

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
2024-YL-342

KADIN AKADEMİSYENLERDE İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ:
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

HAZIRLAYAN

Gamze ÖRÜ

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Mehmet Atilla GÜLER

AYDIN-2024

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

... / ... / 2024

Gamze ÖRÜ

ÖZET

KADIN AKADEMİSYENLERDE İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ: ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Gamze ÖRÜ

Yüksek Lisans Tezi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mehmet Atilla GÜLER

2024, XV + 111 sayfa

Kadın akademisyenler, akademik yükselme ve aile sorumlulukları arasında karmaşık bir denge kurmaya çalışan özel bir grup oluşturmaktadır. Bu durum, birçok zorluk ve stres kaynağı olabilmektedir. Bu çalışmanın amacı, Kadın akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesini kurarken karşılaştıkları zorlukları, sınırları ve dengeye yönelik uyum aşamaları incelemektir. Çalışma, kadın akademisyenlerin iş-aile yaşam arasındaki dengeni kurarken çevre faktörlerin dengeye etkisini anlamamıza yardımcı olarak çalışmadan sonraki benzer çalışmaların yapılmasına örnek teşkil etmesi amaçlanmıştır. Ayrıca bu bulguların üniversitelerin ve ilgili kurumların kadın akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesini destekleyecek politikalar geliştirmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Araştırmanın kapsamı, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Diş Hekimliği Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Fen Fakültesi, Hemşirelik Fakültesi, İktisat Fakültesi, İletişim Fakültesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Söke İşletme Fakültesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Tıp Fakültesi, Turizm Fakültesi, Veterinerlik Fakültesi, Ziraat Fakültesi birimlerinde görev yapan kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Araştırma da veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Verilerin analizinde, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 25 paket programında Cronbach's Alpha ile anket güvenilirlik testi, frekans analizleri ve Ki-Kare testi yapılmıştır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: İş-Aile Yaşam Dengesi, Kadın Akademisyenler, Politika, Toplumsal Cinsiyet.

ABSTRACT

WORK-FAMILY LIFE BALANCE AMONG WOMEN ACADEMICS: THE CASE OF ADNAN MENDERES UNIVERSITY

Gamze ÖRÜ

Master's Thesis, Department of Labor Economics and Industrial Relations

Supervisor: Doç. Dr. Mehmet Atilla GÜLER

2024, XV + 111 pages

The purpose of this study is to examine the difficulties, limits and adaptation stages towards balance that female academics face while establishing work-family life balance. The aim of the study is to help us understand the impact of environmental factors on the balance between female academics and their work-family life, and to set an example for similar studies to be carried out in the future. It is also thought that these findings may contribute to universities and relevant institutions developing policies that will support the work-family life balance of female academics. The scope of the research includes Aydın Adnan Menderes University Faculty of Dentistry, Faculty of Education, Faculty of Science, Faculty of Nursing, Faculty of Economics, Faculty of Communication, Faculty of Humanities and Social Sciences, Faculty of Engineering, Nazilli Faculty of Economics and Administrative Sciences, Faculty of Health Sciences, Söke Faculty of Business Administration, It consists of female academicians working in the Faculty of Sports Sciences, Faculty of Medicine, Faculty of Tourism, Faculty of Veterinary Medicine and Faculty of Agriculture. In the research, data were collected by survey method. In the analysis of the data, survey reliability test, frequency analysis and Chi-Square test were performed with Cronbach's Alpha in the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 25 package program.

KEY WORDS: Female Academics, Life Balance, Politics, Gender, Work-Family.

ÖNSÖZ

Çalışmanın her aşamasında destek ve yardımlarını hiçbir zaman esirgemeyen, değerli fikirleriyle yolumu aydınlatan tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Mehmet Atilla GÜLER'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Kendimi geliştirmem ve iyi bir eğitim almam adına maddi manevi tüm varlıklarını ortaya koyan, hayatım boyunca her anımda bana destek olan bilhassa tez yazma döneminde yaşadığım zorlu sürece ortak olan koca çınarım babam Ümit ÖRÜ 'ye ve dünyalar güzeli annem Fatma ÖRÜ'ye, yürüdüğüm yolda sırt sırta verdiğim yoldaşım Dilan KAYA'ya desteklerinden dolayı teşekkürlerimi sunuyorum.

Gamze ÖRÜ

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
ŞEKİLLER DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
EKLER DİZİNİ	xi
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xii
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	5
1. İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ KAVRAMI.....	5
1.1. Tanımı	5
1.2. Gelişimi.....	6
1.3. Unsurları	13
1.3.1. Zaman Dengesi	13
1.3.2. Bağlılık Dengesi	15
1.3.3. Tatmin olma (memnuniyet) Dengesi	15
1.4. İş- Aile Yaşamı Dengesini Açıklayan Teoriler	17
1.4.1. İş- Aile Sınır Teorisi.....	17
1.4.2. Çatışma Teorisi	20
1.4.3. Bölünme Teorisi.....	21
1.4.4. Telafi (Dengeleme) Teorisi	22
1.4.5. Dağılma Teorisi.....	23
1.4.6. Araçsallık Teorisi	24
2. BÖLÜM	25

2. İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE TÜRKİYE DE YÜRÜTÜLEN POLİTİKALAR	25
2.1. Çalışma Yaşamında Kadın İş Gücü.....	25
2.1.1. Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar	27
2.1.1.1. Cinsiyet ayrımcılığı	29
2.1.1.2. Eğitimde eşitsizlik	32
2.1.1.3. İş yerinde cinsel taciz / psikolojik taciz (Mobbing)	34
2.1.1.4. İşyerinde yükselememe sorunu	35
2.1.1.5. Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik.....	36
2.1.1.6. Çalışan kadınların aile yaşamında karşılaştığı sorunlar	37
2.1.1.7. İş aile yaşam çatışması	38
2.1.1.8. Çocuk ve yaşlı bakımı	39
2.1.1.9. Ev işleri problemi	40
2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında İş-Aile Yaşamı Uyum Politikaları ve Ülke Örnekleri	41
2.3. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İş-Aile Yaşamı Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Uygulanan Politikalar ve Uygulamalar	49
2.3.1. Analık (Doğum) İzni.....	49
2.3.2. Babalık İzni.....	51
2.3.3. Ebeveyn İzni	51
2.3.4. Doğum Yardımı.....	52
2.3.5. Aile Yardımı	52
2.3.6. Torun Bakım Aylığı.....	53
2.3.7. Bakım Hizmetleri.....	54
2.3.8. Çocuk Bakım Hizmetleri	54
2.3.9. Engelli ve Yaşlı Bakımı Hizmetleri	55
3. BÖLÜM	57
3. SAHA ARAŞTIRMASI.....	57

3.1. Araştırmanın Amacı	57
3.2. Araştırmanın Önemi.....	57
3.3. Araştırmanın Sorusu ve Hipotezi	58
3.4. Araştırmanın Kapsamı	58
3.5. Araştırma Yöntemi ve Modeli.....	59
3.6. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	59
3.7. Veri Toplama Aracı ve Kullanılan Ölçek	59
3.7.1. Kişisel Bilgi Formu.....	60
3.7.2. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği.....	60
3.8. Veri Analizi	61
3.9. Bulgular ve Yorumlar.....	62
3.9.1. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi.....	62
3.10. Demografik Bulgular	65
3.10.1. Demografik Sorulara İlişkin Frekans Dağılımları	66
3.11. İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinde Yer Alan Sorulara İlişkin Frekans Dağılımları	69
3.12. “Hangi Fakültede Görev Yapıyorsunuz?” Sorusuna ilişkin Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi Uygulaması	82
3.13. “Unvanınızı belirtir misiniz?” Sorusuna ilişkin Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi Uygulaması.....	90
3.14. “Medeni durumunuz nedir?” Sorusuna ilişkin Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi Uygulaması.....	93
4. SONUÇ	95
5. KAYNAKLAR	101
6. EKLER	108
ÖZGEÇMİŞ	111

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. İş-Aile Sınır Teorisi: Temel Kavramlar ve Kavramların Karakteristikleri..... 19



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Bir İş-aile yaşamı Dengesinin Hukuki Sınırlar İçerisinde Kurulabilmesine Yardımcı Olan Düzenlemeler	43
Tablo 2.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	61
Tablo 2.2. İş- Yaşam Dengesi Ölçeğinin Genel Güvenilirlik Analizi	62
Tablo 2.3. Soru Esaslı Güvenilirlik Katsayısı.....	64
Tablo 2.4. Fakültelere Göre Frekans Dağılımı	66
Tablo 2.5. Unvana Göre Frekans Dağılımı	67
Tablo 2.6. Kadın Akademisyenlerin Yaş Aralığına Göre Frekans Dağılımı	68
Tablo 2.7. Medeni Durumuna Göre Frekans Dağılımı	69
Tablo 2.8. İşten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yorgun oluyorum	70
Tablo 2.9. İşim, istediğim özel hayatı sürdürmemi zorlaştırıyor.	70
Tablo 2.10. İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum.	71
Tablo 2.11. Özel hayatım işimden dolayı zarar görüyor.....	72
Tablo 2.12. İş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum.....	72
Tablo 2.13. Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor.....	73
Tablo 2.14. Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor.....	74
Tablo 2.15. Özel hayatımda süregelen şeyler olmazsa, işe daha fazla zaman ayırırdım.	74
Tablo 2.16. Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum.	76
Tablo 2.17. İşteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum.	76
Tablo 2.18. Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum.	77
Tablo 2.19. İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için bana güç veriyor.	78
Tablo 2.20. İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor.	78
Tablo 2.21. İş yerinde yaptıklarım, evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkamamı kolaylaştırıyor.....	80

Tablo 2.22. Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor.	80
Tablo 2.23. Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor.	81
Tablo 2.24. Özel hayatımı ertesi günkü işler için dinlenmeme ve kendimi hazır hissetmeme yardımcı oluyor.	81
Tablo 2.25. “Hangi fakültede görev yapıyorsunuz?” ve “unvanınızı belirtir misiniz?” sorularının karşılaştırmalı analizi	83
Tablo 2.26. “Hangi fakültede görev yapıyorsunuz?” sorusu ve “Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor” ifadesinin karşılaştırmalı analizi	84
Tablo 2.27. “Hangi fakültede görev yapıyorsunuz?” sorusu ve “İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum” ifadesinin karşılaştırmalı analizi.....	85
Tablo 2.28. “Hangi fakültede görev yapıyorsunuz?” sorusu ve “iş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum” ifadesinin karşılaştırmalı analizi	86
Tablo 2.29. “Hangi fakültede görev yapıyorsunuz?” ve “Medeni durumunuz nedir?” sorularının karşılaştırmalı analizi	88
Tablo 2.30. “Hangi fakültede görev yapıyorsunuz?” sorusu ve “İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için güç veriyor” ifadesinin karşılaştırmalı analizi	89
Tablo 2.31. “Unvanınızı belirtir misiniz?” ve “yaşınız?” Sorularının karşılaştırmalı analizi	90
Tablo 2.32. “Unvanınızı belirtir misiniz?” ve “medeni durumunuz nedir?” sorusunun karşılaştırmalı analizi	91
Tablo 2.33. “Unvanınızı belirtir misiniz?” sorusu ve “İşteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum” ifadesinin karşılaştırmalı analizi	92
Tablo 2.34. “Medeni durumunuzu belirtir misiniz?” sorusu ve “Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor” ifadesinin karşılaştırmalı analizi.....	93
Tablo 2.35. “Medeni durumunuzu belirtir misiniz?” sorusu ve “Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor” ifadesinin karşılaştırmalı analizi	94

EKLER DİZİNİ

Ek 1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği İzni.....	108
Ek 2. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	109
Ek 3. Etik Kurul İzni.....	110



KISALTMALAR DİZİNİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
ILO	: International Labour Organization
İŞKUR	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development
SPSS	: Statistics is a statistical software suite
TDK	: Türk Dil Kurumu

GİRİŞ

Toplumlar, tarih boyunca sürekli bir değişim ve dönüşüm halindedir. Toplumun yapısında meydana gelen bu değişimler, sosyal, politik, ekonomik, teknolojik ve kültürel olmak üzere çeşitli faktörlerle etkileşim içinde olmuştur. Toplumun yapısını değiştiren bu etkiler çalışma yaşamını da köklü değişimlere uğratmıştır.

Sanayi Devrimi, kadınların kamusal alandaki görünürlüklerinin katılımının artışına ve ekonomik bağımsızlık kazanmalarına fırsat tanımıştır. Fakat bu değişimlerin çeşitli eşitsizlik ve zorlukları da beraberinde getirmiştir. Hem yeni fırsatların sunulduğu hem de eşitsizliğin derinleştiği bu dönemde uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, iş kazaları ve hastalıklar gibi olumsuzluklar nedeniyle kadın işçiler iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmakta son derece zorluk çekmişlerdir. Bu dönemde ailelerin maddi sıkıntıları nedeniyle, birçok çocuk da fabrikalarda ve atölyelerde çalışmak zorunda kaldığı için eğitim ve sağlık gibi temel ihtiyaçlara erişimlerini olumsuz yönde etkilenmiştir.

Sanayi Devrimi'nin kadın çalışanlar üzerinde bıraktığı olumsuz etkilerin yanı sıra az da olsa olumlu yönleriyle de fırsatlar sunmuştur. Örneğin kadınlar, ilk defa ücret karşılığında çalışarak ailelerine maddi katkıda bulunma ve kendi geçimlerini sağlama şansı yakalamıştır. Bu durum, onlara ekonomik bağımsızlık kazandırmıştır. Tekstil, dokumacılık ve gıda işleme gibi sektörlerde yeni iş imkânlarının ortaya çıkması sonucunda ev işleri ve tarımla sınırlı kalan kadınların çalışma alanlarının genişlemesi, aile içi güç dengesinin de değişmesine zemin hazırlamıştır.

Ülkemizde kadınların çalışma yaşamına aktif olarak katılmaları II. Dünya Savaşı sonrasında gerçekleşmiştir. Cumhuriyet döneminde, kadınlara seçme ve seçilme hakkı gibi birçok yasal hak tanınmış ve eğitimde kız çocuklarının okullaşması teşvik edilmiştir. Bu durum, kadınların işgücüne katılımının önünü açmıştır. 1960'lı ve 1970'li yılları arasında gerçekleşen kırdan kente göç hareketleri kadınların da işgücüne katılımını teşvik etmiştir. 1980'li ve 1990'lı yıllar arasında meydana gelen ekonomik krizler, kadın işgücüne katılımının olumsuz yönde etkilenmesine neden olmuştur. 2000'li yıllar ve sonrası dönemlerde kadınların işgücüne katılımını teşvik etmek için yeni yasal düzenlemeler yapılmıştır. Aile ve Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülen çalışmalar, kreş imkânlarının artırılması ve esnek çalışma modelleri gibi konularda önemli gelişmeler sağlandığı görülmüştür.

Kadın işgücü, sürdürülebilir kalkınmanın ve daha adil bir toplum inşası için hayati önem taşımaktadır. Çalışan kadınlar, ailelerine ekonomik katkıda bulunarak yaşam standartlarını yükselmesine, yoksulluğun azalmasına ve ailelerin refah seviyesinin artmasına önemli katkılarda bulunabilmektedir. Çalışma yaşamına dâhil olan kadınlar, kendilerinde özgüven ve bağımsızlık kazandığını görmek ve sosyal çevrelerinin genişlemesini istemektedirler.

Çalışan kadınlar, çalışma yaşamında karşılaştıkları zorluklar sonucunda iş ve aile sorumluluklarını dengelemek için büyük çaba sarf etmek zorunda kalmıştır. Bu durumun yoğun stres ve zamansızlık gibi sorunlara neden olduğu görülmüştür. Kadın işgücündeki artış ile çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlar çeşitlilik göstermektedir. Bu sorunlardan bazıları toplumsal cinsiyet eşitsizliği, ayrımcılık, önyargılar, yasal ve yapısal engeller ve yoğun iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesizliği gibi birçok faktörden kaynaklandığı görülmüştür.

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları önemli sorunlardan biri de cinsiyet ayrımcılığıdır. Cinsiyet ayrımcılığı, kadınların erkeklere göre ortalama olarak daha düşük ücretler alarak eşit işe eşit ücret ilkesinin ihlaline, kariyer gelişimlerini sınırlandırılması ve cam tavan olarak bilinen engelle karşılaşmalarına, cinsel taciz, mobbing ve psikolojik şiddet gibi olumsuz etkilere maruz kalması sonucunda çalışma ortamını olumsuz etkilenmesine ve işten ayrılmasına yol açabilmektedir.

Modern yaşamın koşturmasında, iş ve aile yaşamı dengesini kurmak çalışan bireyler ve aileler için giderek zorlaşmaktadır. Bu nedenle iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmak özellikle çalışan kadınlar özelinde oldukça önemlidir. Çünkü çalışan kadın aynı zamanda bir evlat, bir eş ve en önemlisi annelik gibi çok fazla role sahiptir. Bu sebeple kadınlar iş yaşamındaki rol ve sorumluluklarının yanı sıra aile yaşamında ev işleri, çocuk, engelli ve/veya yaşlı bakımı sorunlarıyla baş etmek zorunda kalmıştır.

İş-aile yaşamı arasındaki dengenin kurulamaması birey ve toplum açısından bir takım olumsuz sonuçlara sebebiyet vermektedir. Birçok çalışanın, uzun çalışma saatleri nedeniyle aileleriyle yeterince zaman geçirememesi, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadınların ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu olduğu fikrinin devam etmesi ve zaman yönetimi becerisi eksikliği nedeniyle stresle başa çıkmakta zorluk çekmesi iş-aile yaşam dengesinin kurulmasının önündeki engelleri oluşturmaktadır.

Hükümetler, çalışanların ve ailelerin refahını korumak ve işgücüne katılımlarını teşvik etmek amacıyla iş-aile yaşamı uyumlaştırma politikaları geliştirilmektedir. Bu politikalar, esnek çalışma modelleri, aile dostu imkânlar ve yasal düzenlemeler gibi çeşitli unsurları kapsamına almaktadır. Bu yönden incelendiğinde iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin kurulmasına yönelik olarak çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olması açısından kısa çalışma saatleri, uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri, yarı zamanlı çalışma gibi esnek çalışma modelleri, çalışanların aileleriyle daha fazla zaman geçirmelerine fırsat tanıyan kreş, çocuk bakımı desteği, annelik ve babalık izinleri, emzirme odaları gibi aile dostu imkânlar, çalışanların haklarını ve imkânlarını güvencede tutan eşit işe eşit ücret, doğum izni, babalık izni, aile dostu çalışma ortamları gibi konularda yasal düzenlemeler gibi politika ve uygulamalar yer almaktadır.

Bu çalışma Aydın Adnan Menderes Üniversitesi bünyesindeki fakültelerde görev yapan kadın akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesi incelenmiştir. Çalışmanın ana amacı, kadın akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesine yönelik uyum aşamalarını ve hükümetlerin bu yönde yapmış olduğu uyumlaştırma politikalarını incelemektir.

Bu bağlamda araştırma konusuna uygun olacak şekilde çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışmanın bütününe kapsayan iş-aile yaşam dengesi kavramı ele alınmıştır. İş-aile yaşam dengesinin unsurları olan zaman, bağlılık ve tatmin olma kavramları açıklanmış ve son olarak iş-aile yaşam dengesini açıklayan teoriler olan İş-Aile Sınır Teorisi, Çatışma Teorisi, Bölünme Teorisi, Telafi (Dengeleme) Teorisi, Dağılma Teorisi ve Araçsallık Teorisine yer verilmiştir.

İkinci bölümde, iş-aile yaşamı dengesinde toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve Türkiye’de yürütülen politikalar ele alınmıştır. Çalışma yaşamında kadın işgücü alt başlıklar ile ele alınmıştır. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında İş-Aile Yaşamı Uyum Politikaları ve Ülke Örnekleri incelenmiş ve son olarak Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İş- Aile Yaşamı Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Uygulanan Politikalar ve Uygulamalar ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi fakültelerinde görev yapan kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesini kurmaya yönelik değişimler analiz edilmiştir. Analiz kısmında ilk önce araştırmanın analizi ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Çalışmanın sonuç ve değerlendirme kısmında ise araştırma bulguları yorumlanarak, yapılan

literatür taramasından alınan bilgiler ile birlikte sunulacaktır. Bu kapsamda çevrimiçi internet ortamında uygulanan anket yönteminden faydalanılmıştır. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi fakültelerinde görev yapan kadın akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesini kurabildiğine yönelik model, kadın akademisyenlere uygulanan anket çalışmasında elde edilen verilerin istatistiksel yöntemler kullanarak yapılan çeşitli analizler ile ispat edilmeye çalışılmıştır.



1. BÖLÜM

1. İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

1.1. Tanımı

Asırlar boyu varlığını devam ettiren ve toplumsal bir birim olarak da kabul edilen “aile” şüphesiz toplumun en küçük yapıtaşını oluşturmuştur. Aile kavramının sevgi, destek ve dayanışmanın temel kaynağı olarak görülmesi bireylerin topluma ait bir takım duygu, düşünce, değerlerin temelde aile adı verilen sosyal yapıdan aldığını göstermiştir. Türk Dil Kurumuna göre aile, “Evlilik ve kan bağına dayanan, karı, koca, çocuklar, kardeşler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu toplum içindeki en küçük birlik” (Türk Dil Kurumu, 2023) şeklinde tanımlanmıştır.

Toplumsal kurumlar içerisinde yaşamsal niteliği gereği birinci sırada yer alan aile, tarihsel olarak en eski sosyolojik kurumların başında gelmiştir. Sosyal kurum olarak nitelendirilen aile; kan bağı veya hukuksal olarak bütünleşen, iki veya daha fazla bireyi içerisinde bulunduran, bir arada yaşam sürdürmüş, sevgi, aidiyet, barınma ve bakımın üstlenildiği insan topluluğunu meydana getirmiştir. Aile, üyelerinin arasında şekillenen ilişkiler ve etkileşim bakımından sosyal bir yapı, ekonomik ve sosyal açıdan değerlendirildiğinde bir dayanışma, sosyal yaşamı yansıtan belirtilerden biri olarak örgüt, üyelerin maddi ve manevi ihtiyaçlarının karşılanmasında ve yürütülmesinde belirli bir kurallara göre düzenlenen en küçük sosyal yapı tanımıyla ifade edilmiştir (Apaydın, 2011: 80).

İş-aile yaşam dengesi; bireylerin gerek iş gerekse aile yaşamı içerisinde üstlendiği çeşitli rollerin birbiri arasında bütünlük sağlayabilmesi veya iş, aile ve özel yaşamı içerisindeki taleplerin dengede olması gibi anlamlarda kullanılmıştır. İş-yaşam dengesi; yaşamın tüm alanlarında tatmin edici sonuçlara ulaşmak ve bunu yapmak için enerji, zaman ve bağlılık gibi kişisel kaynakların alanlar arasında iyi ve adil dağıtılmasını amaçlasada insanların, işine ve ailesine daha fazla zaman ayırıp mutluluğa ulaşması bir hayli zor olmuştur. Günümüzde insanların uzun saatler boyu çalışması, iş yerinde artan baskılar ve iş yükü, iş yerinin uzak mesafede olması nedeniyle ailesinden ayrı yaşamak iş-aile yaşamı dengesini kurmaya çalışan bireylerin işini giderek zorlaştırmaya başlamıştır. Ayrıca iş ve aileye ait alanlar, modern çalışma biçimleri ile paylaşılan bilgi teknolojilerinin sonucu

gittikçe sınırsız hale gelmiştir. Öbür yandan kadınların çalışma yaşamına girişi aile yapısında da köklü değişikliklere yol açmıştır. Eşlerin çalışma yaşamında amaçladığı iş doyumunu ve başarılı kariyer yolculuğu, kalıplaşmış cinsiyet temelli iş bölümlerinin değişmesine ve iş- aile yaşamı arasındaki dengenin kurulması hem kadın hem de erkekler için önemli hale gelmesine neden olmuştur (Bayer, 2013: 104).

İnsanlık tarihi boyunca iç içe geçmiş ve birbirini karşılıklı olarak etkilemiş olan iş ve aile yaşamı sadece istihdama katılan bireylerin çalıştığı yerdeki iş doyumunu etkilemekte kalmayıp aile başta olmak üzere bireylerin tüm yaşam kalitesine işleyen önemli bir konuyu oluşturmuştur. Tanım olarak, hem iş hem de aile rolleri arasındaki doyumun aynı ölçüde karşılanması anlamında kullanılan iş aile yaşamı dengesi toplumun erişmeyi amaçladığı ve ulaşılması gereken önemli hedeflerin başında yer almıştır. Çalışan bireylerin iş-aile yaşantılarının bütünleşmesini ve uyumunu ifade eden iş-aile yaşam dengesi, literatürde birçok araştırmacı tarafından kendilerine ait bir tanımının da olduğu görülmüştür. (Clark, 2000: 349), iş ve aile dengesini, bireylerin yaşamlarının merkezinde var olan aile ve iş hayatı arasındaki rol çatışması ile gerek aile gerekse iş yaşamında iyi ve tatmin sağlayan bir işlevsellik süreci olarak tanımlamış, Greenhaus vd. (2003: 514) ise iş-aile dengesizliğinin genel olarak iş ve aile rollerinin çatışmasıyla oluşan bir durum olarak ifade etmiştir.

1.2. Gelişimi

Bireylerin yaşamlarının devamlılığını sağlayabilmesi için gerekli sosyal yapıların başında gelen aile, insanların toplumda yer edinmesini ve adapte olmasını kolaylaştıran bir kurumdur. Toplumun belirli bir cinsiyet, yaş, etnik köken veya diğer faktörlere göre belirlediği roller olarak tanımlanan toplumsal rol kavramı toplumun kültürel değerleri, normları ve beklentileri tarafından şekillenmektedir. Toplumsal roller bazen bireylere sınırlamalar getirmiş veya onları belirli bir kalıba sokmuş bazen de bireylerin kimliklerini bulmalarına yardımcı olmuştur. Bu nedenle toplumsal roller zamanla değişim göstermiştir. Modern öncesi toplumlarda ekonomik bir yapıya sahip olan aile, kadını, erkeği veya çocuğu ayırt etmeksizin tüm üyelerin el birliği ile aile işletmelerinde çalıştığı bir yapılanmayı oluşturmuştur. Bu dönemde aileler, bağ, bahçe, tarla veya çiftikteki işleri yapıp üretime katkı sağlayarak bir çatı altında yaşamlarını sürdürmüştür. Özellikle de kadınların kendi ev, tarla veya çiftlik işleri dışında çalışmak için uzak mesafelere gitmesinin olanaksız olduğu görülmüştür. Toplumun bütününde, yalnızca erkeklerin çalışıp para kazanması, kadınların ise ailenin geçimine katkıda bulunmak için tarlalarda ve ev işlerinde emek vermesi gerektiği

düşünülmüştür. Bu durum köyden kentlere göçün yaşanması ve fabrikalaşmanın artması sonucunda erkeklerin iş, kadınların ise iş-aile yaşamındaki rolleri üstlenmesine sebep olmuştur (Ünal, 2017: 8).

İnsanoğlu, tarihsel süreç içerisinde ilkel dönemlerden günümüze gelebilmek için çeşitli rollere bürünmüş ve şimdiki endüstri toplumlarına kadar süregelen başkalaşımın geçirmiştir. Bu başkalaşım, şüphesiz her toplumun yapı taşı olan aile kurumunun içerisinde de hareketliliğe neden olmuştur. Sanayi devrimi ile beraber başgösteren sosyal hareketlilik, serbest piyasa ekonomisinin hiç olmadığı kadar belirginleşen yeni üretim yapılanması, üretim esnekliğine hak tanımayan kitlesel seri üretimin yarattığı iş bölümü ve mesleki uzmanlaşmaların sonucunda geniş ailede son derece önemli dönüşümler yaşanmıştır.

İnsanlık tarihinde en çok değişen ve en çok şeyi değiştiren yüzyıl olarak nitelendirilen 18.yy içerisindeki en önemli gelişmelerden biri Sanayi Devrimi olmuştur. Sanayi Devrimi, iş gücünün büyük bir kısmını kadınların oluşturduğu dokuma sektöründe ortaya çıkmış ve daha sonra diğer alanlara yayılım göstermiştir. Çeşitli gelişim ve dönüşümlere zemin hazırlayan bu devrim, kadınların işgücüne katılmalarını sağlamıştır (Saygın, 1994: 34).

Sanayi Devrimi, tarım ekonomisi ağırlıklı toplumdan, kitle üretim sistemi ile daha çok mal üretmeyi amaçlayan endüstri toplumuna geçişe yön veren bir değişime yol açmıştır. İlk defa İngiltere’de 1769 yılında James Watt’ın buhar makinesini bulması ile başlayan emek yoğun üretimin yerini makine yoğun üretime bıraktığı süreç içerisinde “işçi sınıfı” olarak adlandırılan yeni bir sınıfın doğması ile birlikte çalışma yaşamının geleneksel aktörleri de değişime uğramıştır. İnsanlığın, makineye dayalı kitle üretim sistemine yönelmesi ile birlikte kırsal kesimlerde kopmalar yaşanmış, yeni yerleşim yeri olan kent nüfusunda hızlı artışlar görülmüş ve genelde tarım ile geçimini sağlayan bireylerin farklı geçim kaynaklarına doğru göç etmeye başladığı görülmüştür. Ekonomide ve toplumda yaşanan bu gelişmeler kapitalist bir sistemin baş göstermesine neden olmuştur (Aytaç vd., 2002: 70).

Kapitalist sanayi toplumlarında ortaya çıkan emek ve sermaye sınıfı, emek-sermaye birikimini sağlamak için sermayenin talimatları yönünde istihdam edilmeye başlanmıştır. Yeni üretimin dev fabrikalarda gerçekleştiği toplumlarda geleneksel ve tarıma dayalı feodal toplumların koruduğu kurumlarda önemli değişimler yaşanmıştır. Aile kurumunun

dönüşüme uğraması bu değişikliklerin başında gelmektedir. Geleneksel aile tipi özellikle bu değişimden en çok etkilenen grubu oluşturmuştur.

Aile kurumu kapitalist sistemin sürekliliği bakımından oldukça önemlidir. Herşeyden önce, ekonomik bir üretim unsuru olan ve toplumsal gidişatın bir ürünü olarak kabul gören aile kurumu, üretimin aile içi üretimden fabrikalara yönelmesiyle fonksiyon kayıpları yaşamış ve ilerleyen zamanlarda, geleneksel geniş ailenin dağılması sonucu kadın-erkek ebeveyn ve çocukların oluşturduğu çekirdek aile olarak nitelendirilen aile yapısına dönüşmesine neden olmuştur. Geleneksel aile yapısının aksine “ben” duygusunun ağır bastığı modern çekirdek aile, sürekli gelişen teknoloji, kitle kültürünün yükselişi ve gelenekten kopuşluğun etkisi ile rasyonel mantığa dayanan kurallar sisteminin toplumsal ilişkilere yön verdiği bir yapısallık taşıdığı görülmüştür (Saygın, 1994: 35).

Toplumsal değişim ve gelişmeler sonucunda geleneksel aileden çekirdek aileye geçişin yaşanması, geleneksel ailenin yok denecek kadar az kalmasına yol açmıştır. Geleneksel aile yapısı, ataerkil ilişkiler zincirini bulunduran birtakım kültürleri devam ettirse de aile kurumunun geleneksel bir çok işlevini modern yaşamın gerektirdiği çeşitli kurumlara aktarılmıştır (Bayer, 2013: 105). Ailenin işlevlerini yerine getirmeyi amaçlayan bu modern kurumlar, geleneksel aile kültüründeki temel özelliklerinden birinin daha aşınmasına neden olmuştur. Önceleri aile içerisindeki mahremiyete verilen önem, sanayi ve kentleşme sonucunda değişime uğramış ve aile kurumu ile birlikte küçülme eğilimine gitmiştir. Modernleşmede bir aşama olarak görülen bu boyut, kimi zaman çeşitli toplumlar tarafından araçsallaştırılmıştır. Kasten gerçekleştirilen bu gibi uygulamalarla mevcut aile yapısının sözde modern düzenin devamlılığı için kullanılmıştır. Görüldüğü üzere aile olgusu bulunduğu sosyal yapının zamanla değişimine ayak uyduran, kesin kalıplara sokulamayan, bireylerin bulunduğu mekana göre şekillenen bir yapıyı oluşturmuştur (Karababa, 2021: 15).

Sanayileşme, modernleşme ve kentleşme aşamalarında yaşanan değişim, aile gibi kurumların ve toplumun tamamının üstünde önemli etkiler bırakmıştır. Kadınlar bu değişimden en çok etkilenenler arasında yer almaktadır. Kadınlar ilk kez bu aşamada aile işinin dışına çıkarak başka yerlerde çalışmaya başlamıştır. Sanayileşme, ücretsiz aile işçisi konumunda olan kadını ücretli işgücü konumuna getirerek kadın işgücünün yapısal olarak dönüşümüne neden olmuştur. Böylelikle kadın, emeğini belirli bir ücret karşılığında satmaya başlamıştır. Bu süreç içerisinde eğitim ve gelişime odaklanan kadının toplumdaki konumunda da değişimler meydana gelmiştir (Ünal, 2017: 11).

Kadına atfedilen yeni rol ve sorumluluklar, eski yaşamından bir takım zorlukları da gün yüzüne çıkarmıştır. Özellikle eskiden aile çatısı altında çocukları ile çalışan kadınların yeni konumunda çocuğun çalışma yaşamından çıkarılması doğurganlık oranlarının değişmesine neden olmuştur. Bu bağlamda hem kadın hem de erkeğin emeği kapitalist üretim süreci içindeki işgücü piyasasında birnevi tüketim objesi gibi satılıp, elde edilebilen bir metaya dönüşmüştür. Dolayısıyla, üretim araçlarını elinde bulunduramayan ve emeğini satmak durumunda kalan bireyler, egemen sınıfın öğretilerine bağlı olmak zorunda kalır. Kadın işgücüne katılmış olasa da ev içi rolleri gereği çocuk bakımı, ev yönetimi gibi ücretsiz ev işlerini de devam ettirmektedir. Bu da demek oluyorki kapitalist sistem dahilinde kadın, gerek aile içerisinde gerekse işgücüne katılarak üretim süreci içerisinde sömürgeye uğrar. Kısacası kapitalizm ile birlikte kadının işlevi önemli derecede değişmiş, kapitalizm öncesi üretim düzeninde kadın emeğine kıymet verilirken yeni üretim düzeninde kadın emeği kıymetsizleşmiştir (Saygın, 1994: 40).

Kadınların işgücüne katılımı ve sosyal yaşam içerisindeki etkinliğinin artması, modernitenin getirdiği eşitlik ve özgürlük kavralarının çok daha etkin bir şekilde yerleşmesine sebep olmuştur. Kadın/erkek arasındaki eşitliğin sağlanması üzerine feminizm konulu görüşlerde görülen artış, gerek bireylere gerekse onları bir arada tutan aile kurumuna son derece önemli etkiler bırakmıştır. Modern yaşamın karmaşık koşullarında, 1960’lardan sonra bilhassa Batı dünyasında çeşitli özgürlük hareketleri ortaya çıkmıştır. Kadın özgürlük hareketi, cinsel devrim ve eşcinsellerin hak ve menfaatinin hukuken tanınması gibi akımlar toplumun aile yapısında yıkıcı etkilere yol açtığı görülmüştür.

Cinselliğin evliliğe, karşı cinselliğe, tek eşliliğe ve üremeyle indirgenmesine karşı çıkan cinsel devrim ile birlikte gün yüzüne çıkan ve bireylerin eşlerini özgürce seçebilme fırsatı, o zamana kadar ki evlilik ve ailenin sağladığı kanuni düzlemde ve üreme ile birlikte düşünülen mahrem ilişkileri aile sınırı dışına taşımıştır. Modern yaşamda karşılaşılan bu cinsel devrimler, aile fonksiyonlarında görülen daralma ve aşırı bireycilik hem boşanma oranlarının artmasına hem de aileye alternatif sayılabilecek beraberliklerin oluşmasını sağlayarak ailenin geleceği için kaygıların oluşmasına sebep olmuştur.

Toplumun en küçük yapısı olan aileler tarihsel süreç içerisinde sürekli gelişip değişime uğramaktadır. Eski zamanlarda “geleneksel ataerkil aile” ortaçağ da yerini “küçük ataerkil aile” şimdilerde ise “modern”ve “eşitlikçi” aileler oluşum göstermiştir. Toplumların gelecek kuşaklara kültür ve geleneklerini nakledebilmesi için aileye önemli

görevler düşmektedir. Bireylerin aile içinde gözlemlediği değer ve yargıları sonraki dönemlerde kendi kuracağı çalışma ve yaşam biçimini de etkileyebilmiştir (Apaydın, 2011: 85).

Gelişen dünyada meydana gelen ekonomik, toplumsal ve siyasi değişimler aile bireylerinin rol ve fonksiyonlarına da yansımıştır. Bugün birçok sosyal araştırmacıların sanayi ve kentleşme ile birlikte insanlığın çekirdek aileye evrildiği bu oluşumlar ile aile arasında kozmik bir bağlantının olabileceği düşüncesi hakimdir. Bu değişimler sonucu aile içindeki derece düzeni de etkilenmektedir. Aile reisi kavramı yerini aile içi dengeye bırakmıştır. Bu durum kadının aile içerisindeki varlığının güçlenmesine, söz hakkına sahip olmasına, sosyal hayatta ise başarısını kanıtlayabilmesine imkan tanımıştır (Bayer, 2013: 106).

Sanayi Devriminin aşamalı olarak insanlığın hayatında yer edinmesi iş ve aile hatlarını daha belirgin hale getirmiştir. Yaşam ile mücadele erkeklere, bakım ve ev işleri ise kadınlara yöneltilirken bir istisna olarak durumu asgari düzeyin altında söz gelimi fakir olan kadınların veya evlenme yaşı gelmiş fakat ailesi ile beraber yaşayan kadınların da çalışma yaşamında yer aldığını söylemek mümkündür. Toplumun kadından beklediği ve kadının sorumluluğu altında olduğu eş ve annelik rolleri ve işi arasında bir denge kurabilmesi için sorumlu olduğu bazı rollerinden vazgeçmesi gerektiği düşünülmüştür. Aynı şekilde erkek bireylerin ise kocalık ve babalık rolünü üstlenmesi düşünüldüğü ve kadınlarda olduğu gibi iş-aile arasında veya kariyeri için önemli tercihlerde bulunması beklenmemiştir.

Bireylerin aile yaşamından beklediği isteklerin ve bunların yaşam dengesine etkisi iş yükü, boş zaman arzusu, rollerden beklenen tutumlar ile eşe ve aileye gösterilen ilgi ve destekler şeklinde örneklendirmek mümkündür. Evlenmek, çocuk büyütme veya yaşlı bakımı gibi durumlar iş-aile yaşamı dengesini kurma konusunda çok daha etkilidir. Aile içerisinde çocuğu veya yaşlısına bakma sorumluluğu olan bireyler kimi zaman kariyerlerini tehlikeye atmak durumunda kalabilmektedir. Bu gibi durumlar bireylerin part-time çalışma, çalışma sürelerini kısıtlaması veya home-ofis çalışma düzenine geçmelerine yol açmıştır (Ünal, 2017: 8-9).

İş ve aile yaşamındaki denge, işgücüne katılan insanların, iş-aile yaşamında kendilerine yüklenen görevlerin uyumunun yakalanmasıdır. Koşullar, statüler, karşılaşılan zorluklara rağmen bireyler bu dengenin kurulması için dikkat ve çaba göstermektedirler.

Kurulan bu dengede; çevre, iş ve aile yaşamı gibi çeşitli faktörler belirleyicisi olduğundan, dengeyi anlamak iyi bir tarama ve analiz gerektirmektedir. Çalışma yaşamındaki bireylerin çalışma ortamında karşılaştığı, olumsuz çalışma şartları, düzensiz istihdam yapısı, parçalı çalışma programları, işverenlerin işin yetişmesi uğruna ve yüksek performanslı bir çalışma beklentisi nedeni ile çalışanına uyguladığı baskılar sonucunda çalışanlar iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmakta epey zorluk çekmiştir.

İş ve aile bireylerin yaşamlarının oldukça önemli payına sahip iki alanı oluşturmaktadır. Bu iki kavram bireyin yaşamını bütünüyle kontrolü altına alabilmektedir. Fakat bu kavramlar arasındaki dengeyi kurabilmek oldukça güç olması nedeni ile bireyler bu alanlar arasında denge kurarken çelişkide kalabilmektedir. Bu durum istihdama katılan bireylerin aile içerisindeki kendisinden beklenen rol ve sorumluluklarına yetişememesine ve ayrıca aile taleplerine ayırması gereken zamanı iş performansını geliştirmek ve işten beklenen talep ve istekleri yerine getirebilmek için kullanmasına neden olmaktadır. Böylece çalışanlar: ailesinin, çocuğunun günlük ihtiyaçlarına veya bakması gereken yaşlının ihtiyaçlarına yetişemez duruma gelmiştir (Özmete ve Eker, 2012: 2).

