

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

ÇİFT KARIYERLİ AİLELERDE SOSYAL ROL DEĞİŞİMİ: KÜLTÜREL
BİR DEĞERLENDİRME

Yüksek Lisans Tezi

Betül YILMAZ

Ankara - 2009

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

ÇİFT KARIYERLİ AİLELERDE SOSYAL ROL DEĞİŞİMİ: KÜLTÜREL
BİR DEĞERLENDİRME

Yüksek Lisans Tezi

Betül YILMAZ

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Müge ERSOY KART

Ankara - 2009

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

ÇİFT KARIYERLİ AİLELERDE SOSYAL ROL DEĞİŞİMİ: KÜLTÜREL
BİR DEĞERLENDİRME

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı :

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

Doç.Dr. İlhami Savaşcı..
Prof.Dr. Özgür Özkanlı
Doç.Dr. Müge Ersoy-Kart

İmzası





Tez Sınavı Tarihi

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçları andığımı ve kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim. 24.12.2009

Betül YILMAZ


.....

ÖNSÖZ

Kadınların gerek birey olarak; gerekse üstlenmiş oldukları toplumsal rollerin bir taşıyıcısı olarak ülkemizde ve dünyada, gereken statüye erişebilmesi, toplumun tüm kesimleri tarafından bilinçli ve sistemli bir şekilde yürütülecek, uzun soluklu bir çabayı gerektirmektedir.

Bu çalışmada, çift kariyerli aile mensubu kadınların, deneyimlemekte oldukları iş ve aile odaklı çatışmaların kaynağına inilerek bir sorun tespiti yapılmaya çalışılmış; yaşanmakta olan sorunların aile içerisindeki tüm bireyleri ilgilendiren yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilediği yaklaşımından hareket edilerek çözüm ve öneriler geliştirilmeye çalışılmıştır.

Kadına, her açıdan objektif ve duyarlı bir çalışma yaşamının sunulabilmesi, hem onun bireysel olarak daha üretken olabilmesinin ilk adımıdır; hem de toplumdaki diğer bireylerin sağlıklı ilişkiler geliştirebilmesinin bir teminatıdır.

Her anından büyük keyif duyduğum ve farklı deneyimler kazandığım, hayatımda da farklı kapıların açılmasına yol açan araştırmamda, androjenlik gibi zevkli bir konu üzerinde çalışmamı önererek bana yol gösteren tez danışmanım Doç. Dr. Sayın Müge Ersoy Kart'a, ayrıca tez çalışmamız dışında da dostça ve yapıcı yaklaşımlarından dolayı en içten teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin oluşturulma aşamasında değerli fikirleriyle beni yönlendiren sayın hocalarım Prof. Dr. Gülay Toksöz ve Doç. Dr. İlkey Savcı'ya teşekkürü bir borç bilirim.

Öğrendiğim her yeni bilgide, sahip olduğum mutluluğun bir kez daha farkına varmamı sağlayan sevgili eşim ve hayattaki en yakın arkadaşım Cihan Yılmaz'a; Yüksek Lisans programına başladığımda 6 ve 3,5 yaşlarında olan ve bu çalışma ile büyüyen sevgili kızım Melike Hande ve sevgili oğlum Bahadır Hikmet'e onların değerli vaktinden almak zorunda olduğum zamanlarda gösterdikleri anlayış için teşekkür ederim.

Her zaman koşulsuz destek ve yardımıyla yanımda olduklarını hissettiğim ve varlıklarından gurur duyduğum sevgili ailem, annem şafak Vural, babam İrfan Vural, kardeşim Kerem Vural ile eşi Sema Vural'a ve canım babaannem Sabahat Vural'a teşekkür ederim.

Manevi desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen Sayın Yavuz Uzguur ve Fatma Uzguur'a; dostluklarını bütün sıcaklığı ile hissettiğim Elif Yıldıırım ve Hakan Yıldıırım'a; özverili yardımlarından dolayı  nder İzmirlioğlu'na ve Gamze Kurudayıoğlu'na teşekkürlerimi sunarım.

Betül YILMAZ

Ankara, 2009

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
İÇİNDEKİLER	III
TABLolar LİSTESİ	VII

I. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I. 1.GİRİŞ	1
I. 2.TOPLUMSAL CİNSİYET	7
I. 2. 1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	9
I. 2. 2. Özsaygı Kavramı	10
I. 2. 3. Toplumsal Cinsiyet Rolüne İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar	12
I. 2. 3. 1. Toplumsal Cinsiyet Rol Kimliği Gelişimi.....	12
I. 2. 3. 2. Psikoanalitik Kuram	13
I. 2. 3. 3. Sosyal Öğrenme Kuramı.....	14
I. 2. 3. 4. Bilişsel Gelişim Kuramı.....	15
I. 2. 3. 5. Toplumsal Cinsiyet Şema Kuram	16
I. 2. 3. 6. Androjenlik Kavramı.....	17
I. 3. CİNSİYETE DAYALI İŞBÖLÜMÜ.....	23
I. 3. 1. Ataerkillik Bağlamındaki Açıklamalar	23
I. 3. 2. Sosyolojik Yaklaşımlar	26
I. 3. 2. 1.Yapısal Fonksiyonalizm	26

I. 3. 2. 2. Marksizm.....	28
I. 3. 2. 3. Radikal Feminizm	29
I. 3. 2. 4. Sosyalist Feminizm	30
I. 4. DEĞİŞEN AİLE YAPISI VE ÇİFT KARIYERLİ AİLELER.....	30
I. 4. 1. Değişen Aile Yapısı ve Çift Kariyerli Aileler	36
I. 4. 2. Çift Kariyerli Aile Olmanın Dezavantajları	38
I. 4. 3. Çift Kariyerli Aile Olmanın Avantajlar	41
I. 4. 4. Çift Kariyerli Ailelerde Yaşanan Eşitsizlikler	42
I. 4. 5. Çift Kariyerli Ailede Kadının İkili Roller.....	45
I. 4. 6. Çift Kariyerli Ailelerde Evlilik Uyumu	49
I. 4. 7. Çift Kariyerli Ailelerde Yaşam Doyumu.....	50
I. 4. 8. Çift Kariyerli Ailede Yaşanan Rol Çatışmaları	51
I. 4. 9. İş ile Aile Arasındaki Rol Çatışması: Kadınlar Üzerinde Etkisi.....	55
I. 4. 10. İş-Aile Dengesi: Sınır Kuramı	57
I. 4. 11. İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması	62
Araştırmanın Amacı	68

II. BÖLÜM

YÖNTEM

II. 1. Denekler	71
II. 2. Veri Toplama Araçları	72
II. 2. 1. Evlilikte Uyum Ölçeği (EUÖ)	72
II. 2. 2. İş-Aile ve Aile-İş Çatışma Ölçekleri	73
II. 2. 3. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri	74

II. 2. 4. Rosenberg Özsaygı Düzeyi Ölçeği	76
II. 2. 5. Yaşam Doyum Ölçeği	77
II. 2. 6. Ev İşleri Paylaşım Tablosu.....	77
II. 3. Verilerin Toplanması.....	77

III. BÖLÜM

BULGULAR

III. 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	79
III. 2. Katılımcıların Çift Kariyerli Aile Yapısına Dair Soru Grubundan Elde Ettikleri Puanlara İlişkin Bulgular.....	85
III. 3. Katılımcıların Cinsiyet Rolü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Bulgular.....	93
III. 4. Androjen Akademisyenlere İlişkin Korelasyonlar	97
III. 5. Androjen Hekimlere İlişkin Korelasyonlar	98
III. 6. Ortalamalar Arası Farklara İlişkin Bulgular.....	101
III. 7. Ev İşlerini Paylaşma Eğilimine İlişkin Gruplar Arası Farklara Dair Bulgular.....	102

IV. BÖLÜM

TARTIŞMA

V. BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

KAYNAKÇA	126
ÖZET.....	155

ABSTRACT	157
EKLER.....	159
EK-1 : DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU	
EK-2 : EVLİLİK UYUM ÖLÇEĞİ (TUTAREL – KIŞLAK)	
EK-3 : İŞ-AİLE ÇATIŞMA ÖLÇEĞİ	
EK-4 : AİLE-İŞ ÇATIŞMA ÖLÇEĞİ	
EK-5 : BEM CİNSİYET ROLÜ ENVANTERİ	
EK-6 : ÖZSAYGI DÜZEYİ ÖLÇEĞİ (ROSENBERG)	
EK-7 : YAŞAM DOYUM ÖLÇEĞİ	
EK-8 : EV İŞLERİ PAYLAŞIM TABLOSU	

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo II. 1. Araştırmaya Katılanların Cinsiyet ve Mesleklerine İlişkin Özellikleri

Tablo III. 1. Katılımcıların Bazı Demografik Özellikleri

Tablo III. 2. Katılımcıların Ortalama Evlilik Süreleri

Tablo III. 3. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarının Yüzde Olarak Dağılımı

Tablo III. 4. Katılımcıların Evlenme Biçimlerinin Yüzde Olarak Dağılımı

Tablo III. 5. Evlenme Yaşı Ortalamalarının Meslek ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Tablo III. 6. Meslek ve Cinsiyete Göre Evde Görev Paylaşımı Olması Durumunun Yüzde Olarak Dağılımı

Tablo III. 7. Meslek ve Cinsiyete Göre Eşin Sorumluluğunda Olan İşleri Üstlenme Durumunun Yüzde Olarak Dağılımı

Tablo III. 8. Meslek ve Cinsiyete Göre Çalışma Nedeninin Yüzde Olarak Dağılımı

Tablo III. 9. Meslek ve Cinsiyete Göre Sahip Olunan Mesleğin Evde Çalışmayı Gerektirme Durumunun Yüzde Olarak Dağılımı

Tablo III. 10. Meslek ve Cinsiyete Göre Evde Çalışmanın Ev İçi Sorumlulukları Engelleme Durumunun Yüzde Olarak Dağılımı

Tablo III. 11. Meslek ve Cinsiyete Göre Kadının Çalışmasının Sorumluluklarını Yerine Getirmesini Engelleme Durumu Algısının Yüzde Olarak Dağılımı

Tablo III. 12. Meslek ve Cinsiyete Göre Eşin Akraba ve Tanıdıklar İçinde de Yardımcı Olması Durumunun Yüzde Olarak Dağılımı

Tablo III. 13. Meslek ve Cinsiyete Göre Cinsiyet Rolü Dağılımı

Tablo III. 14. Androjen Katılımcıların Tüm Ölçeklerden Aldıkları Puanlara İlişkin Korelasyon Değerleri

Tablo III. 15. Androjen Akademisyenlerin Tüm Ölçeklerden Aldıkları Puanlara İlişkin Korelasyon Değerleri

Tablo III. 16. Androjen Hekimlerin Tüm Ölçeklerden Aldıkları Puanlara İlişkin Korelasyon Değerleri

Tablo III. 17. Androjen Kadın ve Erkeklerde Ev İşleri Paylaşımı Değerlendirmesi İlişkin Bulgular Ev İşleri Paylaşımı Değerlendirmesi

I. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

I. 1. GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet rolleri, binlerce yıldır sosyal, kültürel ve sosyo ekonomik değerlerle de desteklenerek kalıplaşmış ve kökleşmiştir. Toplumun tüm bireyleri tarafından kanıksanan cinsiyet rollerinin, tarihin en eski çağlarından günümüze kadar geçerliliklerini sürdürüyor olmaları, durağanlığını en fazla koruyan ve değiştirilmesi en güç toplumsal öğeler olduklarının bir göstergesidir.

Cinsiyet rolünün, cinsiyetlerin toplumsal işbölümüne katılımının (geleneksel olarak ev işlerinin, çocuk bakımının ya da iş yaşamındaki düşük statülü işlerin kadına, geleneksel olarak evin ekmeğinin kazanılması, daha aktif olma ve karar vericiliği gerektiren yüksek statülü işlerin ise erkeğe uygun olarak değerlendirilmesi) ya da alacakları eğitimin (kadınların, sanat ya da sözel yeteneklerin ön planda olduğu eğitimlere, erkeklerin ise atletik ya da görsel - mekansal yetenekleri gerektiren eğitimlere kanalize edilmeleri) belirlenmesi noktasında ağırlıklı bir etkisinin bulunduğu görülebilir (Çıtak, 2008).

Geleneksel ataerkil kültür ve ataerkil değerlerin biçimlendirdiği toplumsal cinsiyet rolleri; erkeğin temel görevini, “haneye gelir getirmek” şeklinde belirlerken kadına, “hanenin ve hanehalkının bakımı ile beslenmesi” görevlerini yüklemektedir.

O kadar ki, sosyalleşme sürecinde kız ve erkek çocuklar, çeşitli nesneleri, etkinlikleri, oyunları, meslekleri ve hatta kişilik özelliklerini onlar için “uygun” ya da “uygun değil” olarak ayırt etmeyi öğrenmektedirler (Dökmen, 2004). Toplumsallaşma sürecinde erkek ve kız çocukların öğrendikleri, kültürün cinsiyetlerine uygun bulduğu duygu, tutum, davranış ve roller arasındaki farklılıklar ise toplumsal cinsiyet farklılıkları olarak ele alınmaktadır.

Özellikle kadının çocuk doğurması ve çocuğunu beslemesi, kadının ev içi işlere yatkın olduğu, dahası bunun “doğal” bir sonuç olarak kabul edilmesi gerektiği kalıp yargısının devam etmesine neden olmuştur (Günindi - Ersöz 1999: 1).

Yüzyıllardır, üretim ve yeniden üretim mekanizmalarının içerisinde bulunan ve ücretsiz aile işçisi olan kadın, sanayi devrimi ile birlikte, “dışarıda” ve “ücretli” olarak iş yaşamına katılmıştır.

Kadının ücretli olarak çalışma hayatına katılması ve daha ileriki dönemlerde kariyer sahibi olmasıyla birlikte, toplumda çift kariyerli aile modelleri oluşmaya başlamıştır. “Çift kariyerli aileler” terimi, eşlerden her ikisinin de kariyer yönelimi olan mesleklere sahip oldukları aileleri ifade etmek için kullanılan bir terimdir. Çiftlerin kariyer getirici mesleklere sahip olduğu, dolayısıyla her iki eşin de eğitim düzeylerinin ve ailenin toplam gelir düzeyinin yüksek olduğu çift kariyerli aile tanımı, aynı zamanda çekirdek aile olgusuna da vurgu yapmaktadır.

Ancak kadının ne dışarıda çalışıyor olması, ne de kariyer getiren bir meslek icra ediyor olması, onu “evin tüm işlerinden sorumlu kişi olma” rolünden uzaklaştıramamıştır. Kadının iş hayatında çalışma şartları ne kadar ağır olursa olsun, kendisine yüklenen ‘ev içi roller’ hala birincil önceliğini korumaktadır.

Kadının rollerine ilişkin olarak Oppong ve Abu tarafından yapılan ortak çalışmada, kadınların yedi temel rolünün bulunduğu vurgulanmıştır. Bu roller ‘annelik’, ‘eşlik’, ‘ev kadınlığı’, ‘akrabalık’, ‘mesleki’, ‘topluluk’ ve ‘bireylik’ rolleridir (Oppong ve Abu 1985: 7). Dolayısıyla kadının iş hayatında da yer alıyor olması, kadına yüklenen temel rollerin artması ile sonuçlanmıştır.

Çalışan kadının hem duygusal, hem de fiziksel yönden bölünmesi, kuşkusuz ki; hem kadının iş hayatında daha üretken olması ve kariyerini yükseltebilmesi açısından, hem evlilik hayatının daha mutlu ve doyumlu olabilmesi açısından, hem de ailenin (diğer tüm fertleriyle birlikte) yüksek bir yaşam kalitesi düzeyine erişebilmesi açısından önemli engeller oluşturmaktadır.

Bilindiği gibi, 1970’li yıllara dek, toplumsal cinsiyet rolü olarak kadınsılık ve erkeksilik iki uç nokta olarak algılanmaktaydı (Huston, 1983: 399). Yani birey ya kadına ait toplumsal cinsiyet özelliklerine sahip (kadınsı) ya da erkeğe ait toplumsal cinsiyet özelliklerine sahip (erkeksi) olabilirdi. Ancak 1974 yılında Bem, bir insanın aynı zamanda hem kadınsı hem de erkeksi özelliklere sahip olabileceğini savunmuş ve kadınsılığın ve erkeksiliğin tek bir kişide birleşmesi olarak tanımladığı ‘androjenlik’ kavramını önermiştir. Buna göre, bir erkek ya da kadın, farklı koşullar

altında hem kadınsı hem de erkeksi bir takım özellikler sergileyebilmektedir (Bem, 1984).

Dolayısıyla sadece biyolojik cinsiyete bakarak kimin neleri yapması gerektiğine ilişkin beklentiler geliştirmek doğru olmayacaktır. O nedenle, bir erkek, erkeksi özelliklerinin yanı sıra genel kabul görmüş kadınsı özelliklere (örneğin iyi yemek yapmak ya da çocuk bakmak), bir kadın da kadınsı özelliklerinin yanı sıra genel kabul görmüş erkeksi özelliklere (bir makineyi tamir etmek ya da iş hayatında daha atılgan olmak) sahip olabilir (Bem, 1974: 1981). Bugün artık, son derece katı bir şekilde tanımlanmış olan geleneksel cinsiyet rolü standartlarının gerçekten de zarar verici olduğu; çünkü bu standartların, hem kadınların hem de erkeklerin davranışlarını sınırlayıp belli kalıplar içine soktuğu düşünülmektedir (Demirtaş, 2000).

Toplumun bir grup olarak kadınların ve bir grup olarak da erkeklerin göstermelerini beklediği bu özelliklere ise toplumsal cinsiyet kalıpyargıları denilmektedir (Franzoi, 2003). Kuşkusuz, kadınlar ve erkekler birbirlerinden farklı davranırlar. Çünkü hem kendilerinin hem de toplumun diğer üyelerinin davranışlarını “toplumsal cinsiyet kalıpyargılarına uygunluk” ışığında algılayan, değerlendiren ve denetleyen bireyler olmayı öğrenirler. Diğer bir deyişle, toplumsal cinsiyet kalıpyargıları "kendini gerçekleştiren kehanet" e dönüşür (Bem, 1983).

Cinsiyet rollerine ilişkin beklenti ve tutumların geleneksel yapısını koruması ise hem kadınları hem de erkekleri olumsuz yönde etkilemekte, kısıtlamakta, çalışma

hayatına giren kadınların yoğun iş ve ev ikilemi yaşamasına neden olmaktadır. Geleneksel rolünü aksatma korkusu yaşayan kadın, daha çok geleneksel rollerini aksatmayacak alanlara ya da yarı zamanlı işlere yönelmektedir (Günindi -Ersöz, 1999).

Bem'e göre kadın ile erkek arasındaki sorunlar ve modern yaşamda iş ve ailenin birbirine müdahalesi sonucu yaşanan gerginlikler, ancak "androjen toplumsal cinsiyet rolleri ve statüleri" aracılığıyla çözüme kavuşabilir (Bem, 1981) . Yani çağdaş toplumlarda, tüm bireylerin, "kadınsı" ve "erkeksi" olarak tabir edilen olumlu kişilik özelliklerinin tamamına sahip olmaları yolunda bilinçli bir uğraş verilmelidir. Bu çalışmadaki temel anlayış da Bem'in bu önerisi üzerine yapılandırılacaktır.

Kuşkusuz şehirleşme ve modernleşme geleneksel cinsiyet rollerinde küçük de olsa bir takım değişimleri beraberinde getirmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerindeki bu değişimin, "androjenlik" açısından sonuçlarının belirlenmesi; çift kariyerli bir ailenin üyesi olan hekim ve akademisyenler arasında bu bağlamda bir karşılaştırmanın yapılması, araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Günümüzde sayıca artmakta olan çift kariyerli ailelerde yaşanan, işten aileye doğru yansıyan ve aileden işe doğru yansıyan çatışmalar buna ilişkin çözüm süreçlerini önemli bir çalışma alanı haline getirmiştir. Literatürde, işten aileye doğru yansıyan ve aileden işe doğru yansıyan çatışmaların konu olduğu bazı araştırmalar bulunsa da toplumsal cinsiyet rollerindeki değişimin incelendiği kısıtlı sayıda çalışma söz konusudur. O nedenle bu araştırma, eğitim düzeyi ve gelir seviyesi

yüksek olduğu kabul edilen çift kariyerli ailelerde, toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında bir geçişkenlik veya değişim sürecinin başlayıp başlamadığının tespit edilmesi açısından önemli olacaktır.

“Çift kariyerli aileler”de, kadına ve erkeğe ait kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerinden “androjenliğe” doğru bir gelişimin gözlenme ihtimalinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Sandra Bem’in Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramının temel alındığı bu çalışmada, “androjenlik düzeyi” ile “özsaygı düzeyi”, “evlilik uyum düzeyi”, “yaşam doyumu düzeyi”, “işten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi” ve “aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyi” arasındaki olası ilişkilerin araştırılması, çalışmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır.

