

**T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ İLE
BU ROLLERİN İŞ YAŞAM DENGESİNE OLAN ETKİSİ:
ÖZEL SEKTÖRDE BİR ARAŞTIRMA**

Burcu BATGA

**Danışman
Yrd. Doç. Dr. Güler TOZKOPARAN**

İZMİR- 2014

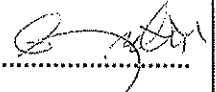
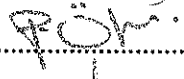
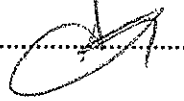
YÜKSEK LİSANS
TEZ/ PROJE ONAY SAYFASI

2011800061

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : BURCU BATGA
Tez Başlığı : Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle Bu Rollerin İş Yaşam Dengesine Olan Etkisi: Özel Sektörde Bir Araştırma

Savunma Tarihi : 24.06.2014
Danışmanı : Yrd.Doç.Dr.Güler TOZKOPARAN

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Yrd.Doç.Dr.Güler TOZKOPARAN	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Doç.Dr.Pınar SÜRAL ÖZER	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	
Doç.Dr.Özlem ÇAKIR	DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ	

Oybirliği ☒

Oy Çokluğu ☐

BURCU BATGA tarafından hazırlanmış ve sunulmuş "Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle Bu Rollerin İş Yaşam Dengesine Olan Etkisi: Özel Sektörde Bir Araştırma" başlıklı Tezi (X) / Projesi () kabul edilmiştir.

Prof.Dr. Utku UTKULU
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Toplumsal Cinsiyet Rollerine ile Bu Rollerin İş Yaşam Dengesine Olan Etkisi: Özel Sektörde Bir Araştırma**” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

..../..../.....

Burcu BATGA

İmza

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Toplumsal Cinsiyet Rollerini ile Bu Rollerini İş Yaşam Dengesine Olan Etkisi:

Özel Sektörde Bir Araştırma

Burcu BATGA

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Programı

Cinsiyet, toplum içindeki bütün bireyleri kapsadığından, toplumsal hayat içerisinde etkisi hep var olmuş ve olmaya da devam etmektedir. Cinsiyete dayalı olarak kültürün bireyleri belirli kalıpyargılara sokma girişimleri, toplumda bireyler tarafından benimsenen cinsiyet rollerini doğurmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkeklere iş ve özel yaşam alanlarında farklı roller yüklemektedir. Çünkü, hızla değişen günümüz toplumunda kadınların çalışma hayatına girmesi, kariyer mesleklerinde sayılarının artması, yoğun çalışma saatleri ve bunlara bağlı olarak aile yapılarında meydana gelen değişiklikler, kadın ve erkeğin rollerinde bazı değişiklikleri beraberinde getirmektedir. Yaşanan değişiklikler hem kadın hem de erkek için iş ve özel yaşam dengesini kurabilme sorununu doğurmakta, tüm bu gelişmeler ise cinsiyet rolleri ve iş ve özel yaşam dengesi üzerine söylemleri de beraberinde getirmektedir.

Bu çalışmada, cinsiyet rollerinin iş ve özel yaşam dengesi üzerindeki etkisi incelenmiş, bu kapsamda bir özel sektör işletmesinde çalışan bireylerin cinsiyet rollerinin iş ve özel yaşam dengesi üzerindeki etkisini ele alan bir araştırmaya yer verilmiştir.

Bulgular; kadına atfedilen anlayışlı, duygusal, hassas ve erkeğe atfedilen idealist rollerini benimseyen çalışanların, iş ve özel yaşam dengesini kurmalarında farklılık yaşadıklarını göstermektedir. Kadınsılık özelliklerinden olan duygusal ve hassas rollerine sahip olan çalışanların genel olarak özel

yaşamlarından gelen talepler iş yaşamlarını etkilemektedir. Erkeklik özelliklerinden olan idealist rolüne sahip olan çalışanlarda ise iş alanından gelen talepler özel yaşamlarını etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet, İş ve Özel Yaşam Dengesi.

ABSTRACT

Master's Thesis

Social Gender Roles and Impact of These Roles on Work Life Balance:

A Research in Private Sector

Burcu BATGA

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Business Management

Program of Management and Organization

Gender has always had impact and will also have inside social life as it includes all individuals in the society. That culture attempts to put individuals into certain stereotypes depending on gender gives birth to the adopted gender roles in the society. Social gender roles load different roles on men and women in their work lives and personal lives. Because, women's participation in working life, their increasing number in occupations, busy work hours and changes occurring in family structures have brought some other changes in men and women roles, which set a problem for both sides to form a work-personal life balance. All these developments bring about utterances concerning gender roles and work-personal life balance.

In this research, the impact of gender roles on work and personal life balance was studied. In this scope, a research was conducted to study the impact of the gender roles of individuals working at a private business.

The findings suggest that the individuals adopting indulgent, emotional and delicate roles attributed to women and idealist roles attributed to men show differences in setting work and personal life balance. Demands from workers' personal life, who have womanish emotional and delicate roles, affect their work lives, whereas demands from the workers' work field, who have mannish idealist roles, affect their personal lives.

Keywords: Gender, Social Gender, Work and Personal Life Balance

TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ İLE BU ROLLERİN İŞ YAŞAM DENGESİNE OLAN ETKİSİ: ÖZEL SEKTÖRDE BİR ARAŞTIRMA

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xi
TABLolar LİSTESİ	xii
EKLER LİSTESİ	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM TOPLUMSAL CİNSİYET

1. 1. CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMLARI	3
1.2. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ	6
1.3. TOPLUMSAL CİNSİYETTE HAKKANIYET	7
1.4. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ	7
1.5. TOPLUMSAL CİNSİYETLE İLGİLİ KURAMLAR	11
1. 5. 1. Psikanalitik Kuram	11
1. 5. 2. Sosyal Öğrenme Kuramı	13
1. 5. 3. Bilişsel Gelişim Kuramı	15
1. 5. 4. Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı	16
1. 5. 5. Sosyal Rol Kuramı	17
1. 5. 6. Feminist Yaklaşımların Toplumsal Cinsiyete Bakışları	18

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİ

2. 1. İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİ KAVRAMI	20
2.2. İŞ VE ÖZEL YAŞAM ETKİLEŞİMİNE İLİŞKİN KURAMSAL YAKLAŞIMLAR	25
2. 2. 1. Rol Kuramı	25
2. 2. 2. Bölünme Kuramı	26
2. 2. 3. Yayılma Modeli	27
2. 2. 4. Uygunluk Kuramı	27
2. 2. 5. Telafi Kuramı	28
2. 2. 6. Araçsallık Kuramı	28
2. 2. 7. Çatışma Kuramı	28
2. 2. 8. Sınır Kuramı	30
2. 3. İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİZLİĞİNİN SONUÇLARI	32
2. 3. 1. Özel Yaşam Alanındaki Sonuçlar	32
2. 3. 1. 1. Psikolojik Sonuçlar	32
2. 3. 1. 2. Psikosomatik Sonuçlar	35
2. 3. 2. İş Alanındaki Sonuçlar	35
2.4. TOPLUMSAL CİNSİYET VE İŞ-ÖZEL YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEYEN ARAŞTIRMALAR	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNİN İŞ ve ÖZEL YAŞAM DENGESİNE OLAN ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3. 1. ARAŞTIRMANIN AMACI	40
3. 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	41
3. 2. 1. Araştırmanın Hipotezleri	41
3. 2. 2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	41
3. 2. 3. Veri Toplama Araçları	42
3. 2. 3. 1. İş ve Özel Yaşam Dengesi Ölçeği	42

3. 2. 3. 2. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri (Bem Sex Role Inventory)	43
3. 2. 4. Güvenilirlik Analizi	45
3. 2. 5. Faktör Analizi	46
3.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE BULGULARIN	
DEĞERLENDİRİLMESİ	47
3. 3. 1. Demografik Özelliklere Ait Bulgular	47
3. 3. 2. Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle İş ve Özel Yaşam Dengesi İlişkisine	
Yönelik Korelasyon Analizi	50
3. 3. 3. Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle Demografik Özelliklerin İlişkisi	51
3. 3. 3. 1. Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle Cinsiyet İlişkisi	51
3. 3. 3. 2. Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle Yaş İlişkisi	53
3. 3. 3. 3. Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle Eğitim Durumu İlişkisi	55
3. 3. 3. 4. Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle Medeni Durum İlişkisi	56
3. 3. 3. 5. Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle Çocuk İlişkisi	57
3. 3. 3. 6. Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle İşteki Konum İlişkisi	58
3. 3. 3. 7. Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle İşletmedeki Çalışma Süresi İlişkisi	59
3. 3. 3. 8. Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle İş Hayatındaki Toplam Çalışma Süresi	
İlişkisi	61
3. 3. 3. 9. Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle Haftalık Çalışma Saati İlişkisi	63
3. 3. 3. 10. Toplumsal Cinsiyet Rollerini İle Bakıma Muhtaç Birey Sayısı İlişkisi	64
3. 3. 4. İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutları İle Demografik Özelliklerin İlişkisi	66
3. 3. 4. 1. İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutları İle Cinsiyet İlişkisi	67
3. 3. 4. 2. İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutları İle Medeni Durum İlişkisi	67
3. 3. 4. 3. İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutları İle İşletmedeki Çalışma Süresi	
İlişkisi	68
3. 3. 4. 4. İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutları İle İş Hayatındaki Toplam	
Çalışma Süresi İlişkisi	69
SONUÇ	70
KAYNAKÇA	74
EKLER	

KISALTMALAR

ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
ABD	Amerika Birleşik Devletleri

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Arasındaki Farklar	s. 5
Tablo 2: İş Yaşam Dengesinin Yapısı, Nedenleri ve Sonuçları	s. 23
Tablo 3: İş-Aile Çatışmasının Türleri	s. 29
Tablo 4: İş-Aile Yaşamı Sınır Teorisi	s. 31
Tablo 5: İrlik Analizi Tablosu	s. 45
Tablo 6: İş ve Özel Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi	s. 46
Tablo 7: İş ve Özel Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin Dönüştürülmüş Matris ve Açıklanan Toplam Varyans	s. 46
Tablo 8: Bireylerin Demografik Özelliklerinin Sayı ve Yüzde Dağılımı	s. 48
Tablo 9: İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutları ile Kadınsılık ve Erkeklik Özellikleri Arasındaki İlişki	s. 50
Tablo 10: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları	s. 52
Tablo 11: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Yaşa Göre Anova Analizi Sonuçları	s. 54
Tablo 12: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Eğitim Durumuna Göre Anova Analizi Sonuçları	s. 55
Tablo 13: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Medeni Duruma Göre Anova Sonuçları	s. 56
Tablo 14: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Çocuk Sayısına Göre Anova Sonuçları	s. 57
Tablo 15: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İşteki Konuma Göre Anova Sonuçları	s. 58
Tablo 16: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Anova Analizi Sonuçları	s. 60
Tablo 17: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İş Hayatındaki Toplam Çalışma Süresine Göre Anova Sonuçları	s. 61
Tablo 18: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Haftalık Çalışma Saatine Göre Anova Sonuçları	s. 64
Tablo 19: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Bakıma Muhtaç Birey Sayısına Göre Anova Analizi Sonuçları	s. 65

Tablo 20: İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutlarının Cinsiyete Göre T Testi	
Sonuçları	s. 67
Tablo 21: İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutlarının Medeni Duruma Göre T Testi	
Sonuçları	s. 67
Tablo 22: İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutlarının İşletmedeki Çalışma Süresine	
Göre Anova Analizi Sonuçları	s. 68
Tablo 23: İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutlarının İş Hayatındaki Toplam Çalışma	
Süresine Göre Anova Analizi Sonuçları	s. 69

EKLER LİSTESİ

EK 1 Kişisel Bilgi Formu	ek s.1
EK 2 İş ve Özel Yaşam Dengesi Ölçeği	ek s.2
EK 3 Bem Cinsiyet Rolü Envanteri (BCRE)	ek s.3

GİRİŞ

Biyolojik yapıları farklı olan kadın ve erkek toplumun temel yapısını oluşturmaktadır. Cinsiyet kavramı kadın ve erkeği biyolojik açıdan ele almaktadır. Ancak kadın ve erkek olmanın biyolojik yönü dışında toplumsal yönü de vardır. Son zamanlarda cinsiyet ve toplumsal cinsiyet konularıyla ilgili araştırmaların artması cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki ayrımın önemini gündeme getirmiştir. Biyolojik açıdan kadın ve erkek olarak dünyaya gelen bireyler zamanla içine doğdukları aile, kültür ve toplum tarafından cinsiyetiyle paralel olarak şekillenmeye başlarlar. Toplumda cinsiyete yönelik var olan kalıpyargılarla, kadınlar kadınsı rolleri erkekler ise erkeksi rolleri benimseyerek toplumsal cinsiyet ve rollerini oluştururlar. Örneğin; toplum içinde erkeklerin daha güçlü ve idealist olmaları, ailelerini geçindirmek için kamusal alanda çalışması beklentisi varken, kadınların daha duygusal, nazik ve merhametli olmaları, ev ve çocuk bakımını üstlenmesi beklentisi vardır.

Toplumun beklentisi doğrultusunda bireyler tarafından içselleştirilen cinsiyet rolleri hayatın her alanında etkisini göstermektedir. Geçmişte erkeğe iş alanındaki ve ev dışındaki roller uygun görülürken kadına da ev alanındaki roller uygun görülmüştür. Ancak günümüzde toplumsal hayatın değişmeye başlamasıyla aile ve iş yapılarında meydana gelen değişiklikler, çift kariyerli ailelerin sayısındaki artış, çocuklu çalışan annelerin (kadınların) sayısındaki artış hem kadın hem de erkek çalışanların ev alanındaki zorunluluklarını ve iş alanındaki sorumluluklarını değiştirmiş ve artırmıştır. Özellikle kadınların çalışma yaşamına girmeye başlaması aile yapılarında köklü değişimleri beraberinde getirmekle birlikte kadın ve erkek için iş ve özel yaşam alanından gelen talepleri artırmaktadır. Bu durum farklı cinsiyet rollerini benimseyen kadın ve erkek için iş ve özel yaşam dengesini kurmanın önemini de beraberinde getirmiştir.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları ile toplumsal cinsiyet rollerini açıklamaya yönelik kuramlara yer verilmiştir. İkinci bölümde, iş ve özel yaşam dengesi ile ilgili kavramsal bilgilere yer verilmiş olup, iş ve özel yaşam etkileşimine ilişkin kuramsal yaklaşımlar ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise toplumsal cinsiyet rollerinin iş ve özel yaşam dengesi

zerindeki etkisini incelemek üzere gerçekleştirilen bir araştırma ve sonuçlarına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET

Çalışmanın bu bölümünde cinsiyet, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyette hakkaniyet kavramları açıklanacaktır. Ayrıca toplumsal cinsiyet rolleri ile toplumsal cinsiyetin oluşumunu açıklayan kuramlara yer verilecektir.

1. 1. CİNSİYET VE TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMLARI

Cinsiyet, çeşitli disiplinlerin ilgilendiği ve çok yönlü olarak ele aldığı; psikoloji, sosyoloji, antropoloji gibi sosyal bilimlerle biyoloji gibi fen bilimlerinin incelediği bir değişkendir. Çünkü toplum içinde bu kadar çok kişiyi içine alan başka bir sınıflamaya rastlamak mümkün değildir (Dökmen, 2010: 36). Toplumsal hayat içerisinde cinsiyetin etkisi sürekli göze çarpmaktadır.

Batı literatüründe cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) terimleri bazen birbirinin yerine, çoğu zaman ise farklı anlamlarda kullanılır. Bu durum literatürde bir anlam karışıklığına neden olduğundan, cinsiyet rollerinin daha çok araştırıldığı günümüzde iki terimin ayrımı daha çok yapılmaya başlanmıştır (Dökmen, 2010: 18). Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki ayrımın ortaya konulma nedeni kadınların, erkeklerin hükmü altındaki konumunu kadın anatomisine dayandıran bakış açısıyla mücadele etmektir (Bhasin, 2003: 1). “Biyoloji kaderdir” söylemine itiraz için cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları arasında bir ayrım yapılması gerektiğine dair görüşler vardır (Butler, 2012: 50). Bütün bu durumlar yapılan araştırmalarda cinsiyet ve toplumsal cinsiyet ayrımını zorunlu kılmaktadır.

Cinsiyet terimi, kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönünü ifade etmektedir ve biyolojik bir yapıya karşılık gelmektedir (Deaux, 1985: 51). Bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özelliklere cinsiyet denir (Akin, 2007: 2). Başka bir tanıma göre cinsiyet, biyolojik ölçütlere göre bireyleri kadın ya da erkek olarak sınıflandıran, toplumsal olarak kabul edilen (üzerinde anlaşılan) bir saptamadır. Bu tanıma göre, kromozomlara göre oluşan cinsel organ bir sınıflandırma kriteridir (West ve Zimmerman, 1987: 127). Dolayısı ile cinsiyet

biyolojik bir terimdir, toplumsal cinsiyet ise psikolojik ve kültürel bir terimdir. Cinsiyet ve toplumsal cinsiyetin aynı anlama geldiğine dair genel bir algı vardır. Bu algıya göre cinsiyeti kadın olan birey kendiliğinden/otomatik olarak kadına uyan bir toplumsal cinsiyet geliştirir (Oakley, 1987: 158). Ancak durum böyle değildir. Toplumsal cinsiyet doğumla başlamaz, aksine birey büyüyüp geliştikçe ortaya çıkan ve toplumun bireyde görmeyi arzuladığı bir durumdur.

Cinsiyet, bireyin biyolojik cinsiyetine dayalı olarak belirlenen demografik bir kategoridir. İnsanların nüfus cüzdanlarında yazan cinsiyet bu terimin anlamına uygundur. Toplumsal cinsiyet terimi ise kadın ya da erkek olmaya toplumun ve kültürün yüklediği anlamları ve beklentileri ifade eder; kültürel bir yapıyı karşılar ve genellikle bireyin biyolojik yapısıyla ilişkili bulunan psikolojik özelliklerini de içerir (Dökmen, 2010: 20). Bir başka deyişle biyolojik farklılıklar toplumsal cinsiyetteki farklılaşmanın nedeni değil habercisidir (Lewontin'den aktaran Giddens, 2000: 99). Toplumsal cinsiyet, cinsiyetli bedenin üstlendiği kültürel anlamlar bütünüdür ve tek bir cinsiyetten kaynaklanmaz (Butler, 2012: 50). Her iki cinsiyeti de içinde barındıran bir kavramdır. Diğer bir ifadeyle, hem kadın hem erkek bir toplumsal cinsiyet kazanma durumuyla karşı karşıyadır.

West ve Zimmerman (1987: 125) ise toplumsal cinsiyeti, psikolojik, kültürel ve toplumsal yollar aracılığıyla oluşturulan ve kazanılan bir statü olarak tanımlamışlardır. Toplumsal cinsiyet, etkilerinin sosyal hayatın her kademesinde görülebildiği çok düzeyli bir sistemdir (Wharton, 2005: 81).

İngilizce'de cinsiyet için sex terimi, toplumsal cinsiyet içinse gender terimi kullanılmaktadır. Türkçe'de gender ve sex sözcüklerinin karşılığı olarak cinsiyet ve cins sözcükleri kullanılmaktadır (Türküne'den aktaran Noyan, 2006: 2). Türküne'ye göre cins sözcüğü biyolojik olarak dişi ve erkeği ifade eder. Cinsiyet sözcüğü ise cinsi, diğer bir ifadeyle biyolojik olarak dişiyi ve erkeği ifade ettiği gibi toplumsal ya da kültürel olan cinsiyeti de belirtir (Türküne'den aktaran Dökmen, 2010: 21).

İnsanların cinsiyetleri, normal koşullarda farklı iki üreme organına göre kadın ve erkek olmak üzere iki türdür. Toplumsal cinsiyet ise çeşitlilik gösterir. Kadınlar genellikle kadınsı (feminen), erkekler ise genellikle erkeksi (maskülen) olarak sosyalleştirilirler (Dökmen, 2010: 21-22). Her birey erkek veya dişi olarak doğar. Cinsiyet sadece cinsel organa bakılarak tespit edilir. Ancak her kültürün erkek ve

kızları değerlendirme yöntemleri farklıdır, dolayısıyla bireylere farklı roller ve nitelikler yüklenir. Kızlara ve erkeklere dünyaya geldikleri andan itibaren sosyal ve kültürel algı ve davranışların yüklenmesi, toplumsal cinsiyetin öğretilmesi ve benimsetilmesi söz konusudur (Bhasin, 2003: 1-2). Beauvoir'e göre "kişi kadın doğmaz, kadın olur". Diğer bir ifadeyle, Beauvoir'e göre toplumsal cinsiyet inşa edilmektedir (Butler, 2012: 54). Aynı durum erkek için de geçerlidir, çünkü toplum biyolojik cinsiyeti erkek olan bireyi erkeksi bir bireye dönüştürmektedir.

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki temel farklılıklar Tablo 1'de sunulduğu gibidir.

Tablo 1: Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Arasındaki Farklar

Cinsiyet	Toplumsal Cinsiyet
• Cinsiyet doğaldır. • Cinsiyet biyolojiktir. Cinsel organlardaki görünür farklılıklara ve buna bağlı olarak üreme işlevindeki farklılıklara işaret eder. • Cinsiyet değişmez, her yerde aynıdır.	• Toplumsal cinsiyet sosyo-kültürel, insan icadıdır. • Toplumsal cinsiyet eril ve dişi niteliklere, davranış modellerine, rollere, sorumluluklara vs. işaret eder. • Toplumsal cinsiyet değişkendir, zamana, kültüre, hatta aileye göre değişkenlik gösterir.

Kaynak: Bhasin, 2003: 2

Kişilikte cinsiyet farklılıkları ile ilgili bulgular biyolojik olarak kalıplaşmış ve kültürel öğrenme sürecinin çok erken bir döneminde ortaya çıkan çocukluk dönemine uzanmaktadır. Güçlü bir kültürel etki noktasında yaşla birlikte toplumsal cinsiyet farklılıklarında da artış görülür. Yaşla birlikte bireyler erkeksilik ve dişilik arasındaki ayrımın farkındadır ve toplumun kendileri için uygun olduğunu düşündüğüne uyma ihtiyacı duyarlar. Terman ve Miles erkeksilik ve dişilik testinde yaş, eğitim, sosyal sınıf gibi faktörleri içeren belli sosyo-kültürel faktörler ile erkeksilik ve dişilik sonuçlarında belirgin bir korelasyon kaydetmişlerdir. Bu

korelasyon ilişkisi kadınsılık ve erkeksiliğin kazanılmasında sosyal öğrenmenin güçlü bir öge olduğunu göstermektedir (Oakley, 1987:52). Toplumsal cinsiyet rolleri çocukluk sürecinde öğrenilmeye başlar ve yetişkinlik dönemi boyunca da pekiştirilir. Böylece erkekler iş alanındaki rollerin, kadınlarda aile alanındaki rollerin kendileri için daha önemli olduğunu öğrenirler. Öğrenme süreciyle zaman ve enerjilerinin çoğunu hangi alana dağıtacakları konusunda bir fikir edinirler (Powell ve Greenhaus, 2010: 1012).

Toplumsal cinsiyeti belirleyen bir takım normlar vardır. Bunlardan ilki giyimdir. Birçok toplumda kadınlar ve erkekler birbirlerinden farklı giyinir. Bu fark bazı kültürlerde çok az olabilirken bazı kültürlerde de çok belirgin olabilmektedir. Bu normlardan ikincisi niteliklerle ilgilidir. Pek çok toplumda kadınların yumuşaklık, nezaket, ilgi gösterme, besleyip yetiştirme ve itaat gibi özelliklere sahip olması beklenirken, erkeklerin ise daha güçlü, özgüvenli, mantıklı olmaları, rekabet etmeleri beklenir. Toplumsal cinsiyeti belirleyen normların sonuncusu ve en önemlisi ise roller ve sorumluluklardır. Erkekler evin reisi, ekmeği kazanan, mülkiyet sahibi, siyasette, dinde ve iş hayatında aktif yer alan olarak kabul edilir. Kadınlardan ise çocuk doğurmaları ve yetiştirmeleri, hasta ve yaşlılara bakmaları, ev işlerini yapmaları beklenir. Bu durum ise kadınların eğitimlerini ve istihdamlarının doğasını etkilemektedir (Bhasin, 2003: 5-6). Kadınlar ve erkekler uzun vadede mesleki ya da aile rolüne yönelik, kısa vadeli özel durumlarda sinirli ya da uzlaştırıcı olmak gibi farklı eylemleri tercih ederler. Diğer bir ifadeyle, benzer durumlarda farklı rolleri canlandırabilirler (Deaux, 1984: 114).

1.2. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Toplumsal cinsiyet eşitliği (gender equality), fırsatları kullanmada, kaynakların ayrılması ve kullanımında ya da hizmetleri elde etmede bireyin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa uğramamasını ifade etmektedir (Akın, 2007: 2). Toplumsal cinsiyet eşitliği, aile ve toplum içinde kadın ve erkeğin kaynaklardan, imkanlardan ve hizmetlerden eşit biçimde yararlanması, yasalar önünde kadın ve erkeğe eşit davranılmasıdır (KSGM, 2008: 27).

Türkiye’de olduğu gibi bütün gelişmekte olan ülkelerde sosyal yaşamda yer almada ve fırsatların kullanımında cinsiyetlerarası eşitsizlik söz konusudur. Hakların kullanımında kadın ve erkek arasında büyük farklılıklar mevcuttur. Özellikle eğitim alanında cinsiyetlerarası eşitsizlik kendini daha çok göstermektedir. Türkiye’de halen erkeklerin okuryazarlık oranı % 89 iken kadınlarda bu oran % 72’dir. Ayrıca kamu kesiminde üst ve orta düzey yöneticilerin ve parlamentodaki üyelerin cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında fırsatların kullanımında cinsiyetlerarası eşitsizlik açıkça görülmektedir (Özvarış, 2008: 169-170).