Modern toplumlarda iş-aile yaşamı arasındaki uyumu, dengede tutmak için işveren, aile, toplum ve devletin üzerine düşen bir görevdir. Bunun sebebi, kadın veya erkek fark etmeksizin çalışma yaşamındaki bireylerin görevlerinde ve rollerinde görülen dönüşümlerin çocuk büyütmeye, aile hayatı veya toplumun refahı gibi etmenlerin dengeyi kurabilmeye etkisinin konuşulması gerektiğidir. İş yaşamı ve aile yaşamı arasındaki denge, iş ve aile yaşamı arasındaki bütünlüğün çalışan bireyler için ulaşmayı arzuladıkları en önemli hedeflerin arasında gelmektedir. Bu sebeple iş-aile yaşamı dengesinin kurulabilmesi için, evden çalışmayı ya da esnek zamanlı işlerde çalışmayı tercih etmektedirler. Bunun nedeni söz konusu iş-aile yaşamı dengesinde ağırlık aileye verilirse kadın çalışanlar kariyerlerine ikinci sınıf çalışan konumuna gelmekte, ağırlık ve özen çalışma hayatına verildiğinde ise aile yaşamındaki sorumluluklarını icra ederken zorlanmaktadır (Karababa, 2021: 31).

Çalışan bireylerin tüm hayatı iş-aile yaşamı arasında mekik dokumakla geçer. Bireylerin iş-aile yaşamı arasındaki esenliği sağlamak bir taraftan iş hayatında verimli çalışmaları bir taraftan da özel hayatlarında aile bireylerine daha çok vakit harcayarak endişesiz mutluluğu yakalamaları oldukça zordur. Bunun nedeni de iş-aile yaşam alanlarında süregelen değişkenliğin birbirinden etkilenmeleridir. Çalışma yaşamındaki bireyler sosyal statüleri veya koşulları ne olursa olsun neticesinde varacağı sonuç iş-aile

yaşamı dengesini kurmaya yönelik olacaktır. Değişen yaşam koşulların veya çevrenin gün geçtikçe, bireysel çabayla iş-aile yaşamı dengesini kurmayı zorlaştırmakta ve bu zorlukların sonucunda ortaya çıkan stres çalışan bireyler açısından daha çok hissedilmektedir.

İş aile yaşamı dengesini kurabilmek için yaklaşık olarak eşit düzeyde dikkat, zaman, iştirak ve eşit düzeyde bağlılık gerekmektedir. Bu sayede dengeli olunarak her birine yaklaşmış olunacaktır. Pozitif denge; dikkat, zaman, iştirak/katılım ve bağlılığın eşit ayarda yüksek gerçekleşmiş olmasını, negatif denge ise bunların eşit ayarda düşük olduğu anlamına gelmektedir. Eğer bireyler iş-aile yaşamındaki dengenin birinden ötekine göre çok daha hoşnut ve memnunsal, tek tarafın ağır basması sonucu bireyin iş aile yaşam dengesine ulaşmayı hedeflemesi git gide zorlaştırmaktadır (Greenhaus vd., 2003: 514).

Bireyler yaşam doyumuna ulaşabilmek ve kaliteli bir hayat sürebilmek için bu ikili arasında dengenin kurulmasını amaçlar. Bireylerin iş-aile ikilemindeki bağdaşımı yakalayabilmesi ve iki alanın da dengede olduğunu bilmesi, iş-aile yaşam dengesi için mutlak öneme sahiptir. Uyum çok farklı yön ve doğrultuda şekillenebilir ve denge bu uyumlardan bir kaçını da içinde barındırabilir.

Dengenin doğru denge olduğunu, roller arasındaki iletişimin ahengi ve bütünleşmenin ücretli-ücretsiz işin dağılımı ya da kişisel deneyimler ile ortaya çıkmaktadır. Bu konuya örnek olarak, çocuklar ile ilgilenmek, eğitimlerinin devamlılığını sağlamak, evi geçindirmek, çocuklara ahlak kurallarını öğretmek, evdeki huzuru sağlamak gibi görevlerin dağılımındaki adaleti hakkaniyet ile sağlamak ve iş-aile olgusunun varlığını bilinçli bir şekilde kabul etmeyi oluşturmaktadır.

İş-aile rollerine ilişkin beklentiler ve kaynaklar gerek iş gerekse ailenin karakteristik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Örneğin, hem anne hem de babanın birden çalışması, aile içerisinde özel bakım gerektiren yetişkin veya çocuğun bulunması veya ev içi görevlerin dengeli paylaşımı gibi karakteristik özellikler, bireylerin iş-aile yaşamı arasındaki dengeyi etkilemektedir. Voydanoff (2001: 1615), işin ve ailenin karakteristikleri hakkında dengeye dayalı bir çalışma ortaya koymuştur. Bu çalışmayı, yapısal özellikler, sosyal organizasyon, norm ve beklentiler, destek, uyum ve her bir alana yönelik yaşam kalitesi olmak üzere 6 başlıkta incelemeye almıştır. Sosyal organizasyon, yapısal özellik ve norm ile beklentiler örgütsel ya da grup olarak yönetilirken, yaşam kalitesi, uyum ve destek ise bireysel düzeylerde yönetilmiştir.

İşin karakteristik özelliklerinde bulunan işin yapısal özellikleri; Örgütsel özellikler örgütün büyüklüğünü ve karmaşıklığını; dışsal özellikler, ödeme, kar; zamanlama, çalışma saatleri; Mekânsal konum ise iş ile ilgili konuları evde yürütebilme olanağı ya da iş seyahatlerini içerir. İşin sosyal organizasyonu; iş için yapılması gerekenler ve işin içeriğini ifade eder. Yani işin zorluğu, iş yükü, belirsizliği gibi durumları içermektedir. Norm ve beklentiler; örgüt kültürü, işin görevlerini içermektedir. Destek; çalışanın yöneticilerinden veya çalışma arkadaşlarından gördüğü desteği ifade eder. Uyum; işe yönelik aidiyet, istek ve bağlılık olarak açıklanırken Kalite ise iş verimliliği, tatmini, memnuniyeti ve iş yaşam kalitesinin derecesini kapsama almıştır. (Voydanoff, 2000: 1615).

Ailenin karakteristik özelliklerinde bulunan ailenin yapısal özellikleri; aile bireylerinin yaşı ve cinsiyetleri, yetişkin bireylerin sayısal değeri ve medeni hali, çocuk ve yaşlı birey sayısı ile alakalıdır. Ailenin sosyal organizasyonu; Aile ve aile dışı iletişim ve aile içindeki iş bölümünü ifade eder. Norm ve beklentiler; aile üyelerinden beklenen sorumluluk ve edinilen rolleri içermektedir. Destek; eş, akraba arasındaki karşılıklı maddi ve manevi destek. Uyum; aidiyet ve bağlılığı, Kalite ise evlilikten beklenen tatmin ve memnuniyet ve aile tatminini göstermek için kullanılmıştır (Voydanoff, 2001: 1613). Görüldüğü gibi işin ve ailenin karakteristik özellikleri bireyin iş-aile yaşamındaki bürüneceği rolleri açıklar ve dengeyi kurmayı bireyin eline bırakmıştır.

1.3. Unsurları

İş-aile yaşam dengesinin sağlanması, bireylerin hem kariyer hedeflerine ulaşmalarını hem de aileleriyle daha fazla vakit geçirmeleri için fırsat tanımaktadır. Bu dengeyi oluşturan unsurlar: zaman, bağlılık, tatmin olma (memnuniyet) dengesi başlıklarıyla açıklanabilir.

1.3.1. Zaman Dengesi

Dar anlamda iş ve aile yaşamındaki görevleri yerine getirebilmek için gerekli zaman dengesi anlamında kullanılan iş-aile ve zaman dengesi, bireyin iş ve aile yaşamı rollerine eşit miktarda zaman ayırması olarak tanımlanabilir. Önceleri iş yaşamı ile aile yaşamı birbirinden apayrı anlamlarda kullanılırken, günümüzde iş ve işin dışındaki akan zamanı ve yaşamı dengede tutabilmek çalışan bireylerin oldukça önemli ortak amacı haline gelmiştir. Nitekim bu kurulmaya çalışılan denge, bireylerin hayatlarında yer verdikleri ya da vermeyi amaçladıkları iş, aile, sosyal ve özel yaşantı gibi bütün sahalara ayırdığı zamanla bireyin kendini uyumlu ve dengede hissetmesi anlamına gelmiştir (Gökkaya, 2014: 3).

İş-aile yaşam dengesinin amacı çalışan bireylerin işi, ailesi ve istekleri arasında bir denge kurmaktır. Aile bireylerinin talep ettiği zaman, çoğu kez yaşlı bakımı, çocuk, eş ve ev işleri için ayrılmış zaman olarak ele alınmaktadır. Aileden her birine ayrılacak olan fazla zaman çalışan bireyin iş hayatını da olumsuz yönde etkileyecektir. Çalışan bireylerin işlerine karşı bağımlılığının artması durumunda işi, ailesi ve özel hayatında üstlendiği sorumluluklara ve özel isteklerine zaman ayıramaması birey üzerinde negatif sonuçların doğmasına neden olacaktır.

Günümüzde çalışan bireylerin önemli ölçütlerinden birisi haline gelen iş-aile yaşam dengesini kurma fikri, çalışan bireylerin eğitim seviyesi, medeni hali, yaş ve çalışma sürelerine göre değişebilmektedir. Yani bireylerin iş aile-yaşam dengesi iş ve aileye ayırabildiği zamana göre farklılık gösterecektir. Bunun neticesinde çalışan her birey için bu denge de yaşam şartlarına bağlı olarak değişikliğe uğrayacaktır. İş ve aile hakkındaki yapılmış olan araştırmalar, iş ve aile rollerinin bireysel zaman ve enerji açısından karşılıklı rekabet halinde olduğunu göstermektedir. Kuşkusuz, bireyler, üstlerine düşen görevleri ve sorumlulukları belirli zaman dilimlerinde yerine getirmektedir. Günümüzde birbiri ile yarış haline giren firmaların varlığı çalışma sürelerinin uzamasına ve bireyin ailesine ayırmaya çalıştığı zamanın kısalmasına yol açmaktadır. Bu koşullarında bireylerin üstüne düşen görevleri vaktinde yerine getirmesi ve büründüğü roller gittikçe zorlaşmaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 6).

Bireyler, sahip oldukları zaman, enerji veya para gibi kıt kaynakları iş-aile ve özel yaşam arasında dengeli bir biçimde bölüştürerek yaşam doyumunu arttırmayı amaçlarlar. İş yükü algısı ile işe ayrılacak zaman yaşamdan zevk almayı negatif yönde etkilerken; aile yükü algısı, aile-iş çatışmalarına sebep olarak aileden ve yaşamdan alınan doyumun azalmasına neden olacaktır. Örneğin kariyer basamaklı bir mesleğe sahip olan, işini eve taşıyan ve geç saatlere kadar çalışan bireyler, normal olarak ailelerine vakit ayırmakta zorluk çekerler. Böylelikle çalışan birey aile içi etkinliklere dâhil olamayacak kadar bitkin düşmesine, ailesine ayırması gereken zamanı işe ayırdığı için kötü hissetmesinden dolayı iş-aile çatışmalarına yol açabilmektedir. İşverenlerin çalışanlarına yapacağı aile yaşamına yönelik destekleri, iş-aile yaşamındaki çatışmaları azaltarak, evlilik ve yaşam tatminlerini güçlendirirken; eşlerinin işe karşı vereceği destek aile-iş çatışmasını azaltacak ve aile yaşam tatminini de arttıracaktır. (Greenhaus ve Beutell, 1985: 81).

1.3.2. Bağlılık Dengesi

Bireylerin işi ve ailesine olan bağlılığının derecesi, gerek iş yaşamında gerekse aile içerisinde karşılaştığı sorunlara ek olarak iş yerinden ya da ailesinden gelen talepler bireyin hayattan aldığı tatmini olumlu veya olumsuz yönde etkileyebildiği görülmektedir. İş-aile yaşam dengesini bireylerin bağlılığının, zamanının ve enerjisinin dengede ve aynı düzeyde tutulması olarak tanımlamak mümkündür. İş ve aile rollerine eşit derecede bağlılık duymak anlamıyla da tanımlanabilen iş-aile yaşam dengesi kurulduğunda bireyin iş-aile yaşamı arasındaki dengeyi hem iş hem de aile bağlılığı ile kendisini huzurlu hissetmesine yardımcı olmaktadır.

Bireyler İş-aile yaşam dengesini kurabildiği zamanda, içinde bulunduğu topluma ve örgüte de faydalı bir birey olurlar. İş-aile yaşam dengesini kurabilen bireylerin yaşama kalitesi de yükselir ve bu vesileyle ailesini de mutlu edebilen bir birey olurlar. Dengeyi kurmayı başaran bireylerin işe gitmedeki devamlılığında, verimliliğinde ve kendi kendini motive etmesinde sürekli bir yükseliş görülmektedir. Yaşanan artışlar bireyin mesai arkadaşlarını da pozitif yönde etkiler ve bunun sonucunda örgütsel bağlılığı da zirveye taşımış olur. Bireyler iş-aile yaşamını dengede tutamayınca hem öz yaşamlarını hem de örgütsel yaşamlarını çeşitli olumsuzluklarla devam ettirmiş olurlar (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 547).

1.3.3. Tatmin olma (memnuniyet) Dengesi

İş-aile yaşam dengesi, kişinin aile yaşamı içerisinde ki sorumlulukları ile iş yaşamı içerisindeki görevleri arasında tatmin edici bir denge kurmayı amaçlamaktadır. İş-aile yaşam dengesinin; bireylerin sağlık durumu, işyerindeki enerjisi, aile tatmini, iş ve özel yaşam tatmini gibi çoğu özneye etkileşimde olduğu görülmektedir. Yaşam tatmini bireyin kendi istek ve beklentilerinin gerçek hayatla karşılaştırıldığında rastlanan bir sonuçtur. Yaşam tatminini etki eden önemli unsurlara, ruhsal ve fiziki sağlık, evlilik, aile ve arkadaş çevre ile iyi geçinme, bireysel tatmin, pozitif sosyal çevre gibi bazı örnek verilebilir. Bu dengeyi sağlayabilen bireylerin gerek aile yaşamı tatmini gerekse iş yaşamlarındaki tatmin düzeyinin ve ruhsal huzurunun daha yüksek olacağı beklenmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 7).

İş-aile yaşamı arasında meydana gelen olumlu veya olumsuz gelişmeler iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Greenhaus ve arkadaşları (2003), iş-aile yaşam dengesi

kavramını, Çalışan bireylerin iş ve aile yaşamı rollerine aynı dengede zaman ayırması ve bireyin rollerinden maksimum verimi/tatmini alabilmesi olarak tanımlamıştır. Bu sebepten iş-aile yaşam dengesini kurmak çalışan bireylerin işlerinde karşılaşılabileceği tatminsizlik ve huzursuzluğu minimum seviyelere indirmeye yardımcı rol oynamaktadır.

İş-aile yaşam arasındaki dengenin oluşturulması gerektiği düşüncesinde olan gelişmiş toplum ve kurumlar oluşan olumsuzlukları en aza indirebilmek için çalışma zamanlarını düzenleyerek, çocuk bakım evleri kurarak veya evden çalışmayı destekleyerek olumsuzlukları en aza indirmeye çalışırlar. Bunun yanında bilinçli ve kurumsal işletmeler çalışanlarına iş-aile yaşamı dengelerini kurabilmeleri için çeşitli imkânlar sunarak çalışanlarının iş-aile yaşamı dengesi için gereken sorumlulukları çekip çevirebilmelerine yardımcı olmaktadır. Böylece iş-aile arasındaki dengesizlik en aza indirgenmeye çalışılmaktadır (Erdem ve Erkan, 2015: 352).

Günümüzde işgücüne dâhil olan bireylerin yaşamlarının çoğunu işyerinde çalışarak geçirdiği görülmektedir. Bireyler yalnızca istek ve ihtiyaçlarını giderebilmek amacı ile çalışmazlar. Bireyler aynı zamanda sosyal statü, saygı, iş tatmini ve zafer duygusunu hissedebilmek için çalışma yaşamında varlığını sürdürürler. Bireyin çalışma ortamında sağlayacağı iş tatminini hem aile içerisine pozitif etkide bulunmasına hem de iş-aile ve özel yaşam dengesinin de kurulmasına yardımcı olacaktır. İş tatmini; çalışma yaşamındaki bireylerin talepleri, iş tecrübeleri, sosyal kimliği, eğitim seviyesi ve görev süresi gibi bireysel etkenlerin tesiri altında kalabilmektedir. Öbür taraftan işin zorluğu, alınan ücretler, çalışma koşulları ve garantisi de iş tatminin, etkileyen unsurlar arasında yer almıştır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 547).

Bireylerin işine karşı beslediği olumlu duygu ve düşünceler bütünü olarak değerlendirilebilen iş tatmini, insanların iş görme edimi karşısındaki verdiği pozitif tepkilerdir. Bu pozitif tepkiler, bireylerin iş hayatında karşılaşmak istediği sonuçları oluşturmaktadır. Bu tepkiler sonucunda hevesle çalışan bireyler çalıştığı kuruma verim sağlayabilecektir. Nitekim iş yerinden hoşnut olmayan bireylerin aile içerisinde yaptığı aktivitelerden zevk alabileceği de düşünülemez. Çalışan bireylerin iş tatminine sebep olan etkenlerin incelendiğinde çoğunlukla bireysel ve örgütsel faktörler ele alınmıştır. Bireysel faktör olarak; cinsiyet, çalışma süresi, eğitim, yaş, medeni duru, deneyim ve statü gibi demografiksel özelliklerin yanında başarı, bireysel özellikler, tatmin olma derecesi ve takdir

edilme arzusu gibi psikolojik-sosyal belirleyiciler iş tatmini için etkili olabilmektedir (Yeşilyurt ve Kocak, 2014: 320).

1.4. İş- Aile Yaşamı Dengesini Açıklayan Teoriler

Bireylerin iş-aile yaşamından beklenti, duygu ve tatmin olma dereceleri birbirinden farklı olabilmektedir. Bu sebeple iş-aile yaşamı dengesini sağlanmasına yönelik pek çok teori ortaya koyulmuştur. Aşağıda iş-aile yaşam dengesini kurmaya yönelik çeşitli teoriler ele alınacaktır.

1.4.1. İş- Aile Sınır Teorisi

Aile ve iş hayatı bireylere önemli sorumluluk yükleyen, insanların yaşamlarının önemli parçalarıdır. İş-aile dengesinin öncüsü olan iş-aile uyumu kavramı, bireylerin iş-aile alanları arasındaki var olan sınırları nasıl yönettiklerini tartışan sınır teorisinden kaynaklanmaktadır. Sınır teorisi kuramına uygun şekilde, çalışan bireyin çalışma saati dışında ailesi ve sosyal ilişkileri ile harcamaya zamanında işverenin kendisine yüklemiş olduğu görevleri yerine getirmek için uğraşan işçi için iş-aile yaşamı arasındaki sınır/denge gittikçe bulanıklaşmaktadır (Tunç vd., 2020: 35).

İş ve aile yaşamı dengesi, bireylerin hayatın içerisinde edindiği rolleri ilişkisindeki gerçeklikleri oluşturmaktadır. Gerek iş gerekse aile birbirinden başka alanlar olmasına karşın aslında karşılıklı bağımlılığı olan kavramları oluşturmaktadır. İstihdamda yer alan çoğu bireyler çalışma günleri dışına iş taşımakta, gelen postalara cevap verip işveren ile iletişim kurmakta, izinli günleri veya tatil günlerinde çalışarak çalışma zamanlarını kendileri ayarlayabilmektedir. Bunun yanı sıra evden çalışmayı kullanışlı hale getiren sistemlerin gelişim göstermesi ve çalışma düzeninin gelişmesi ve evrenselleşmesi ile beraber, yaşamın her alanında çalışabilmeyi amaçlayan bireyler için etkinleştirmiştir. Bu durum ise iş ve aile yaşamı arasındaki sınırların git gide bulanıklaşmasına sebebiyet vermiştir. Bireyler, hem iş aile yaşam dengesini sağlayabilmek ve alanlar arasında çatışmanın çıkmaması için gerekli olan sınırları şekillendirebilmekteyken hem de bulunduğu yeri sınıflandırmak ve kolaylaştırmak amacı ile sınırlar çizmesi, dönüştürmesi ve sakınması ile ilgilenmiştir (Bayramoğlu, 2018: 1724).

Çalışan bireylerin yaşamlarındaki büyük öneme sahip bu iki alanı odağına alan Clark (2000: 754) bir çalışmada yalnızca iş-aile alanlarına değinerek, iş-aile yaşam dengesini

yeniden tanımlamak üzere, İş-Aile Sınır Teorisini geliştirmiştir. Bu teoride, bireylerin iş-aile rollerini bütünleştirme derecesi anlayışı mevcuttur. İş-Aile sınır teorisinin ana fikri ise ‘iş’ ve ‘aile’ alanlarının birbirleri üzerinde yarattığı etkidir.

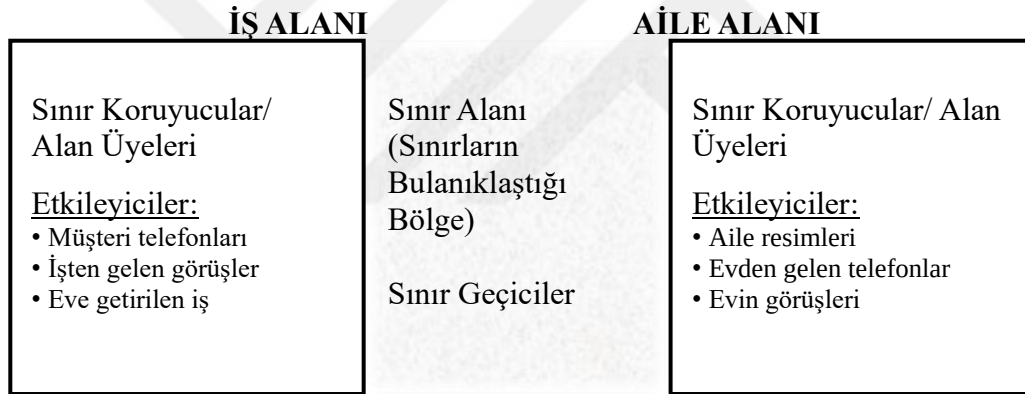
İş-Aile Sınır Teorisine göre, iş-aile arasındaki olması gereken etkileşimin duygusal olmaması, insani olmasına dayanmaktadır. (Clark (2000: 754) Sınır Teorisinde; Ev ve iş olarak ayrılan alanlar, sınırlar, sınır geçiciler ve sınır koruyucular bulunmaktadır. Clark(2000: 754)’in İş-Aile sınır teorisine göre, bireyler ikili dünyada yaşar. Bunlar iş dünyası ve aile dünyasıdır. Buradaki sınır teorisinin alanları ev ve iş dünyasıdır. Çalışan bireyler ise bu dünyalar arasında birer sınır geçici konumundadır.

Bireyler bu sınırlardan günlük geçişlerde bulunduğu için yaşamlarında belirli bir dengede kabilsin diye bu teori ikili dünyanın arasındaki dengeyi sağlamayı amaçlar. Bunlara da sınır koruyucu denir. Sınır koruyucuların sınır geçiciler üzerindeki etkisi gözle görülecek kadar büyüktür. Sınır geçiciler; bireyin edindiği rol, yer veya zaman kavramları ile bağlantılı olduğu için belirli sınırlamalar getirilmektedir. Örnek vermek gerekirse: çalışma yaşamındaki bireylerin çalışma sürelerinin hafta içi günleri kapsamı sonucu bireyin o süre zarfında iş yerinde varlık ve performans göstermesi, aile rolünün ise iş çıkışı veya tatil günlerini oluşturmasıdır (Bayramoğlu, 2018: 1724).

Sınır koruyucu kişilerin belirlediği seçim ve normlar; geçirgenlik derecesine endeksli biçimde belirlenen alana izinsiz girilmesini önlemektedir. Geçirgenlik, bir alandaki öğelerin diğer alana girebilmesine elverişli olma halini ifade etmektedir. Örneğin, bireylerin işyerinde aile ile ilgili bir konu hakkında görüşmesi veya planlamalar yapması gibi. Esneklik ise, rollerin zaman ve mekan sınırları içerisinde başka şartlarda ne derecede gerçekleştirilebileceğini ifade etmektedir. Söz gelimi, bireyin aile beklentilerine karşılık verebilmesi için iş yerinde esnek çalışma uygulamasına yönelmesi bu duruma örnek verilebilir niteliktedir. İş alanı sınır koruyucularını etkileyenlere, aile resimleri, evden gelen telefonlar, evin görüşmeleri örnek verilebilirken, aile alanı sınır koruyucularını etkileyenlere ise müşteri telefonları, işten gelen görüşmeler, eve getirilen işler ve aileye ayrılan süre içerisinde iş ile ilgili e-postalara verilen cevaplar örnek gösterilebilir. Bu gibi sınır kapsamı istekler sınırlanmış olan alanların ihlal ederek sınır geçirgenliğinin hasarına yol açmıştır. Bu hasar sonucunda düşük sınır geçirgenliği; karşı alanın ilişkili alana geçmesini güçleştirmiş veya kısıtlamıştır (Tunç vd., 2020: 36).

Açıkcası iş ve aile yaşamı dengesini bozan; öbür taraftan iş ve aile alanlarını ilgilendiren bireysel tatmin ve yaşam kalitesini düşüren bu gibi sınırlar arası zorlu rol geçişleriyle sonuçlanır. Örneğin iş gezileri, bireylerin çalışma alanı ile ailesinin yaşadığı yer arasındaki mesafenin uzun olması rol geçişlerini güçleştiren beklentilerdir. Yüksek sınır geçirgenliği ise, bireylerin rolleri arasındaki ayrımın anlaşılması güç duruma gelmesi sonucunda rollerin birbirine geçtiği haldir. Roller arasındaki ayrımın anlaşılmasını güçleştiren bu alanlar nedeniyle yüksek sınır geçirgenlik sonucu ortaya çıkan talepler; aile içi sorumlulukların işte, iş ile ilgili sorumlulukların ise aile içerisinde yürütülebildiği esnek iş ve esnek aile sınırlarını kapsamına almıştır (Clark, 2000: 754).

Teoride denge, bireylerin minimum çatışma ile iş ve aile arasındaki tatmin ve doyum olarak açıklamıştır. Genellikle iş-aile ortamlarının birbirinden farklı olması nedeniyle bireyler bu iki dünyayı dengede tutmaya, aynı çatıda toplamaya özen göstermeye çalışırlar. Aşağıda İş-Aile Sınırı Teorisinin Temel Kavramları ve özellikleri verilmiştir.



Kaynak: CLARK, C. (2000). Sue Cambell; "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance," Human Relations, 53(6),754.

Şekil 1.1. İş-Aile Sınır Teorisi: Temel Kavramlar ve Kavramların Karakteristikleri

İş-aile sınır dengesi, rollerin talepleri iş-aile dengesi duygusuyla ne şekilde ilişkilendirilebileceğini ya da yaşanan çatışma veya zenginleşmenin nasıl ve ne derecede olacağını açıklamaya ihtiyaç duyulduğu için düşünülüp, ortaya atılan bir kavramdır. Bu nedenle belirleyeceği tercihlere uyan bireyler sınırlarını oluşturmak için bilinçli adımlar atar, sınırların bulanıklaşması halinde ise bu denge iş-aile yaşamın en iyi zamanlarında dahi iş-aile yaşamı çatışmasına dönebilir ve böylece iş-aile arasındaki sınırı yönetmekte tamamen kişinin kendisine kalmıştır.

1.4.2. Çatışma Teorisi

Bugün, hâlen çalışma yaşamının en önemli problemleri arasında iş-aile yaşamı içerisindeki çatışma ve dengenin kurulamaması yer almaktadır. Bireylerin iş-aile ve aile-iş yaşamı içerisinde karşılaştığı olumsuz durumlar her iki kavramı da etkisi altına almaktadır. Çatışma, iş-aile veya özel yaşamında karşılaştığı rol geçişinde bozukluk, iş-aile yaşamının kötü etkileşimi, iş-aile yaşamı arasındaki stres veya kaygı kavramları ile açıklanabilmektedir. Kısacası çatışma, bireyin büründüğü bir rolün aynı anda sorumluluğu altında olan başka rollerin çatışması sonucu yaşanan olumsuz sonuç olarak tanımlanmıştır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 70).

İş-aile ve özel yaşam alanları arasında çeşitli nedenlere bağlı engellenmesi oldukça güç ve neredeyse imkansız olan ve bu çatışmanın engellenemeyeceğini savunan çatışma teorisi, bireylerin iş ve işin dışındaki alanlarda çatışmanın görülmesinin olası bir durum olduğunu açıklamaktadır. Çatışma teorisine göre çatışmanın temelini çalışma yaşamındaki bireylerin iş dışındaki üstlenmiş olduğu çeşitli rollerin varlığından çok bu rollerin getirdiği sorumlulukların yerine getirilememesinin veya getirmekte güçlük çekilmesinin bir sonucu olduğu varsayışına dayanmaktadır. Bu varsayıma, işyerinde mesaiye kalması gerektiğini öğrenen bir bireyin aynı zamanda çocuğunu okuldan alması gerektiği veya ailesinin evde kendisine ihtiyaç duyacağı bir olayın varlığını örnek olarak gösterebiliriz. (Greenhaus ve Beutell, 1985: 76) bir çalışmada iş-aile ve aile-iş yaşam çatışması çatışmaya sebep olabilecek başlıca hususları yönünden üç başlıkta ele almıştır. İş-aile ve aile iş yaşam çatışmasının türleri zaman, gerginlik ve davranış esaslı çatışmayı şekillendirmektedir.

Zaman esaslı Çatışma: Bireylerin aynı zaman dilimi içerisinde iki farklı rolünün çatışması ile sonuçlanan çatışma zaman temelli çatışma olarak adlandırılmaktadır. Bu çatışmada bir rol yerine getirilirken aynı anda getirilmesi beklenen bir başka role engel olmaktadır. Bu durum sonucunda rollerden birinin gereksinimlerine daima yetişilememektedir. Yoğun tempoda çalışan bireyler genellikle zaman esaslı çatışmaya maruz kalmaktadırlar.

Gerginlik esaslı çatışma: Bireylerin iş-aile veya aile-iş yaşamında maruz kaldığı stres, kaygı veya üzüntünün getirdiği gerginliğin bireylerin diğer rollerine de etkide bulunup engel olması durumudur (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Buna örnek olarak; bir market çalışanının müşteri veya patronu ile gergin anlar yaşaması sonucu evde baba rolü ile kendisini oyun oynamak için bekleyen çocuklarıyla oynayamayacak duruma gelmesi veya bu rolü yerine getirmekte zorluk çekmesi gösterilebilir.

Davranış esaslı çatışma: Bireylerden beklenen rollerden birini gerçekleştirdiği andan itibaren o role uygun davranış sergilemesi beklenmektedir. Davranış esaslı çatışma, bireyin iş-aile veya özel yaşamı içerisinde büründüğü roller arasında nasıl davranacağını kestirememesi, zorlanması veya gösterdiği davranış veya tavrın o role uyumsuz kalması durumunu ifade etmektedir. Bu davranışa örnek olarak; iş yerinde sert ve katı kuralları olan ve personelinin eksik veya yanlış iş yapmasına tahammülü olmayan bir yöneticinin aile içerisindeki baba, anne veya eş rolünü içerisinde iş yaşamındaki büründüğü role benzer şekilde davranışta bulunması aile arasında probleme sebep olabilmektedir. Böylece yönetici ve aynı zamanda aile içindeki büründüğü rol ile birey çatışma içerisine girerek hem iş hemde aile içerisindeki motivasyon kaybına da uğrayabilmektedir.

1.4.3. Bölünme Teorisi

Bölünme teorisi, bireylerin iş-aile veya özel yaşamları arasında bir bağın bulunmadığını iş ve diğer yaşamların birbirinden bağımsız olarak sürdürüldüğü ve sınırlar arasında katı bir geçirmezliği ifade eden bir yaklaşımdır. Yani bu alanlar arasında iletişim veya alaka bulunmamaktadır. Bölünme teorisi, çalışma yaşama ile diğer yaşam arasındaki bağı reddeden bir teodir. Bu teonin belirleyici yanı, çalışanlar iş yaşamındaki stres, gerginlik, zaman veya davranış karmaşasının etkisinde kalmayarak yaşamın diğer rollerine bürünebilmesidir (Apaydın, 2011: 66).

Böylece bireylerin iş-aile veya özel yaşamında edindiği rolleri arasındaki zaman, mekan ve fonksiyonlarda görülen bu ayrılık bireylerin hayatlarını uyumlu ve sorunsuz şekillenmesine yardımcı olmaktadır. Teori, bireyi aile içinde şevkatli,merhametli ve kuvvetli bağların kurulduğu, iş yaşamında ise duyguya yer verilmeyen, çekişmenin olduğu bir rol yapısının varlığından bahsetmektedir. Bu teoriyi güçlendiren bir düşünceye göre “günümüz toplumundaki bireyler iş-aile veya özel yaşam alanlarını bariz bir ayırım yapabilmeyi başarmıştır.” Böylelikle bireyler iş-aile ve özel yaşamları konusunda birini diğerinden kolayca ayırmayı başarıp aralarında herhangi bir etkileşime izin vermemektedir. Bu da bir rol karşısında diğer tüm rollerin değerinin sıfır (nötr) olmasına neden olmuştur (Keser & Güler, 2016: 270).

İş-aile ve özel yaşam alanlarının birbirinden kopması ve bu alanlar arasında etkileşimin bulunmaması şeklinde değerlendirilen bölünme teorisi, iki farklı yaşamın (rolün) amacının ve görevlerin birbirinden ayrı olması nedeni ile bu bölünme normal

karşılanmaktadır. Bununla birlikte iş-aile ve özel yaşam alanlarının birbirinden bağımsız olması alanlardan birinde meydana gelecek olan kaygı, stres, memnuniyetsizlik veya gerginlik gibi durumlara karşı korunma veya iş-aile veya özel yaşam arasında seçtiği bir rolü koruma metodu olarak nitelendirilmiştir (Savcı, 1999: 156-157).

Bu teori kişilerin iş-aile veya özel yaşam alanlarını profesyonel bir şekilde koruyup, ayırabilmekte ve hiçbir rol arasında geçişe izin vermemektedir. Teoride temel amaç, iş-aile aile iş veya özel yaşam alanlarında herhangi bir rol üstlenen bireylerin bu rollerin getirdiği stres, gerginlik, deneyim, mesleki deformasyon, veya alışkanlıklarının getirdiği olumlu veya olumsuz duygular altında kalmadan bir başka rolün gereklerini yerine getirebilmektir. Bölünme teorisini açıklayan araştırmacılar iş-aile ve özel yaşamın birbirinden net bir şekilde ayrılmasını ve etkileşimde bulunulmamasını savunmuştur.

1.4.4. Telafi (Dengeleme) Teorisi

Bu teorinin vurgulamak istediği düşünce, iş-aile ve özel yaşam arasında uyumsuz bir ilintinin bulunmasıdır. Bireyler edindiği bir rol ile diğer tüm rolleri arasında çeşitli yatırımlar yapar ve edindiği rol dışında kalan roller arasında oluşacak kaybı ise başka alandan veya rol ile eksikliğini kapatır ve telafisini yapar. Bireylerin arzuladıkları, rollerden her hangi birinde bulunmayan problem diğerinde giderilmektedir. Örneğin işinden memnun olmayan mutsuz bir birey iş dışında farklı alanlara yönelerek arzuladığı mutluluğu bu alanlarda telafi edip tatmin olabilmektedir. Veya aynı şekilde iş dışında başka hiçbir şeyden mutlu ve memnun kalmayan birey işinin başında çalışarak mutluluğunu ve memnuniyetini giderebilmektedir (Savcı, 1999: 156).

Telafi teorisi iki başlıkla açıklanmıştır. Birincisi bireyin mutsuz olduğu, tatmin sağlayamadığı alanda bireyin bağlılığı zayıflamakta ve kendini mutlu, memnun ve güvende hissedebileceği tatmin duygusunu okşayan alana karşı bağlılığı ise güçlenmektedir. İkincisi ise iş-aile veya özel yaşam içerisinde edindiği kazanımların kifayetsiz kalması ve yetersiz olduğunu düşünmesi durumunda diğer yaşam alanlarında bu kazanımları elde etmek için çabalama eğilimine girmesidir (Keser ve Güler, 2016: 270).

Telafi teorisi iş-aile veya özel yaşamda bireyin içinde bulunduğu ve mutsuz alan yerine mutlu bir alan arayışıdır. Telafi kuramına göre bireyler iş-aile ve özel yaşamları içerisinde eksikliğini hissettikleri durumların telafi edilmesine odaklanmaktadır. Telafi teorisine eleştirel bir bakış atan Clark (2000), bireylerin iş-aile ve özel yaşam arasındaki dengeyi

kurarken maruz kaldığı olumsuzlukları ortadan kaldırmayı, olumsuzlukların çözülmesi için çaba sarf etmeyi ve olumsuzlukların açıklanmasında bu teorilerin yetersiz kaldığı konusunda eleştiride bulunmuştur.

1.4.5. Dağılma Teorisi

Dağılma teorisi, bireylerin iş-aile veya özel yaşamı içindeki büründüğü bir rol içerisinde hissettiği mutluluk, stres veya gerginliğin yaşamın diğer rollerine de etkide bulunacağını ifade etmek için ortaya atılmıştır. Dağılma teorisine göre, bireylerin iş yaşamında veya aile yaşamında rastladığı olumlu durumlar aynı şekilde özel yaşamına da etkide bulunmaktadır. Dağılma teorisi, bireylerin iş-aile ve özel yaşam doyum alışverişinin aynı anda var olabileceğini ve bireylerin iş-aile veya özel yaşam alanlarından edineceği tatmin ve doyumun bireylerin diğer yaşam tatminlerini de benzer şekilde etkide bulunacağını açıklamaktadır (Apaydın, 2011: 66).

Dağılma, iş yaşamından aile yaşamına veya aile yaşamından iş yaşamına yansıyabilmektedir. Örneğin bir iş yaşamında rol içerisindeki bireyin patronu tarafından övülmeyi ve ödüllendirilmeyi beklediği halde bu beklentisinin kırılması aile yaşamındaki her hangi bir rol içinde beklentilerinin kırılabilceğini söylemek mümkündür. Bunun nedeni ise bireylerin iş yaşamında edindiği değerleri aile yaşamında aktarabilmesidir. Öte yandan iş yaşamına diğer yaşam alanlarından daha düşkün olan bireylerin iş-aile ve özel yaşam tatmini de oldukça yüksek olmuştur.

İş-aile yaşamı içeriği olumsuz şekillendirilmişse bireyin zaman, enerji ve davranışlarının olumsuz şekillenmesine neden olmaktadır. Bireyin uyumsallaşmasına yardımcı olan esnek çalışma fikri dağılmayı olumlu etkilemekte, aile-iş ve iş-aile problemlerin bütünleşmesine imkan tanıyarak bireylerin iş-aile ve aile iş yaşamı alanları arasında sağlıklı bir uyum yakalamayı hedeflemektedir. Bu teoriye göre çalışma yaşamındaki memnuniyet aile yaşamında da memnuniyeti getirecektir. Çalışma yaşamında edindiğimiz edinimler aile yaşamında da tekrür etmiştir (Keser ve Güler, 2016: 270).

1.4.6. Araçsallık Teorisi

Araçsallık teorisi, bireylerin özel veya aile yaşamında doyumun ve devamlılığın sağlayabilmesi amacıyla iş yaşamındaki performansını güçlendirmek için özenle çaba göstermesidir. Araçsallık, bireyin iş-aile veya özel yaşamı alanlarından herhangi birinde gerçekleşecek gelişmelerin öteki alanda yerine getirilecek edime yardımcı olduğu ve sorumluluk yükünü hafiflettiğini savunmaktadır. Araçsallık teorisini bireylerin iş-aile veya özel yaşam alanlarından birinde iyi olması (bu alanda gerçekleştirdiği kazanım veya deneyimler), bireyin öbür yaşam alanlarında da benzer şekilde kazanım sağlayabilir (Apaydın, 2011: 67).

Bu teoriye göre bireylerin yaşam alanlarından birinin diğerlerine göre daha çok baskın gelmesinin nedeni bireyin diğer yaşam alanındaki birşeyi de bi okadar istemesidir. Bireyin bulunduğu yaşam alanını başka bir yaşam alanında elde edeceği mutluluk ve huzur için araç olarak kullanması araçsallık teorisidir. Araçsallık teorisine örnek olarak; iş yaşamında başarı elde etmiş, saygı ve hoş görü değerlerini kazanmış bir bireyin aile ve özel yaşamında mutlu olabilmek için kazanmış olduğu değerleri araç olarak kullanabilmiştir (Savcı , 1999: 157).

2. BÖLÜM

2. İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ VE TÜRKİYE DE YÜRÜTÜLEN POLİTİKALAR

İş-aile yaşamı dengesi konusunda toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramı kadınların ve erkeklerin ailevi sorumlulukları ve iş hayatındaki rolleri arasında adaletsiz bir denge olduğunu ifade etmek için kullanılmıştır. Bu durum için genellikle kadınların ev içi işlerde daha fazla sorumluluk alması, çocuk bakımı gibi görevleri üstlenmesi ve bu nedenle iş hayatında geride kalması örnekleri verilmiştir. Kadınların genellikle iş yaşamında karşılaştığı esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma gibi imkânlardan yeterince faydalanamaması ve terfi olanaklarından mahrum kalması gibi kariyer gelişimini olumsuz yönde etkileyen toplumsal cinsiyet eşitsizliği, hem bireysel olarak hem de toplumsal düzeyde adil bir dengenin sağlanmasına engel olmaktadır. Aşağıda çalışan kadınların iş ve aile yaşamı içerisinde karşılaştığı sorunlara ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında iş-aile yaşamı uyum politikaları ve ülke örneklerine değinilmiştir.