Dökmen’e (2006) göre, toplumun kadın ve erkeğe yüklediği geleneksel cinsiyet rollerinin insanlara getirdiği sınırlılıkların ve yarattığı sorunların daha iyi anlaşılması açısından toplumsal cinsiyet araştırmalarına önem verilmesi zorunludur. “Çift kariyerli ailelerde”, kadın ve erkeğin karşıt cinse ait geleneksel rol kalıplarını ne ölçüde üstlendikleri olgusunu araştırmayı hedefleyen bu çalışmanın da, toplumsal cinsiyet rollerinin son yüzyılın kariyer odaklı ailelerindeki izdüşümünü incelemekle Türkçe yazına önemli katkılar sağlayacağı umulmaktadır.

Bu açıdan bakıldığında, kadınların kariyer planlama sürecinde deneyimledikleri rol çatışmalarının incelenmesi bilhassa önemlidir. Kabul etmek gerekir ki, insanoğlu gerek kişisel gerekse toplumsal rolleri bağlamında geleceğe yönelik olumlu bir takım beklentiler geliştirebilir. Ancak bu, çoğu zaman bilinçli bir tercih değildir. Kuşkusuz

sosyo-kültürel, ekonomik ve siyasi değişimler bu beklentileri biçimlendirici işleve sahiptir. Beklentiler ve koşullar birbiriyle örtüşmediğinde oluşacak hayal kırıklıklarının bedeli hem birey hem de toplum için zarar verici olacaktır. Olası rol çatışmalarının çözüm yollarına ilişkin bazı politika önerilerinin sunulması bu çalışmanın nihai amacı olarak vurgulanabilir.

I. 2. TOPLUMSAL CİNSİYET

Kadın ve erkek arasındaki, kökeni biyolojik olmayan farklılıklar ve onların yüklendikleri rollerin ve ilişkilerin sosyal olarak yapılandırılması olan toplumsal cinsiyet; kişinin kültürel, toplumsal rolü, ruhsal-işsel tanımlaması ve onların temsil edilmesi anlamında kullanılmaktadır (Johnston vd., 2001). Ancak kadın ve erkek arasındaki toplumsal cinsiyet farklılıklarının nasıl ortaya çıktığı ve biyolojik farklılıklarla nasıl ilişkilendirildiği uzun zamandır süregelen belli başlı tartışma konularından biri olmuştur.

Bu konuda yapılan birçok araştırma, cinsiyet rollerinin toplumsal - kültürel bir belirlenim olduğuna; kadına ve erkeğe yüklenen rollerin doğal ve evrensel olmadığına vurgu yapmıştır (Özbudun ve Şafak, 2005: 308)

Söz konusu toplumsal-kültürel belirlenim süreci, cinsiyetler arası ayrımcı bir işbölümünün meşrulaşmasına katkıda bulunmaktadır. Ancak, kadın ve erkeğin doğasında olmayan, doğuştan gelmeyip sonradan toplumsal yaşantı içerisinde oluşan farklılıklar, toplumdan topluma olduğu kadar tarihsel olarak da değişebilmektedir.

Toplum, yeni doğan bireyi, kadına ya da erkeğe uygun olduğu varsayılan davranış kalıpları ile şekillendirir. Bu süreç, çocukların edilgen ve zayıf kadın, etken ve güçlü erkek olarak toplumsallaştırıldığı bir süreçtir. Toplum, kadın ve erkek rollerini kurgular. Dolayısıyla cinsiyet ayrımı, kendiliğinden olmak yerine; bir hiyerarşi içerisinde erkek / dişi tanımını önceden içeren bir yorumla ortaya çıkar.” (Agacinski, 1998: 36). O halde bireyler, kendilerine sunulan rol ve kimliklere uygun roller üstlenirler. Böylece erkeğin kimliğinin ana çizgisini kamusal alanda, kadının ise ev içi alandaki faaliyetleri oluşturur. Toplumsallaşma sürecinde ise bireylere, söz konusu rollerin, bu cinsiyetlerin doğası olduğu benimsetilir (Kaçar, 2007: 23).

Cinsiyete dayalı işbölümü, Connell (1998) tarafından, “belirli iş tiplerinin farklı cinsiyetler arasında bölüştürülmesi” olarak tanımlanmıştır. Bu bölüşüm, daha sonraki bir pratiği kısıtlaması ölçüsünde de toplumsal bir yapıdır. Cinsiyete dayalı işbölümü ile ilgili tartışmalar, çoğunlukla erkekler ve kadınların temel olarak birbirinden farklı olduğu iddiasıyla, yani konu hakkında daha fazla şey söylenmesini olanaksız, bunun kanıtlanmasını da gereksiz kılan bir önerme ile son bulmaktadır.

Geleneksel olarak erkek, yükümlü olduğu kişileri finansal olarak tamamen destekleme sorumluluğuyla “aileyi geçindiren” kişi olarak görülüyorken; kadın daha yaygın olarak dışarıda çalışması değil de ev içi günlük görevlerin tüm sorumluluğunu alması beklenen “ev kadını” olarak görülmektedir. Erkek iş yerine ve çalıştırılmaya, kadın da çocuk yetiştirme ve ev bakımına “doğal olarak uygun” görülür (Haddock vd., 2006). Kadını ‘ev içinden’ ve erkeği ‘ev dışından’ sorumlu tutan cinsiyete dayalı

geleneksel işbölümü, günümüzde de, kadına yönelik ekonomik, toplumsal ve siyasi tüm eşitsizliklerin temelinde baş aktör olarak yer almaya devam etmektedir.

“Toplumsal cinsiyet eşitliği” kadın ve erkeklerin eşit haklarına, sorumluluklarına ve fırsatlarına işaret etmekteyse de eşitlik, kadın ve erkeğin özdeş hale gelmesi anlamını taşımamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği düşüncesi temelde kadınların ve erkeklerin haklarının, sorumluluklarının ve fırsatlarının, erkek veya kadın olarak doğmalarına bağlı olmadığını ifade etmektedir. Buna göre denilebilir ki toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışı, kadın ve erkeklerin farklılığını kabul etmektedir; ayrıca gerek kadınların, gerekse erkeklerin menfaatlerinin, ihtiyaçlarının ve önceliklerinin göz önüne alınması gereğine işaret etmektedir (ÇSGB, Türkiye’de Sosyal Diyalogu Güçlendirme Projesi, 2007: 15).

Günümüzde kadın ve erkeğe dair cinsiyet rollerinin sanayileşme, şehirleşme, modernleşme çatısı altında bazı zorunlu değişikliklere uğradığı ve yeniden şekillenmeye başladığı gözlemlenmektedir. Buna karşın, söz konusu yapılanmaların da geleneksel toplumsal cinsiyet değerlerini köklü olarak ortadan kaldırmadığı, onlara farklı biçimler ve görüntüler vererek yeniden üretimini sağladığı noktası da dikkat çekicidir.

I. 2. 1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı

‘Cinsiyet, bedenin fiziksel farklarına göndermede bulunur; tipik olarak bir kimsenin genetik ve anatomik nitelikleri ile ilgilidir, doğuştandır ve evrenseldir.

Toplumsal cinsiyet ise; kadın ve erkek arasında sosyal veya kültürel olarak yapılandırılmış, tanımlanmış olan ve cinsiyetlerden birine yüklenen kimliklere, statülere, rol ve sorumluluklara dayanan ilişkiyi tanımlamaktadır. Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeklerin her türlü bağlamdaki rollerini, sorumluluklarını, sınırlamalarını, fırsatlarını ve ihtiyaçlarını analiz etmeye yarayan sosyo-ekonomik bir değişkendir (UNHCR, 2001). Kadın ve erkekler için toplumsal olarak oluşturulmuş roller ve öğrenilmiş davranış beklentilerine işaret etmek için kullanılır (Ecevit, 2003: 83).

Ancak, cinsiyet ve toplumsal cinsiyeti tamamen birbirinden ayırmak mümkün değildir; çünkü kültürün kadından ve erkekten bekledikleri (toplumsal cinsiyet) kadının ve erkeğin fiziksel bedenlerine (cinsiyet) ilişkin gözlemlerden tamamen ayrı değildir (Lips, 2001). Bu nedenle, toplumsal cinsiyetin kültürel yapılanmaları bir anlamda biyolojik cinsiyeti de içermektedir (Dökmen, 2004: 5).

I. 2. 2. Özsaygı Kavramı

Kadınların öncelikli rolünün çocuklarıyla ve eşleriyle ilgilenmek ve ev işi yapmak şeklinde benimsenmesi, kız ve erkek çocukların farklı yetiştirilmesinden kaynaklanmaktadır. Kız çocuklar, çoğu zaman erkek çocuklardan daha değersiz oldukları hissettirilerek yetiştirilirler ve bu durum da kız çocukların daha düşük bir özsaygı düzeyi edinmelerine yol açar ve onlara yönelik daha geleneksel rol beklentilerine neden olur (Kağıtçıbaşı, 1984: 52). Bilindiği gibi, benlik ve özsaygı, kişiliğin iki farklı boyutudur. Benlik, kişiliğin bilişsel bölümü, özsaygı ise;

psikolojik, duygusal bölümüdür. Westen (1985), özsaygının, kişinin kendisi hakkında yaptığı ve sürdürdüğü değerlendirmeye ilişkin kendisini yeterli, önemli, başarılı ve değerli olarak algıladığı düzeyi gösterdiğini belirtmiştir. Yörükoğlu (1984) da özsaygıyı, kişinin kendisini değerlendirdiğinde, mevcut benlik kavramını onaylama derecesi olarak betimlemiştir. Özsaygı, kişinin kendisini olduğu gibi kabullenmeyi ve özüne güvenmeyi sağlayan olumlu bir ruh halidir (Korkmaz, 1996, 20).

Kişi kendisinde eksikler bulabilir, kendisini eleştirebilir buna karşın, kendisini tamamen beğenebilir. Kişinin kendini beğenmesi, kendi benliğine saygı duyması için üstün nitelikleri olması gerekmez. Çünkü özsaygı, kendini olduğundan aşağı ya da olduğundan üstün görmeksizin kendinden memnun olma durumudur (Yörükoğlu, 1984).

Rosenberg'e göre özsaygı, bireyin kendisine karşı olumlu ya da olumsuz tutum içinde olmasıdır. Olumlu tutum yüksek özsaygının, olumsuz tutum ise düşük özsaygının göstergesidir (Ulupınar, 1991; Karadağlı, 1991).

Özsaygı açısından sağlıklı bir birey, kendini değerli hisseder ve yaşamdaki sorunlarla başa çıkabileceğine güvenir. Olaylar kötü gittiğinde, kendisini hatalarıyla birlikte kabullenebilir. Düşük özsaygıya sahip bireyler ise, yeteneklerinden kuşku duyarlar ve kendileri hakkında gerçekçi olmayan beklentileri vardır. Kendi değerleri hakkındaki fikirleri, diğer insanların görüşlerinden fazlasıyla etkilenir ve kendilerini acımasızca eleştirirler (Branden, 1969).

Araştırmalarda özsayıgı düzeyi ile diğerk değişkenler arasındaki ilişkiler geniş biçimde incelenmiştir. Düşük özsayıgının düşük yaşam doyumunu, kaygı, depresyon ve yalnızlık ile korelasyon gösterdiği bulunmuştur (Yörükoğlu, 1984).

I. 2. 3. Toplumsal Cinsiyet Rolüne İlişkin Kuramsal Yaklaşımlar

I. 2. 3. 1. Toplumsal Cinsiyet Rol Kimliği Gelişimi

Bir kişinin biyolojik cinsiyeti gebelik döneminde belirlenirken, cinsiyet rolleri kişinin sosyalleşme sürecinin bir parçası olarak öğrenilir. Lindsey (1990: 2) toplumsal cinsiyeti “belirli sosyal bağlamlar içerisinde erkekler ve kadınlarla bağlantılı sosyal, kültürel ve psikolojik yönler ” olarak tanımlar. Bunun yanı sıra Andersen (1997) bir kişinin toplumsal cinsiyet kimliğinin yani bir kadın veya erkek olmasının kişi için ne anlama geldiğinin de sosyal olarak tanımlandığını belirtir. Bireylerin toplumsal cinsiyet hakkındaki toplumsal mesajlara farklı tepkiler vermesine karşın, tüm kız çocukları büyüdüğünde kadın, tüm erkek çocukları büyüdüğünde erkek olduğundan bu çocukların hepsinin paylaştığı bazı ortak deneyimler bulunmaktadır.

Kadın ve erkek, toplumun kendi cinsine uygun gördüğü ‘toplumsal rol’lerin içini doldurmaya özen göstermekte ve bu şekilde, kendi toplumundaki işbölümüne uyum sağlamaktadır. Gerçekte kadın ve erkeğe yüklenen sosyal rol paylaşımının belirleyicileri, insanlık tarihi boyunca; ekonomik yaşamın insan nesli için önemi, cinsler arasındaki fiziksel farklılıklar, kadının doğum ve emzirme görevleri, erkeğin daha güçlü yapıya sahip oluşu gibi kısıtlılıklar olmuştur. Bu bağlamda, cinsiyet

farklılıklarının ne ölçüde toplumsal etkilerin bir sonucu olduğunu incelemek üzere pek çok çalışma yapılmıştır. Birçok toplumsal cinsiyet teorisi toplumsal cinsiyet kimliği gelişiminin bir çeşit sosyalleşme/öğrenme süreci olduğunu varsaymasına rağmen, her birinin bu sürece ilişkin farklı bir bakış açısı bulunmaktadır.

I. 2. 3. 2. Psikoanalitik Kuram

Freud' un görüşlerine dayanan psikanalitik yaklaşım, toplumsal cinsiyetin gelişimine ilişkin olarak getirilen ilk kuramsal açıklamalardan biridir. Psikoseksüel gelişim kuramında hem toplumsal, hem de biyolojik etmenler üzerinde durulmuştur. Freud'a göre, cinsellik doğuştan getirilen bir güdüdür ve insanlar kalıtsal olarak biseksüeldir, ancak geçirdikleri özdeşleşme süreci sonucunda, biyolojik cinsiyetleriyle tutarlı bir toplumsal cinsiyet kimliği geliştirirler (Damarlı, 2006: 32).

Freud'un kuramında toplumsal cinsiyetin kazanımına ilişkin olarak üç dönem görülmektedir (Fast, 1993). Çocukların cinsiyetler arası farklılıkların farkında olmadıkları dönem, farklılıkları anlamaya başladıkları dönem ve ödipal dönem (Golombok ve Fivush, 1996).

Kurama göre, toplumsal cinsiyet rolü kazanımı Oidipus kompleksinin çözümlenmesinin ardından çocuğun kendi cinsiyetinden olan ebeveyniyle kurduğu özdeşim sürecinde kazanılır. Çocuk kendi cinsiyetindeki ebeveyniyle özdeşim kurarak onun özelliklerini alır ve sonuçta erkek çocuklar nasıl bir erkek olmaları

gerektiğini; kız çocuklar da nasıl bir kadın olmaları gerektiğini öğrenirler (Dusek, 1987).

I. 2. 3. 3. Sosyal Öğrenme Kuramı

Sosyal öğrenme kuramına göre; toplumda işlerin cinsler arasındaki dağılımı ‘cinsiyet rolleri’nin gelişimini güçlendirir. Her cinsin, kendi cinsine uygun olan ‘iş rolleri’nin gereklerini karşılayacak özelliklere sahip olması beklenir. Örneğin, çocuk bakımı daha çok kadına uygun görülen bir görev ise, kadınların bu işe uygun özelliklere (eğitici, besleyici, yardımsever) sahip olması beklenecektir. Eğer toplumda erkekler savaşçı ise, erkeklerin agresiflik ve risk almaya istekli olma gibi özelliklere sahip olması beklenecektir (Eagly, 1998). Bir başka deyişle, sosyal roller, cinsiyet rollerine bağlı olarak oluşmaktadır. Bu roller; toplumun kişilerden yapmalarını beklediği davranışlar ve görevlerdir (Durmuş, 2001: 68). Cinsiyetin toplumsallaşması ve cinsiyet rollerinin öğrenilmesi aile, okul, medya gibi kurumlar aracılığı ile olur (Bandura, 1977).

Toplumsal öğrenme kuramına göre; kişiler doğuştan yansızdırlar ve başlangıçtaki biyolojik farklılıkları, cinsel kimlik farklılıklarını açıklamaya yetmez (Onur, 1997: 183). Cinsiyet farklılıklarını açıklamak için, ödül ve cezaların cinsiyet rollerini nasıl şekillendirdiğini incelemek gerekir. Connell (1990)’a göre, cinsiyet rolüne uygun davranmak toplum ve bireyler tarafından ödüllendirilirken; role aykırı davranışlar cezalandırılmaktadır (Akt. Wilson, 1995: 94). Kısaca, çocuklar aynı cinsten ana-babanın davranışını model aldıklarında ödüllendirilirler; toplum da daha

sonra sistemli ödöl ve cezalarla bu tür taklidi pekiştirir. Albert Bandura, toplumsal öğrenme kuramına yeni bir boyut katarak, çocukların büyüklerin davranışlarını taklit etmeye ek olarak, gözlemsel öğrenmeye de yöneldiklerini ileri sürmektedir. Bandura'ya göre, çocuklar bir modelin davranışını zihinlerinde çözümler ve kendileri için olumlu bir sonucu olduğuna inanmadıkça davranış taklit etmezler. Sonuç olarak, toplumsal öğrenme yaklaşımı, cinsiyet rollerinin kazanılmasında ödöl, ceza ve gözlemsel öğrenmenin önemini vurgulamaktadır (Onur, 1997: 183).

I. 2. 3. 4. Bilişsel Gelişim Kuramı

Bu teori temel olarak Jean Piaget ve Lawrence Kohlberg'in çalışmalarına dayanır. Piaget (1950, 1954), çocukların çevrelerindeki bilgileri şemalar olarak adlandırılan zihinsel kategorilerde düzenlediklerini ve böylece bilişsel gelişimin şekillendiğini ortaya koydu. Kohlberg (1966) çocukların, insanların iki farklı cinsiyet grubuna ayrıldığını erken yaşta öğrendiklerini belirterek Piaget'in toplumsal cinsiyet kimliği gelişimine ilişkin teorisini kullandı. Çocuklar kendi cinsiyetlerini öğrendikten sonra, sosyal dünyadaki objeleri ve davranışları erkek veya kadın olarak kategorize etmeye başlarlar. Bu teoriye göre çocuk, toplumsal cinsiyetin katı, esnek olmayan bir kategori olduğuna inanır ve davranışlarını aynı cinsiyetteki ebeveyninin yaptıklarını model alarak oluşturmaya başlar. Kohlberg sadece erkek örneklemi kullandığı için eleştirilmesine rağmen, araştırması, bilişsel gelişim ve toplumsal cinsiyet kimliği arasındaki bağlantıyı genel olarak desteklemiştir.

I. 2. 3. 5. Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı

Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı, hem Bilişsel Gelişim Kuramının, hem de Toplumsal Öğrenme Kuramının cinsiyet rolü gelişimine ilişkin önermelerini kapsar (Bem ve Lenney, 1976: 51). Bu kurama göre, toplumsal cinsiyet rolleri ayrımının kaynağı, çocuğun cinsiyet-şemalı bilgi işlemesidir (Basow, 1992). Çünkü çocuklar, kendilerine ilişkin bilişsel yargıyla tutarlı ilgiler, değerler ve davranışlar kazanma yönünde içsel olarak güdülenmişlerdir.

Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramına göre çocuk, önce toplumun kadınlık ve erkeklik tanımlarını öğrenir. Toplumların çoğunda bu tanımlar, kadınla erkek arasındaki anatomik farklılıkların, kişilik özelliklerinin ya da iş bölümünün yanı sıra çok farklı çağrışımları da içerir. Zira hiçbir ikilik, toplumlarda kadın ve erkek ayrımındaki kadar zengin bir içeriğe sahip değildir. Çocuk, cinsiyete ilişkin olarak öğrendiği her bilgiyi, cinsiyetle ilgili bu zengin içeriğe bağlı olarak değerlendirmekte ve kodlamaktadır (Dökmen, 2004: 65). Cinse bağlı rollerin özel içeriğini ve cinse bağlı ayrımların önemini öğrenen çocuk, kazandığı bu bilişsel yapı ile erkeklerin genellikle güçlü, cesur; kızların ise iyi, hoş olarak nitelendiğini gözlemleyebilir. Burada çocuğun öğrendiği şey, sadece cinslerin farklılıkları değil, aynı zamanda bazı nitelermelerin bir cinsten daha çok diğerine uygun olduğudur (Palan, 2001).

Şema, bilişsel bir yapıdır; bireyin algılarını organize eden ve yönlendiren bir çağrışımlar ağıdır. Belli bir şema aracılığı ile bilgiyi işlemeye hazır bireyler, şemaya uygun bilgiyi hemen kodlayabilirler, şemayla ilişkili kategoriler içinde

örgütleyebilirler ve şemayla ilişkili hayli farklılaşmış yargılarda bulunabilirler. Şematik bilgi işleme, bireyin gelen birçok sayıda uyarıcıya şemaya uygun olarak anlam yüklemesini sağlar. Bilgiyi toplumsal cinsiyet şemasına göre işleme ise, özellikleri ve davranışları ‘kadınsı’ ve ‘erkeksi’ olarak kategorilere ayırmaya yol açar. Cinsiyetle ilgisi olmayan şeyler bile kadınsı veya erkeksi kategorilere işlenir (Palan, 2001).

Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramı, temelde cinsiyet şemalı işlemlemenin, sosyal çevrenin cinsiyete göre farklılaşan uygulamalarından doğduğunu savunur. Yani, Toplumsal Öğrenme Kuramında olduğu gibi, Toplumsal Cinsiyet Şema Kuramında da cinsiyet tiplmesi öğrenilmiş bir olgudur ve kaçınılmaz ya da değiştirilemez değildir (Bem, 1984: 220).

Bem’e (1983) göre, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları "kendini gerçekleştiren kehanet" e dönüşür. Çünkü, kadınlar ve erkekler, hem kendilerinin hem de diğerler bireylerin davranışlarını toplumsal cinsiyete uygunluğuna ilişkin toplumsal tanımlamalar ışığında algılayan, değerlendiren ve denetleyen bireyler olmayı öğrenirler.

I. 2. 3. 6. Androjenlik Kavramı

Toplumsal cinsiyet kalıpyargıları, tüm kadınların ve tüm erkeklerin sahip olduğu varsayılan bireysel ve davranışsal niteliklere ilişkin, son derece katı ve genellenmiş düşüncelerdir (Strong ve DeVault, 1994: 25). Bu kalıpyargılar, bir

cinsiyetin üyeleri için, diğer cinsiyetin üyelerine kıyasla daha uygun olduğu düşünülen değerleri, yönelim ve davranışları içerir ve bunlar da bir toplumda kadınların ve erkeklerin nasıl davranmasının beklendiğini ortaya koyar (Shaffer, 1994: 154; Williams ve Best, 1982: 154; Williams ve Best, 1990: 25).

Örneğin kadınların erkeklere göre daha “hoşgörülü” ve “fedakar” oldukları kalıp yargısı, kadınların bu yönde bir toplumsal cinsiyet rolü geliştirmeleri beklentisine neden olurken; erkeklerin de kadınlara göre daha “güçlü” ve “otoriter” oldukları kalıp yargısı, erkeklerin farklı yönde bir toplumsal cinsiyet rolü geliştirmeleri beklentisini beraberinde getirmektedir.

Daha önce de değinildiği gibi, 1970'li yıllara dek, kadınsılık ve erkeksilik iki uç nokta olarak algılanmaktaydı (Huston, 1983: 399). Yani birey ya kadına ait toplumsal cinsiyet özelliklerine sahip (kadınsı); ya da erkeğe ait toplumsal cinsiyet özelliklerine sahip (erkeksi) olabilirdi. Zaten, “cinsiyet rolü yönelimi” kavramının ortaya çıkışı, kadın ile erkek arasındaki farkların biyolojik temellere dayandırılması yaklaşımına verilen bir tepkidir. Bem (1974), bir insanın aynı zamanda hem kadınsı (olarak tabir edilen) hem de erkeksi (olarak tabir edilen) özelliklere sahip olabileceğini savunmuş ve kadınsılık ile erkeksilik özelliklerinin tek bir kişide toplanabilmesi olarak tanımladığı 'androjenlik' kavramını ortaya atmıştır. Buna göre, bir erkek ya da kadın, farklı koşullar altında hem kadınsı hem de erkeksi bir takım özellikler sergileyebilir (Bem, 1981, 1983, 1984). Özetle, androjenlik kavramı, belli bir kültürde geleneksel cinsiyet rollerinin dışına çıkan ve tipik olarak erkeksi olduğu

düşülen olumlu özelliklerle, tipik olarak kadınsı olduğu düşünülen olumlu özellikleri birleştiren bir kişilik tipidir (Güldü ve Kart, 2009).

Kuşkusuz, çocuklar içinde yaşadıkları toplumdaki cinsiyet şeması içeriğini öğrendikçe, hangi özelliklerin kendi cinsiyetlerine uygun olduğunu ayırtırmaya başlarlar. Çocuğun dünyasındaki yetişkinler, nadiren küçük bir kızın nasıl “güçlü” biri ya da küçük bir oğlanın nasıl “duygusal” biri olabileceğine dair fikir beyan ederler; çünkü bu nitelikleri 'uygun' cinsiyete yükleme eğilimlidirler. Bu durumu gözlemleyen çocuk, aynı şemalı seçiciliği kendine de uygulamayı öğrenir ve pek çok nitelik arasından sadece kendi cinsiyetine uygun olanları seçer (Demirtaş, 2002). Yani, kadın ve erkek arasındaki ayrımı vurgulayan bir kültür içinde büyüyen çocuklar kendileri ve diğerleri, hatta nesne ve olaylar hakkındaki bilgileri, algıladıkları bu cinsiyet çağrışımlarına göre işlemeyi öğreneceklerdir (Palan, 2001)

Bem’e göre bireylerin cinsiyet rolü yönelimleri, erkeksi ya da kadınsı boyuttaki niteliklere sahip oluş düzeyleri dikkate alınarak belirlenir. Çok miktarda kadınsı ve az miktarda erkeksi özelliğe sahip olan bireyler kadınsı cinsiyet rolü yönelimine, çok miktarda erkeksi ve az miktarda kadınsı özelliğe sahip olan bireyler de erkeksi cinsiyet rolü yönelimine sahiptirler. Ait oldukları biyolojik cinsiyet grubuna uygun olduğu düşünülen cinsiyet rolü yönelimine sahip bireyler, yani “kadınsı olan kadınlar” ve “erkeksi olan erkekler”, geleneksel cinsiyet rolü yönelimli sınıfına girmektedirler. “Hem kadınsı hem de erkeksi özellikleri kendi içinde barındıran” bireyler, androjen yani geleneksel olmayan cinsiyet rolü yönelimine

sahip olan bireylerdir. Her iki tür özellik grubundan da” pek azına sahip” olan bireyler ise ayrışmamış bireyler olarak adlandırılmaktadırlar.

Kuramda, cinsiyet tipllemeli bireyler 'modası geçmiş' bir felsefeyi benimseyen bireyler olarak; androjen bireylerse 'eksiksiz' bireyler olarak tanımlanmaktadırlar (Bem, 1975: 635). Çünkü androjen olmayan bireyler, farklı koşullara uyum sağlamada gereksinim duyulan davranış çeşitliliğinden yoksundurlar (Basow, 1992: 25; Bem ve Lenney, 1976: 50; Bem, 1983: 599; Shaffer, 1994: 157). Gerçekten, artık son derece katı cinsiyet rolü standartları istenir bulunmamaktadır; çünkü bu standartların, hem kadınların hem de erkeklerin davranışlarını sınırlayıp, belli kalıplar içine soktuğu düşünülmektedir (Antill, 1987: 275).

Androjen bireylerin benlik tanımlamaları ise toplumsal cinsiyet kalıpyargılarına göre davranmayı reddetmektedir. Dolayısıyla kendi cinsiyetlerine uygun olduğu düşünülen kalıpyargılı davranışara uyum kaygısına düşmezler. İçinde bulundukları koşulda ve zamanda en etkin davranışları sergileyebilecek düzeyde esnekler (Bem, 1975: 640; Bem vd.,1984: 235; Shaffer, 1994: 160). Bem'e göre (1983: 610; 1984: 221) androjen bireyler, bu nitelikleri nedeniyle cinsiyet tipllemeli bireylerden 'daha üstün'dürler. O halde, androjenlerin diğerlerine kıyasla daha yüksek toplumsal kabul ve öz güven sahibi bireyler olmaları beklenir. Gerçekten de araştırma sonuçları androjen bireylerin daha yüksek düzeyde öz güvene sahip olduklarını, daha düşük düzeyde kaygılı olduklarını ve toplumda aranan bireyler olduklarını göstermektedir (Bem, 1975: 640; Hughes ve Noppe, 1985: 120; Shaffer, 1994: 159).

“Görüldüğü gibi androjen bireyler bizlere kadınlarla erkekler arasındaki benzerliklerin farklılıklardan çok daha fazla olduğu gerçeğini anımsatmaktadır. Androjen bireyler, diğer biyolojik cinsiyet grubundaki bireylere ait olduğu düşünülen nitelikleri de kendilerinde barındırdıkları için, ne hemcinslerinden daha az kadınsı ya da erkeksi, ne de karşı cinsteki bireylerden daha az kadınsı ya da erkeksidirler. Bu bireyler, geleneksel cinsiyet rollerine sıkı sıkıya bağlı olmadıkları gerekçesiyle toplum tarafından dışlanıyor da değildirler. Çünkü onlar daha uyumlu, daha esnek, toplumsal çevreden üst düzeyde sevgi, saygı gören ve beğenilen, donanımlı bireylerdir. Bu durum onlara daha 'uyumlu ve esnek' birer birey olma şansı tanır (Shaffer, 1994: 180; September vd., 2001: 231). Dökmen (2004), Bem'in androjen bireyleri daha sağlıklı bulmasını şu şekilde ifade etmektedir:

“Bem (1975), androjen bireylerin olumlu yönlerini gösteren araştırmalar yapmıştır. Androjenlerin, daha esnek davranabildiklerini ve farklı ortamlarda daha uyumlu cinsiyet rol davranışları sergileyebildiklerini bulmuştur. Androjenler, örneğin gerektiğinde erkeksi “bağımsızlık” ve gerektiğinde de kadınsı “oyunculuk” (yavru kediyle oynayabilme) davranışları gösterebilmişlerdir. Androjen bireyler hem daha bağımsız hem de daha fazla bakım verici ve ilgi göstericidirler (Bem vd., 1976). Kadınsı kadınlar ve erkeksi erkekler, androjen bireylerin tersine, diğer cinsiyete uygun bulunan davranışlardan kaçınmakta ve bu tür davranışlarda bulunmaktan dolayı psikolojik rahatsızlık duyarak kendileri hakkında olumsuz duygular ifade etmektedirler (Bem ve Lenney, 1976).”

Bem (1976), toplumsal cinsiyet şemalı (şematik) bir toplumda toplumsal cinsiyet şeması olmayan (aşematik) çocuklar yetiştirmenin zor olduğunu ama imkânsız olmadığını belirtmektedir. Toplumsal cinsiyet şeması olmayan çocuk yetiştirmek için iki farklı stratejiden söz edilebilir: İlk strateji, anababaların, cinsiyete bağlı biyolojik farklılıkları çocuklarına, kültürün cinsiyetle ilgili çağrışımlarını vermeksizin öğretmeleridir. İkinci strateji ise, anababaların, çocuklar kültürün cinsiyetle ilişkili çağrışımlarını öğrendiklerinde bunu yorumlamalarında kullanabilecekleri alternatif şemalar oluşturmalarıdır (Dökmen, 2004: 68). Maccoby ve Jacklin (1974) de bu görüşü benimsemektedirler ve toplumların, toplumsallaştırma pratikleri aracılığıyla cinsiyet farklılıklarını en üst düzeye çıkarmaktan çok, en aza indirgeme seçeneğine sahip olduklarını öne sürmektedirler. Örneğin bir toplum, enerjisini erkek saldırganlığına boyun eğmeye hazırlamaktan çok, erkek saldırganlığını yumuşatmaya veya erkeğin çocuk yetiştirme etkinliklerine sekte vurmaktansa teşvik etmeye yönelebilir. Toplumsal kurumlar ve toplumsal pratikler, yalnızca biyolojik kaçınılmazlıkların yansımaları değildir. Biyolojinin ortaya koyduğu çerçevede içinde yaşanabilir birçok toplumsal kurum vardır. En değer verdikleri yaşam biçimlerini destekleyen toplumsal kurumları seçmek ise insanlara bağlıdır. Bem (1981) de kadın ile erkek arasındaki sorunlar ile modern yaşamdaki iş ve aile alanlarının birbirine müdahalesi sonucu yaşanan gerginliklerin, ancak “androjen toplumsal cinsiyet rolleri ve statüleri” aracılığıyla çözüme kavuşabileceğinin altını çizmektedir.

I. 3. CİNSİYETE DAYALI İŞBÖLÜMÜ

I. 3. 1. Ataerkillik Bağlamındaki Açıklamalar

Tarihsel gelişim içinde ilk olarak Eski Mezopotamya’da ortaya çıktığı görülen ataerkil sistem, kendini karmaşık hiyerarşik ilişkilerin işlevsel sistemi olarak meşrulaştırdıktan sonra; toplumsal, ekonomik ve cinsiyet ilişkilerini de dönüştürerek bütün düşünce sistemlerine egemen olmuştur. (Berktaş, 1996: 27). Beş bin yılı aşkın bir süredir hüküm süren ataerkillik, kültürel, kurumsal ve sosyal alanlarda ‘öteki’ olarak tanımlanan her türlü şeyin uyması, boyun eğmesi, belirli ilkeleri sürdürmesi sonucunu doğuran ideolojik bir yapılanmadır. Ataerkil ideolojinin izleri, insanla ve doğayla ilgili olan her türlü olguda ve kavramda görülmektedir. Bu ideolojinin kökeni ilk çağlarda mülkiyet kavramının ortaya çıkışı ile eş zamanlıdır. Ataerkil ideoloji öncelikle aile, akrabalık ve mülkün paylaşımı üzerinden kurulmuştur. Ardından da her türlü ekonomik, sosyal, siyasi ve kültürel yapılanma bu ideolojinin çerçevesinde şekillenmiştir. Bu anlamda, tarihsel ve kültürel olarak çeşitli alanlarda farklılıklar gösteren ataerkilliği tek bir zamanın ideolojisi olarak algılamak doğru değildir (Pira ve Elgün, 2004). Cinsiyetler arası eşitsizliğe dayalı bir ideoloji olarak kendini gösteren ataerkillik, ekonomik, sosyal, siyasi ilişkiler ne şekilde olursa olsun iktidarın erkek merkezli olduğu her türlü ideolojiyi kapsamaktadır.

Ataerkil terimi Chris Weedon’un belirttiği gibi “kadın çıkarlarının erkek çıkarlarına tabi kılındığı güç ilişkisi”dir ve bu güç ilişkileri, cinsiyete dayalı işbölümü ve yeniden üretimin toplumsal örgütlenmesinden, kadınlığın içselleştirilmiş normlarına kadar birçok biçimde görülür. Ataerkil güç, biyolojik cinsiyet

farklılıklarına atfedilen sosyal anlamlara yaslanır. Ataerkil söylemde kadının sosyal rolü ve doğası, yine erkeksi olan normlara göre tanımlanır (Springer, 1998: 21). Ataerkil temelli yapılanma, toplumda özellikle cinsiyet kimlikleri ve rolleri konusunda bir dizi ön kabulün yerleşmesine neden olmuştur. Bu ön kabullere, erkeklerin “doğal olarak” daha güçlü ve akılcı oldukları; kadınların ise “doğal olarak” daha zayıf, akıl ve mantıksal yetenekler açısından daha yetersiz oldukları yargıları örnek olarak verilebilir. Erkeklerin rasyonel zihinsel yetenekleriyle dünyayı yorumlamaları ve düzene sokmaları, kadınların ise, çocuk doğurma ve yetiştirme yetenekleri ile günlük yaşamın ve türün yeniden üretilmesinden sorumlu olmaları da benzer önyargılı beklentilerdir (Berkday, 1996: 28).

Erkeklerin kendi aralarında kurdukları tüm mekanizmalar, üretim ve yeniden üretim süreçlerini ellerinde bulundurmak, devamlılığını sağlamak ve kontrol altında tutmak üzerine oluşturulmuştur (Hearn, 1987). Yeniden üretim süreci, ataerkilliğin belkemiğini oluşturur. Bu süreç, en başta ekonomiyi ve nesillerin devamını içerir. Her ne kadar neslin devamını doğurarak sağlayan kadınlar olsa da, ekonomik tüm alanlar erkeklerin kontrolünde ve egemenliğindedir. Esasen ataerkillik, “erkeklik” olgusuyla ortaya çıkmıştır; ancak burada söz edilen biyolojik anlamdaki erkeklik değildir. Tam aksine, kastedilen empoze edilmiş ve içselleştirilmiş ataerkil hegemonik erkekliktir. Her ataerkil toplum kendi kültürüne göre hegemonik erkeklikler yaratır, bunları kurumsallaştırır ve kutsallaştırır (Dermen, 2003).

Toplumun erkeklerden beklentisi, kamusal alanda varlık göstermeleri ve akılcılığı her ne şekilde olursa olsun ellerinde tutmalarıdır. Böylesi bir

toplumsallaşma süreci, erkeği duygusal davranışlar sergilemekten uzaklaştırmaya hizmet eder. Kadınlar için işleyen süreç ise bunun tam tersidir. Nasıl ki erkek, ekonomi, politika ve bilgi alanları içinde gösteriliyorsa, kadın kategorisi de açıkça aile ve akrabalık yapısı içine yerleştirilmiştir (Davidoff, 2002: 235).

Ataerkil ideolojiye kadın ve erkeğin toplumda konumlanması açısından baktığımızda, gerek açık gerekse simgesel düzlemde ataerkil ideoloji tarafından belirlenmiş ve yeniden üretilen belirli kalıpların modern çağlarda bile devam ettiğini görürüz (Pira ve Elgün, 2004). Kadın ve erkeğin toplumdaki konumlarının ve rollerinin farklılık nedenleri araştırılırken, toplum yaşamının ilk örgütlenme biçimlerine gidilmiş ve kadın ile erkeğin kendi aralarında oluşturdukları ilk işbölümü alınarak bunun oluşum ilkeleri sorgulanmaya çalışılmıştır. Kargının bulunuşuyla, toplayıcılıktan avcılığa geçiş döneminde, gevşek, her iki cinsiyetin de her işi yaptıkları bir örgütlenme biçiminden; kadının gebelik ve emzirme dönemlerinin erkeğin başarılı bir avcı olmasını engellemesiyle toplayıcı kaldığı bir örgütlenme biçimine geçilmiştir (Marini, 1988: 377). Sonrasında sabanın bulunuşu ve yerleşik hayata geçişle birlikte kadının bahçe yetiştirmeciliğiyle uğraşması da aynı faktör çerçevesinde olmuştur. Kısacası erkeği avcı, sonrasında da çoban, kadını toplayıcı, sonrasında da bahçıvan yapan faktör, onların cinsiyetleri değil, ‘teknik ilerleme’ değişkenidir (Çelebi, 1990: 8).

Toplumsal bir işbirliği süreci içerisinde şekillendiği görülen bu paylaşımda, temel olarak işin bölündüğünü, fakat bunun cinsiyetlerin biyolojik özellikleri dikkate

alınarak yapıldığını ve sonrasında bu bölümün sosyal içerikli olarak tanımlandığını görüyoruz.

I. 3. 2. Sosyolojik Yaklaşımlar

Cinsiyet Rolü farklılaşmasını açıklayan ve sosyolojik açıdan yorumlayan görüşleri dört ana başlık altında toplamak mümkündür. Bunlardan ilki, cinsiyete dayalı işbölümünün toplum için işlevsel olduğunu savunan “Yapısal Fonksiyonalizm”dir. İkincisi, kapitalist üretim tarzını desteklediğini ileri süren “Maksizm”; bir diğeri, erkek çıkarlarına destek verdiğini ileri süren “Radikal Feminizm” ve sonuncusu da hem kapitalist, hem de erkek çıkarlarına hizmet ettiğini iddia eden “Sosyalist-Feminist” görüştür.

I. 3. 2. 1. Yapısal Fonksiyonalizm

Yapısal Fonksiyonalist yaklaşıma göre kadın ve erkeğin ilkel toplumdan başlayarak yaşadığı rol farklılaşması cinsiyet esaslı işbölümünü oluşturmuştur. Günümüzde cinsiyet esaslı iş bölümü sosyo-ekonomik değişimler doğrultusunda yeniden şekillenmesine rağmen, toplumda kadınlara uygun görülen rollere ilişkin görüşler daha yavaş değişmektedir (Demirbilek, 2007). Fonksiyonalizmin öncüsü sayılan Talcott Parsons, “Ailede Toplumsallaşma ve Etkileşim Süreci” başlıklı makalesinde, cinsiyete dayalı rol ayrımlaşmasının araçlı ve anlatımlı roller arasındaki yapısal bir ayrımlaşma olduğunu ifade etmektedir. Temel olarak aile ile toplum arasındaki ilişkiyle ilgili olan, amaca ulaşmayı ve uyumu içeren roller “araçlı roller”

dir. “Anlatımlı roller” ise, ailenin iç yapısı ve işlevleriyle ilgilidir ve bütünleşmeyi içermektedir. Modern sanayi toplumunda, çekirdek aile içinde “araçsal roller” erkekler, “duygusal roller” ise kadınlar tarafından yerine getirilir. Kadınların anlatımlı roller için uygun kişiler olmalarının nedeni, çocuk doğurmaları, bakım ve beslenmeyle ilgilenmeleridir (Akt. Ecevit, 1998: 76).