Toplumsal cinsiyetteki eşitsizlik kadın ve erkeklerin bazı durumları kanıksadığına dair ipucu vermektedir. Özellikle toplum tarafından kadının önceliğinin ev olarak belirlenmesi, kadınların bir takım eşitsizlikleri kabullenmesine neden olmaktadır. Nitekim Litzky ve Greenhaus da (2007) üst düzey yöneticilerde iş-yaşam faktörleriyle cinsiyet ilişkisini inceledikleri araştırmada, üst yönetim kariyer hedeflerini kadınların erkeklerden daha az arzuladıklarına dair sonuçlar elde etmişlerdir. Bulgulara göre, kadınlar erkeklere kıyasla ev ve aile hayatıyla daha fazla ilgili oldukları için kendilerini üst yönetim kariyer hedeflerine daha az uygun görmektedirler.

1.3. TOPLUMSAL CİNSİYETTE HAKKANİYET

Toplumsal cinsiyette hakkaniyet (gender equity) kavramı; kadın ve erkek arasında sorumlulukların ve kazançların dağılımında adalet ve hakkaniyetin olmasıdır. Bu kavramda, kadın ve erkeğin farklı gereksinimi ve güçlerinin olduğu kabul edilmektedir. Bu farklılık belirlenerek iki cinsiyet arasındaki dengeyi düzeltecek şekilde gerekenler yapılmalıdır (Akın, 2007: 2). Bu farklılıktan yola çıkarak, fırsat ve sorumlulukların, farklı cinslerin gereksinimlerine uygun olarak ve cinsiyetler arasındaki dengeyi kuracak şekilde dağıtılmasını sağlayan program ve politikaların geliştirilmesi gerekmektedir (KSGM, 2008: 27).

İlk cinsiyet çalışmalarının yapılmasından bu yana kadınların kariyer fırsatlarının büyük ölçüde geliştirilmesine rağmen, iş prestijli liderlik pozisyonları almaya geldiğinde kadınlar hala muazzam eksiklikler göstermektedir. Her ne kadar cinsiyetçi tutumlara ve önyargılara ilişkin yapılan çalışmalar verimli olmuş olsa da,

kadınların işyerine ve çağdaş kariyer olanaklarına kabulünde cinsiyet ayrımcılığının sürekliliği göze çarpmaktadır. Cinsiyet araştırmacıları, geleneksel cinsiyet kavramlarının ötesine uzanan güç pozisyonlarında, kadınların devam eden sıkıntısı için yeni açıklamalar aramaktadır. Kadınların cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kadın haklarına yönelik antipatiyi ortadan kaldıracak politikalara ihtiyaç vardır (Rudman ve Phelan, 2007: 23).

1.4. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ

Toplumsal cinsiyet rolleri; toplumun belirli cinsiyetteki üyelerine uygun olduğunu düşündüğü davranış ve sorumlulukların toplamını ifade eder. Toplumsal cinsiyet rolleri sosyal olarak paylaşılan beklentilerdir (Eagly'den aktaran Durkin, 1995: 162). Kadına ve erkeğe karşı oluşturulan olumlu veya olumsuz kalıpyargılar ve tutumlar her iki cinsiyetin ne gibi konularla ilgileneceklerini, politikaya ilgilerini, çalışma yaşantılarını, performanslarını, eğitimlerini, sosyal ilişkilerini, karşı cinse tutumlarını ve karşı cinsle yakın ilişkilerini (romantik ve evlilik) etkilemektedir (Sakallı, 2003: 3). Bebeğin doğduğu toplum, onu kadın ve erkeğe uygun olan davranış kalıpları içine sokar. Bu kalıplara göre; çocukların beslenme tarzlarından, giysilerine, oyuncaklarına, kitaplarına, çizgi filmlere, okula ilk adımını attıkları andan itibaren karşılaştıkları ders kitaplarına kadar her şey iki cinsiyete uygun imgelerle yüklüdür. Bu süreçte, ilköğretime ilk adımını atan çocuk kadınları edilgen ve zayıf, erkekleri ise etken ve güçlü olarak toplumsallaştırır (Gümüsoğlu, 2009: 316).

Beutel ve Marini'ye göre erkekler nispeten gayri şahsi sosyalleşme ve samimiyetlikle belirlenen karşılıklı ilişkiler üzerinde dururken, kadın ilişkileri daha fazla duygusal içtenlik, kendini açma ve yardımlaşma ile belirlenir. Kadınlar genellikle gerilimi düşürme ve grup dayanışması gibi daha uzlaşmacı ve olumlu sosyal davranışlar sergilerken erkekler daha fazla çatışmacı ve iş odaklı eylemlerde bulunurlar. Erkekler kadınlardan daha katı görev hiyerarşisi ve rekabet içeren davranışlar sergilerler (Beutel ve Marini, 1995: 437). Cinsiyet rolleri erkeklerin ve kadınların toplumda yaptığı iş türüyle tanımlanır. Geleneksel ataerkil yaklaşımlarda kadınlar üreme işi ile erkekler ise üretme işi ile ilgilendirilir (Attanapola, 2004: 2303).

İncelendiğinde mekânların dahi toplumsal cinsiyet esaslı olduğu görülebilir. Örneğin; bar, stadyum, sokak başları, kahvehane vb. mekânlar erkek mekânları haline gelmiştir ve kadınlar da buralara ya hiç gitmemekte ya da erkekler eşliğinde gitmektedirler. Benzer şekilde mutfak ve çeşme başlarıysa neredeyse tüüyle kadın mekânlarıdır. Dil de cinsiyetçidir. Dil ataerkildir ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlik içermektedir. Bunun en güzel örneği erkeklerin kullandığı cinsel içerikli küfürlü kelimelerdir. Erkeklerin bu sözcükleri kullanmaları normal karşılanmakta ancak bir kadının bu sözcükleri kullanması dehşet uyandırıcı olarak görülmektedir (Bhasin, 2003: 14). Dilin ataerkil olması atasözlerine dahi yansımaktadır. Özellikle Türkçe’de, erkeği öven kadını ise yeren atasözleri sayısı fazladır. “Oğlan doğuran övünsün, kız doğuran dövünsün”, “erkek getirmeyi, kadın yetirmeyi bilmeli”, “kadının şamdanı altın olsa, mumunu dikecek erkektir”, “kız beşikte, çeyiz sandıkta”, “erkek iş başında, kadın aş başında belli olur”, “oğlan direktir, kız emektir” gibi atasözleri cinsiyet rollerinin öğretilmesinin en belirgin örnekleridir (Özkan ve Gündoğdu, 2011: 1139-1142, Ersöz, 2010: 173-176). Oyuncaklar da toplumsal cinsiyet bakımından yanlıdır. Çünkü genellikle oyuncak yavru kedi ve tavşanlar ile bebekler kızlara önerilirken, oyuncak aslan ve kaplanlar, arabalar ile silahlar ise erkeklere önerilmektedir (Giddens, 2000: 100).

Toplumsal cinsiyet rolleri sadece kadınlar açısından kalıplaştırılmamıştır. Erkekler de yoğun olarak cinsiyet kalıpyargılarının etkisi altındadır. Erkekler maço bir güç ve dayanıklılık imgesini hayatları boyunca sürdürmek üzere yetiştirilirler. Cinsiyet kalıpyargılarına göre erkekler zayıf yanlarını ve duygularını göstermemelidir. Bu durum, insanı insan yapan unsurların bir kısmını erkekte kaybettirmektedir. Ayrıca erkekler acı çekme ve aşk konusundaki zayıflıklardan utanırlar. Çünkü bu durumların erkeklere değil kadınlara uygun olduğu öğretilmiştir. Dolayısıyla erkekler, kadınsı özellikler taşımaktan korkarlar. Kadınsı özelliklere sahip olduklarını hissettiklerinde ise diğer erkeklerin onları dışlayacağından endişe duyarlar (Tolson ve Rowbotham’dan aktaran Slaterry, 2008: 346). Böylesi bir toplumsallaşma süreci erkeği, duygusal olarak nitelendirilen davranışlar sergilemekten alıkoyar (Gümüsoğlu, 2009: 317).

Erkeklerin güçlü olmaları, ailelerini geçindirmeleri, çevrelerinde belirli bir kontrol sağlamaları, kadınların işe sabırlı ve anlayışlı olmaları, evi çekip çevirmeleri,

insan ilişkilerini düzenlemeleri toplum tarafından beklenmektedir. Geleneksel aile yapısında kadın erkek rolleri beklentilere göre kalıplaşmış, ekonomik gücü temsil ettiği için erkeğe aktif, kadına ise erkeğe bağımlı ve pasif roller yüklenmiştir (İmamoğlu, 1991: 832). Erkek figürleri kadın figürlerinden daha yaygındır. Erkeklerin ve kadınların yaptıkları eylemler, etkin iş odaklı erkek ve evde oturan kadın kalıpyargısına paralellik gösterir (Deaux, 1985: 66). Echabe ve Castro'ya göre topluma hakim olan cinsiyet kimlikleri ve kalıpyargılar önemli ideolojik işlevleri yerine getirir. Topluma hakim olan kalıplaşmış yargılar, rollerin toplumsal bölünmesinde erkeğin ayrıcalıklı konumunu ve kadının ikincil statüsünü makul göstermeye çalışmaktadır (Echabe ve Castro, 1999: 288). Oysa, her iki cinsiyet biyolojik açıdan benzerdir. Bu benzerlik, her iki cinsiyetin her şeyi öğrenebileceği bir kapasiteye sahip olduğunu gösterir. Bireyleri toplumsal cinsiyet anlamında farklılaştıran ise bireyin içine doğduğu kültür, aile ve sosyal sınıf gibi çevresel etkenlerdir.

Toplumsal cinsiyet, cinsiyete dayanan işbölümünü de meydana getirmiştir. Cinsiyet kaynaklı işbölümü başlangıçta biyolojik nedenlerle açıklanmıştır. Kadının doğumdan önce hareketlerinde yavaşlama, doğum sonrasında bebeği uzun süre besleme zorunluluğu, cinsiyete dayalı işbölümünü zorunlu hale getirmiştir. Ancak, zamanla bu durum kültürel bir boyut almış ve cinsiyete dayalı işbölümüne dönüşmüştür (Çapar, 2004: 56). Bunun sonucunda, kadınlara öğretmenlik ve hemşirelik gibi (kadınların çocuk ve hasta bakımında uzman olduğu düşüncesiyle) işler düşmüştür. Erkekler ise dışa dönük işlerin sorumluluğunu almışlardır. Moya ve diğerlerine göre (2000: 829); ev dışında bir işi olan kadınlar bir dereceye kadar geleneksel cinsiyet iş bölümünü bozmuş olup, büyük bir olasılıkla geleneksel ev hanımı rolüne sahip kadınlar ile karşılaştırıldığında kendi kariyerlerine daha fazla önem vermeye başlamışlardır. Alınan eğitimin niteliği ve düzeyi, daha sonraki kariyer başarıları ve yetişkin sosyo-ekonomik durum ve yaşam tarzı ile yakından ilgilidir. Böylelikle, erkekler ve kadınlar için alınan eğitim, kendi kariyer geliştirme çalışmalarında önemli bir değişken olmaktadır.

Deneyssel çalışmalar toplumsal cinsiyet rollerinin, kariyer gelişimi ve işe ilişkin davranışları da önemli ölçüde etkilediğini göstermektedir. Bu duruma göre, kadınlar ya da kadınsı bireyler daha düşük ücret teklifleri ile statü ve daha az fırsatı

içeren kariyerleri seçme eğilimindedirler. Erkeksi bireyler ise fırsatlarla dolu kariyer tercihlerine yönelirler ve kariyerleriyle ilgili karar alma etkinliklerinin daha güçlü olduğunu ifade ederler (Clarey ve diğerlerinden aktaran Gianakos, 2000: 1061).

Kadın ve erkeğin cinsiyet rolleri zamanla değişme göstermektedir. Günümüzde toplumlar, kadınların üretme işini, aileye ve milli gelire ekonomik katkılarını tanıma ve takdir etme eğilimi yönünde değişmektedir. Değişen toplumlarda ev içinde etkin olan kadınlar aynı zamanda iş gücünün önemli bir parçası olarak da kabul edilirler (Attanapola, 2004: 2302-2303). Toplumsal cinsiyet rolüne yönelik tutumlar da son zamanlarda iş, gelir ve eğitimle ilişkili olarak değişme göstermektedir. Özellikle kadınların geleneksel olmayan rol davranışlarına veya geleneksel olmayan cinsiyet rolü seçimlerine yönelik tutumlarını modern tarzlar doğrultusunda değiştirmeleri beklenir. Başka bir ifadeyle, ileri eğitim görmüş veya iş sahibi olmuş kadınlardan geleneksel cinsiyet rol tutumlarını daha az ifade etmeleri beklenir. Yükseköğrenim görmüş ya da iş sahibi olmuş kadınların daha modern tutumlar içerisinde olması beklenir. Evlilik ve annelik gibi geleneksel rol deneyimleri ise büyük olasılıkla daha geleneksel tutumların sürdürülmesi ile ilgili olmaktadır (Tallichet ve Willits, 1986: 219). Cinsiyete göre son derece farklılaşmış geleneksel erişkin rollerinin yavaş yavaş değişmesi, kadınların yaygın olarak iş piyasasına girmesini ve sonrasında kazanç potansiyellerinde bir artış olmasını kolaylaştırmaktadır (Lye ve Biblarz, 1993: 159). Modern dünya ile birlikte kadınlar iş hayatında aktif bir şekilde rol almaya başlamışlardır. Kadınlar bir yandan geleneksel aile rollerini sürdürürken, bir yandan da yoğun iş hayatının getirdiği rolleri devam ettirirler. Erkekler ise geleneksel dışa dönük rollerini sürdürürken yoğun çalışma koşullarından etkilenir hale gelmişlerdir. Bu durum hem kadın hem de erkek için iş yaşam dengesini kurmayı gündeme getirmiştir.

Çoğu sosyal bilimciye göre, cinsiyet konusu çalışılmaya devam edilmelidir. Çünkü cinsiyet farklılıkları ile ilgili bilimsel çalışmalar kalıplaşmış yargıları azaltmakta ya da ortadan kaldırmakta ve mantıklı farklılıkları tanımada yol gösterici olmaktadır. Eagly'e göre cinsiyet ile ilgili araştırmalar daha fazla genişletilmeli ve bu yolla toplumda cinsiyet ile ilgili var olan tartışmalara yanıt verilmelidir (Cantekinler, 2005: 45).

1.5. TOPLUMSAL CİNSİYETLE İLGİLİ KURAMLAR

Toplumsal cinsiyetin kazanılmasına açıklık getirmeye çalışan çeşitli kuramlar vardır. Bu kısımda cinsiyetler arasındaki farklılıkları açıklayan psikanalitik, sosyal öğrenme, bilişsel gelişim, toplumsal cinsiyet şeması ve sosyal rol kuramlarına yer verilmiştir. Ayrıca feminist yaklaşımların toplumsal cinsiyeti nasıl açıkladıklarına dair bilgilere de yer verilmiştir.

1. 5. 1. Psikanalitik Kuram

Freud'un görüşlerine dayanan psikanalitik yaklaşım, toplumsal cinsiyetin gelişimine ilişkin olarak getirilen ilk kuramsal açıklamalardan biridir. Freud'un toplumsal cinsiyetin oluşmasına ilişkin kuramı, libido (cinsel ilgi) kavramlaştırmasına dayanır. Libido; biyolojik ve toplumsal cinsiyeti organize eden, biyolojik temeli olan cinsel enerjidir (Dökmen, 2010: 42).

Freud, kişilik gelişiminin beş psikoseksüel dönemden geçerek oluştuğundan söz eder. Her dönemde özellikle vücudun bölgeleriyle ilişkili cinsel içgüdü'nün tatminine Freud tarafından güçlü duygular atfedilmektedir. Yaşamın ilk yılı olan oral dönemde, ilgi ağız bölgesindedir. İlginin dışkılama bölgesiyle (makatla) bağlantılı olduğu ikinci yılda, çocuk anal döneme geçer. Üçüncü dönem fallik dönemdir ve cinsel duygular erkekler için penisten, kızlar için klitoristen alınır. İlgi fallik dönemde cinsel organdadır. Bunu izleyen latent dönemde cinsel dürtüler ergenlik dönemine kadar bastırılır. Ergenlikle birlikte cinselliğin olgunlaştığı son dönem genital dönemdir (Lips, 1988: 30).

Psikanalitik kuram, erkeklerde ve kızlarda toplumsal cinsiyetin gelişimini açıklamak için farklı süreçler olduğunu ifade eder. Başlangıçta hem kız çocukları hem de erkek çocukları, kendilerini anneleri ile özdeşleştirirler (Bandura ve Bussey, 1999: 3). Freud'a göre, çocuk yeni doğduğunda bütün fiziksel ihtiyaçlarının tatmini için anneye bağımlıdır. Anne, çocuğun ihtiyaçlarını tatmin ettiğinden dolayı, annenin olmadığı bütün aktivitelerde çocuk annesinin sevgisini kaybedeceğinden korkar (Frieze ve diğerleri, 1978: 98). Ancak 3 ile 5 yaşları arasında bu durum değişir ve çocuklar kendilerini aynı cinsiyetteki ebeveyni ile özdeşleştirir (Bandura ve Bussey,

1999: 3). Çocuk 4 yaşına geldiği zaman cinsiyetler arasındaki cinsel organ farkını öğrenir. Bu dönemde kızların ve erkeklerin kimlik belirleme tecrübeleri farklılaşır. Erkek çocuğunun cinsel organını fark etmeye başlaması çocukta ödipal komplekse neden olur. Erkek çocuğu, cinsel algısının annesine yönelik olması ve babasını bir rakip olarak görmesinden dolayı korku ve kızgınlık duyar. Erkek çocuğundaki korku ve kızgınlık durumu onu kız çocuğunun cinsel organını gözlemeye ve anlamaya yöneltir. Kızlarda görünür bir cinsel organın olmaması erkek çocuğunu rahatsız eder. Bu gözlem sonucunda erkek çocuğu kızların hadım ettirildiğini düşünür, kendisinin de hadım edileceğinden korku duyar. Kimlik belirleme yönelimini babasına doğru değiştirirse hadım edilmeyeceğini düşünür. Erkek çocuğu babasıyla uzun süre rekabet edemeyeceğine inanır, bunun yerine kimliğini belirlemede babasının rollerinden yararlanır. Böylece erkek çocuğu babası gibi olmayı seçer ve babasının sergilediği cinsiyet rolü davranışlarını benimser (Frieze ve diğerleri, 1978: 98). Annesine duyduğu erotik duyguları bastıran ve babasını güçlü gören çocuk, kendisini babasıyla özdeşleştirir ve erkek kimliğinin farkına varır (Giddens, 2000: 104).

Bu dönemde kız çocuklarının gelişimi daha karmaşıktır. Kızlar bir penisten mahrum oldukları için kızgınlık duyarlar, yaşadıkları kızgınlık ile cinsel ilgilerini babalarına yöneltirler (Bandura ve Bussey, 1999: 3). Freud'a göre bu farkındalık, kızların kimlik belirleme tecrübelerini etkiler, bir penis arzulama duygusu kız çocuğunda kadınları küçük görme ve aşağılık duygusu yaratır. Kadınların kıskanç bir karaktere sahip olmasına neden olur. Ancak, kız çocuğu bir penise sahip olma isteğini bir çocuk doğurma arzusu ile değiştirir. Bu durum, kız çocuğunun babasını ya da diğer erkekleri bir cinsel obje olarak görmesine neden olur. Kız çocuğunun yaşadığı penis eksikliğini çocuk doğurma arzusu ile telafi etme duygusu, kız çocuğuna bir gün anne olabileceğini düşündürür. Böylece, kız çocukları annelerinin cinsiyet rolü davranışlarını benimsemeye başlarlar (Frieze ve diğerleri, 1978: 98). Bütün bu ilişkiler arasındaki çatışmalar, çocuğun kendini aynı cinsiyetteki ebeveyni ile özdeşleştirilmesiyle çözülür. Özdeşleşme süreci sonucunda, çocuk kendisi ile aynı cinsiyetteki ebeveynin sahip olduğu nitelik ve özellikleri benimser. Özdeşleşme yoluyla çocuklar cinsiyetleri ayırtıran bir konuma gelirler. Özdeşleşmeden dolayı erkek çocuğu babası ile aynı cinsiyette olduğunun ayırımına varır. Babasının güçlü

olduğunu gördükçe erkelerin kızlardan daha güçlü olduğunu düşünür (Bandura ve Bussey, 1999: 3).

1. 5. 2. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramına göre cinsiyet rolü standartları ve gelişimi bireyde kendiliğinden değil (doğuştan değil), yerel kurallar ve toplumsal baskı sonucu ortaya çıkar (Durkin, 1995: 174). Sosyal öğrenme kuramına göre bir çocuk model alma, taklit ve pekiştirme yoluyla toplumsal cinsiyet rolünü ve kimliğini oluşturur (Mischel'den aktaran Lips, 1988: 43). Model alma süreci, modelin gözlemlenmesine, dinlenmesine ve toplumsal cinsiyet rolünü nasıl yaptığının irdelenmesine dayanır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:192). Bu kuram, toplumsal cinsiyet rolüne uymayan davranışların cezalandırılması, toplumsal cinsiyet rolüne uyan davranışların ise ödüllendirilmesinden dolayı erkeklerin erkeksi, kızların ise kadınsı olmayı öğrendiği varsayımına dayanır. Çocuklar toplumsal cinsiyet rolüne uygun olan davranışları, deneme yanılma yoluyla yetişkinleri ve örnek modelleri gözlemleyerek, taklit ederek öğrenirler. Bu kurama göre çocuk; büyük olasılıkla kolayca ulaşabildiği, güçlü olarak algıladığı ve kendisine benzeyen bir modeli taklit eder. Özellikle çocukla aynı cinsiyette olan ebeveyn modeli, çocuğun davranışını etkilemede daha etkindir (Mischel'den aktaran Lips, 1988: 43). Bu bakış açısına göre, kız çocuğu toplumsal cinsiyet rolünü kazanırken anneyi, erkek çocuğu ise babayı model alır. Çocuklar, anne babanın yaptığı davranışları taklit ederek onlar gibi olmaya çalışırlar. Bu durumda, kız çocuğu tıpkı annesi gibi ev içindeki işleri yapmaya başlar ve daha evcil olur, erkek çocuğu da babayı model aldığından daha dışa dönük olur.

Sosyal öğrenme kuramı, cinsiyetin sosyalleştirilmesinin açıklanmasında çevrenin önemine vurgu yapar. Kuram, davranışçı bir yönelimi ifade eder ve sosyal davranışı insanların çevrelerine verdikleri bir cevap olarak açıklar (Andersen, 2003: 46). Bu kuram cinsiyet kimliğinin belirlenmesinde anne babanın önemini vurgular. Özellikle cinsiyet rolünün öğrenilmesi sürecinde aynı cinsiyetten ebeveynin önemini vurgular. Çocuklar yaşlarının getirdiği özel ihtiyaçlara göre anne babalarını, diğer yetişkinleri ve medyada yer alan kahramanları taklit ederler (Frieze ve diğerleri,

1978: 106). Model almaya göre bir insan bir beceriyi öğrenebiliyorsa, başka biri de bu beceriyi ondan modelleyerek öğrenebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2008:191).

Kurama göre cinsiyet rollerinin öğrenilmesi yaşam boyu devam eden, ancak önemi çocukluk döneminde daha fazla olan bir süreçtir. Başka bir ifadeyle, sosyal çevre toplumsal cinsiyet kimliğini beslemeye devam ettiği için toplumsal cinsiyet kimliği sabit ya da kalıcı olmayacaktır (Andersen, 2003: 46). Kitle iletişim araçları, cinsiyet rolünün kazanılmasında çok fazla model kaynağı sağlar. Medya, özellikle de televizyon, bebeklikten itibaren çocukların günlük yaşamında önemli bir yer tutar; çocuk, zamanının çoğunu televizyon karşısında geçirir. Medyanın içeriği gözden geçirildiğinde cinsiyet rolünün kazanılmasında son derece kalıplaşmış olduğu görülür. Durkin'e göre çok fazla televizyon izleyen çocuk geleneksel inançları kabul etmeye daha fazla hazırdır (Durkin, 1995:177-176). Öte yandan, çok fazla izlenen çizgi filmlerde yapılan çalışmalar başroldeki karakterlerin genellikle erkek olduğunu, yaptıkları işlerin daha önemli olduğunu ve ağır bastığını göstermektedir. Aynı durum reklamlarda da söz konusudur (Giddens, 200:101). Medyanın -cinsiyet rolünün kazanılmasında- kalıplaşmış yapısı, çocuğu etkisi altına alır ve toplumun beklentilerine uymaya zorlar. Örneğin; ticari reklamlarda ev temizlik ürünlerinin kadınlara yönelik olması ve genellikle bu tür reklamlarda kadınların rol alması, çocukta kadının eve ait olduğu duygusu uyandırmaktadır. Dolayısı ile çocuk, kadının ev içi sorumluluklardan mesul olduğunu düşünmeye başlar.

1. 5. 3. Bilişsel Gelişim Kuramı

Kohlberg tarafından geliştirilen bilişsel gelişim kuramına göre toplumsal cinsiyet, çocuk belirli bir bilişsel gelişim düzeyine ulaştığı anda öğrenilmeye başlar. 3-5 yaş arasında çocuk; bireyin saç stili, ismi ya da kıyafetleri değişse bile cinsiyetin ve toplumsal cinsiyetin değişmezliğini öğrenir. Bu yaştan önce (2-3 yaş arası) çocuk, kendisini kız ya da erkek olarak ayırabilir fakat bazen kendini ve diğer bireyleri sınıflandırmada hatalar yapar, isteğe bağlı fiziksel değişikliklerin cinsiyeti de değiştireceğini düşünür (Lips, 1988: 46). Başka bir ifadeyle, çocuk bu dönemde kısa saçlı bir kadını erkek ya da uzun saçlı bir erkeği kadın olarak algılayabilir.