2.1. Çalışma Yaşamında Kadın İş Gücü

Kadınlar, tarih sahnesi boyunca çalışma yaşamı içerisinde kendine yer bulmuştur. Bu yer aynı zamanda hem ev içi hem de ev dışı çalışma rollerini de içermiştir. Kadının işgücüne katılımı, ülkelerin kalkınması için gerekli olmasının yanı sıra ülkelerin sosyo-ekonomik gelişimi için de önemli bir kazanım olmuştur. Dünya genelinde, dünya ülkelerinin nüfusuna bakıldığında çoğunluğu kadınların oluşturduğu şüphesiz bir gerçek olmasına rağmen kadın işgücü geçmişten beri erkeklerin gerisinde kalmıştır.

Kadın iş gücünün erkek işgücüne kıyasla bu kadar geride kalmasının önemli nedenleri arasına geleneksellik algısı da girmiştir. Geleneksellik algısı ile toplumun parçası olan kadınlara kalıplaşmış görevler yüklenmiştir. Bunlara, çocuk doğurmak ve bakmak, ev işleri ile ilgilenmek gibi çeşitli örnekler verilebilir. Kadının konumu bu şekilde iken erkeğe düşen görev ise çalışıp para kazanmak olmuştur (Durmaz, 2016: 37).

Geçmişten bu güne çalışma yaşamında var olmasına rağmen toplumun dayadığı geleneğin dışına çıkamayan kadınların iş gücüne işçi konumunda katılmalarında, sanayi devriminin başlaması etkili olmuştur. Kadın işgücünün tarihsel gelişimi için önemli dönüm noktası sayılan sanayi devrimi, 19.yüzyıl'da İngiltere de boy göstermiştir. Fabrikaların

açılmasıyla birlikte, tekstil ve gıda gibi sektörlerde ucuz işgücü ihtiyacın doğması sonucunda daha önce ev işleriyle sınırlı olan kadınlar da çalışma hayatına katılmaya imkân bulmuştur. Ne yazık ki, fabrikaların çalışma koşullarının oldukça zor ve sağlıksız olması, Uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve tehlikeli çalışma ortamları, kadın işçiler için büyük sorunlar oluşturmuştur. Nitekim fabrikalarda eziyetle, kötü koşullarda çalıştırılan kadın bu koşullarda ezilen sınıfı oluşturmuş ve ilk kez emeğini bir ücret karşılığı satma eğiliminde bulunmuştur. Kadınların ev dışındaki çalışmaları, aile içi rollerin ve sorumlulukların yeniden dağılımını zorunlu hale getirmiş ve geleneksel aile yapısında birtakım değişimler gözlenmiştir (Yılmaz vd., 2008: 91).

Geçmişe bakıldığında kadınların çalışma yaşamına katılmasında görülen artışın, Sanayi Devriminden ziyade İkinci Dünya Savaşı'nın önemli etkileri olmuştur. 1929 ekonomik buhran sonucu ortaya çıkan işsizlik problemi üzerine evlerine gönderilen kadınlar, İkinci Dünya Savaşı sonucunda erkek işgücünde meydana gelen azalma nedeniyle kadınlar, erkeklerinin görevi sayılan işgücünü üstlenerek yeniden istihdama katılmıştır. Böylelikle kadın hem ekonomik hemde sosyal çevreye olan katılımını arttırmış, aile içindeki işlevine de yenileri eklenmiştir. Bu açığı kapatmak için hükümetler, kadınları, fabrikalarda, tersanelerde, demiryolu hatlarında, uçak montajı, gemi yapımı, kaynakçılık gibi geleneksel olarak "erkek işi" olarak kabul edilen işlerde çalışmaları için teşvik etmiştir. Ayrıca kadınlar hemşirelik, kamyon şoförlüğü, lokomotif kullanma gibi alanlarda da görev almışlardır (Mustafa ve Kemal, 2003: 58).

1950'li yılların sonrasında kadın istihdamının artmasında, gelişmiş ülkelerdeki emek sektörlerinde meydana gelen değişimler kalıplaşmış işgücü algısının seyrini de değiştirmiştir. Önceleri var olan sanayi ve tarım ekonomisi yerini çoğunlukla hizmet sektörü ve ücretli işgücüne devretmiştir. Bu durum sonucunda ise kadın işgücünde pozitif yönde artışlar görülmüştür. Hizmet sektörünün kadınların istihdamına olan katkısının yanında; dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması, demografik gelişmeler, eğitim olanaklarının artması, standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması, ve giderek yaygınlaşması, evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler gibi birçok etkeni de beraberinde getirmiştir (Durmaz, 2016: 38).

Tarihsel süreç içerisinde yüksek ücretlerin yanısıra çalışma koşullarında meydana gelen iyileşmeler sebebiyle kadınlar için işgücü piyasası daha cazip gelmeye başlamıştır.

Nitekim, yaşanan bu gelişimler hali hazırda varlığını sürdüren “Mavi yakalı”, ”Beyaz yakalı” ifadelerinin yanına “pembe yakalı” işgücü ifadesinin getirilmesine sebep olmuştur. 1950’li ve 1960’lı yıllarda hizmet sektöründe genişleyen bu yeni ifadeyle kadınlar yoğun olarak düşük ücretli büro işlerinin yanında idari destek pozisyonlarında istihdam edilmiştir. Küreselleşme ile birlikte meydana gelen değişimler dünya genelinde kadın istihdamında artışa neden olmuştur. Özellikle standart ürünlerin kitlesel olarak üretilmesi anlamına gelen fordist üretimde görülen yetersizlik sonucunda üretim koşulları ve çalışma saatlerinde esnekliğe gidilmesi kadın işgücü oranının artmasında etkili olmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 196).

2.1.1. Çalışan Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar

Birçok yeniliği ve değişimi birlikte getiren Sanayi Devrimi, kadınların çalışma yaşamına katılmalarına zemin hazırlamıştır. Nitekim kadınlar sanayi devriminden sonra hem ev hem de aile üyelerine destek olmak amacıyla bir işte çalışmak durumunda kalmıştır. Böylelikle kadın, Sanayi devrimi ile birlikte ücret karşılığında emeğini satmaya başlamıştır. Ucuz işçi bulmak için arayışa geçen işverenler erkeklerden daha az ücretle çalışmaya razı oldukları için kadınları istihdam kaynağı olarak görmesi kadınlar için zorlayıcı bir süreç olmuştur. Bu durum, kadın istihdamının ağır şartlarda, düşük ücret ve kötü koşullarda kadın sömürsü ile karşı karşıya kalmasına neden olmuştur. 1970-1980 dönemlerinde ihracat ve ithalata yönelik sanayileşme ve gelişmeyi kendine amaç edinen birçok ülkenin genellikle de düşük ücretle ve düşük emeği tercih eden ihraç sektörlerinde kadın işgücünün artmasına yol açması bazı akademisyenler tarafından “işgücünün kadınlaşması” olarak adlandırılmasına sebep olmuştur (Aytaç vd., 2002: 76).

Kadının çalışma yaşamında yer alması ülke ekonomisine katkısı dışında kendisi ve ailesi için de son derece önemlidir. Ekonomik ve sosyal alanda yaşanan değişimler, toplum ve aile üzerinde de etkili olmuş; eğitim seviyesinin yükselmesi, esnek çalışma modeli ve uluslararası yasal düzenlemelerle kadın işgücünün koruma altına alınması gibi gelişmeler kadın istihdamını arttırmıştır. Çalışma yaşamına katılan kadınların aynı zamanda ev hanımı veya annelik rollerinin gerektirdiği görevleri yerine getirmeye de devam etmesi çalışan kadınlara çifte sorumluluk yüklemiştir. Çalışma yaşamının gerektirdiği roller nedeniyle yükü dahada artan kadınlar zorlu iş koşulları ve toplumsal baskıların üstesinden gelmek zorunda kalmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 72).

Dünya genelinde kadınlar, çalışma yaşamında, ücret, eğitim veya kariyer yolculuğunda çeşitli zorluklarla karşılaşmıştır. Bu nedenle kadınların çalışma yaşamına dahil olması, iş-aile yaşam dengesini kurması ve çalışma yaşamında karşı karşıya kaldığı zorlukları aşması için çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Kadınlara dair yapılan bu yasal düzenlemeler, kadın çalışanların korunması ve yüklerini hafifletici çıkar yollarının aranması kadınların üstlendiği sorumluluğu bir nebze hafiflemesine yardımcı olsa da kadınlar ikinci vardiya olarak nitelendirilen ev işlerinde çalışmaya devam etmiştir.

Kadınların işgücüne girmesi konusunda teknolojik ve finansal destekleyici ve kolaylaştırıcı gelişmelerin yanında bu oluşumu destekleyen bir takım pozitif değişimlerde olmuştur. Bu gelişmeler: Kentleşme, kadınların eğitim düzeyinde ortaya çıkan değişimler, kültürel değişimler, çekirdek aile, doğum oranlarının düşmesi, evlenme yaşının yükselmesi, cinsiyete dayalı ayrıma ilişkin mücadeleler, kreş, anaokulu gibi hizmetlerin yaygınlık kazanması, aile içi rollerde ortaya çıkan değişimleri oluşturmuştur (Yorgun, 2010: 183).

Kadın istihdamı, ekonominin büyüdüğü zamanlarda işe alımlarının arttığı, ekonominin daraldığı zamanlarda işten çıkarmaların çoğaldığı, bunalım dönemlerinde ise istihdama esneklik getirisi olarak görülmüştür. Kadınların başlıca mesleklere yönelip uzmanlaşmasıyla bu işlere verilen önemin kaybedilmesi ve kadınların benzer işlerde erkeklere göre daha düşük ücret alması kadınların karşı karşıya geldiği bir başka zorluğu beraberinde getirmiştir. İlaveten, kadın işgücünün karşısında bulunan ve kadınlara meslek seçimleri konusunda yön veren yada hüküm kuran koca, işçi, işveren erkekler, tüketici veya hukuki şartlar sonucunda işverenlerin işe alacakları kadınlara ayrımcı bakış açısı ile yaklaşması bu sorunu daha da güçleştirmiştir.

Kadınların iş gücüne katılımı, sosyal çevreye uyum sağlaması sırf “kadın” olduğu için bastırılmış olsada kadınların özgürleşmesi için gerekli yasal mücadeleler sonucunda hakları olan sosyo-ekonomik özgürlüklerine kavuşmuşlardır. Bugün devamlılığını sürdüren hukuki düzenlemeler, fırsat eşitliği veya iş-aile yaşamının uyumsallaştırılması konularında yaşanan gelişmeler devamlılığını sürdürmektedir (Koray, 1992: 97).

Kadınların çalışma yaşamına katılmaları; iş gücü piyasasında ki arz-talep dengesine makroekonomik politikalar, toplumun cinsiyet eşitsizliğine karşı bakış açısı ve iş-aile yapılarına ilişkin birçok değişkenler, kadının bu günkü var olan konumunun belirlenmesinde etkili olmuştur. Yani kadın, çalışma yaşamına katılmasıyla özgürlüğüne kavuşmuş olsa da

adaletsizlik, ev/çalışma alanını yürütmekte zorlanma, sosyal güvenlikten yoksun olma, ataerkil zihniyet yapısı, köyden kente köç ile kadının yaşadığı boşluk, cinsiyet ayrımcılığı, iş yerinde cinsel taciz, eğitimde eşitsizlik ve iş yerinde yükselememe gibi çeşitli sorunları beraberinde getirir.

Aşağıda kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlara değinilmiştir.

2.1.1.1. Cinsiyet ayrımcılığı

Ayrımcılık, şüphesiz insanoğlunun karşı karşıya kaldığı önemli sorunların başında gelmiştir. Cinsiyet, dil, din, yaş ve etnik grup gibi kişisel özelliklerin şekillendirdiği kimlikler, toplum arasında biz ve öteki kavramlarının oluşmasına neden olmuştur. Öteki kimliklere duyulan ön yargılar ise ayrımcılığın temelini oluşturmuştur.

Kadınlar çalışma yaşamına girmeden önce ve girdikten sonra çeşitli konularda ayrımcılığa maruz kalmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı bunlardan yalnızca biridir. Cinsiyet ayrımcılığı; özellikleri bakımından eşit düzeydeki bireylerin sadece cinsiyetlerine bağlı olarak farklı muamelelerle karşılaşması, bireyin haklarından bütünüyle faydalanmasını engelleyen sosyal açıdan yapılandırılmış cinsiyet rolleri ve normlarına dayalı olarak herhangi bir ayrıma, dışlanma ya da kısıtlanmaya maruz kalması olarak tanımlanmıştır (Demirbilek, 2007: 14).

Çalışma yaşamında çoğunlukla kadınların ve erkeklerin aynı işi yapmalarına ve işyerine aynı düzeyde verim sağlamalarına rağmen kadınların erkeklere oranla daha düşük ücretli işlere yönlendirilmiştir. Bu durum ise cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınların, hedeflerini, isteklerini, eğitimlerini, ücretlerini ve düşüncelerini kısıtlamıştır. Bu sebeple kadınlar, çalışma imkanı ve eğitimden erkeklere oranla daha az faydalanmış ve emeğinin karşılığı olarak düşük ücretlerle karşılaşmıştır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık özelinde kadınların çalışma yaşamındaki konumu değerlendirildiğinde, kadınların toplumsal konumunun etkili olduğu görülmüştür. Çünkü toplum genelinde fertlerin yapmakla yükümlü olduğu görevlerin cinsiyetler arasındaki dağılımı, kadın ve erkek konumunun ve mesleklerinin ayrımlaştırılmasına neden olmuştur. Bu ayrımlaştırma aynı işyerinde çalışanların bile, kimi bölümlerde kadınların kimi bölümlerde ise erkeklerin çalıştırılması şeklini ortaya çıkarmıştır (Yorgun, 2010: 171).

Cinsiyet ayrımcılığı, bireylerin yeteneği yada iş yerindeki performansına bakılmaksızın daha çok cinsiyetleri göz önüne alınarak, açık veya örtülü biçimde görülebilir. Açık cinsiyet ayrımcılığında; kadın ve erkek arasında doğrudan doğruya ayrımcılığın yapıldığı somut bir şekilde gözükabilir. Bu duruma örnek olarak; bir işyerinin çalışana ihtiyaç duyarak çalışan ihtiyacını kapatmak için yayımladığı bir ilanda yalnızca erkek adayların başvurabileceği kriterinin bulunması, kadınların medeni durumu ve hamilelik süreçleri nedeniyle işe almama veya işten çıkarmaların yaşanması ve cinsiyete göre ücretlerde görülen farklılıklar bu tür ayrımcılıkların somut örneklerini oluşturmuştur. Öbür taraftan, ayrımcılık fikrini barındıran, kuşkuya düşürecek bir durumun çıkmamasına rağmen bilhassa belli bir topluluğun bu durumdan olumsuz yönde etkilenmesi sonucunda cinsiyetler arası eşitsizliğin sergilendiği örtülü cinsiyet ayrımcılığı ortaya çıkarmıştır. Örtülü(nesnel) cinsiyet ayrımcılığı olarak nitelendirilen davranışlara; Sürekli yolculuk gerektiren işlerde özellikle bekar kadın çalışanların tercih edilmemesi, ev hanımlığı rolü nedeniyle daha çok kısmi süreli işlerde çalışan kadınların, tam süreli işlerde çalışan bireylere tanınmış olan teşvik primlerinden faydalanamaması, henüz küçük çocuğu bulunan kadınların iş alma sürecinde değerlendirilmemesi gibi örnekler verilmiştir (Özdamar, 2006: 91).

Cinsiyet ayrımcılığı, tek başına kadınların ve erkeklerin toplum içinde kalıplaşmış rollerindeki farklılıkları belirlemekle kalmayarak, kadınların sosyal kaynaklara ulaşabilmesinde kısıtlayan bir olgu haline gelmiştir. Hanehalkı bireylerinin çalışmaya ilişkin cinsiyete dayalı ayrımcılığını azaltmak için altı araç kullanılabilmektedir. Bunlar; ev işlerini hafifletmek amacı ile alt yapıya çözüm bulmak, bakım faaliyetlerinin ağırlığını azaltmaya yardımcı politikaları sunmak, bakım faaliyetleri için tüm hane halkını teşvik etmek, cinsiyete göre uzmanlaşmanın fayda ve maliyetlerini değiştirmek, cinsiyete dayalı eşit olmayan çalışma imkanlarını düzeltmek, toplumsal cinsiyet kalıplarına karşı meydan okuma ve ayrımcılığa karşı yasaların uygulanması için kamusal kampanyalar yapmak gibi örnekler düzenlenmiştir (Durmaz, 2016: 37).

Her konuda olduğu gibi kadın erkek arasındaki oluşan bu cinsiyet ayrımcılığının giderilmesi konusu hem ulusal hem de uluslararası mevzularına ev sahipliği yapan konular arasında yerini almıştır. Küreselleşmenin getirdiği cinsiyet ayrımcılığı ile beraber kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesini ve kadın ve erkek arasında eşitliğin sağlanmasını amaçlayan ve uluslararası insan hakları sözleşmesi olan Kadınlara Karşı Her Türlü

Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi olan “CEDAW” Devletleri taahhüt altına almış ve kadınların ayrımcılıktan korunabilmesi amacıyla gerek milletlere gerekse insanlığa sorumluluklar yüklemiştir. Kadınların insan hakları bildirgesi olarakda bilinen bu belge, mevzuatta ve hayatta karşılaşılan ayrımcılığın giderilmesi için hem kamu hemde özel yaşam da bilhassa aile içi yaşantıda ayrımcı ve yargılayıcı hareketlerden ayırıştırmak için ihtiyaç duyulan bütün önlemleri düzenlemiştir (Özdamar, 2009: 92).

Birçok ülkede cinsiyet ayrımı konusunda türlü türlü anayasa, kanun ve uluslararası belgelerinde cinsiyet ayrımından kaçınarak gerek kadın gerek se erkek çalışan olsun bütün çalışanlara fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi için düzenlemelere gidilmiştir. Türkiye’de cinsiyete dayalı ayrımcılığa karşı getirilen ve kadın-erkek eşitliği, Anayasamızın 10’uncu maddesindeki eşitlik ilkesi ile güvence altına alınmıştır.

Anayasamızın 10’uncu maddesinde: *“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.”* Maddesi ile kadın-erkek eşitliği konusunda net çizgiler çizmiştir. Bunun yanında 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren ve Anayasal bir güvence olan Yeni İş Kanununun 5inci maddesindeki eşit davranma ilkesinde ise: *“Madde 5 – (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.) İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.”* İlkeleri eklenerek işçi-işveren cinsiyet ayrımcılığı veya herhangi bir sebeple temel insan hakları bakımından ayırımın yapılamayacağı vurgulanmıştır.

2003 tarihli Türkiye Ulusal Programı kapsamında çalışma yaşamında kadın- erkek eşitliğine ilişkin direktiflere uyum sağlamak üzere yapılan düzenlemeler ve çalışmalar şu şekilde özetlenebilir (TC. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel müdürlüğü, 2008): birinci, Kadınların istihdamının önündeki engelleri kaldırmak amacıyla “İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkındaki 111 Sayılı ILO Sözleşmesi” kapsamında işe yerleştirmede cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik olarak 2006 yılında yayımlanan tebliğ ile kamuya işe yerleştirme ile ilgili iş ve işlemler sadeleştirilmiş ve kamu taleplerinde cinsiyet ayrımı

yasaklanmıştır. İkinci, 2006 yılında yayımlanan ve İŞ-KUR İl Müdürlüklerine iletilen bir talimat ile özel sektör iş yerlerinin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayırım yapamayacakları konusunda işverenlerin bilinçlendirilmesi istenmiştir. Üçüncü, Sosyal güvenlik kapsamında ele alınabilecek bir diğer kanun olan İşsizlik Sigortası Kanunu'na göre, işsizlik sigortası erişimine, kapsamına, katkılarına ve hesaplarına ilişkin tüm hükümler kadın ve erkek için aynıdır. Dördüncü, 2004 tarihli ve “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” konulu Başkanlık Genelgesinde; kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımı yapılmaması gerektiği bildirilmiştir.

Bu düzenlemelerin yanı sıra ILO'nun hâlihazırda düzenlemeye konu edindiği ‘İstihdam ve Meslekte Ayırım Yapılmasını Yasaklayan’, ‘Eşit İşe Eşit Ücret’, ‘Ananın Korunması’, ‘Aile Sorunları Olan Kadınların Çalışması’ başlıklı çalışmalarının yanında yirmiden fazla uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarını ilaveten Birleşmiş Milletlerin çalışma yaşamında kadının durumuna yönelik hususları içinde bulunduran çalışmaları ve düzenlemeleri gene Birleşmiş Milletlerin 1979 tarihinde “Kadınlara Karşı Her Çeşit Ayrımcılığın Önlenmesi” ve Avrupa Birliğinin 1976 tarihinde ‘Kadın ve Erkeğe Eşit İşlem Prensibine İlişkin Direktif gibi cinsiyete dayalı ayrımcılığı düzenlenmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 206).

2.1.1.2. Eğitimde eşitsizlik

Bireylerin tüm sosyalleşme sürecini içinde bulunduran eğitim, bireyin toplum içinde bir benlik kazanabilmesi; haklarını bilmesi ve kullanabilmesi için gerekli bir kavramdır. Eğitim hakkını toplumun geri kalan üyeleriyle etkin ve eşit kullanan bireyler toplum gelişmesinde etkili role sahiptir. Eğitim, bireyin kendini geliştirmesi, bir toplumun üyesi olarak; uyumlu ve güvenli yaşam sürebilmesi için büyük öneme taşımaktadır (Yaşar, 2018: 2).

Kadınlar açısından eğitim, kendilerini geliştirebilmeleri, güçlenebilmeleri, haklarını öğrenebilmeleri ve bunları hayata geçirebilmeleri amacıyla ihtiyaç duyulan konfora ulaşabilmelerini sağlamaktadır Fakat bazı bireyler eğitime erişme konusunda birçok engel ve sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Çeşitli konularda olduğu gibi eğitim konusunda da erkeklere göre dezavantajlı konumda olan kişiler kadınlardır. Kadınlara yönelik sergilenen bu ayrımcılık, daha küçük yaşlarda toplumun kabul gördüğü geleneksel

yargılar sebebiyle toplumun ve ailelerin, kız çocuklarına erkek çocuklarına kıyasla daha az imkânlar sunulmasıyla başlamıştır.

Eğitim sistemlerinde meydana gelen cinsiyet ayrımcılığı, insanların cinsiyetleri sebebiyle eğitim/öğretimden mahrum kalması anlamı gelmektedir Tarihsel süreci boyunca dünyanın birçok ülkesinin ortak sorunu haline gelen kadın eğitimi, ülkelerin sorunları arasında ilklerde yer almaktadır. Geçmiş dönemlerde örfi- ataerkil algılar sebebi ile erkekler eğitim alıp istihdama karılabilirken, kadınlar-kız çocuklarına ise ev işlerine yardım ve bakım gibi sorumluluklar öğretildiği için erkekler kadınlara nispeten daha uzun soluklu ve kaliteli eğitim süreci yaşamışlardır (Demirbilek, 2007: 21).

Kadınların erkeklere göre geç eğitilmesi, ileride kuracakları aile ve gireceği sosyal ve kültürel ortamlarda erkeklerden bir adım geride olmasına ve toplumda bir takım olumsuzluklar ile karşılaşmasın sebep olmuştur. Kaynaklara erişim konusunda ciddi sorunlar yaşayan, eğitimlerinden mahrum bırakılan kadınlar, ihtiyaçları olan ilimden ve var olan marifetlerinin geliştirilmesinden alı koyulmaları nedeni ile kalıcı yoksulluk çekme tehlikesi altında başkalarına bağlı yaşam sürdürmeye mecbur bırakılmıştır (Adaçay, 2017: 16).

Kadınların iş yaşamında türlü ayrımcılıklarla karşı karşıya kalmaları, onların her türlü işte ve uzmanlık derecelerinde çalışabilmelerini engellerken aynı zamanda da eğitimlerini tamamlayamamış kadınların veya eğitim seviyesi diğerlerine kıyasla düşük olan kadınların bir işyerinde istihdam ettirildiğinde düşük ücret, kötü çalışma koşulu, kayıt dışı istihdam veya kadınların yapabileceği meslek algısı ile yalnızca kalıplaşmış mesleklerde (öğretmen, hemşire, ebe, sekreter vs.) yoğunluk göstermesine sebep olmuştur. Bugün ise kadınlar bu algıyı değiştirmek için büyük çabalar göstermiştir.

Modern toplumun geleneksellik algısı ve yapısındaki dönüşümler neticesinde cinsiyet ayrımcılığına karşı oluşturulan yasalar kadınların çabalarına destek olmuştur. Kadınların göstermiş olduğu çabalar, devlet politikaları ve yasal hakları elde etmeleriyle sonuçlanırken aynı zamanda eğitim ve istihdam konusunda önemli gelişmeler kat etmişlerdir (Demirbilek, 2007: 22).

2.1.1.3. İş yerinde cinsel taciz / psikolojik taciz (Mobbing)

Bir kadının iş yerinde karşı cins veya aynı cinsten istemediği halde maruz kaldığı fiziki veya sözel, açık veya dolaylı davranışlarda bulunması cinsel taciz olarak adlandırılmıştır. İş yerinde cinsel taciz, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sorunları arasında yer almaktadır. Cinsel taciz genellikle garantisiz, herhangi bir güvencesi bulunmayan çalışma şartlarında işinden olmaya zorlanan kadınların ortak sorunudur. Daha çok iş yaşamının bir sorunu olan cinsel taciz, iş yaşamını her geçen gün tehdit altına alan, genelde her sektörde baş gösterebilen bir konu olmuştur (Atman, 2003: 335).

Türk Dil Kurumu'nun sözlük aktarımına göre *cinsel taciz*; 'ahlaksızca, ulu orta veya gizlice söz ve davranışlarla karşı cinse eziyet etme, tedirginlik ve sıkıntı verme veya çalışma hayatında ekonomik güç, üst makam veya başka etkili bir göreve sahip olanların, genellikle karşı cinsi ahlak dışı bir takım tutum ve davranışlarla cinsel yönden sıkıntıya sokup rahatsız etmesi' şeklinde bir tanım getirilmiştir (TDK, 2023).

İş yerinde maruz kalınan cinsel taciz, çalışan bireylerin iş hayatındaki aşamalarını, şartlarını, işe devamlılığı konusunda vereceği kararlarda olumsuz etkilerde bulunan sadece cinsel tatmin değil aynı zamanda yıldırıcı, yıkıcı, uzaklaştırıcı aynı zamanda istilacı bir iş koşulu oluşturan davranışlardır. Bu davranışlar karşılıksız ve düşmanca bir tutumla yapılmaktadır. İş yerinde bu şekilde devam eden cinsel tacizler işletmelerin verimliliğinin düşmesinin yanı sıra hem cinsel tacizi uygulayan çalışanın hemde bu tacize maruz kalan çalışanın işine odaklanmak yerine tacizde bulunan kişinin zamanını işe değilde cinsel taciz gibi kötü davranışlarda bulunarak harcamasına, karşı tarafın yani cinsel tacize uğrayan çalışanın ise iş yerinde karşılaştığı bu mahduriyetten dolayı veriminin düşmesine ve kötü koşullarda çalışmasına sebep olmuş bu da işletmenin çalışanlarından alacağı maksimum faydayı düşürmüştür. Görüldüğü gibi cinsel taciz, kadınların çalışma yaşamında gelişim gösterememesine, istifa etmelerine, depresyona girmelerine, çaresizliğe ve güçsüzlüğe sebep olmuştur (Solmuş, 2005: 3).

Mobbing, bir işyerinde bir grup veya kişi tarafından diğer grup veya kişilere yönelik belirli bir sürede devam eden baskılar sonucu çalışanların performanslarını etkileyebilecek her türlü olumsuz ve kötü niyetli davranış olarak tanımlanmıştır. İş yerinde psikolojik taciz, gerek kadın gerekse erkek çalışanların karşı karşıya geldiği bir durumdur. Çalışma yaşamında kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha çok psikolojik tacize

yani mobbinge uğramasının arkasında yatan en önemli sebep cinsiyet farklılığı olmuştur (Atman, 2003: 330).

2.1.1.4. İşyerinde yükselememe sorunu

Sanayi Devriminin beraberinde getirdiği köyden kente göç ile birlikte ücretsiz işçi konumundaki kadınlar da ücretli işlerde çalışmaya başlamıştır. Fakat kadınların ücretli çalışmaya başlaması ile birlikte birçok eşitsizlikleri de beraberinde getirmiştir. Geleneksel toplumun kadınlara karşı yüklediği; annelik, bakıcılık veya ev ile ilgilenme algısı ile kadınlara yüklenen çoklu sorumluluklar kadınların iş yaşamında erkeklere göre eşitsiz koşullarda yarışmasına sebep olmuştur. Bu da kadınların iş yaşamında erkeklerin gerisinde kalmasına ve kariyerlerinde ilerleyememesine yol açmıştır.

Kadınlar işgücü içerisinde çeşitli ayrımcı tutumlara maruz kalmıştır. Kadınların çalışma hayatında maruz kaldığı sorunların başında iş yerinde yükselememesi ve çalışma alanlarına çizilen sınırlar gelmiştir. Kadınlar hakkında gözlemlenen basmakalıp yargılar kadınları iş yaşamında dezavantajlı konuma düşürmesinin yanı sıra iş yerinde yükselebilmemesinin önünde büyük bir engel olarak görülmüştür (Yoğun ve Erçen, 2008: 17).

Kadınların işverenleri tarafından yalnızca belirli pozisyon ve işlerde çalıştırılmak üzere işe alınması, onların başka işlerde uzmanlaşmama ve yükselememe sorununu ortaya çıkarmıştır. Keza kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı bu sorunların temelinde toplumun kadına yüklediği annelik ve ev hanımlılığı algısı yer alırken, toplumun erkekler üzerindeki kurduğu algının ise işinde barışırılı ve yüksek kademelere doğru ilerlemesi gerektiği düşüncesini oluşturmuştur.

Kadınlar iş yaşamında bir yandan avantajlar elde etselerde öbür taraftan çok farklı sebeplerden kaynaklanan engellerle de karşı karşıya kalmıştır. İş gücüne dahil olan kadınlar, kariyerlerinde ilerlemek, gelişmek veya yükselmeyi dilediklerinde aynı iş yerinde çalışan erkeklere kıyasla fazla çalışmak ve yükselebilmek için de çok daha fazla sürelerde beklemeye maruz bırakılmıştır. Uğranan bu eşitsizlikler, kadınların istihdamdan çekilmelerine; yıpranmalarına ve çeşitli sorunların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. bu ve benzeri sorunların asıl sebebi olan “cam tavan sendromu” kavramını ortaya çıkarmıştır (Utma, 2019: 49).

Kadınlar çalışma yaşamında üstü örtülü; görünmeyen, şeffaf engellere maruz bırakılmıştır. Cam tavan, kadınların üst düzey yöneticilerinin veya işverenlerinin uygulamış olduğu, kadınların başarılarını, ilerlemelerini veya gelişimlerini görmezden gelecek şekilde onları yok sayarak önlerine çeşitli engeller çıkarıp yükselmelerinin önüne geçmesi olarak tanımlanmıştır.

Kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici davranışsal ve örgütsel önyargılardan kaynaklanan görünmez, yapay engeller olarak gözlemlenen cam tavan kavramı; bir araştırmada ‘erkek işverenler tarafından getirilen engeller (kadınlarla kurulan iletişim zorluğu vb.), kadın işverenler tarafından getirilen engeller (kraliçe arı sendromu vb.) ve kişinin kendi kendine kaymış olduğu engeller (kendini geliştirme isteğinin olmaması vb.)’ kategorilendirilerek ayrılmıştır. Bu engellere ek olarak, yüksek gelir elde etmek, görev ve sorumluluklarının artmasını ve gelişimin engellenmesini de içinde bulundurmıştır (Yoğun ve Erçen, 2008: 18).

Cam tavan kavramı, kadınların iş yaşamında yükselip ilerlemesini engelleyen şeffaf bir bariyere benzetilmiştir. Cam tavanın varlığı nedeni ile kadınlar yalnızca izin verildiği kadar gelişim ve yükseliş göstermiştir. Genel de bu yükseliş orta seviyeli yönetici konumu olmuştur. Görülen o ki çalışan kadınların üst kademelerde yöneticilik yapabilmek için yaşadığı zorluklar ve yaptığı fedakarlıkların boşa gitmesi olarak da ifade edebileceğimiz cam tavan, ciddi bir meseledir ve kadınların çalışma yaşamında ki gelişimlerine fiziksel bir engelden ziyade stereotipler (bilinçdışı) yargısal tutumlardan oluşmuştur (Utma, 2019: 50).

2.1.1.5. Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik

Refah devletin önemli ögesi olan sosyal hakların çoğunluğu, toplum içerisindeki dezavantajlı konumda olan bireylerin insana yaraşır bir hayat sürdürebilmeleri için devletin alması gereken olumlu yöndeki sorumlulukları ifade etmektedir. Sosyal haklar, insanların sınıfsal durumundan bağımsız aynı vatandaşlık statüsü tabanında vasıflandırılan haklar olarak tanımlanmıştır. Fakat bu eşitlik toplumda yer edinen kimi vatandaşlar için fırsat eşitliği yaratamamıştır. Geçmiş dönemlerde hayırseverlik adı ile düzenlenen hizmetlerin eksik kalması sosyal hak gibi hak esaslı yapılandırmayı gerekli kılmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 213).

Bireylere devlete yönelik talep hakkı sunan ve insan haklarının bir uzanımı olan ve insanlık için önem arz eden sosyal haklar (grev hakkı, sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme,

ücrette adaletin sağlanması, çalışma hakkı) gibi devlete yüklenen sorumluluklar sosyal hakları oluşturmuştur.

Kadın çalışanların sosyal güvenlik, ücrette adalet, sendikal örgütlenmek ve faaliyetlerine katılmak gibi sosyal haklara katılmada veya yararlanmada erkeklere oranla düşük olduğu görülmüştür.

İkinci Dünya Savaşı sonrasında kadın istihdamında artışlar görülmüştür. Ancak, kadınların sendikal faaliyetlere katılması ve örgütlenme haklarından faydalanması erkeklere oranla geride kaldığı görülmüştür. Bu durumun sonucunda ise sendikacılığın erkek egemenliğinde varlığını sürdüren bir kurum olduğu düşünülmüştür. Yaşadığı yerde veya şehir dışında çalışmasına izin verilmeyen kadınların evden çalışma gibi kayıt dışı, düzensiz çalışma ortamına kayması kadınları enformal, düzensiz çalışma ortamına çekilmesine neden olmuştur (Belet, 2013: 212).

Kadınların kayıt dışı istihdam içerisinde çoğunluk göstermesi, yasal koruma altına alınamaması, yetersiz sosyal güvence ve belirsiz bir çalışma ortamında iş görmeleri nedeniyle sosyal güvenlik haklarından ve hizmetlerinden de eşit ve yeteri kadar faydalanamamıştır. Böylece kadın ve erkek arasındaki eşitlik ilkesi kapsamında istihdama katılan kadınların işgöremezlik, iş kazası ve mesleki deformasyon; hastalık, yaşlılık, analık vb. gibi tehlikelerden koruması beklenen bu sosyal güvenlik hizmetlerinden faydalanmalarına engel olmuştur (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 210).

2.1.1.6. Çalışan kadınların aile yaşamında karşılaştığı sorunlar

Toplum tarafından kadına ve erkeğe atfedilen cinsiyetçi rol ayrımları bireylerin iş-aile ve özel yaşamlarında dengesizliğe uğramasına neden olmuştur. Özellikle kadınların iş ve aile yaşamı ikileminde gidip geldiği; annelik, eşlik veya ev içi diğer tüm sorumlulukları üstlenmiş olması bu dengesizliğin cinsiyetçi tutumunu göstermiştir (Yılmaz vd., 2008: 95).

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunlara iş aile yaşamı çatışması, çocuk bakımı ve ev işleri sorununu örnek vermek mümkündür. Aşağıda bu örnekler detaylı incelenecektir.

2.1.1.7. İş aile yaşam çatışması

Çalışma yaşamındaki bireyin iş-aile yaşam dengesini kurarken çeşitli (çalışan, anne, baba, eş vb.) rollere bürünmek durumunda kalması nedeniyle roller arasında çatışma veya çatışmaların meydana gelmesi iş-aile yaşam çatışması olarak tanımlanmıştır. Roller ise bireyin, isteyerek veya toplumun baskısı sonucu meydana gelen, toplum üyeleri tarafından kendisinden yapılması beklenen bireye uygun görülen eylemler rol olarak adlandırılmıştır. Bireylerin kendisinden uyması beklenen bu eylemlere uygun davranması da rollerini yerine getirdiği anlamına gelecektir. Her bir rolün kendine has sorumlulukları nedeniyle bireylerden bu rolleri yerine getirebilmek için enerji ve vakit harcaması beklenmiştir. Tamda bu esnada bireyin, birden çok rolün sorumluluğunu yüklenmesi sebebiyle oluşan roller arasındaki uyumsuzluğun meydana gelmesiyle çatışma ortaya çıkmıştır (Özmete ve Eker, 2012: 10)

Bireylerin aile-iş ya da iş-aile yaşamı arasında patlak veren bu çatışmaların içine aile ve iş rollerinin de eklenmesi sonucu iş aile yaşam çatışması ortaya çıkmıştır. Çoğunlukla bu çatışma, bireyin yapması gereken bir rolü yerine getirirken kendisinden istenen bir diğer rolün ihtiyaçları sebebiyle ortaya çıkan baskıların getirdiği istenmeyen bir boyut olarak değerlendirilmiştir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 80).

İş-aile yaşamı alanlarında çatışma yaşayan bireylerin hayat kalitesinde bir düşüş gözlenmiştir. İş-yşam ve aile-yşam tatminlerinde azalma görülmesinin yanısıra iş-aile yaşamında üstlendiği roller arasında uzlaşamaması ve uyumsuzlaşması bireyler üzerinde stres yaratmıştır.

İş-aile ve özel yaşam arasındaki yaşanan çatışmanın bireyler üzerindeki etkisi incelendiğinde kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla çatışma arasında kaldığı görülmüştür. Bunun sebebi ise kadınların aile içerisindeki rol ve görev sayısının erkeklere oranla daha fazla olmasından kaynaklanmıştır. Nitekim kadın işgücünde meydana gelen artış aile yaşamının dönüşümüne sebep olurken uzun çalışma saatleri kadınların aile içerisindeki görev ve sorumlulukları arasındaki dengeyi bozmuştur (Ömer ve Ahmet, 2010: 417).

Bireylerin aile içerisinde üstlendiği rollerin ve bu rollerin gerektirdiği bir takım sorumlulukların, çalışma yaşamındaki başarısını olumsuz yönde etkilemesi olarak bilinen aile-iş yaşam çatışması durumuna; yaşlısına bakmak zorunda olan bireyler, bebek, okul

çağında veya özel bakıma ihtiyaç duyan çocuklar, hastası olan veya düğün vb. gibi aile içerisinde meydana gelen sebeplerden dolayı işine geç kalan, gidemeyen veya iş yeri performansında düşüş yaşayan bireylerin aile-iş yaşam çatışmasına maruz kaldığı görülmüştür (Yılmaz vd., 2008: 91).

2.1.1.8. Çocuk ve yaşlı bakımı

Küreselleşme ve beraberinde gelen ekonomik, sosyal ve siyasal değişimler iş ve aile yaşamı ilişkilerini köklü değişimlere uğratmıştır. Yaşanan bu köklü değişimler bireyleri karmaşık bir sürecin içine çekmiştir. Faktörlerin kendi aralarında kurduğu etkileşim sonucu ortaya çıkan iş-aile yaşam dengesi bu karmaşıklığı bitirmeyi ve bireylere sağlıklı iş ve aile yaşamı sunmayı amaçlamıştır.

İş-aile yaşam dengesi için bakım kavramının önemli bir yeri vardır. Bu nedenle kadınların istihdama katılmalarına engel olan önemli konulardan bazıları yaşlı ve çocuk bakımı olmuştur. Kadınlar, çalışmaya karar vermeden veya bir işe başvurmadan önce çocuğunun bakımı, barınması; eğitimini veya çocuk bakımı varsa yaşlı bakımı için alacağı desteği önceden düşünmek zorunda kalmıştır. Özellikle yeni doğan bebeği olan ve çalışmak zorunda olan bir annenin dışarıdan veya aile bireyleri yardımıyla bakım desteğinden yararlansalar da önemli sorumluluğunun hala devam etmesi nedeniyle hem iş hem de aile yaşamında sıkıntılarla karşı karşıya kalmıştır (Belet, 2013: 212).

Çalışma yaşamına girenler arasında nitelikli ve gelir durumu iyi olan kadınların çocuğu ve yaşlı bireyi için bakım hizmeti edinebilirken, durumu iyi olmayan, kayıt dışı çalışmak zorunda olan kadınların ise bu hizmetlerden yoksun kaldığı ve çalışma yaşamından elini çektiği görülmüştür. Kadının üstlenmesi gereken bu değer ve yargılar, tüm sorumlulukları üstlenen kadınların yalnızca belirli mesleklerde çalışabilmesine, kayıt dışı, enformal ortamlarda çalışmalarına; düşük ve vasıfsız işlerde çalışmalarına veya çalışma yaşamından çekilmelerine sebep oluşturmuştur (Erdem ve Erkan, 2015: 356).