Bu görüşe göre, kadınların temel görevi ev içinde, erkeklerin ise iş yaşamındadır. Burada önemli olan husus, kadınların iş yaşamında yer almalarına rağmen, ev içi sorumluluklarının aynen devam etmesinin gerektiğidir. Çünkü, ancak bunların yerine getirilmesi durumunda eşlerin uyumlu ilişkiler geliştirebileceği varsayılır. Bu nedenle kadınların, erkeklerle rekabet edecek meslekler seçmek yerine, evlerine daha fazla zaman ayırmaları, temel rollerini aksatmayacak ve eşler arasında tartışma ve uyumsuzluğa neden olmayacak daha feminen işlerde çalışmaları gerekmektedir (Eken, 2005: 27)

Bu tür bir görev paylaşımının, bir cinsiyet eşitsizliğini getirmediği, kadın ve erkeğe yüklenen farklı rollerin eşit değerde olduğu ve toplumun sürekliliğinde birbirlerini tamamladığı kabul edilmektedir (Nazlı, 1995: 21). Parsons (1964)’a göre aile birliğinin ekonomik yönü, sadece kocanın kazanç getirici mesleki rolü yoluyla gerçekleşir; kadının bu ünite içindeki rolü, çocuk yetiştirmek, sevgi vermek, hassasiyet göstermek gibi kadınsı niteliklerine paralel olarak annelik-eşlik-ev kadınlığı üçlemesi ile belirlenmiştir (Akt. Johnson, 1980: 49).

Parsons (1964), tüm bu fikirlerine rağmen, batı toplumlarında özgürlük ve eşitliğin tanınmasıyla birlikte kadınların ev işi yapma ve çocuk yetiştirmeye mahkûm edilmesine karşı bir muhalefetin oluştuğunun da farkındadır. Ona göre evli kadınlar, rekabete dayalı mesleki başarıda, kendilerinin kocaları ile eşit olduğunu gösterme şansından mahrum edilmektedirler (Akt. Johnson, 1980: 49). Fakat yine de Parsons, kadın ve erkek rollerinin işlevsel olarak tamamlayıcı olduğu ev kadınlarının kendi kocalarının sosyal statüsünü aldığını iddia etmektedir. Parsons (1942)'un aile analizi, muhafazakâr bir toplumsal cinsiyet sosyolojisinin temellerini atmıştır. Çekirdek ailenin gerekliliği, kadın ve erkeğin kendilerine uygun alanlarda uzmanlaşmasının toplumun bütünü için fonksiyonel sayılması ve sürekliliğinin doğal kabul edilmesi aileyi en iyi durumda tutmaya ilişkin müdahaleleri içeren tekniklerdir (Connell, 1998: 58).

I. 3. 2. 2. Marksizm

Ailede ve toplumda kadınların erkeklere göre ikincil pozisyonda bulunduğunu savunan Marksist teorisyenler, bu olguyu kapitalizmin mantığı içine yerleştirerek kapitalist sistemin bundan yarar sağladığını iddia etmektedirler. Engels (1979)'e göre, daha önceden ortak bir aktivite olan evsel işler, artık erkekler için kadınlar tarafından yapılan özel bir hizmet haline gelmiştir (Akt. Elliot, 1991: 103-104).

Seccombe (1975) ve Beechey (1977), ev işi ve çocuk bakımı ile uğraşan kadının pozisyonu üzerinde odaklanıp, “ev kadını” rolünün, kapitalizm tarafından

güvence altına alındığı konusunda hem fikirdirler. Seccombe (1975)'ye göre kapitalist endüstrileşme, kadınlara evsel işleri, erkeklere de endüstriyel işleri vererek, cinsel temelli bir ayrımla paralel ilerlemektedir. Böylece kadınlar kapital ile herhangi bir ilişkiden uzaklaştırılmakta, sonuçta kendisi ile kocası arasında ücretin özel bir dağılımına bağımlı hale getirilmektedir (Akt. Elliot, 1991: 104 -105).

I. 3. 2. 3. Radikal Feminizm

Radikallere göre sistemin kendisi cinsiyetçidir ve toplumsal iktidar ataerkil politikalar üzerine inşa edilmiştir. Bu nedenle, radikal kadın hareketi, cinsiyet, toplumsal sınıf, aile, evlilik, aşk, kültür gibi geniş bir yelpazede toplumsal sistem ve iktidar ilişkilerini inceler. Radikal feministler, kadının baskı altında olmasının ve kadın erkek arasındaki çelişkinin temelde aile kurumundan türediğini savunmaktadırlar. Radikal feminist söylemde, tüm erkeklerin tüm kadınları tahakküm altına aldığını ve onlara zulüm yaptığını niteleyen bir kavram olan “ataerki”, kadınların toplumdaki konumunu açıklamak için kullanılmaktadır. Ataerkinin, erkeklerin kadınları doğuştan saldırgan bir eğilimle tahakküm altına almaya çalışmalarının sonucunda ortaya çıktığı düşünülür (İrvan, 1997: 307). Radikal feministler, kadınların erkekler tarafından denetlenmelerinin (ataerki) ana problem olduğunu görerek, kadınların bu denetimden kendilerini kurtarması için mücadele etmesi gerektiği görüşünde birleşirler. Kadının ataerkil ilişkiden kurtuluşunu sadece ekonomik koşullar ve yapıda meydana gelecek değişikliklerde görmeyen radikal feminizm, kamusal alan ile bireysel alanı birleştirmeye çalışır.

I. 3. 2. 4. Sosyalist Feminizm

Sosyalist feministler, kadının ezilmesini, ataerki ilişkiler ve kapitalizmin bir özelliği olarak birlikte tartışır. Ataerki ve kapitalizm sistemlerini bir arada ele alıp; ataerki kapitalizm nitelemesiyle kadınların ezilmesini sınıf temelli açıklarlar.

Sosyalist feministler kadının biyolojisinin rolünü, var olduğu tarihsel koşullar ve toplumsal durumlar içinde değerlendirirler. Refah devletinin olumsuz yanlarını eleştirirken; sağlık, konut, eğitim, iş güvenliği, çocuk bakımı hizmetleri gibi alanların kadın lehine iyileştirilmesini talep ederler (Kara, 2006). Politik düzlemde eve ait iş gücünün ekonomik değerinin karşılanmasını önermişlerdir.

Sosyalist feministlere göre, kadınlar hem kamusal, hem de özel alanda ezildiklerinden, sadece kamusal alanda ezilen erkeklere göre, iki kez daha dezavantajlı konumdadırlar. Bunun nedeni, kapitalizmin toplumu "kamusal" ve "özel" olmak üzere iki farklı alana bölmeleridir. Üretim ev dışına taşınmış, sonuçta kadın hem kamusal olarak tanımlanan alanda üretime katılmak zorunda bırakılmış, hem de özel olarak tanımlanan alanda üretim faaliyetlerine devam etmiştir (Kara, 2006).

I. 4. DEĞİŞEN AİLE YAPISI VE ÇİFT KARİYERLİ AİLELER

Bilindiği gibi neredeyse her toplumda kadın için “evlilik ve aile” vazgeçilmez bir öneme sahiptir (Arat, 1992). Kağıtçıbaşı (2000) günümüzde çekirdek aile

yapısının yaygınlaştığına dikkat çekmekle birlikte hala Türk toplumunda “kadının yeri evidir” düşüncesinin gücünü korumakta olduğunu da altını çizmektedir. O halde evi geçindirecek olan esas olarak erkektir. Oysa yetişkin bireyler için işgücüne katılma, bir anlamda kendini gerçekleştirme işlevi taşımakta, özellikle yüksek eğitimliler için varolan ya da potansiyel yeterliliklerini sınama fırsatı sunmaktadır (Solmuş, 2004). Kadınlar, bu bağlamda düşünüldüğünde, iş yaşamına girerek bir yandan ekonomik bağımsızlık kazanmakta ve daha özgür, güçlü ve bilinçli olabilmekte (Bedük, 2005); öte yandan anne, eş, ev kadını üçlemine bir de çalışan kadın rolünü ekleyerek (Günindi - Ersöz, 1999) üzerlerindeki yükü kendi elleriyle daha da artırmış olmaktadır.

Aslında kadının üretim hayatı içinde yer alması insanlık tarihi kadar eskidir. Buna karşın, kadınların “ücretli işçi” olarak iş gücü piyasasına girişi ancak Sanayi Devriminden sonra mümkün olabilmıştır. Kadının ev dışında çalışmaya başlamasıyla birlikte “çalışan kadının sorunları”, bu konudaki tartışmaları kadın sorunsalının odağı haline getirmiştir. Kadın istihdamı üç ayrı grupta ele alınabilir: Kırsal alan kadınları (yoğunluklu olarak tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi konumunda çalışırlar); alt sosyo-ekonomik sınıftan kadınlar (kentlerde düşük ücretli, emek-yoğun işlerde istihdam edilen, eğitimsiz ya da kısıtlı eğitime sahiptirler) ve orta ya da yüksek orta sınıf kadınları (meslek sahibi, yüksek eğitimlidirler) dır. Hangi gruba ait olurlarsa olsunlar, hepsinin cinsiyete dayalı işbölümü ve toplumdaki ikincil konumları nedeniyle, ayrımcılığa uğradıkları; sadece sınıf farklılıklarına bağlı olarak karşılaştıkları sorunların niteliğinin değiştiği bilinmektedir (İlkaracan, 1998). Gerçekten ücretli işgücüne katılan kadınlar, özgürlük ve bağımsızlık kazanıyor

olsalar da pek çok eşitsizlik ve sorunla karşılaşmaktadır. İş dünyasında kadınlara yönelik ayrımcı yaklaşımların temelinde yine cinsiyete dayalı iş bölümünün yer aldığı görülmektedir. Bu alandaki ayrımcılık uygulamalarının başında işe alımda yapılan ayrımcılık gelmektedir. Kadınlar sırf cinsiyetleri nedeniyle bazı görevlerde çalıştırılmamaktadırlar. Annelik rolü gereği kadının işini ikinci plana atabileceği, işini aksatabileceği, aklının evinde ve özellikle çocuklarında kalacağı, bu nedenle fazla izin kullanmak isteyeceği ya da işinden ayrılabilceği düşünceleriyle kadınlara, istihdamda yoğun şekilde yer verilmemekte, yine aynı sebeplerle kariyer planlamaları engellenebilmektedir (Ecevit, 1998). Kadınların çalışma yaşamında yer almalarına rağmen hala gündelik ev işlerinin büyük bir bölümünden, çocuk ve yaşlı bakımından sorumlu tutulmaları (Eyüboğlu, 1998; Özbay, 1998, Kandiyoti, 1997: 187), iş yaşamında kadınlara karşı geliştirilen cinsiyetçi politikaları haklı çıkarmakta, bu yolla kadın ikili haksızlığa uğramaktadır.

Özel sektörde de işverenler açısından belirleyici faktör maliyet olduğundan, kadınların hamile kalması, çocuk doğurması ve izne ayrılması ek maliyet yaratan unsurlar olarak görülmekte, işe eleman alımında erkekler tercih edilmektedir. (TİSK, Kadın İstihdamı Zirvesi, 2006: 106). Halbuki kadınların çocuk doğurması, bir toplumun varlığını sürdürmesi ve gelişmesi açısından bir zorunluluktur.

Çağımızda, eğitim alma, meslek edinme ve meslekte ilerlemeye ilişkin fırsatlar kadın erkek eşitliği yönünde ilerleme gösteriyor olsa da kadınların daha çok kendi rollerine uygun ikincil işlerde yoğunlaşma gösterdikleri bilinen bir gerçektir. Meslekler, kadın ve erkek işi olarak ayrılmış, kadınlara uygun meslekler daha düşük

statüdeki meslekler olarak biçimlenmiştir. Kadınlar çoğunlukla, ailedeki rol paylaşımının bir sonucu olarak gerçekleştirdikleri işlerin uzantısı olan işlerde çalışma eğilimindedirler. Çünkü, kadınlar ve erkekler farklı olarak yetiştirilir, farklı nitelikler ve tutumlar geliştirirler ve bu durum iki cinsin meslek seçimine de yansır (Fischer, 1997).

Örneğin, mühendislik dallarında geleneksel işbölümüne uygun şekilde bir ayrışmanın varlığı çok dikkat çekicidir (Statistics in Focus, Science and Technology, 2006: 18). Pişirme, dikme, temizleme gibi işlerle örtüşecek biçimde, kadın mühendisler de gıda, kimya, tekstil, çevre gibi dallarda yoğunlaşmakta; elektrik / elektronik, inşaat, makine gibi dallara ise son derece sınırlı sayıda kadına rastlanabilmektedir.

Çalışma yaşamında ayrımcılığın kendisini en belirgin ortaya koyduğu alanlardan biri de kadınlar ve erkekler arasındaki kazanç farklılıklarıdır. Kadınların aileye ek gelir sağladığı, aileyi asıl geçindirenin erkek olduğu şeklindeki ataerkil zihniyet, kadınlara daha düşük ücret ödenmesini toplum nezdinde de meşrulaştırmaktadır (Toksöz, 2007: 44).

Ülkeden ülkeye değişen farklılıklar olsa bile kadının geleneksel rolünün ev, çocuk ve ailesi ile sınırlandırıldığı, iş yaşamında belli mevkilere ulaşmasında engellerle karşılaştığı, bir diğer ifade ile kariyer ilerlemesinden erkeklere oranla daha az yararlandığı bir gerçektir. Kadından önce anne ve eş olarak toplumsal rolleri

üstlenmesi beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda kalmaktadır (TİSK, 1999: 27).

Eğitimini aldığı ve uzmanlaştığı mesleği gerçekleştirmeye çalışan kadınlar arasında bile durum çok fazla değişmemektedir. Kadın yine ilk işi olan aile hayatını önde tutması beklenen, bu nedenle de işyerinde cinsiyet ayrımcılığına uğrayabilen taraf olmakta (Önel, 2006); kadına yüklenen toplumsal roller de onun erkeklere göre kariyer ilerlemesinden daha az yararlanmasına neden olmaktadır.

Kadının kariyer yapması her ne kadar takdir görüyorsa da “iyi eş” ve “iyi anne” olması yönündeki beklentiler de devam etmektedir. Kısaca, bir erkeğin yalnızca alanında başarılı olması yeterliyken, örneğin bir kadın doktordan hem alanında başarılı olması, hem de ev içi sorumlulukları konusunda “iyi” olması beklenmektedir (Arslan, 2006: 56). Toksöz (2007), uzman mesleklerde kadın oranlarının diğer ülkelerle kıyaslandığında yüksek olmasının ülkemiz açısından olumlu bir durum olduğunu, ancak bunun, o mesleklerin kendi alt dallarında cinsiyete dayalı ayrımlar yaşanmadığı ve kadınların yükselme açısından erkeklerle eşit fırsatlara sahip olduğu anlamına gelmediğini belirtmektedir. Örneğin, prestiji en yüksek ve maddi getirisi en fazla olan cerrahi dallardaki ağır çalışma koşulları ve bu branşlarda görevli hekimlerin kadınlara yönelik ayrımcı, olumsuz ve caydırıcı tutumları kadın hekimlerin uzmanlık alanı seçimlerinde etkili olmaktadır. Ailevi sorumluluklarına rağmen bu alanda çalışmayı seçen kadın hekimler ise çoğu kez doğum öncesi ve sonrası yasal doğum iznini kullanamama, kendini kabul ettirmek

için erkeklerden daha çok çalışma gibi kısıtlılık ve baskılarla karşılaşmaktadırlar (Kuzuca, 2007).

İş yaşamında kadınlara yönelik ayrımcı yaklaşıma açıklık getiren bir diğerk olgu, literatürde “cam tavan” kavramı olarak bilinmektedir. “Cam tavan”, kadınların eğitim, beceri, deneyim gibi niteliklerinden bağımsız olarak erkeklerin lehine işleyen yükselme kriterlerinin varlığına işaret etmektedir. st düzey yöneticiler arasında kadınların oranının sadece % 7,7 olması, yani her on yöneticiden birinin bile kadın olmaması, kadınların st pozisyonlara gelmesinin önünde ciddi engeller bulunduğunu göstermektedir (Toksöz, 2007: 42; İlkkaracan, 1998).

Wenneras ve Wold’un 1998 yılında yaptıkları bir araştırma, kadın akademisyenlerin erkek akademisyenler kadar başarılı sayılabilmesi için erkeklerin yaptıkları yayınlardan iki kat fazla yayın yapmaları gerektiğini ortaya koymuştur (Aytaç, 2001: 84). Bu nedenle çalışma yaşamında erkeklerle aynı eğitim seviyesi ve aynı iş deneyimine sahip olsalar bile kadınların yükselme şansı erkeklerle eşit değıldir.

Emek piyasasındaki cinsiyetçi ve ayrımcı yapı, kadının iş yaşamında erkeklerle eşit şartlarda var olamamasının nedeni olmakta, bu durum, kadınları işgücü piyasasında dezavantajlı konuma getirmekte ve onları erkeklere daha bağımlı kılmaktadır.

I. 4. 1. Değişen Aile Yapısı ve Çift Kariyerli Aileler

Endüstrileşme olgusu ile birlikte kadının ev dışında ve ücretli olarak çalışması, kaçınılmaz olarak geleneksel aile yapısında köklü bir takım değişimleri beraberinde getirmiştir. Ailede meydana gelen ilk değişim, aile bireylerinin sayısındaki azalmadır. Böylece geleneksel aile, çekirdek tipi aileye dönüşmüş, bunun sonucunda aile fonksiyonlarında azalmalarla birlikte aile artık üretici değil, tüketici bir birim haline gelmiştir (Aytaç, 2001: 22). Aile yapısında gerçekleşen diğer bir değişim ise, kadın ve erkeğe atfedilen geleneksel görevlerdeki farklılaşmalardır (Yörükoglu, 1992).

1960’lardan itibaren, annenin evde çalıştığı ve babanın evin gelirini tek başına sağladığı geleneksel yapıdan, hem annenin, hem de babanın dışarıda çalışıp aileye çift kanaldan gelir getirdikleri bir yapıya geçilmiştir. Başka bir ifadeyle, çift gelir destekli bir aile yapısı oluşmuştur (Wentworth, 1999). Son yirmi yıllık dönemde ise, sadece düşük ücretli ve part-time işlerde değil, tüm işlerde kadın çalışanların sayısında daha önce hiç olmadığı kadar büyük artışlar meydana gelmiştir. Kadının aile gelirine katkı sağlamak, yani ihtiyaçtan dolayı çalışmak hedefinden uzaklaşarak mesleki gelişme ve sorumluluk düzeyi açısından yükselmeyi amaç edinmesi, iş hayatında “çift kariyerli aile” olgusunu beraberinde getirmiştir.

Kariyer, “yüksek derecede bağlılık gerektiren ve sürekli gelişime açık olan nitelikli işler” olarak tanımlanmaktadır (Rapoport ve Rapoport, 1971). Tanımdan da anlaşıldığı gibi kariyerin, kişinin iş yaşamında başarı derecesini simgeleyen ve

yükselmesini temel alan bir kavram olduğu gör÷lmektedir. Diğer bir ifade ile kariyer, insanın davranış güdüleri ile donanmış, bir yaşam boyu devam eden işler serisidir. Seçilen bir iş hattında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha çok sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmektir (Can vd., 1995: 63).

Kariyer kavramını daha açık ve anlaşılır kılmak için “kariyer olarak meslek” ile “iş olarak meslek” ayrımını yapmak uygun olacaktır. Kariyer olarak meslek, sahibine sadece geçim sağlayan bir vasıta değildir. Kişinin hayatını bütün yönleri ile etkiler, onu şekillendiren bir dünya görüşü, bir yaşam tarzı sunar ve insan ömrünün (belirli bir kısmı ile sınırlı olmayıp) tamamını kapsar (Dikeçligil vd. 1998: 115).

“Çift kariyerli aile” terimi ilk kez, Rhona ve Robert Rapoport tarafından 1969 yılında “çiftlerden her ikisinin de bir işte çalışıyor olma özelliğinin yanı sıra, yaptıkları işte kariyer hedeflerinin olması” şeklinde tanımlanmıştır. Burada önemle üzerinde durulması gereken nokta, her iki eşin de kariyer yönelimli işlerde bulunmalarıdır. Çift kariyerli aileler, bu özellikleri ile “çift gelirli aile”lerden ayrılırlar.

İki eşin de bağımsız kariyer sahibi olmasının yanı sıra; eşler için önem taşıyan yüksek düzeyde sorumluluk, ekonomik kazanım ve sosyal itibar ile işlerine zaman ve enerji yatırımı gerekliliği, bu ailelerin özellikleri arasında gösterilmektedir (Doğan, 2006). Rapoport ve Rapoport (1971), çift kariyerli aile üyelerinin kariyerleri için çalışmakla beraber, aile yaşamlarına da özen göstermeleri gerektiğine dikkat

çekmişlerdir. Aslında bu yorum, iş ve aile ile ilgili kadın ve erkeğe yüklenen rollerde de bir takım değişikliklerin olacağını öngörmeyi içermektedir. Nitekim zamanla, kadınların işle ilgili daha fazla taleplere cevap verme zorunluluğundan dolayı, erkekler aile işleriyle daha fazla ilgilenmeye başlamışlar ve erkeklerin yaşamlarındaki öncelikleri, işlerinden aileye doğru bir kayma göstermiştir (Giray ve Ergin, 2006). Ancak bu durum pratikte, kadın aleyhine pek çok sorunun varlığına işaret etmektedir. İzleyen bölümde çift kariyerli ailelere mensup olmanın olumlu ve olumsuz yönleri ele alınacaktır.