Çocuklar, çevrelerinde duyduklarından ve gördüklerinden kalıplaşmış cinsiyet fikirleri geliştirirler. Çocuklar, cinsiyet değişmezliğini öğrenmeden önce, cinsiyet kimliği kavramı ile uyumlu davranışlar sergilemenin yollarını ararlar. Bilişsel tutarlılık gelişince kendi benlik kavramlarına uygun davranışlar sergilemeye çalışırlar (Bandura ve Bussey, 1999: 3-4). Kohlberg; bilişsel gelişimin ardından, “ben bir erkeğim, bu nedenle erkeğe ait şeyleri yapmayı istemeliyim” gibi tutarlılıkların çocuk tarafından benimseneceğini varsayar (Kohlberg’den aktaran Bandura ve Bussey, 1999: 4). Bu bakış açısına göre, çocuk öncelikle kendi cinsiyet bilgisini oluşturur. Böylece, kişinin davranış ve düşünceleri arasındaki karşılıklı etkileşim değişmez, toplumsal cinsiyet kimliği ile sonuçlanır ve çocuk, cinsiyetin değişmezliğini öğrenir (Bandura ve Bussey, 1999: 4).

Kohlberg’e göre, çocuklar cinsiyet rolünü edinme sürecinde üç ana bilişsel dönemden geçerler. Bunlar; cinsiyet kimliği (cinsiyeti etiketleme), cinsiyetin kararlılığı ve cinsiyetin değişmezliğinin öğrenildiği dönemlerdir. Cinsiyet kimliğinin olduğu dönemde (2-3,5 yaş arası) çocuk sadece kendisini kız ya da erkek olarak etiketleme yeteneğine sahiptir (Bandura ve Bussey, 1999: 4). Cinsiyet rolünün olduğu bu ilk dönemde çocuk, insanların iki cinsiyete ayrıldığını ve kendisinin de bu iki alt gruptan birinin üyesi olduğunu keşfeder. Bu bilinçle cinsiyet kimliği gelişir. Başka bir deyişle, çocuklar kendi cinsiyetini tanımaya ve diğerlerini kadın ya da erkek olarak sınıflandırmaya başlarlar. Bu dönemde, çocuklar ayrıca, davranışları ve nesneleri cinsiyetlerine uygun olarak sınıflandırabilirler (Frieze ve diğerleri, 1978: 125). Cinsiyetin kararlılığı döneminde (3,5-4,5 yaş arası) çocuk, kişinin cinsiyetinin bebeklikte olduğu gibi yetişkinlikte de aynı olduğunu öğrenir (Bandura ve Bussey, 1999: 4). Bilişsel gelişimle birlikte cinsiyet kimliği çocuklar için daha istikrarlı hale gelir. Sonuçta, çocuklar cinsiyetin değişmeyeceğine inanmaya başlar. Özellikle, her çocuk kendi cinsiyeti ile ilgili davranış ve tutumlara daha fazla değer vermeye başlar. Cinsiyetler arasındaki farklara dayanan değerlendirmenin sonucunda, çocuklar kendi cinsiyeti ile uygun olan davranışları tercih etmeye başlarlar (Frieze ve diğerleri, 1978: 125). Cinsiyetin değişmezliği döneminde (4,5-7 yaş arası) çocuk, cinsiyetin değişmeyeceğini iyice kavrar. Bu dönemde çocuk, fiziksel görünüş, kıyafetler ya da etkinlikler değişse bile cinsiyetin değişmezliğini kesin bir şekilde öğrenmiştir (Bandura ve Bussey, 1999: 4).

1. 5. 4. Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı

Şema, ilişkiler ağının bireyin algısını organize ettiği ve yönettiği bilişsel bir yapıdır. İleriye yönelik durumu içine alan bir yapı olarak şema; gelen bilgiyi şemayla bağlantılı olarak araştırmaya ve özümsemeye hazır oluşu sağlar. Şematik bilgi işleme son derece seçicidir ve bireyin gelen bir dizi uyarıcıya şemayla ilişkili olarak anlam yüklemesini sağlar. Kurama göre, cinsiyetlerin ayrıştırılmasıyla benlik kavramı toplumsal cinsiyet şeması özümseyerek oluşur. Çocuk, kendi cinsiyetine atfedilenleri toplumsal cinsiyet şemasından öğrenir. Bu duruma göre çocuk, kızları zayıf, erkekleri güçlü olarak algılarken, bir kızın güçlü, bir erkeğin ise zayıf olabileceğinin farkına varmaz (Bem, 1981: 355). Şema aracılığıyla toplumda kadın ve erkeklere yüklenen roller ve nitelikler öğrenilir, böylece erillik ve dişilik kazanılır.

Toplumsal cinsiyet şeması, kadın ve erkek özelliklerinin öğrenilmesinde ve bilginin işlenmesinde bir çerçeve işlevi görür. Farklı kültürlerde büyüyen çocuklar, kadın ve erkek arasındaki ayrımı, nesneler ve olaylar hakkındaki bilgileri algıladıkları cinsiyet çağrışımlarına göre işlemeyi öğrenirler (Dökmen, 2010: 69). Kurama göre, özellikle cinsiyeti ayrıştırma sürecinde benlik kavramı, cinsiyet şeması ile özdeşleşmeyle oluşur. Çocuklar toplumun cinsiyet şemasına ait içeriklerini öğrendiğinde kendi cinsiyetleriyle ve kendileriyle bağlantılı niteliklerin neler olduğunu da öğrenirler (Bem, 1981:355). Aynı zamanda, çocuk bir birey olarak yeterliliğini cinsiyet şeması bakımından değerlendirmeyi ve tercihlerini, tavırlarını, davranışlarını ve kişisel niteliklerini o yeterlilik kapsamında cinsiyet şemasıyla uydurmayı da öğrenir (Bem, 1985: 184).

1. 5. 5. Sosyal Rol Kuramı

Rol kuramı, cinsiyet rolleri olarak tanımlanan toplumsal cinsiyet sınıflamasının toplumsal yapısıyla ve bu rollerin nasıl öğrenilip benimsendiğinin analiziyle ilgilenir (West ve Zimmerman, 1987: 128). Sosyal rol kuramına göre, insan davranışındaki cinsiyet farklılıklarının kökenleri çoğunlukla, kadın ve erkeklerin toplumsal yapı içerisindeki cinsiyetlerine göre farklılık gösteren farklı sosyal rollerine dayanır. Kurama göre, farklı cinsiyet davranışlarının altında yatan

neden, kadın ve erkeklerin farklı sosyal rollere sahip oldukları kalıpyargıdır (Eagly ve Wood, 1999: 408). Diğer sosyal kalıpyargılar gibi cinsiyet kalıpyargıları da insanların günlük hayatta ne yaptıklarına ilişkin gözlemleri yansıtır. Eğer belirli bir insan grubu sürekli belirli bir faaliyette bulunurken gözlemleniyorsa, söz konusu insan grubunun, söz konusu faaliyeti gerçekleştirmesi için gereken yeteneklere ve kişilik özelliklerine sahip olduğuna inanılır. Örneğin, sürekli olarak kadınların çocuk baktıkları gözlemleniyorsa, çocuk bakımı için gerekli olduğu düşünülen manevi ilgi ve sıcaklık gibi özelliklerin kadınlara ait olduğuna inanılır. İnsanların çoğu faaliyetleri çeşitli sosyal roller tarafından belirlendiğinden dolayı, insan grupları ile ilgili kalıpyargılar, bu grupların toplumdaki sosyal rollere uymasını sağlar (Eagly ve Steffen, 1984: 735). Örneğin, evli bir kadın ev işleriyle birinci dereceden ilgilenmesi yönünde başta annesi olmak üzere eşi, komşuları, arkadaşları tarafından güçlü yönlendirmelerle karşılaşır. Ev işlerindeki aksamadan dolayı, öncelikle onu eleştirirler; bu baskı, kadının istemese de kendini bu işleri yapmak zorunda hissetmesine neden olur (Dökmen, 2010: 82-83).

Sosyal rol kuramına göre, kadınların ve erkeklerin toplumda gerçekleştirdikleri görevlere uygun cinsiyet rolü özelliklerine sahip olmaları beklenir. Bu beklentiler toplum tarafından erkek ve kadınlardan istenen nitelikleri kapsar. Cinsiyete özgü görevlerin gerçekleştirilmesiyle ortaya çıkan cinsiyet rolleri, kadın veya erkeklerden beklenen sosyal rol kalıpyargıları haline gelir. Kadınların, aile içi davranışlara yönelik rolleri erkeklere oranla daha fazla sergilemeleri sonucu bu tür eğilimler kadınların cinsiyet rolüne yönelik kalıpyargılar haline gelir. Aynı şekilde erkeklerin de, toplumda baskın davranışlar gerektiren rolleri kadınlardan daha fazla sergilemeleri sonucu bu tür eğilimler erkek cinsiyet rolüne yönelik kalıpyargılar haline gelir. Bu kalıpyargılara göre, kadınlardan merhametli olmalarının beklenmesinin yanı sıra aile içindeki çocuk yetiştirme rolünü de üstlenmeleri beklenir (Eagly ve Wood, 1999: 413).

Eagly'e göre toplumda kadın ve erkeklere farklı sosyal roller verilmiştir. Bu sosyal rollerin dağılımında iki büyük farklılık dikkate çarpar. Bu farklılıklardan ilki, kadınların erkeklere nazaran statüsü daha düşük mevkilere sahip olma ihtimalinin daha kuvvetli olmasıdır. İkinci farklılık ise, kadınların erkeklere nazaran evi çekip

çevirme ihtimalinin daha yüksek olması ve ücretli bir işte istihdam edilmelerinin de daha düşük bir ihtimal olmasıdır (Eagly ve Steffen, 1984: 736).

1. 5. 6. Feminist Yaklaşımların Toplumsal Cinsiyete Bakışları

Feminizm, ataerkilliğin ortadan kaldırılması gerektiğini ve toplumsal cinsiyet gibi bölünmelerin doğal olmadığını, güç ve ayrıcalıklarını sürdürebilmek için erkekler tarafından yaratıldığını göstererek, kadınları sosyal, politik ve ideolojik olarak özgürleştirmeyi hedefleyen toplumsal bir harekettir (Slattery, 2008: 137). Eagly'e göre, feministlerin cinsiyet farklılıklarını araştırmalarındaki temel neden, kadının erkekten farklı olmadığını kanıtlamak ve kanıtlanan buluşların kadınlara yeni imkânlar sağlayabileceği düşüncesidir (Cantekinler, 2005: 44). Bütün feminist düşünceler adalet, eşitlik gibi amaçları paylaşırlar da her biri eşitsizlik ve haksızlığın kaynağının ne olduğu konusunda farklı görüşlere sahiptir. Bu başlık altında liberal, marksist-sosyalist, radikal ve postmodern feminizmin cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarına nasıl baktığı incelenecektir.

Liberal Feminizm: Liberal feminizmin itici gücünü; fırsat eşitliği, kadın hakları mücadelesi ve erkeklerle aynı fırsatların sağlanması oluşturmaktadır. Liberal feministler, fırsat eşitliğini; toplumu her türlü eşitsizlik, ayrımcılık ve baskıdan kurtaracak temel bir kavram olarak değerlendirirler (Slattery, 2008: 141). Liberal feministlere göre, bireyler arasında cinsiyete dayanmayan bir eşitlik olması gerekmektedir (Özdemir, 2006: 22). Kadınlar, hayatlarını çocuklarına ve ailelerine adayıp adamama konusunda tamamen özgürdür. Kadınlar, kamuda erkeklerle aynı şartlar altında çalışmak için eşit zihinsel ve fiziksel kapasiteye sahiptirler. Bu nedenle, cinsiyetle doğrudan ya da dolaylı olabilecek her türlü ayırım kamusal alandan yasaklanmalıdır (Yüksel, 2003: 69).

Marksist-Sosyalist Feminizm: Marksist-sosyalist feministler; ataerkilliğin, kapitalist üretim tarzının ortaya çıkardığı sömürü ve baskının ileri bir evresi olduğunu düşünürler. Bu feministler, sadece mülkiyetin ortak olduğu sosyalist toplumlarda cinsiyet eşitliğinin mümkün olabileceğini savunmuşlardır (Slattery, 2008: 142). Toplumda var olan eşitsizliklerin, aslında kapitalist sistemin bir yansıması olduğunu ve sorunun kaynağının ekonomide araştırılması gerekliliğini

savunurlar (Özdemir, 2006: 24). Sosyalist feministlere göre hiçbir sınıf diğer sınıflara tabi değildir ve diğer sınıflar tarafından kesinlikle sömürülemez. Kadına uygulanan eşitsizlik ve sindirmenin çözümü ise ekonomik sistemi değiştirmekten geçer (Smith'den aktaran Yüksel, 2003: 79).

Radikal Feminizm: Radikal feministlere göre, bir sınıf olarak erkekler başka bir sınıf olarak kadınlar üzerinde güce sahiptirler. Erkekler toplumu yönetir, önemli mevkilerde yer alır, evde ve işte astları olarak kadınları kontrol ederler. Ev kadınlığını, kadınların temel rolü olarak görürler. Kadının yerini evi olarak gören erkeklik ve kadınlık gibi cinsiyet ayrımlarını pekiştirirler. Bazı radikal feministler ise ataerkilliğin kökenini biyolojiye dayandırır. Çünkü, kadınlar çocuk doğurdukları için erkeklere fiziki ve ekonomik açıdan bağımlıdır. Radikal feministler ataerkilliğin kökünün kazınması konusunda fazla iyimser değildir (Slattery, 2008: 143-144). Radikal feministler, cinsiyet ile toplumsal cinsiyet kavramını farklı anlamlarda kullanırlar, ancak sonuçta erkeklerin ve kadınların doğuştan farklı olduğunu savunan biyolojik açıklamalarda bulunurlar (Özdemir, 2006: 23). Ayrıca, ataerki sistemde önemli sayılacak bütün kamusal alanların erkek alanı olarak kabul edildiğini, önemsiz sayılacak ev içi faaliyetlerin ise kadın alanı olarak algılandığını ileri sürerler (Yüksel, 2003: 102). Radikal feminizm, kadın ezilmişliğinin nedeni olarak ataerkilliği görür, Marksist-sosyalist feminizm ise kapitalizmi neden olarak görür.

Postmodern Feminizm: Postmodern feministler, kadınları erkeklerle eşit kılarak değil, aksine farklılık ve çeşitliliklerini överek, kadınları tipik kadınlık kalıpyargılarından kurtulmaya teşvik ederek özgürleştirmeye çalışmışlardır (Slattery, 2008: 147). Postmodern feminizm, toplumsal cinsiyet gibi soyut kategorilerin sınıf, etnik köken, ırk gibi değişkenlerle değişebileceğini varsayar. Bu anlamda, postmodern feminizm, her türlü genelleştirmenin reddedilmesine dayanır. Ayrıca, erkeklerle ilgili değerlerin yerini kadınlıkla ilgili değerlerin almasına da karşıdır (Yüksel, 2003: 121-123).

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİ

Çalışmanın bu bölümünde iş ve özel yaşam dengesi kavramının tanımı yapılmakta ve bu kavramın önemi üzerinde durulmaktadır. Ayrıca iş ve özel yaşam dengesine yönelik olarak farklı kuramlara yer verilecektir. Son olarak iş ve özel yaşam dengesinin kurulamamasıyla iş ve özel yaşam alanlarında oluşabilecek sorunlar üzerinde durulacaktır.

2. 1. İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

Denge olarak Türkçe'ye çevrilen homeostaz terimi ilk olarak Fransız bilimci Claude Bernard tarafından kullanılmıştır. Bilinen anlamda ise denge terimi Amerikalı fizyolog Walter Cannon tarafından üretilmiş ve kullanılmıştır (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 22). İş yaşam dengesi kavramı ilk kez 1986 yılında kullanılmasına karşın, iş yaşam dengesini içeren programlar 1930'lara kadar dayanmaktadır. II. Dünya Savaşından önce W.K. Kellogg Şirketi ilk kez üç adet sekiz saatlik vardiya sistemi yerine dört adet altı saatlik vardiya sistemi geliştirmişlerdir. Bu yeni durum çalışanların moralini ve etkinliğini artırmıştır (Lockwood, 2003: 2).

Uzun bir süre iş ve yaşam alanları hem çalışanlar hem de araştırmacılar tarafından ayrı alanlar olarak kabul edilmiştir. Ancak günümüzde değişen çalışma koşulları bireylere zaman ve mekân geçişkenliği sağlamış ve bu durum iş ve özel yaşamı birbirinden ayrı değil aksine birbirini etkileyen iki alan haline dönüştürmüştür. İş ve özel yaşam alanlarının birbirinden bağımsız olarak görülmesinin en büyük sebebi ise erkeklerin sorumluluğunun iş, kadınların sorumluluğunun ise ev ve aile olduğu algısı olmuştur. (Aycan, Eskin ve Yavuz, 2007: 31). Endüstri devrimiyle birlikte aile ve iş, mekansal açıdan birbirinden ayrılmıştır (Adak, 2007: 139). Ancak, zamanla iş ve özel yaşam alanlarının birbirinin rakibi değil, tersine birbirini tamamlayan öncelikler olduğu anlaşılmıştır (Friedman, Christensen ve Degroot, 2001: 13). Ancak değişen yaşam şartlarıyla birlikte kadın da iş yaşamına girmeye başlamış ve iş alanındaki sorumlulukları artmıştır. Aynı şekilde erkeklerin de iş ve aile alanındaki sorumlulukları artmaya başlamıştır. Böylece iş ve

özel yaşam dengesini kurma sorunu hem kadınları hem de erkekleri etkileyen bir durum haline gelmiştir.

Ancak, bu durum kadının geleneksel cinsiyet rollerinden tam anlamıyla kurtulduğu sonucunu doğurmamaktadır. Cinsiyete dayalı işbölümüne göre “ekmek kazanan” erkek ve ailedekilerin bakımını üstlenen “dişi kuş” kadın rolü tamamen ortadan kalkmamıştır (Adak, 2007:139). Kadınların iş gücü piyasasına tam zamanlı katılımları artarak devam etmesine rağmen, toplumun kadınlardan ve erkeklerden bekledikleri roller hala farklılık göstermeye devam etmektedir (Winslow, 2005: 730). Öte yandan, kadınların tam zamanlı olarak çalışma yaşamına katılması cinsiyet eşitliği, cinsiyet rollerinin esnekliği ve geleneksel olmayan cinsiyet rollerine ilişkin inanç ve eylemlerin kadınlar tarafından daha desteklenir nitelikte olmasını sağlamıştır (Cassidy ve Warren, 1996: 313).

İş ve özel yaşam talepleri arasındaki çatışma, insanların her zaman bakmaya yükümlü oldukları çocukları ve ebeveynleri olduğu için hep var olmuştur. Ancak, iş gücü içinde kadın sayısının artması çok sayıda anneyi çalışma hayatına soktuğu için iş ve özel yaşam dengesini kurma konusu, dikkatle ilgilenilecek bir alan haline gelmiştir (Friedman, Christensen ve Degroot, 2001: 12). Bu çağda karşılaşılan yeni sorunlar, artan rekabet, yaşanan zamanın değişmesi özellikle de iş saatlerindeki değişiklikler, örgütlerde, aile yapısında ve iş gücü piyasasında meydana gelen değişiklikler, iş ve özel yaşam dengesinin önemini günümüz dünyası açısından daha fazla artırmaktadır (Fleetwood, 2007: 387). Çift kariyerli ailelerin sayısının artması ya da iş yerlerinde tek ebeveynli bireylerin oranının artması gibi gelişmeler, cinsiyet rollerinin değişmesini gündeme getirmiştir. Böylece, iş ve özel yaşam dengesi hem işverenler, hem çalışanlar hem de araştırmacılar için önemli bir konu haline gelmiştir.

Literatürde iş ve özel yaşam dengesi ile ilgili çeşitli tanımlar mevcuttur. Clark’a göre iş ve özel yaşam dengesi, bireyin en az düzeyde rol çatışmasıyla evde ve işte tatmin noktasına ulaşması ve yeterince fonksiyonlaşmasıdır (Clark, 2000: 751). Başka bir tanıma göre, çalışan bireyin aile ve iş sorumluluklarının uyumudur (Kapız, 2002: 140). İş ve özel yaşam dengesi en yalın haliyle, hem evdeki hem de işteki sorumluluklara yeterli zaman ayırmaktır (Guest, 2002: 263). Ancak, herkesin algıladığı öznel (kişisel) denge farklıdır. Örneğin, bazı bireyler için iş hayatı ve

kariyeri daha fazla önem arz eder. Dolayısıyla, bu bireylerin iş alanı için ayırdıkları zaman daha fazla olacaktır. Aynı şekilde, bazı bireyler için ev hayatı, ailesi veya çocukları daha önemlidir ve zamanının çoğunu bu sorumlulukları için harcamak ister. Bu durum, iş ve özel yaşam alanlarına farklı düzeylerde önem veren bireyler için dengede olmadıkları anlamına gelmez.

İş ve özel yaşam dengesinin sağlanması, hem objektif hem de subjektif olarak kaliteli yaşam oluşturulmasını hedef almaktadır. Subjektif anlamda iş ve özel yaşam dengesi, iş ve kişisel yaşam alanında memnuniyet olarak ifade edilir; objektif anlamda ise sağlık, kariyer ve özel yaşamda başarıyı nitelemektedir (Hilderbrandt'dan aktaran Doğrul ve Tekeli, 2010: 13). İş ve özel yaşam dengesi, yaşa ve cinsiyete bakılmaksızın bireylerin iş ve ev sorumluluklarını başarılı bir şekilde birleştirme yeteneğini ifade eder (Wheatley, 2012:815). Bu tanıma göre, iş ve özel yaşam dengesini kurmak yaşa ve cinsiyete göre farklılık göstermemelidir. Hem kadınlar hem de erkekler için dengeyi kurmak bir cinsiyet sorunu olmamalıdır. Ancak, toplumsal hayatta kadına ve erkeğe atfedilen cinsiyet rolleri, iş ve özel yaşam dengesinin kurulmasında cinsiyeti önemli bir demografik değişken haline getirmiştir.

İş ve özel yaşam dengesi kavramı, bireyin iş ve yaşam rolleriyle eşit düzeyde meşgul olmasını ve rollerinden eşit olarak tatmin olmasını kapsar. Bu tanıma göre, iş-özel yaşam dengesini üç bileşen oluşturur (Greenhaus, Collins, Shaw, 2003: 513);

Zaman dengesi; iş-özel yaşam rollerine eşit miktarda zaman ayırmaktır.

Bağlılık dengesi; iş-özel yaşam rollerine eşit düzeyde psikolojik bağlılık duymaktır.

Tatmin olma dengesi; iş-özel yaşam alanındaki rollerden eşit düzeyde tatmin olmaktır.

İş-özel yaşam dengesi kavramıyla ilgili farklı bakış açılarını içeren tanımlar mevcuttur. Bunlar aşağıda yer verildiği gibidir (Lockwood, 2003: 3) :

- *İş/Aile*: Geçmişte sıklıkla kullanılan bir ifadedir. Günümüzde ise daha çok iş ve özel yaşam kavramı kullanılmaktadır. Böylelikle kavramın sınırları genişletilmiştir. İş ve özel yaşam kavramıyla birlikte, yaşam kalitesi, esnek çalışma koşulları, yaşam dengesi gibi kavramlar da ele alınmaktadır.

- *İş/Aile Çatışması*: İş sorumlulukları ile aile sorumlulukları arasındaki değişen ağırlığı ifade etmektedir.

- Çalışan Açısından İş-Yaşam Dengesi: İşin gereklilikleri ile kişisel/aile yaşamı arasındaki ikilemi ifade etmektedir.

- İşveren Açısından İş-Yaşam Dengesi: Çalışanların işlerine daha iyi odaklanmalarını sağlayacak, destekleyici bir örgüt kültürü yaratma çabalarını ifade etmektedir.

- Aile-Destek Fırsatları: Çalışanların işlerini ihmal etmeden, kişisel ve ailevi sorumluluklarında kolaylık sağlamaya yönelik işletme tarafından sunulan fırsatlardır.

- İş-Yaşam Programları: İşveren tarafından, parasal veya zamansal düzenlemelerle oluşturulan, çalışanın iş ve kişisel sorumluluklarını destekleyici programlardır.

- İş-Yaşam Girişimleri: Örgüt tarafından oluşturulan, çalışanların kişisel ya da ailesel işleri ile birlikte, işlerini de devam ettirmelerini sağlayan esnekliğe dayalı kural ve işleyişlerdir.

- İş/Aile Kültürü: Örgüt kültürünün, işgörenlerin ailesel sorumluluklarına saygı göstererek onayladığı ve desteklediği ve yönetimle işbirliği içinde kişisel ve işle ilgili ihtiyaçları düzenleme boyutudur.

İş ve özel yaşam dengesi, bireylerin iş talepleri ve yaşamın geri kalanı arasında tatmin edici bir dengeye duydukları büyüyen ihtiyacın farkındalığına işaret eder. Giderek artan bir şekilde işverenlerden, kendi çalışanlarının iş ve özel yaşam alanları arasında daha iyi bir dengeye ulaşmalarına ve bu dengeyi korumalarına olanak sağlamaya ilişkin işe yönelik faydaları göz önünde bulundurmaları istenmektedir. Dolayısıyla, iş ve özel yaşam dengesi üzerindeki önem, yalnızca çalışanların endişesi olmaktan ziyade işveren ve işçi arasındaki ortak bir sorumluluğa doğru kaymaktadır. İşveren açısından iş ve özel yaşam dengesi, işverenlerin kendi işgüçlerini belirlemeleri ve daha yaratıcı yaklaşımlarla çalışma uygulamalarından nasıl faydalanabilecekleri ile ilgilidir (Glynn ve diğerleri, 2002: 9).

Tablo 2: İş Yaşam Dengesinin Yapısı, Nedenleri ve Sonuçları

Belirleyiciler	Dengenin Yapısı	Sonuçlar/Etkiler
Çevresel • İş Talepleri • İş Kültürü • Ev Kültürü • Ev Talepleri Bireysel Faktörler • İş Oryantasyonu • Kişilik • Enerji • Kişisel Kontrol ve Başa Çıkma • Cinsiyet • Yaş, Yaşam ve Kariyer Evresi	Öznel • Denge- Eşit Dağılım • Denge-Ev Merkezli • Denge- İş Merkezli • İşin Eve Yayılması • Evin İşe Yayılması Nesnel • Çalışma Saatleri • Boş Zaman • Aile Roller	İş Doyumu • Yaşam Doyumu • Ruhsal Sağlık/Mutluluk • Stres/Hastalık • İşte Davranış/Başarı • Evde Davranış/Başarı • İşteki Diğerleri Üzerine Etkisi • Evdeki Diğerleri Üzerine Etkisi

Kaynak: David E. Guest, 2002: 265.

