirmemelidirler	()	()	()	()
5. Kadınlar mesleklerinde erkek meslektaşlarından daha titiz olmak zorundadırlar.	()	()	()	()

89. Çalıştığınız işte kadın olduğunuz için herhangi bir güçlükle karşılaştınız mı?

- 1.() Evet
 2.() Hayır ise soru 91'e geçiniz.

90. Karşılaştığınız güçlükler nelerdir?

- 1.() Ev işleri ve çocukların bakım sorunları
 2.() İş yerinde ilişki kurma zorluğu
 3.() Eşim kabul etmek istemedi
 4.() Diğer (Belirtiniz).....

91. Sizce işinizde kadın olmanın dezavantajı var mı?

- 1.() Evet
 2.() Hayır

92. Cevabınız evet ise ne gibi dezavantajları var? Önemli bulduğumuz üç tanesini belirtiniz.

- 1.....
 2.....
 3.....

93. Eşinizle ilişkinizi nasıl tanımlarsınız?

- 1.() İyi anlaşırız
- 2.() Sık sık tartışır, çatışırız ama hemen barışırız
- 3.() Sık sık tartışır çatışır, uzun süre küs kalırız
- 4.() Diğer (lütfen belirtiniz).....

94. Eşinizle çatışma alanlarınız nelerdir? (**En çok üç sık işaretlenebilir.**)

- 1.() Çocuklar hakkında
- 2.() Ev içi sorumlulukların paylaşımı
- 3.() Mesleğiniz ile ilgili konularda
- 4.() Kayınvalide, kayınpeder vb. gibi akraba ilişkilerinde
- 5.() Ev içi otorite paylaşımı konusunda
- 6.() Harcamalar konusunda
- 7.() Diğer (Belirtiniz).....

95. Boşandı iseniz nedeni nedir?

- 1.() Kültürel farklılıklar
- 2.() Ekonomik sorunlar
- 3.() Aldatma
- 4.() Kıskançlık
- 5.() Mesleğimle ilgili çekememezlik (Örn: Sizin mesleki statü, prestij ve gelirinizin eşinizinkinden yüksek olması durumunda)
- 6.() Diğer (belirtiniz).....

96. Eşinizle birlikte ne kadar zaman geçirebiliyorsunuz?

- 1.() Hergün
- 2.() Haftada bir gün
- 3.() Haftada iki-üç gün
- 4.() Ayda
- 5.() Diğer (belirtiniz).....

97. Eğer eşinizle düzenli görüşemiyorsanız nedeni nedir?

- 1.() Kendi işim dolayısıyla (nöbet tutma, yurt dışı görevlendirme vb. g.b. sebeblerle)
- 2.() Eşimin işi dolayısıyla
- 3.() Sık sık tartıştığımız için eşimin evi terk etmesi nedeniyle
- 4.() Diğer.....

98. Sorunlarınızı **öncelikle** kimlerle paylaşırsınız?

- 1.() Eşimle
- 2.() Kendi anne-babam ile / akrabalarım (kardeş,teyze, dayı... vb.)
- 3.() Çocuklarımla
- 4.() Meslekten arkadaşlarımla
- 5.() Diğer arkadaşlarımla (sivil hayattan)
- 6.() Diğer (Belirtiniz).....

99. Eşiniz sorunlarını paylaşırsa, **öncelikle** kiminle paylaşır?

- 1.() Benimle
- 2.() Kendi anne-babam ile / akrabalarım (kardeş,teyze, dayı...vb.)
- 3.() Çocuklarımla
- 4.() Meslekten arkadaşlarımla
- 5.() Diğer arkadaşlarımla (sivil hayattan)
- 6.() Diğer (Belirtiniz).....

100. Çocuklarınız bir sorunu olduğunda **öncelikle** kim(ler) ile paylaşırlar?

- 1.() Benimle
- 2.() Eşim ile
- 3.() Akrabalarım
- 4.() Arkadaşlarıyla
- 5.() Ben ve eşim ile
- 6.() Diğer (belirtiniz).....

101. Mesleki çevrenizden **en çok** kimlere kendinizi yakın hissediyorsunuz?

- 1.() Harp okulu mezunu olanlara
- 2.() Sivil kökenli subaylara
- 3.() Sivil memurlara
- 4.() Diğer (belirtiniz).....

102. Mesleki çevrenizden en çok hangi cinsiyetten yakın arkadaşınız var?

- 1.() Kadın
- 2.() Erkek

103. Boş vakitlerinizi **çoğunlukla** kim(ler) ile değerlendiriyorsunuz?

- 1.() Eşim ve çocuklarımla
- 2.() Anne-babamla
- 3.() Arkadaşlarımla
- 4.() Yalnız
- 5.() Diğer (belirtiniz).....

104. Günde kaç saat çalışıyorsunuz?.....

105. Nöbet tutma veya fazla mesai yapma durumunuz var mı?.....

Var ise ne kadar sıklıkla?.....

106. Eşinizin nöbet tutma veya fazla mesai yapma durumu var mı?.....

Var ise ne kadar sıklıkla?.....

Zaman ayırdığınız ve soruları cevapladığınız için teşekkür ederim.