I. 4. 2. Çift Kariyerli Aile Olmanın Dezavantajları

Çift kariyerli ailelere özel sorunlar, cinsiyetten, rol çatışmasından kaynaklanan ya da kariyerinin çeşitli aşamalarında bireyin karşısına çıkan özel ve ailevi sorunlar olduğu gibi; iş yerlerinden, yönetim ve çalışma arkadaşlarının tutumlarından kaynaklanan sorunlar da olabilir (Aytaç, 2001: 15). Literatür incelendiğinde, çift-kariyerli ailelerin karşılaştığı zorlukların geleneksel aile birimlerinin karşılaştıklarına kıyasla daha karmaşık olduğu görülmektedir. Bu ailelerde, eşlerin başarmak durumunda olduğu sadece kendi kariyer arzuları değildir. Kişiler, eş zamanlı olarak, aynı derecede hırslı ve kariyer yönelimli partnerlerini dikkate almak durumundadırlar. Bu durum, bireylerin birbirlerini desteklemelerini ve kimi zaman kendi kariyerlerini ikinci plana atabilmelerini veya ev işlerinin bölüşümü ile ilgili olarak esnek olmalarını gerektirebilir. Özellikle çocukların dahil olduğu durumlarda, iş yükümlülükleri ve ev içi sorumluluklarda bir denge kurulması zorunludur. Her iki ebeveyn de, kabul edilebilir bir anlaşma üzerinde karşılıklı olarak

hem fikir olmalı; hem ev hem de işyerindeki koşullar zaman içinde değişebileceğinden bu örtük anlaşma, koşullara göre esnek olmalıdır. Gerçekten çift kariyerli ailelerde eşlerin ilişkilerinde en fazla gerilim yaratan unsur, ev içi sorumlulukların eşitlikçi paylaşılmamasından kaynaklanmakta, çocuk sahibi olan kadınlar, işlerinde buna bağlı olarak sorunlar yaşamaktadırlar. Örneğin Elloy ve Smith (2004), kariyerli bir işte çalışmanın aile sorumluluklarını yerine getirmek için ayrılacak zamanı azalttığını; o nedenle de çift-kariyerli ailelerde ev içi yük miktarının ciddi biçimde arttığını savunmaktadır. Çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar ise sadece kendilerinin değil aynı zamanda eşlerinin de ihtiyaçlarını düşünmek durumunda kaldıkları için çift-kariyerli aile bireyleri açısından ek baskılar oluşturacaktır. Bu durum, çoğu zaman, hem iş hem de ev için olası negatif sonuçlar getirecek ikili zorlukla sonuçlanacaktır (Smith, 1997). Bu zorluklarla mücadele etmek amacıyla çiftlerin, kendi yollarını bulmak ve evliliğin sürekliliğini sağlayabilmek için, beraberce çabalamasına dayanan baş etme stratejileri geliştirmek zorunda olacakları açıktır. İş yerindeki yöneticilerin engelleyici tavırlarının da çift kariyerli aile bireyleri için hem iş yaşamında hem de aile yaşamında deneyimleyecekleri çatışmayı arttırıcı yönde etkisi olabilir. Engellenme olgusu, kuşkusuz, sadece eşlerin işyerlerindeki yöneticilerinden kaynaklanmayabilir. Bazen eşlerden birinin diğer eşi engellemesi de söz konusu olabilir. Örneğin erkek, kadının işine öncelik vermesini değil, evine ve çocuklarına önem vermesini isteyebilir. Bu durum, kadının kariyerinin eşi tarafından bilinçli olarak engellenmesi olarak nitelenebilir (Aytaç, 2001: 38).

Çift kariyerli ailelerde yaşanan diğer bir sorun, aile yükümlülüklerini dengelemeye çalışmaktan doğan strestir. Haddock ve arkadaşları (2001), bu gerilimle mücadele için on ayrı strateji betimlemişlerdir. Bunlar; işe odaklanma ve üretim, zamanın değerlendirilmesi, sade yaşamak, işten anlam çıkarmak, ailenin değerlendirilmesi, ortaklık için mücadele etmek, ikili kazançtan gurur duymak, proaktif şekilde kararlar vermek, aile eğlencesine öncelik vermek ve iş sınırlarına devam etmektir. Bird ve Schnurman-Crook (2005) ise bu stratejileri üç geniş grupta sınıflandırmışlardır: “Bireysel baş etme stratejileri” (problem-odaklı ve duygu-odaklı), “ikili baş etme” (eşler arasında işbirliği etkileşimi) ve “toplumsal baş etme” (destekleyici bir network oluşturmak). Kidwell ve Kidwell (2006) yukarıda tanımlanan stratejilerin yakın zamanda belirlenmesine karşın, bu stratejilerin eşit derece uygulanabilir olduğunu ve son 100 yıldır kullanıldığı vurgulamaktadır.

Ancak bilindiği gibi her iki eş de birden çok rolü üstlenmek zorunda kalınca ve buna kariyer ilerlemesi planları eşlik ettiğinde, düşük iş performansı ve /veya yakın ilişkide problemler görülebilmektedir. Bu durumun, ikili stresle mücadele girişiminin başarısızlıkla sonuçlanmasına yol açması şaşırtıcı değildir. Temeli kariyere ya da görev paylaşımına dayanan bir gerginlik, evli çiftlerde çekişme ve boşanmaları çabuklaştırmaktadır. Gerçekten de çift kariyerli ailelerde boşanma oranının daha da yüksek olduğu dikkat çekmektedir (Aytaç, 2001: 66).

I. 4. 3. Çift Kariyerli Aile Olmanın Avantajları

Çift-kariyerli aile mensubu olmak her zaman olumsuz sonuçlar doğurmaz. Böylesi evlilikler, ailenin çok daha geniş bir sosyal çevreye sahip olmasına, daha kaliteli duygusal destek alabilmesine zemin hazırlayabileceği gibi, eşlerin her ikisinin de tatminkar gelirleri yaşam kalitesini arttırabilir (Smith, 1997). Artan finansal kaynakların, bireylere harcama yönünden esneklik sağlaması ve işyerinin, kişilerin kendilerini geliştirmede ve arkadaşlarıyla sosyalleşmede bir araç rolü üstlenmesi de çift kariyerli ailelerin sahip olduğu avantajlar arasındadır (Doğan, 2006). Eşlerin, aynı işyerinde ve görece benzer pozisyonlarda çalışıyorlarsa, birbirlerine verebilecekleri duygusal destek de artabilir çünkü iş ortamındaki baskılar, kısıtlar, çatışmalar her ikisi için de geçerlidir. Dolayısıyla birbirlerine karşılıklı anlayış göstermeleri ve güçbirliği yapmaları daha olasıdır. Bunlara ilaveten, çift kariyerli ailelerde, kadının çalışıyor olması kendisini geliştirme fırsatı bulduğunun göstergesidir ki bu, geleneksel cinsiyet rolleri gereğince engellenmiş kadının psikolojik açıdan tatmin olmasını sağlayacaktır. Bu doyum, kadının hem eşine hem de çocuklarına daha fazla faydası olduğuna inanması duygusunu beraberinde getirecektir. Bu algı, aile yaşamı kalitesinin artmasına katkıda bulunacaktır (Higgins ve Duxbury, 1992: 396). Ayrıca, aile olmanın ve çocuklarla ilgilenmenin yanı sıra, bir kariyer sahibi olmanın da kadınların psikolojik iyilik halleri açısından faydalı olduğu düşünülmektedir.

Çift kariyerli ailelerde çocukların nispeten eşitliği model alabilecekleri bir ailede büyüyor olmalarıyla ilintili olarak, geleneksel roller yerine eşitliğe dayanan bir

ilişki ve ev içi sorumlulukları ortaklaşa üstlenen ve ekonomik açıdan eşitlikçi bir ortaklık içinde olmalarına ortam sağlanması, toplumsal açıdan da bu tür ailelerin önemli bir faydası olarak görülmektedir (Doğan, 2006).

Kidwell ve Kidwell, (2006)' e göre, eğer çift-kariyerli aileler başarıya ulaşacaksa, ortaklık duygusu şarttır. Eğer çiftler uzun vadede başarılı olmayı amaçlıyorlarsa, hem kişisel hem de iş yaşamı bakımından evliliğin temel karakteristikleri karşılıklı destek ve saygıya dayalı olmalıdır.

I. 4. 4. Çift Kariyerli Ailelerde Yaşanan Eşitsizlikler

Kariyer, tipik olarak belirli bir mesleğe ilişkin bir dizi işte başarılı olmak, uzun süreli çalışmak, genel olarak “yukarıya doğru doğrusal bir gelişim göstermek” olarak tanımlanır (Mavin, 2000). Ancak, birçok geleneksel kariyer gelişim modelinin, her ilerleme aşamasında artan sorumluluk ve finansal ödül getirmesi nedeniyle doğal karakteristik olarak erkeklerin çalışma biçimlerine göre ayarlandığı bir gerçektir. Çift kariyerli ailelerde cinsiyetin, kariyer oluşumunda önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir (Aytaç, 2001: 210). Örneğin, eşlerden kocanın kariyeri kadının kariyerine göre daha önemli olarak görülebilmekte; bundan dolayı da erkeğin kariyeri ile ilgili kararlar kadının kariyerine ilişkin kararlardan daha fazla anlam ve öneme sahip olabilmektedir. Toplumsal öğretilerle uyumlu olarak kadınlar da kendi kariyerlerini ikincil önemde görme eğilimindedir. O nedenle de kadınların kariyer gelişimi yavaş gelişmekte, düşük ücrete rıza gösterilmekte ve hatta çalışıp çalışmama konusunda kararlılık da zedelenmektedir. Aslında kadının kendine özgü bir kariyer

yolunda ilerlemesi, aile sorumluluklarını yerine getirmesine tamamen karşıdır. Bunun nedeni çocuk doğurmak için yüksek ihtimalle en verimli olan yılların, kadınların kariyer basamaklarını tırmanması için genellikle azami çaba göstermesi; yani uzun saatler çalışması, kendisini adanması ve kararlı olması gereken dönemle talihsiz bir şekilde çakışmasıdır (Drew ve Murtagh, 2005). Bunların ötesinde, bazı erkekler eşlerinin kendilerinden daha başarılı olmasının, geleneksel paradigmaya karşı olduğunu düşünmekte ve bu nedenle eşlerinin kariyer ilerlemesini kabul etmekte zorlanmaktadırlar. Sözkonusu yaklaşım erkeklerin ev işleri ve çocuk bakımında sorumluluk üstlenmemelerini mazur gösterebilmenin de makul bir mazerete dönüşmesini kolaylaştırmaktadır (Davidson ve Cooper, 1992).

Kadınların genellikle ev işlerinden ve evdeki bakım hizmetlerinden birinci derecede sorumlu kişi olmaya ve ev içi meselelerdeki sorumluluğun çoğunluğunu almaya devam ettikleri gerçeğinden hareketle, üzerlerinde sürekli artan bir baskının olduğu açıktır (Carlson vd., 1995). Çalışan annelerin en büyük zorluklarından birinin, çocuklarıyla yeterince zaman geçiremedikleri için suçluluk duymaları olduğu da yadsınamaz. Ev işleri ve çocukların sorumluluklarını bilişsel olarak da üstlenen kadın, kendi geleceğine ve kariyerine deyim yerindeyse bir tür “oto sansür” uygulamakta; hayallerinden vazgeçmeyi erdem sayabilmektedir.

Bugün gelişmiş ülkelerde bile kadının ücretli çalışma yaşamına girmesi; kısmen çalışmayı tercih etmesi ya da çocukları küçükken işi bırakıp daha sonra yeniden iş yaşamına katılması gerçeğini değiştirememiştir. Kadının, çalışması karşılığı ekonomik geliri artsa da, ailede erkeğin karar verici rolü değişmemiştir

(Aytaç, 2001: 205). Ev işlerinde ulaşılan teknolojik kolaylıklara karşın, modern ev kadınlığı rolü, kadınların; çocukların eğitimi, ev, aile ve akrabalık ilişkilerinin yönetimi ile ilgili eskisinden çok daha önemli ek sorumluluklar üstlenmelerini gerektirmiştir (Özbay, 1990). Oppong ve Abu (1985) da kadının, annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, mesleki, topluluk ve bireylik şeklinde yedi temel rolü olduğunu ve bunlardan ilk dördünün aile kurumu içinde yer aldığını vurgulamaktadırlar (Oppong ve Abu 1985: 7).

“Annelik rolü”, kadının çocuğunu yetiştirmek ve toplum için hazırlamak üzere üstlendiği roldür. Çocuğun yetiştirilmesinde asıl görevli kişinin anne olması nedeniyle kadının annelik rolünü elinden geldiğince iyi şekilde oynaması beklenir. Kadın da sosyal açıdan kabul görebilmek için annelik rolünü en iyi biçimde gerçekleştirmesi gereğini öğrendiğinden, bu rolünü oynamaya hazırdır (Oppong ve Abu 1985: 7).

“Eşlik rolü” kadının kocasına karşı oynadığı roldür. “Ev kadınlığı” rolü aile grubu içinde, evde oynadığı rol olup, kadının evin düzenini ve bakımını içeren her türlü ev işiyle ilgilenmesi gerekliliğidir. “Akrabalık rolü” kadının kızkardeş, anneanne, babaanne, teyze, hala, gelin, elti, gibi çeşitli akrabalık pozisyonları içinde oynadığı rollerin tamamını kapsamaktadır.

“Mesleki rol” kadının iş hayatında yer aldıktan sonra oynamaya başladığı roldür. “Topluluk rolü” kadının içinde bulunduğu ve aile alanı ile mesleki alan dışında kalan diğer ortamlardaki rolüne işaret eder. “Bireylik rolü” kişinin arkadaşlık

ilişkilerini, kendini gerçeklemek için giriştiği etkinlikleri, boş zamanlarında yapıp ettiklerini ifade eder (Oppong ve Abu 1985: 8 - 9).

Kadının iş hayatına katılmasıyla birlikte, üzerine yüklenen bireysel ve sosyal rollerin ağırlığı kendisini iyice hissettirmeye başlamış; roller arası çatışmalar kadının bireysel, ailevi, mesleki ve sosyal alanda engellemeye neden olmuştur. İzleyen bölümde kadının ikili rolleri özetlenmektedir.

I. 4. 5. Çift Kariyerli Ailelerde Kadının İkili Roller

Günümüzde de pek çok genç çiftin “evde eşler arasında eşitlik olması gerektiği” ni kabul etmesine rağmen, ev işlerinin paylaşımında bu anlayışın geri plana atıldığı gözlenmektedir (Huston, 1985; Akt. Durkin, 1996). Ev dışında ücretli şekilde çalışıyor olsa da, kadının aile yaşamında ücretsiz işlerin büyük bir bölümünü üstlendiği bir gerçektir. Koray (1993), kadının bu durumunu “iki işgünü”, “iki ayrı sorumluluğu” olan şeklinde tanımlamaktadır. Ev işini, sistemin bazı kritik işlevlerini yerine getiren son derece büyük miktarda ücretsiz bir emek olarak gören Largaia ve Dumolin (1972) bu işlevlerin bazı bakımlardan yeniden üretim olduğunu söylemektedirler. Bu işlevler, biyolojik yeniden üretim, eğitim, çocukların, hastaların ve yaşlıların bakımı ile her gün tüketilen iş gücünün yeniden üretimi olarak sıralanabilir (Akt. Terry Fee, 1976: 2). Dolayısıyla, ücretli erkeklere ve çocuklara sundukları kişisel hizmetlerle kadınlar, “ücretsiz” olarak işgücünün günlük yeniden üretimini yüklenmiş olmaktadır (Terry Fee, 1976: 3). Erkeğin çalışmasının ekonomik bir değeri varken ve parasal bir karşılığında söz edilirken,

kadının evdeki yeniden üretim katkısı ücretlendirilmez. Şaşırtıcıdır ki ev işleri, kadınlar tarafından bile gerçek bir iş sayılmamaktadır. Oysa kadın ağır ve yorucu bir işgününün ardından eve geldiğinde çocukların bakımını tümüyle üstlenmek zorunda kalabilmektedir; yani kadının çalışması, evde yüklendiği sorumluluklarda önemli bir farklılık yaratmamaktadır. Özellikle evli kadınların çoğunluğu, evdeki işlerin büyük bir bölümünü de üstlenmesi gerektiğine dair toplumsal öğrenmenin etkisi altındadır (Eraydın, 1998).

Günümüzde, ev işlerinin geçmişe göre kolaylaşmış olduğunu savunan görüş; 1980’lerde ev kadınlarının ev işlerine harcadıkları sürenin 1780’lerdeki ev kadınlarının bu işler için harcadıkları süreyle eşit olduğunu savunan görüşün ortaya çıkmasıyla birlikte inandırıcılığını yitirmiştir. Bu eşitliğe gerekçe olarak; günümüzde yaşam standartlarının yükselmiş olması, temiz ve rahat bir çevrede yaşama tercihi, evlerin geçmişe göre daha büyük, eşyaların ise çoğalmış olması, elbise-çamaşır değiştirme sıklığındaki artış, zengin, ayrıntılandırılmış sofralarda yemek yenilmesi gibi olguların ev işlerinin kapsamında bir artış meydana getirmiş olması gösterilmektedir (Dökmen, 2004: 218).

Çağımızda, meslek sahibi kadınlar, meslek ve aile rolleri arasındaki çatışmaya, aile rollerinden bütün bütün çekilmek veya omuzlarına yüklenen aşırı sorumluluğu tek başlarına taşımaya çalışmak gibi kişisel çözümler üretme yoluna gitmektedir (TİSK, 1999: 31). Çoğu zaman da kadınlar gerçek üstü sayılabilecek seçeneklere yönelmekte; “evlenmeyi dışlamak” veya “süper kadın olmak” çabasına girmektedirler. Ancak evlenmeyi dışlanmak, bilindiği gibi hiçbir toplumda

onaylanmayacak bir tercih olacağından, kadınların ikinci seçeneği benimseme sıklığı çok daha yüksek olmaktadır. Bu tercih, ikili iş yükü nedeniyle çok fazla yorulan kadında ciddi fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olabilecek bir seçimdir (TİSK, 1999: 31).

Aytaç (2001) kadınların ev içi ve ev dışındaki rollerinin, kadın istihdamını inceleyen batılı kuramcılarının üzerinde önemle durdukları konulardan biri olduğunu belirtmektedir. Toplum tarafından kadına uygun görülen işbölümü, zamanla kadınlar tarafından da benimsenerek, kadının birincil ve en önemli görevinin ev kadınlığı ve annelik olduğu fikri kabul edilir olmuştur. Çocukluktan itibaren ev kadınlığına ve anneliğe hazırlanan kadınlar da kendilerine dayatılan geleneksel toplumsal işbölümünü benimsemektedirler. Bu bağlamda kadının birincil görevi olduğu düşünülen ev işlerinin ücretlendirilmemesi durumu da makul görülmektedir (Önel, 2006: 2). Ancak neyse ki değişen çalışma koşulları ve kadınların çalışma hayatına aktif biçimde katılmaları, kadın görevleri olarak sayılan birtakım görevlerin erkekler tarafından da yapılır olmasını sağlamıştır (Kağıtçıbaşı, 1986: 498). Özellikle çift kariyerli ailelerde, cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel yapının kırılmaya başladığı yönünde kanıtlar vardır. Elbette ki eğitim düzeyi yükseldikçe cinsiyet rollerine ilişkin beklenti ve tutum daha az geleneksel olma eğilimi taşımaktadır (Günindi - Ersöz, 1999: 41). Ancak erkekler, tek bir işin sorumluluğu ve yerine getirilmesini üstlenmekten ziyade, yapılacak işlerde bir “yardımcı” konumunda yer almayı tercih etmekte ve esas sorumluluğu yine kadına yüklemektedirler. Oysa ki ev işlerinin paylaşımı, kadının, kocasının onu desteklediği algısına yol açmakta ve bu durum kadının daha mutlu olmasını ve psikolojik olarak kendisini daha iyi hissetmesini

sağlamaktadır (Pina ve Bengtson, 1993). Kadının çalışmadığı ailelerde bile ev işlerinin tamamını yapan kadınların, bu işleri eşiyle paylaşan kadınlara kıyasla daha depresif oldukları bulgulanmıştır (Ross vd., 1989).