İş-özel yaşam dengesinin yapısını etkileyen bir takım belirleyiciler, neden ve sonuçlar vardır. Tablo 2’de iş-özel yaşam dengesinin yapısı ve etkileri yer almaktadır. Dengenin belirlenmesinde etkili olan çevresel faktörler; iş talepleri, iş kültürü, evin talepleri ve ev kültürüdür. İş kültürü; bireyin iş-özel yaşam dengesini destekleyici örgütsel kültür ve politikaları ifade eder. Örneğin; esnek çalışma saatleri ya da çocuk bakımı düzenlemeleri gibi. Ev talepleri, iş dışındaki sorumlulukları ve bağlılıkları ifade etmektedir. Çalışan bireyin evli ya da bekâr olması ya da çocuk sahibi olması durumunda talepler farklı olabilmektedir. Ev kültürü, bireyin ev çevresindeki bağlılıkları ve sorumluluklarıdır. İş-özel yaşam dengesinin algılanmasında etkili olabilen bireysel faktörler işe yönelme, özellikle de işin (ya da evin) merkezi yaşam ilgisi olması ya da işe yönelimli olma yönleridir. Kişisel

kontrol, kontrol odağı ve rekabet eden taleplerin baskılarıyla başa çıkma kapasitesidir. Cinsiyet, özellikle kadınları yüksek ev talepleri dolayısıyla etkilemekte, yaşam ve kariyer evreleri ise evde ve işteki belli talepleri karşılamada etkili olmaktadır (Kapız, 2002: 140).

Literatürde çoğu zaman iş-yaşam çatışması kavramı da kullanılmaktadır. Ancak son zamanlarda iş-yaşam çatışmasından daha geniş bir terim olan iş ve özel yaşam dengesi terimi ortaya çıkmıştır. İş ve özel yaşam dengesi kavramı, iş-aile çatışması ve iş-yaşam çatışmasından daha kapsamlı bir yaklaşım sunmaktadır (Hayman, 2005: 85). İş ve özel yaşam dengesi; insanların iş kısıtlamaları içinde kendileri için en iyisi olduğuna inandıklarını seçme özgürlüğüne sahip olabilmeleri ve bu anlamda daha fazla kontrole sahip olabilmeleri için çok sayıda seçenek sunmaktır (Glynn ve diğerleri, 2002: 9).

2.2. İŞ VE ÖZEL YAŞAM ETKİLEŞİMİNE İLİŞKİN KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Küreselleşen dünya, işgörenlerin çalışma ve özel yaşamları arasındaki etkileşimi daha görünür kılmaktadır. Bundan dolayı, literatürde iş ve özel yaşam dengesi arasındaki etkileşimi inceleyen farklı kuramlar mevcuttur. Aşağıda sırasıyla açıklanan bu kuramlar, iş ve özel yaşam alanlarından kaynaklanan etkileşimi açıklamaktadır.

2.2.1. Rol Kuramı

Rol, sosyal bir çevrede kümelenen birbiriyle ilişkili davranış örüntüsüdür (Gönüllü, İçli, 2001: 85). Rollerarası çatışma, bir rolün gerektirdiği talepler ile diğer rolün gerektirdiği talepler uyuşmadığı zaman oluşur (Macewen ve Barling, 1994: 244). Rol çatışması, eş zamanlı oluşan iki ya da daha fazla alandan birinin diğer alan üzerinde yarattığı baskı sonucu oluşur (Kahn'dan aktaran Kopelman, Greenhaus, Connolly, 1983: 199). Rol çatışması, rol baskıları sonucunda harekete geçer. Örneğin; iş yerinde aşırı zihinsel gerginlikle çalışan bireylerin, evde eşlerine ya da ailelerine karşı dikkatli ve özenli olmaları zorlaşabilir. Bu yüzden bir rol içindeki

stres, roller arasında çatışmaya sebep olur (Kopelman, Greenhaus, Connolly, 1983: 200).

İş ve aile alanındaki rol göndericilerden gelen eş zamanlı ve karşıt baskılar, rolü alan odak kişinin yaşantısını daha karmaşık hale getirir. Bu durumda bireyler, iş alanından gelen rol beklentileriyle mi yoksa aile alanından gelen rol beklentileriyle mi başa çıkmaları gerektiğine karar vermelidirler (Greenhaus ve Powell, 2003: 292). Sosyalleşme sürecinde bu rollerin nasıl oynanacağını öğrenmemiş ya da yeterli düzeyde öğrenememiş bireyler bu yüzden de rol çatışması yaşayabilirler (Gönüllü, İçli, 2001: 86).

İş ve aile rollerine yönelmenin altında yatan psikolojik süreci açıklamaya çalışan kuramlar, genellikle faydacı ve özdeşlik bakış açısından birini benimser. Faydacı bakış açısı, bir role yönelmenin hedonistik hususlar tarafından harekete geçirildiğini, öyle ki insanların memnuniyet sağlayan, ayrıca acı ya da hoşnutsuzluğa engel olan rollere yöneldiklerini öne sürer. Özdeşlik bakış açısı ise bir role yönelmenin, hedonistik kaygılara dayanmaktan ziyade bir rol ile özdeşleşme gücüne dayandığını varsayar. Bu iki bakış açısı, bireylerin neden belirli bir role yöneldiklerine ilişkin temelde farklı açıklamalarda bulunur. Özdeşlik bakış açısına göre, örneğin bireylerin çocuk yaptıktan sonra, ailesine daha fazla zaman harcamak istemesi, yeni doğmuş bir bebeğe bakmayı öğrenmekten büyük zevk duyduklarından değil, ebeveynin aile rolüne olan güçlü özdeşliğinden kaynaklanır. Bir kuruluşun bakış açısından ise insanların neden işe yatırım yaptıklarını anlamak önemlidir. Örneğin; bireyin işyerine ilişkin değerler ile özdeşlik kurması, iş rolüne daha fazla yönelmesini sağlar. Böylece, özdeşleşme durumunda işyerini daha cazip ve hoş bir yer yapan teşvikler daha değerli olmaktadır. Eğer özdeşlik, bireyin iş rolünün merkezinde bulunuyorsa, bireyde kuruluşun değerlerinin kendi iş ahlakına uygun olduğu fikri daha da güçlenecektir. Bu iki bakış açısı, iş ve aile rollerine ilişkin güdülerini daha detaylı açıklamaktadır (Rothbard ve Edwards, 2003: 700-701).

Kronik rol baskıları (aşırı iş yükü, ebeveyn sorumlulukları gibi) ile iş-aile çatışması arasındaki pozitif ilişkiler, bir alandaki rolden kaynaklanan geniş rol davranışlarının yerine getirilmesindeki güçlü baskıların, diğer alanın rolüne katılımını sıklıkla engelleyeceğini ifade eder (Greenhaus ve Powell, 2003: 293).

Geleneksel roller, rol çatışmalarını engelleyici kurallar getirerek düzeni devam ettirirken, toplumsal değişme rol çatışmalarına yol açabilir.

2. 2. 2. Bölünme Kuramı

Bölünme kuramının temelleri, 1960 yılında Wilensky tarafından atılmıştır. Bölünme kuramına göre, iş ve iş dışındaki alanlar yaşamın iki farklı alanıdır ve birbirlerinden bağımsız olarak yaşar. Buna göre, bir alanda yaşananlar diğer alanda hiçbir etki yaratmaz (Guest, 2002: 258). Bölünme kuramı, iş ve aile alanının aktif olarak ayrılmasını, böylece iki alanın birbirini etkilemeyeceğini ifade eder. Bölünmeyle birlikte iş ve aile yaşamı arasında dengeli bir ilişkinin oluşacağını savunur (Edwards ve Rothbard, 2000: 189). Gupta ve Beehr'e göre (1981: 204), bireylerin bir alanda yaşadıkları davranışlar, tutumlar ve ilişkiler yaşamın diğer alanında herhangi bir karşılık bulmamalıdır.

Kanter de iş yaşamı ile aile yaşamını ayrı dünyalar olarak ele almıştır. O'na göre, iş ve aile yaşamı farklı faaliyet ve davranış kuralları olan iki ayrı alanı oluşturur ve bu alanlar birbiriyle örtüşmeyen dünyalardır. Birbirlerinden farklı olan iş ve özel yaşam alanları, kendi kurallarını yürütürler ve bağımsız olarak çalışır (Kanter, 1989: 78). Kurama göre; zamanı, alanları ve faaliyetleri ayırmak, bireylere yaşamlarını düzenli bir biçimde kurma olanağı verir (Zedeck, Mosier, 1990: 241).

2. 2. 3. Yayılma Modeli

Yayılma modeli, iş ve özel yaşam alanları arasında fiziksel ve zamansal sınırlar olmasına rağmen, duyguların ve davranışların bir alandan diğer alana taşınabileceğini savunmaktadır (Staines'den aktaran Clark, 2000: 749). Bir alanda yaşananların diğer alanı olumlu ya da olumsuz olarak etkileyeceği varsayımına dayanır (Guest, 2002: 258). Modele göre, işiyle ziyadesiyle ilgili olan çalışanlar, yaşamlarındaki boş zamanlarında da işleriyle benzer ya da alakalı faaliyetleri seçerler (Staines, 1980: 112). Yayılma modelinin, iş alanının yaşam alanına yayılması ve yaşam alanının iş alanına yayılması şeklinde iki boyutu vardır.

Örneğin; çalışanlar için fazla mesai, iş yükünün çalışan bireylerin yaşamları üzerindeki yayılma etkisini artırmaktadır. Fazla iş yükü nedeniyle kurum ve kuruluşlarda çalışan kadınlar ve erkeklerin zaman ve enerji gibi beşeri kaynaklarını, kapasitelerinin üzerinde kullanmaları ile aile yaşamları olumsuz yönde etkilenmektedir (Hennessy'den aktaran Özmete ve Eker, 2012: 2).

2. 2. 4. Uygunluk Kuramı

Uygunluk kuramı, Morf (1989) tarafından ortaya atılmıştır ve iş ve özel yaşam alanındaki rollerin olumlu etkileşiminden dolayı da yayılma kuramına oldukça yakındır. Ancak, bir açıdan yayılma kuramından farklılık göstermektedir. Yayılma kuramında iki alandan söz edilirken, uygunluk modeli ilişkiyi üçüncü bir değişkene bağlamaktadır. Bu modelde, iki alan arasındaki olumlu ilişki, bu alanların altında bulunan, kişilik özellikleri, genetik unsurlar ya da sosyal ve kültürel unsurlar gibi herhangi bir değişkene bağlı olmaktadır (Morf'dan aktaran Küçükusta, 2007: 45).

2. 2. 5. Telafi Kuramı

Bu kuram, bir alanda eksik olan taleplerin ya da doyumun diğer alandan karşılanacağı varsayımına dayanır (Guest, 2002: 258). Örneğin; iş hayatı rutin ve doyumsuz bir şekilde ilerliyorsa, birey bu memnuniyetsizliği iş dışındaki etkinliklerde rol alarak telafi etmeye çalışır.

Telafi kuramı, iş ve iş dışındaki yaşam alanları arasında ters bir ilişki olduğu görüşüne dayanır. Buna göre iş alanında yaşananlar ile iş dışında yaşananlar karşıt olma eğilimindedir (Staines, 1980: 112). Başka bir deyişle, bu ters ilişkiye göre, bireyin yaşam alanında mutsuz olması, bu durumu telafi etmesi için bireyi iş alanına doğru iter. Böylece, iki alanda yaşananlar birbirine tamamen zıt tecrübelerdir. Zedeck ve Mosier'e göre (1990: 241); arzu edilen yaşantılar, davranışlar ve psikolojik durumlar, iş alanında yetersiz olduğunda, birey bunları aile alanındaki faaliyetlerden telafi etmeye çalışacaktır.

2. 2. 6. Araçsallık Kuramı

Araçsallık kuramına göre bir alandaki faaliyetler diğer alanda başarılı olmaya katkı sağlamaktadır. Örneğin; araçsal çalışan bir birey, kazancı artırarak aile ihtiyaçlarını gidermek için rutin olan ve uzun saatler çalışmayı gerektiren bir işi tercih edebilir (Guest, 2002: 258). Kuram; bir alanın, diğer alanın taleplerinin karşılanmasına olanak sağlayacağı görüşüne dayanır. İş alanından elde edilenler iyi bir aile yaşamını elde etmek için araç olacaktır (Zedeck, Mosier, 1990: 241).

2. 2. 7. Çatışma Kuramı

Greenhaus ve Beutell'e göre (1985) iş-aile çatışmasının üç türü vardır. Bunlar:

- Zamana Dayalı Çatışma; bir rol için gerekli olan faaliyetlere harcanan zamanın, diğer rol için gerekli olan faaliyetlere ayırlamamasından kaynaklanır.
- Gerginliğe Dayalı Çatışma; rollerin uyumsuz olmasından kaynaklanan gerginlik, diğer alanın talepleriyle başa çıkmayı zorlaştırır. Rollerden kaynaklanan gerginlik iş ve aile çatışmasına sebep olur.
- Davranışa Dayalı Çatışma; bir rol için gerekli olan davranışların, diğer role ilişkin davranışların gerçekleştirilmesini zorlaştırmasından kaynaklanır. Örneğin, kadınların evde yumuşak başlı olmaları beklenirken, iş yerinde atılgan ve rekabetçi olmaları beklenir. Yaşanan bu durum davranışların çatışmasına neden olur.

Tablo 3: İş-Aile Çatışmasının Türleri

İş Alanının Baskıları	Çatışmanın Türü	Aile Alanının Baskıları
Zamana Dayalı • Çalışma Saati • Esnek Olmayan Çalışma • Vardiyalı Çalışma	Bir role ayrılan zamanın diğer rolün gereğinin yerine getirilmesini zorlaştırması	Zamana Dayalı • Eşin Çalışması • Küçük Çocuklar • Aile Yapısı
Gerginliğe Dayalı • Rol Çatışmaları • Rol Belirsizlikleri	Bir rolün sebep olduğu gerginliğin diğer rolün gereğinin yerine getirilmesini engellemesi	Gerginliğe Dayalı • Aile İçi Sorunlar • Eş Desteginin Yetersizliği
Davranışa Dayalı • Gizlilik ve Tarafsızlık Gibi Beklentiler	Bir rolün gerektirdiği davranışın diğer rolün yerine getirilmesini engellemesi	Davranışa Dayalı • Sıcaklık ve Açıklık Gibi Beklentiler

Kaynak: Greenhaus ve Beutell, 1985: 78

Daha sonra Greenhaus, Allen ve Spector, bu üç çatışma türüne enerjiye dayalı çatışma olan dördüncüsünü eklemişlerdir. Enerjiye dayalı çatışma, bir rolde yaşananların diğer rol için gerekli olan performansın azalmasından kaynaklanan çatışma türüdür (Greenhaus, Allen ve Spector, 2006: 65). Örneğin; çalışan bireylerin işlerinden yorgun bir şekilde eve dönmeleri, aile için gerekli olan enerjinin sarf edilmemesine neden olur ve beraberinde çatışmayı getirir.

Higgins, Duxbury ve Johnson'a göre; iş yaşam çatışmasının, aşırı rol yükü, iş alanından aile alanına müdahale ve aile alanından iş alanına müdahale olmak üzere üç bileşeni vardır (Higgins, Duxbury, Johnson, 2000: 19). Çatışma, iş alanının yaşam alanına müdahalesi (işte geçirilen uzun saatlerin evdeki sorumlulukların yerine getirilmesinde performansı engellemesi gibi) sonucu oluşabileceği gibi yaşam alanının iş alanına müdahalesi (bir çocuğun hastalığının işe gitmeyi engellemesi gibi) sonucunda da oluşabilir (Gutek, Searle, Klepa, 1991: 560). Frone, Russell ve Cooper'a göre ise iş yaşam çatışmasının doğrudan belirleyicileri; iş stresi, aile (özel

yaşam) stresi, işin beraberinde getirdikleri ve ailenin beraberinde getirdikleridir. Ayrıca çatışmaya neden olan önemli bir diğer girdi ise iş ve aile rollerinin psikolojik önemidir (Frone, Russell, Cooper, 1992: 66-67). Zamanın büyük bir bölümünün ayrıldığı bir role psikolojik bağlılığın diğer alandan daha fazla olması, diğer rolün gerektirdiği baskılar ile başa çıkmayı zorlaştırır. Bir role verilen çok fazla psikolojik bağlılık zihni de işgal eder ve iş ve özel yaşam alanlarının çatışmasına sebep olur.

Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, esnek olmayan iş programları, uzun iş seyahatleri, evlilik, ebeveynlik, çocuk bakımı için gereken başlıca sorumluluklar ve eşlerin kariyer kaygıları gibi rol özellikleri iş ve yaşam çatışmasını doğurmaktadır (Greenhaus ve Parasuraman, 1987: 46). Gönen, Hablemitoğlu ve Özmete (2005), akademisyen kadınların iş ve aile yaşamının dengelenmesi üzerine yapmış oldukları çalışmada, bireyin iş ve aile yaşamının talepleri arasında koştururken çatışmaların artabileceğine dair tespitler elde etmişlerdir. Değerler, bakış açısı, yöntemler, rol algıları ve toplumsal cinsiyet rolleri, bu çatışmaların sebepleri olarak belirtilmektedir. Ayrıca, çalışma hayatı bir yandan kadının ekonomik bağımsızlığını ve toplumsal statüsünü destekleyerek yaşamdan tatmin olmasını sağlamakta, diğer yandan kadınlar için toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel değer ve tutumlar, iş ve aile hayatının dengelenmesi sorununu da beraberinde getirmektedir. Marshall ve Barnett de (1993), çift gelirli ailelerde iş-aile gerilimini inceledikleri çalışmada çocuk sahibi olan kadınların (annelerin), erkeklerden (babalardan) ve çocuğu olmayan bireylerden daha fazla gerilim hissettiklerine dair bulgular elde etmişlerdir.

2. 2. 8. Sınır Kuramı

İş-aile sınır teorisinin yaratıcısı olan Clark'a göre, iş ve aile sistemleri arasındaki öncelikli ilişki duygusal değil, insanidir. Bireyler, iş ve aile alanları arasında günlük geçişler yapan sınır geçicilerdir. Bireyler, yaşadıkları bu alanlar arasındaki sınırları biçimlendirirler ve sınır geçicinin alan ve alanın üyeleri ile ilişkilerini şekillendirirler. Bireyler, çevrelerini şekillendirirken bu süreçte çevreleri tarafından da etkilenirler. Sınır teorisi, sınır geçiciler ve onların iş ve özel yaşamları arasındaki bu karmaşık etkileşimi açıklamaya çalışır (Clark, 2000: 748).

Tablo 4: İş-Aile Yaşamı Sınır Teorisi

İŞ ALANI		AİLE ALANI
Sınır Koruyucular/Alan Üyeleri <u>Etkileviciler</u>	Sınır Alanı (Sınırların bulanıklaştığı bölge) Sınır Geçiciler	Sınır Koruyucular/Alan Üyeleri <u>Etkileviciler</u>
• Aile Resimleri • Evden Gelen Telefonlar • Evin Görüşleri		• Müşteri Telefonları • İşten Gelen Görüşler • Eve Getirilen İş

Kaynak: Clark, 2000: 754.

Sınırlar, alanlar arasındaki sınırı belirleyen çizgilerdir ve alanla ilgili davranışın başlayıp bittiği noktadır. Sınırlar; fiziksel, zamansal ve psikolojik olarak üçe ayrılır. Fiziksel sınır; işyerinin ya da evin duvarları gibi, alana ait davranışın meydana geldiği yerdir. Zamansal sınırlar; çalışma saatleri gibi aile yaşamı zamanını işin yapıldığı zamandan ayırır. Psikolojik sınırlar ise bireyler tarafından yaratılan kurallardır. Bu kurallar, bireyler tarafından uygulanan duygu, düşünce ve davranış kurallarıdır (Clark, 2000: 756).

Sınırlar; geçirgenlik, esneklik, bütünleşme ve dayanıklılıkla ifade edilir. Geçirgenlik, bir alanda yaşananları diğer alana girebilme derecesidir. Esneklik ise, alanın taleplerine göre sınırın daralma ve genişleme derecesidir. Örneğin, bireyin çalışma saatinin düzenlenmesinde esnekliğe sahip olması gibi. Bütünleşme, sınırlar arasında önemli ölçüde geçirgenlik ve esneklik meydana geldiğinde oluşur. Dayanıklılık ise, geçirgenlik, esneklik ve bütünleşmenin belirlediği bir unsurdur. Çok geçirgen olmayan, esnekliğe ve bütünleşmeye izin vermeyen sınırlar güçlüdür. Geçirgenliğe izin veren, esnek ve bütünleşmenin mümkün olduğu sınırlar ise zayıftır. Sınırlar daha güçlü alanlar yönünde daha dayanıklı, daha az güçlü alanlar yönünde zayıf olacaktır (Kapız, 2002: 148). Sınır kuramı, iş ve özel yaşam dengesinin sağlanmasında önemli bir kaynak niteliğindedir.

2.3. İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİZLİĞİNİN SONUÇLARI

Bireyler, iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi kuramadıkları zaman bir takım olumsuzluklar meydana gelir. Yaşanan bu olumsuzluklar, bireylerin hem özel yaşamlarında hem de iş yaşamlarında sıkıntılar yaratır. Bireylerin dengeyi kuramamaları durumunda karşılaşılabilecekleri sıkıntılar, aşağıda açıklandığı gibidir.

2. 3. 1. Özel Yaşam Alanındaki Sonuçlar

Çalışan bireyler hayatlarında dengeyi kuramadıkları zaman bir takım sorunlar boy göstermeye başlar. Bu sorunlar, özel yaşam alanında çeşitli sıkıntılara yol açar. Bu sıkıntılar, yaşam dengesinin bozulmasının bireyde yol açtığı birtakım kişisel sıkıntılar olup, bireyin karşılaştığı psikolojik ve psikosomatik sıkıntılardır.

2. 3. 1. 1. Psikolojik Sonuçlar

Özel yaşam dengesinin bozulmasıyla birlikte, bireylerde stres, tükenmişlik, depresyon hali, suçluluk duygusu, yaşam doyumunda azalma ve kaygı (anksiyete) gibi bir takım psikolojik sıkıntılar ortaya çıkar.

Stres; iç ve dış çevreden kaynaklanan ve vücudun dengesini bozan, gözlenebilir ve kimyasal değişikliklere neden olan olaylardır (Ertürk, 2010: 192). Stresin artan aşamaları çok hızlı bir şekilde iş görenlerin morallerinde, verimliliklerinde ve iş tatminlerinde azalmaya neden olur (Lockwood, 2003: 4). Stres, birey kendisi için önemli olan talepler, zorunluluklar ya da fırsatlar ile karşılaştığında, ancak bunların sonuçlarının belirsiz olduğu psikolojik durumlarda ortaya çıkar. Stres, aşırı iş yükünün olduğu iş alanından, aile gerilimlerinin olduğu iş dışındaki yaşam alanından ya da iş ve özel yaşam alanlarındaki zamanın kesişmesiyle oluşan çatışma sonucundan doğabilir (Greenhaus ve Parasuraman, 1987: 38). Aşırı stres, bireylerin sigaraya başlama, madde kullanma, gerçeklerden uzaklaşmak için alkol alma gibi gözlenebilir davranışlar sergilemesine de neden olmaktadır.

ILO raporlarına göre; yıllık küresel Gayri Safi Milli Hasıla'nın (GSMH) % 1-3,5'i strese bağlı harcamalara ayrılmaktadır. 41 milyon Avrupalı, strese bağlı sağlık sorunlarından şikayet etmekte, ABD'de çalışanların %26'sı tükenme ve stres belirtileri göstermektedir. Türk toplumunun üçte biri ise, hayatının bir döneminde ruhsal sorun yaşamaktadır. Türkiye Ruh Sağlığı Profil Araştırması sonucunda, Türk toplumunun içe yönelim sorununun daha fazla olduğu belirlenmiştir. Şehirlerdeki ruhsal hastalık oranı, kırsal kesimlere göre daha fazladır. Özellikle çalışan bireylerdeki ruhsal sorunlar, bedensel hastalıklara ve işgücü kaybına yol açmaktadır (<http://www.ikpaylasim.com/calisanlar-is-ve-ozel-yasam-dengesini-nasil-kurmali/> 18.03.2014).

Tükenmişlik; Budak ve Sürgevil (2005: 95) tükenmişliği, en yalın haliyle, ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenişi ve çalışma ortamıyla bireyin etkileşiminin bir sonucu olarak ifade etmişlerdir. Tükenmişlik kontrol altına alınamayan stres sonucunda ortaya çıkar ve kişinin enerji kaynaklarının bitmesine sebep olur (Ertürk, 2010: 203). Özellikle, çalışan kadından iyi bir eş, aynı zamanda iyi bir çalışan olması beklentisi, kadınların zaman ve enerjisinin her zaman dengeli olmamasına ve gerginlik yaşamasına sebep olmaktadır (Adak, 2007: 150). Yaşanan bu gerginlik, toplumsal cinsiyet açısından daha duygusal ve hassas olan kadınları çoğu zaman tükenmişlik noktasına getirmektedir.

Maslach, tükenmişliği; insan ilişkilerinin yoğun olduğu iş alanlarındaki bireylerde sıklıkla ortaya çıkan duygusal tükenme ve olumsuz duygular sonucu oluşan bir sendrom olarak tanımlamıştır. Bu tanıma göre, tükenmişliğin ana noktasını tükenen duygular oluşturmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Maslach, tükenmişlik sendromunu üçe ayırmıştır (Maslach ve Leither, 1988: 297):

Duygusal Tükenme; hislerin duygusal olarak tükenmesini ve bireylerin diğer kişilerle temasının sonlanmasını ifade eder.