Çocuk sahibi olan kadınların istihdamda yer alamamasının önemli nedenini ‘annelik’ kavramı oluşturmuştur. Ev içerisindeki görev, yükümlülükler, çocuk ve yaşlı bakımları kadının üstlendiği görevler arasında yer alırken erkeklerin çocuk bakma görevini anneye yüklemesiyle birlikte kadınlar ev, eş ve en önemlisi çocuk bakımı arasında çaresiz kalmıştır. Böylece kadınlar, ekonomik özgürlüklerini elde etmek, vasıflı işlerde ve uzman konumunda kariyerlerini sürdürürken aile işin içine girdiğinde çalışma hayatını ikinci plana atarak aile,

eş, çocuk ve yaşlı ile ilgili görevlerini uygularken erkeklere oranla hem daha çok yıpranmakta hemde aile ilişkilerine önem göstermektedir (Ömer ve Ahmet, 2010: 418).

Hane içerisinde özellikle yaşlı, bakıma ihtiyaç duyan anne, baba ya da akrabası ile yaşayan kadınların çalışma yaşamında yer alma imkanının azalığı görülmüştür. Bu nedenle istihdama katılan kadınların bilhassa çocuk ve/veya yaşlı bakımı hususunda kadın ve erkek rollerinin dengeli dağılımı sağlıklı bir iş aile yaşam dengesi için kaçınılmaz olmuştur. Anne ve babanın çocuk ve/veya yaşlı bakımı konusunda geleneksel, kalıplaşmış algıları bir kenara bırakıp roller arasında esnekliği sağlamaları önemlidir. Bu neticede çalışan anne/baba veya eşlerden birinin çocuk ve/veya yaşlı bakımı amacı ile birbirinden ayrı değilde daha bütüncül roller ile esnekliği sağlanmasıyla aile-iş iş-aile veya aile içi çatışmanın azalmasına yardımcı olmuştur (Erdem ve Erkan, 2015: 361).

2.1.1.9. Ev işleri problemi

Kadınlar geçmişten beri ailenin merkezinde yer almıştır. Gün içerisinde birçok işle meşgul olan kadınlar, çocuk ve yaşlı bakımı, ütü, çamaşır ve bulaşık gibi görevleri üstlenmiştir. Yapılan bu işlerde harcanan emek görünmez ve ücretsiz yapılan birer hizmet olarak değerlendirilmiştir. Kadınlar, bakmakla yükümlü olduğu yaşlı ve/veya bebek bakımı, okul çağındaki çocuk ve ev işlerini karşılıksız ve ücretsiz çalışarak üretimde bulunduğu için kadınların ev işlerinde göstermiş olduğu emek piyasada görülmeyerek kıymetsiz ve yok sayılmıştır (Karababa , 2021: 16).

İş gücüne dâhil olan kadın, çıkarsız üstlendiği ev işleri, çocuk bakımı gibi toplumun yarattığı algılar nedeniyle aile ve iş yaşamını bu şekilde sürdürmüştür. Kadının ekonomik amaç gütmeyen, ev işlerinde çalışması veya işgücüne dâhil olsa bile erkeklere oranla daha düşük ücret ve statüye sahip olması kadınları çalışma yaşamından uzaklaştırmıştır.

Bireylerin geleneksellik algısı ile cinsiyete dayalı şekillenen rollerinin devam etmesi, kadının aile içersindeki sorumluluklarının çeşitli olması ve toplumun bu sorumlulukları kadından beklemesi sebebiyle kadın aile içerisinde ev işlerine, çocuğuna ve eşine gösterdiği ilgi ve çabayı aynı şekilde işine göstermekte zorluk yaşamıştır (Erikli, 2020: 41).

Kadınlara ev içerisindeki tüm işlerin dayatılması, düşük ücret ve kötü çalışma koşullarında çalışmak zorunda kalması çalışma yaşamından uzaklaşmasına yada çekilmesine neden olmuştur. Hem anne hemde çalışan rolünü üstlenen kadın, gerek aile

içinden gerekse çalışma yaşamından beklenen başarı, sorumluluk gibi görevleri yüklenmesi kadının iş veya aile arasında bir tercihte bulunmasını ya da ailesine odaklanması durumunda onları işinden alacağı terfi, statü veya başarıya tercih etmek zorunda bırakmıştır (Belet, 2013: 220).

2.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında İş-Aile Yaşamı Uyum Politikaları ve Ülke Örnekleri

Eşitlik, kadın veya erkek fark etmeksizin bireylerin performans, kişilik veya kabiliyetini sergileyebileceği toplumsal koşulların sağlanması, bireylerin gelişimine ket vurabilecek tüm engellerin kaldırılması olarak tanımlanmıştır (Şimşek, 2011: 20). Toplumsal cinsiyet kavramı ise, kişilerin toplum içerisinde (kadın/erkek) ne şekilde görüldüğü, nasıl şekillendiği ve nasıl programlandığını betimleyen ve cinsiyetler arasında ne tür tutumlar sergilemesi beklendiğini belirleyen bir kavramdır. Bu kavram erkek veya kadınların doğuşundan itibaren kendisinde var olan fiziksel veya biyolojik yapılarından ayrı olarak, toplumun cinsiyetler üzerine biçtiği rolleri ve birtakım basmakalıp kanıların var olduğu bir ifade olarak tanımlanmıştır (World Health Organization, 1998: 21).

Toplumsal cinsiyet kavramı sanayi devriminin beraberinde getirdiği, üretim istikrarı içerisinde yer alan toplumun görev, sorumluluk ve/veya hizmetlerin bireyler arasında paylaşılmasıyla yani işbölümüyle ilişkili bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Bu kavram, gerek iş yaşamı gerekse aile/özel yaşam içerisinde kadın-erkek rolleri arasında belirleyici bir ayrımın olduğunu, bireylerin toplum tarafından kabul edilebilmek için gelenekselliğin dayattığı kalıplaşmış rol ve tutumları sergilemek mecburiyetinde kaldığına vurgu yapmıştır.

Toplumsal cinsiyet kavramına göre kadın ve erkeğin rol farklılıkları yaşadığı düşünülen ortamlarda kadın, toplumun dayattığı kurallar gereği ev işleri, çocuk veya yaşlı bakımı ya da eşine karşı sorumlulukları nedeniyle konfor sağlayıcı olarak görülmüştür. Erkekler ise ev idaresini üstlenmesiyle birlikte aile içerisindeki kadın-erkek rolleri arasındaki görev dağılımı şekillenmiştir. Kadın ve erkeklere yönelik yaratılan bu görev ayrılığı algısı iş yaşamında da bireylerin karşısına çıkmıştır. Bu durum, kadınların erkeklere oranla daha düşük ücret ve konumda yer almalarına neden olmuştur (Erikli, 2020: 42).

Toplumsal cinsiyet kavramının yarattığı algı, bireylerin toplum içerisindeki kadın ve/veya erkekler üzerine dayatılan rolleri şekillendirip iki cinsiyet arasındaki farklılıklar ve

görevler çizgisini keskinleştirerek bireyleri cinsiyetlerine göre alt-üst ilişkisi kapsamında sınıflandırmıştır (Koray, 2011: 16). Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı ise kadın ve erkek fark etmeksizin bireylere sunulan fırsatlara ulaşabilme, faydalanabilme, kaynakları değerlendirebilme ve bunları tüketilebilmesi için herhangi bir cinsiyet ayrımcılığına uğramadan dilediğinde yararlanabilmeyi merkezine almıştır.

Devletler iş-aile yaşam dengesini ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik çeşitli uyumlaştırma politikaları izlemiştir. İş ve aile yaşamı uyumlaştırma politikaları en sade anlatımla iş ve aile ile ilgili sorumlulukların dengede tutulması durumu olarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda iş ve aile yaşamını uyumlaştırıcı politikalar; aile yaşamı içerisindeki bireylerinin rol ve görevlerin; iş yaşamı içerisindeki sorumlulukların uyumlaştırılması amacıyla geliştirilen yasal, kurumsal ve toplumsal destek tabanlı şekillenen uygulamaları oluşturmuştur (Özaydın, 2013: 48).

İş ve aile yaşamı uyumlaştırmak için gerekli uygulamalar genel olarak iki başlık altında incelenmiştir. Birincisi, işverenlerin işyerine yada çalışanlarına sunduğu imkanlar ikincisi ise aile yaşamına yönelik düzenlemeleri kapsamaktadır. Aile politikaları: çocukların korunması, ebeveyn hakları ve gelir desteği kapsamında düzenlenen; vergi indirimi, doğum yardımı ve doğum izinleri, çocuk ve aile yardımlarını içermiştir. Başka bir deyişle iş-aile yaşamı uyumlaştırma politikalarının yasal tarafını iş yeri çalışanlarına yönelik uygulamalar oluşturmuştur. Bu kapsama, ebeveyn, doğum ve babalık izni, çocuk harici başkaca bakım düzenlemeleri, işçi ve işveren arasında düzenlenen esneklik uygulamaları ve nakit transferleri girmiştir (Dalyan, 2020: 375).

Tablo 1.1. Bir İş-aile yaşamı Dengesinin Hukuki Sınırlar İçerisinde Kurulabilmesine Yardımcı Olan Düzenlemeler

Minimum Standart	Orta Standart	Altın Standart
Esnek Çalışma	Part-Time İş	İş Paylaşımı
Ebeveyn İzni	Emzirme İzni	Sıkıştırılmış İş Haftası
Mazeret İzni	Uzaktan Çalışma	Bütün Çalışanlar için Fazla Mesai Ödemesi
Fazla Çalışma	Yeterli Dinlenme ve İşten Sonra Toparlanma	Çocuk Bakım İmkanları veya Çocuk Bakım İzinleri
Ödemeleri	Genel Hazırlık Programı	Özel İş-Yaşam Dengesi Aktiviteleri
Temel Güvenlik Eğitimi	Personel İçin Danışmanlık Hizmeti	
Ailevi Acil Durumlar İçin (Ücretli veya Ücretsiz) Verilen İzinler	Çift Kariyerlilik ve Personel Hareketliliği Programı	
Arabulucu	Sağlık Kampanyaları	
Stres Yönetimi Eğitimi	Spor İmkanları	
Görev Sonrası Zorunlu Dinlenme Süreleri	Çocuk Bakım	
Kariyer Geliştirme Programı		
İş Yeri Programı, Cinsel Taciz		

Kaynak: (Dalyan, 2020: 376)

Tablo 2.1’de bir iş-aile yaşamı dengesinin hukuki sınırlar içerisinde kurulabilmesine yardımcı olan düzenlemelerin olduğu görülmektedir. Minimum, orta ve altın standart olarak 3 kategoriye ayrılan düzenlemeler şu konuları ele almıştır; minimum standart içerisine ebeveyn izni, esnek çalışma veya mazeret izinleri dahil edilirken, orta standart kapsamına emzirme izni, uzaktan çalışma veya çocuk bakım desteği dahil edilmiştir. Altın standart olarak adlandırılan üçüncü başlıkta ise bütün çalışanlar için fazla mesai ödemeleri, sıkıştırılmış iş haftaları ve çocuk bakım ve izinleri örnek verilmiştir (Dalyan, 2020: 377).

Modern toplumlarda devlet veya çeşitli yapılar, bireylerin iş-aile yaşamı dengesini kurmaya çalışmasında kullanacağı kendi özel kaynaklarıyla veya aile desteği ile elde edebileceği kaynakların yeterli düzeyde olmadığına farkına varmıştır. Böylelikle devletlerin iş-aile yaşamı dengesini sağlamak ve dengede tutmak amacıyla yürüttükleri politikaların artık ulusal sosyal politikanın bir parçası olmasına imkan tanımıştır. Bu durum neticesinde bir sosyal politika aracı olarak iş-aile yaşamı arasındaki uyuma ve dengeye yönelik belli başlı sistemleri refah rejimi sınıflandırmaları ile açıklamıştır (Karaman, 2015: 45).

Modern sosyal yaşamın oluşturabileceği risklere karşı toplumu korumak, bireylere insan onuruna yakışacak bir yaşam standardı sunmak, gerek yoksulluğu ve sosyal dışlanmayı gerekse toplumsal çatışmayı engelleyerek sosyal barış, sosyal bütünleşme ve

sosyal adaleti sağlamak refah devletinin amaçlarından birkaçını oluşturmıştır. Bireylerin toplumsal anlamda korumayı hedefleyen refah rejiminde devlet; piyasa ve aileler arasındaki dengeyi uyumlaştırmak için kullanılan kurumsal yapısı ve çeşitli politik uygulamalarıyla sosyal yaşantı içerisinde var olan toplumsal cinsiyet rollerini korumuş onları etkileyip dönüştürmüştür (Dericiler, 2010: 57).

Toplumsal cinsiyete dayalı roller ve kadın-erkek arasındaki ilişkiler refah devletinin yapısını belirlemiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri ile refah rejimleri arasında bulunan bu karşılıklı ilişki bireylerin, rol, değer ve beklenti gibi değişkenleri ile iş ve aile içi deneyimlerini etkilenmiştir. İş ve aile yaşamı uyum politikaları en bilindik haliyle aileye ve işe ilişkin sorumlulukların dengeyi bulma sürecini ifade etmiştir. Bu bakımdan iş ve aile yaşamını dengelemeye yönelik uygulanacak olan politikalar hane ve hanekalkı bakımı için katlanılan iş ile ilgili yük ve sorumlulukların uyumlaştırılmasına yönelik; kurumsal, yasal ve sosyal destek mekanizmalarını geliştirmeyi kendisine amaç edinmiştir. Eşitlik bakış açısı ile geliştirilen bu politikaların çoğu çalışma yaşamındaki kadın-erkek arasında ortaya çıkan ayrımcı uygulamaları ve iş yerinde ortaya çıkabilecek toplumsal cinsiyet rollerini dönüştürmeyi amaçlamıştır (Karaman, 2014: 46).

Bireylerin, insan onuruna yaraşır bir yaşam sürmesi ve sosyal adaletin sağlanması amacıyla sorumluluk bilincinde olan refah rejimleri sınıflandırmasında danimarkalı sosyal bilimci olan Gosta Esping Andersen'in 1990 yılında önerdiği “üçlü refah rejimi sınıflandırması” en kabul gören ve kaynak alınan çalışmalardan biri olmuştur. Esping Andersen bu sınıflandırmada devlet, piyasa ve ailenin refaha ulaşabilme için yapması gereken görevleri temele alarak üç türde bir refah rejimi sınıflandırmasına gitmiştir. Birbiri ile benzer özellikleri bulunan ülkeler aynı rejimde bulunurken birbirinden farklı rejim ve yönetime sahip ülkeler farklı rejimlerde yer almıştır. Bunlar; “liberal refah modeli, korporatist/muhafazakar refah modeli ve son olarak sosyal demokrat refah modeli” olmak üzere üç farklı sınıflandırmayı içermiştir.

Büyük ölçüde sosyal harcama düzeyine sahip olan korporatist/muhafazakar rejiminde hükümet temel refah sağlayıcı konumunda olup, piyasanın yerini almıştır. Bu modelin içerisinde bulunan ülkeler devlet piyasanın verimliliğini veya metalaşmayı önemsememiş; kurumsal, devletçi ve muhafazakar bir geçmişe sahip olmuştur. Hükümet müdahalesi, ailenin başarısız olduğu durumlarda gerekli olup müdahale yalnızca ailenin gücü tükendiğinde gerçekleşmiştir. Bu gibi ülkelere liberalizm ve metalaşma hiçbir şekilde

etkili olmamıştır. İçerisinde aile ve tabakalandırılmış sosyal koruma sistemi bulunduran muhafazakar modele avrupa ülkeleri içinde en çok uyan ülke Almanya olmuştur. Avusturya, İtalya, Hollanda, Fransa, Belçika ve Lüksemburg'un da kendi içerisinde değişiklikler göstermekle birlikte bu rejim içerisinde yer almıştır (Özkök, 2010: 85-86).

Geleneksel ailenin korunmasında güçlü bir öncelik tanınan muhafazakar refah rejiminde, ekmeği kazanan erkek ve hane içi bakım ve temizlikten sorumlu olan kadın düşüncesi hakimiyet kazanmıştır. Almanya ve Avusturya bu geleneksel refah modeline daha yatkın iken diğer ülkelerde farklı uygulamalara da rastlanmıştır. Mesela; Almanya ve Avusturya da kadına ve/veya anneye destek ve bakım hizmetleri kısıtlı iken Belçika ve Fransa kadın/anne istihdamını teşvik edici ve destekleyici aile dostu politikaları ile kamu bakımı fırsatları yönünden hemen hemen Nordik ülkeleri kadar iyi olduğu görülmüştür (Gümüş, 2020: 105).

Kalıntı refah rejimi olarakta bilinen liberal refah rejiminde, devlet vatandaşlarına refah sunma konusunda minimum düzeyde katkı sağlamıştır. Yani sosyal ihtiyaçları olan vatandaşların ilk önce piyasanın gücüne başvurması beklebilmiştir. Örneğin ebeveyn izni veya çocuk bakımı gibi aile destekli politikalar piyasanın eline bırakıldığı için bireylerin başvuracağı en son yer devlet olmuştur.

Liberal refah rejiminde piyasa büyük ölçüde refah sağlayıcı konumunda olmuş ve sosyal yardımları yalnızca toplumun sayılı kesimlerine yani daha çok düşük gelirli, işçi sınıfı ve yoksul bireylerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik adımlar atılmıştır. Böylelikle liberal rejimi benimseyen devlet, refahı pasif bir biçimde güvenceye bağlamakla yetinmiş veya aktif bir biçimde özel refah programlarına sübvans yoluyla teşvik ederek sürdürmüştür. Sosyal ve kamu harcamaların düşük olduğu liberal refah rejimi modelinde, sosyal sigorta sistemi asgari düzeyde devlet tarafından, büyük ölçüde ise piyasa elinden sağlandığı iki uzanımlı bir yapıya sahiptir. Bu modelin en bilindik örnekleri Kanada, İngiltere, İrlanda, ABD ve Avusturalya'dır. Bireyselleliğin hakim olduğu bu ülkelerde vatandaşların sağlık durumu, cinsiyeti veya yaşı fark etmeksizin çalışma yaşamında yer alıp herkesin piyasaya bağımlı kalması onları metalaştırmıştır (Parlak, 2016: 140).

Vatandaşlarının sosyal hak ve ihtiyaçlarını büyük ölçüde piyasa gücü dışından karşılayan sosyal demokrat refah rejimini benimseyen devlet, bireylerin refahını sağlayan en yetkili konumda yer almıştır. İskandinav modeli olarakta tanımlan sosyal demokrat refah

rejiminde, vatandaşlar statüsü farkı ve sınıf ayrımcılığı olmaksızın tüm eşit menfaat ve haklardan yararlanabilmiştir. Evrensel ilkelerin ve metalaştırılamamış sosyal hakları kapsayan bu modelde; yoksulluğu azaltan, yeniden dağılımcı ve yüksek standartlı eşitliği benimseyen bir refah devleti modeli izlenmiştir (Özkök, 2010: 86).

Devlet bu rejimde, araçlarını, sosyal, politik ve ekonomik eşitlikçiliğin desteklenebilmesi amacıyla kullanmıştır. Model, vatandaşların zengin veya fakir olup olmadıklarına bakmadan herkesi yardım ve haklar kapsamına almıştır. Bu nedenle sosyal demokrat refah modelini benimseyen ülkelerde kadınların, iş ve aile yaşamı dengesini kurabilecekleri bir aile yanlı politikaların izlenmesi nedeniyle kadın istihdam oranlarının yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu modelin en tipik örneklerine Nordik ülkeleri olarak da ifade edilen Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Norveç verilmiştir.

Sosyal demokrat refah rejimi modelini benimseyen ülkeler olarak bilinen Nordik ülkelerin (Danimarka, Finlandiya, İsveç, Norveç) ileri boyutlarda sunduğu kamusal bakım hizmeti, esnek çalışma saatleri ve iş piyasasına girişte karşılaşılan engellerin azlığı yönünden Avrupa Birliği ülkeleri içerisinde iş-aile yaşamı düzenlemesinin en iyi olduğu ülke modeli olarak görülmüştür. İsveç, Danimarka, Norveç ve Finlandiya gibi sosyal demokrat rejime sahip ülkelerde kadınların işgücüne katılımı ve sosyal bir birey olmaları önemli ölçüde desteklenmiştir (Gümüş, 2020: 107).

Sosyal demokrat rejiminin gerek iş ve aile yaşamı uyumlaştırılmasına yönelik gerekse toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak adına yürüttüğü bazı uygulamalara, herkes için eşitlik düşüncesi, kadınları da kapsayan aktif istihdam politikaları, kadınların doğumdan sonra yeniden istihdama kazandırılmaları ve katılımlarını kolaylaştıran düzenlemeler, düşük düzeyde ücret farklılıkları, yüksek vergi oranları, aile dostu sosyal politikalar ile çocuk bakım hizmetlerine sağlanan kamu desteği, çocuk gelişiminin desteklenmesi, kadına eş ve ailesinden ayrı olarak sağlanan sosyal haklar, cinsiyet eşitliğinin sağlanması, içerisinde hem kadın hemde erkeği barındıran ebeveyn izinleri gibi örnekler vermiştir. Sosyal refah anlayışıyla yaşlılık, işsizlik gibi dezavantajlı grupları destekleyen sosyal demokrat refah modeli, bireylerin iş-aile yaşamı dengesini yönetebilmeleri ve iş-aile yaşamı çatışmasına çözüm bulma yükünü ailelerin omuzundan alarak kamu sektörüne devreden politikaları kapsamına almıştır (Kağnıcıoğlu, 2013: 28).

Refah rejimleri, hemen hemen her ülkede birbirlerinden farklı politikaları ortaya çıkarmıştır. Bu açıdan refah rejimi sınıflandırmaları içerisinde 3 modelden birer ülke örnek alınarak iş-aile yaşamı dengesini kurmaya yönelik uygulanan uyumlaştırma politikalarının benzer ve farklı yanları detaylıca incelenmiştir. Örnek alınan ülkeler ve rejimleri sırasıyla; sosyal demokrat rejimi için İsveç, liberal refah rejimi için Birleşik Krallık ve muhafazakar refah rejimi için Almanyadır.

Çoğu refah ülkelerinde, aileler iş ve aile yaşamı çerçevesinde kendilerinden beklenen rol ve sorumlulukları belirli bir denge ve uyum içerisinde tutmakta zorlanmıştır. Kimi çalışanlar ailesi ile daha çok zaman geçirebilmek için çalışma saatlerini kısaltmak istemiş, fakat geçim sıkıntısı riski veya iş yeri uygulamalarının böyle bir hak tanımaması nedeniyle tercihlerini gerçekleştirememiştir. Tercih ettikleri iş ve aile yaşamı dengesi uyumunu yakalayabilmek için yeteri kadar maddi imkanı olan aileler sürekli işlerde çalışarak aynı zamanda çocukları için profesyonel bakım masraflarını karşılarken kimi ailelerin ise önlerine çıkan iş fırsatlarını değerlendiremeyip çocuklarını belirli bir yaşa getirebilmek için sürekli bakım sağlamak ilk önceliği olmuştur (Metin, 2017: 33).

Hükümetler, refah devletlerinin karşı karşıya kaldığı bu çeşitli zorluklara çözüm bulmak amacıyla iş ve aile politikalarını teşvik etmiştir. İş ve aile yaşamı uyumunu destekleyici politikalar, bireylerin iş ve aile yaşamı beklentilerini karşılayabilmelerinde ve roller arası baskıların azalmasında önemli rol oynamıştır.

Ulusal düzeyde iş ve aile yaşamı dengesinin kurulmasına yardımcı olan uyumlaştırma politikalar esas olarak, esnek çalışma, ebeveyn izni, çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri çoğu ülkede olduğu gibi örnek alınan ülkelere de düzenlenmiştir. Belirtilen aileye yardımcı politika amaçlarına yönelik aranan denge ülkeler arasında değişiklik göstermiştir. İş ve aile yaşamı uyumlaştırılmasında örnek verilen ülkeler arasında yer alan Almanya ve Birleşik Krallıkın uygulamaya koyduğu politika tarihi İsveç' e kıyasla daha yakın gelecekte oluşum göstermiştir. Birleşik Krallık ve Almanya, İsveç'in aksine “evin geçimini sağlayan erkek” ve “bakım sorumluluğu üstlenen kadın” modelini daha çok benimsemiştir (Dalyan, 2020: 380).

İş ve aile yaşamı dengesini sağlayan uygulamalar arasında annelik, babalık ve ebeveyn izni gibi ülkeden ülkeye değişiklik gösteren yasal düzenlemeler gelmiştir. Annelik izni, kadın çalışanların analık halinde istihdama geri dönebilmeleri ve istihdamdaki

yerini korunmasını sağlayan izindir. ILO Anneliğin Korunması Sözleşmesi, izin süresinin en az on dört hafta olması gerektiğine vurgu yapmıştır. Hemen hemen çoğu OECD ölkeleri ebevenylere annelik izninin alınmasına yönelik kamu desteği sağlamıştır. Yalnızca çalışan ve çocuk sahibi olan annelere sunulan bu izinler, İsveçte 13 hafta, Almanya da 14 hafta, Birleşik Krallıkta ise 26 hafta olarak belirlenmiştir. Annelere yönelik toplam ücretli izin süresi sıralamasına bakıldığında ise en çok iznin toplam 60 hafta ile isveçte uygulandığı görölmüştür. İsveçten hemen sonra gelen Almanya 58 hafta, bunu 39 hafta ile Birleşik Krallık takip etmiştir (Sumbas, 2018: 165).

Ebeveyn izni, çocuğuna bakmakla yükümlü anne ve/veya babaya ücretli ve sürekli çalışmış olduğu işinden bakmakla sorumlu olduğu çocuğu için ücretli ve/veya ücretsiz izinli sayılması olarak tanımlanmıştır. Kişisel ve devredilemeyen bu izinler belirli dönemlerde ya da ebeveynlerin talebine göre anne ve/veya babaya tanınan birer hak olarak görölmüştür. Anne ve babayı bir arada değerlendiren ebeveyn izni ilk kez isveç'te uygulamaya sürölmüştür.

İsveç'te ebeveynlerin her ikisinde iş gücü içerisinde bulunmasına ve aynı zamanda ev içinde bireylerden beklenen rollerin getirdiği sorumlulukların paylaşımına yönelik bir yaklaşım olan 'çift kazananlı- çift bakıcılı' aile modelinin 1960'lı yıllardan sonra popüler olması ile 1974 yılında annelik izni hakkı ebeveyn iznine çevrilmiştir. Böylelikle çocuğun dünyaya gelmesi sonucu süreli izni yalnızca annelerin değil babaların da kullanabileceği bir hak olmuştur. Günümüzde İsveç'te ebeveyn izni 16 aydır ve bu süre zarfında ebeveynlere aylık ödenekte bağlanmıştır. Geniş bir aile politikası izleyen İsveç, 0-3 yaş grubu çocuğa sahip olan ebeveynleri yüksek düzeyde ücret ve çocuk bakım sigortasıyla desteklenmiştir (Parlak, 2016: 175).

Aileye önem veren ve geçimi sağlayan erkek düşüncesini benimseyen Almanya'da çocuk bakımı ve ebeveyn izni düzenlemeleri gelişim göstermemiştir. 1986' yılında Almanya 'da gerçekleştirilen uzun süreli annelik izni ve çocuklar için uygulanan finansal destekler ile annelerin evde çocuk büyütebilmeleri amaçlanmıştır. Almanya' da 2000 yılından sonra kadın-erkek arasındaki eşitlikçi, destekleyici tutum daha çok gelişmeye başlamıştır. Almanya ebeveyn izni süresini çocuk 3 yaşına gelinceye kadar kullanma hakkı vermiştir. Bu sürenin ilk iki yılı çocuğun doğumundan veya evlat edinilmesinden hemen sonra kullanılması gerekirken geri kalan sürelerin ise çocuk 8 yaşını doldurana kadar herhangi bir

zaman diliminde kullanılmasına ve kadınların izin sonrası düşük ücretli yarı zamanlı işlerde çalışmasına hak tanınmıştır (Dalyan, 2020: 382).

Birleşik Krallık iş ve aile yaşamı dengesini kurmaya yönelik uygulanan devlet müdahaleleri diğer ülkelere kıyasla nispeten sınırlı düzeyde kalmıştır. Çocuk bakımı ve ebeveyn izni devletin değil bireyin sorumluluğu altında olduğu için bakım hizmetleri oldukça pahalı olacak şekilde piyasa gücünün eline bırakılmıştır. Ebeveyn izni ise, bir yıllık kıdemi doldurmuş olma koşuluyla her bir ebeveyn için çocuk 5 yaşına gelene kadar 13 hafta ve ücretsiz olarak düzenlenmiştir. Birleşik Krallık’ ta izinler başlıca annelere yönelik uygulanmışsa da 2000 yılından sonra babalar için de ücretli izin hakkı uygulamaya koyulmuştur. Söz konusu babalık izni iki hafta ile örnek verilen ülkeler içerisinde en düşük seviyede yer almıştır. Babalara ayrılan toplam ücretli izin hakkı İsveç’te 10 hafta, Almanya’da takribî 9 hafta olacak şekilde düzenlenmiştir (Parlak, 2016: 169).

İş yeri uygulamalarının ailevi sebeplerle hem istihdam hem de sosyal koruma konusunda çalışma sürelerinde esneklik sağladığı düzenlemeler İsveç’te en ileri düzeyde yer almıştır. Birleşik Krallık ise aile ile ilgili çalışma süreleri hakkında Almanya ve İsveç’in gerisinde kaldığı görülmüştür. İncelenen ülkeler arasında, çocuk bakım hizmetleri ve erken dönem çocuk eğitimi için kullanılan kamu harcamalarının en yüksek seviyelere ulaştığı ülke İsveç olmuştur. Düzenlenen bu hizmet ve eğitimleri İsveç’ ten sonra Birleşik Krallık daha sonra ise Almanya takip etmiştir (Metin, 2017: 40).

2.3. Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İş-Aile Yaşamı Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Uygulanan Politikalar ve Uygulamalar

Türkiye’ de yasalar dâhilinde iş-aile yaşamını uyumlaştırabilmek için uygulanan kamu politikaları başlıca; annelik halinde verilen ücretli izin, emzirme izni, doğum izni, esnek çalışma süreleri, çocuk bakım uygulamaları, torun bakım aylığı, hasta bakımı, engelli ve yaşlı bakımı ve aile yardımları gibi politikalar uygulanmaktadır.

2.3.1. Analık (Doğum) İzni

Doğum sonrası izinler kadının ve çocuğun hem ruhsal hem de bedensel iyiliğini desteklemek için refah devletlerince uygulamaya koyulan politikalardır. İş ve aile yaşamı uyumlaştırılmasına yönelik çözüm yöntemlerinden biri olan analık izni, doğum öncesi ve sonrası hem annenin hem de yeni doğan bebeğin sağlığını korumak adına sadece annelere

tanımlanmıştır. Düzenlenen bu uygulamayla doğum yapan annelerin analık izin süresi sona erdikten sonra çalışma yaşamına dönmek istemeleri halinde iş-aile yaşamı dengesinin kurulması konusunda kolaylık sağlanması amaçlanmıştır. Analık izni işgücüne katılan hem işçi hem de devlet memuru olan kadınlara kanunlarca bir hak olarak tanınmıştır (Özdamar, 2006: 20).

İşçi ve bağımsız olarak çalışan kadınların doğum gibi sebeplerle karşılaştıkları olumsuz koşulların telafisi için ülkemizde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda düzenlenmiştir. Ayrıca 2003 yılında yürürlüğe sokulan 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Analık halinde çalışma ve süt izni" başlıklı 74. maddenin kapsamında: "kadın işçilerin doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre içerisinde çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak süreye 2 hafta süre eklenir" açıklaması yer almaktadır. 74. Maddenin 6. fıkrasına göre ise "... günde toplam bir buçuk saat süt izninin hangi saatler arasında kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler" şeklinde ifade edilmiştir. İlaveten 3 yaşını doldurmuş bir çocuğu evlat edinen çalışana yada eşlerden birine çocuğun teslim alındığı günden başlayarak 8 haftalık analık izni kullanımı hakkı verilmiştir. Başka bir düzenlemede, işçinin evlenmesi, evlat edinmesi ve/veya anne-babasının, kardeşinin, eşinin çocuğunun vefatı durumunda 3 gün ücretli izin hakkı düzenlenmiştir (Yılmaz, 2018: 75).

Sigortalı çalışan kadına tanınmış izinlerin yanında 5510 sayılı kanun kapsamında kadına doğum veya analık halinde çalışamaması durumunda uğradığı gelir kaybını telafi etmek için günlük kazanç üzerinden hesaplanan iş göremezlik ödeneği hakkı verilmiştir. Devlet Memurları Kanununda madde 104/A uyarınca kadın işçilerle benzer nitelikte kadın memurlara da doğumdan önce 8 hafta ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 hafta süre içerisinde çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önceki 8 haftalık süreye 2 haftalık süre eklenmiştir. Doğum izin süresi içerisinde kadın memurlara ödenecek ücret tutar ile kadın işçilere ödenecek tutarı arasındaki farklılıklar öne çıkmıştır. Kadın memurlar doğum izinleri boyunca aylıklı izinli sayıldıkları için gelirlerinde bir kayıp yaşanmazken, kadın işçilere doğum izni boyunca günlük kazançlarının en fazla üçte ikisi kadar geçici iş göremezlik ödeneği sağlanmıştır (Karaman, 2014: 102).

2.3.2. Babalık İzni

İş yaşamında kadın-erkek eşitliğinin sağlanabilmesi için yürütülen düzenlemelerden biri de eşinin doğumundan sonra eşe sunulan babalık izni olmuştur. Analık iznine oranla daha az süre ile sınırlandırılan babalık izni, Türkiye’de uygulamada çoğunlukla doğum sonrasında babanın kısa bir süreliğine ücretli veya ücretsiz izin hakkının bulunması anlamına gelmiştir. Babalık izni ile babanın yeni doğan çocuğun bakımıyla ilgilenmesini sağlayarak doğum yapan eşine destek olması amaçlanmıştır. Türkiye’de babalık izni 2015 yılına kadar yalnızca memur babaya tanınan bir hak iken 2015 yılında yapılan bir düzenleme ile memurlara olduğu gibi işçilere de tanınmaya başlanmıştır (Karaman, 2015: 103).

Türkiye’de babalık izni hakkındaki hukuki düzenlemeler şöyledir: 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Mazeret izni” başlığın 104/B maddesinde “memura eşinin doğum yapması halinde, isteği üzerine 10 gün babalık izni verilir. ” şeklinde açıklanmıştır. 4857 sayılı İş Kanun’da işçinin de babalık izin süresi belirtilmiştir. İşçinin babalık izni, eşinin doğum yapması halinde 5 gün ücretli izin olarak düzenlenmiştir. Babalık izninden faydalanan erkek, doğum izni süresince bedenen çalışmasa bile çalışmış gibi ücrete hak kazanmış olacaktır. Analık izninde olduğu gibi babalık izninde de memur ve işçi arasında farklılıklar görülmüştür. Eşi doğum yapan erkek memura çocuğun doğum tarihinden itibaren talep etmesi durumunda 24 aya kadar ücretsiz izin verilirken erkek işçiye bu hak tanınmamıştır (Ünlütürk, 2015: 735).

2.3.3. Ebeveyn İzni

Kadınlar, gün geçtikçe işgücüne daha çok dahil olmaktadır. Bunun yanında çocuk bakımının yalnızca annenin sorumluluğu altında olduğunu gösteren bazı izin düzenlemeleri, kadının sorumluluklarını ve eşitsizliği arttırırken aynı zamanda kadının ev içi emeğinin de mağduru haline getirerek çalışma yaşamından uzaklaştırmaktadır. Bu nedenle ebeveynlik izni düzenlemeleri, hem toplumsal cinsiyet eşitliği hem de kadın- erkek arasındaki istihdamda fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi ve ayrımcılığın son bulması açısından son derece önemli bir kavramı oluşturmuştur (Sözer, 2015: 734).

Ebeveyn izni, kadın ve erkek çalışanlara analık izin süresinin bitmesinin ardından istihdama geri dönebilmeleri için düzenlenen geçici-sürelili izin uygulamalarından biridir. Bu uygulama, ebeveynlerin yeni doğan çocuklarına bakabilmeleri için devlet tarafından sosyal

güvenlik, ücret ve istihdam konularında güvence altına alınması şeklinde düzenlenmiştir. Böylelikle kadının sosyo-ekonomik bağımsızlığı, çalışma yaşamında cinsiyet eşitliği, çocukların anne veya babanın çocuk ve aile sorumluluklarına katılım gösterme olanağı doğmuştur. Türkiye’ de devlet memurları ve işçiler için ‘‘ebeveyn izni’’ başlık kapsamında bir düzenleme bulunmamaktadır. Çünkü doğum sonrası çocuğunun bakımı için düzenlenen uygulamalar genellikle kadın ve aile çevresinde toparlanmıştır. Türkiye’de ebeveyn izni adı altında toplanmayan fakat gerek 4857 sayılı İş Kanuna tabi işçi anne baba gerekse 657 sayılı Devlet Memurları Kanun’una tabi olan memur anne babaların ebeveyn olmaları durumunda beraberce kullanabilecekleri analık izinleri, evlat edinme, yarı zamanlı ya da kısmi süreli çalışmalar, engelli çocuk sahibi olmaları durumunda kullanabilecekleri ortak haklar düzenlemiştir (Sumbas, 2018: 170).

2.3.4. Doğum Yardımı

Ülkemizde doğum yardımı 2015 yılında Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 633 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Ek-4’üncü maddesi gereğince anne veya babanın veyahut ikisinin de Türk vatandaşı olması ya da mavi karta sahip olmaları halinde yapılan yardımdır. Doğum yardımı, 15.05.2015 tarihinde ve sonrasında gerçekleşen canlı doğumlar için geçerli olup yönetmelik gereğince evlat edinilen çocuklar için doğum yardımı yapılmamaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023: 1). 15.05.2015 tarihinden önce doğan çocuklarda sadece bu tarihten sonra dünyaya gelen çocukların kaçınıcı çocuk olduklarını öğrenebilmek adına sayılacağı belirtilmiştir.

Bu düzenleme çocuğun canlı olarak dünyaya gelmesi ve bir defaya mahsus olma şartıyla il çocuk için 300 Türk Lirası, ikinci çocuk için 400 Türk Lirası, üç veya daha fazla çocuk sayısı için ise 600 Türk Lirası yardımı yapılmaktadır. Özel sektörde çalışanlar ise 5510 sayılı Kanun çerçevesinde emzirme ödeneği ile beraber 6637 sayılı Kanun gereğince doğum yardımından faydalanabileceklerdir (Sözer, 2015: 240).

2.3.5. Aile Yardımı

Aile dostu politikalardan biri olan aile yardımı aileyi koruma ve iş-aile yaşamı arasındaki dengenin kurulabilmesine destek olmak için düzenlenmiştir. Ülkemizdeki var olan uygulamalar değerlendirildiğinde, toplumun bütününe kapsayan aylık, düzenli aralıklarla verilen aile yardımları bulunmamaktadır. Yalnızca istihdamda yer alan devlet memurları, çocuklar için düzenlenen yardımlardan faydalanabilmektedir. Yani aile yardımı,

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirtilen ve evli olan devlet memurlarına tanınan bir ödenektir (m.202). Devlet Memurları Kanunu (m.202-206) gereğince aylık(periyodik) çocuk yardımı ödeneği, devlet memurlarına her ay aylıklarıyla birlikte ödenmektedir. Memurlara, çocuğunun dünyaya gelmesi, ihtiyaçlarını şahsen memurun karşılayacağı üvey çocuğun varlığı veyahut evlat edinilmesi neticesinde, bu tarihi izleyen ayın başından itibaren çocuk için aile yardım ödeneğinden faydalanabilmektedirler (Tuaç, 2017: 167).

Çocuklar için aile yardımı ödeneğinin geçerli olmadığı durumlar ise sırasıyla; 1)çocukların evlenmesi 2)çocukların 25 yaşını doldurması (25 yaşını doldurduğu halde evlenmemiş kız çocuklarına ve kurum raporu ile çalışamayacak derecede malüllükleri olan çocuklar için süresiz olarak ödenek verilmeye devam etmektedir.) 3) çocukların devlet tarafından eğitimlerinin sağlanması ya da burs almaları 4) çocukların kendi hesabına ticaret yapan ya da gerçek veya tüzel kişiler yanında menfaat karşılığı çalışması şeklinde açıkça belirtilmiştir (Karaman, 2014: 102-103)

2.3.6. Torun Bakım Aylığı

Torun bakım aylığı, Aile Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde düzenlenen bir programdır. Bu programın amacı, kadınların aynı anda hem çalışıp hem annelik yaptığı durumlarda çalışma yaşamından ayrılmasını engellemek ve işgücü içerisinde kalmasını kolaylaştırabilmektir. Çalışan annelerin çocukları için verilen bu destek, anneanne ve babaannelere 12 aylık bir süre için torun bakım aylığı adı altında sunulmaktadır. Ancak, annenin bebeği 3 yaşını doldurduktan ve 12 aylık sürenin bitiminden sonra verilen destek sona ermektedir (İçağasıoğlu ve Özbesler, 2009: 35).