Günindi - Ersöz'e (1999) göre kadın ve erkeklerin ev içi faaliyetlerde sorumluluk paylaşımı ile ilgili en belirgin eşitsizlik, erkeklerin devamlılık arz etmeyen işlerden sorumlu olmalarıdır. Oysa kadın, yemek pişirme ve temizlik gibi günlük yapılması zorunlu olan tüm faaliyetlerden sorumludur. Bu durum, sorumluluk paylaşımındaki eşitsizliğin bir başka yönünü açığa sermektedir. Araştırmalar, “katılım” ile “sorumluluk paylaşımı” kavramlarının farklılığına da değinmişlerdir. “Katılım” sadece o anki bir ihtiyaca göre ya da başka faktörlere bağlı bazı işlerin belirli zamanlarda yerine getirilmesi iken, “sorumluluk paylaşımı” geleneksel cinsiyet rol beklentilerindeki bir değişikliği de içermektedir (Günindi - Ersöz, 1999: 3). Ev içi işlerin paylaşılmasında kadınlar, işlerin yapıldığını kontrol etme sorumluluğunu taşımayı sürdürmektedirler (Günindi - Ersöz, 1999: 14).

Yapılan çeşitli araştırma bulguları dikkate alındığında, üniversite mezunu kadınların, toplumsal rolleri konusunda farklı tutum ve kanaatlere sahip oldukları halde, aile hayatlarında geleneksel rolleri sürdürmek zorunda kaldıkları anlaşılmaktadır. Tutum ve davranış arasındaki bu farklılık, bu kadınların ciddi boyutlarda psikolojik gerilim ve rol çatışması yaşamalarına yol açmaktadır. Bu psikolojik gerilim ve rol çatışması Türkiye'deki çalışma şartlarının güçlüğü, çocuk bakımı vs. konusunda kendisine yardımcı olabilecek kurumların yeterince gelişmemiş olması gibi nedenlerle daha da artmaktadır (Eken, 2005: 128).

I. 4. 6. Çift Kariyerli Ailelerde Evlilik Uyumu

Evlilik, bireyin diğerine yüksek düzeyde bağlandığı, iki kişi arasındaki evrensel bir olaydır. Evlilik, sosyal çoğalmayı düzenleyen işleviyle toplumun temelini oluşturan, oldukça önemli bir yapıdır. Bu yapının sürdürülmesi evlilik ilişkisi içerisinde bulunan kişilerin karşılıklı olarak psikolojik ve biyolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına bağlıdır. İhtiyaçların karşılanması evlilik uyumunu önemli ölçüde etkilemektedir (Gökmen, 2001).

Evlilik uyumu, evlilik ve aile hayatında değişen durumlar karşısında eşlerin birbirlerinden beklentilerini ve ihtiyaçlarındaki dengeyi ve koşullara uyumu içermektedir. Diğer bir deyişle evlilikte uyum, farklı kişiliğe sahip eşlerin mutluluğu elde etmek ve müşterek hedeflere ulaşmak için bir bütün olarak birbirlerini tamamlaması olarak tanımlanabilir (Burgess ve Cottrell, 1998).

Spanier (1976) evlilikte uyumu, eşlerin günlük yaşantıya ve yaşantı içinde değişen koşullara uyum sağlaması ve belirli bir süre içinde birbirlerine uygun olarak değişmesi şeklinde tanımlamaktadır. Sabatelli'ye (1988) göre ise uyumlu bir evlilik, eşlerin birbirleriyle iletişim kurabildiği, evliliğin önemli alanlarında fazla anlaşmazlık yaşanmadığı, anlaşmazlıkların her iki tarafı da hoşnut edecek şekilde çözümlendiği evlilik olarak tanımlamaktadır.

Evlilik uyumu, evliliğin her yönüyle öznel değerlendirilmesi olarak tanımlanabilir. Yani evlilikte isteklerin, beklentilerin, ihtiyaçların karşılanma

derecesidir (Karney ve Bradbury, 1995). Evlilik içi uyum, mutluluk ya da doyumun aksine, nesnel olarak tanımlanabilen bir olgudur (Fısıloglu, 1990'den Akt. Kastro, 1998). Evlilik uyumu psikolojide son yıllarda en çok incelenen konulardan biri olmuştur.

Diğer evliliklerde olduğu gibi çift kariyerli ailelerde de eşlerin evliliğe uyum sağlamaları ve mutluluklarını sürekli kılmaları, bazı ana konularda ve temel ilkelerde anlaşmalarına bağlıdır. Başarılı bir evlilik, uyuma, karşılıklı sevgi, saygı ve paylaşma ile mümkün olur. Evliliğin mutluluğu ve sürekliliği ise, eşlerin kişisel sorumluluklarını kabul ederek, beraber yaşamak için istekli olmaları ve çaba harcamaları ile sağlanabilir (zgven 1997).

I. 4. 7. Çift Kariyerli Ailelerde Yaşam Doyumu

Yaşam doyumunu bir bireyin kendi belirlediği ölçütlere uygun bir biçimde tüm yaşamını pozitif değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin,1985). Diğer bir yaklaşıma göre, yaşam doyumunu, bireyin yaşamında yer alan olgulara dayanarak, öznel iyi olma ve yaşam kalitesi hakkında ulaştığı yargıları temsil eder (Dikmen, 1995). O halde yaşam doyumunu öznel iyilik halinin bilişsel ögesidir ve bireyin yaşamı hakkında biçtiği değerini içermektedir (Pavot ve Diener,1993).

Bireylerin yaşam doyumunu etkileyen unsurları şu şekilde sıralamak mümkündür (Schmitter, 2003): Günlük yaşamdan mutluluk duymak, yaşamı anlamlı

bulmak, amaçlara ulaşma konusunda uyum, pozitif bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik güvenlik ve sosyal ilişkiler. Yaşam doyumunu etkileyen psikolojik faktörler arasında özsaygının tutarlı ve güçlü bir biçimde yaşam doyumunu yordadığı hemen hemen tüm kültürlerde yapılan çalışmalarda bildirilmiştir (Campbell, 1981; Diener ve Diener, 1995).

I. 4. 8. Çift Kariyerli Ailede Yaşanan Rol Çatışmaları

İş ve aile, insan yaşamında yeralan en önemli iki alanı oluşturmaktadır. Günümüz insanı artık eş ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak ve onlarla daha çok şeyi paylaşmak istemekte, fakat aynı zamanda, işyerinde sağlam bir kariyer edinmeyi de amaçlamaktadır. İş ve aile ile ilgili eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gereken sorumluluklar, kişi üzerinde bir takım baskılar oluşturmakta ve kişinin önceliklere ilişkin çelişkiler yaşamasına neden olmaktadır.

Kişinin bir role uyum sağlamasının bir diğer role uyum sağlamasını zorlaştırması, başka bir ifadeyle, aynı anda iki ya da daha fazla rolü üstlenmenin kişi üzerinde yarattığı baskı sonucu ortaya çıkan gerilim durumu, Kahn ve arkadaşları (1964) tarafından “Rol Çatışması” olarak adlandırılmaktadır. Başka bir deyişle, bireyin üstlendiği rollerden birisinin gereği olarak sergilediği tutum ve davranışlar, diğer bir rolün ya da rollerin gereği olarak üstlenmesi gereken tutum ve davranışlarla uyumsuzluk gösterebilir. Bu uyumsuzluk durumu, söz konusu kimse üzerinde baskı yaratır. Yaşadığı baskının yoğunlaşması sonucunda, söz konusu kişinin roller arası çatışma yaşaması olasıdır.

İş yaşamı ile aile yaşamı arasındaki çatışma, roller arası çatışmanın özel bir türü olarak kabul edilmektedir. Bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda iş yaşamı ve aile yaşamı dengesi bozulur ve çatışma ortaya çıkar (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş ve aile rolleri arasında çıkan çatışma iki yönlüdür: İşten aileye doğru yansıyan çatışma ve aileden işe doğru yansıyan çatışma (Duxbury ve Higgins, 1991: 61). Bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, ailesi ile ilgili yükümlülüklerin yerine getirilmesini engellemesi durumunda (örneğin, uzun çalışma saatlerinin eve daha az zaman kalmasına neden olması ve böylece aile rolü sorumluluklarını engellemesi) işten aileye doğru yansıyan bir çatışma ortaya çıkar (Frone ve Cooper, 1992: 728). Ailenin iş ile ilgili görevlerin yerine getirilmesini engellemesi durumunda ise (örneğin, evdeki hasta çocuğun, bireyin işe devamını engellemesi) aileden işe doğru yansıyan bir çatışma (Voydanoff, 2005: 708) söz konusu olacaktır.

Çatışma, nedenlerine göre, zamansal, duygusal-zihinsel gerilim ve davranış uyumsuzluklarına dayanan üç farklı boyutta yaşanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Zamana Dayalı Çatışma: Bu çatışma, bir role ilişkin zaman baskılarının fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini gerçekleştirmeyi imkansız kılması ya da fiziksel olarak bir rolün talepleri karşılanırken bile baskıların başka bir rolde zihinsel meşguliyete neden olması durumlarında ortaya çıkmaktadır (Pleck vd., 1980: 30).

Gerilime Dayalı Çatışma: Çatışmanın bu biçimi, çalışanın iş ya da aile yaşantısının gereği olarak üstlendiği rollerden birisinin yarattığı gerilimin bireyin diğer rolünü etkilediği durumlarda ortaya çıkmaktadır (Özen ve Uzun, 2005).

Davranışa Dayalı Çatışma: Bu çatışma tarzı, bireyin üstlendiği farklı rollerin kuralları ve beklentileri arasında, farklar ve zıtlıklar olduğunda bireyin davranışları temelinde çatışma yaşanması durumunu ifade eder (O'Driscoll vd., 1992: 283).

Kişiler sıradan bir gün içerisinde dahi birbirlerinden farklı davranışlar sergilemelerini gerektiren farklı roller üstlenmektedirler. Bunun yanında kişilerin iş yaşamında üstlendikleri rol genellikle girişken, iddialı, nesnel, ağzı sıkı olmalarını gerektirirken, aile yaşamında üstlendiği rol genellikle hoşgörülü, sevecen, sıcak, açık olmalarını gerektirir. Bu yüzden, özellikle belirli meslek gruplarında davranışa dayalı çatışma kaçınılmaz olabilmektedir (Efeoğlu, 2006: 18).

Çatışma, zaman kısıtlılığının söz konusu olduğu durumlarda sıkça ortaya çıkar. Çalışma yaşamına ilişkin sorumlulukları yerine getirmek için gereken zaman, bireylerin çalışma dışı yükümlülüklerini karşılamak için gereken zamanı kısıtlayabilir. Aynı şekilde, evle ilgili talepler, işe ilişkin taleplerin yerine getirilmesini zorlaştırabilir. Carlson ve arkadaşları (1995) bunun özellikle kadınlar için bir sorun olduğunu ileri sürmektedirler.

Özellikle zaman baskısı, ailenin büyüklüğü, işten tatmin olma ve evlilikten tatmin olma parametrelerinin işten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Stoner vd., 1990). Zaman Baskısı– yani haftalık mesai saatlerinin fazla olması, ev için ayrılacak sürenin azalmasına neden olur. Ailenin Büyüklüğü– Tahminen küçük çocukların bakımı daha fazla ilgi gerektirdiğinden tipik olarak genç çocuğu bulunan anne-babalar yaşça daha büyük çocuğu bulunanlara göre daha fazla çatışma yaşarlar. Çocukların sayısı iş-ev çatışmasını etkiliyor gözükmemektedir. İş Tatmini– Eğer çalışan kişi iş yerinde kötü bir gün geçirmişse “negatif duygular” eve taşınabilir. Evlilik Tatmini–Kişinin ailesi ile ilgili olarak yaşadığı anlaşmazlık, gerginlik ya da eşlerin birbirine destek olmaması gibi aile sorunları da çatışma açısından ciddi bir potansiyel olmaktadır. Ülkedeki istihdam sorunları, ailenin ekonomik durumu, iş güvencesi, kültürel özellikler ve toplumsal yapı, iş ve aile çatışmalarında etkileri olan diğer faktörlerdir.

Çalışanların iş yaşamıyla ilgili olarak toplam çalışma saatlerinin uzunluğu, çalışma programının esnek olmaması gibi zaman kısıtları, aile yaşamları için ayırmaları gereken zamanı azaltabilir. Bu durumda iş yaşamının aile yaşamını olumsuz yönde etkileyerek işten aileye doğru yansıyan bir çatışma doğurması olasıdır. Ne var ki, iş yaşamının yarattığı zaman kısıtları nedeniyle aile yaşamına yeterli zaman ayıramayan çalışan, aile yaşamına daha fazla zaman ayırma gayreti içerisine girerek ve esas olarak iş yaşamı kaynaklı olan çatışma durumunu ailesine de taşıyarak döngüsel bir şekilde çatışma yaşamaya başlayabilir. Benzer bir şekilde, aile yaşamında yaşadığı düş kırıklığı, üzüntü, sinirlilik vb. duyguların gerilim yaratması sonucu iş yaşamı olumsuz etkilenen çalışan, iş yaşamında açığa çıkan sıkıntıların

etkilerini aile yaşamı üzerinde hissedebilir. Bu durumda da iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmalar, döngüsel ilişkilerin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Efeoğlu, 2006: 20).

Çatışma, tükenmişlik ve buna bağlı psikolojik rahatsızlıklara ve fiziksel şikâyetlere, iş ve özel hayatta doyumsuzluğa neden olabilmektedir. Ailenin yapısı, içerisinde bulunduğu toplum tarafından belirlenmektedir. Toplumsal yapının eşler üzerindeki etkisi, cinsiyet rolleri ve aile içindeki iş bölümü olarak kendisini göstermektedir. Bu durumda çift kariyer sahibi eşlerin pek çok konuda zorluk çektiği görülmektedir. Bu zorluklar arasında, sosyalleşme ve rol çatışmaları, yani iş rollerinin ve aile rollerinin çatışması gösterilebilir. Bu rollerin her biri ilave zaman, enerji ve bağlılığı zorunlu kılar. Sahip olunan rollerin toplamı, kişide aşırı yük ve engellenme olmak üzere iki türlü zorlanma meydana getirebilmektedir. Aşırı yük, farklı rollerin gereklerini yerine getirebilmek için ihtiyaç duyulan toplam enerji ve zamanın kişinin karşılayamayacağı kadar fazla olmasıdır. Engellenme ise, çatışan taleplerin rollerin gereğini yerine getirmeyi zorlaştırmasıyla ortaya çıkmaktadır (Kaya, 2003). İş ile aile arasında yaşanan çatışmanın neden olacağı stres, hem iş hem de aile yaşamının kalitesini etkileyerek bireyin mutluluğunu azaltabilmektedir (Adams vd., 1996).

I. 4. 9. İş -Aile Arasındaki Rol Çatışması: Kadınlar Üzerinde Etkisi

Yapılan araştırmalarda çatışmanın en belirgin nedenlerinden birisi olarak cinsiyet faktörü göze çarpmaktadır (Aytaç, 2001: 49). Rol çatışmasına bağlı olarak

ortaya çıkan iş ve aile rolleri arasındaki çatışma, aile içindeki rol yükü ağır olan kadınlarda daha fazla görülmektedir (Öztürk, 2008: 2). Kadınların ev işleri ve çocuk bakımını tek başlarına üstlenmeye çalışmaları onlarda iş ile aile arasındaki rol çatışmasının daha şiddetli yaşanmasına neden olmaktadır. Çünkü çalışan kadın toplumun kendisinden beklediği, iyi ev kadını rolünü de oynamaya çalışmakta, buna bir de iş yorgunluğunun eklenmesi ile kendisini iyice yorgun ve tahammülsüz hissetmektedir (Önel, 2006: 147).

Yapılan araştırmalar, kadınların kariyerlerinin de rol çatışmasından ciddi olarak etkilendiğini göstermektedir (Acar, 1990: 86). Çalışan kadın iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını, iyi iş kadını olabilmek için iş ve ev rollerini gerçekleştirmede büyük bir zaman baskısı yaşamaktadır. Çoğu zaman sırf bu nedenlerle statü ve yükselme fırsatlarını kaçırmakta veya geciktirmektedir. Kadın, tüm çelişkilerin yarattığı gerilimi yaşarken, beraberinde sağlığını da yitirmektedir (Aytaç, 2001: 51).

Zaman yetersizliğinin erkekte, önemli düzeyde işten aileye doğru yansıyan bir çatışma nedeni olarak görülmediği belirlenmiştir. Erkeğin geleneksel toplum düzeni içinde kendisinin ve kendisine muhtaç kişilerin geçimini sağlayan kişi olarak görülmesi, erkeği işine daha bağlı kılarken; enerjisinin ve zamanının büyük bölümünü işine vermesinin doğal karşılanmasına sebep olmaktadır. Oysa kadının ev içi ve ev dışı ikili rolleri, kadına hem daha fazla yük yüklemekte, hem de çatışmalar yaşamasına sebep olmaktadır (Önel, 2006: 144). Gerçekten iş ve aile yaşamında sergilenmeye çalışılan rollerin ağırlığı, kadın çalışanlar üzerinde stres ve buna bağlı olarak performans düşüklüğü yaratabilmektedir (Öztürk, 2008: 2).

Çalışan kadın, iş aile çatışmasından en fazla etkilenen taraf olarak, geleneksel aile rollerini yerine getirmede zorluklar yaşar, bu da kadının iş tatminini düşürebileceği gibi işten ayrılma eğilimini de arttırır ve aile içi ilişkilerde kendini yeterli görmemesine neden olur (Çarıkçı, 2001: 337). Kariyerle aile sorumluluğu ve çocuk bakımı arasında karar verme konusunda zıt duygular yaşayan kadın, zaman içerisinde “iyi bir anne değilim” şeklinde suçluluk duygusuna kapılacak; aile ve iş hayatı arasındaki seçim güçlüğü, bireyi karamsarlığa sürükleyebilecektir (Aytaç, 2001: 52).

Belki de kadınların ev içi rolleri ile iş yaşamındaki rolleri arasında çatışma yaşamalarının en ağır sonucu, evlenme ve çocuk sahibi olma isteklerinin azalmasıdır. Bilindiği gibi günümüzde bekâr ve çocuksuz olmak pahasına kariyer yapan kadınların sayısı hızla artmaktadır.

I. 4. 10. İş-Aile Dengesi: Sınır Kuramı

Endüstrileşmenin ilk dönemlerinde ortaya atılan “ayrı dünyalar” modeli ve çalışanların aile sorunlarını işyerinin kapısında bırakmaları gerektiğine inanan örgüt kültürü anlayışı, geleneksel cinsiyet rol dağılımını da güçlendirmiştir. Bu görüşe göre aile, iş taleplerinin gerçekleştirilmesini engelleyen bir tehdit unsuru; bu iki alanın yönetimi ise bir çalışan sorunu olmaktan ziyade bir “kadın sorunu” idi (Kapız, 2002:143).

İzleyen yıllarda yapılan kapsamlı araştırmalar, yeni bir iş-aile ilişkisi görüşünü ortaya çıkardı. Bu yeni görüşe göre işten aileye doğru yansıyan çatışma, sadece kadınları ilgilendiren bir konu olamazdı. Erkekler de aile sorumluluklarını paylaşmalıydı. Üstelik araştırma bulguları onların da buna istekli olduklarına işaret ediyordu (Kapız, 2002:143).

Yeni bakış açısı, hem kadınlar hem de erkekler için birden fazla rol üstlenmenin, bireyin daha fazla enerji harcanmasına neden olduğunu ama bunun bireylerin enerjisini artırdığını vurgulamaktaydı. İşinde başarılı ve aile hayatında huzurlu olabilmek birey için psikolojik bir rahatlama sağlamaktaydı. Artan toplumsal rollerin, hem kadın, hem de erkekler için ödüllendirici olacağı görüşü araştırmalarla da desteklendi (Perry, Jenkis, Repetti, Crouter, 2000: 981 – 982). Bu modeldeki en önemli yaklaşım ise iş ve ailenin ayrı alanlar olmadığı, aksine, aralarında karşılıklı bir etkileşim ve dayanışma olduğu ve bir alanda yaşananların diğer alana yayılarak etkilediği görüşü idi (Barnett, 1999: 146 - 147).

Bu anlayışın yaygınlaşmasıyla ekonomik ve kültürel değişikliklerin, aile içinde cinsiyet rollerinde ortaya çıkan daha eşitlikçi tutumlara yol açması, rol dağılımını yansıtan “asimetrik aile modelinden”, “modern simetrik aile modeline” doğru bir yapısal dönüşümü de beraberinde getirmiştir (Kapız, 2002: 144). Böylece, kadınların aile rollerine olduğu kadar iş rollerine; erkeklerin de iş rollerine olduğu kadar aile rollerine verdikleri önem artmaya başlamıştır (Kapız, 2002: 145).