Duyarsızlaşma; bireylerin hizmet verdiği kişilere karşı duygusuz bir şekilde davranmasını ifade eder.

Azalan Kişisel Başarı; bireyin, kendisini birlikte çalıştığı kişilere karşı yeterli ve başarılı hissetmemesi duygusundan kaynaklanır.

Maslach ve Jackson'un (1981) yaptığı araştırma sonuçları, kadınların erkeklerden daha fazla duygusal tükenme yaşadıklarını göstermektedir. Greenglass

ve Burke (1988) kadın ve erkek öğretmenlerde tükenmişliğe neden olan faktörleri inceledikleri araştırmada, erkeklerin kadınlardan daha fazla duyarsızlaşma yaşadıklarını belirtmişlerdir. Kadınların ise erkeklere oranla daha fazla depresyon, baş ağrısı ve rol çatışması yaşadıklarını gösteren bulgular elde etmişlerdir.

Depresyon; önceleri sevilerek ve istekle yapılan aktivitelerin çeşitli çevresel bozukluklardan dolayı yapılmak istenmemesi, zevk alınmaması ve çökkünlük haline depresyon denir (<http://www.xn--salk-1wa3i.net/depresyon.html>, 15.03.2014). İş ve özel yaşam alanındaki rollerin çatışması sonucu, bireyler depresif bir duygu haline bürünebilirler. Ayrıca, yapılan çalışmaların çoğu, kadınların depresyona girme eğiliminin erkeklerden daha güçlü olduğunu göstermektedir.

Suçluluk duygusu; bireyin iş alanına aşırı yönelmesi sonucu özel yaşamı ihmal ettiğini düşünmesinden kaynaklanan bir duygudur. Örneğin, işteki kariyer beklentileri ile aile arasında sıkışan bir erkek, iyi bir baba ya da iyi bir eş olmadığını düşünerek suçluluk duygusuna kapılabilir (Aycan, Eskin, Yavuz, 2007: 50). Linehan ve Walsh'ın (2000) üst düzey uluslararası kadın yöneticilerde iş-aile çatışmasıyla ilgili yapmış oldukları araştırma sonuçları, kadınların iş alanıyla ilgili uluslararası kariyer hedeflerine yöneldiklerinde çocuklarının mutsuz olacaklarını düşünerek bir suçluluk duygusu yaşadıklarını göstermektedir.

Yaşam doyumunda azalma; ilk kez Neugarten tarafından tanımlanan yaşam doyum kavramının tanımlanmasında, insanın yaşamı ile ilgili amaçlara ulaşip ulaşmama konusu üzerinde durulmuştur (Şener'den aktaran Filizöz ve Tozkoparan, 2009: 1447). Yaşam doyum, yaşam alanındaki beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanmasıdır. Yaşam doyum, kişinin bütün yaşamını ve yaşamın tüm boyutlarını içerir (Avşaroğlu, Deniz, Kahraman, 2005: 118). Günlük yaşamdan mutluluk duymak, yaşamı anlamlı bulmak, amaçlara ulaşma konusunda uyum, pozitif bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, sosyal ilişkiler, ekonomik ve güvenlik gibi konular yaşam doyumunu etkileyen unsurlardır (Keser, 2005: 80). Bireylerin dengeden uzaklaşmaları durumunda, yaşamdan daha önceleri elde ettikleri doyum hissetmemeleri, iş ve özel yaşam çatışmasını beraberinde getirmektedir.

Kaygı; aşırı uyarılma ve bilişsel zorlukların duygusal bir sonucudur. Ayrıca, davranışların da uyarılmasına sebep olur (Macewen ve Barling, 1994: 246). Kaygı,

bilinç dışı çatışmalara bağlı olarak yaşanan korku, sıkıntı ve kötü bir şey olacakmış gibi hoşla gitmeyen bir duygudur (Ertürk, 2010: 173). Duxbury ve Higgins'in (1991) araştırma sonuçları da iş alanından gelen yüksek beklentilerin kadınların geleneksel aile rollerini yeteri düzeyde performansla sergileyemediklerini düşünmelerine ve kaygı ve suçluluk duygularını harekete geçirerek iş-aile çatışması yaşadıklarını göstermektedir.

2. 3. 1. 2. Psikosomatik Sonuçlar

“Soma” vücut, beden anlamına gelmektedir. Psikiyatride psikosomatik hastalıklar, fiziksel rahatsızlıkların organik kaynaklı olmayıp psikolojik kaynaklı olduğu düşünülen hastalıklardır. Bu tür sorunlar, belli bir süre içinde ortaya çıkan, tedavi arayışları devam eden, sosyal veya mesleki hayatın bozulmasıyla sonuçlanan birden fazla bedensel yakınmanın birlikte olmasıdır. Stres, psikosomatik hastalıkların başlıca etkenlerinden biridir. Stres, vücudun birçok fonksiyonunun bozulmasına ve düzgün işleyememesine sebebiyet verir (http://www.htanoropsikiyatri.com/psikosomatik_hastaliklar.html, 15.03.2014).

Psikosomatik hastalıklar bireyin yaşam dengesinin bozulmasıyla ortaya çıkan psikolojik ve ruhsal sorunların neden olduğu fiziksel sıkıntılardır. Özellikle kalp ve mide rahatsızlıkları, baş ağrısı, sırt ağrısı, alerjik hastalıklar ve uyuma bozuklukları, yaşam dengesini kuramayan bireylerde çok sık görülen rahatsızlıklardır.

İş ve yaşam dengesinin kurulamamasıyla yaşam alanında meydana gelen stres, düşük yaşam doyumu, düşük performans ve fiziksel rahatsızlıklar gibi olumsuz sonuçlar, iş ve yaşam arasındaki karşılıklı ilişkileri anlamının önemini vurgulamaktadır.

2. 3. 2. İş Alanındaki Sonuçlar

Birey, iş ve özel yaşam dengesini kuramaması sonucunda, iş alanında çeşitli sıkıntılarla karşılaşır. Bunlar; işe devamsızlık, iş gören devir hızı, iş doyumunda azalma, kuruma bağlılıkta azalma, rol tatmininde azalma, iş performansında azalma

ve iş ilişkilerinde kalitesizlik gibi sıkıntılardır. Bu sonuçlar, kısaca aşağıda açıklandığı gibidir.

İşe devamsızlık: Devamsızlık, iş görenlerin çeşitli psikolojik ve sosyal nedenlerden dolayı çalışma saatleri içerisinde işin başında olmaması halidir (Budak, 2008: 367). Yaşam alanlarındaki talepleri gerektiği zaman karşılayamayan bireyler, bu ihtiyaçları için doğal olarak çalışma saatlerini tercih ederler. Birey, işe devamsızlık yaparak hayatındaki dengesizliği geçici de olsa gidermeye çalışır (Ayca, Eskin, Yavuz, 2007: 64). Duxbury ve Higgins (2012), Kanada’da iş ve özel yaşam sorunlarını inceledikleri çalışmalarında, araştırmaya katılanların dörtte üçünden fazlasının (%77) araştırma yapılmadan altı ay önce işe devamsızlık eğilimi içinde olduklarını saptamışlardır. Araştırmaya göre, işe devamsızlığın en yaygın nedenleri arasında sağlık sorunları (%63) ile duygusal, zihinsel ya da fiziksel yorgunluk (%45) yer almaktadır. Araştırmaya katılanların üçte biri çocuk bakımı sorunlarından dolayı, onda biri ise yaşlı bakımından dolayı işe devamsızlık eğilimi göstermiştir. Sonuç olarak, çalışanların %8’i kuruluşların tatil günü vermemelerinden dolayı işe gitmemiştir. Bu bulgular, iş ve özel yaşam sorunları açısından iş yükü ve işe devamsızlık arasındaki bağlantıyı destekler niteliktedir. Zihinsel ve duygusal yoğunluk nedeniyle yüksek sayıdaki devamsızlık günü (yaklaşık olarak yılda 8 gün), duygusal yoğunluğun çalışanın tükenmişliğine bir işaret olduğu hususunda dikkate alınmaya değerdir.

İş gören devir hızı: İş gören devir hızı, belirli bir dönemde işletmeye giren ve çıkan personel sayısını ifade eder. İşletmelerde bu oranın çok fazla olması, örgütte bazı işlerin yolunda gitmediğinin göstergesidir (Budak, 2008: 86-87). Örgütlerde çalışan ve iş ve özel yaşam dengesini kuramayan bireylerin iş gören devir hızının yüksek olması beklenir. İş gören devir hızının yüksek olması, örgütler açısından maliyetli ve istenmeyen bir durumdur.

İş doyumunda azalma: İş doyum, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği ifade eden iki uçlu bir kavramdır. İşinden doyum sağlayan çalışanların iş doyumunun yüksek, işlerinden doyum sağlamayan çalışanların da iş doyumunun düşük olması beklenmektedir (Ertürk, Keçecioğlu, 2012: 40).

Kuruma bağlılıkta azalma: Örgütsel bağlılık, bireyin örgüte karşı duyduğu psikolojik bağlılıktır. Bireyin, kurumun özelliklerini ya da bakış açısını içselleştirme

ve kabul etme derecesini ifade eder (O'Reilly ve Chatman, 1986: 493). Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı; duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç açıdan ele almışlardır. Duygusal bağlılık, iş görenin duygusal açıdan örgüte dahil olması ve örgütle özdeşleşmesi yönündeki bağlılığı ifade eder. Devam bağlılığı, iş görenin örgütten ayrılması durumunda oluşacak maliyeti düşünerek maddi açıdan örgüte bağlı olmasını ifade eder. Normatif bağlılık ise, iş görenin örgüte duyduğu zorunluluktan dolayı işine devam etmesi yönündeki bağlılıktır (Meyer ve Herscovitch, 2001: 304). İş görenler, iş ve özel yaşam dengesinden uzaklaştıklarında özel yaşam alanından gelen talepler doğrultusunda iş alanından uzaklaşırlar. Bu durum, işe devamsızlığı artırmakla birlikte kuruma olan bağlılığı da azaltır. Ayrıca, çalışanlar iş ve özel yaşamı dengelemek için iş yerlerinden yeteri düzeyde destek alamadıklarında kuruma olan bağlılıkları daha da azalacaktır.

Rol tatmininde azalma: Bireylerin, iş ortamında; çalışan, yönetici, iş arkadaşı gibi çeşitli rolleri vardır. Yaşam alanındaki taleplerin işe müdahalesi sonucunda bireyler işteki rolleri gerektiği gibi yapamadıklarını düşünürler (Aycan, Eskin, Yavuz, 2007: 69). İşin aile yaşamına müdahale etmesi ya da aile yaşamının iş alanına müdahale etmesi, doğrudan rol tatminsizliğini etkiler (Greenhaus, Allen, Spector, 2006: 79). Aşırı rol yüküyle birlikte belirli sınırlar aşıldığında, rollerle ilgili sıkıntılar ortaya çıkar. Örneğin; eş, anne, yönetici gibi rolleri olan bir kadına hasta ve yaşlı bakımı gibi birtakım rollerin daha yüklenmesi rol tatminiyle ilgili sıkıntıları da beraberinde getirir (Barnett ve Hyde, 2001: 789). Higgins ve arkadaşları da (1994) iş-aile sorumluluklarının dengelenmesinde cinsiyet ve yaşam döngüsü aşamalarının etkilerini inceledikleri araştırmada, aşırı rol yükünün iş-aile çatışmasını rasyonel olarak etkileyeceğine dair bulgular elde etmişlerdir. Bulgulara göre, kadınlar toplamda iş ve aile faaliyetlerine erkeklerden daha fazla zaman ayırırlar ve yaşam döngüsünün her aşamasında daha fazla rol yüküne sahiptirler.

İş performansında azalma: Hayatında dengeyi kuramayan bireyler, işin gerektirdiği talepleri devam ettirmek için gereken istek, özen ve çabayı göstermediğinde iş performansında sıkıntılar doğabilmektedir (Aycan, Eskin, Yavuz, 2007: 72).

İş ilişkilerinde kalitesizlik: İş yerinde stres yaratan faktörlerin bulunması durumunda, kişilerarası ilişki kalitesi bozulmaktadır. İş ortamında yaşanan kötü

ilişkiler, iş doyumunu ve işe devamsızlığı etkilemektedir. İstenmeyen olaylarda harcanan fazla miktarda enerji, işin yapılması için gerekli olan enerjiden alınmaktadır. Bu nedenle, örgüt içi ilişkilerde meydana gelen kalitenin azalması, kısa vadede işe devamsızlığa yol açabilirken, uzun vadede örgüt sağlığını tehlikeye atabilmektedir (Quick ve diğerlerinden aktaran Küçükusta, 2007: 70).

İşverenler, çalışanların iş ve özel yaşam alanlarındaki dengeyi kurmalarına yardımcı olduklarında, çalışanlar örgüte güçlü bir bağlılık duygusu geliştirirler. Böylelikle, iş konusundaki sadakat ve enerjileri daha fazla artar (Friedman, Christensen ve Degroot, 2001: 14). Çalışma yaşamında üretimin kalitesi ve işverenlerin memnuniyeti tek başına yeterli olmamaktadır. Dikkat edilmesi gereken bir nokta ise çalışanların iş ve özel yaşam dengelerini sağlamalarıdır. İşyerinde esnek çalışma uygulamalarına geçilmesi, iş ve özel yaşam dengesinin sağlanması için gerekli olmaktadır. İşletmelerin özel yaşamın devamlılığını destekleyici politikaları, çalışanların işe ve işletmeye bağlılığını artırmakta, devamsızlığı azaltmakta ve üretkenliğin artmasına katkı sağlamaktadır (Doğrul, Tekeli, 2010: 13). Esnek çalışma uygulamaları; esnek zamanlama, ev tabanlı telefonla çalışma, iş paylaşımı ve sıkıştırılmış çalışma saatlerini içerir (Wheatley, 2012: 816). Dolayısıyla, iş ve özel yaşam dengesinin sağlanmasında bireysel çabalar ve aile desteğinin yanında işverenlerin aile dostu politikaları uygulamaları gerekmektedir (Özmete ve Eker, 2012: 6). Eğer yöneticiler çalışanların aile sorumluluklarına hassasiyet gösterip desteklerse, çalışan açısından iş ve özel yaşam dengesinin sağlanması çok daha kolay olacaktır. Dolayısıyla yöneticiler de çalışanların iş ve yaşam sorumluluklarını dengelemede önemli bir role sahiptirler (Erben ve Ötken, 2014: 106). Hill ve arkadaşları (2001), işin zamanlaması ve konumunun iş ve aile dengesi üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmalarında, algılanan iş esnekliğinin iş-aile dengesinin kurulmasında katkısı olduğunu gösteren sonuçlar elde etmişlerdir.

Higgins, Duxbury ve Johnson (2000), part-time çalışma ile kadınların iş ve özel yaşam dengeleri arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, part-time çalışma gibi esnek uygulamaların kadınların iş ve özel yaşam dengesini kurmalarını kolaylaştırdıklarına dair bulgular elde etmişlerdir. Bulgulara göre, part-time çalışan kadınlar zamanı daha iyi yönetebilme yeteneği kazanmakta ve büyük oranda yaşam

doyumunu elde etmektedirler. Ayrıca, yarı zamanlı çalışan kadınlarda işin aile hayatına müdahalesinin de daha az olduğu bulunmuştur.

Frone, Russell ve Cooper (1992), iş-aile çatışması ile ilgili yapmış oldukları çalışmada, bir rolle ilgili talepler ve sorumluluklar sıklıkla diğer alandaki rolün kararlarına müdahale ediyorsa, ikinci alandaki rolle ilgili yaşam kalitesinin düşeceğine ve iş ve özel yaşam dengesinin kurulamayacağına dair bulgular elde etmişlerdir.

Gutek ve arkadaşları (1991), iş-aile çatışması ile cinsiyet rolü arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında, rol beklentilerinin kadınların ve erkeklerin iş-aile çatışmasını farklı düzeylerde etkileyeceğini ifade etmektedirler. Bu çalışmada, kadınların iş alanının aile alanına müdahale derecesinin erkeklerden daha yüksek olduğu bulunurken, erkeklerin de aile alanının iş alanına müdahale derecesinin daha yüksek olduğuna dair sonuçlar elde edilmiştir.

Wheatley (2012), iş-özel yaşam dengesi ve çift kariyerli aileler ile ilgili yapmış olduğu araştırmada, iş kültürünün, çalışanların özellikle de kadın çalışanların iş-özel yaşam dengesini kurmalarını engellediğine dair sonuçlar elde etmiştir. Bu araştırmada, çalışanların iş ve iş dışındaki faaliyetleri arasında bir yayılma olması, iş ve yaşam alanlarına zaman ayırma zorlukları ve stres, çift kariyerli ailelerin arzu ettikleri iş-özel yaşam dengesini kurmalarını engellemektedir.

2.4. TOPLUMSAL CİNSİYET VE İŞ-ÖZEL YAŞAM DENGESİ ARASINDAKİ İLİŞKİYİ İNCELEYEN ARAŞTIRMALAR

İş-özel yaşam dengesinin kurulmasında, cinsiyet önemli bir belirleyici olarak görülmektedir. Literatürde, iş-özel yaşam dengesi ile cinsiyet ilişkisi sıklıkla ele alınmıştır. Yapılan araştırmaların çoğunda, kadınların iş-özel yaşam dengesini kuramadıkları ve bunun sonucunda erkeklere oranla daha fazla çatışma yaşadıkları belirlenmiştir (Duxbury ve Higgins, 1991, Cinamon ve Rich, 2002).

Duxbury ve Higgins (1991)'in, iş-aile çatışması ile cinsiyet farklılıkları arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırma sonuçları, aileden ve işten gelen beklentilerden dolayı kadınların daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını göstermektedir. Özellikle aile alanından gelen talepler, kadınların yaşadığı iş-aile

çatışmasının önemli bir belirleyicisi olarak görülmektedir. Bu durum, aile alanındaki sorumlulukların hala bir kadın cinsiyet rolü olarak görüldüğü görüşünü desteklemektedir. Cinamon ve Rich (2002), iş ve aile rollerinde cinsiyet farklılıklarının önemini inceledikleri araştırma sonuçlarına dayanarak, çalışan bireylerin iş ve aile rollerine farklı önem atfettikleri üç farklı çalışan profili oluşturmuşlardır. Bu sonuçlara göre, yazarlar; çalışanların iş rollerine aile rollerinden daha fazla önem verdiği iş profili, çalışanların aile rollerine iş rollerinden daha fazla önem verdiği aile profili ve iş ve aile rollerine eşit düzeyde önem verdikleri ikili (çifte) profil oluşturmuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre, kadınların çoğu aile profiline uygunken, erkeklerin çoğu da iş profiline uygun olarak değerlendirilmiştir. Her iki alandaki rollere eşit düzeyde önem veren ikili profil için cinsiyet farklılıkları bulunmamıştır.

Balıca'nın (2010) iş görenlerin iş yaşam dengesi algılamaları ile cinsiyet rolleri ve bireysel özelliklerinin ilişkisini incelediği araştırma sonuçları ise iş yaşam dengesinin cinsiyetten çok medeni duruma göre farklılık oluşturduğunu göstermektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre evli olan ve çocuk sahibi olmayan bireylerin iş ve yaşam dengelerini kurmaları bekar bireylere göre daha kolaydır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNİN İŞ VE ÖZEL YAŞAM DENGESİNE OLAN ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu bölümünde; toplumsal cinsiyet rollerinin, iş ve özel yaşam dengesi üzerine olan etkisini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bir araştırmaya yer verilecektir. Bu kapsamda; araştırmanın amacı, hipotezleri, evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları bu bölümün konularını oluşturmaktadır. Ayrıca, analizler sonucunda elde edilen bulgular ve bulguların değerlendirilmesi, bu bölümün diğer konuları arasında yer almaktadır.

3. 1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Toplum tarafından bireylere yüklenen roller birçok alanda etkisini göstermektedir. Özellikle günümüzün yoğun iş ortamında, çalışanlar iş ve özel yaşamları arasındaki dengeyi kurmaya çalışırken toplumsal cinsiyet rollerinden etkilenirler. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkeğe farklı roller yükleyerek çalışanların iş ve özel yaşam alanında dengeyi sağlamak adına farklılaşmasına sebep olmaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın amacı, bireylere toplum tarafından yüklenen rollerin, çalışanların iş ve özel yaşam dengelerini kurmalarında etkili olup olmadığını incelemektir. Bu amaç doğrultusunda, toplumsal cinsiyet rollerinin çalışanların iş ve özel yaşam dengelerini kurmalarını etkilediği varsayımından hareketle, aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmiştir. Demografik değişkenlerle iş ve özel yaşam dengesi ve demografik değişkenlerle toplumsal cinsiyet rolleri arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığı da test edilmiştir.

3. 2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada benzer denekler örnekleme (survey) yöntemi ile yazılı soru sorma tekniği olan anket tekniği kullanılmış olup, elde edilen veriler SPSS 15.0 programına yüklenerek gerekli analizlere tabi tutulmuştur.

3. 2. 1. Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın amacı doğrultusunda üç temel hipotez belirlenmiştir. Hipotezler, aşağıda belirtildiği gibidir:

Hipotez 1: Toplumsal cinsiyet rolleri ile çalışanların iş ve özel yaşam dengesi boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Çalışanların toplumsal cinsiyet rolleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 3: Çalışanların iş ve özel yaşam dengesi boyutları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3. 2. 2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İzmir ilinde faaliyet gösteren Turkcell Global Bilgi Şirketi Pazarlama ve Çağrı Hizmetleri A.Ş.' de çalışanlar oluşturmaktadır. Turkcell Global Bilgi Şirketi 850 çalışandan oluşmaktadır. Bu çalışanların 700'ü kadın, 150'si erkektir. Araştırmaya katılmayı kabul eden 200 kişiye soru formu dağıtılmış, değerlendirme için uygun bulunan 150 adet soru formu veri analizine tabi tutulmuştur.

3. 2. 3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için düzenlenen soru formu, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; çalışanların demografik özelliklerini içeren 11 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde; çalışanların iş ve özel yaşam dengesini ölçmeye yönelik 13 maddeden oluşan İş ve Özel Yaşam Dengesi Ölçeği yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise çalışanların toplumsal cinsiyet rollerini ölçmeye yönelik Bem Cinsiyet Rolü Envanteri yer almaktadır. Bem Cinsiyet Rolü Envanterinin uzun formu kullanılmış olup, envanter, kişiyi tanımaya yönelik 40 özelliği içermektedir. Kullanılan ölçekler aşağıda tanıtılmaktadır.

3. 2. 3. 1. İş ve Özel Yaşam Dengesi Ölçeği

Araştırmada kullanılan İş ve Özel Yaşam Dengesi ölçeğinde yer alan ifadeler (1-13), Deniz Küçükusta'nın 2007'de hazırlamış olduğu "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi " adlı doktora tezinden alınmıştır.

İş ve özel yaşam dengesi ölçeğinin orijinali, Fisher-McAuley ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Ölçüm aracının esası 19 sorudan oluşmaktadır ve iş ve özel yaşam dengesini üç boyutta) incelemektedir. Bu boyutlar aşağıdaki gibidir (Fisher-McAuley ve diğerlerinden aktaran Küçükusta, 2007: 139):

- İşin Özel Yaşam Üzerindeki Etkisi (İKY)
- Özel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi (KYİ)
- İş-Özel Yaşam Gelişimi (İYG)

Küçükusta çalışmasında katılımcıları aşırı uzun sorulardan uzak tutmak ve cevaplama oranını artırmak için yakın anlamlar içeren 4 soruyu ölçeğe dâhil etmeyerek İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinde 15 soru kullanmıştır. Küçükusta tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda iş ve özel yaşam dengesi ölçeğine ait alfa (α) katsayısı .822 olarak bulunmuştur. Analiz sonucu ölçeğin oldukça güvenilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin geçerliliğini ise açıklayıcı faktör analizi ile gerçekleştirmiştir. Ölçekte yar alan değişkenlerden ikisi ortak varyans değerlerinin 0.50 nin altında olması nedeniyle analizden çıkartılarak 13 soru üzerinden faktör analizine tabi tutulmuştur. Bu çalışmada da 13 soru ölçeğe dahil edilerek analize tabi tutulmuştur. Ölçekte, İşin Özel Yaşam Üzerindeki Etkisi ile ilgili 4, Özel Yaşamın İş Üzerindeki Etkisi ile ilgili 5 ve İş-Özel Yaşam Gelişimi ile ilgili 4 soru bulunmaktadır

3. 2. 3. 2. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri (Bem Sex Role Inventory)

Bem Cinsiyet Rolü Envanteri (BCRE), cinsiyeti ayrıştırma temelinde seçilmiş 20 tane kişilik özelliğini barındıran hem erkeksilik ölçeğini hem de kadınsılık ölçeğini içerir (Bem, 1975: 635). BCRE orijinal olarak, 20 kadınsılık, 20 erkeksilik ve 20 sosyal beğenirlik maddelerinden oluşmaktadır ve bu maddeler karışık sırada

tek bir ölçek halinde uygulanmaktadır. Kişiler bu maddeleri, kendilerini ne ölçüde tanımladığına uygun olarak "1: Hiç uygun değil, 7: Tamamen uygun" anlamına gelecek şekilde değerlendirmektedirler. K ve E ölçeklerinden kadınsılık ve erkeksilik puanları olmak üzere iki ayrı puan elde edilmektedir. Bu puanların ortancalarına (median) göre deneğin androjen, erkeksi, kadınsı ve belirsiz cinsiyet rollerinden hangisine sahip olduğu belirlenmektedir. Kadınsılık puanı kadınsılık ortancasının üstünde, erkeksilik puanı erkeksilik ortancasının üstünde olanlar androjen; kadınsılık puanı ortancanın altında, erkeksilik puanı ortancanın üstünde olanlar erkeksi; kadınsılık puanı ortancanın üstünde, erkeksilik puanı ortancanın altında olanlar kadınsı ve iki puanı iki ortancanın altında olanlar da belirsiz cinsiyet rolüne sahip olarak kabul edilmektedir (Dökmen, 1999: 30). Toplum tarafından kadınlara uygun olduğu düşünülen 20 özellik K'yı, erkeklere uygun olduğu düşünülen 20 özellik E'yi oluşturur. Ne kadınlara ne de erkeklere uygun olduğu düşünülen yarısı olumlu yarısı olumsuz 20 özellik de Sosyal Beğenirlik Ölçeği'ni oluşturur. Asıl değerlendirmeler K ve E ölçeklerine göre yapılır. Sosyal Beğenirlik Ölçek Maddeleri nötr bir bağlam oluşturmak için ölçeğe dahil edilmiştir (Dökmen, 2010: 73).