Torun bakım aylığından yararlanabilmek için; bakımı üstlenen kişinin Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olması, doğum yapan ve çalışan annenin 18 yaşını tamamlamış ve çocuğun annesi üzerine kayıtlanmış olması, annenin Sosyal Güvenlik Kurulu bünyesinde sigortalı, düzenli bir çalışma yaşamı ve işçi statüsünde çalışıyor olması, 4857 sayılı İş Kanunu kapsamı altında doğum izninden doğan tüm haklardan yararlanmış olması, bakımı üstlenen bakıcı haricinde başka bir bakıcı istihdam ettirilmemiş olması, doğumu yapan annelere tanınan gerek ücretli gerekse ücretsiz izinleri sonrasında çalışma yaşamına dönmek zorunda olmaları, bakımı üstlenilen torunların 3 yaş ve altında olması, bakımını üstlenen kişinin, Tekirdağ, İstanbul, Ankara, İzmir, Sakarya, Antalya, Bursa, Gaziantep, Konya ve

Kayseri gibi pilot illerden birisinde ikamet etmeleri gerekmektedir (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2023: 2).

2.3.7. Bakım Hizmetleri

Türkiye'de son yıllarda yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte, yaşlı ve engelli bireylerin bakım ihtiyacında da artış gözlenmektedir. Bu ihtiyacı karşılamak için hem devlet hem de özel sektör tarafından çeşitli bakım hizmetleri sunulmaktadır. İş-aile yaşamı dengesinin kurulabilmesi için düzenlenen politikalardan biri olan bakım hizmetleri, bakımını kendi karşılayamayan yaşlı, engelli, çocuk ve kronik hastalar gibi özel gereksinime muhtaç bireyler için düzenlenen bir dizi hizmetleri kapsamaktadır. Bu hizmetler evde bakım, kurumsal bakım ve gündüzlü bakım gibi farklı biçimlerde sunulabilmektedir (Kocabaş ve Kol, 2020: 285).

Bakım hizmetlerinin oldukça pahalı olması ve özellikle kırsal alanlarda bakım hizmetlerine erişim oldukça zor olması nedeniyle bu tür bakım hizmetlerini gerçekleştirmek genellikle kadınların sorumluluğuna verilmiştir. Bu durum, kadınların işgücü piyasasına katılımını ve kariyer gelişimini olumsuz yönde etkilemiştir. Bu sebeple aileyi, kadını güçlendiren ve destekleyen politikaların varlığı kadınların çalışma yaşamı içinde kalmasını kolaylaştırarak iş-aile yaşamı dengesinin kurulmasına yardımcı olmuştur (İçağasioğlu ve Özbesler, 2009: 36).

2.3.8. Çocuk Bakım Hizmetleri

Türkiye'de son yıllarda çalışan anne sayısının artması ve ailelerin çekirdek aileye dönüşmesi ile birlikte, çocuk bakım hizmetlerine olan ihtiyaç da artmaktadır. Bu ihtiyacı karşılamak için hem devlet hem de özel sektör tarafından bireylere çeşitli çocuk bakım hizmetleri sunulmaktadır. Ancak, bu hizmetlerin sunumunda ve erişiminde cinsiyet eşitsizliği önemli bir sorun haline gelmiştir. Türkiye'de çocuk bakımının geleneksel olarak kadınlara yüklenen bir görev olarak görülmesi kadınların işgücü piyasasına katılımını ve kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir. Kadın ve/veya erkek ebeveynlere tanınan doğum sonrası izinlerin yanı sıra çalışma zamanlarının uyumuna göre, çocuklar için düzenlenen bakım hizmetleri kadınların işgücü içerisinde devamlı dahil olmalarına ve ev içi ücretsiz işgücü kullanım sürelerinin artışına imkan sağlamıştır (Ünlütürk, 2015: 727-728).

Ülkemizde, çocuk bakımına yönelik olarak 0-5 yaş arası çocuklara yönelik, eğitim ve bakım hizmeti veren kreş ve anaokulları, çocukların büyükannesi ve büyükbaba gibi aile büyükleri, çocuklara ev ortamında bakan evde bakıcı hizmetleri gibi çeşitli seçenekler bulunmaktadır.

Türkiye’de çalışan anneler için destekleyici politikalar: devlet, kreş ve anaokulu ücretlerinde indirim veya maddi yardım gibi sunulan çocuk bakımı desteği, İşverenlerin çalışan annelere esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma imkanı sunması, babalara da doğum izni ve çocuk bakımı için verilen izin haklarıdır. 2013 yılında yürürlüğe giren kadın çalışan ve işverenleri ilgilendiren, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki çocuk bakımı hizmetlerine yönelik çıkarılan “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” e değinilmiştir. Bu yönetmeliğin çıkarılma sebebi, gebe, yeni doğum yapan veya emziren çalışanların iş yerlerindeki sağlık ve güvenliklerinin sağlanmasının yanında geliştirilmesini destekleyecek önlemlerin alınmasıdır. Bunun yanında, emziren, gebe veya yeni doğum yapmış çalışanların hangi işlerde çalıştırılmasının yasak olduğu, çalıştırılabilecekleri işlerde uygulanması gereken usuller ve kuralları belirlemektir. Uygulamaya konulan bu yönetmeliğe göre, 100-150 çalışanı bulunan iş yerlerinde, kadın çalışanların evli olup olmamasına ya da yaşlarına bakılmaksızın, işverenlerin emziren kadın çalışanlarının çocuklarını emzirebilmesi için, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine en çok 250 metre uzaklıkla bir emzirme odası bulundurmaları zorunludur. İlaveten, evli olup olmamalarına ve yaşlarına bakılmaksızın 150 ve daha fazla kadını çalıştıran işverenlerin 0-6 yaş arasındaki çocukların emanet edilmesi, çocuk emzirebilmesi için çalıştığı yerden ayrı ve iş yerine yakın bir yurdun kurulması mecburidir. Bu yönetmelikten, eşi vefat eden veya velayeti baba üstünde bulunan babalarda yararlanabilmektedir (İçağasıoğlu & Özbesler, 2009:35-36).

2.3.9. Engelli ve Yaşlı Bakımı Hizmetleri

Günümüzde doğum oranlarının azalması, bilimsel ve teknolojik gelişmeler sayesinde ortalama yaşam süresinin uzaması yaşlı nüfus oranında artışa sebep olmuştur.

Türkiye’de engelli ve yaşlı bakımı hizmetleri, büyük ölçüde kadın emeğine dayalı bir sektör olması hem kadın istihdamı hem de engelli ve yaşlıların bakımı açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Kadınların işgücü piyasasında artış göstermesiyle birlikte insan

sağlığı ve ülke ekonomisi için yaşlı, engelli ya da bakıma muhtaç olan diğer fertlerin ihtiyaç duyduğu bakım hizmetlerine olan taleplerini arttırmıştır (Ünlütürk, 2015: 728).

Türkiye'de engelli ve yaşlı nüfusun hızla çoğalması bireylere yönelik bakım hizmetlerine olan ihtiyacı da beraberinde getirmektedir. Ülkemizde, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çatısı altında bakıma muhtaç, engelli ve yaşlı bireylere kişisel bakımı, ev işleri, refakat ve uyumlu olarak bir araya getirilmesi için evde bakım ve bakım parası hizmeti, temel ihtiyaçlarını göremeyen, birine bağımlı olan yaşlılara sağlanan yaşlı bakım ve rehabilitasyon merkezleri, bakıma muhtaç ve evde yaşayan yaşlıların günlerini sağlıklı, mutlu geçirebilmesi için kurulan yaşlı dayanışma merkezleri, 60 ve üstü yaşında olanlara yönelik gerek sosyal gerekse fiziksel ihtiyaçlarını gidermek için kurulmuş olan yaşlı kulüpleri ve yaşlı dayanışma merkezleri, engelli ve yaşlıların uzun süreli hizmet alabildikleri, ekonomik ve sosyal açıdan yetersiz, yardıma muhtaç bireyleri huzur ve güvende hissettirmek, gerek sosyal gerekse psikolojik destek sağlamak için kurulan huzurevleri, engelli bireylere yönelik engelsiz yaşam merkezleri gibi takviyeler sağlanmaktadır. Bunun yanında engelli birey ve ailesi için psiko-sosyal desteklerde sağlanmaktadır (Gürer vd., 2019: 5-7).

3. BÖLÜM

3. SAHA ARAŞTIRMASI

İş ve aile yaşamı dengesini kurmayı hedefleyen bireylerin gerçek yaşam deneyimlerini anlamak, mevcut durumu incelemek ve olası çözümler geliştirmek amacıyla yapılan saha araştırması, kadın akademisyenlerin iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi nasıl kurmaya çalıştıklarını anlamak adına önemlidir. Bu doğrultuda aşağıda Aydın Adnan Menderes Üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesinin üzerlerindeki etki düzeyleri incelenmiştir.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, geçmişten beri çalışma yaşamında yer alan kadınların gündeminde olan iş-aile yaşam dengesi literatürüne yeni bir bakış açısı kazandırmaktır. Tez, Türkiye’deki kadın akademisyenler arasında iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin nasıl algılandığının ortaya konulması açısından mikro bir örnektir. Bu temel görüşten yola çıkılarak çalışma, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi bünyesinde görev yapan kadın akademisyenlerin İş-aile yaşamı dengesi üzerindeki etki düzeylerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Kadın çalışanlar, iş ve aile yaşamında toplumsal cinsiyet temelli çizilen sınırlardan, yükselmelerindeki engellere kadar gerek iş gerekse aile yaşamında karşılaştıkları sorunlar ile gündeme gelmiştir. Geleneksel toplumlarda ağırlıklı olarak hissedilen bu rol ve sınırlar, kadınların iş, aile ve özel yaşamında mücadele edilmesini gerekli kılan eşitsizlikleri beraberinde getirmiştir.

Kadın çalışanların, iş-aile yaşam dengesini kurabilmeleri, iş-aile yaşamlarını olumlu yönde etkilemektedir. Özellikle roller arasında dengeyi koruyabilen kadın çalışanların daha mutlu oldukları görülmüştür. Aynı zamanda dengeyi kurabilen çalışanların iş yerindeki iş performansı ve işe bağlılığı artarken aile ve özel yaşamında ise çocuğun sağlıklı yetişmesini, yaşam kalitesini ve ruhsal sağlığı arttırmaktadır.

Kadın akademisyenler, sahip oldukları rollerin çokluğu, bilimsel faaliyet ve ders yükümlülükleri, evli ve çocuklu iseler eşlik ve anneliğin getirdiği sorumluluklar, doğum

nedeniyle iş yaşamından geri çekilmeler ve iş ve aile yaşamı arasındaki rol çatışmalarının meydana gelmesi olası bir durum olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca Aydın Adnan Menderes Üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenlerin iş-aile yaşamı dengesi üzerine daha önce bir çalışmanın yapılmamış olması bu çalışmayı değerli kılmaktadır.

3.3. Araştırmanın Sorusu ve Hipotezi

Yukarıda ifade edilenlerden yola çıkarak araştırmanın temel sorusu şu şekildedir:

Kadın akademisyenler iş ve aile yaşam dengesi kurabiliyorlar mı?

Bu çerçevede Aydın Adnan Menderes Üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenlerin iş-aile yaşamı dengesi arasındaki ilişkiden yola çıkarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H1 Akademisyenlerin iş ve aile yaşamı dengesini kurmaları cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

H2 Akademisyenlerin iş ve aile yaşamı dengesini kurmaları yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

H3 Akademisyenlerin iş ve aile yaşamı dengesini kurmaları unvanlarına göre farklılaşmaktadır.

H4 Akademisyenlerin iş ve aile yaşamı dengesinin kurmaları bulundukları fakültelere göre farklılaşmaktadır.

H5 Akademisyenler, iş-aile yaşam dengesini kurabilmektedir.

3.4. Araştırmanın Kapsamı

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi bünyesinde yer alan Diş Hekimliği Fakültesi, Eğitim Fakültesi, Fen Fakültesi, Hemşirelik Fakültesi, Siyasi Bilimler Fakültesi, İletişim Fakültesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Mühendislik Fakültesi, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Söke İşletme Fakültesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Tıp Fakültesi, Turizm Fakültesi, Veterinerlik Fakültesi, Ziraat Fakültesi birimlerinde görev yapan 863 kadın akademisyen bulunmaktadır. Bu fakültelerde akademik eğitim veren 220 kadın akademisyen araştırmaya katılmıştır.

3.5. Araştırma Yöntemi ve Modeli

Araştırmanın yapısı gereğince nicel araştırma yöntemlerinden biri olan çevrimiçi anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada yer alan Aydın Adnan Menderes Üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenlere yapılan çalışma internet aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

3.6. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın çalışma evreni, 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Aydın Adnan Menderes Üniversitesinde bulunan 21 fakültede görev yapan tüm kadın akademisyenler çalışma evreni olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında uygulanan anketlere 220 kadın akademisyen katılmıştır. Belirlenen evreni temsil edecek örneklem büyüklüğünü Yazıcıoğlu ve Erdoğan'ın (2004) bilgilerinden yararlanılmış ve örneklem evreninin örneklem büyüklüğü ölçümünde %95 güven düzeyi + – %5 hata payı olacak şekilde belirlenmiştir.

Bu bilgiler neticesinde nicel tabakalı örnekleme yöntemi ile veri toplamak üzere ölçme aracı olan anket yöntemiyle araştırmada yer alan fakültelerde toplam 863 kadın akademisyen olup 16 fakültede görev yapan kadın akademisyenlere uygulanmış ve 220 kadın akademisyenden geri bildirim alınmıştır. Edinilen anket cevaplarından yararsız olanların ölçme dışına alınmasının ardından tamamı 209 olan ölçme aracı analiz için kullanılmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004), bilgileri doğrultusunda araştırma için 220 örneklem kullanılmış olup bilimsel olarak nicel geçerliliği sağlamıştır.

3.7. Veri Toplama Aracı ve Kullanılan Ölçek

Aydın Adnan Menderes Üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenler üzerine yapılan çalışma için etik kurulu onayı alınmıştır. Anket, Smith, Fisher ve Bulger (2009) 'in yürüttüğü on yedi maddeyi içeren “İş-Yaşam Dengesi Ölçeği” 'inden faydalanılmıştır.

Yapılan anket çalışmasında katılımcıların demografik özellikleri ile kişisel bilgileri ve Aydın Adnan Menderes üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenlerin iş-aile yaşamı dengesine yönelik sorular yer almaktadır. Çalışmanın bütününde araştırma etiğine uyulmuş olup çalışma için gereken onayların verilmesinin ardından kadın akademisyenlere internet üzerinden oluşturulan anket aracıyla erişilmiş olup anket çalışması ve sorular ile ilgili gerekli açıklamalar yapılarak gönüllülük çerçevesinde anket çalışması yürütülmüştür.

3.7.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formunda kadın akademisyenlerin yaş, medeni durum, unvan ve görev yaptığı fakülteyi kapsayan 4 demografik soru yöneltilmiştir.

3.7.2. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

Çalışmada nicel araştırma yöntemleri içerisinde yer alan anket tekniğinden yararlanılmıştır. Kullanılan İş-Yaşam Dengesi Ölçeği Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.

Türkiye'ye geçerliliği ve güvenilirliği ile ilgili çalışmayı Ekinci ve Sabancı (2021) tarafından yapılan araştırma (2019-2020) eğitim-öğretim yılında Antalya İli Murat paşa ve Kepez' de bulunan ilkokul ve ortaokullar da öğretim veren öğretmenler içerisinde toplam 203 öğretmen üstünde uygulanmıştır.

İş-yaşam dengesini ölçmeye yönelik 17 kapalı uçlu soru yönlendirilmiştir. Anket verileri 5'li likert ölçeği ile toplanmıştır. Ölçekte (1) Kesinlikle Katılıyorum (2) Katılmıyorum (3) Kararsızım (4) Kesinlikle Katılmıyorum (5) Katılmıyorum ifadeleri yer almaktadır.

Aşağıda yer alan Tablo 2,1'de çalışmada kullanılan iş-yaşam dengesi ölçeği yer almaktadır.

Tablo 2.1. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

İş-Yaşam Dengesi Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1) İşten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri yapmak için çok yorgun oluyorum.					
2) İşim, istediğim özel hayatı sürdürmemi zorlaştırıyor.					
3) İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum.					
4) Özel hayatım işimden dolayı zarar görüyor.					
5) İş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum.					
6) Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor.					
7) Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor.					
8) Özel hayatımda süregelen şeyler olmazsa, işe daha fazla zaman ayırırdım.					
9) Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum.					
10) İsteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum.					
11) Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum.					
12) İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için bana güç veriyor.					
13) İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor.					
14) İşyerinde yaptıklarım, evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmamı kolaylaştırıyor.					
15) Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor.					
16) Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor.					
17) Özel hayatım, ertesi günkü işler için dinlenmeme ve kendimi hazır hissetmeme yardımcı oluyor.					

3.8. Veri Analizi

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen verilerin analizini SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 25 paket programı kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Verilerin işleniş esnasında Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'ne bağlı birimlerde görev yapan 220 kadın akademisyene yapılan anketten eksik görülen 11 adet anket çıkartılmış ve 209 kişi üzerinden çalışma yapılmıştır. Çalışmaya katılanların tarafsız olarak soruları cevap verdikleri varsayılmıştır. 21 sorudan oluşan anketin geçerlilik ve güvenilirlik analizi her bir soru için Cronbach's Alpha değeri hesaplanarak test edilmiş, frekans analizlerinin yapılmasının ardından ise Ki-Kare testi kullanılmıştır.

Ki-Kare analiz yöntemi, iki değişken arasında sistematik bir ilişkinin var olup olmadığını analiz etmek amacıyla kullanılmaktadır. Söz gelimi Ki-Kare analiz yöntemi bir çapraz tabloda yer alan değişkenler arasındaki gözlenen ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını ölçmek için kullanılmaktadır (Ekmekçiler, 2011:166).

3.9. Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde uygulanan anketin daha önce değinilen analiz programları ile analiz edilmiş sonuçları yer almaktadır.

3.9.1. Araştırmanın Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Araştırma Aydın Adnan Menderes Üniversitesinde görev yapan 209 kadın akademisyene yapılan anketin geçerlilik ve güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha değeri ölçülerek tespit edilmiştir.

Bir anketin güvenilirliğinin hesaplanmasında cronbach alpha değerinden faydalanılmaktadır.

Genel olarak; $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir. $0.40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir. $0.60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçekte oldukça güvenilirdir. $0.80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir. Yapılan araştırma sonucunda $0.60 \leq \alpha < 0,80$ arasında olması cronbach alpha değeri ölçümün güvenilir olduğu sonucunu vermektedir (Gökaşar vd., 2018).

Tablo 2.2. İş- Yaşam Dengesi Ölçeğinin Genel Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alpha Değeri	Soru Sayısı
İş-Yaşam Dengesi	0,661	21

Yukarıda Tablo 2.2' te de görüldüğü üzere Cronbach's Alpha değeri iş-yaşam dengesi ölçeği için 0,661 olduğu görülmüştür. İş-yaşam dengesi ölçeğinin 0,60 Cronbach's Alpha değerini yakaladığı görülmüştür.

Bu bulgular ışığında, geçerlilik ve güvenilirlik açısından kabul edilen aralıkta olduğu için araştırmanın istatistiksel olarak geçerli güvenilirlikte olduğu da kanıtlanmıştır.

Ölçeğin daha yüksek bir güvenilirlik skoruna sahip olması için daha fazla madde eklenmesi veya bazı maddelerin revize edilmesi gerekebilir. Ancak, bu bulguların bazı sınırlamaları da göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin, araştırmaya katılan örneklemin

büyüklüğü nispeten küçüktür ve bu da bulguların genellenebilirliğini sınırlandırabilir. Ayrıca, araştırma sadece Türkiye'deki katılımcıları kapsamaktadır ve farklı ülkelerde farklı bulgular elde edilebilir. Bu sınırlamalara rağmen, yukarıdaki tablo iş-yaşam dengesini ölçen ölçeklerin geliştirilmesi ve değerlendirilmesi için önemli bir kaynak sunmaktadır.

Tablo 2.3. Soru Esaslı Güvenilirlik Katsayısı

	Öge Silinirse Ölçek Ortalaması	Öge Silinirse Ölçek Farkı	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Öge Silinirse Cronbach Alfası
■ İşten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yorgun oluyorum	48.17	52,434	0.226	0.651
■ İşim, istediğim özel hayatı sürdürmemi zorlaştırıyor.	47.7	48,945	0.388	0.632
■ İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum.	47.65	48,353	0.378	0.631
■ Özel hayatım işimden dolayı zarar görüyor.	46.86	49,686	0.246	0.649
■ İş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum.	47.36	49,293	0.306	0.641
■ Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor.	46.6	48,106	0.398	0.629
■ Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor.	46.25	46,072	0.535	0.61
■ Özel hayatımda süregelen şeyler olmazsa, işe daha fazla zaman ayırırdım.	46.37	47,481	0.373	0.631
■ Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum.	46.43	45,570	0.543	0.607
■ İşteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum.	46.95	47,756	0.371	0.631
■ Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum.	46.27	46,770	0.48	0.617
■ İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için bana güç veriyor.	47.37	52,563	0.107	0.666
■ İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor.	47.27	53,118	0.074	0.67
■ İşyerinde yaptıklarım, evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmamı kolaylaştırıyor.	46.96	54,008	0.034	0.673
■ Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor.	47.68	54,983	-0.014	0.675
■ Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor.	47.74	54,048	0.044	0.67
■ Özel hayatım, ertesi günkü işler için dinlenmeme ve kendimi hazır hissetmeme yardımcı oluyor.	47.51	56,483	-0.123	0.691

Tablo 2.3’da soru esaslı güvenilirlik katsayılar gösterilmektedir. Tabloda 17 madde ve her maddenin ölçek ortalaması, ölçek varyansı, düzeltilmiş madde toplam korelasyonu ve Cronbach's Alpha katsayısı verilmektedir.

Tablo ’da görülen “cronbach alpha if item deleted” sütunu, ilgili sorunun anketten çıkartılması sonucunda güvenilirlik katsayısının alacağı değeri göstermektedir. Yukarıdaki tablonun ilgili sütunda gösterilen iş-yaşam dengesi ölçeği güvenilirlik katsayısı soruların tamamında 0,60 değerinden yüksektir. Bu da ilgili sorularda bir terslik olmadığını, anketteki soruların ölçülmek istenen olguyu başarıyla ölçtüğünü ve İş-Yaşam hayat dengesini ölçmek için kabul edilebilir düzeyde güvenilirlik katsayısına ulaştığını göstermektedir (Göktaş vd., 2018).

Tabloda yer alan maddeler, iş ve özel hayat dengesinin olumsuz yönleri ve iş ve özel hayat dengesinin olumlu yönleri olarak iki kategoriye ayrılabilir. Olumsuz yönleri ölçen maddeler, işin özel hayatı nasıl olumsuz etkilediğini ölçmektedir. Örneğin, "İşten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yorgun oluyorum" maddesi bu kategoriye girmektedir. Olumlu yönleri ölçen maddeler ise, işin özel hayata nasıl katkıda bulunduğunu ölçmektedir. Örneğin, "İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor" maddesi bu kategoriye girmektedir.

Tablo 2.3’da yer alan maddelerin Cronbach's Alpha katsayılarının olumsuz yönleri ölçen maddeler için olumlu yönleri ölçen maddelere göre daha yüksek olması dikkat çekicidir. Bu, işin özel hayatı olumsuz etkileme ihtimalinin işin özel hayata katkıda bulunma ihtimalinden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

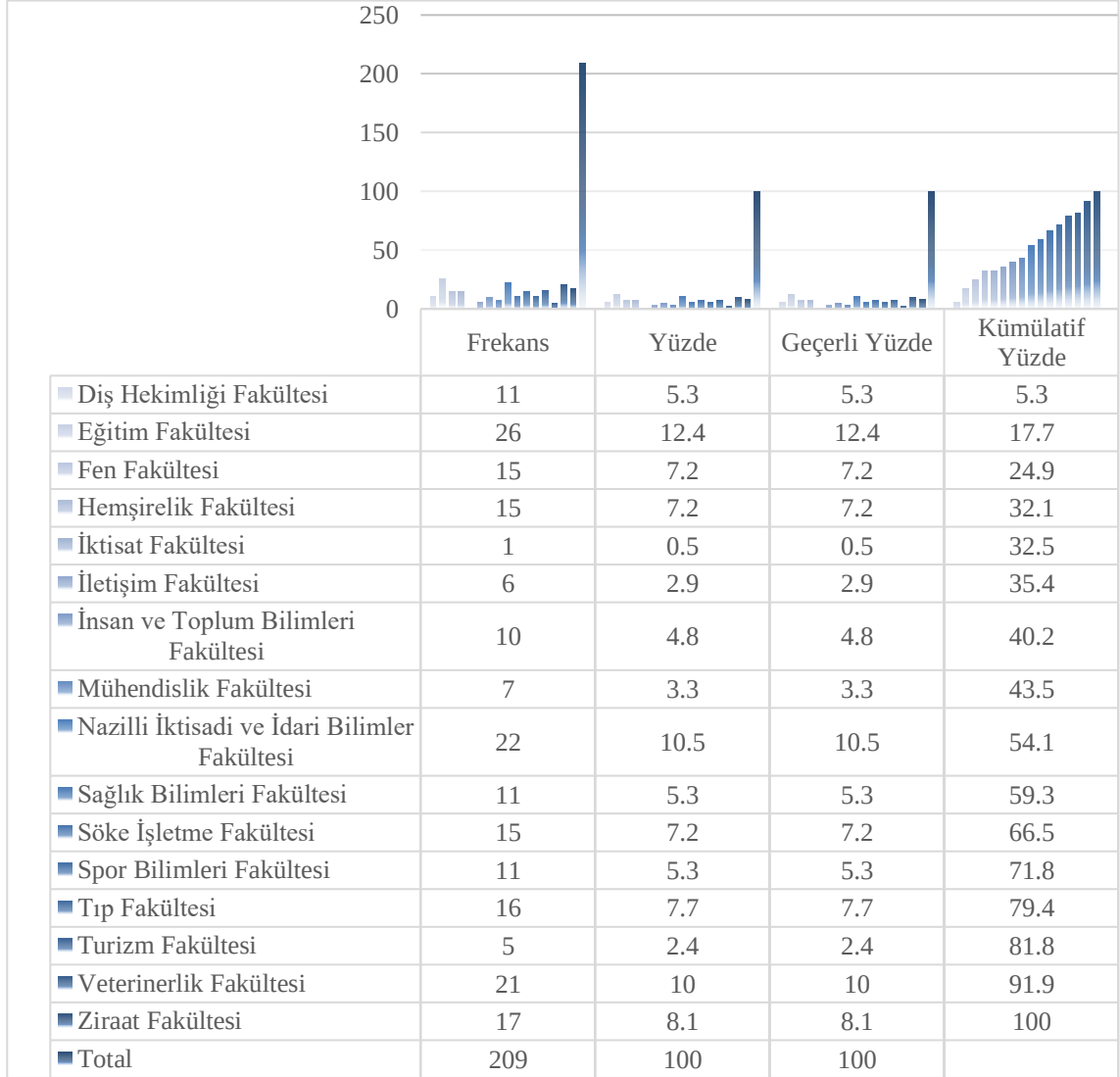
3.10. Demografik Bulgular

Çalışmanın örneklemini Aydın Adnan Menderes Üniversitesi’nin birimlerinde görev yapan kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Çalışmanın bu kısmında; ankete katılan akademisyenlerin demografik sorulara verdikleri cevaplara ilişkin öncelikle frekans grafiği değerlendirmesi yapılmış, takiben birbirleri arasındaki ilişkilerin belirlenebilmesi için Ki-Kare Analizi yapılmıştır. Yani iki veya daha fazla grup arasında fark olup olmadığını, İki değişken arasında bağımsızlık olup olmadığını, Gruplar arası homojenliğin ölçümünde ve Örneklemden elde edilen dağılımın istenen herhangi bir teorik dağılıma uyup uymadığının testinde (uyum iyiliği testi) kullanılan Ki Kare testi, gözlenen ve beklenen frekanslar arasındaki farkı analiz ederek çalışır.

3.10.1. Demografik Sorulara İlişkin Frekans Dağılımları

Aşağıda İş-Yaşam Dengesi anketinde yer alan demografik soruların frekans dağılımları yer almaktadır.

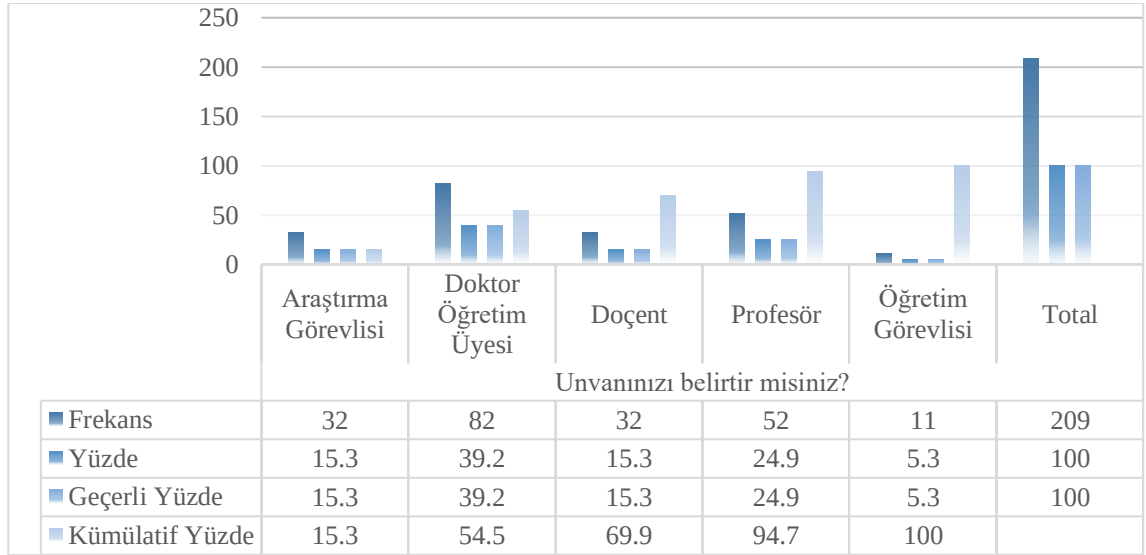
Tablo 2.4. Fakültelere Göre Frekans Dağılımı



Yukarıda Tablo 2.4’te Aydın Adnan Menderes Üniversitesi’nin birimlerinde görev yapan 209 kadın akademisyenin 11’ini Diş Hekimliği Fakültesi, 26’sı Eğitim Fakültesi, 15’ini Fen Bilimleri Fakültesi, 15’ini Hemşirelik Fakültesi, 1’ini İktisat Fakültesi, 6’sı iletişim Fakültesi, 10’unu İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, 7’sini Mühendislik Fakültesi, 22’sini Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 11’ini Sağlık Bilimleri Fakültesi, 15’ini Söke İşletme Fakültesi, 11 ‘ini Spor bilimleri Fakültesi, 16’sını Tıp Fakültesi, 5’ini Turizm Fakültesi, 21’ini Veterinerlik Fakültesi ve son olarak 17’sini ise Ziraat Fakültesinde görev yapan kadın akademisyenden oluşmaktadır.

Tablo 2.4’ deki hangi fakülteden kaç akademisyenin ankete katıldığı incelendiğinde en fazla katılımın %12,4’lük kısmı yani 26 kişinin Eğitim Bilimleri Fakültesi biriminde görev yapan kadın akademisyenlerin oluşturduğu görülmüştür. En az katılımı ise %0,5’lik kısmı kapsayan yani 1 kişi ile İktisat Fakültesi biriminde görev yapan kadın akademisyen olmuştur.

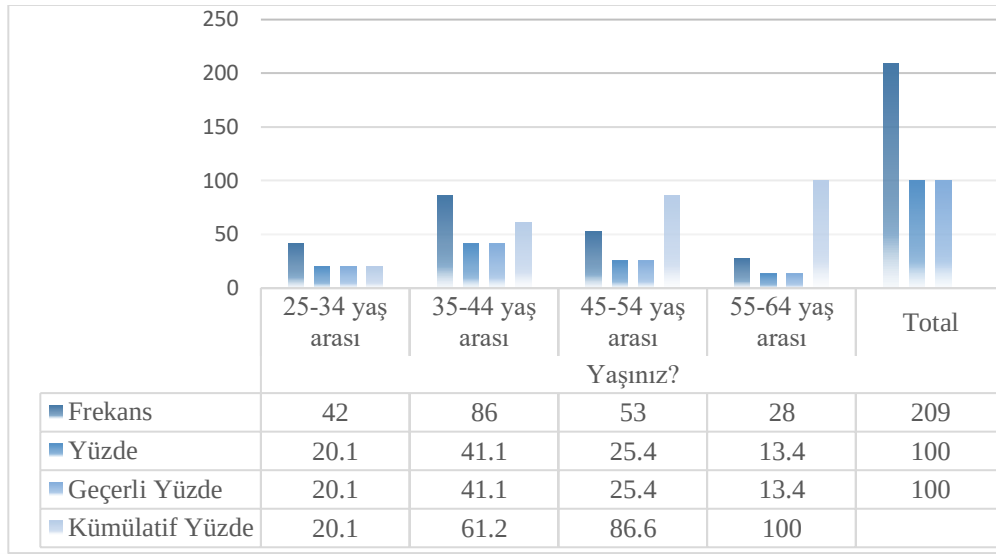
Tablo 2.5. Unvana Göre Frekans Dağılımı



Tablo 2.5’e göre örnekleme de yer alan Aydın Adnan Menderes Üniversitesi bünyesinde görev yapan 209 kadın akademisyenin 32’si Araştırma Görevlisi, 82 si Doktor Öğretim Üyesi, 32’si Doçent Doktor, 52’si Profesör, 11’i Öğretim Görevlisinden oluşmaktadır.

Ankete katılan kadın akademisyenlerin unvanları arasından en çok katılımı %39,2’lik kısmını Doktor Öğretim Üyesi oluşturmaktadır. Öğretim Görevlisi, ise %5,3 ile en az katılımı göstermiştir. Genel olarak, tabloda yer alan verilere dayanarak Aydın Adnan Menderes Üniversitesinde örnekleme dâhil olan kadın akademisyenlerin en fazla Doktor Öğretim Üyesi unvanında, en az ise Profesör unvanında olduğu söylenebilir. Doktor Öğretim Üyesi unvanındaki kadın akademisyen sayısı, diğer unvanlardaki kadın akademisyen sayılarından önemli ölçüde fazla olduğu gözlemlenmiştir.

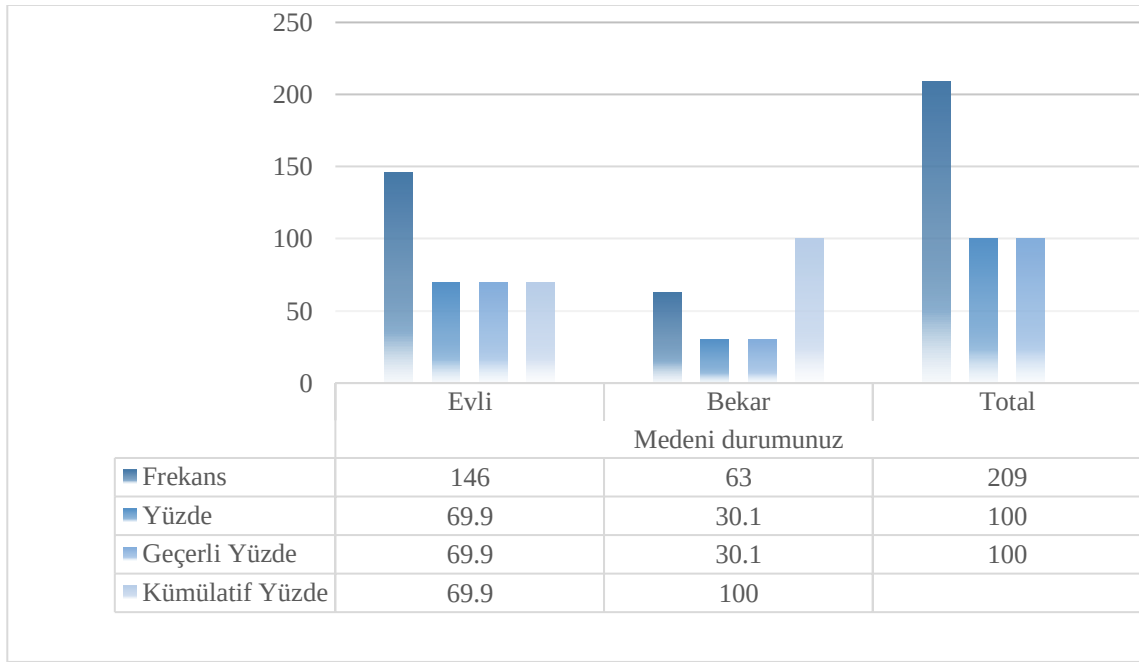
Tablo 2.6. Kadın Akademisyenlerin Yaş Aralığına Göre Frekans Dağılımı



Tablo 2.6'ya göre örnekleme yer alan 209 kadın akademisyenin 42'si 25-34 yaş Aralığında, 86'sı 35-44 yaş aralığında, 53'ü 45-54 yaş aralığında ve 28'i 55-64 yaş aralığındadır. Yüzdeliğe bakıldığında en çok katılımın %41,1'lik kısmı yani 86 kişinin 35-44 yaş aralığındaki akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir. Bu verilere göre ankete en düşük katılımı 55-64 yaş aralığında olan akademisyenler oluşturmuştur.

Genel olarak, tabloda yer alan verilere dayanarak Aydın Adnan Menderes Üniversitesinde örnekleme dâhil olan kadın akademisyenlerin en fazla 45-54 yaş aralığında, en az ise 65 yaş ve üzeri aralığında olduğu söylenebilir. 45-54 yaş aralığındaki kadın akademisyen sayısı, diğer yaş aralıklarındaki kadın akademisyen sayılarından önemli ölçüde fazladır.

Tablo 2.7. Medeni Durumuna Göre Frekans Dağılımı

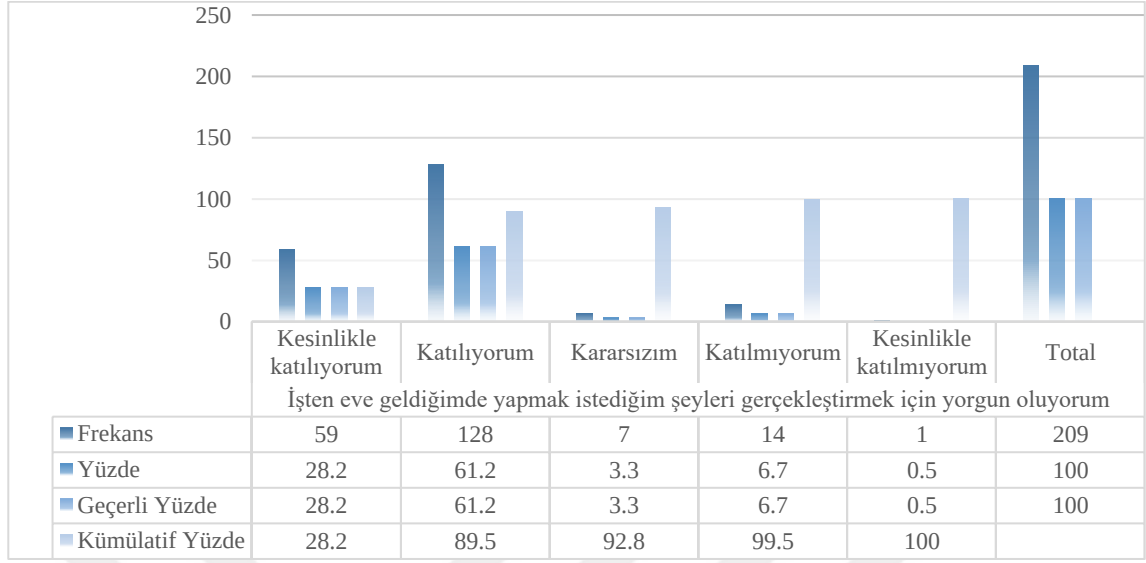


Tablo 2.7’de iki medeni durum kategorisi yer almaktadır: Evli, Bekar. Her kategorinin frekansı, yüzdesi, geçerli yüzdesi ve kümülatif yüzdesi gösterilmektedir. Tabloda örnekleme de yer alan 209 kadın akademisyenden 146’sı evli, 63’ü bekârdır. Tabloda yer alan verilere dayanarak, ankete katılan kişilerin büyük çoğunluğunun (%69,9) evli olduğu görülmektedir. Bekâr olan kişilerin oranı ise %30,1’dir. Tabloda yer alan veriler, ankete katılan kişilerin çoğunluğunun evli olduğu sonucunu vermektedir. Bu durum, Türkiye’deki genel nüfusun medeni durum dağılımına benzerlik göstermektedir.