Clark’ın (2000) araştırması “çalışma ve aile sistemleri arasındaki birincil bağlantının “duygusal değil, insani” olduğunu öne süren “iş-aile sınırı teorisi” kavramını tanıtmaktadır. Bireyler, içinde yaşadıkları alanları, bu alanlar arasındaki sınırları biçimlendirerek, sınır geçicinin o alan ve o alanın üyeleri ile ilişkilerini belirler ve şekillendirirler. Bireyler kendi çevrelerini şekillendirirken, aynı zamanda o çevre tarafından da etkilenirler. İş-aile sınır teorisi, sınır geçiciler ve onların iş ve aile yaşamları arasındaki bu karmaşık etkileşimi nasıl yönettiklerini açıklamaya çalışmaktadır (Clark, 2000: 748 - 749). Clark iş ve aile arasındaki ilişkiyi, farklı bir kişinin yeni bir ülkeyi ziyaret ederken karşılaşabileceği deneyime benzetmiştir. Bazı ülkeler ziyaret sırasında çok az uyum gerektirerek kişinin kendi ülkesine benzerken, diğer ülkeler oldukça farklı olabilir ve o nedenle büyük oranda değişim ve uyum gerektirebilir. Clark (2000) iş ve ailenin kendilerine ait kültürleri, talepleri ve sınırlarıyla iki farklı alt sistem olduğunu ve bireylerin sıklık ve süreklilik temelinde bir alandan diğerine hareket ederek ‘sınırları geçenler olduklarını’ ileri sürmektedir. Sınırlar fiziksel (duvarlar), geçici (çalışma saatleri ayarlaması) ya da psikolojik (düşünce farkları) kısıtlamalarıyla tanımlanmakta ve geçirgenlik ve esneklikleriyle nitelendirilmektedir.

Sınır teorisinde denge, en az rol çatışmasıyla işte ve evde doyum ve iyi fonksiyonlaşma olarak tanımlanmaktadır. Clark, iki alan arasındaki temel amaç uyumsuzluğunun, işte bireyden beklenen en önemli özelliğin “sorumlu” ve “yetenekli” olması, evde beklenen en önemli özelliğin ise, “sevgi dolu” ve “minnettar” olması olduğunu ifade etmektedir. Clark’a göre gerçekte işini ve evini

ayıran pek çok çalışan birey, işi ve evi arasında bir “sinerji” yaratır. Bir alandan diğerine düzenli değişiklikler, bireylerin enerjilerini yenilemelerine yardımcı olur.

Geçirgenlik, bileşenlerin bir alandan diğerine girebildiği ölçü olarak tanımlanmaktadır. Esneklik, bir sınırın diğer alanların taleplerini karşılamak için ayarlayabileceği derece ile ilişkilendirilmektedir. Yüksek miktarda geçirgenlik ve esneklik, iki alanın birbirleri arasında daha fazla değiştirilebilir olması yani “birbirine karışacak” hale gelmesi ile sonuçlanmaktadır. Sınırlar birbirine karışma, esneklik ve geçirgenliğe bağlı olarak güçlü veya zayıf olabilmektedir. Sınırı tutanlar (sınır ve alanı etkileyenler) sınırı geçenlerin, sınırlar ve alanları ele alma becerisinde önemli bir rol sergilerler (Clark, 2000). Aile alanı, bireylerin sadece kendi alanları ve sınırlarını değil aynı zamanda eşlerinin alanları ve sınırlarını yönetmeye çalışacakları bir yerdir ve eşler bu alanı en geniş biçimde koruyan kişilerdir.

Wilson ve arkadaşlarının (2004) araştırması da iş yerini evden ayıran sınırlar konusunda şunları söylemektedir: “Çalışma dışı” kavramı, “bireyin yaşamının mesleği dışındaki tüm yönleri” olarak tanımlanmakta ve bu geniş kavramsal çerçeveye ev ve aile yaşamına vurgu yapılmaktadır. Araştırmayı yapanlar, bireylerin, iki ortamın karmaşık doğasını yönetmek ve ikisi arasındaki çatışmayı en aza indirmek için sınırları yönetmek zorunda oldukları noktasında Clark ile aynı sonuca ulaşmışlardır.

Bazı durumlarda iş ve ev arasında tam bir ayırım bulunmaktadır ve sınırlar geçirgen değildir. Bu durum eğitilmiş bilgi işçileri (beyaz yakalılar) grubunun iki

alanı açıkça bölmek ve kolayca geçilemeyecek katı sınırları sürdürmek olarak ifade edilen isteğiyle karşılaşılır (Wilson vd., 2004). Gerçekte bu sınırların katılığı çoğunlukla bireyin kendisi tarafından yumuşatılır ve birey iki alan arasında köprü görevi yapan çoklu rolleri üstlendiği için iş ve ev arasındaki bu sınırlar daha az sert ve geçirgen hale gelebilir. Bir alandan diğerine kabul edilemez derecede geçiş olduğunda da çatışma çıkabilmektedir.

Günümüzde iş yaşamındaki şartlar göz önüne alındığında; özel yaşamlarında ve kariyerleri açısından pek çok zorlukla karşılaşan aileler için iş-özel yaşam dengesini kurabilmenin; hem eşlerin kariyer hedeflerini gerçekleştirmelerinde hem de aile yaşamlarından zevk alabilmelerinde önemli bir yer tuttuğu görülmektedir.

Diğer çiftlere göre, çatışma potansiyeli daha yüksek olduğundan, çift kariyerli ailelerin iş ve aile yaşamlarında daha fazla çatışma yaşamaları doğaldır. Bu nedenle; işten eve ve evden işe taşınan çatışma derecesini yönetme noktasında daha yoğun bir çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Dengenin her bir birey için ayrı ayrı ve tek bir birim olarak çift-kariyerli aile için ne anlama geldiğini tanımlamak, olumsuz etkilerle başa çıkabilmek açısından önemlidir.

Çalışanların iş ve özel yaşamları arasında sağlıklı bir denge kurmaları şüphesiz kolay bir şey değildir. Bir yandan iş yaşamlarında verimli ve üretken olmaları, öte yandan özel yaşamlarında ailelerine daha fazla zaman ayırarak mutluluğu yakalamaları, iş ve aile yaşam alanlarının sürekli değişken yapıda olması nedeniyle her zaman gerçekleşmemektedir. Bu durumda kariyer peşinde koşarken

tatminkar ve sağlıklı bir aile ortamı kurmaya çalışan eşlerin, bu alanlardan birinde daha az başarılı olacağı düşünülebilir. Gerçekten eşler, işleri ve özel yaşamları arasındaki dengeyi bulmak için bir alandan ödün vermek zorunda olacaklardır. Hem kariyerlerinde hem de özel yaşantılarında başarılı olmaya çalışan eşlerin, kendine ayırdıkları zamandan ya da bazı hedeflerinden ödünler verdikleri (Doğan, 2006), bu durumun bilhassa kadınlar için geçerli olduğu gözlenmektedir. Örneğin, doğum izninden sonra çalışma yaşamına dönen kadınların büyük çoğunluğunun ev içi günlük işlerde ve çocuk bakımında temel sorumluluğu almaya devam etmeleri bu ikileme anlamlı bir örnek olarak değerlendirilebilir (McDermott, 1998). Gerçekten esnek olmayan çalışma düzenlemeleri ve bakım hizmetlerinin eksikliğinden ötürü toplumsal cinsiyet kalıplarının varlığını sürdürmesi, erkeklerle eşit olmayan aile sorumlulukları nedeniyle çocuk sahibi olmakla kariyer yapmak arasında seçim yapmak zorunda kalan kadınları çok daha fazla ve olumsuz etkilemektedir (ÇSGB, Türkiye’de Sosyal Diyalogu Güçlendirme Projesi, 2007: 22).

I. 4. 11. İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması

Kuşkusuz iş-aile yaşamı dengesi, iş-aile yaşamı etkileşiminde çalışan bireyler ve aile üyeleri için ulaşılması beklenen en önemli hedeftir (Auster, 1996: 359). Bireylerin iş ve aile yaşamlarını ve sosyal rollerini dengeleyebilmeleri, sosyal yaşamda bireysel mutluluğun, yüksek yaşam kalitesinin ve toplumsal huzurun sağlanabilmesi açısından önemlidir.

Aile ve iş yaşamındaki sorumlulukların birbirlerine uyumlu hale getirilmesi, bireyin görece daha az rol çatışması yaşamasına katkıda bulunur ve hem evde hem de çalışma yaşamında tatmin sağlar. Ancak iş-aile yaşamı dengesi, çift kariyerli eşler için daha karmaşık bir oluşumu barındırır. Bu bağlamda denge hedefine ulaşmak, örgütlerin de sosyal sorumluluk üstlenmelerini; hükümetlerin sosyal politikalar üretmelerini ve uygulamalarını gerektirmektedir. Bu bakımdan eğer işyerleri aile yaşamını destekler yapılanmaya sahip değilse, eşler için bir zorluk kaynağı olacaktır. Her iki eşin de kariyer peşinde olduğu ailelerde, iş yaşamında algılanan destek yetersiz kalmaktadır (Aytaç, 2001).

Oysa işten aileye doğru yansıyan çatışmanın etkin bir şekilde yönetilmesi için iş örgütlerinin aileyi desteklemeleri, iş ve aile yaşamını birbirleriyle uyumlu hale getirecek programlar geliştirmeleri, uygun insan kaynakları politikaları üreterek örgütsel düzenlemeler ve uygulamalara yönelmeleri şarttır.

Hatta bir adım ötesine gidildiğinde, sadece çalışılmakta olan örgütün yeterli olamayacağı ortaya çıkmaktadır. Özellikle kadınların iş yaşamında ev işlerinden ve çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinden ötürü mağdur olmamaları için ortaya çıkan yükü tüm topluma paylaştıran kamusal politikalar gereklidir (Toksöz, 2007: 41-42).

Yaşam yükünü her bakımdan paylaşmaya teşvik eden argüman ve söylemler hem kadın hem de erkek çalışanlar üzerinde etkili olmaktadır. Öte yandan işverenler de bu yaklaşımlardan etkilenmektedir. Dolayısıyla çalışanını gözetmeyi önemseyen iş örgütleri gittikçe çoğalmakta; bunların uygulamaları ilgiyle izlenmektedir. Öyle ki

artık (özellikle gelişmiş ülkelerde) cinsiyete dayalı ayrımcılığın yok edilmeye çalışıldığı, örgütlerde androjenlik uygulamalarının arttığı görülmektedir (Varoğlu, 2001: 335). Örneğin bu yeni akımdan etkilenecek yola çıkan birçok Amerikalı işveren, “androjen” bir örgütsel yönetim anlayışını benimsemeye başlamıştır (Aytaç, 2001). Bu bağlamda esnek çalışma saati uygulamalarının hayata geçirilmesi belki de en kritik ölçüttür. Esnek saat uygulamalarının yanı sıra, kadınların aile ve iş yükünü azaltmak ve özellikle tepe yönetime terfi edebilmelerini sağlamak için “çalışan annelerle” ilgili esnek yaklaşım ve düzenlemeler de geliştirilmiştir (Betz ve Fitzgerald, 1987).

Çağdaş yönetim anlayış ve uygulamalarını benimsemiş olan pek çok örgütte “işten aileyen doğru yansıyan çatışma düzeyini” azaltma amaçlı programlar uygulanıyorsa da bunların çoğu zaman yetersiz kaldıkları bilinmektedir. Sonuçta, hem kadın hem de erkekler “işten aileye doğru yansıyan çatışma”nın olumsuz etkilerini az ya da çok halen yaşamaktadırlar (Hammonds, 1996). Bunun belki de birincil gerekçesi, cinsiyete dayalı iş bölümü anlayışının, tüm çağdaş dönüşümlere karşın hâkimiyetini korumadaki ısrarcılığıdır. Cinsiyete dayalı toplumsal işbölümü öğretisinin, çalışma ve ev içi sorumluluklara ilişkin ideal eşitlikçi modele, güçlü bir biçimde meydan okuması hala devam etmektedir.

Aslında çift kariyerli ailelerde, her iki eş de geleneksel cinsiyetçi rollerini bir tarafa bırakabilse ve ailelerine özgü yükümlülükleri paylaşmayı başarabilse “iş-aile dengesi” hedefine ulaşmak o kadar da zor olmayacaktır. Gerçekten toplumumuzda ve daha birçok toplumda genel kabul gören ev işi ve çocuk bakımının kadının görevi

olduğu görüşünün artık değışmesi gerekmektedir. Bilindiği gibi, çalışan kadın, ev işleri ve çocuk bakımı konularını neredeyse tek başına üstlenirken, erkeğin bu konudaki katılımları sadece yardım amaçlı olmaktadır. Çalışan kadınların eşlerinin ev işleri ve çocuk bakımını paylaşmayı, kadına yapılan bir iyilik olarak değil, müşterek hayatın doğal bir gereği olarak görmeyi başarabildiğinde, kadınlar çalışma yaşamında daha kolay yer alabileceklerdir (Önel, 2006: 49).

İş ile aile yaşamlarının dengelenmesinde işin insancillaştırılması, alternatif çalışma yöntemleri ve yöneticilerin olumlu tutumlarının yanısıra, erkeğin daha fazla sorumluluk yüklenmesi, ailedeki rol dağılımında adaleti sağlayıcı bir etken olacağından, kadının işten aileye doğru yansıyan çatışmayı daha düşük düzeyde yaşamasını sağlayacağı düşünülmektedir. Örneğin, Chodorow (1998) ev içi sorumlulukları kadınlar kadar erkeklerin de yapabileceği ve erkeklerin bu konuda eşleriyle ne kadar eşitlikçi paylaşım yaparlarsa, eşler arasında uyumun o kadar artacağı görüşündedir (Akt. Eken, 2005: 43).

Kadınların birey olarak toplumsal yaşamda yer alabilmesi, geleneksel cinsiyet rollerinin yeniden sorgulanması, dolayısıyla kadına yüklenen anne ve eş rollerinin bir kısmının eş (koca), bir kısmının ise toplumsal kurumlar tarafından üstlenilmesi ile olacağı düşünülmektedir (Günindi - Ersöz, 1999: 143).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi, politika yapmakla görevli aktörlerin, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini dahil ederek her düzey ve aşamada

politik süreçleri organize etmesi, ilerletmesi, geliştirmesi ve değerlendirmesine bağlıdır (Toksöz, 2007: 49).

AB ülkelerinde 1990'ların ikinci yarısından itibaren "toplumsal cinsiyet eşitliğini ana politikalara ve faaliyetlere dahil etme"- ana akımlaştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Bu yaklaşıma göre toplumsal cinsiyet temelinde fırsat eşitliği ayrı bir politika olarak değerlendirilmemeli, tüm politika ve faaliyetlerin içine dahil edilmeli ve onların olmazsa olmaz bir parçası haline gelmelidir (ÇSGB, Türkiye'de Sosyal Diyalogu Güçlendirme Projesi, 2007: 18).

Toplumda egemen olan cinsiyete dayalı işbölümünün ve buna bağlı toplumsal cinsiyet rollerinin değişmesi için; kadının temel sorumluluğunu, evi, ailesi ve çocukları olarak gören anlayış ve zihniyetin değişmesi gerekir. Çocukluktan başlayarak her düzeyde geleneksel kadın erkek rollerine karşı eşitlikçi bir yaklaşım getiren eğitim anlayışının ailede, yuvada, okulda, kitle iletişim araçlarında ve yetişkinlerle yapılacak özel eğitim programlarında etkili kılınması şarttır (Kardam ve Toksöz, 1999: 310).

Kadınların toplumun kendileri için uygun gördüğü rolleri içselleştirmeleri de, toplumda yaygın olan zihniyet yapılarının kadınların çalıştıkları alanlarda zemin bulmasına ve kadına karşı ayrımcı uygulamaların yerleşmesine dolaylı bir biçimde destek olmaktadır (Kardam ve Toksöz, 1999: 309). Cinsiyete dayalı ayrımcılık, anne baba tarafından çocuğun farklı yetiştiriliş tarzı ile aile içinde başlamaktadır (Bekata Mardin 2000: 92). Kağıtçıbaşı (1984)'na göre kadınların öncelikli rolünün

çocuklarıyla, eşiyle ilgilenmesi ve ev işleri yapmak şeklinde benimsenmesi, kız ve erkek çocukların farklı yetiştirilmesinden kaynaklanmaktadır. Kız çocuklarının, çoğu zaman erkek çocuklarından daha değersiz oldukları hissettirilerek yetiştirilmeleri daha geleneksel rol beklentilerine neden olur’.

Kadının geleneksel rol dağılımı gereğince salt anne ve eş olarak tanımlanması, çocukluktan itibaren kendisini bu şekilde bir konuma yerleştirmesine neden olmaktadır. Bu nedenle; anaokulundan başlayarak eğitimin her kademesinde cinsiyete dayalı olmayan bir işbölümünü vurgulayan ve kadının üretimdeki önemini tanımlayan bir öğretim müfredatının uygulanması; anaokulu ve ilkokul düzeyinde uygulamalı dersler konarak kız ve erkek öğrencilerin ekonomik yaşamda eşit koşullar içinde yer alabilecekleri konusunda bilinçlendirilmeleri; aynı zamanda çocukların kendi işlerini kendileri yapabilecek biçimde eğitilmeleri gerekmektedir (Demirel, 1999: 259 - 260). Bu süreç içerisinde kadına da ciddi sorumluluklar düşmektedir. Kadın, toplumun kendisi için uygun gördüğü rollerin, çocuklara aktarılmasının önünü kestiğinde, toplumda yaygın olan geleneksel zihniyet yapısının sürekliliği engellenmiş olacaktır.

Çift kariyerli aileler, kendilerine has sorunları ve kendilerine has avantajlarıyla daha yüksek iş ve aile doyumu ile daha düşük çatışma düzeyi elde etmek adına geleneksel cinsiyet rollerini eşitlikçi bir paylaşıma dönüştürmeye çalışmaktadırlar.

Araştırmanın Amacı

Kadının çalışma hayatına katılımı ve kariyer sahibi olmaya başlamasıyla birlikte kadın ve erkeğin eğitim düzeylerinde bir artış sözkonusu olmaya başlamıştır. Bununla bağlantılı olarak ailelerin gelir düzeylerindeki yükselme; ayrıca, sanayileşme, şehirleşme, modernleşme ile de bağlantılı olarak aile yapısı ve genişliğinde de değişimler gözlenmektedir. Bu durumun, geleneksel cinsiyet rollerinde bir takım değişimler yaratması kaçınılmazdır. Toplumsal cinsiyet rollerindeki bu değişimin, “androjen cinsiyet” açısından, elit meslek sahibi kişilerdeki yansımasının belirlenmesi oldukça aydınlatıcı olacaktır. Çift kariyerli bir ailenin üyesi olan hekim ve akademisyenler arasında bu bağlamda bir karşılaştırmanın yapılması, araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Sosyo ekonomik ve sosyo kültürel düzeylerinin yüksek olması nedeni ile toplumsal değişimde öncü rol oynadığı kabul edilen “çift kariyerli ailelerde” kadın ve erkeğin kendi cinsiyetlerine ait geleneksel rol kalıplarının dışına çıkarak karşıt cinsin rollerini ne ölçüde üstlendiklerinin tespit edilmesi, bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır.

Daha önce de vurgulandığı gibi, “sosyal rol değişimi”, kadının ve erkeğin, geleneksel rol kalıplarından koparak, çağımızın iş ve yaşam koşullarına ayak uydurmasını gerekli kılar. İş ve aile hayatlarının birbirine müdahalesini en alt düzeye indirmek ve daha yüksek bir yaşam kalitesine erişebilmek için “androjen cinsiyete”

yönelmeyi; dolayısıyla koşulların yarattığı gerekliliklerine göre olumlu kadınsı ve erkeksi özellikleri sergilemeyi içeren cinsiyetçi bir rol değişimine işaret eder.

Günümüzde kariyer yapmak, kişisel ve mesleki gelişimini sağlamanın yanı sıra daha fazla gelir ve daha fazla güç elde etmek anlamı da taşımaktadır ve ister kadın ister erkek olsun, her bireyin en doğal hakkı sayılmaktadır. Çalışma hayatı, kadına ekonomik ve sosyal güvence oluşturmakta ve elbette ki kadının toplumsal statüsünün yükselmesine de katkı sağlamaktadır. Son yıllarda çift kariyerli ailelerde kadınlar sadece gelir elde etmek için değil, aynı zamanda kariyer basamaklarını tırmanarak işyerlerinde üst düzey pozisyonlara ulaşmak için de çalışmaktadırlar. Ancak topluma hâkim durumdaki geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin baskısı, her iki eşin de kariyer peşinde olduğu ailelerde, rol çatışmalarının üstesinden gelebilmek için akılcı yöntemler üretilebilmesini çoğu kez imkansız kalmaktadır. İş ile aile arasındaki çatışmaları çok daha başarılı bir şekilde çözümlemesi beklenen modern çağın kariyer sahibi evli çiftlerinin deneyimledikleri rol çatışmalarını açığa çıkarmak, bu çalışmanın önemli bir katkısı olarak değerlendirilmektedir.

Literatürde, “işten aileye doğru yansıyan çatışmaya” ilişkin bazı araştırmalar bulunsa da toplumsal cinsiyet rollerindeki değişimin incelendiği kısıtlı sayıda çalışma söz konusudur. O nedenle bu çalışma, eğitim düzeyi ve gelir seviyesi yüksek ailelerde, toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında bir geçişkenlik veya değişim sürecinin başlayıp başlamadığının tespit edilmesi açısından önemli olacaktır.