Bem, sağlıklı cinsiyet kimliğinin, kişinin biyolojik cinsiyeti için toplumun beklentilerine göre davranarak temsil edildiği inancının doğruluğunu tartışmıştır. Hem erkeksi hem de kadınsı davranışları bünyesinde bulunduran daha dengeli bir kişinin, erkek veya kadın olarak cinsiyeti ayrıştırılmış birinden gerçekte daha mutlu ve daha uyumlu olabileceğini önermiştir. Bem, erkek anlamına gelen "andro" ve kadına atfedilen "gyn" kelimelerinden androjen terimini hem kadınsı hem de erkeksi özelliklere sahip olan bireyleri tanımlamak için oluşturmuştur (Bem, 1974: 155-156). Erkeksi bir cinsiyet rolü sadece erkeksi niteliklerin doğruluğunu göstermez aynı zamanda kadınsı nitelikleri de reddeder. Kadınsı cinsiyet rolü de yalnızca kadınsı niteliklerin doğruluğunu göstermekle kalmaz, aynı zamanda erkeksi nitelikleri de reddeder. Androjen cinsiyet rolü, böylelikle, hem erkeksi hem de kadınsı niteliklerin doğruluğunu gösterir (Bem, 1975: 636). Kagan (1964) ve Kohlberg'e (1966) göre, cinsiyeti ayrıştırılmış bir birey içselleşmiş bir cinsiyet rolü standardına göre tutarlı davranmaya güdülenmiştir. Nitekim, bu büyük bir ihtimalle cinsiyeti için sakıncalı veya uygunsuz olduğu düşünülebilen herhangi bir davranışı bastırarak başardığı bir gayedir. Böylelikle dar erkeksi bir benlik kavramı kadınsı olarak belirlenen

davranışları engeller, dar kadınsı benlik kavramı da eril olarak belirlenen davranışları sınırlar. Androjen bir benlik kavramı ise bireye hem erkeksi hem de kadınsı davranışlarda bulunmasına izin verebilir (Bem, 1974: 155).

BCRE'nin Türk toplumuna uyarlaması Kavuncu (1987) tarafından yapılmıştır. BCRE'nin Türkçe formunun test-tekrar test güvenilirlik katsayısı, K için .75, E için .89 (n=208) bulunmuştur (Dökmen, 1999: 31). BCRE'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Dökmen tarafından tekrarlanmıştır. K ve E ölçeklerinin iç tutarlılık bilgisini veren güvenilirlik katsayıları, Cronbach Alfa ve iki yarı güvenilirlik katsayıları olarak bulunmuştur. K'nın alfa katsayısı .73, iki yarı güvenilirlik katsayısı ise .76'dır (N=989). E'nin alfa katsayısı .75, iki yarı güvenilirlik katsayısı .75'tir (N=989). Madde bırakmalı alfa katsayılarına bakıldığında, alfa katsayı aralığının K için .70-.73 arasında, E için de .73-.75 arasında değiştiği ve büyük bir fark olmadığı görülmüştür. Kadınlarda (n=479), K'nın alfa katsayısı .74, iki yarı güvenilirlik katsayısı .78; E'nin alfa katsayısı .78, iki yarı güvenilirlik katsayısı .80 bulunmuştur. Erkeklerde (n=510), K'nın alfa katsayısı .72, iki yarı güvenilirlik katsayısı .75; E'nin alfa katsayısı .71, iki yarı güvenilirlik katsayısı .70 bulunmuştur (Dökmen, 1999: 34). Bu araştırmada sosyal beğenirlik ölçeği uygulanmamıştır. Kadınsılık maddeleri; 1, 3, 5, 6, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 22, 23, 24, 30, 31, 34, 36, 37, 39, 40; erkeksilik maddeleri ise 2, 4, 8, 10, 12, 13, 15, 17, 18, 20, 21, 25, 26, 27, 28, 29, 32, 33, 35, 38'dir.

3. 2. 4. Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik, ölçüm aracının araştırma değişkenlerini istikrarlı ve tutarlı biçimde ölçmesini ifade etmektedir. Başka bir deyişle, ölçümler benzer koşullarda tekrarlandığında aynı ya da birbirine yakın ve tutarlı sonuçlar elde ediliyorsa ölçüm aracı güvenilirlerdir. Homojen öğelerin güvenilirliğinin ölçülmesi için birden fazla test bulunmaktadır. Öğeler arası (içsel) tutarlılık güvenilirliği bu testlerden biridir. Tutarlılık güvenilirliği katılımcıların ölçümdeki tüm öğelere verdikleri cevapların tutarlılığını ifade eder. Tutarlılık güvenilirliği, bir kavramı ölçmek için çok sayıda sorunun kullanıldığı araştırmalar için daha uygundur. Çok sayıda soru kullanıldığında daha doğru sonuçlar vermektedir. Testin içsel tutarlılık güvenilirliği

Cronbach's Alfa (α) katsayısı ile ölçülmektedir. Cronbach's alfa katsayısı 0 ile 1 arasında değer alır. Alfa (α) değeri 1'e doğru yaklaştıkça güvenilirliği artmaktadır ve genelde 0,70'den büyük değer alması istenir (Özdemir, 2008: 74).

Çalışma kapsamında uygulanan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 5'de gösterildiği gibidir.

Tablo 5: Güvenilirlik Analizi Tablosu

Ölçek	Cronbach's Alfa
İş ve Özel Yaşam Dengesi	.78
Bem Cinsiyet Rolü Envanteri	.74

Cronbach's alfa katsayılarının 0,70'den büyük olması ölçeklerin güvenilir olduğunu göstermektedir. Tablo 5 incelendiğinde ankette yer alan ölçeklerin güvenilir sınırlar içerisinde oldukları görülmektedir. Test, ankette yer alan ölçeklerin tümüne uygulandığında ise, güvenilirlik katsayısı .75 olarak belirlenmiştir.

3. 2. 5. Faktör Analizi

Faktör analizi, çok sayıda değişkenden oluşan veri setinin azaltılarak daha yalın bir biçimde sunulması için yapılan analizdir. Faktör analizinde çok sayıda değişken bir faktör altında toplanır. Faktör analizi yönteminin temel amacı fazla olan değişken sayılarının gruplanarak faktör değişkenler olarak ifade edilip edilemeyeceğinin belirlenmesi ve eğer faktör değişken olarak ifade edilebiliyorsa hangi değişkenlerin hangi faktör içinde yer alacağının belirlenmesidir (Özdemir, 2008: 284). İş ve özel yaşam dengesi ölçeğine dair yapılan faktör analizine ait sonuçlar Tablo 6 ve Tablo 7'de sunulduğu gibidir.

Tablo 6: İş ve Özel Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		.776
Bartlett's Testi	Ki-Kare Değeri	1004,059
	Df.	78
	Anlamlılık	.000

Kaiser-Meyer Olkin testi faktör analizinin uygunluğunu test etmede kullanılmaktadır. KMO test sonuçları 0.5'den küçükse değişkenler için faktör analizi uygun değildir. 0,5'den 1'e doğru yaklaştıkça faktör analizinin uygunluk derecesi artar. Bartlett testi ise korelasyon matrisinin birim matris olup olmadığını test eder. $p < 0,05$ ise korelasyon matrisi birim matris değildir ve faktör analizi için uygundur. Faktör analizi çıktılarından Kaiser-Meyer Olkin ve Bartlett test sonuçlarına göre KMO yeterlilik katsayısı 0,77 bulunduğundan İş ve Özel Yaşam Dengesi ölçeğinin değişkenlerinin faktör için uyumlu olduğu söylenebilir. Bartlett testine göre $p = 0,000$ olduğundan korelasyon matrisleri birim matris değildir ve faktör analizi bu değişkenler için uygundur.

Tablo 7: İş ve Özel Yaşam Dengesi Ölçeğine İlişkin Dönüştürülmüş Matris ve Açıklanan Toplam Varyans

	FAKTÖRLER		
	1	2	3
Özel yaşamdaki sorunlarım işimi tamamlamamı engelliyor.	,566	,252	,114
Özel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.	,883	,102	,014
Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.	,872	,129	-,072
Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor.	,876	,150	,054
İşteyken özel yaşamımdaki işlerimden dolayı endişe duyuyorum.	,598	,464	-,031
Özel yaşamımı işim nedeniyle ihmal ederim.	,275	,784	,049
Kişisel faaliyetlerimi zaman kalmadığı için kaçıyorum.	,214	,799	-,063
Özel yaşamımı işim dolayısıyla askıya alırım.	,055	,819	-,175
İşim özel yaşamımı daha zor hale getirir.	,216	,773	-,110
Özel yaşamımdan dolayı işimde moralim yüksektir.	,002	,076	,849
İşimden dolayı özel yaşamımda moralim yüksektir.	,051	-,163	,791
İşim özel yaşamımı sürdürmem için bana fırsat verir.	,043	-,280	,795
Özel yaşamım işimi yapabilmem için enerji verir.	-,010	,037	,845
Açıklanan Toplam Varyans: %68,34	34,13	22,03	12,17

Faktör analizi sonucuna göre İş ve Özel Yaşam Dengesi Ölçeği'nde yer alan sorular üç faktör altında toplanmıştır ve bu faktörler toplam varyansın %68,34'ünü açıklamaktadır. Birinci faktör toplam varyansın % 34,13'ünü, ikinci faktör toplam varyansın % 22,03'ünü, üçüncü faktör ise toplam varyansın % 12,17'sini açıklamaktadır. Dönüştürülmüş matrise göre birinci faktörde 5, ikinci ve üçüncü faktörlerde 4 değişken bulunmaktadır. Değişkenler incelendiğinde, alt faktörler sırasıyla; özel yaşamın işe etkisi, işin özel yaşama etkisi ve iş-özel yaşam gelişimi olarak belirlenmiştir.

3.3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

İş ve özel yaşam dengesinin toplumsal cinsiyet rollerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere korelasyon analizi, t testi ve Anova analizi yapılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ait bulgular sayısal ve yüzdesel olarak sunulmuştur.

3. 3. 1. Demografik Özelliklere Ait Bulgular

Araştırmaya katılan bireylerin, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, işteki konum, işletmedeki çalışma süresi, iş hayatındaki toplam çalışma süresi, aylık gelir, haftalık çalışma saati ve bakıma muhtaç birey sayısı gibi demografik özellikleri Tablo 8'de yer verildiği üzere sayı ve yüzde değerleri ile açıklanmıştır.

Tablo 8:Bireylerin Demografik Özelliklerinin Sayı ve Yüzde Dağılımı

DEĞİŞKEN	Sayı	%(Yüzde)
Cinsiyet		
Kadın	104	69,3
Erkek	46	30,7
Yaş		
18-25	23	15,3
26-35	114	76,0
36-45	11	7,3
46-55	2	1,3
56 ve üstü	0	0
Eğitim Durumu		
İlköğretim	0	0
Lise ve Dengi	8	5,3
Ön Lisans	43	28,7
Lisans	90	60,0
Lisansüstü	9	6,0
Medeni Durum		
Evli	70	46,7
Bekâr	80	53,3
Çocuk Sayısı		
1	26	17,3
2	4	2,7
Çocuk Yok	120	80,0
İşteki Konum		
Çalışan	139	92,7
Orta Kademe Yönetici	9	6,0
Üst Kademe Yönetici	2	1,3
İşletmedeki Çalışma Süresi		
1 Yıldan Az	24	16,0
1-5 Yıl Arası	79	52,7
6-10 Yıl Arası	38	25,3
11-15 Yıl Arası	6	4,0
16 Yıl ve Üzeri	3	2,0

İş Hayatındaki Toplam Çalışma Süresi		
1 Yıldan Az	3	2,0
1-5 Yıl Arası	54	36,0
6-10 Yıl Arası	60	40,0
11-15 Yıl Arası	26	17,3
16 Yıl ve Üzeri	7	4,7
Aylık Gelir		
Asgari Ücret ve Altı	0	0
773-1.250 TL	12	8,1
1.251-2.000 TL	37	25,0
2.001-2.750 TL	37	25,0
2.751 ve Üstü	62	41,9
Toplam	148*	100,0
Haftalık Çalışma Saati		
45 Saatten Az	7	4,7
45 Saat	88	58,7
45 Saatten Fazla	55	36,7
Bakıma Muhtaç Birey		
Var	8	5,3
Yok	142	94,7
Bakıma Muhtaç Birey Sayısı		
1	6	4,0
2	2	1,3
TOPLAM	150	100.0

*2 kişi aylık gelir sorusuna cevap vermemiştir.

Tablo 8’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan bireylerin % 69,3’ü kadınlardan % 30,7’si erkeklerden oluşmaktadır. Örneklemi oluşturan bireyler, 18-55 yaş aralığındadır ve bu bireylerin % 15,3’ü 18-25 yaş grubunda, % 76’sı 26-35 yaş grubunda, % 7,3’ü 36-45 yaş grubunda ve % 1,3’ü 46-55 yaş grubunda yer almaktadır.

Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğu lisans mezunudur. Sonuçlara göre, bireylerin % 5,3’ü lise ve dengi, % 28,7’si ön lisans, % 60’ı lisans ve % 6’sı lisansüstü mezunudur. Bireylerin % 46,7’si evli, % 53,3’ü bekârdır. Aynı zamanda

bu bireylerin % 17,3'ü bir çocuğa % 2,7'si iki çocuğa sahiptir. Bu bireylerin % 80'inin çocuğu yoktur.

Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğu % 92,7'si uzman, memur, eleman gibi pozisyonlarda çalışmaktadırlar. Katılımcıların % 6'sı orta kademedeki ve % 1,3'ü üst kademedeki yönetici olarak çalışmaktadır. Katılımcıların şu an çalıştıkları işletmedeki çalışma süreleri incelendiğinde, %52,7 gibi bir çoğunluk 1-5 yıl arası bir süredir mevcut işletmede çalışmaktadır. Çalışanların % 25,3'ü 6-10 yıl arası, % 16'sı 1 yıldan az, % 4'ü 11-15 yıl arası, % 2'si ise 16 yıl ve üzeri bir süredir mevcut işletmede çalışmaktadır. Çalışanların % 40'ı 6-10 yıl arası, % 36'sı 1-5 yıl arası, % 17,3'ü 11-15 yıl arası, % 4,7'si 16 yıl ve üzeri, % 2'si ise 1 yıldan az bir süredir iş hayatında yer almaktadır.

Bireylerin büyük çoğunluğu (% 41,9) 2.751 TL ve üstü gelir grubunda yer almaktadır. Geriye kalan bireylerin % 25'i, 2.001-2.750 TL, % 25'i 1.251-2.000 TL, % 8,1'i 773-1.250 TL gelir grubunda yer almaktadır. Bireylerin % 58,7'si 45 saat, % 36,7'si ise 45 saatten fazla çalışmaktadır. Araştırmaya katılan bireylerin çoğunun (% 94,7) evinde bakmakla yükümlü olduğu kimse yoktur. Katılımcıların % 5,3'ü bakıma muhtaç bireylere sahiptir ve bunların da % 4'ü bakıma muhtaç bir bireye, % 1,3'ü ise bakıma muhtaç iki bireye sahiptir.

3. 3. 2. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle İş ve Özel Yaşam Dengesi İlişkisine Yönelik Korelasyon Analizi

H1: "Toplumsal cinsiyet rolleri ile çalışanların iş ve özel yaşam dengelerini kurmaları arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezini test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 9'da toplumsal cinsiyet rollerinden olan kadınsılık ve erkeksilik özellikleri ile iş ve özel yaşam dengesi boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson Korelasyon katsayılarına yer verilmiştir.

Tablo 9: İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutları ile Kadınsılık ve Erkeksilik Özellikleri Arasındaki İlişki

	Kadınsılık Özellikleri				Erkeksilik Özellikleri
	Anlayışlı	Duygusal	Hassas	Sıkılğan	İdealist
Özel Yaşamın İşe Etkisi		0,225**	0,265**	0,282**	
İşin Özel Yaşama Etkisi		0,250**			-0,217**
İş ve Özel Yaşam Gelişimi	0,214**				

** Korelasyon $p \leq 0,01$ düzeyinde anlamlıdır (2 yönlü)

Tablo 9'da görüldüğü gibi Bem Cinsiyet Rolü Envanterinde yer alan kadınsılık özelliklerinden olan anlayışlı özelliği ile iş ve özel yaşam gelişimi arasında pozitif yönlü ($r=0,214$, $p<0,01$) anlamlı bir ilişki vardır. Duygusal özelliği ile özel yaşamın işe etkisi ($r=0,225$, $p<0,01$) ve işin özel yaşama etkisi ($r=0,250$, $p<0,01$) arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Hassas ($r=0,265$, $p<0,01$) ve sıkılğan ($r=0,282$, $p<0,01$) özellikleri ile özel yaşamın işe etkisi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Erkeksilik özelliklerinden olan idealist rolü ile işin özel yaşam etkisi arasında ters yönlü ($r=-0,217$, $p<0,01$) negatif bir ilişki vardır. Bem cinsiyet rolü envanterinde yer alan diğer kadınsılık ve erkeksilik özellikleri ile iş ve özel yaşam dengesi boyutları arasında anlamlı bir ilişki çıkmadığından tabloda yer verilmemiştir.

3. 3. 3. Toplumsal Cinsiyet Rollerini ile Demografik Özelliklerin İlişkisi

H2: "Çalışanların toplumsal cinsiyet rolleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezini test etmek için T testi ve Anova analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; toplumsal cinsiyet rolleri ile cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma, işteki konum, işletmedeki çalışma süresi, iş hayatındaki toplam çalışma süresi, haftalık çalışma saati ve bakıma muhtaç birey sahibi olma arasında anlamlı ilişkiler elde edilmiş ve aşağıdaki tablolarda sunulmuştur. Toplumsal cinsiyet rolleri ile aylık gelir arasında anlamlı bir fark bulunmadığından tabloda yer verilmemiştir. Ayrıca, aşağıdaki tablolarda toplumsal

cinsiyet rollerinin tamamı değil, sadece anlamlı fark bulunan roller ile demografik değişkenlerin ilişkisine yer verilmiştir.

3. 3. 3. 1. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Cinsiyet İlişkisi

Toplumsal cinsiyet rolleri ile cinsiyet ilişkisini gösteren T testi sonuçları Tablo 10’da yer aldığı gibidir.

Tablo 10: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Grup	N	Ort.	T	F	P
Ailesine Karşı Sorumlu	Kadın	104	6,64	2,048	8,016	0,042
	Erkek	46	6,32			
	Toplam	150	6,54			
Cana Yakın	Kadın	104	6,50	3,451	22,176	0,001
	Erkek	46	5,80			
	Toplam	150	6,28			
Duygusal	Kadın	104	5,94	3,831	0,904	0,000
	Erkek	46	5,08			
	Toplam	150	5,68			
Erkeksi	Kadın	104	2,20	-13,558	15,251	0,000
	Erkek	46	6,15			
	Toplam	150	3,48			
Gözü Pek	Kadın	104	5,54	-2,208	6,310	0,029
	Erkek	46	6,04			
	Toplam	150	5,70			
Hassas	Kadın	104	5,94	2,210	2,218	0,029
	Erkek	46	5,41			
	Toplam	150	5,78			
Kadınsı	Kadın	104	5,91	20,465	0,685	0,000
	Erkek	46	1,47			
	Toplam	150	4,55			
Kendi İhtiyaçlarını Savunan	Kadın	104	6,10	2,594	3,339	0,010
	Erkek	46	5,63			
	Toplam	150	5,96			
Lider Gibi Davranan	Kadın	104	4,74	-3,220	0,974	0,002
	Erkek	46	5,63			
	Toplam	150	5,01			

Mantıklı	Kadın	104	5,91	-2,907	3,747	0,004
	Erkek	46	6,41			
	Toplam	150	6,06			
Sadık	Kadın	104	6,62	3,125	3,657	0,002
	Erkek	46	6,10			
	Toplam	150	6,46			
Sevecen	Kadın	104	6,36	2,966	3,700	0,004
	Erkek	46	5,91			
	Toplam	150	6,22			
Tatlı Dilli	Kadın	104	6,39	3,152	10,470	0,003
	Erkek	46	5,73			
	Toplam	150	6,19			
Yumuşak, Nazik	Kadın	104	6,20	3,814	7,779	0,000
	Erkek	46	5,41			
	Toplam	150	5,96			

Tablodan da görüldüğü gibi, toplumsal cinsiyet rollerinden olan ailesine karşı sorumlu, cana yakın, duygusal, erkeksi, gözü pek, hassas, kadınsı, kendi ihtiyaçlarını savunan, lider gibi davranan, mantıklı, sadık, sevecen, tatlı dilli ve yumuşak-nazik özellikleri ile cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Kadınlarda ailesine karşı sorumlu olma ortalaması erkeklerden yüksektir ($F=8,016$, $p<0,05$). Kadınların cana yakın olma ortalaması erkeklerin cana yakın olma ortalamasından yüksektir ($F=22,176$, $p<0,05$). Duygusal olma ortalaması kadınlarda daha yüksektir ($F=0,904$, $p<0,05$). Erkeksilik ortalaması erkek bireylerde kadınlardan çok daha yüksektir ($F=15,251$, $p<0,05$). Gözü pek olma ortalaması erkeklerde kadınlardan daha yüksektir ($F=6,310$, $p<0,05$). Kadınların hassaslık ortalaması erkeklerden daha yüksektir ($F=2,218$, $p<0,05$). Kadınsılık ortalaması kadınlarda erkeklere göre çok yüksektir ($F=0,685$, $p<0,05$). Kendi ihtiyaçlarını savunma ortalaması kadınlarda erkeklere göre daha yüksektir ($F=3,339$, $p<0,05$). Erkeklerde lider gibi davranma rolü kadınlardan daha yüksektir ($F=0,974$, $p<0,05$). Toplumsal cinsiyet rollerinden olan mantıklı olma özelliği erkeklerde kadınlara göre daha yüksektir ($F=3,747$, $p<0,05$). Kadınların sadakat ortalaması erkeklerden yüksektir ($F=3,657$, $p<0,05$). Sevecen olma özelliği kadınlarda daha fazladır ($F=3,700$,

$p<0,05$). Tatlı dilli olma ($F=10,470$, $p<0,05$) ve yumuşak, nazik olma ($F=7,779$, $p<0,05$) özelliklerinin ortalaması kadınlarda erkeklere göre daha yüksektir.

3. 3. 3. 2. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle Yaş İlişkisi

Toplumsal cinsiyet rolleri ile yaş arasındaki ilişki Tablo 11’de gösterildiği gibidir.

Tablo 11: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Yaşa Göre Anova Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Grup	N	Ort.	F	P
Çocukları Seven	18-25	23	6,13	2,806	0,042
	26-35	114	6,26		
	36-45	11	5,09		
	46-55	2	5,50		
	Toplam	150	6,14		
Girişken	18-25	23	6,17	3,232	0,024
	26-35	114	5,89		
	36-45	11	4,81		
	46-55	2	6,50		
	Toplam	150	5,86		
Hırslı	18-25	23	6,00	3,372	0,020
	26-35	114	5,34		
	36-45	11	4,18		
	46-55	2	4,50		
	Toplam	150	5,34		
Merhametli	18-25	23	6,47	2,805	0,042
	26-35	114	6,50		
	36-45	11	5,72		
	46-55	2	6,50		
	Toplam	150	6,44		

Tablo 11’de görüldüğü gibi, toplumsal cinsiyet rollerinden olan çocukları seven, girişken, hırslı ve merhametli özellikleri yaşa göre farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için posthoc testlerinden

Bonferroni testi yapılmıştır. Test sonucuna göre toplumsal cinsiyet rollerinden olan çocukları seven özelliği ile 26-35 ve 36-45 yaş grubu arasında, girişken özelliği ile 18-25, 26-35 ve 36-45 yaş grubu arasında, hırslı özelliği ile 18-25 ve 36-45 yaş grubu arasında, merhametli özelliği ile 26-35 ve 36-45 yaş grubu arasında anlamlı bir fark vardır. Analiz sonucuna göre, toplumsal cinsiyet rollerinden olan çocukları seven özelliği, 26-35 yaş grubundaki bireylerde 36-45 yaş grubundaki bireylere göre daha fazladır. Girişken rolü 18-25 yaş grubundaki bireylerde daha fazladır. 18-25 yaş grubundaki bireyler 36-45 yaş grubundaki bireylere göre daha hırslıdır. 26-35 yaş grubundaki bireyler 36-45 yaş grubundaki bireylere göre daha merhametlidir.

3. 3. 3. 3. Toplumsal Cinsiyet Rollerini ile Eğitim Durumu İlişkisi

Toplumsal cinsiyet rolleri ile eğitim durumu arasındaki ilişki Tablo 12’de gösterildiği gibidir.