3.11. İş-Yaşam Dengesi Ölçeğinde Yer Alan Sorulara İlişkin Frekans Dağılımları

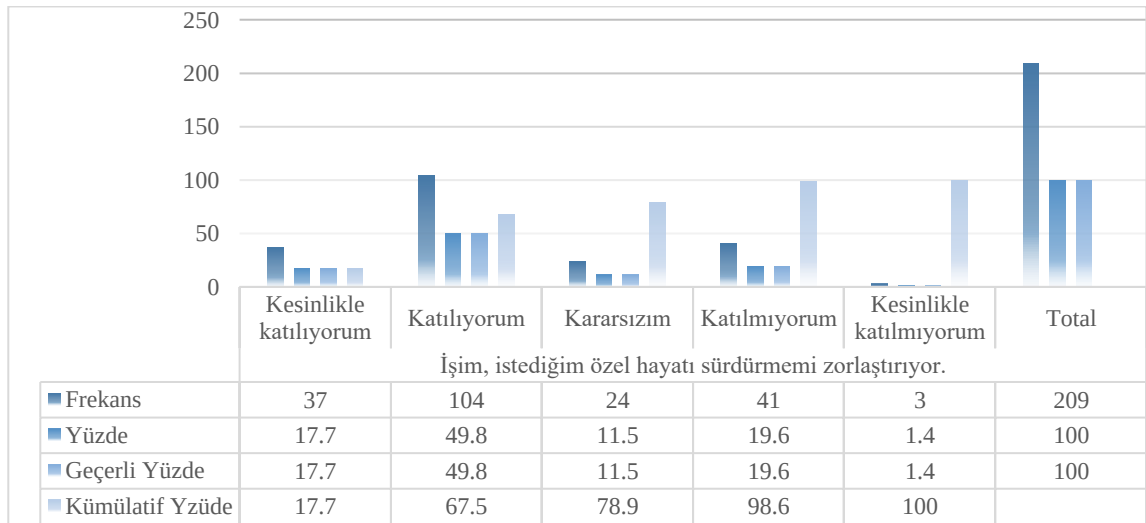
Aşağıda İş-Yaşam dengesi ölçeğinde yer alan 17 sorunun frekans dağılımları yer almaktadır.

Tablo 2.8. İşten Eve Geldiğimde Y yapmak İstediğim Şeyleri Gerçekleştirmek İçin Yorgun Oluyorum.



Tablo 2.8’de ki grafik, Ankete katılan 209 kadın akademisyenin %28,2’si işten eve geldiklerinde yapmak istedikleri şeyleri gerçekleştirmek için çok yorgun hissettiklerini belirtmiştir. %61,2’si ise yorgun hissettiklerini ancak yine de yapmak istedikleri şeyleri gerçekleştirmeye çalıştıklarını belirtmiştir. %3,3’ü ise bu ifade karşısında kararsız kaldığını belirtmiştir. %6,7’si eve geldiklerinde yorgun hissetmediklerini ve yapmak istedikleri her şeyi yapabildiklerini belirtmiştir. %10,5’i ise soruyu yanıtlamamıştır. Anket sonuçları, kadın akademisyenlerin önemli bir kısmının işten eve geldiklerinde yorgun hissettiklerini ve bu durumun günlük yaşamlarını etkileyebileceğini göstermektedir.

Tablo 2.9. İşim, İstediğim Özel Hayatı Sürdürmemi Zorlaştırıyor.

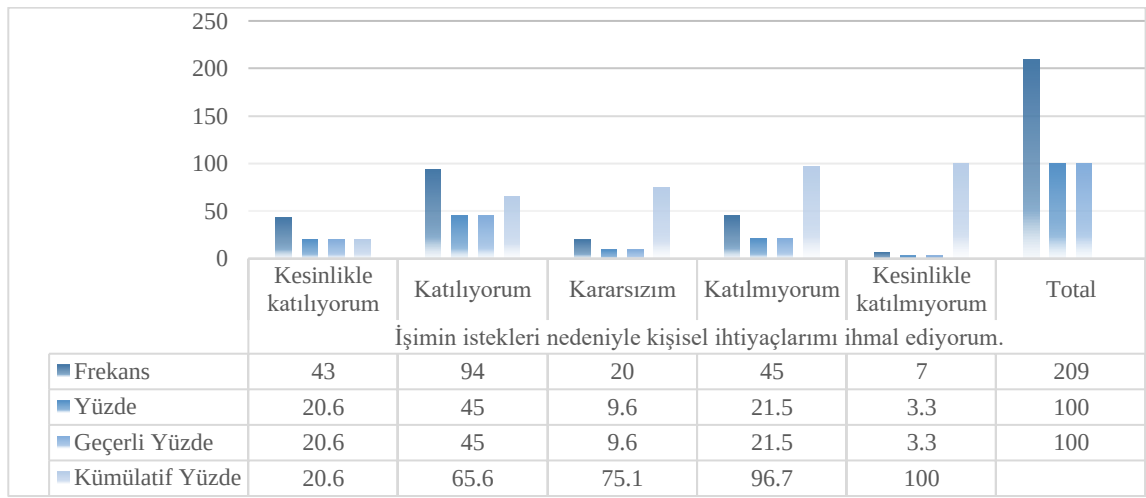


Yukarıdaki Tablo 2.9’da kadın akademisyenlerin, "Kesinlikle katılıyorum" ve "Katılıyorum" diyenlerin toplam yüzdesini gösteren yaklaşık %50’sinin işlerinin istedikleri

özel hayatı sürdürmelerini zorlaştırdığını düşündükleri görülmektedir. "Kesinlikle katılmıyorum" ve "Katılmıyorum" diyenlerin toplam yüzdesini gösteren yaklaşık %20'sinin işlerinin özel hayatlarını zorlaştırmadığını ve yaklaşık %30'unun ise kararsız kaldığı sonucuna varılmıştır.

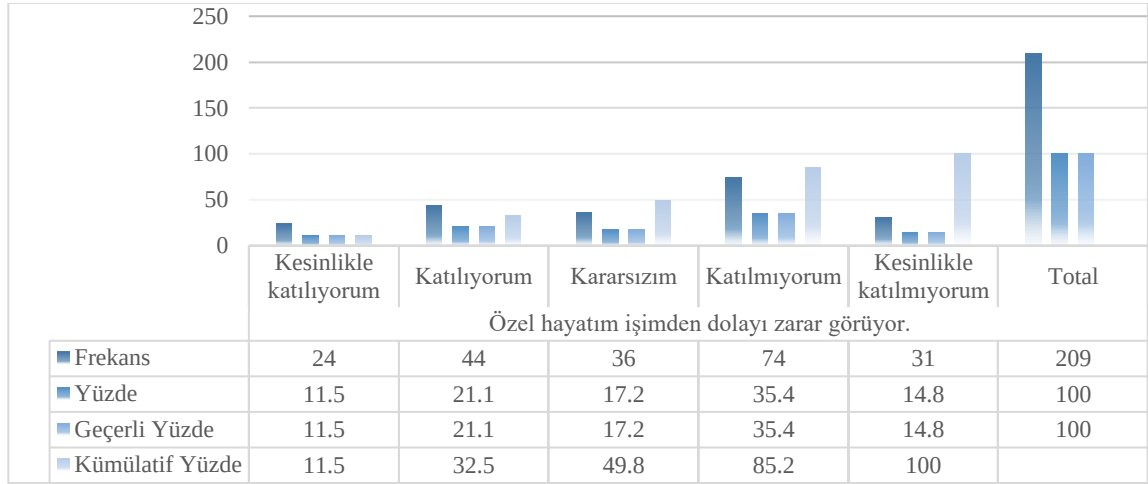
Bu bulgular, kadın akademisyenlerin iş ve aile yaşam dengesini kurmakta zorlandıklarını göstermektedir. Akademisyenliğin uzun ve yoğun çalışma saatleri gerektiren ve rekabetçi bir meslek olması kadın akademisyenlerin aileleriyle ve arkadaşlarıyla vakit geçirmek için zaman bulmalarını zorlaştırabileceği düşünülmektedir.

Tablo 2.10. İşimin İstekleri Nedeniyle Kişisel İhtiyaçlarımı İhmal Ediyorum.



Tablo 2.10' da "işimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum" sorusuna kadın akademisyenlerin %20,6'sının "kesinlikle katılıyorum", %45'inin "katılıyorum", %9,6'sının "katılmıyorum", %21,5'inin katılmadığı, %3,3'ünün ise "kesinlikle katılmıyorum" seçeneklerini işaretlediği görülmektedir. Tabloya bakıldığında genel olarak, katılımcıların %65,6'sının katılıyorum yanıtını vermiştir. Bu durumun, kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesini olumsuz etkileyerek tükenmişlik sendromuna yol açabileceği düşünülmektedir. Ayrıca Tablo 2.10'daki sonuçlar, bu sorunun ne kadar yaygın ve ele alınması gereken önemli bir konu olduğunu da göstermektedir.

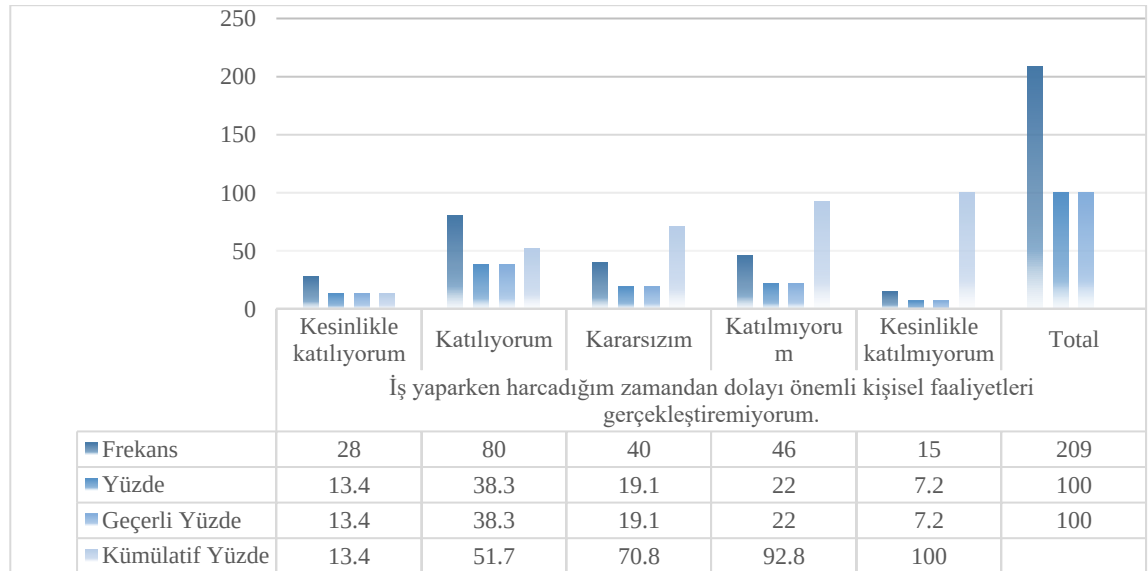
Tablo 2.11. Özel Hayatım İşimden Dolayı Zarar Görüyor.



Tablo 2.11'deki soruya yanıt veren kadın akademisyenlerin %11,5'lik kısmı, özel hayatının işinden dolayı kesinlikle zarar gördüğünü, %21,1'i hayatının işinden dolayı etkilendiğini, %17,2'si özel hayatının işinden dolayı biraz etkilendiğini, %35,4'ü özel hayatının işinden dolayı etkilenmediğini %14,8'lik bir kısmı ise bu konuda net bir fikri olmadığını belirtmiştir.

Grafikten de görüldüğü gibi, katılımcıların önemli bir kısmı (%35,4) özel hayatlarının işinden dolayı olumsuz etkilenmediğini veya zarar görmediğini belirtmiştir.

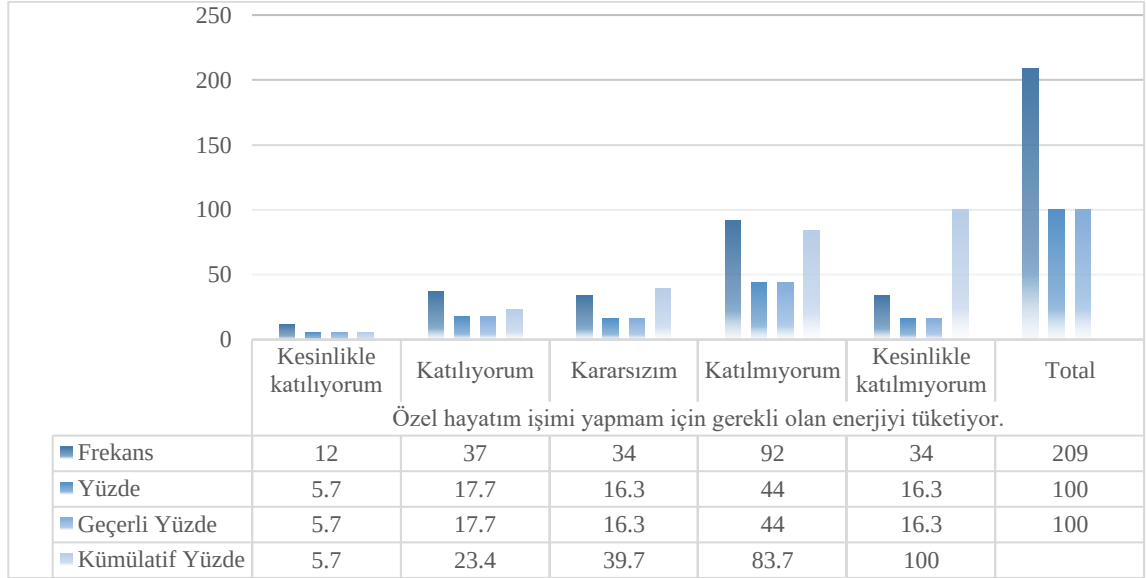
Tablo 2.12. İş Yaparken Harcadığım Zamandan Dolayı Önemli Kişisel Faaliyetleri Gerçekleştiremiyorum.



Tablo 2.12'de kadın akademisyenlerin %13,4'ünün iş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum sorusuna kesinlikle katıldığı, % 38,3'ünün katıldığı, % 19,1'inin kararsız olduğu, %22'sinin katılmıyorum ve

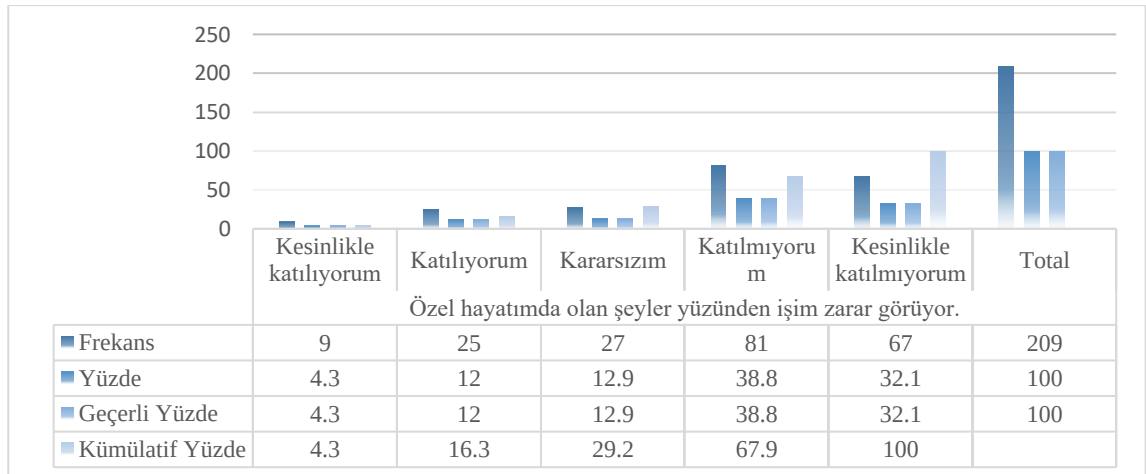
%7,2'sinin ise kesinlikle katılmadığı görülmektedir. Anket sonuçlarına göre, kadın akademisyenlerin %51,7'sinin iş yerinde harcanan zamanın önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştirmeyi engellediğini düşünmesi çoğunun iş-yaşam dengesinde zorluk çektiğini göstermektedir.

Tablo 2.13. Özel Hayatım İşimi Yapmam İçin Gerekli Olan Enerjiyi Tüketiyor.



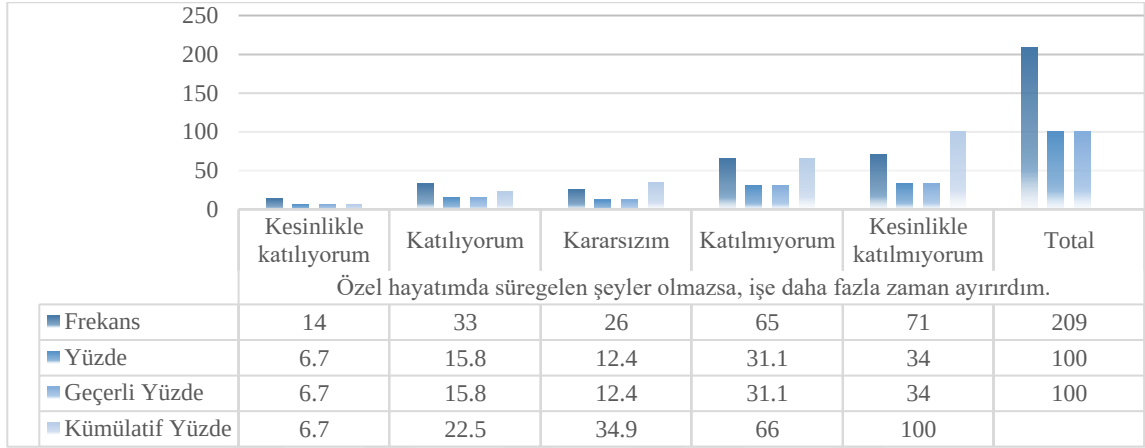
Tablo 2.13'teki "Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor" sorusuna yanıt veren kadın akademisyenlerin %5,7'sinin kesinlikle katıldığı, %17,7'sinin katıldığı, %16,3'ünün kararsız olduğu, %44'ünün katılmadığı ve %16,3'ünün ise kesinlikle katılmadığını belirtmiş. Grafikteki en yaygın katılım seviyesinin %44 ile "Katılmıyorum" yanıtı olması, kadın akademisyenlerin özel hayatlarının işlerini yapmalarını zorlaştırmadığını göstermektedir.

Tablo 2.14. Özel Hayatımda Olan Şeyler Yüzünden İşim Zarar Görüyor.



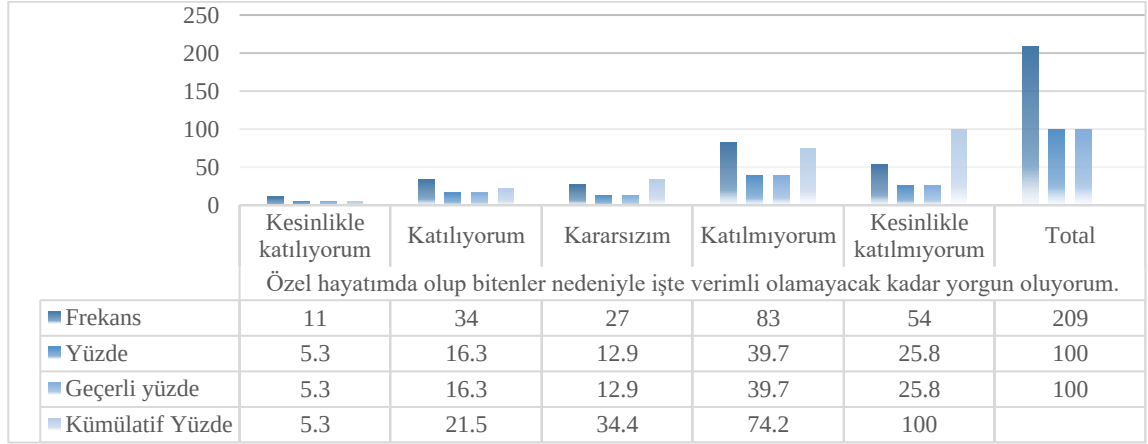
Tablo 2.14’deki “Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor” sorusuna kadın akademisyenlerin %4,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum”, %12’si “Katılıyorum”, %12,9’u “kararsızım” yanıtını verirken %38,8’i, özel hayatlarının işlerini etkilemediğini belirtmiştir. Bu sonuçlar, Ankete katılan kadın akademisyenlerin önemli bir kısmında özel hayatlarının işlerini olumsuz etkilemediği düşüncesi hâkimdir. Bu durum, özel hayatın iş hayatını önemli ölçüde etkileyebilecek bir faktör olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.15. Özel Hayatımda Süregelen Şeyler Olmazsa, İşe Daha Fazla Zaman Ayırırdım.



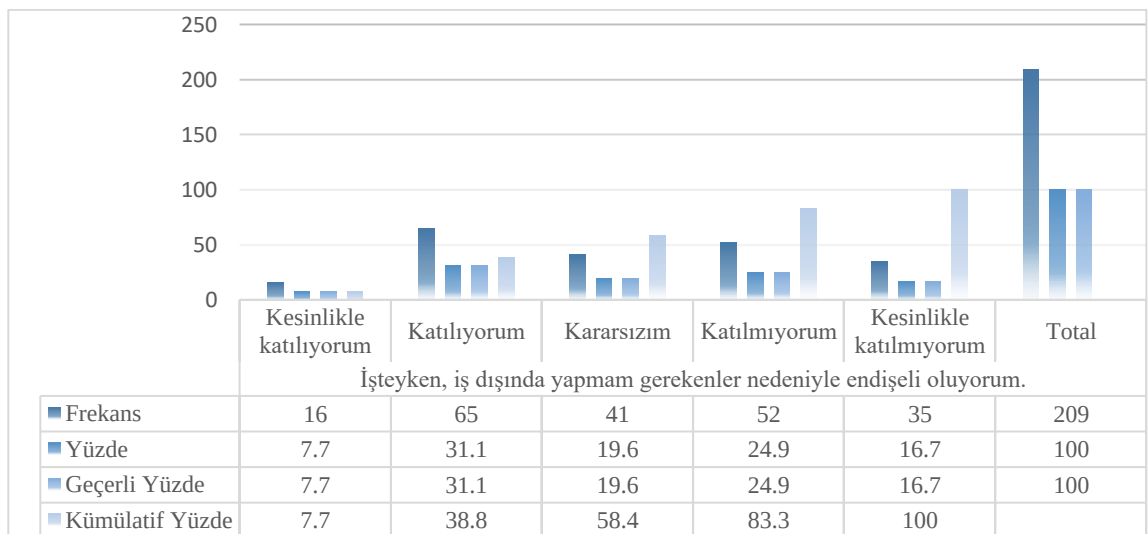
Tablo 2.15’ de “Özel hayatımda süregelen şeyler olmazsa, işe daha fazla zaman ayırırdım” Sorusuna kadın akademisyenlerin %6,7’si kesinlikle katılıyorum, %15,8’i katılıyorum, %12,4’ü kararsızım, %31,1’i katılmıyorum ve %34’ü kesinlikle katılmıyorum yanıtını vermiştir. En yaygın yanıtların "katılmıyorum" ve "kesinlikle katılmıyorum" olması kadın akademisyenlerin çoğunun özel hayatları ile iş arasındaki dengeyi memnuniyet verici bulduğu söylenilebilir. Genel olarak cevaplar, çoğu kadın akademisyenin iş-yaşam dengesinden memnun olduğunu ve daha fazla boş zamanlarının olması durumunda işe daha fazla zaman ayırmayacaklarını göstermektedir.

Tablo 2.16. Özel Hayatımda Olup Bitenler Nedeniyle İşte Verimli Olamayacak Kadar Yorgun Oluyorum.



Tablo 2.16’da “Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum” ifadesine kadın akademisyenlerin %5,3’ü ve %16,3’ü "kesinlikle katılıyorum" veya "katılıyorum" seçeneğini seçerek, özel hayatlarındaki olayların işyerinde verimliliklerini önemli ölçüde etkilediğini, %25,8’i "kesinlikle katılmıyorum" seçeneğini seçerek, özel hayatlarındaki olayların işyerinde verimliliklerini etkilemediğini, %39,7’lik kesim ise "katılmıyorum" seçeneğini seçerek, özel hayatlarındaki olayların işyerinde verimliliklerini biraz etkilediğini belirtmiştir. Genel olarak, Kadın akademisyenlerin yaklaşık %40’ı, özel hayatlarındaki olayların onları işte verimli olamayacak kadar yorgun hissettirmediğini belirtmiştir. Tablodan yola çıkılarak, kadın akademisyenlerin iş-ve özel yaşam arasındaki kurdukları dengeden memnun olduğu sonucuna varılmaktadır.

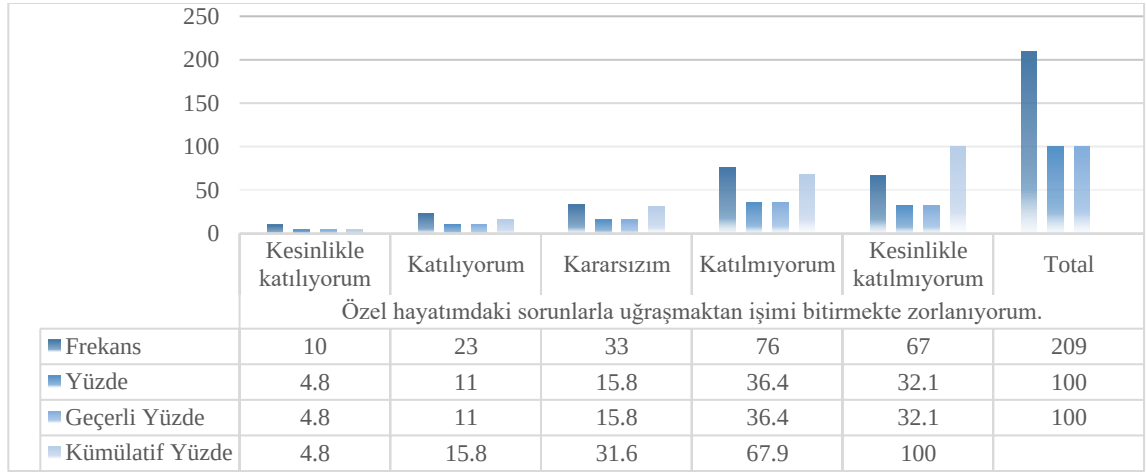
Tablo 2.17. İşteyken, İş Dışında Yapmam Gerekenler Nedeniyle Endişeli Oluyorum.



Tablo 2.17’de "İş yerindeyken iş dışında yapmam gereken şeyler konusunda endişeleniyorum." ifadesine kadın akademisyenlerin %7,7’sinin kesinlikle katıldığını, %

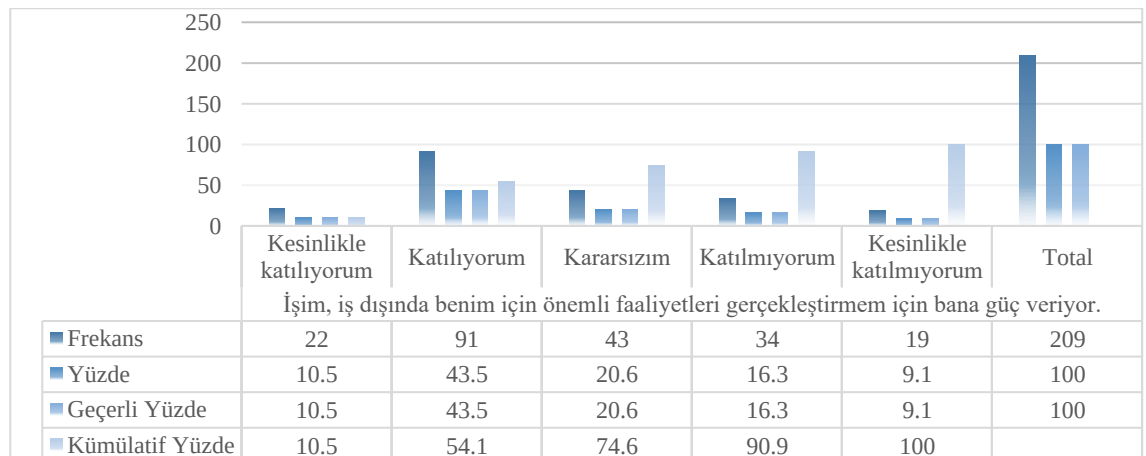
31,1'inin katıldığını, % 19,6'sının kararsız kaldığını, % 24,9'unun katılmadığını ve %16,7'sinin ise kesinlikle katılmadığı görülmektedir. Kadın akademisyenlerin önemli bir kısmı (%38,8) işteyken iş dışında ne yapmaları gerektiği konusunda endişe duyduklarını belirtmesi nedeniyle birçok insanın iş-yaşam dengesinden dolayı stresli veya bunalmış hissedebileceği düşünülmektedir.

Tablo 2.18. Özel Hayatımdaki Sorunlarla Uğraşmaktan İşimi Bitirmekte Zorlanıyorum.



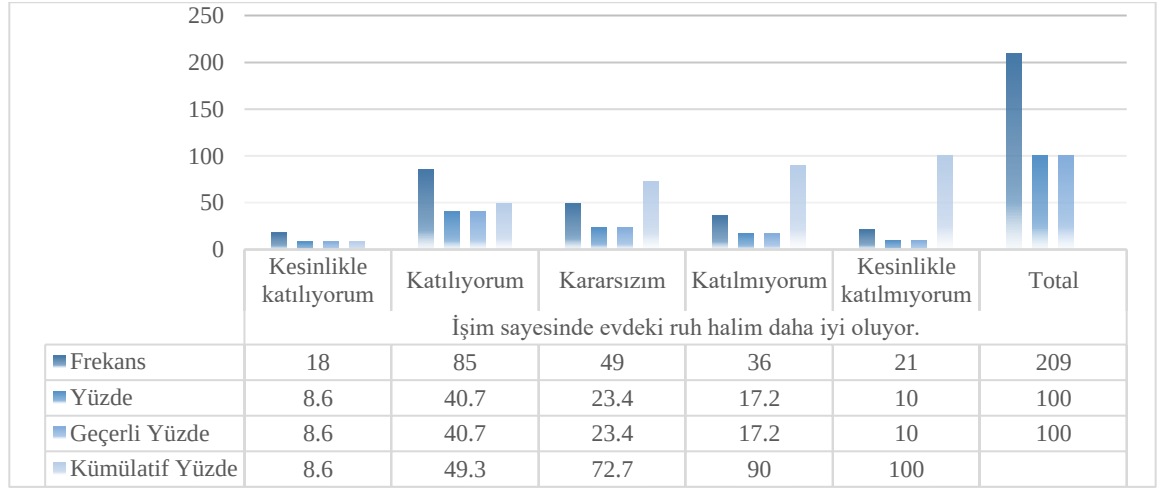
Tablo 2.18’de “Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum.” ifadesine kadın akademisyenlerin %4,8’i kesinlikle katılıyorum, %11’i katılıyorum, %15,8’i kararsızım, %36,4’ü katılmıyorum ve son olarak %32,1’i kesinlikle katılmıyorum yanıtlarını vermiştir. Bu veriler, kadın akademisyenlerin özel hayatlarındaki sorunlarının işlerini etkilediğini hisseden önemli bir azınlığın olduğunu göstermektedir. Bu durum, kadın akademisyenlerin çoğunun özel hayatlarının işlerini etkilemediğini düşündüğünü göstermektedir.

Tablo 2.19. İşim, İş Dışında Benim İçin Önemli Faaliyetleri Gerçekleştirmem İçin Bana Güç Veriyor.



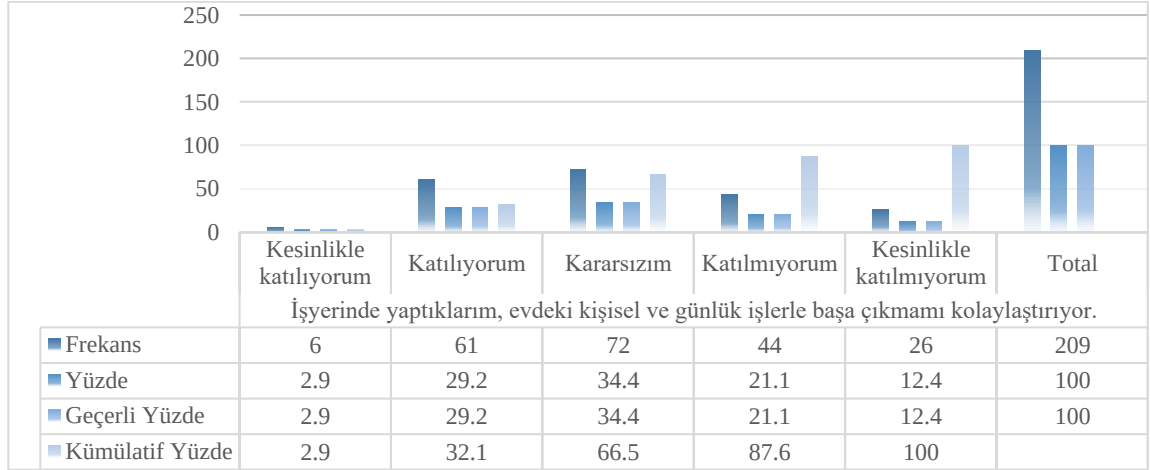
Tablo 2.19'daki ifadeye yanıt veren kadın akademisyenlerin %43,5'i, işlerinin iş dışındaki önemli faaliyetleri gerçekleştirmeleri için kendilerine güç verdiğini, %20,6'sı ise kararsız kaldığını, %16,3'ü katılmadığını, %9,1'i ise kesinlikle katılmadığını belirtmiştir. Cevap veren kadın akademisyenlerin önemli bir kısmının işlerinin kendilerine bu konuda güç verdiğini belirtmiş olması işin iş dışındaki önemli faaliyetleri gerçekleştirmek için bir güç kaynağı olarak algılanabileceğinin bir göstergesi olmuştur.

Tablo 2.20. İşim Sayesinde Evdeki Ruh Halim Daha İyi Oluyor.



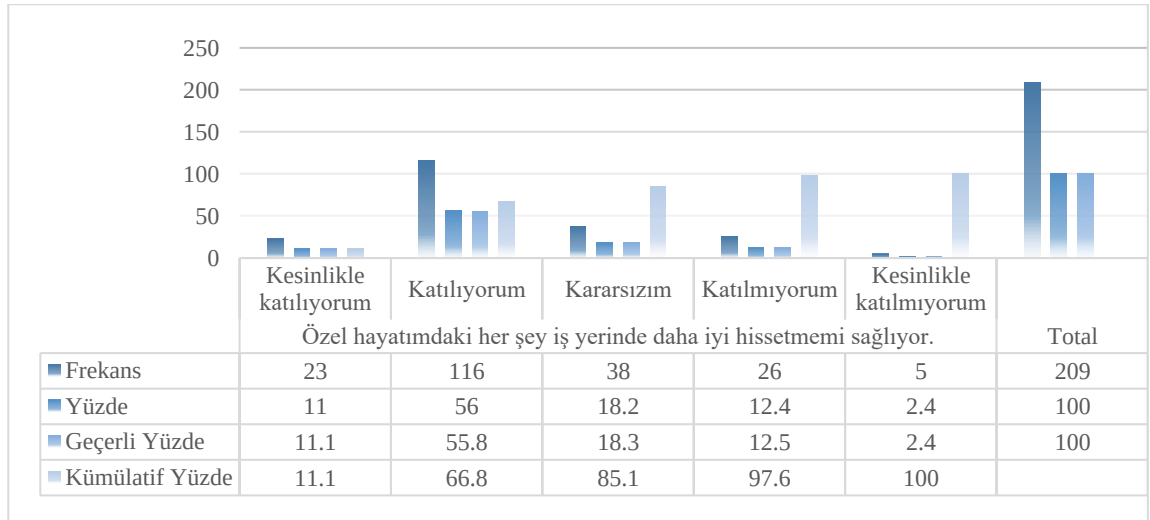
Tablo 2.20'deki "İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor." İfadesine yanıt veren kadın akademisyenlerin %8,6'sı kesinlikle katılıyorum, %40,7'si katılıyorum, %23,4'ü kararsızım, %17,2'si katılmıyorum, %10'unun ise kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir. Tablodaki verilerden, kadın akademisyenlerin %49,3'ünün işlerinin evdeki ruh hallerini olumlu etkilediğini düşünmektedir. Bu durum, işlerin kadın akademisyenlerin genel refahı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum, işlerin kadın akademisyenlerin genel refahı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.21. İş Yerinde Yaptıklarım, Evdeki Kişisel Ve Günlük İşlerle Başa Çıkmanı Kolaylaştırıyor.



Tablo 2.21’de "İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor" ifadesine yanıt veren kadın akademisyenlerin %2,9’u kesinlikle katılıyorum, %29,2’si katılıyorum, %34,4’ü kararsızım, %21,1’i katılmıyorum ve son olarak %12,4’ü kesinlikle katılmıyorum yanıtı verdiği görülmektedir. Tablodan elde edilen bulgular içerisinde en yaygın yanıtlar "Katılıyorum" (%29.2) ve "Kararsızım" (%34.4) seçenekleridir. Genel olarak, ankete katılan kadın akademisyenlerin çoğunluğu işyerinde yaptıkları işlerin ev içerisindeki sorumlulukları ile başa çıkmalarını kolaylaştırdığını ifade etmiştir.

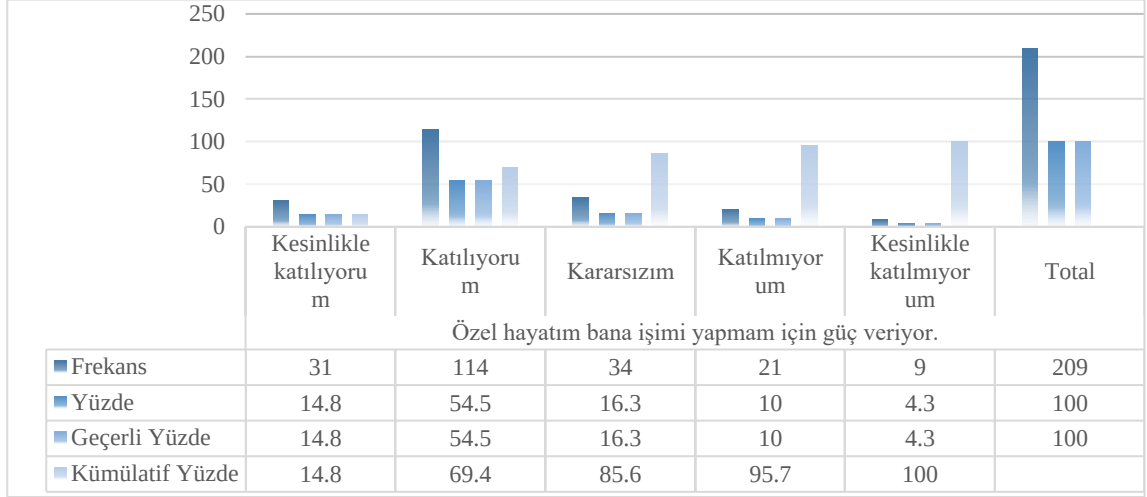
Tablo 2.22. Özel Hayatımdaki Her Şey İş Yerinde Daha İyi Hissetmemi Sağlıyor.



Tablo 2.22’de ki “Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor.” ifadesine cevap veren kadın akademisyenlerin %11’i bu ifadeye kesinlikle katıldığını, %56’sı katıldığını, %18,3’ü kararsız kaldığını %12,4’ü katılmadığını ve %2,4’ü ise kesinlikle katılmadığını belirtmiştir. Tablo grafiği, özel hayatın iş yerinde daha iyi

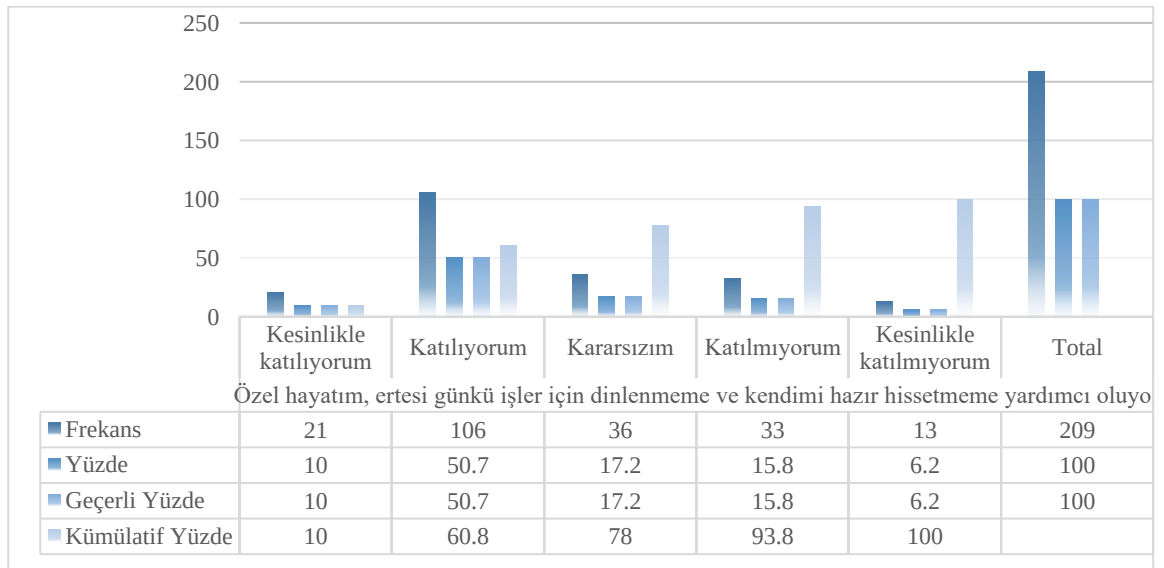
hissetmeyi sağladığı fikrini desteklemektedir. Ankete katılan kişilerin çoğunluğu bu ifadeye katılmış olması özel hayatın iş yerindeki stresi ve kaygıyı azaltmaya yardımcı olabileceğini ve çalışanların daha motive ve üretken olmalarını sağlayabileceğini göstermektedir.

Tablo 2.23. Özel Hayatım Bana İşimi Yapmam İçin Güç Veriyor.



Tablo 2.23'te "Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor." ifadesine kadın akademisyenlerin %14,8'i kesinlikle katılıyorum, %54,5'i katılıyorum, %16,3'ü kararsızım, %10'u katılmıyorum ve son olarak %4,3 ile kesinlikle katılmıyorum yanıtını verdiği görülmektedir. Ankete katılan kadın akademisyenlerin %69,4'ü özel hayatlarının işlerini yapmalarına güç verdiğini belirtmiştir. Bu, iş ve özel yaşam arasındaki ilişkinin önemli bir kısmı için olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.24. Özel Hayatımı Ertesi Günlük İşler İçin Dinlenmeme ve Kendimi Hazır Hissetmeme Yardımcı Oluyor.

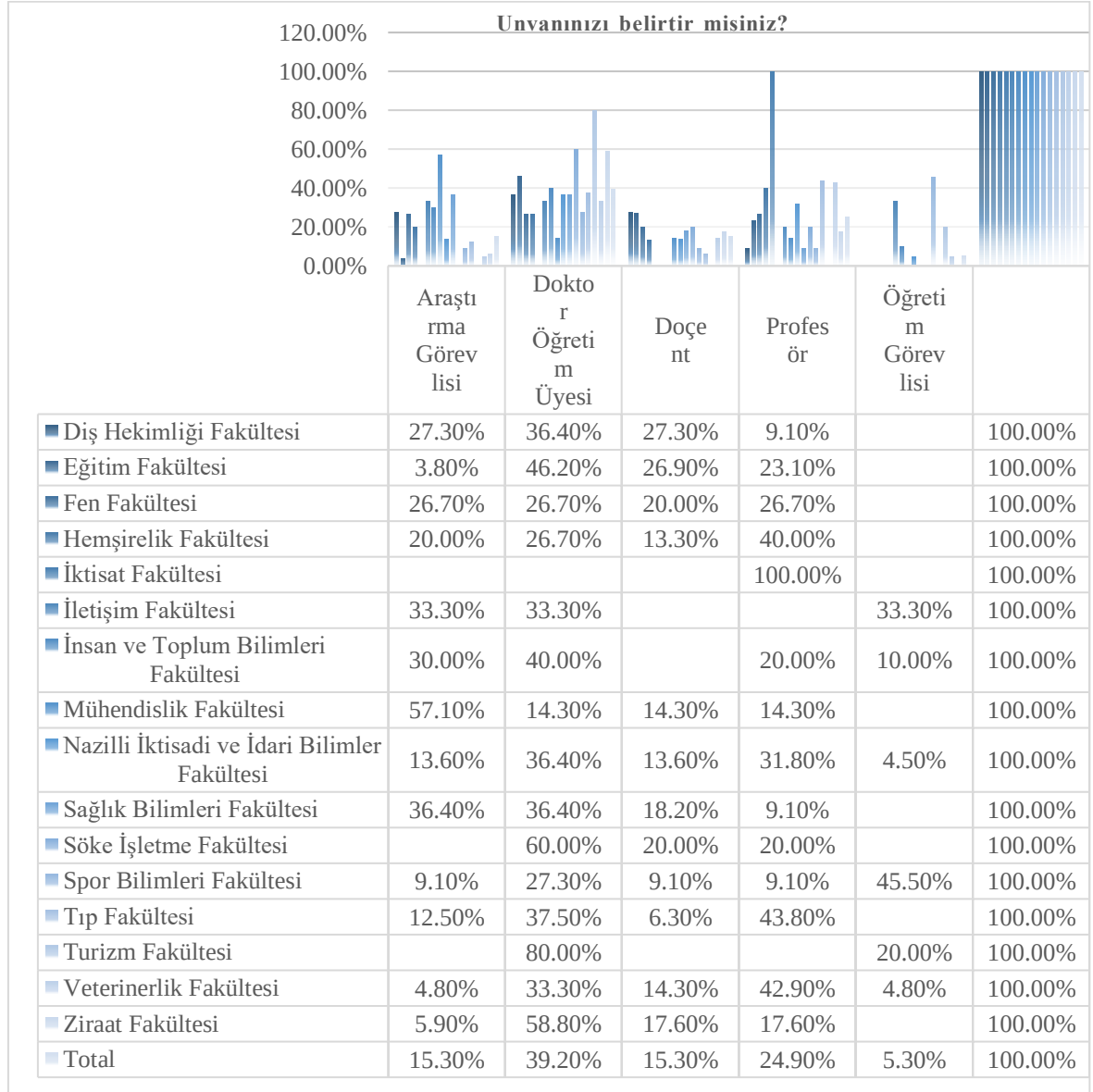


Tablo 2.24’de “Özel hayatımı ertesi günkü işler için dinlenmeme ve kendimi hazır hissetmeme yardımcı oluyor.” İfadesine yanıt veren kadın akademisyenlerin %10’u kesinlikle katılıyorum, %50,7’si katılıyorum, %17,2’si kararsızım, %15,8’i katılmıyorum ve %6,2’si kesinlikle katılmıyorum cevabını vermiştir. Ankete katılan kadın akademisyenlerin çoğunluğunun tırnak içindeki ifadeye olumlu yanıt vermeleri yanıt verenlerin özel hayatlarının iş yaşamları üzerinde olumlu bir etkisi olabileceğini göstermektedir.

3.12. “Hangi Fakültede Görev Yapıyorsunuz?” Sorusuna İlişkin Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi Uygulaması

Ki-Kare Analizi, İki bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi ölçer. Ki-Kare Analizinde beklenen değerin $P < 0,05$ ’ten küçük olması istenmektedir. Gözlenen ve beklenen değer arasındaki fark arttıkça Ki-Kare analizinin sonucu anlamlı çıkmaktadır. Aşağıda, ankete katılanların demografik bilgileri ile anket sorularına verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılıkların görülüp görülmediğine ilişkin yapılan Ki-Kare Analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2.25. “Hangi Fakültede Görev Yapıyorsunuz?” ve “Unvanınızı Belirtir Misiniz?” Sorularının Karşılaştırmalı Analizi

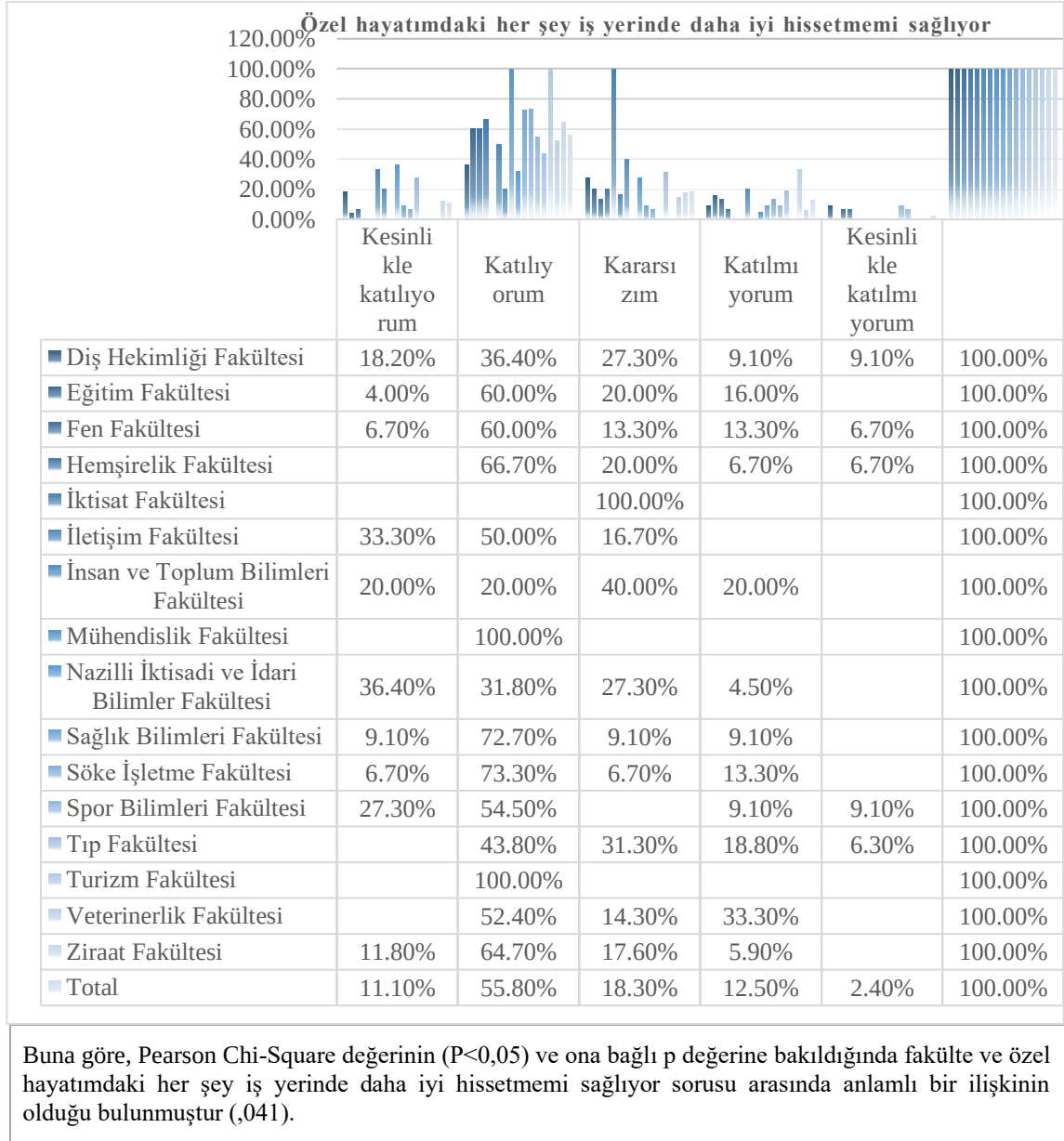


Ki-Kare testi sonuçlarına göre, Tablo 2.25’te yer alan Pearson Chi-Square değeri ($P < 0,05$) ve ona bağlı p değerine bakıldığında fakülte ve unvan arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (,000).

Tablo 2.25’in amacı, her fakültede hangi unvanların daha yaygın olduğunu ve fakülteler arasında unvan dağılımında ne gibi farklılıklar olduğunu belirlemektir. Araştırma yapılan üniversitedeki kadın akademisyenlerin fakülte ve unvan sorularına yönelik olarak yapılan karşılaştırmalı analiz sonucunda akademisyenlerin unvanlarına göre çoğunlukta olduğu fakülteler karşılaştırıldığında; Araştırma Görevlisinin %57,10 ile Mühendislik Fakültesinde, Doktor Öğretim Üyesinin %80,00 ile Turizm Fakültesinde, Doçentin %27,30 ile Diş Hekimliği Fakültesinde, Profesörün %100 ile İktisat Fakültesinde ve son olarak Öğretim Görevlisinin %45,50 ile Spor Bilimleri Fakültesinde görev yaptığı görülmektedir.



Tablo 2.26. “Hangi Fakültede Görev Yapıyorsunuz?” Sorusu ve “Özel Hayatımdaki Her Şey İş Yerinde Daha İyi Hissetmemi Sağlıyor” İfadesinin Karşılaştırmalı Analizi

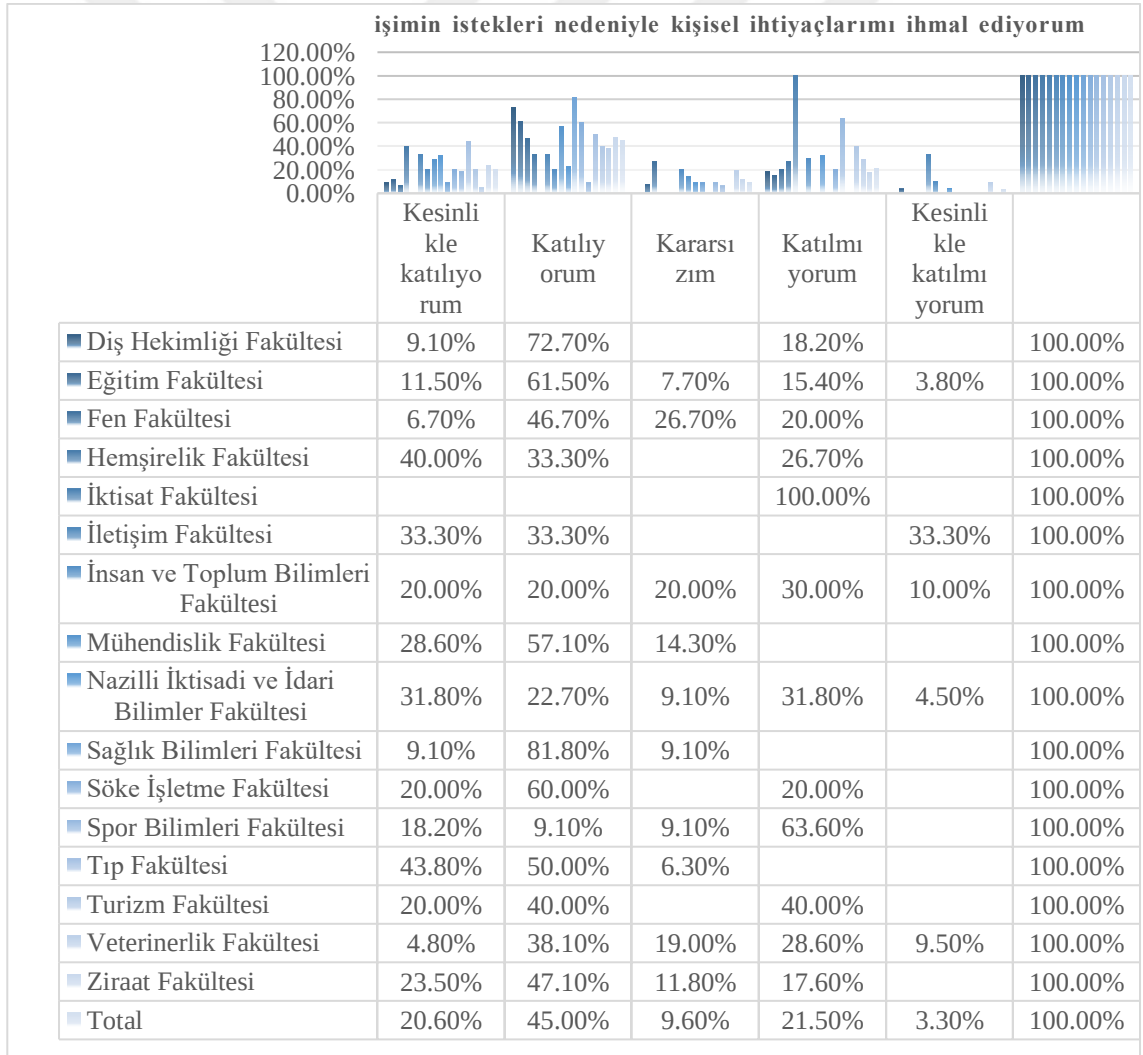


Araştırma yapılan üniversitedeki kadın akademisyenlerin görev yaptığı fakülte ve “özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor” sorusuna yönelik yapılan karşılaştırmalı analiz sonucunda, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin %36,40’ı kesinlikle katılıyorum, Mühendislik Fakültesi ve Turizm Fakültesinin %100’ünü kapsayan katılıyorum yanıtıyla özel hayatlarındaki her şeyin iş yerinde daha iyi hissetmelerini sağladığı görülmektedir.

Yapılan anket sorusuna aynı oranda yanıt veren Diş Hekimliği Fakültesi ve Spor Bilimleri Fakültesi %9,10 kesinlikle katılmıyorum, veterinerlik fakültesinin %33,30’u ise katılmıyorum yanıtıyla özel hayatlarındaki her şeyin iş yerinde daha iyi hissetmelerini

sağlamadığını belirtmiştir. Tablo 2.26'nın genel durumuna bakıldığında akademisyenlerin özel hayatlarındaki her şeyin iş yerinde daha iyi hissetmelerini sağladığı görülmektedir. Genel olarak Akademisyenlerin yaklaşık %11'inin özel hayatlarının her şeyin iş yerinde daha iyi hissetmelerini sağladığına kesinlikle katılıyor olması, bu oranın özel hayatın işyerinde mutluluk için önemli bir rol oynadığına dair önemli bir göstergesi olmuştur. Bu durumun nedeni olarak, Fen bilimleri, Diş Hekimliği, Veterinerlik ve Mühendislik gibi daha çok teorik ve deneysel çalışmalara dayalı disiplinlerde çalışan akademisyenlerin, sosyal bilimler veya sağlık bilimleri gibi insan odaklı disiplinlerde çalışan akademisyenlere göre farklı iş yükleri ve çalışma saatleri olma ihtimali iş-yaşam dengesini nasıl algıladıklarını etkileyebileceği düşünülmektedir.

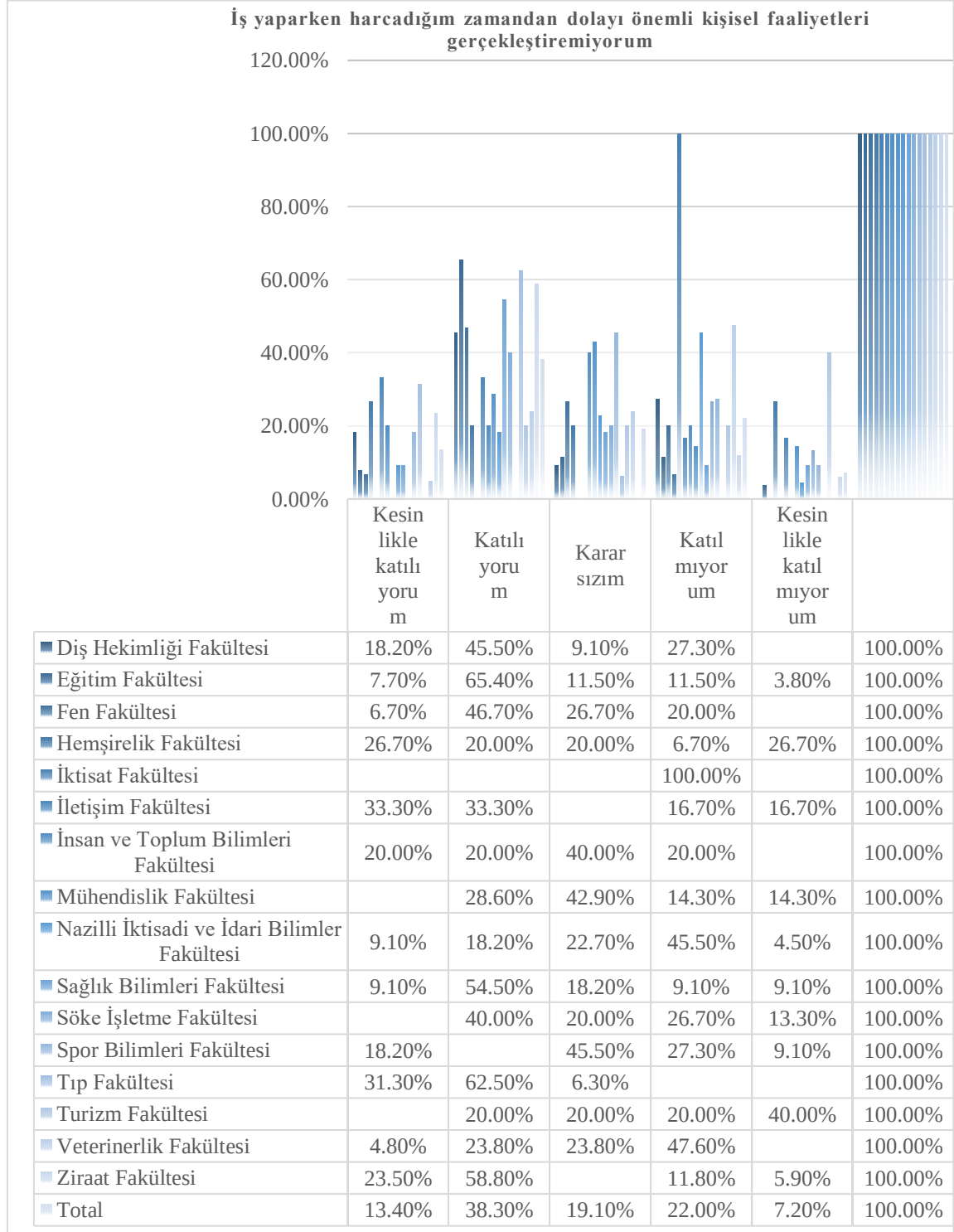
Tablo 2.27. “Hangi Fakültede Görev Yapıyorsunuz?” Sorusu ve “İşimin İstekleri Nedeniyle Kişisel İhtiyaçlarımı İhmal Ediyorum” İfadesinin Karşılaştırmalı Analizi



Buna göre, Pearson Chi-Square değerinin ($P < 0,05$) ve ona bağlı p değerine bakıldığında fakülte ve işimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum sorusu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (0,004).

Araştırma yapılan üniversitedeki kadın akademisyenlerin fakülte ve “işimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum” sorusuna yönelik olarak yapılan karşılaştırmalı analiz sonucunda Tıp Fakültesinde görev yapan %43,80 akademisyenin kesinlikle katılıyorum ve Diş hekimliği fakültesinde görev yapan %72,70 akademisyenin katılıyorum cevabı ile işinin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarını ihmal ettiğini belirtmiştir. Aynı soruya kesinlikle katılmıyorum yanıtını veren %33,3'lük kısmı İletişim Fakültesi ve katılmıyorum yanıtını veren %100'ünü kapsayan İktisat Fakültesi ve onu takip eden %63,60'ına karşılık gelen Spor Bilimleri Fakültesi işinin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarını ihmal etmediği yanıtını vermiştir. Çoğunluğunun Fen Bilimleri Fakültesinin oluşturduğu %26,70'ine karşılık gelen kısım ise bu soru için kararsız kalmıştır. Tablo 2.27'deki grafikte "Kararsız" ve "Kesinlikle katılmıyorum" kategorilerinin toplamı %12,80'dir. Bu da akademisyenlerin önemli bir kısmının bu konuda net bir görüşe sahip olmadığını veya işlerinin kişisel ihtiyaçlarını ihmal etmeleri konusunda endişelenmediklerinin göstergesi olabilir.

Tablo 2.28. “Hangi Fakültede Görev Yapıyorsunuz?” Sorusu ve “İş Yaparken Harcadığım Zamandan Dolayı Önemli Kişisel Faaliyetleri Gerçekleştiremiyorum” İfadesinin Karşılaştırmalı Analizi



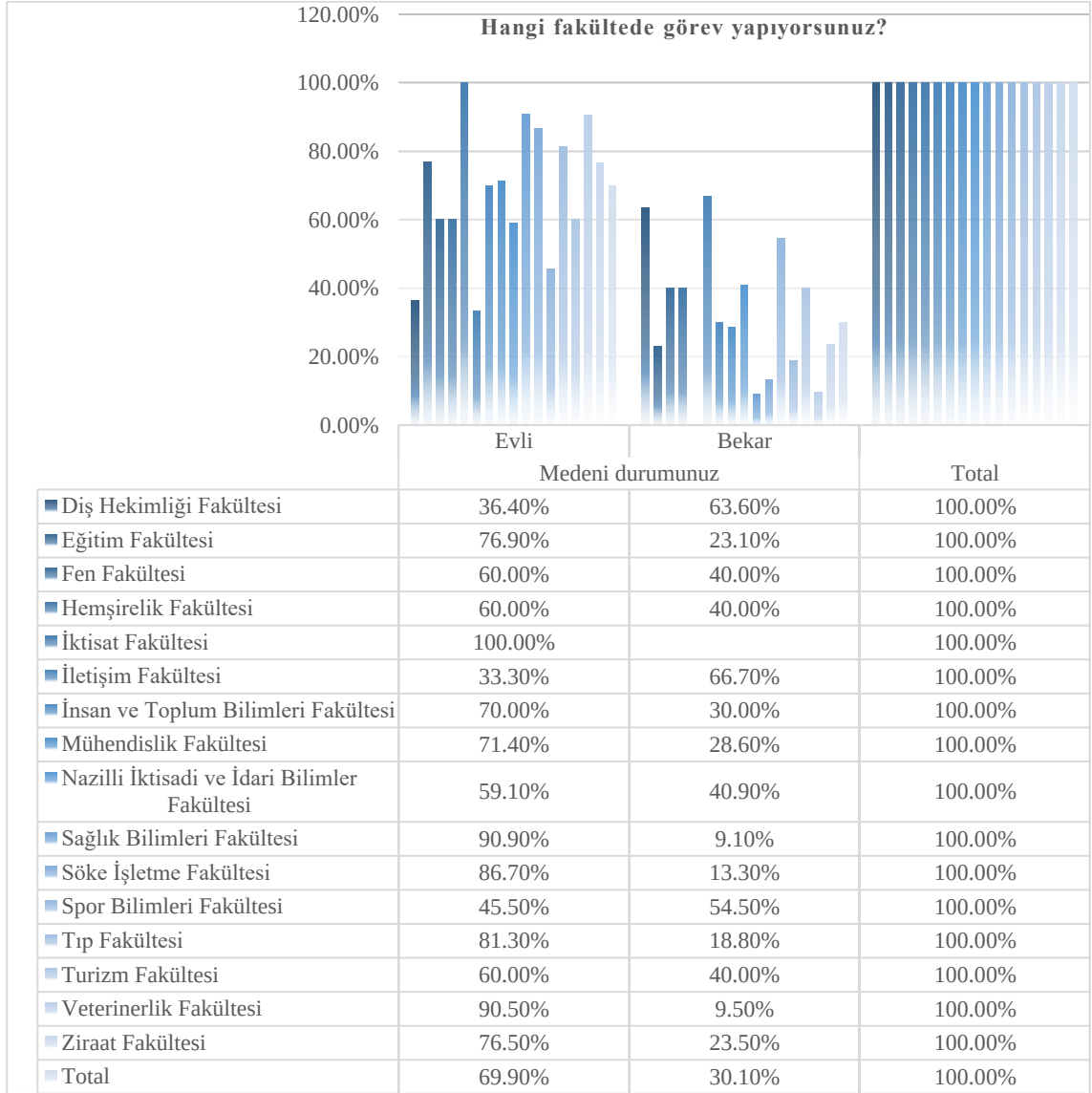
Buna göre, Pearson Chi-Square değerinin ($P < 0,05$) ve ona bağlı p değerine bakıldığında fakülte ve iş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum sorusu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur ($,001$).

Araştırma yapılan üniversitedeki kadın akademisyenlerin fakülte ve “iş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum” sorusuna yönelik olarak yapılan karşılaştırmalı analiz sonucunda, İletişim Fakültesinde görev yapan %33,30'luk kesimin kesinlikle katılıyorum, Eğitim Fakültesinde görev yapan %65,40'ı katılıyorum yanıtıyla iş yaparken harcadığı zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetlerini gerçekleştiremediğini belirtmiştir.

Yapılan anket sorusuna Turizm Fakültesinin %40'ı kesinlikle katılmıyorum, İktisat Fakültesinin %100'ü ve Veterinerlik Fakültesinin %47,60'ını kapsayan kesim ise katılmıyorum yanıtıyla iş yaparken harcadığı zamanın önemli kişisel faaliyetlerini gerçekleştirmesine engel olmadığı görüşündedir. Spor Bilimleri Fakültesinin %45,50'sini kapsayan akademisyenlerin ise bu soru için kararsız kaldığı görülmektedir.

Yukarıdaki Tablo 2.28'deki tıp ve hemşirelik gibi bazı meslekler, doğaları gereği uzun çalışma saatleri ve yüksek stres seviyeleri ile ilişkilidir. Bu da bu mesleklerde çalışan akademisyenlerin kişisel ihtiyaçlarını ihmal etme olasılığını artırdığı, iktisat ve turizm gibi bazı meslekler ise daha esnek çalışma saatleri ve daha düşük stres seviyeleri işe ilişkilendirilmesi nedeniyle bu mesleklerde çalışan akademisyenlerin kişisel ihtiyaçlarını ihmal etme olasılığını azalttığı çıkarımlarında bulunulabilir.

Tablo 2.29. “Hangi Fakültede Görev Yapıyorsunuz?” ve “Medeni Durumunuz Nedir?” Sorularının Karşılaştırmalı Analizi

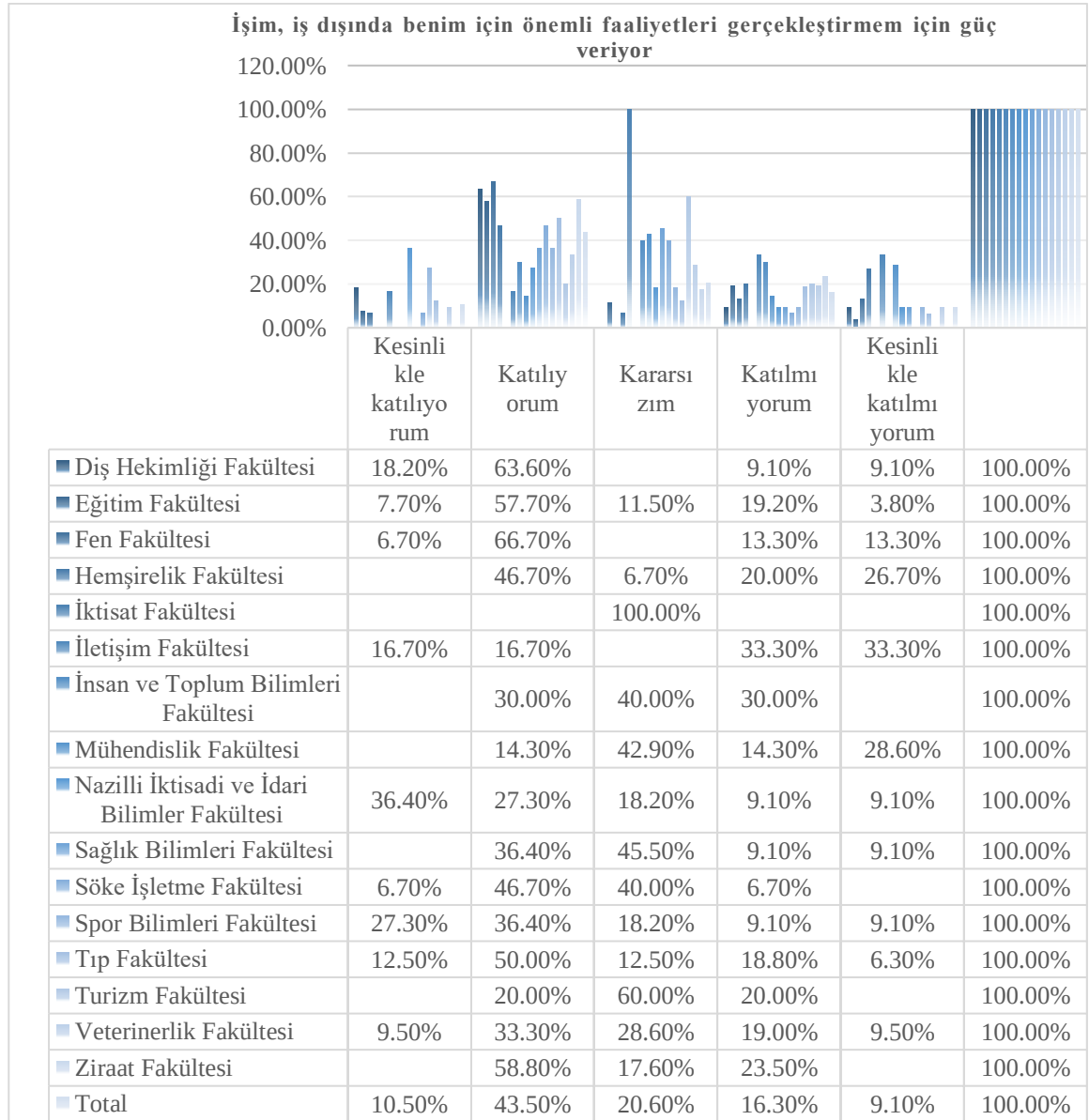


Buna göre, Pearson Chi-Square değeri ($P < 0,05$) ve ona bağlı p değerine bakıldığında fakülte ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (,033).

Araştırma yapılan üniversitedeki kadın akademisyenlerin fakülte ve medeni durum sorularına yönelik olarak yapılan karşılaştırmalı analiz sonucunda evli akademisyenin en çok %100 ile İktisat fakültesi daha sonra ise %90,90 ile Sağlık Bilimleri Fakültesinde olduğu, en az bekâr akademisyenin %66,70 ile İletişim Fakültesi ve %63,60 ile Diş Hekimliği Fakültesinde yer aldığı görülmektedir. Görüldüğü üzere Akademisyenler arasında evlilerin oranı %69'dur. Akademisyenler arasında bekârların oranı (%31) genele göre daha düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 2.29’da yer alan grafik incelendiğinde, akademisyenler arasında bekârlar akademisyenlerin oranının genele göre daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum, akademisyenlerin evliliğe ve aile kurmaya daha fazla önem verdiğini gösterebilir. Evli akademisyenlerin oranı, bekâr akademisyenlerin oranına göre oldukça yüksek olması, akademisyenlerin genellikle evlendikten sonra akademik kariyerlerine devam etmeyi tercih ettiklerinin göstergesi olabilmektedir.

Tablo 2.30. “Hangi Fakültede Görev Yapıyorsunuz?” Sorusu ve “İşim, İş Dışında Benim İçin Önemli Faaliyetleri Gerçekleştirmem İçin Güç Veriyor” İfadesinin Karşılaştırmalı Analizi



Buna göre, Tablo 2.30’da yer alan Pearson Chi-Square değerinin ($P < 0,05$) ve ona bağlı p değerine bakıldığında fakülte ve işim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için güç veriyor sorusu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (0,13).

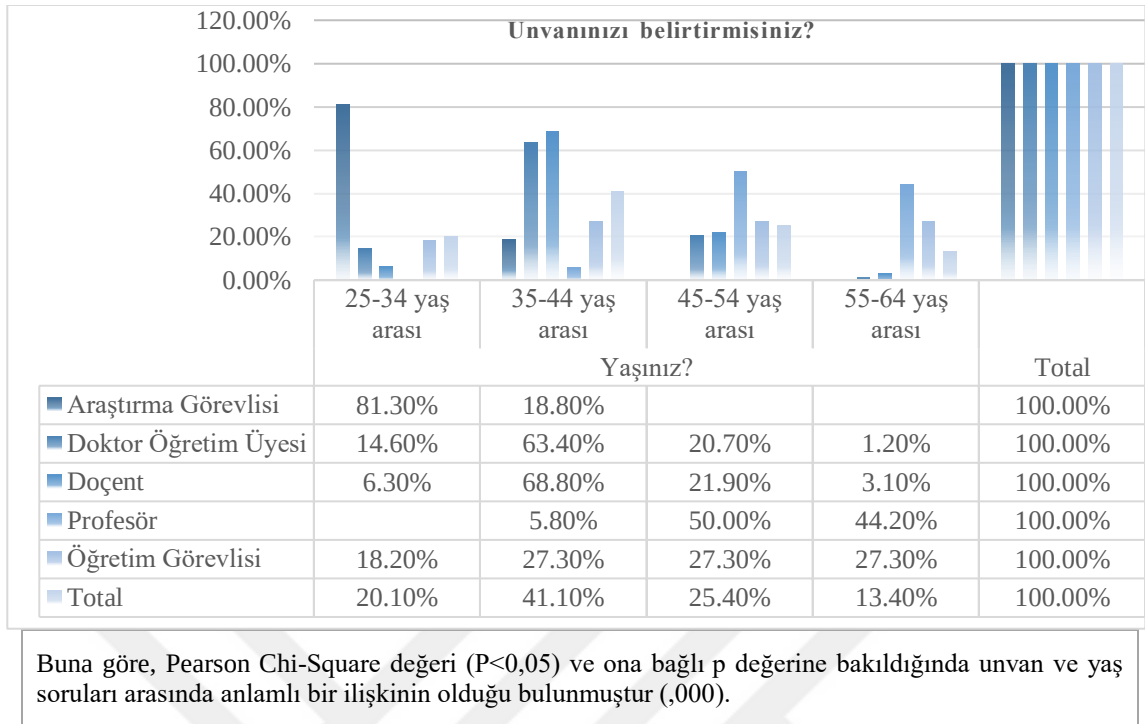
Araştırma yapılan üniversitedeki kadın akademisyenlerin görev yaptığı fakülte ve “işim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için güç veriyor” sorusuna yönelik olarak yapılan karşılaştırmalı analiz sonucunda, Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde görev yapan %36,40’lık kesimin kesinlikle katılıyorum, Fen Fakültesinde görev yapan %66,70’inin katılıyorum yanıtıyla işin, iş dışında kendisi için önemli faaliyetleri gerçekleştirmesi konusunda güç verdiğini düşünmektedir.

Ankete katılan İletişim Fakültesinin %33,30’u kesinlikle katılmıyorum ve gene aynı fakültenin %33,30’unun ise katılmıyorum cevabını vererek işin, iş dışında kendisi için önemli faaliyetleri gerçekleştirmesi için güç vermediği görüşündedir. Tablodaki veriler değerlendirildiğinde, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin %43,50’si, iş dışında gerçekleştirdikleri önemli faaliyetlere katılım gösterdiği görülmektedir. Bu oran, her 100 akademisyenden ortalama 44’ünün bu faaliyetlere katıldığı anlamına gelmektedir. Tablodaki katılım oranları fakültelere göre değişiklik göstermiştir. En yüksek katılım oranı fen Fakültesi’nde (%66,70) iken, en düşük katılım oranı Eğitim Fakültesi’nde (%3,80) olduğu görülmektedir.

3.13. “Unvanınızı belirtir misiniz?” Sorusuna İlişkin Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi Uygulaması

Aşağıda, kadın akademisyenlerin “Unvanınızı belirtir misiniz?” sorusuna verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılıkların görülüp görülmediğine ilişkin yapılan Ki-Kare Analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2.31. “Unvanınızı Belirtir Misiniz?” ve “Yaşınız?” Sorularının Karşılaştırmalı Analizi

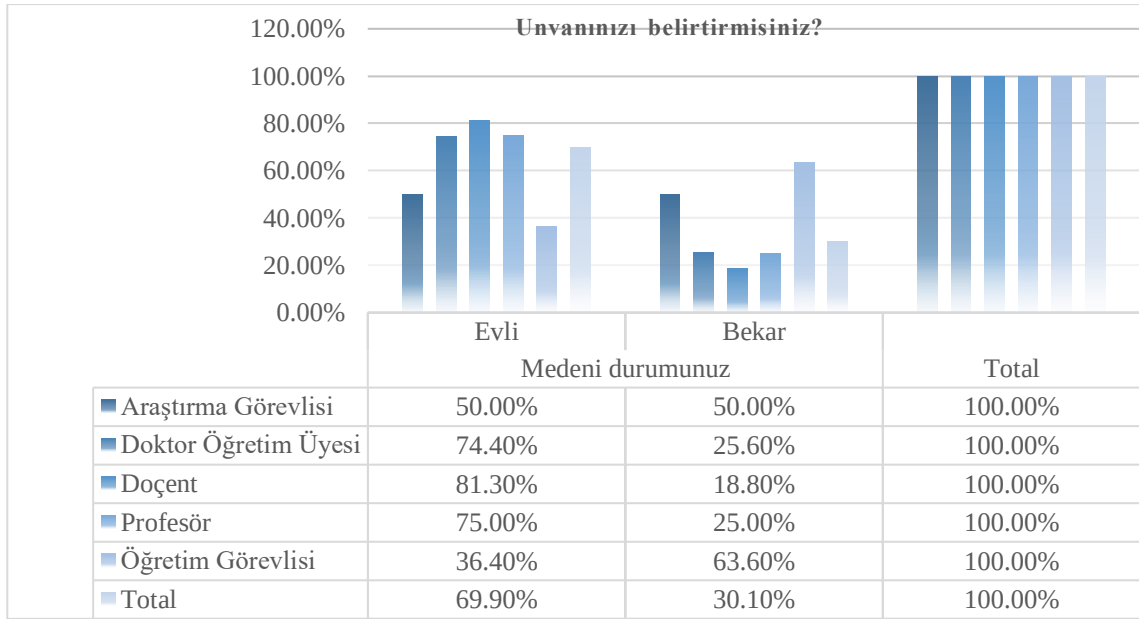


Araştırma yapılan üniversitedeki kadın akademisyenlerin unvan ve yaş sorularına yönelik olarak yapılan karşılaştırmalı analiz sonucunda, Araştırma Görevlilerinin %81,30 ile 25-34 yaş aralığında, Doktor Öğretim Üyeleri'nin %63,40 ile 35-44 yaş aralığında, Doçentlerin %68,80 ile 35-44 yaş aralığında, Profesörlerin %50 ile 45-54 yaş aralığında, Öğretim Üyelerinin %27,30 ile 35-64 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tabloda yer alan verilere dayanarak, ankete katılan akademisyenlerin en fazla Doktor Öğretim Üyesi unvanına (%31,6) sahip olduğu görülmektedir. Bunu Araştırma Görevlisi (%16,3) ve Öğretim Görevlisi (%14,4) unvanları takip etmektedir. En az sayıda kişiye sahip unvan ise Profesör (%5,7) unvanıdır.