Tablo 12: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Eğitim Durumuna Göre Anova Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Grup	N	Ort.	F	P
Ailesine Karşı Sorumlu	Lise ve Dengi	8	6,75	3,413	0,019
	Ön Lisans	43	6,55		
	Lisans	90	6,61		
	Lisansüstü	9	5,66		
	Toplam	150	6,54		
Cana Yakın	Lise ve Dengi	8	6,37	2,710	0,047
	Ön Lisans	43	6,51		
	Lisans	90	6,24		
	Lisansüstü	9	5,55		
	Toplam	150	6,28		
Kadını	Lise ve Dengi	8	3,75	2,985	0,033
	Ön Lisans	43	5,41		
	Lisans	90	4,28		
	Lisansüstü	9	3,77		
	Toplam	150	4,55		
Sıkılgan	Lise ve Dengi	8	3,87	3,855	0,011
	Ön Lisans	43	4,60		
	Lisans	90	3,84		
	Lisansüstü	9	5,33		
	Toplam	150	4,15		

Anova analizi sonucuna göre, toplumsal cinsiyet rollerinden olan ailesine karşı sorumlu, cana yakın, kadınsı ve sıkılgan olma özellikleri ile eğitim durumu arasında anlamlı fark çıkmıştır. Tablo incelendiğinde, cinsiyet rollerinden olan ailesine karşı sorumlu özelliği ile ön lisans, lisans ve lisansüstü arasında, cana yakın özelliği ile ön lisans ve lisansüstü arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Analiz sonucuna göre, eğitim durumu ön lisans olan bireylerin aileye karşı sorumluluk rolleri daha fazladır. Ayrıca, sonuçlara göre, eğitim durumu yükseldikçe aileye karşı sorumluluk azalmaktadır. Ön lisans mezunu bireylerin cana yakın olma rolü, eğitim durumu lisansüstü olan bireylere göre daha fazladır. Eğitim durumu ön lisans ve lisans olan çalışanlar arasında kadınsı olma özelliği açısından anlamlı fark çıkmıştır. Bu fark ön lisans mezunu çalışanlarda daha yüksektir. Sıkılgan rolü açısından lisans ve lisansüstü çalışanlar arasında anlamlı fark çıkmış olup, bu fark lisansüstü mezunlarında daha yüksektir.

3. 3. 3. 4. Toplumsal Cinsiyet Rollerİ İle Medeni Durum İlişkisi

Tablo 13, toplumsal cinsiyet rolleri ile bu rollerin medeni duruma göre T Testi sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 13: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Grup	N	Ort.	T	F	P
Boyun Eğen	Evli	70	2,51	2,704	14,059	0,008
	Bekar	80	1,91			
	Toplam	150	2,19			
Duygularını Açığa Vurmayan	Evli	70	4,55	2,336	0,005	0,021
	Bekar	80	3,82			
	Toplam	150	4,16			
Mantıklı	Evli	70	6,35	3,468	1,059	0,001
	Bekar	80	5,81			
	Toplam	150	6,06			

Tablo incelendiğinde, toplumsal cinsiyet rollerinden olan boyun eğen, duygularını açığa vurmayan ve mantıklı özellikleri ile medeni durum arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Tablo 13'te, evli bireylerin boyun eğme, duygularını açığa vurmama ve mantıklı olma özelliklerinin ortalamasının bekâr bireylerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

3. 3. 3. 5. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle Çocuk İlişkisi

Tablo 14, toplumsal cinsiyet rolleri ile çocuk sayısı arasındaki ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 14: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Çocuk Sayısına Göre Anova Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Grup	N	Ort.	F	P
Etkileyici, Güçlü	Çocuk Yok	120	5,53	3,822	0,024
	1	26	4,96		
	2	4	6,50		
	Toplam	150	5,46		
Merhametli	Çocuk Yok	120	6,52	3,713	0,027
	1	26	6,03		
	2	4	6,75		
	Toplam	150	6,44		
Saldırgan	Çocuk Yok	120	2,80	4,215	0,017
	1	26	3,07		
	2	4	5,50		
	Toplam	150	2,92		

Tablo incelendiğinde, cinsiyet rollerinden olan etkileyici, güçlü, merhametli ve saldırgan özellikleri çocuk sayısına göre farklılık göstermektedir. Çocuğu olmayan çalışanlarla, bir çocuğu olan çalışanlar arasında merhametli olma özelliği açısından anlamlı fark çıkmış, bu fark çocuğu olmayan çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur. Çocuğu olmayan ve bir çocuğu olan çalışanların, iki çocuğu olan çalışanlara göre saldırgan rolü açısından anlamlı fark çıkmış ve bu fark iki çocuğu olan çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur.

3. 3. 3. 6. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Konum İlişkisi

Toplumsal cinsiyet rolleri ile işteki konum arasındaki ilişkiyi gösteren Anova analizi sonuçları Tablo 15’de gösterildiği gibidir.

Tablo 15: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İşteki Konuma Göre Anova Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Grup	N	Ort.	F	P
Çocukları Seven	İlk Kademe	139	6,20	3,985	0,021
	Orta Kademe	9	5,00		
	Üst Kademe	2	7,00		
	Toplam	150	6,14		
Duygularını Açığa Vurmayan	İlk Kademe	139	4,05	3,555	0,031
	Orta Kademe	9	5,55		
	Üst Kademe	2	6,00		
	Toplam	150	4,16		
Gözü Pek	İlk Kademe	139	5,75	3,552	0,031
	Orta Kademe	9	4,66		
	Üst Kademe	2	6,50		
	Toplam	150	5,70		
Haksızlığa Karşı Tavrı Alan	İlk Kademe	139	6,35	5,728	0,004
	Orta Kademe	9	5,44		
	Üst Kademe	2	7,00		
	Toplam	150	6,30		
Hırslı	İlk Kademe	139	5,44	5,396	0,005
	Orta Kademe	9	3,66		
	Üst Kademe	2	6,00		
	Toplam	150	5,34		
Kadınsı	İlk Kademe	139	4,68	3,729	0,026
	Orta Kademe	9	3,33		
	Üst Kademe	2	1,00		
	Toplam	150	4,55		

Cinsiyet rollerinden olan çocukları seven, duygularını açığa vurmayan, gözü pek, haksızlığa karşı tavrı alan, hırslı ve kadınsı özellikleri ile işteki konum arasında

anlamli ilişki vardır. Sonuçlar incelendiğinde çocukları seven özelliği ile ilk ve orta kademe arasında, duygularını açığa vurmeyan özelliği ile ilk ve orta kademe arasında, gözü pek özelliği ile ilk ve orta kademe arasında, haksızlığa karşı tavır alan özelliği ile ilk ve orta kademe arasında, hırslı özelliği ile ilk ve orta kademe arasında anlamli bir fark çıkmış olup, bu fark ilk kademe çalışanlarda daha yüksek bulgulanmıştır.

3. 3. 3. 7. Toplumsal Cinsiyet Roller ile İşletmedeki Çalışma Süresi İlişkisi

Tablo 16, toplumsal cinsiyet rolleri ile işletmedeki çalışma süresi arasındaki ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 16: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Anova Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Grup	N	Ort.	F	P
Cömert	1 Yıldan Az	24	5,95	2,697	0,033
	1-5 Yıl	79	6,27		
	6-10 Yıl	38	6,18		
	11-15 Yıl	6	5,00		
	16 Yıl ve Üzeri	3	6,66		
	Toplam	150	6,16		
Girişken	1 Yıldan Az	24	6,00	2,841	0,026
	1-5 Yıl	79	6,11		
	6-10 Yıl	38	5,36		
	11-15 Yıl	6	5,16		
	16 Yıl ve Üzeri	3	6,00		
	Toplam	150	5,86		
Hırslı	1 Yıldan Az	24	6,08	2,897	0,024
	1-5 Yıl	79	5,45		
	6-10 Yıl	38	4,71		
	11-15 Yıl	6	5,16		
	16 Yıl ve Üzeri	3	5,00		
	Toplam	150	5,34		

İdealist	1 Yıldan Az	24	6,29	5,607	0,000
	1-5 Yıl	79	5,91		
	6-10 Yıl	38	4,97		
	11-15 Yıl	6	6,33		
	16 Yıl ve Üzeri	3	4,66		
	Toplam	150	5,72		
Sıkılgan	1 Yıldan Az	24	3,70	2,737	0,031
	1-5 Yıl	79	4,11		
	6-10 Yıl	38	4,73		
	11-15 Yıl	6	3,66		
	16 Yıl ve Üzeri	3	2,33		
	Toplam	150	4,15		

Toplumsal cinsiyet rollerinden olan cömert, girişken, hırslı, idealist ve sıkılgan özellikleri, işletmedeki çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. 1-5 yıl arası çalışanlarla 11-15 yıl arası çalışanlar arasında cömert özelliği açısından anlamlı fark çıkmıştır. Bu fark 1-5 yıl arası çalışanlarda daha yüksektir. Girişken özelliği açısından 1-5 yıl arası çalışanlarla 6-10 yıl arası çalışanlar arasında anlamlı fark çıkmıştır ve bu fark 1-5 yıl arası çalışanlarda daha yüksektir. Hırslı özelliği açısından 1 yıldan az çalışanlarla 6-10 yıl arası çalışanlar arasında anlamlı fark çıkmıştır. Bu fark 1 yıldan az çalışanlar arasında daha yüksektir. 1 yıldan az ve 1-5 yıl arası çalışanlarla 6-10 yıl arası çalışanlar arasında idealist özelliği açısından anlamlı fark çıkmıştır. Bu fark 1 yıldan az çalışanlar arasında daha yüksek bulunmuştur.

3. 3. 3. 8. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle İş Hayatındaki Toplam Çalışma Süresi İlişkisi

Tablo 17, toplumsal cinsiyet rolleri ile iş hayatındaki toplam çalışma süresi arasındaki ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 17: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İş Hayatındaki Toplam Çalışma Süresine Göre Anova Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Grup	N	Ort.	F	P
Çocukları Seven	1 Yıldan Az	3	5,00	2,486	0,046
	1-5 Yıl	54	6,31		
	6-10 Yıl	60	6,31		
	11-15 Yıl	26	5,80		
	16 Yıl ve Üzeri	7	5,14		
	Toplam	150	6,14		
Erkeksi	1 Yıldan Az	3	6,33	2,702	0,033
	1-5 Yıl	54	2,87		
	6-10 Yıl	60	3,51		
	11-15 Yıl	26	3,92		
	16 Yıl ve Üzeri	7	5,00		
	Toplam	150	3,48		
Hırslı	1 Yıldan Az	3	6,33	3,068	0,018
	1-5 Yıl	54	5,57		
	6-10 Yıl	60	5,31		
	11-15 Yıl	26	5,34		
	16 Yıl ve Üzeri	7	3,42		
	Toplam	150	5,34		
İdealist	1 Yıldan Az	3	6,66	2,680	0,034
	1-5 Yıl	54	6,09		
	6-10 Yıl	60	5,46		
	11-15 Yıl	26	5,69		
	16 Yıl ve Üzeri	7	4,85		
	Toplam	150	5,72		
Merhametli	1 Yıldan Az	3	6,33	6,053	0,000
	1-5 Yıl	54	6,61		
	6-10 Yıl	60	6,46		
	11-15 Yıl	26	6,46		
	16 Yıl ve Üzeri	7	5,00		
	Toplam	150	6,44		
Otoriter	1 Yıldan Az	3	6,00		

	1-5 Yıl	54	5,22	6,053	0,000
	6-10 Yıl	60	5,16		
	11-15 Yıl	26	4,57		
	16 Yıl ve Üzeri	7	2,42		
	Toplam	150	4,97		
Sadık	1 Yıldan Az	3	6,66	2,530	0,043
	1-5 Yıl	54	6,72		
	6-10 Yıl	60	6,31		
	11-15 Yıl	26	6,46		
	16 Yıl ve Üzeri	7	5,71		
	Toplam	150	6,46		
Tatlı Dilli	1 Yıldan Az	3	6,33	4,238	0,003
	1-5 Yıl	54	6,29		
	6-10 Yıl	60	6,26		
	11-15 Yıl	26	6,19		
	16 Yıl ve Üzeri	7	4,71		
	Toplam	150	6,19		
Yumuşak, Nazik	1 Yıldan Az	3	4,33	4,161	0,003
	1-5 Yıl	54	6,14		
	6-10 Yıl	60	6,10		
	11-15 Yıl	26	5,76		
	16 Yıl ve Üzeri	7	4,71		
	Toplam	150	5,96		

Toplumsal cinsiyet rollerinden olan çocukları seven, erkeksi, hırslı, idealist, merhametli, otoriter, sadık, tatlı dilli ve yumuşak-nazik olma özellikleri, iş hayatındaki toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. 1-5 yıl arası ve 6-10 yıl arasında çalışanlarla 16 yıl ve üzeri çalışanlar arasında hırslı özelliği açısından anlamlı fark bulunmuştur. Bu fark 1-5 yıl arasında çalışanlarda daha yüksektir. 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arasında çalışanlarla, 16 yıl ve üzerinde çalışanlar arasında merhametli özelliği açısından anlamlı fark çıkmış, bu fark 1-5 yıl arasında çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur. 1 yıldan az, 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arasında çalışanlarla, 16 yıl ve üzerinde çalışanlar arasında otoriter rolü açısından anlamlı fark çıkmış olup, bu fark 1 yıldan az çalışanlarda daha yüksektir.

1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arasında çalışanlarla, 16 yıl ve üzerinde çalışanlar arasında tatlı dilli olma özelliği açısından anlamlı fark çıkmış, bu fark 1-5 yıl arası çalışanlarda daha yüksek bulgulanmıştır. Yumuşak, nazik olma özelliği açısından 1-5 yıl arası ve 6-10 yıl arası çalışanlarla, 16 yıl ve üzerinde çalışanlar arasında anlamlı fark çıkmış, bu fark 1-5 yıl arası çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur.

3. 3. 3. 9. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle Haftalık Çalışma Saati İlişkisi

Tablo 18, toplumsal cinsiyet rolleri ile haftalık çalışma saati arasındaki ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 18: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Haftalık Çalışma Saatine Göre Anova Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Grup	N	Ort.	F	P
Ağırbaşlı, Ciddi	45 Saatten Az	7	4,00	3,821	0,024
	45 Saat	88	4,93		
	45 Saatten Fazla	55	5,47		
	Toplam	150	5,08		
Ailesine Karşı Sorumlu	45 Saatten Az	7	5,85	3,256	0,041
	45 Saat	88	6,50		
	45 Saatten Fazla	55	6,70		
	Toplam	150	6,54		

Sonuçlara göre, cinsiyet rollerinden olan ağırbaşlı, ciddi ve ailesine karşı sorumlu özellikleri, çalışma saatine göre farklılık göstermektedir. Ailesine karşı sorumlu olma özelliği açısından 45 saatten az çalışanlarla, 45 saatten fazla çalışanlar arasında anlamlı fark çıkmış, bu fark 45 saatten daha fazla çalışanlarda daha yüksek bulgulanmıştır.

3. 3. 3. 10. Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle Bakıma Muhtaç Birey Sayısı İlişkisi

Tablo 19, toplumsal cinsiyet rolleri ile bakıma muhtaç birey sayısı arasındaki ilişkiyi göstermektedir.

Tablo 19: Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Bakıma Muhtaç Birey Sayısına Göre Anova Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Grup	N	Ort.	F	P
Etkileyici, Güçlü	Muhtaç Kimse Yok	142	5,50	3,068	0,049
	1	6	5,00		
	2	2	3,50		
	Toplam	150	5,46		
Gözü Pek	Muhtaç Kimse Yok	142	5,72	4,855	0,009
	1	6	6,00		
	2	2	3,00		
	Toplam	150	5,70		
Hırslı	Muhtaç Kimse Yok	142	5,43	4,446	0,013
	1	6	4,00		
	2	2	3,00		
	Toplam	150	5,34		
Merhametli	Muhtaç Kimse Yok	142	6,49	3,936	0,022
	1	6	5,66		
	2	2	5,50		
	Toplam	150	6,44		
Namuslu	Muhtaç Kimse Yok	142	6,77	11,452	0,000
	1	6	6,66		
	2	2	5,00		
	Toplam	150	6,74		
Otoriter	Muhtaç Kimse Yok	142	5,04	3,736	0,026
	1	6	3,16		
	2	2	5,00		
	Toplam	150	4,97		
Sadık	Muhtaç Kimse Yok	142	6,51	3,570	0,031
	1	6	5,50		
	2	2	6,00		
	Toplam	150	6,46		
Tatlı Dilli	Muhtaç Kimse Yok	142	6,24	3,825	0,024
	1	6	5,16		
	2	2	5,50		
	Toplam	150	6,19		

Cinsiyet rollerinden etkileyici, güçlü, gözü pek, hırslı, merhametli, namuslu, otoriter, sadık ve tatlı dilli özellikleri, bakıma muhtaç birey sayısına göre farklılık göstermektedir. Bakıma muhtaç kimsesi olmayan çalışanlar ve bakıma muhtaç bir kimsesi olan çalışanların, bakıma muhtaç iki kimsesi olan çalışanlara göre gözü pek özelliği açısından anlamlı fark çıkmış ve bu fark bakıma muhtaç bir kimsesi olan çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur. Bakıma muhtaç kimsesi olmayan çalışanlar ve bakıma muhtaç bir kimsesi olan çalışanların bakıma muhtaç iki kimsesi olan çalışanlara göre namuslu özelliği açısından anlamlı fark çıkmış, bu fark bakıma muhtaç kimsesi olmayan çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur. Bakıma muhtaç kimsesi olmayan çalışanlarla, bakıma muhtaç bir kimsesi olan çalışanlar arasında otoriter olma özelliği açısından anlamlı fark çıkmış, bu fark bakıma muhtaç kimsesi olmayan çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur. Sadık olma özelliği açısından bakıma muhtaç kimsesi olmayan çalışanlarla, bakıma muhtaç bir kimsesi olan çalışanlar arasında anlamlı fark çıkmış olup, bu fark bakıma muhtaç kimsesi olmayan çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur. Bakıma muhtaç kimsesi olmayan çalışanlarla bakıma muhtaç bir kimsesi olan çalışanlar arasında tatlı dilli olma özelliği açısından anlamlı fark çıkmış, bu fark bakıma muhtaç kimsesi olmayanlarda daha yüksek bulunmuştur.

3. 3. 4. İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutları ile Demografik Özelliklerin İlişkisi

Çalışanların iş ve özel yaşam dengesi boyutları ile demografik değişkenler arasında anlamlı farklılıklar olup olmadığını test etmek için T testi ve Anova analizleri yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 20, 21, 22 ve 23’de sunulduğu gibidir. Analiz sonuçlarına göre; iş ve özel yaşam dengesi boyutları ile cinsiyet, medeni durum, işletmedeki çalışma süresi ve iş hayatındaki toplam çalışma süresi arasında anlamlı fark bulunmuştur. İş ve özel yaşam dengesi boyutları ile yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı, işteki konum, aylık gelir, haftalık çalışma saati ve bakıma muhtaç birey sayısı arasında anlamlı bir fark bulunmamış, bu nedenle tablolarda yer verilmemiştir.

3. 3. 4. 1. İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutları ile Cinsiyet İlişkisi

Tablo 20’de iş ve özel yaşam dengesi ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi gösteren T testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 20: İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutlarının Cinsiyete Göre T Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Grup	N	Ort.	T	F	P
Özel Yaşamın İşe Etkisi	Kadın	104	2,65	1,060	0, 858	0,291
	Erkek	46	2,49			
İşin Özel Yaşama Etkisi	Kadın	104	3,01	1,930	0,130	0,055
	Erkek	46	2,69			
İş ve Özel Yaşam Gelişimi	Kadın	104	3,22	-0,673	0,008	0,502
	Erkek	46	3,33			

Sonuçlara göre $p=0,055$ değeri 0,05’e çok yakın çıktığından % 95 güven aralığında, işin özel yaşama etkisi cinsiyete göre farklılık göstermektedir denilebilir. Bu fark kadın çalışanlarda daha yüksek çıkmıştır.

3. 3. 4. 2. İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutları ile Medeni Durum İlişkisi

Tablo 21’de iş ve özel yaşam dengesi boyutları ile medeni durum arasındaki ilişkiyi gösteren T testi sonuçları yer almaktadır. Özel yaşamın işe etkisi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. Bu fark bekar çalışanlarda daha yüksek bulgulanmıştır.

Tablo 21: İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutlarının Medeni Duruma Göre T Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Grup	N	Ort.	T	F	P
Özel Yaşamın İşe Etkisi	Evli	70	2,42	-2,335	1,448	0,021
	Bekar	80	2,76			
İşin Özel Yaşama Etkisi	Evli	70	2,95	0,414	0,007	0,679
	Bekar	80	2,88			
İş ve Özel Yaşam Gelişimi	Evli	70	3,20	-0,685	3,007	0,494
	Bekar	80	3,30			

3. 3. 4. 3. İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutları ile İşletmedeki Çalışma Süresi İlişkisi

İş ve özel yaşam dengesi boyutları ile çalışanların bu işletmedeki çalışma süreleri arasındaki ilişki Tablo 22’de gösterildiği gibidir.

Tablo 22: İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutlarının İşletmedeki Çalışma Süresine Göre Anova Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Grup	N	Ort.	F	P
Özel Yaşamın İşe Etkisi	1 Yıldan Az	24	2,44	1,522	0,199
	1-5 Yıl	79	2,57		
	6-10 Yıl	38	2,80		
	11-15 Yıl	6	2,80		
	16 Yıl ve Üzeri	3	1,73		
	Toplam	150	2,60		
İşin Özel Yaşama Etkisi	1 Yıldan Az	24	2,57	1,587	0,181
	1-5 Yıl	79	2,95		
	6-10 Yıl	38	2,93		
	11-15 Yıl	6	3,37		
	16 Yıl ve Üzeri	3	3,66		
	Toplam	150	2,91		
İş ve Özel Yaşam Gelişimi	1 Yıldan Az	24	3,83	3,174	0,016
	1-5 Yıl	79	3,14		
	6-10 Yıl	38	3,13		
	11-15 Yıl	6	3,45		
	16 Yıl ve Üzeri	3	3,08		
	Toplam	150	3,26		

İş ve özel yaşam gelişimi, işletmedeki çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. Yapılan post-hoc testi sonucuna göre 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası çalışanlarla, 1 yıldan az çalışanlar arasında iş ve özel yaşam gelişimi açısından anlamlı fark çıkmıştır. Bu fark 1 yıldan az süredir çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur.

3. 3. 4. 4. İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutları İle İş Hayatındaki Toplam Çalışma Süresi İlişkisi

İş ve özel yaşam dengesi boyutları ile iş hayatındaki toplam çalışma süresi arasındaki ilişkiyi gösteren Anova analizi sonuçları Tablo 23’de yer aldığı gibidir. İş ve özel yaşam gelişimi, iş hayatındaki toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında çalışanların 1 yıldan az çalışanlara göre iş ve özel yaşam gelişimleri arasında anlamlı fark çıkmıştır. Bu fark, 1 yıldan az süredir çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur.

Tablo 23: İş ve Özel Yaşam Dengesi Boyutlarının İş Hayatındaki Toplam Çalışma Süresine Göre Anova Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Grup	N	Ort.	F	P
Özel Yaşamın İşe Etkisi	1 Yıldan Az	3	2,26	0,603	0,661
	1-5 Yıl	54	2,63		
	6-10 Yıl	60	2,66		
	11-15 Yıl	26	2,57		
	16 Yıl ve Üzeri	7	2,17		
	Toplam	150	2,60		
İşin Özel Yaşama Etkisi	1 Yıldan Az	3	2,91	0,770	0,546
	1-5 Yıl	54	2,84		
	6-10 Yıl	60	2,98		
	11-15 Yıl	26	2,77		
	16 Yıl ve Üzeri	7	3,42		
	Toplam	150	2,91		
İş ve Özel Yaşam Gelişimi	1 Yıldan Az	3	4,91	2,873	0,025
	1-5 Yıl	54	3,30		
	6-10 Yıl	60	3,15		
	11-15 Yıl	26	3,24		
	16 Yıl ve Üzeri	7	3,28		
	Toplam	150	3,26		

SONUÇ

Bu çalışmada cinsiyet, toplumsal cinsiyet ve iş yaşam dengesi kavramları ele alınarak, hem iş hem de özel yaşam alanından beklenen rollerin farklılığından dolayı bireylerin iş ve özel yaşam dengesini kurma sorununa cevap aranmıştır. Toplumsal cinsiyet biyolojik farklılıklardan ziyade, toplum ve kültürün beklentilerinden kaynaklanmaktadır. Toplumun beklentisi doğrultusunda oluşan ve kalıplaşan cinsiyet rolleri, hem kadın hem de erkek için iş ve özel yaşam alanından gelen taleplere eşit zaman ayırarak, sağlıklı bir denge kurma konusunda önemli bir değişkendir.

Geçmişte çoğu örgüt iş ve özel yaşamı, kesişmemesi gereken iki ayrı alan olarak görmüştür. Ancak değişen dünya ile birlikte yeni tarzda yönetim anlayışlarının oluşması, iş ve özel yaşam alanındaki taleplerin hem çalışan hem de örgüt yararına olacak şekilde örgüt ve çalışanları iş birliğine doğru götürmektedir. Bir yandan iş gücü içinde kadın sayısının artması, öte yandan küresel rekabet gibi yeni ekonomik güçlerin oluşması, örgütler açısından nitelikli işgücünü elde tutmanın önemini arttırmaktadır. Bu gelişmeler, örgütlerin performansını ve verimliliğini arttıracak, çalışan bireylerin özel yaşamlarındaki rollerini ve amaçlarını yerine getirmeye olanak sağlayacak yeni yaklaşımları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenlerden ötürü iş ve özel yaşam arasında adil bir denge kurmak tek başına çalışanların görevi olmamakta, örgütle çalışanlar arasındaki iş birliğine dayanmaktadır. Örgütler çalışanların iş ve özel yaşam dengesini kurmasına yönelik yaklaşımları benimsediklerinde çalışanlar, örgüte güçlü bir bağlılık duygusu geliştirirler.

Bu doğrultuda, çalışmanın amacı, çalışanların toplumsal cinsiyet rolleri ile iş ve özel yaşam dengelerini kurmaları arasında fark olup olmadığını belirlemektir. Bu amaçla, araştırma kapsamında üç hipotez geliştirilmiştir. Araştırmanın ilk hipotezi, “toplumsal cinsiyet rolleri ile çalışanların iş ve özel yaşam dengelerini kurmaları arasında anlamlı bir ilişki vardır” olarak belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri ile iş ve özel yaşam dengesi boyutları arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için basit korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonucuna göre, toplumsal cinsiyet rollerinden olan kadınsılık özellikleri ile iş ve özel yaşam dengesi boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı karşılıklı bir ilişki bulunmuştur. Kadınsılık özelliklerinden olan anlayışlı özelliği ile iş ve özel yaşam gelişimi arasında, duygusal

ile özel yaşamın işe etkisi ve işin özel yaşama etkisi arasında, hassas ve sıkılğan özellikleri ile özel yaşamın işe etkisi arasında düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Erkeklik özelliklerinden olan idealist özelliği ile işin özel yaşama etkisi boyutu arasında negatif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen sonuçlara göre H1 hipotezi kısmen doğrulanmıştır.