Yaş aralığına bakıldığında ise, ankete katılan kişilerin en fazla 35-44 yaş aralığında (%27,3) olduğu görülmektedir. Bunu 25-34 yaş (%21,5) ve 45-54 yaş (%22,8) aralıkları takip etmektedir. En az sayıda kişiye sahip yaş aralığı ise 65 yaş ve üzeri (%10,5) aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 2.32. “Unvanınızı Belirtir Misiniz?” ve “Medeni Durumunuz Nedir?” Sorusunun Karşılaştırmalı Analizi



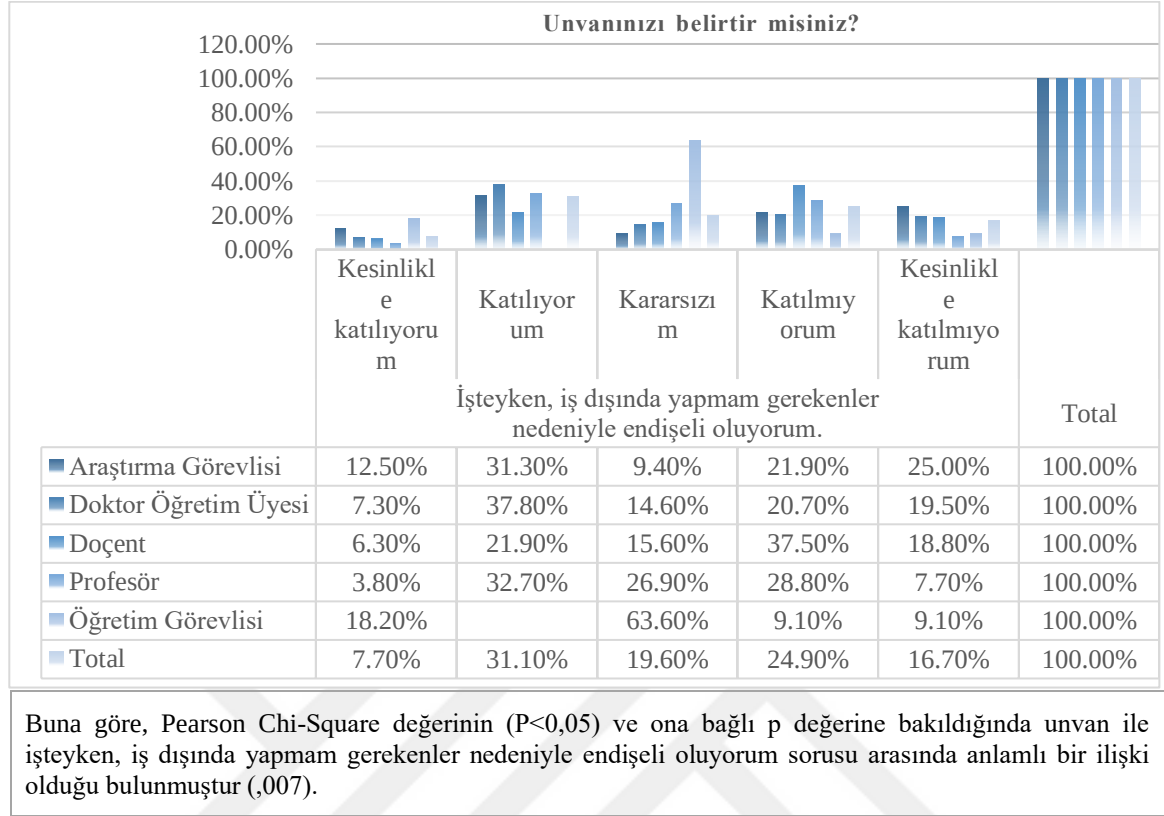
Buna göre, Tablo 2.32' te yer alan Pearson Chi-Square değeri ($P < 0,05$) ve ona bağlı p değerine bakıldığında unvan ve medeni durum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur (00,4).

Araştırma yapılan üniversitedeki kadın akademisyenlerin unvan ve medeni durum sorularına yönelik olarak yapılan karşılaştırmalı analiz sonucunda Araştırma Görevlilerinin %50 ile bekâr ve evli olduğu, Doktor Öğretim Üyelerinin %74,40 ile evli, Doçentlerin %81,30 ile evli, Profesörlerin %75 ile evli son olarak öğretim görevlilerinin medeni durumunun ise %63,60 ile bekâr olduğu görülmektedir.

Genel olarak Tablo 2.32'de yer alan kadın akademisyenlerin büyük çoğunluğu (yaklaşık %70) evlidir. Bekar kadın akademisyenlerin ise oranı unvanlara göre değişim göstermiştir. En yüksek oran Araştırma Görevlisi'nde (%63,6), en düşük oran ise Profesör'de (%25) görülmektedir. Doktor Öğretim Üyesi ve Doçent unvanlı kadın akademisyenlerin evli olma oranları oldukça yüksektir (%74,4 ve %81,3). Profesör ve Öğretim Görevlisi unvanlı kadın akademisyenlerin evli olma oranları ise (%75 ve %36,4) diğer unvanlara göre daha düşüktür.

Tablo 2.32, kadın akademisyenlerin unvanlarına göre medeni durumları arasındaki farkı göstermektedir. Bu farkın sebepleri arasına profesörlük unvanı elde etmek için daha fazla eğitim ve araştırma deneyimi gerektiğinden, bu unvana sahip kadın akademisyenlerin evlenme ve çocuk sahibi olma olasılığı daha düşük olması girebilmektedir. Ayrıca, profesörlük unvanı daha yüksek bir maaş ve statü ile geldiğinden, bu unvana sahip kadın akademisyenlerin eşlerini de çalışma hayatında desteklemeleri daha kolay olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 2.33. “Unvanınızı Belirtir Misiniz?” Sorusu ve “İşteyken, İş Dışında Yapmam Gerekenler Nedeniyle Endişeli Oluyorum” İfadesinin Karşılaştırmalı Analizi

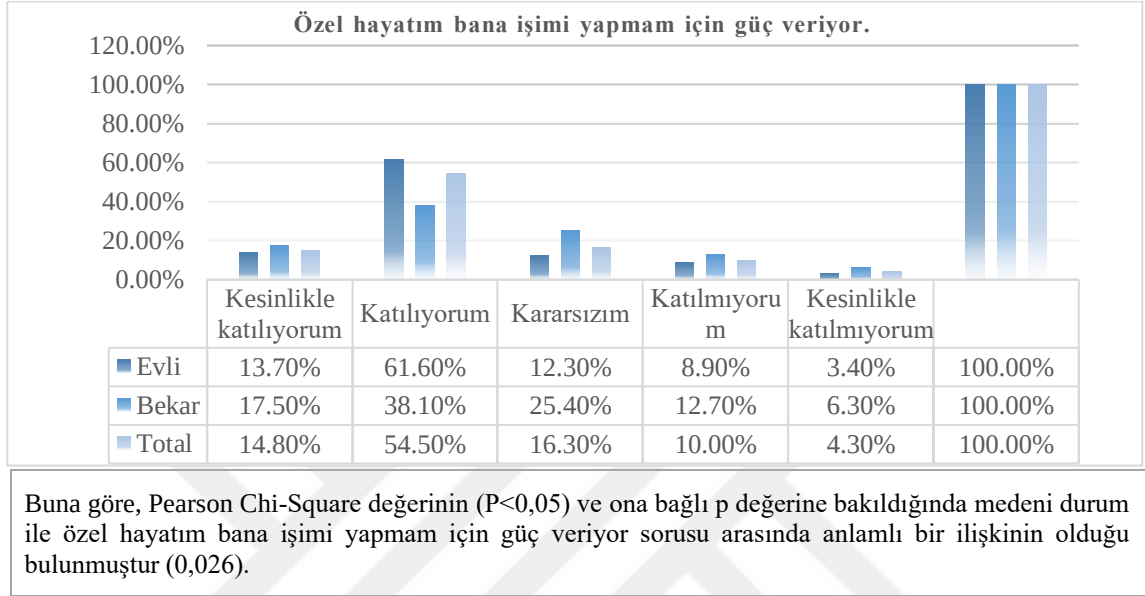


Araştırma yapılan üniversitedeki kadın akademisyenlerin unvanları ile “işteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum” sorusuna yönelik olarak yapılan karşılaştırmalı analiz sonucunda, Araştırma Görevlilerinin %31,30, Doktor Öğretim Üyelerinin %37,80 ve Profesörlerin %32,70 oranıyla işteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli olduklarını belirtirken Doçentlerin %37,50 si bu soruya katılmıyorum cevabı vermiştir. Öğretim Görevlilerinin yarısından fazlası ise bu soru için kararsız kaldığını bildirmiştir. Öğretim Görevlisinin (%18) kesinlikle katılıyorum ve Doktor Öğretim Üyesinin (%37,80) katılıyorum cevabını vermesinin nedenlerine örnek olarak diğer unvanlara sahip akademisyenlere kıyasla daha fazla ders yüküne sahip olmaları veya zaman yönetiminde zorlanmaları verilebilir.

3.14. “Medeni durumunuz nedir?” Sorusuna İlişkin Karşılaştırmalı Ki-Kare Analizi Uygulaması

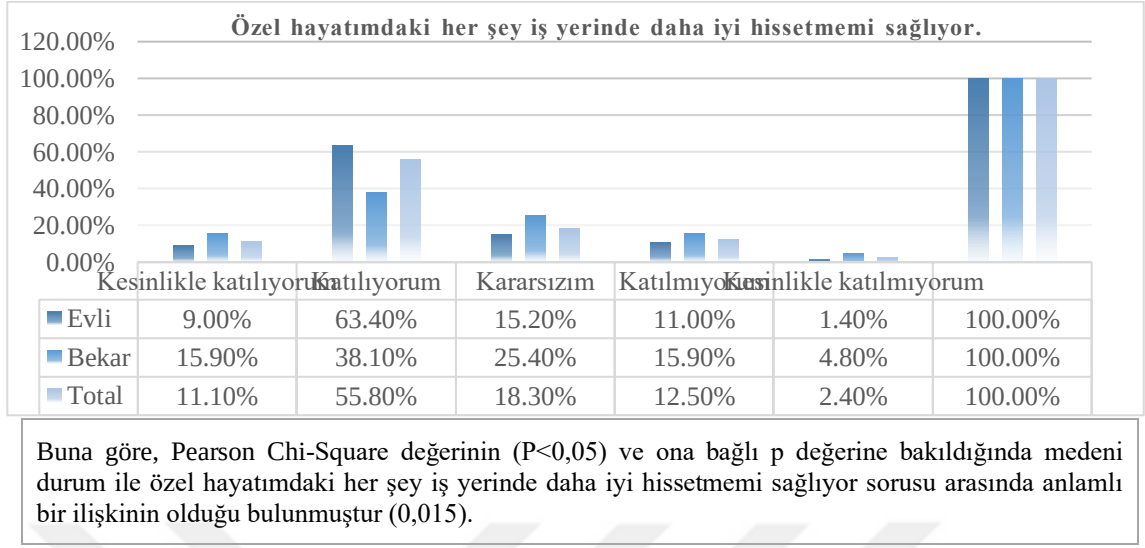
Aşağıda, kadın akademisyenlerin “Medeni durumunuz nedir?” sorusuna verdikleri cevaplar arasında anlamlı farklılıkların görülüp görülmediğine ilişkin yapılan Ki-Kare Analizi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2.34. “Medeni Durumunuzu Belirtir Misiniz?” Sorusu ve “Özel Hayatım Bana İşimi Yapmam İçin Güç Veriyor” İfadesinin Karşılaştırmalı Analizi



Araştırma yapılan üniversitedeki kadın akademisyenlerin medeni durumları ile “özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor” sorusuna yönelik olarak yapılan karşılaştırmalı analiz sonucunda, evli kadın akademisyenlerin %61,60 ile bekâr kadın akademisyenlerin %38,10 oranında özel hayatın kendilerine işlerini yapmalarında güç verdiği cevabı alınmıştır. Tablo 2.34, Kadın akademisyenlerin medeni durumlarının ve özel hayatlarının refah algıları üzerindeki etkisi yönünden incelendiğinde Evli kadın akademisyenlerin, bekâr akademisyenlere kıyasla daha fazla aile sorumluluğuna sahip olabileceği ve bu sorumlulukların kendilerine bir amaç ve anlam duygusu sağlayarak güç ve motivasyonlarına katkıda bulunabileceği sonucuna varılabilir.

Tablo 2.35. “Medeni Durumunuzu Belirtir Misiniz?” Sorusu ve “Özel Hayatımdaki Her Şey İş Yerinde Daha İyi Hissetmemi Sağlıyor” İfadesinin Karşılaştırmalı Analizi



Araştırma yapılan üniversitedeki kadın akademisyenlerin medeni durumu ile “özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor” sorusuna yönelik olarak yapılan karşılaştırmalı analiz sonucunda, evli akademisyenlerin %63,40’ ı ile bekâr akademisyenlerin %38,10 ‘u özel hayatlarındaki her şeyin iş yerlerinde daha iyi hissetmelerini sağladığını belirtmektedir. Bu tablodaki veriler ışığında, evli kişilerin bekar kişilere göre "Medeni durum ve özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor." sorusuna daha fazla katılmasının nedenleri arasında, Evli akademisyenlerin, genellikle daha istikrarlı bir aile hayatına sahip olması ve bu da iş yerinde daha rahat hissetmelerine yardımcı olması verilebilir.

4. SONUÇ

Çalışma yaşamındaki kadınlar, bulundukları yer, mekan fark etmeksizin farklı şekillerde ve yoğunluklarda olsa da çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu zorluklar, cinsiyet ayrımcılığından iş-aile yaşam dengesini kurmaya kadar geniş bir yelpazede yer almaktadır. Ev içi emeği, üretken emek ve duygusal emek gibi farklı boyutları barındıran kadın emeği, yüzyıllardır görmezden gelinmiş ve hak ettiği değeri görmemiştir. Kadın çalışan, ev işleri, çocuk bakımı, yaşlı ve hasta bakımı gibi sorumlulukları kapsayan roller, geleneksel olarak kadınlara yüklenmiştir. Kadına yüklenen bu roller ücretlendirilmediği ve görünmez kılınarak "doğal" olarak kabul edildiği için, emeğin ekonomik değerinin göz ardı edilmesine neden olmuştur.

Kadın çalışanların ev içinde üstlendiği roller ve iş ve ev alanlarında karşılaşacağı sorunlar nedeniyle iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurmalarına engel olabilmektedir. Kadın çalışanın bu dengeyi sağlaması, çalışanların refahı, işletmelerin başarısı ve toplum için oldukça önemlidir. Çünkü iş- aile ve özel yaşam arasında bir denge kurabilen çalışan, stresi ve tükenmişliği azaltarak daha sağlıklı bir yaşam tarzını yakalayabilmektedir. Bu durum, çalışanların sağlıklı aileler kurarak çocukların daha iyi gelişmesine, işlerine daha bağlı ve daha motive olmasına katkı sağlamaktadır.

Kadının akademik yaşama katılımı, sadece cinsiyet eşitliği açısından değil, aynı zamanda bilimsel ve toplumsal gelişme için de son derece önemli bir konuyu oluşturmaktadır. Kadın akademisyen, bilimsel gelişmeye ve yeniliğe katkıda bulunmak adına uzun çalışma saatleri, sürekli araştırma, ders verme, yayın ve konferans katılımı gibi çeşitli akademik yükümlülüklerin yanında, ev işleri, çocuk bakımı ve aile sorumlulukları ile ilgilenmektedir. Bu durum, iş ve aile yaşam dengesini kurmak için uğraş veren kadın akademisyenin zamanını ve enerjisini önemli ölçüde tükenmesine yol açmaktadır.

Çalışmanın birinci ve ikinci bölümünde kadın akademisyenlerde iş-aile yaşam dengesi üzerine literatür incelemesi yapılmıştır.

Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'nde görev yapan 220 kadın akademisyen ile gerçekleştirilen anket verileri SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiş olup, sonucunda betimleyici istatistiklere ulaşılmıştır. Analiz sonuçları ve değerlendirilmesi üçüncü bölümde detaylıca ele alınmıştır. SPSS paket programı yardımıyla demografik

bilgileri vermesinin ardından Frekans Tablolarına ve Ki-Kare Analizinin bulgularına yer verilmiştir.

Kadın akademisyenlerde iş ve aile yaşamı dengesi: Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'ne yönelik olarak yapılan analiz sonucunda ulaşılan sonuçlar şunlar olmuştur:

Ankete katılan kadın akademisyenler " İşten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri gerçekleştirmek için yorgun oluyorum." Yönelik ifadeye, tüm yaş gruplarında en yaygın yanıt seçeneği "Katılıyorum" (%61,2)'si cevabını vermiştir. İş stresinin ve yorgunluğunun insanların günlük yaşamlarını nasıl etkileyebileceğini gösteren bu durum işten eve geldikten sonra yorgunluk hissetmenin yaygın bir sorun olduğunun göstergesi olmuştur.

Kadın akademisyenlerin işlerinin özel hayatlarını önemli ölçüde etkilediği görülmektedir. Bu sonuca, ankete katılan akademisyenlerin yaklaşık %67,5'inin işlerinin istedikleri özel hayatı sürdürmelerini zorlaştırdığını ifade etmeleri nedeniyle ulaşılmıştır. Bu durum, iş-yaşam dengesinin bozulmasına ve çalışanlarda strese, yorgunluğa ve tükenmişliğe neden olmaktadır. Kadın akademisyenlerin işlerinin istedikleri özel hayatı sürdürmelerini zorlaştırdığını düşünmesinin nedenleri arasında uzun çalışma saatleri, fazla mesai, iş stresi, iş-yaşam ve iş-aile yaşam dengesinin bozulması gibi faktörlerin olduğu görülmüştür.

İş ve kişisel ihtiyaç durumuna yönelik olarak yapılan analiz sonucunda, "İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum." İfadesine kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun (%65.6) işlerinin kişisel yaşamları üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu ve işlerinin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarını ihmal ettiklerini belirtmiştir. Buradan yola çıkarak, kadınların bir fırsatını buldukları anda ihtiyaçlarının peşinden gitmesinin kendilerine zaman ayırma olarak nitelendirdikleri çıkarımında bulunmak mümkün olmaktadır.

Yukarıdaki tespitlere paralel olarak, ankete katılan kadın akademisyenlerin "İş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum" ifadesine "kesinlikle katılıyorum" ve "katılıyorum" yanıtlarının toplam yüzdesini gösteren %51,7'sinin iş yaparken harcanan zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremediklerini belirtmiştir. Çalışanların önemli bir kısmının iş-yaşam dengesinde zorlandığı ve bunun sonucunda kişisel faaliyetlerini gerçekleştiremediği görülmektedir.

Sonuç olarak iş yerinde çok fazla zaman harcamak akademisyenlerin motivasyonunu, üretkenliğini ve genel refahını olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

Yapılan çalışmada elde edilen bir diğer önemli veri ise ankete katılan kadın akademisyenlerin iş ve özel hayat dengesini nasıl algıladıklarına dair yöneltilen "Özel hayatım işimden dolayı zarar görüyor" ifadesine yapılan katılımın %56,6'sının işin özel hayat üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu düşündüğü görülmüştür. Bu durumun olası sonuçları arasına kadın akademisyenlerin çalışma yoğunluğu ve uzun çalışma saatleri nedeniyle aile ve arkadaşlarıyla yeterince zaman geçirmelerini zorlaştırarak ilişkilerin zayıflamasına ve çatışmalara sebep olması verilebilmektedir. Kadın akademisyenler yukarıdaki anlatımın tersi olan "Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor." ifadesine ise kadın akademisyenlerin %46,3'ü özel hayatlarının işlerini olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Bu oranın %53,7'lik bir çoğunluğunun ise özel hayatlarının işlerini olumsuz etkilemediğini düşündüğü anlamına gelmektedir.

Kadın akademisyenler, akademik başarı ve aile yaşamı arasında hassas bir denge kurmaya çalışırken çoklu sorumluluklarla karşı karşıya kalması sonucunda yoğun iş temposu, ayrımcılık, aile içi yükler gibi çeşitli faktörlerden dolayı özel hayatlarının iş enerjilerini tüketmesine yol açabilmektedir. Bu durumun tespiti için ankette yer alan "Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor." ifadesi çalışmaya katılan kadın akademisyenlere yöneltilmiştir. Ankette katılımcıların çoğunluğunun (%59,7) kişisel yaşamlarının işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları enerjiyi tükettiği ifadesine katılmadıklarını veya kesinlikle katılmadıklarını göstermektedir. Bu durum, çoğu insanın kişisel yaşamlarının çalışma yetenekleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olmadığına önemli bir gösterge olmuştur.

Yapılan bir başka analiz sonucunda "Özel hayatımda süregelen şeyler olmazsa, işe daha fazla zaman ayırırdım." ifadesine yanıt veren kadın akademisyenlerin %34'ünün özel hayatlarında süregelen şeylerin olmasaydı işe daha fazla zaman ayırabileceklerini kesinlikle katıldığını belirtirken %15,8'i ise bu görüşe katılıyorum yanıtını vermiştir. Bu sonuçlar, genel olarak çoğu kadın akademisyenin iş-yaşam dengesinden memnun olduğunu ve daha fazla boş zamanlarının olması durumunda işe daha fazla zaman ayırmayacaklarını göstermektedir.

Yorgunluk, iş verimliliğini önemli ölçüde etkileyebilecek faktörlerden birini oluşturmaktadır. Kadın akademisyenlerin çalışma yaşamında yaşadığı yorgunluk ve verimlilik üzerine düşüncelerini ölçmek adına “Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum.” İfadesine verdikleri cevaplar değerlendirilmeye alındığında, ankete katılan akademisyenlerin çoğunluğunun "Katılmıyorum" ve "kesinlikle katılmıyorum" cevabı verdiği oranların toplamı %65,5' olduğu görülmüştür. Bu, özel hayatlarındaki olayların işlerindeki verimlerini hiç etkilemediğini düşünenlerin oranının oldukça yüksek olduğunun bir göstergesi olmuştur.

Kadın akademisyenlerin işe giderken ve iş dışında da yapmaları gerekenler nedeniyle endişeli olmasının birçok sebebinin olduğu bilinmektedir. Bu duruma, akademik çalışmalar zaman ve emek gerektirmesi, akademik camiada cinsiyetçi yorumlara ve tacize maruz kalma riskini taşımaları veya çocuk sahibi olan kadın akademisyenlerin iş ve aile sorumluluklarını dengelemekte daha fazla zorlanabileceği ve kreş yada bakıcı bulma gibi konularda sıkıntı yaşayabilmeleri nedeniyle işe geç kalma, işten erken ayrılma veya iş yerinde konsantrasyon eksikliği gibi problemlere yol açabileceği örnekleri verilebilmektedir.

Bu olası nedenler ekseninde ankete katılan kadın akademisyenlerin “İş yerindeyken iş dışında yapmam gereken şeyler konusunda endişeleniyorum.” İfadesine verdikleri yanıtlan incelenmiştir. Akademisyenlerin %38,8'i işe geldiklerinde iş dışında yapmaları gerekenler nedeniyle endişeli olduklarını ifade etmişlerdir. Bu oran iş-yaşam dengesinin birçok çalışan için bir sorun oluşturabileceğini göstermektedir.

Toplumumuzda, kadınlardan genellikle ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları üstlenmeleri beklentisi kadın akademisyenlerin işlerine odaklanmasını zorlaştırabileceği düşüncesine dayanarak ankete katılan kadın akademisyenlere “Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum.” İfadesi yöneltmiştir. Ankete katılan akademisyenlerin %52,8'inin bu durumun işlerini etkilemediğini veya bu konuda kararsız olduğunu belirttiği görülmektedir. Bu durum, özel hayattaki sorunların herkesi eşit şekilde etkilemediğini ve bazı kişilerin bu tür zorluklarla daha iyi başa çıkabildiğini göstermektedir.

Akademisyen olmak, kadın akademisyenlere toplumda saygınlık ve statü kazandırarak, benlik algılarını ve özsaygılarını geliştirmeye katkı sağlayarak çalışanların kendilerini daha güçlü ve daha yetkin hissetmelerine ve diğer alanlarda da başarı

gösterebileceklerine olan inançlarının artmasına yardımcı olduğu görülmektedir. Bu kapsamda kadın akademisyenlere yöneltilen anketteki “İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için bana güç veriyor.” İfadesine verdikleri yanıtlardan %43,5'i işlerinin, iş dışındaki önemli faaliyetleri gerçekleştirmeleri için kendilerine güç verdiğine katıldığı görülmektedir. Bu durum, akademisyenlerin profesyonel yaşamlarının ötesinde dahi insanlar için bir doyum ve anlam kaynağı olabileceğini sonucunu vermektedir.

Başka bir analizde kadın akademisyenlere “İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor.” İfadesine yanıt vermeleri beklenmiştir. Genel olarak bakıldığında, katılımcıların %49,3'ü işlerinin ruh halleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu düşünmektedir. Bu, işlerin evdeki ruh hali üzerinde önemli bir rol oynayabileceğinin bir göstergesi olmuştur. Kadın akademisyenin işi sayesinde evdeki ruh halinin daha iyi olduğunu düşünmesinde aileye maddi katkıda bulunduğunu bilmesi ve başarılı bir kariyere sahip olduğunu düşünerek kendisini değerli ve yetkin hissetmesine yardımcı olması onların özgüvenlerini ve benlik saygılarını artırarak daha mutlu ve tatmin edici bir yaşam sürmelerine katkıda bulunabileceği fikrine varılmıştır.

Kadın akademisyenlere yöneltilen bir başka ifade ise “İş yerinde yaptıklarım, evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmamı kolaylaştırıyor.” Olmuştur. kadın akademisyenlerin %29,2'si iş yerinde yaptıklarının evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmalarını kolaylaştırdığına katıldığı görülmektedir. katılımcıların %34,4'ü ise iş yerinde yaptıklarının evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmalarını kolaylaştırıp kolaylaştırmadığı konusunda kararsız kalmıştır. Ankete katılanların çoğunlukta verdiği cevabın “kararsızım” olması ve onu “katılıyorum” cevabının takip etmesi onların karşılaşılabileceği toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentilerin, çalışma ortamı ve kültürün, aile içi destek ve sorumluluk paylaşımı gibi faktörlerin kadın akademisyenlerin bu cümleyi kurmalarında önemli etkiye sahip olduğu düşünülmektedir.

Anket çalışmasında kadın akademisyenlere “Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor.” İfadesi yöneltilmiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu özel hayatlarının iş yerinde daha iyi hissetmelerini sağladığını belirtmiştir. Ankete katılan akademisyenlerin %30,6'sı ise özel hayatlarının iş yerinde daha iyi hissetmelerini sağlamadığını veya bu konuda kararsız olduklarını belirtmiştir. Bu durum, özel hayatın her zaman iş yerinde daha iyi hissetmeyi sağlamayabileceğini ve bu durumun kişiden kişiye değişebileceğini göstermektedir.

Kadın akademisyenlere yöneltilen “Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor.” İfadesine verdikleri yanıtlar verilmiştir. Akademisyenlerin “ katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” yanıtlarının toplamı olan %69,4'lük bir kesim özel hayatlarının kendilerine işlerini yapmaları için güç verdiğini belirtmiştir. Mevcut veriler, yoğun ve stresli bir iş temposuna sahip akademisyenler için, özel hayatlarının bir denge ve yenilenme kaynağı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca özel hayatın çoğu insan için iş performansı, motivasyon ve genel iyilik hali üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olduğu sonucunu göstermektedir.

Çalışmada yer alan anketin önemli bir diğer ifadesi “Özel hayatım, ertesi günkü işler için dinlenmeme ve kendimi hazır hissetmeme yardımcı oluyor.” Olmuştur. ankete katılan kadın akademisyenlerin %60,7'si özel hayatlarının ertesi günkü işler için dinlenmesine ve kendilerini hazır hissetmelerine yardımcı olduğunu düşündüğü görülmektedir. Bu oran oldukça yüksek olması özel hayatın iş yaşamındaki öneminin bir göstergesi olmuştur. Akademisyenlik, uzun çalışma saatleri, yüksek baskı ve sürekli sorumluluk gerektiren bir meslektir. Araştırmalar, yoğun iş yükünün strese, yorgunluğa ve tükenmişliğe yol açabileceğini göstermiştir. Akademisyenlerin özel hayat içerisindeki dinlendirici ve keyifli aktiviteler, bu olumsuz etkileri dengelemeye ve zihinsel ve duygusal iyilik halini korumaya yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Araştırma, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi'ndeki kadın akademisyenlerin iş-yaşam dengesiyle ilgili karşılaştığı olumlu ve olumsuz deneyimleri inceleyerek elde edilen verilerle bir analiz yapmayı amaçlamaktadır. Literatürdeki bilgilere dayanarak yapılan analizlerle birlikte mevcut bilgilerin genişletilerek yeni bir bakış açısı sunmayı hedefleyen çalışma, konunun güncel ve önemli olması nedeniyle kadın akademisyenlerin iş-aile yaşam dengesi konusunda bir sonraki çalışmalara ışık tutabileceği düşünülmektedir.

5. KAYNAKLAR

- Adaçay, F. R. (2017). Kalkınma Açısından Cinsiyetler Arası Eşitsizlikler ve Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet. *Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi*, 2(1), 1-21.
- Akın, A. (2007). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Sağlık. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(2), 1-9.
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim Üyelerinin İşe Bağımlılık Düzeyi ile İş-Yaşam Dengesi ve İş-Aile Yaşam Dengesi Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Atman, Ü. C. (2003). Kadına Yönelik Biddet; Cinsel Taciz / Irza Geçme. *STED*, 12(9), 333-335.
- Aydın, E. (2019). *Sistematiik Aile Sosyolojisi*. (M. Aydın, Dü.) Konya: : Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Aydın, F. F. (2011). Kadın İstihdamının Rekabet Gücü ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkisi: Türkiye ile Rekabet Gücü En Yüksek Ülkelerin Karşılaştırılması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilimdalı İktisat Politikası Bilimdalı.
- Aytaç, S., Sevüktekin, M., Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, & Işığışok, Ö. (2002). *Çağdaş sanayi merkezlerinde kadın işgücünün konumu: Bursa örneği*. İstanbul: TİSK Yayınları.
- Balkır, Z. G. (2015). Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz. *Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-36.
- Bayer, A. (2013). Değişen Toplumsal Yapıda Aile. *Şırnak Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 4(8), 102-129.
- Bayramoğlu, G. (2018). İş/Aile Sınır Teorisi Bağlamında Kadın akademisyenlerin İş/Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1722-1744.
- Belet, N. H. (2013). Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya ve Kadın İş Gücüne Etkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 1-28.
- Clark, C. (2000). Work/Family Border Theory. A New Theory of Work/Life Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Dalkıranoglu, T. (2006). . Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi Ayrımcılık mı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*(2), 41-54.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açından İncelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.

- Dericiler, Y. Ö. (2010). Refah Devletinin Krizi Kısılcacında Ekonomik/Sosyal Haklar ve Devletin Yükümlülükleri. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dönmez, B. (2020). İş Yerinde Cinsel Taciz ile İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkileri: Kadın Mutfak Çalışanları Örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 3842-3854.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü Piyasasında Kadınlar ve Karşılaştıkları Engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 37-60.
- Erdem, H., & Erkan, G. K. (2015). Kamu Çalışanlarının Yaşadıkları İş-Aile ve Aile İçi İş Çatışmasının İş Tatminsizliğine Olan Etkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü. *International Journal of Social Science*(37), 351-369.
- Erikli, S. (2020). Çalışma Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. New Jersey: Princetown University Press.
- Eurofound. (2013). *Physical and psychological violence at the workplace*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi “ Kocaeli Belediyeleri Örneği”. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 1-18.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life . *Journal of Vocational Behavior* , 63, 511-531.
- Gümüş, İ. (2020). Esping-Andersen ve Refah Rejimi Tartışmaları:Teorik Bir Değerlendirme. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi*, 3(1), 101-117.
- Gündüz, F. (2000). “Kadın İşgücünün Türk Ekonomisine Katılımı”. Sivas: Önder Matbaacılık.
- Gürer, A., Küdür Çırpan, F., & Atalan Özlen, N. (2019). Yaşlı Bakım Hizmetleri. *Journal of Health Services and Education*, 3(1), 1-6.
- ILO, I. (1958). Discrimination (Employment and Occupation) Convention. *Declaration on Fundamental Principles and Rights At Work*(111).
- International Labour Organization (İLO). (2012). *Global Employment Trends For Women*. Geneva: International Labour Office.
- İçağasıoğlu Çoban, A., & Özbesler, C. (2009). Türkiye’de Aileye Yönelik Sosyal Politika ve Hizmetler. *Aile ve toplum Eğitim-Kültür ve Araştırma Dergisi*, 11(5), 31-41.

- Kaçar, E. (2023, 8 11). SSK.biz: <https://www.ssk.biz.tr/torun-bakim-maasi-parasi-basvurusu-nasil-yapilir/> adresinden alındı
- Kağnıcıoğlu, D. (2013). Refah Devleti Modellerine Göre Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Çatışması ve İş-Yaşam Dengesi Politikaları. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 27(1), 22-39.
- Karababa , A. (2021). Kadın Çalışanların Algıladıkları Sosyal Desteğin, İş ile Yaşam Doyumları Üzerine İş-Aile Yaşam ve İş-Yaşam Çatışmasının Düzenleyici Rolü. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gaziantep: Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Karaman, N. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Kavramı Çerçevesinde İş-Aile Yaşamı Uyum Politikaları ve Türkiye. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 49(1), 86-108.
- Karaman, N. (2015). Refah rejimleri sınıflandırmaları ekseninde Türkiye'de iş - aile yaşamını uyumlaştırma politikaları ve kadın istihdamı. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi*. Ankara: GAZİ ÜNİVERSİTESİ Sosyal bilimler Enstitüsü.
- Keser, A., & Güler, B. K. (2016). *Çalışma Psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Kocabaş, F., & Kol, E. (2020). Almanya ve Türkiye’de Karşılaştırmalı Olarak Bakım Hizmetleri: Türkiye’de Bakım Sigortası Kurulmasına Yönelik Bir Öneri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 283-310.
- Kocacık , f., & Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Koray, M. (1992). Çalışma Yaşımında Kadın Gerçekleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 25(1), 94-122.
- Koray, M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Sol-Feminist Bir Eleştiri. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2, 13-54.
- Koray, M., Demirbilek, s., & Demirbilek, T. (1999). *Gıda işkolunda çalışan kadınların koşulları ve geleceği* . Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Kul Parlak, N. (2016). *Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş Yaşam Dengesi*. Ankara: Türk Metal Sendikası.
- Küçükcalay, M. A. (1998). Türkiye'de Planlı Dönemde Kadın Nüfusu ve Kadın İşgücü İstihdamındaki Gelişmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(3), 35-44.
- Metin, B. (2017). İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri. *TİSK Akademi*, 1, 19-47.
- Mızrahlı, R., & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.

- Mustafa, Ö., & Kemal, B. (2003). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler : Cam Tavan Sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 56-78.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.
- Özdamar, D. (2006). Pozitif Ayrımcılık Yönü ile Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Kadının Hukuki Konumuna İlişkin Son Gelişmeler. *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14(2), 11-67.
- Özdamar, D. (2009). *Cedaw Sözleşmesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, 69-99.
- Özer, M. M. (2017). Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1397-1424.
- Özgen, H., & Mimaroglu, H. (2008). Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(1), 321-334.
- Özgür, G. (1993). Sözü Edilmeyen Bir Konu "Cinsel Taciz". *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 9(2), 81-85.
- Özkan, E. (2020). Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Camtavan ve Kraliçe Arı Sendromu . *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 127-138.
- Özkök, Ö. (2010). Müdahaleci Devletten Piyasa Ekonomisine Değişen Refah Devleti Anlayışı. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özmete, E., & Eker, I. (2012). İş - Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Öztürk, A., & Güzelsoydan, S. Y. (2001). Büyük Mağazalarda Çalışan Personelin İş Doyumu Üzerine Çukurova Bölgesinde Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 333-347.
- Öztürk, M., & Umutlu, S. (2020). İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar . *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297-306.
- Pınarcıoğlu, N. Ş. (2006). Kentlerde Kadınların İşgücü ve İstihdama Katılım Sorunları: İzmit Örneği. *Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi*. Kocaeli: Kocaeli üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Savcı, İ. (1999). Çalışma Yaşamı ile Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 54(4), 146-166.
- Saygın , Ö. (1994). *Aile Sosyolojisi*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Seymen, Y. (1992). *Kadın ve Sendika*. Ankara: Sosyal Demokrasi Yayınları.
- Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing). *“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Sözer, A. N. (2015). *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (2. baskı b.). İstanbul: Beta Yayınları.
- SSK.biz.tr (2023, Kasım). Torun Bakım Parası. 26 Kasım 2023 tarihinde <https://www.ssk.biz.tr/?s=torun+bak%C4%B1m> adresinden alınmıştır.
- Sumbas, A. (2008). Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni . *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8(2), 167-194.
- Şimşek, H. (2011). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Kadın Üreme Sağlığına Etkisi: Türkiye Örneği*. *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(2), 119-126.
- Tilev, F. (2018). Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı. *Frat üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası iktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 2(2), 121-150.
- Tokol, A. (1999). *Dünya’da Kadın İşgücü. Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri*: 1-2, İstanbul: TİSK yayınları.
- Tuaç, P. (2017). *Babaların Çalışma Yaşamında Sahip Oldukları Yasal Haklar: Ülkelerarası Karşılaştırma ve Öneriler, Çalış babam çalış- Baba olmak ve baba olmanın çalışma yaşamına yansımaları*. (S. Dalkılıç, Dü.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tunç, C., Akkaş, H., & Bayhan Karapınar, P. (2020). Akıllı Telefon Kullanımı – Çalışan İyi Oluş Hali İlişkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 31-48.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2023). *Türk Dil Kurumu*. 04.19.2023. tarihinde Türk Dil Kurumu Sözlükleri: <https://www.tdk.gov.tr/?s=cinsel+taciz> adresinden alındı
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2023, Kasım). Sıkça Sorulan Sorular. Doğum Yardımı. 25 Kasım 2023 tarihinde <https://www.aile.gov.tr/ssssosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/dogum-yardimi/#> adresinden alınmıştır.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2023, Kasım). *Doğum yardımı*. 28 Kasım tarihinde <https://www.aile.gov.tr/ssssosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/dogum-yardimi/#>adresinden alınmıştır.
- Ulutaş, B., Sapaz , D., & Dumanlı, D. (2015). Women’s Labor in Transport Sector: Women Drivers and Machinists Working in Ankara. *Ankara University, Journal of Faculty of Educational Sciences*, 48(2), 141-164.

- Utma, S. (2019). Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 11(1), 44-58.
- Uygur, S. S. (2018). Yaşam doyumunun yordanmasında kendini açma ve sosyal desteğin rolü. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 2(1), 16-33.
- Ünal, Z. M. (2017). The Relationships Between Needs For Meaningbased Person-Job Fit and Work-Family Conflict,Organizational Commitment and Meaning In Life: Mediating Role Of Meaningful Work. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları:Türkiye’De Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 70(3), 723-750.
- Voydanoff, P. (2000). Social Integration, Work-Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality. *Journal of Marriage and Family*, 67, 666-679.
- Voydanoff, P. (2001). Incorporating community into work and family research: A review of basic relationships. *Human Relations*, 54(12), 1609-1637.
- World Health Organization. *Gender and Health ,Technical Paper*. (1998). Switzerland: World Health Organization publication.
- Yaşar, N. (2018). Eğitimde Cinsiyet Eşitsizliğinin Okullaşma Oranına Etkisi:Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkeler Karşılaştırması. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*(17), 55-69.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeşiltaş, M. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz . *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 147-153.
- Yeşilyurt, H., & Kocak, N. (2014). İş Doyumu ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Otel İşletmeleri Açısından İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 303-324.
- Yıldırım Dalyan, S. (2020). Türkiye’de İş-Aile Yaşamına Yönelik Düzenlemelerin Uluslararası Normlar ve Refah Rejimleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 10(2), 371-392.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., & İzci, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İş Görenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma . *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yılmaz, S. (2018). Türkiye’de Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ve Sosyal Güvenlik Hukuku Düzenlemeleri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2(2), 63-80.
- Yoğun Erçen, A. E. (2008). Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. ADANA: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yorgun, S. (2010). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyo Ekonomi Dergisi*, 11(11), 167-190.



Ek 2. İş-Yaşam Dengesi Ölçeği

İŞ YAŞAM DENGESİ ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum(2)	Kararsızım(3)	Katılıyorum(4)	Tamamen Katılıyorum(5)
1) İşten eve geldiğimde yapmak istediğim şeyleri yapmak için çok yorgun oluyorum.					
2) İşim, istediğim özel hayatı sürdürmemi zorlaştırıyor.					
3) İşimin istekleri nedeniyle kişisel ihtiyaçlarımı ihmal ediyorum.					
4) Özel hayatım işimden dolayı zarar görüyor.					
5) İş yaparken harcadığım zamandan dolayı önemli kişisel faaliyetleri gerçekleştiremiyorum.					
6) Özel hayatım işimi yapmam için gerekli olan enerjiyi tüketiyor.					
7) Özel hayatımda olan şeyler yüzünden işim zarar görüyor.					
8) Özel hayatımda süregelen şeyler olmazsa, işe daha fazla zaman ayırırdım.					
9) Özel hayatımda olup bitenler nedeniyle işte verimli olamayacak kadar yorgun oluyorum.					
10) İşteyken, iş dışında yapmam gerekenler nedeniyle endişeli oluyorum.					
11) Özel hayatımdaki sorunlarla uğraşmaktan işimi bitirmekte zorlanıyorum.					
12) İşim, iş dışında benim için önemli faaliyetleri gerçekleştirmem için bana güç veriyor.					
13) İşim sayesinde evdeki ruh halim daha iyi oluyor.					
14) İşyerinde yaptıklarım, evdeki kişisel ve günlük işlerle başa çıkmamı kolaylaştırıyor.					
15) Özel hayatımdaki her şey iş yerinde daha iyi hissetmemi sağlıyor.					
16) Özel hayatım bana işimi yapmam için güç veriyor.					
17) Özel hayatım, ertesi günkü işler için dinlenmeme ve kendimi hazır hissetmeme yardımcı oluyor.					