Çalışmanın ikinci hipotezi “çalışanların toplumsal cinsiyet rolleri ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” olarak belirlenmiştir. Bu hipotez doğrultusunda toplumsal cinsiyet rolleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı farklar olup olmadığını ortaya çıkarmak için yapılan bağımsız örneklem T testi ve Anova analizleri sonucunda, toplumsal cinsiyet rolleri ile aylık gelir arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma, işteki konum, işletmedeki çalışma süresi, iş hayatındaki toplam çalışma süresi, haftalık çalışma saati ve bakıma muhtaç birey sahibi olma durumuna göre ise farklılık göstermektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri ile cinsiyet ilişkisi incelendiğinde, araştırmaya katılan kadın çalışanların ailesine karşı sorumlu, cana yakın, duygusal, hassas kadını, kendi ihtiyaçlarını savunan, sadık, sevecen, tatlı dilli ve yumuşak, nazik rolleri daha yüksektir. Erkek katılımcıların ise erkeksi, gözü pek, lider gibi davranan ve mantıklı rolleri daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar, toplumun kadın ve erkeğe uygun gördüğü kalıpyargıların ve gelenekselleşmiş rollerin varlığını bir kez daha göstermektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri ile yaş ilişkisi incelendiğinde, 26-35 yaş grubu bireylerde çocukları sevme rolü, 18-25 yaş grubu bireylerde ise girişken ve hırslı rolleri daha yüksek çıkmıştır. Bu durum, 18-25 yaş grubu çalışanların henüz kariyerlerinin daha çok başında olmaları ile açıklanabilir. Eğitim durumu açısından bakıldığında, ön lisans mezunlarında ailesine karşı sorumlu ve cana yakın olma rolleri daha fazladır. Lisansüstü mezunları ise sıkılğan rolü açısından daha yüksek bulunmuştur. Medeni durum ilişkisi incelendiğinde; boyun eğen, duygularını açığa vurmeyen ve mantıklı rolleri, evli çalışanlarda bekar çalışanlara göre daha yüksektir. Bu sonuç, evliliğin toplumda kabul gören kalıpyargılar nedeniyle çalışan bireylere daha fazla sorumluluk yüklemesi şeklinde yorumlanabilir. Çocuk sahibi olma ile etkileyici, güçlü, merhametli, saldırgan rolleri arasında anlamlı bir fark çıkmış, saldırgan rolü ise iki çocuğu olan çalışanlarda daha

yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, iki çocuğu olan çalışanların daha fazla tükenme yaşadıkları ve bu durumun davranış biçimlerine yansıdığı şeklinde yorumlanabilir. İlk kademe çalışanlarda çocukları seven, duygularını açığa vurmayan, gözü pek, haksızlığa karşı tavır alan ve hırslı rolleri orta kademe çalışanlara göre daha yüksektir. Toplumsal cinsiyet rolleri, araştırmanın yapıldığı işletmedeki çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. 1-5 yıl arası çalışanların cömert ve girişken oldukları belirlenmiştir. 1 yıldan az çalışanların ise daha hırslı ve idealist oldukları bulunmuştur. İş hayatındaki toplam çalışma süresi açısından incelendiğinde, genel olarak 1-5 yıl arasında çalışanların hırslı, merhametli, tatlı dilli ve yumuşak, nazik rolleri diğer gruplara göre daha yüksektir. 45 saatten fazla çalışanlarda ise ailesine karşı sorumlu olma rolü daha yüksektir. Bu durum çalışma saatinin fazla olmasından dolayı çalışanların ailelerine fazla zaman ayıramamaları ve dolayısıyla suçluluk duygusuyla kendilerini ailelerine karşı daha sorumlu hissettikleri şeklinde yorumlanabilir. Bakıma muhtaç kimsesi olmayan çalışanların ise otoriter, sadık ve tatlı dilli oldukları bulunmuştur.

Çalışmanın son hipotezi “çalışanların iş ve özel yaşam dengesi boyutları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır” olarak belirlenmiştir. Yapılan T testi ve Anova analizleri sonucunda iş ve özel yaşam dengesi boyutları ile demografik değişkenlerden olan yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı, işteki konum, aylık gelir, haftalık çalışma saati ve bakıma muhtaç birey sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İşin özel yaşama etkisi boyutu cinsiyete göre farklılık göstermektedir ve bu fark kadınlarda daha yüksektir. Bu durum çalışan kadınların işin gerektirdiği yoğun talepler nedeniyle özel yaşamlarını ihmal ettikleri ya da özel yaşamlarına çok az zaman ayırabildikleri şeklinde yorumlanabilir. Özel yaşamın işe etkisi boyutu medeni duruma göre farklılık göstermektedir ve fark bekar çalışanlarda daha yüksektir. İş ve özel yaşam gelişimi boyutu işletmedeki çalışma süresine ve iş hayatındaki toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir. Bu fark 1 yıldan az süredir çalışanlarda daha yüksektir. Bu durum çalışma yaşamına yeni adım atan bireylerin uzun süredir çalışan bireylere göre tükenme, stres ve yoğun çalışma şartlarından daha az etkilenmiş olabilmeleri ile açıklanabilir. Elde edilen sonuçlara göre H2 ve H3 hipotezleri de kısmen doğrulanmıştır.

Genel olarak değerlendirildiğinde araştırmadan elde edilen sonuçların daha önce yapılan araştırmalarla paralellik gösterdiği söylenebilir. Ortaya çıkan farklı sonuçlar ise farklı çalışma sektörlerinden örneklem seçilmesinden kaynaklanabilir. Daha fazla araştırmanın yapılması ortaya çıkan farklı sonuçların açıklayıcısı olacaktır. Gelecekte konuyla ilgili araştırma sayısının artması toplumsal cinsiyet rolü ile iř ve özel yaşam dengesi arasındaki ilişkinin daha iyi anlaşılmasını sağlayacak, toplumsal cinsiyet farklılıklarıyla ilgili yapılan çalışmalar kalıplaşmış yargıların ortadan kaldırılmasına ve toplumsal cinsiyet rollerinin etkilediği iř ve özel yaşam çatışmasının en az düzeye indirilmesine katkı sağlayacak ve bireyler için adil bir iř ve özel yaşam dengesi kurmanın yollarını açacaktır.

KAYNAKÇA

- Adak, N. (2007). Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı. *Ege Üniversitesi Sosyoloji Dergisi*. 17: 137-152.
- Andersen, M. L. (2003). *Thinking About Women: Sociological Perspectives on Sex and Gender*. Boston: Allyn and Bacon.
- Attanapola, C.T. (2004). Changing Gender Roles and Health Impacts Among Female Workers in Export-Processing Industries in Sri Lanka. *Social Science & Medicine*. 58: 2301-2312.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 14: 115-129.
- Aycan, Z., Eskin, M. ve Yavuz, S. (2007). *Hayat Dengesi: İş, Aile ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Balıca, S. (2010). İş Görenlerin İş Yaşam Dengesi Algılamaları İle Cinsiyet Roller ve Bireysel Özelliklerinin İlişkisi: Büyük Ölçekli Bir İşletmede İnceleme. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bandura, A. ve Bussey, K. (1999). *Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation*. *Psychological Review*. 106: 676-713.
- Barnett, R.C.ve Hyde, J.S. (2001). Women, Men, Work and Family. *American Psychologist*. 56(10): 781-796.
- Bem, S. L. (1974). The Measurement of Psychological Androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 42(2): 155-162.

- Bem, S. L. (1975). Sex Role Adaptability: One Consequence of Psychological Androgyny. *Journal of Personality and Social Psychology*. 31(4): 634-643.
- Bem, S. L. (1981). *Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing*. *Psychological Review*. 88(4): 354-364.
- Bem, S. L. (1985). *Androgyny and Gender Schema Theory: A Conceptual and Empirical Integration*. Nebraska Symposium on Motivation.
- Beutel, A.M. ve Marini, M.M. (1995). Gender and Values. *American Sociological Review*. 60(3): 436-448.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal Cinsiyet "Bize Yüklenen Roller"*. Çev. Kader Ay. İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları.
- Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 20(2): 95-108.
- Butler, J. (2012). *Cinsiyet Belası*. Çev. Başak Ertür. İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Cantekinler, M.B. (2005). Cinsiyet Konusu Çalışılmaya Devam Edilmeli mi?. *Türk Psikoloji Bülteni*. 11(36): 44-50.
- Cassidy, M.L. ve Warren, B.O. (1996). *Family Employment Status and Gender Role Attitudes: A Comparison of Women and Men College Graduates*. *Gender and Society*. 10(3): 312-329.
- Cinamon, R.G. ve Rich, Y. (2002). Gender Differences in The Importance of Work and Family Roles: Implications for Work-Family Conflict. *Sex Roles*. 47(11/12): 531-541.

Clark, S.C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*. 53(6): 747-770.

Çapar, M. (2004). Toplumsal Cinsiyet ve İş Bölümü. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*. 2(8): 56-74.

Çoban, A. (2014). *Psikosomatik Hastalıklar*. http://www.htanoropsikiyatri.com/psikosomatik_hastaliklar.html. (15.03.2014).

Deaux, K. (1984). From Individual Differences to Social Categories: Analysis of a Decade's Research on Gender. *American Psychologist*. 39(2): 105-116.

Deaux, K. (1985). *Sex and Gender*. *Annual Review of Psychology*. 36(49-81).

Doğrul, B.Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 2(2): 11-18.

Dökmen, Z. (1999). Bem Cinsiyet Rolü Envanteri Kadınsılık ve Erkeksilik Ölçekleri Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri. *Kriz Dergisi*. 7(1): 27-40.

Dökmen, Z. (2010). *Toplumsal Cinsiyet*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Durkin, K. (1995). *Developmental Social Psychology*. Britain: Blacwell Puplishers.

Duxbury, L. ve Higgins, C. (2012). *Revisiting Work-Life Issues in Canada: The 2012 National Study on Balancing Work and Caregiving in Canada*. <http://www.healthyworkplaces.info/wp-content/uploads/2012/11/2012-National-Work-Long-Summary.pdf>. (27.03.2014).

Duxbury, L.E. ve Higgins, C.A. (1991). Gender Differences in Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*. 76(1): 60-74.

Eagly, A. H. ve Steffen, V. J. (1984). Gender Stereotypes Stem From The Distribution of Women and Men into Social Roles. *Journal of Personality and Social Psychology*. 46(4): 735-754.

Eagly, A. H. ve Wood, W. (1999). The Origins of Sex Differences in Human Behavior: Evolved Dispositions Versus Social Roles. *American Psychologist*. 54(6): 408-423.

Echabe, A.E. ve Castro, J. L.G. (1999). The Impact of Context on Gender Social Identities. *European Journal of Social Psychology*. 29: 287-304.

Edwards, J.R. ve Rothbard, N.P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying The Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*. 25(1): 178-199.

Engin, B. (2011). *Depresyon: Nedenleri, Belirtileri, Tanısı ve Tedavisi*. <http://www.xn--salk-1wa3i.net/depresyon.html> (15.03.2014).

Erben, G. S. ve Ötken, A. B. (2014). Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 22: 103-121.

Ersöz, A. G. (2010). *Türk Atasözleri ve Deyimlerinde Kadına Yönelik Toplumsal Cinsiyet Roller*. *Gazi Türkiyat*. 6: 167-181.

Ertürk, E. ve Keçecioglu, T. (2012). *Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama*. *Ege Akademik Bakış*. 12(1): 39-52.

Ertürk, Y.D. (2010). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Kutup Yıldızı Yayınları.

Filizöz, B. ve Tozkoparan, G. (2009). *Bilgi Çağında Bilişim Sektörü Çalışanlarının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Bir Araştırma*. 7. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı (1443-1457), Yalova. 30 Ekim-1 Kasım 2009.

Fleetwood, S. (2007). Why Work–Life Balance Now? *The International Journal of Human Resource Management*. 18(3): 387-400.

Friedman, S.T., Christensen, P. ve Degroot, J. (2001). *İş ve Yaşam*. Harvard Business Review: *İş ve Yaşam Dengesi*. İstanbul: Mess Yayınları.

Frieze, I. H., Parsons, J. E., Johnson, P. B., Ruble, D. N. ve Zellman, G. L. (1978). *Women and Sex Roles: A Social Psychological Perspective*. America: W.W. Norton and Company.

Frone, M. R., Russell, M. ve Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*. 77(1): 65-78.

Gianakos, I. (2000). Gender Roles and Coping with Work Stress. *Sex Roles*. 42(11/12): 1059-1079.

Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. Ankara: Ayraç Yayınevi.

Glynn, C., Steinberg, I. ve McCartney, C. (2002). *Work-Life Balance: The Role of The Manager*. Roffey Park Institute.

Gönen, E., Hablemitoğlu, Ş. ve Özmete, E. (2005). *İş ve Aile Yaşamının Dengelenmesi Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Araştırma*. Tarih İncelemeleri Dergisi. 10(1): 220-223.

Gönüllü, M. ve İçli, G. (2001). Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 25(1): 81-100.

Greenglass, E. R. ve Burke, R. J. (1988). Work and Family Precursors of Burnout in Teachers: Sex Differences. *Sex Roles*. 18(3/4): 215-229.

Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. 10(1): 76-88.

Greenhaus, J. H. ve Parasurman, S. (1987). A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stress and its Consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*. 8(2): 37-60.

Greenhaus, J. H. ve Powell, G. N. (2003). When Work and Family Collide: Deciding Between Competing Role Demands. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 90: 291-303.

Greenhaus, J. H., Allen, T. D. ve Spector, P. E. (2006). Health Consequences of Work-Family Conflict: The Dark Side of the Work-Family Interface. *Research in Occupational Stress and Well Being*. 5: 61-98.

Greenhaus, J. H., Collins, K. M. ve Shaw, J. D. (2003). The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life. *Journal of Vocational Behavior*. 63: 510-531

Guest, D. E. (2002). Perspectives on The Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*. 41(2): 255-279.

Gupta, N. ve Beehr, T. A. (1981). Relationships Among Employees' Work and Nonwork Responses. *Journal of Occupational Behaviour*. 2: 203-209.

Gutek, B. A., Searle, S. ve Klepa, L. (1991). Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*. 76(4): 560-568.

Gümüőoğlu, F. (2009). *Cumhuriyet'in İlk Yıllarından Günümüze Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet. Türkiye'de Bilim ve Kadın Kongresi Bildirileri* (315-337), Düzenleyen Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi ve Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi. Eskişehir. 27-29 Nisan 2009.

Hayman, J. (2005). Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance. *Research and Practice in Human Resource Management*. 13(1): 85-91.

Higgins, C., Duxbury, L. ve Johnson, K. L. (2000). Part-Time Work for Women: Does It Really Help Balance Work and Family?. *Human Resource Management*. 39(1): 17-32.

Higgins, C., Duxbury, L. ve Lee, C. (1994). Impact of Life-Cycle Stage and Gender on The Ability to Balance Work and Family Responsibilities. *Family Relations*. 43(2): 144-150.

Hill, E. J., Hawkins, A. J., Ferris, M. ve Weitzman, M. (2001). Finding an Extra Day a Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relation*. 50(1): 49-58.

İmamoğlu, E.O. (1991). *Aile İçinde Kadın Erkek Roller*. Türk Aile Ansiklopedisi 3 832-835. Ankara: TC. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları.

Kanter, R. M. (1989). Work And Family in The United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy. *Family Business Review*. 2(1): 77-114.

Kapız, S. (2002). İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4(3): 139-153.

Keser, Aşkın. (2005). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. Çalışma ve Toplum*. (4):77-96.

Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. ve Connolly, T. F. (1983). A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study. *Organizational Behavior and Human Performance*. 32: 198-215.

Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesi Üzerindeki Etkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Linehan, M. ve Walsh, J. S. (2000). Work-Family Conflict and The Senior Female International Manager. *British Journal of Management*. 11: 49-58.

Lips, H. M. (1988). *Sex and Gender*. America: Mayfield Publishing Company.

Litzky, B. ve Greenhaus, J. (2007). The Relationship Between Gender and Aspirations to Senior Management. *Career Development International*. 12(7): 637-659.

Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions. Society for Human Resource Management. http://www.ispi.org/pdf/suggestedReading/11_Lockwood_WorkLifeBalance.pdf. (03.01.2014).

Lye, D. N. ve Biblarz, T. J. (1993). The Effects of Attitudes Toward Family Life and Gender Roles on Marital Satisfaction. *Journal of Family Issues*. 14(2): 157-188.

Macewen, K. E. ve Barling, J. (1994). Daily Consequences of Work Interference With Family and Family Interference With Work. *Work & Stress*. 8(3): 244-254.

Marshall, N. L. ve Barnett, R. C. (1993). Work-Family Strains and Gains Among Two-Earner Couples. *Journal of Community Psychology*. 21: 64-78.

Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 2: 99-113.

Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*. 9: 297-308.

Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in The Workplace Toward a General Model. *Human Resource Managment Review*. 11: 299-326.

Moya, M., Exposito, F. ve Ruiz, J. (2000). Close Relationships, Gender, and Career Salience. *Sex Roles*. 42(9/10): 825-846.

Noyan, İ. (2006). Elit Kadın Sporcular ve Kadın Akademisyenler ile Spor Yapmayan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rol Özelliklerinin Karşılaştırılması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

O'Reilly, C. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71(3): 492-499.

Oakley, A. (1987). *Sex, Gender and Society*. England: Gower Publishing Company .

Özdemir, A. (2008). *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*. İstanbul: Beta

Özdemir, Y. (2006). *Erkek Teknik Orta Öğretim Okullarındaki Kız Öğrencilerin Okul Yaşantıları*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özkan, B. ve Gündoğdu, A. E. (2011). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkçede Atasözleri ve Deyimler. *International Periodical for The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*. 6(3): 1133-1147.

Özmete, E. ve Eker, I. (2012). İş - Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*. 3(2):1-23.

- Özvarış, Ş. B. (2008). Toplumsal Cinsiyet, Kadın ve Sağlık. *Hacettepe Tıp Dergisi*. 39: 168-174.
- Powell, G.N. ve Greenhaus, J. H. (2010). Sex, Gender, and Decisions at The Family - Work Interface. *Journal of Management*. 36(4): 1011-1039.
- Rothbard, N. P. ve Edwards, J. R. (2003). Investment in Work and Family Roles: A Test of Identity and Utilitarian Motives. *Personnel Psychology*. 56: 699-730.
- Rudman, L. A. ve Phelan, J. E. (2007). Sex Differences, Sexism, and Sex: The Social Psychology of Gender From Past to Present. *Social Psychology of Gender*. 24: 19-45.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2008). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktuel Basım.
- Sakallı, N. (2003). Cinsiyetçilik: Kadınlara ve Erkeklerle İlişkin Tutumlar ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı. *Türk Psikoloji Yazıları*. 6(11-12): 1-20.
- Slattery, M. (2008). *Sosyolojide Temel Fikirler*. İstanbul: Sentez Yayıncılık.
- Staines, G. L. (1980). Spillover Versus Compensation: A Review of The Literature on the Relationship Between Work and Nonwork. *Human Relations*. 33(2): 111-129.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2008). *Kadının Statüsü ve Sağlığı ile İlgili Gerçekler*. Ankara: Afşaroğlu Matbaası.
- Tallichet, S. E. ve Willits, F. K. (1986). Gender-Role Attitude Change of Young Women: Influential Factors from a Panel Study. *Social Psychology Quarterly*. 49(3): 219-227.
- Tepeli Yürüten, M. (2013). *Çalışanlar İş ve Özel Yaşam Dengesini Nasıl Kurmalı?*. <http://www.ikpaylasim.com/calisanlar-is-ve-ozel-yasam-dengesini-nasil-kurmali/> (18.03.2014).

West, C. ve Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*. 1(2): 125-151.

Wharton, A.S. (2005). *The Sociology of Gender*. United Kingdom: Blackwell Publishing.

Wheatley, D. (2012). Work-Life Balance, Travelto-Work, And The Dual Career Household. *Personel Review*. 41(6): 813-831.

Winslow, S. (2005). Work-Family Conflict, Gender, and Parenthood, 1977-1997. *Journal of Family Issues*. 26(6): 727-755.

Yüksel, M. (2003). *Feminist Hukuk Kavramı ve Feminist Düşünce Teorileri*. İstanbul: Beta Yayınları.

Zedeck, S. ve Mosier, K. L. (1990). Work in The Family and Employing Organization. *American Psychologist*. 45(2): 240-251.

EKLER

EK 1: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket, Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle Bu Rollerin İş Yaşam Dengesine Olan Etkisi: Özel Sektörde Bir Araştırma adlı tez çalışmasına veri teşkil etmek amacıyla uygulanmaktadır. Bu nedenle sorulara verilecek cevapların gerçeği yansıtması önemlidir. Elde edilecek veriler yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Anket üç bölümden oluşmaktadır ve iki sayfadır. Ankete katılarak yüksek lisans tezime verdiğiniz destekten dolayı teşekkür ederim.

Burcu BATGA

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yönetim ve Organizasyon Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

burcubatga_@hotmail.com

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıda yer alan sorulara durumunuza uygun seçeneği işaretleyerek yanıt veriniz

1. Cinsiyetiniz? ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Medeni Durumunuz? ☐ Evli ☐ Bekâr
3. Yaşınız? ☐ 18- 25 ☐ 26- 35 ☐ 36- 55 ☐ 56 ve üstü
4. Eğitim Durumunuz?
☐ İlköğretim ☐ Lise ve Dengi ☐ Ön lisans ☐ Lisans ☐ Lisansüstü
5. Çocuğunuz var mı, yanıtınız evet ise lütfen sayısını belirtiniz.
☐ Evet, var (sayısı.....) ☐ Hayır, yok
6. İşteki Konumunuz?
☐ İlk kademe (Uzman, memur, eleman gibi)
☐ Orta kademe yönetici (Şef, Yetkili benzeri pozisyonlar)
☐ Üst kademe yönetici (Müdür ve üstü)
7. Bu İşletmedeki Çalışma Süreniz?
☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl arası ☐ 6-10 yıl arası ☐ 11-15 yıl arası ☐ 16 yıl ve üzeri
8. Toplam İş Hayatınızdaki Çalışma Süreniz?

()1 yıldan az ()1-5 yıl arası () 6-10 yıl arası ()11-15 yıl arası ()16 yıl ve üzeri

9. Hanenizin Aylık Toplam Net Geliri?

() Asgari ücret ve altı () 773- 1.250 TL () 1.251- 2.000 TL () 2.001 TL ve üstü

10. Haftalık Çalışma Saatiniz?

()45 saatten az ()45 saat ()45 saatten fazla

11. Evinizde Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Hasta/ Yaşlı Kimseler Var mı?

()Evet, var (sayısı.....) ()Hayır, yok

EK 2: İş ve Özel Yaşam Dengesi Ölçeği

Aşağıdaki ifadeler işinizin özel hayatınıza etkisini ve özel hayatınızın iş hayatınıza etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır. Lütfen her ifadeyi dikkatlice okuduktan sonra, ifadenin karşısındaki rakamlardan uygun olanı işaretleyiniz.

İŞ-ÖZEL YAŞAM DENGESİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
Özel yaşamdaki sorunlarım işimi tamamlamamı engelliyor.	⑤	④	③	②	①
Özel yaşamım işim için gerekli olan enerjimi tüketir.	⑤	④	③	②	①
Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan dolayı işime yorgun geliyorum.	⑤	④	③	②	①
Özel yaşamdaki sorumluluklarımdan işim etkileniyor.	⑤	④	③	②	①
İşteyken özel yaşamımdaki işlerimden dolayı endişe duyuyorum.	⑤	④	③	②	①
Özel yaşamımı işim nedeniyle ihmal ederim.	⑤	④	③	②	①
Kişisel faaliyetlerimi zaman kalmadığı için kaçıyorum.	⑤	④	③	②	①
Özel yaşamımı işim dolayısıyla askıya alırım.	⑤	④	③	②	①
İşim özel yaşamımı daha zor hale getirir.	⑤	④	③	②	①
Özel yaşamımdan dolayı işimde moralim yüksektir.	⑤	④	③	②	①
İşimden dolayı özel yaşamımda moralim yüksektir.	⑤	④	③	②	①
İşim özel yaşamımı sürdürmem için bana fırsat verir.	⑤	④	③	②	①
Özel yaşamım işimi yapabilmem için enerji verir.	⑤	④	③	②	①

EK 3: Bem Cinsiyet Rolü Envanteri (BCRE)

Aşağıdaki özelliklerin her birinin sizi tanımlama bakımından ne kadar uygun olduğunu düşündünüz. Her özelliğin karşısına, size uygunluğunu

- 1- Hiç uygun değil
- 2- Genellikle uygun değil
- 3- Bazen uygun değil
- 4- Kararsızım
- 5- Bazen uygun
- 6- Genellikle uygun
- 7- Her zaman uygun

anlamına gelmek üzere numaralandırınız.

	Uygunluk Numarası		Uygunluk Numarası
1. ağırbaşlı, ciddi		21. idealist	
2. ailesine karşı sorumlu		22. incinmiş duyguları tamir etmeye istekli	
3. anlayışlı		23. kaba dil kullanmayan	
4. baskın, tesirli		24. kadınsı	
5. başkalarının ihtiyaçlarına duyarlı		25. kendi ihtiyaçlarını savunan	
6. boyun eğen		26. kendine güvenen	
7. cana yakın		27. kuralcı, katı	
8. cömert		28. lider gibi davranan	
9. çocukları seven		29. mantıklı	
10. duygularını açığa vurmeyen		30. merhametli	
11. duygusal		31. namuslu	
12. erkeksi		32. otoriter	
13. etkileyici, güçlü		33. riski göze almaktan çekinmeyen	
14. fedakar		34. sadık	
15. girişken		35. saldırgan	
16. gönül alan		36. sevecen	
17. gözü pek		37. sıkılgan	

18. haksızlığa karşı tavır alan		38. sözünde duran	
19. hassas		39. tatlı dilli	
20. hırslı		40. yumuşak, nazik	