Araştırmada yanıt aranacak temel sorular aşağıda sunulmuştur:

- 1) Bireylerin “androjenlik düzeyi” ile “özsaygı düzeyi” arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 2) Bireylerin “androjenlik düzeyi”, “özsaygı düzeyi”, “evlilik uyum düzeyi”, “yaşam doyum düzeyi”, “işten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi” ve “aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyi” arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- 3) “Androjenlik düzeyi” açısından hekimler ve akademisyenler arasında fark var mıdır?
- 4) “Androjenlik düzeyi” cinsiyete göre farklı mıdır?
- 5) “Özsaygı düzeyi”, “evlilik uyum düzeyi”, “yaşam doyum düzeyi”, “işten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi” ve “aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyi” cinsiyete ve mesleğe göre farklı mıdır?

II. BÖLÜM

YÖNTEM

II. 1. Denekler

Ankara ilinden seçilen, evreni temsil gücü bulunan ve çift kariyerli aile üyesi olan hekim ve akademisyenler, araştırmaya katılan 169 deneği oluşturmuştur. Araştırmada, evli olan hekim ve akademisyenlerden, eşleri çalışan ve en az lisans mezunu olanlar çift kariyerli aile mensubu olarak kabul edilmişlerdir. Araştırmanın yürütülmesinde tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır (Türkbal, 2003).

Araştırmaya katılan tüm deneklerin yaş, cinsiyet ve mesleklerine ilişkin özelliklerinin frekans ve yüzde dağılımları ise **Tablo II. 1**'de sunulmuştur.

Tablo II. 1: Araştırmaya Katılanların Cinsiyet ve Mesleklerine İlişkin Özellikleri

		MESLEK		TOPLAM
		Akademisyen	Hekim	
Cinsiyet	Kadın	41	42	83
		% 24.26	% 24.85	% 49.11
	Erkek	44	42	86
		% 26.03	% 24.85	% 50.88

II. 2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada, amaç bölümünde belirtilen sorulara yanıt aramak amacıyla Evlilik Uyum Ölçeği, İş-Aile Çatışma Ölçeği, Aile-İş Çatışma Ölçeği, Bem Cinsiyet Rolü Envanteri, Özsaygı Düzeyi Ölçeği, Yaşam Doyum Ölçeği ve Ev İşleri Paylaşım miktarını belirlemeye yönelik sosyometrik ölçüm soru grubu kullanılmıştır. Demografik bilgi formu **Ek C. 1.**'de sunulmuştur.

II. 2. 1. Evlilikte Uyum Ölçeği (EUÖ)

Araştırmada; eşlerin evlilik uyum düzeylerini ölçmek amacıyla Locke ve Wallace (1959) tarafından geliştirilen ve Tutarel - Kışlak (1999) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Evlilikte Uyum Ölçeği (EUÖ)" kullanılmıştır. EUÖ, hem

genel evlilik doyumunu ya da niteliğini ölçmekte, hem de çeşitli konularda anlaşma ya da anlaşmama tarzını ölçmektedir.

Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Cronbach alfa eşitliği kullanılarak .84 olarak bulunmuştur. İki yarım test güvenirliği $r = .84$; test tekrar-test tekniği ile hesaplanan güvenirlik katsayısı $r = .55$ ($p < .01$) olarak bulunmuştur. On beş maddelik ölçeğin; madde toplam puan korelasyonları (.28) ile (.70) arasında değişmektedir.

EUÖ'nin ölçüt bağımlı geçerliğinin saptanmasında, Kişilerarası İlişkiler Ölçeği ile İlişkilerde Yükleme Ölçeği'nden yararlanılmıştır. EUÖ ile Kişilerarası İlişkiler Ölçeği'nin toplam puanları arasındaki korelasyon katsayısı $r = .12$ ($p < .05$) olarak bulunmuştur. EUÖ ile İlişkilerde Yükleme Ölçeği toplam puanları arasında ise negatif korelasyon $r = -.54$ ($p < .05$) bulunmuştur (Tutarel-Kışlak, 1999).

Genel olarak, Evlilikte Uyum Ölçeği kültürümüz için de geçerli ve güvenilir kabul edilmekte, uyumu betimleyen on beş maddesi ile hızlı değerlendirme sağlayabilecek bir ölçek olarak evlilik ile ilgili yapılan araştırmalarda kullanılabileceği önerilmektedir (Tutarel - Kışlak, 1999).

II. 2. 2. İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçekleri

İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçekleri, daha önce geliştirilen ölçeklerdeki (Bedeian, Burke ve Moffett, 1988; Frone, Russell ve Cooper, 1992; Kopelman, Greenhaus ve Connolly, 1983) maddeler üzerinde geliştirme ve geçerlik çalışmaları

yapılarak Netemeyer, Boles ve McMurrian (1996) tarafından oluşturulmuştur. İş-Aile Çatışması Ölçeği, işten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyini, Aile-İş çatışması ölçeği ise aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyini ölçümlemek için kullanılmaktadır.

İş-Aile ve Aile-İş Çatışması Ölçekleri 5'er maddeden ve 7'li Likert tipi (1- kesinlikle katılmıyorum ve 7- kesinlikle katılıyorum) cevap bölümünden meydana gelmiştir. Bu ölçeklerden alınabilecek en düşük toplam puan 5, en yüksek toplam puan 35'dir. Netemeyer Boles ve McMurrian (1996) tarafından rapor edilen Cronbach Alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı İş-Aile Çatışması Ölçeği için (.88) ve Aile-İş Çatışması Ölçeği için ise (.86)'dır. Ölçeklerin Türkçe'ye uyarlanması Giray ve Ergin (2006) tarafından yapılmıştır. Beş maddeden oluşan İş-Aile Çatışması Ölçeğinin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı (.89) olarak, yine beş maddeden oluşan Aile-İş çatışması ölçeğinin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ise (.76) olarak bulunmuştur (Giray ve Ergin, 2006)

II. 2. 3. Bem Cinsiyet Rolü Envanteri

Bem Cinsiyet Rolü Envanteri (BCRE)'nin Kadınsılık (K) ve Erkeklik (E) Ölçeklerinin Türk toplumuna uyarlama çalışmaları Kavuncu (1987) tarafından yapılmıştır. BCRE orijinal olarak 20 kadınsılık, 20 erkeklik ve 20 sosyal beğenirlik maddesinden oluşmaktadır. Bu son ölçeği oluşturan özellikler nihai değerlendirmeye katılmayan dolgu maddeleri olarak ele alınmaktadır ve son zamanlarda da nadiren kullanılmaktadır (Dökmen, 1999). Kişiler maddelerin kendilerini ne kadar

tanımladığını (1- hiç uygun değil), (7- tamamen uygun) anlamına gelecek şekilde yanıtlamaktadırlar. K ve E ölçeklerinden Kadınsılık ve Erkeklik olmak üzere iki ayrı puan elde edilmektedir. Bu puanların ortancalarına göre bireyin androjen, erkeksi, kadınsı ve belirsiz cinsiyet rollerinden hangisine sahip olduğu belirlenmektedir. Buna göre, kadınsı ve erkeksi özelliği puanları kadınsılık ve erkeklik ölçeğinin frekansında ortancanın üzerindeyse birey androjen, her ikisinde de ortancanın altındaysa birey belirsiz cinsiyet rolüne sahiptir. Eğer kişinin kadınsılık puanı kadınsılık ölçeği frekansında ortancanın üstünde ve erkeklik puanı erkeklik ölçeği frekansında ortancanın altındaysa kişi kadınsı; eğer erkeklik puanı erkeklik ölçeği frekansında ortancanın üstünde ve kadınsılık puanı kadınsılık ölçeği frekansında ortancanın altındaysa erkeksi olarak nitelendirilir.

Bem Cinsiyet Rolü Envanterinin Türkçeye tercüme çalışması Hacettepe Üniversitesi İngiliz Dili ve Edebiyatı Bilim Dalı öğretim üye ve görevlilerinden oluşan 13 kişilik bir uzman grubu tarafından yapılmıştır (Kavuncu, 1987). Uzman grubunun tercüme ettiği 60 sıfattan her biri karşılaştırılarak %70'inin görüş birliğine vardıkları sıfatlar envanter için ayrılmış, %70'in altında olanlar tekrar tercüme ettirilmiştir. Sıfatların %70 üzerinden yeniden değerlendirilmesi yapıp envanterin Türkçe tercümesi elde edilmiştir. Daha sonra 30 kişiden oluşan başka bir uzman grubu elde edilen 60 maddenin Türk toplumuna göre kadınsı, erkeksi ve sosyal beğeni özelliklerini temsil edip etmediğinin değerlendirmesini yapmış ve %70'in üzerinde görüş birliğine varılan maddelerle envanterin Türkçe formu oluşturulmuştur (Kavuncu, 1987).

II. 2. 4. Rosenberg Özsaygı Düzeyi Ölçeği

Rosenberg Özsaygı Düzeyi Ölçeği, M. Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen, ergenlerin özsaygı düzeyini ölçümlemeyi amaçlayan 10 maddelik bir ölçektir. Guttman ölçüm şekline göre düzenlenmiş 10 madde yer almaktadır. Likert tipi ölçekte maddelerin cevaplanması 10 seçenek arasından yapılmaktadır. Ölçekteki maddelerin yarısı pozitif düşünce yapısıyla kurulmuştur, örneğin, “Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum”, diğer yarısı negatif cümle yapısıyla kurulmuştur, örneğin, “Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığımı düşünüyorum”. Kişi bu ifadeleri değerlendirerek “çok doğru”, “doğru”, “yanlış”, “çok yanlış” cevap şıklarından birini işaretlemektedir. Test değerlendirilirken 5 madde (3, 5, 8, 9, 10) ters puanlanmaktadır; dolayısıyla ölçekten elde edilebilecek puanlar 10 ile 40 arasında değişmektedir.

Rosenberg Özsaygı Düzeyi Ölçeği’nin Türkçeye uyarlanmasını içeren çeviriler, geçerlik, güvenirlik çalışmaları Çuhadaroglu (1985) tarafından gerçekleştirilmiştir. Rosenberg Özsaygı Düzeyi Ölçeği’nin test-tekrar test yöntemi ile belirlenen güvenirlik katsayısının .70 oranında olduğu bulunmuştur. İlk geçerlik çalışması Çuhadaroglu (1985) tarafından Özsaygı Düzeyi Ölçeği ile psikiyatrik görüşmelere göre ölçüt geçerliği yöntemiyle yapılmıştır. Sonuçlar arasındaki korelasyon katsayısı (.71) oranında bulunmuştur, bu nedenle belirli grupları ayırtıran özelliği olduğu saptanmıştır. Tuğrul (1996) (.76) Cronbach alfa değeri elde etmiştir. Çankaya (1997), kriter geçerliği yöntemi kullanarak geçerlik çalışması yürütmüştür.

II. 2. 5. Yaşam Doyum Ölçeği

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen “Yaşam Doyumu Ölçeği” Köker (1991) ve Yetim (1991) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek, (1- hiç uygun değil) ile (7- tamamiyla uygun) arasında değişen Likert tipinde 5 maddeden oluşan bir kendini değerlendirme ölçeğidir. Köker (1991) ölçeğin üç hafta arayla uygulanan test tekrar test tutarlılık katsayısının (.85) olduğunu belirlemiştir.

Yetim (1991) ise düzeltilmiş iki yarı güvenirlik değerini (.75) ve Kuder Richardson-20 değerini ise (.78) olarak belirlemiştir. Bu çalışma kapsamında ölçeğin iç tutarlık katsayısı (.79) olarak hesaplanmıştır.

II. 2. 6. Ev İşleri Paylaşım Tablosu

Ev işi olarak belirlenmiş olan maddelerin hangilerinin kim (kadın, erkek, her ikisi, yardımcı (ya da tamirci) tarafından yapıldığının tespit edilmesi amacı ile oluşturulmuş bir görev paylaşım tablosudur (Nazlı, 1995).

II. 3. Verilerin Toplanması

Araştırmaya ait veri toplama araçları, Ocak 2009 - Nisan 2009 tarihleri arasında çeşitli üniversitelerde görev yapan akademisyenlerden ve farklı sağlık kuruluşlarında çalışan hekimlerden oluşan bir örneklem grubuna uygulanmıştır.

Uygulama başından sonuna kadar araştırmacı tarafından yürütülmüştür. Uygulamaya katılan katılımcı grubu ile uygun oldukları gün ve saatlerde görüşme yapılarak veri toplama araçları dağıtılmış, araştırmanın amacı ile ölçek ve formların nasıl doldurulması gerektiği açıklanmış ve doldurulması istenmiştir. Ayrıca soruları atlamadan, iyi okuyarak ve samimi olarak cevap vermelerinin önemi hakkında bilgi verilmiştir. Bu araştırmanın bilimsel bir çalışma olduğu, sonuçların bireysel olarak değil, toplu olarak değerlendirileceği, verecekleri cevapların gizli kalacağı, doğru bilgi vermelerinin kendilerine yardımcı olabilecek sonuçlara ulaşılabilmesi için önemli olduğu belirtilmiştir. Uygulama esnasında herhangi bir süre kısıtlaması konulmamış, uygulama yaklaşık 20 - 30 dakikalık bir zaman diliminde tamamlanmıştır.

III. BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın amacında da belirtildiği gibi, bu araştırmada eğitim düzeyi ve gelir seviyesi yüksek aile üyesi olan ve farklı sağlık kuruluşlarında çalışan hekim ile üniversite öğretim üyelerinin ailelerinde toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında bir geçişkenlik veya değişim sürecinin başlayıp başlamadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu bölümde, belirlenen amaç çerçevesinde elde edilen bulgular yer almaktadır.

Bem Cinsiyet Rolü Envanterine göre elde edilen puanlar incelendiğinde, 169 katılımcıdan 140'ının (% 82) “androjen” cinsiyet rolü sergilediği belirlenmiştir. Cinsiyet rolüne göre gruplar arasında anlamlı karşılaştırmalar yapılamayacağı düşünülmüş, bu nedenle analizlerin sadece androjen akademisyen ve hekimler üzerinden yapılmasına karar verilmiştir. İzleyen bölümde, androjen cinsiyet rolüne sahip akademisyen (Grup 1) ve hekimlerin (Grup 2) farklılıklarını belirlemeye yönelik analiz sonuçları sunulmaktadır.

III. 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan androjen akademisyen ve hekimlerin demografik özelliklerinin frekansları **Tablo III. 1.**'de gösterilmiştir.

Tablo III. 1. Katılımcıların Bazı Demografik Özellikleri

		Meslek		Toplam
		Akademisyen	Hekim	
Cinsiyet	Kadın	34	35	69
	Erkek	33	38	71
Toplam		67	73	140

Yaş ortalamalarına bakıldığında, çift kariyerli aile mensubu akademisyen katılımcılarda kadınların yaş ortalamasının 36.06, erkeklerin yaş ortalamasının 39.36 olduğu görülmektedir. Araştırmanın diğer grubunu oluşturan çift kariyerli aileye mensup hekimlerde ise kadınlarda yaş ortalaması 38.14, erkeklerde 48.18'dir. Her iki kesimdeki katılımcıların da “orta yaş” grubuna mensup olmaları, araştırmamızda mukayese edilebilirlik açısından bir avantaj oluşturmaktadır.

Katılımcılara, ekonomik düzeylerini belirlemeleri için ilk barem en alt düzeye, son barem ise en üst düzeye karşılık gelmek üzere yedi baremli bir ekonomik düzey ölçeği verilmiştir. Katılımcılardan kadın akademisyenler kendilerini ortalama olarak bu tabloda 5.06 düzeyine yerleştirirken, erkek akademisyenler 4.94 düzeyine; hekim kadınlar 5.37, hekim erkekler ise 5.32 düzeyine yerleştirmişlerdir. Yedi baremli ekonomik durum algısı ölçeğinde grupların ortalama olarak ekonomik durumlarını 5.15 düzeyinde belirlemiş olmaları; araştırmamızda “akademisyenler” ve “hekimler” in sosyo-ekonomik açıdan “orta-üstü sınıfta” oldukları varsayımını desteklemektedir.

Tablo III. 2. Katılımcıların Ortalama Evlilik Süreleri

	AKADEMİSYEN		HEKİM	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Evlilik Süresi (ort.yıl)	8,12	10,23	10,73	12,47

Katılımcıların ortalama evlilik sürelerine bakıldığında, kadın akademisyenlerin ortalama 8.12 yıl, erkek akademisyenlerin ortalama 10.23 yıl, kadın hekimlerin ortalama 10.73 yıl, erkek hekimlerin ise ortalama 12.47 yıldır evli oldukları görülmektedir. Gruplar arası ortalama evlilik süresi, hem söz konusu evlilikler üzerinde araştırma yapabilmek; hem de gruplar arası karşılaştırma yapabilmek açısından uygundur.

Tablo III. 3. Katılımcıların Sahip Oldukları Çocuk Sayılarının Yüzde Olarak Dağılımı

ÇOCUK SAYISI	AKADEMİSYEN		HEKİM	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Çocuk Yok	% 35.3	% 15.2	% 22.9	% 7.9
1 Çocuk	% 50.0	% 54.5	% 48.6	% 55.3
2 Çocuk	% 14.7	% 30.3	% 28.6	% 28.9
3 Çocuk	-	-	-	% 5.3
5 Çocuk	-	-	-	% 2.6

Araştırmaya katılan akademisyen ve hekimlere ait çocuk sayıları incelendiğinde kadın akademisyenlerin önemli bir oranının (% 35.3) halen çocuk sahibi olmadıkları görülmektedir. Bunu takip eden en yüksek oran olarak kadın hekimler (% 22.9) görülmektedir.

Tablo III. 3.'ün geneline bakıldığında, akademisyen kadınların, aynı kariyere sahip erkeklere göre iki kat; hekim kadınların ise aynı kariyere sahip erkek meslektaşlarına göre üç kat daha yüksek oranda çocuksuz oldukları görülmektedir. Ayrıca, araştırmaya katılan kadınların hiçbirisinin sahip olduğu çocuk sayısı 2'den yüksek değildir. Katılımcılardan üç çocuk sahibi sadece iki erkek hekim bulunduğ;

beş çocuk sahibi bir erkek hekimin ise iki evlilik yaptığı bilinmektedir. Tabloda göze çarpan bir diğer nokta ise, tek çocuk sahibi çift kariyerli aile mensuplarının kadın akademisyenler % 50.0, erkek akademisyenler % 54.5, kadın hekimler % 48.6, erkek hekimler için ise % 55.3 şeklinde birbirine çok yakın oranlarda olduğu ve katılımcı grupların hemen hemen % 50'lik bir dilimini oluşturduklarıdır. Yani her iki meslek grubunda da hem kadınların hem de erkeklerin yaklaşık yarısı tek çocuklu olmayı tercih etmiştir.

Tablo III. 4. Katılımcıların Evlenme Biçimlerinin Yüzde Olarak Dağılımı

EVLENME BİÇİMİ	AKADEMİSYEN		HEKİM	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Görücü usulü ile	% 5.9	-	% 2.9	% 7.9
Akraba, eş, dost aracılığı ile	% 26.5	% 21.2	% 25.7	% 28.9
Arkadaş tanıştırması ile	% 67.6	% 69.7	% 65.7	% 60.5
Okulda, işyerinde tanışarak	-	% 6.1	% 2.9	-

Evlenme biçimi, geleneksel cinsiyet rollerine bağlılığın ya da modern cinsiyet rollerine ait tutumların bir göstergesi sayılması açısından önem arz etmektedir. Araştırmaya katılanlar arasında görücü usulü ile evlenenler kadın akademisyenlerde % 5.9, kadın hekimlerde % 2.9, erkek hekimlerde ise % 7.9 oranındadır. Araştırmaya katılan erkek akademisyenlerden hiçbirisi görücü usulü ile evlenmemiştir.

Akraba, eş, dost aracılığı ile evlenen kadın akademisyenlerin oranı % 26.5, erkek akademisyenlerin oranı %21.2, kadın hekimlerin oranı % 25.7, erkek hekimlerin oranı ise % 28.9'dur.

Arkadaş tanıştırması ile evlenen katılımcılar bütün gruplarda en yüksek oranı oluşturmakta, bu oran kadın akademisyenlerde % 67.6, erkek akademisyenlerde % 69.7, kadın hekimlerde % 65.7, erkek hekimlerde ise % 60.5'i bulmaktadır.

Okulda, işyerinde tanışarak evlenen kadın akademisyen ve erkek hekim bulunmamakta, bu oran erkek akademisyenlerde % 6.1 iken kadın hekimlerde % 2.9 olarak görülmektedir. Tablo III. 4'de yer alan veriler mesleki kariyere sahip olsalar dahi, toplumumuzda halen görücü usulü ile evliliğin varlığını sürdürdüğü, okulda ya da işyerinde tanışarak evliliğin çok fazla yaygın olmadığını göstermektedir.

Tablo III. 5. Evlenme Yaşı Ortalamalarının Meslek ve Cinsiyete Göre Dağılımı

	AKADEMİSYEN		HEKİM	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Evlenme Yaşı	27,71	29,39	27,60	28,66

Tablo III. 5, evlenme yaşı ortalamalarının meslek ve cinsiyete göre dağılımını yansıtmaktadır. Evlenme yaş ortalaması, kadın akademisyenler için 27.71, erkek akademisyenler için 29.39, kadın hekimler için 27.6, erkek hekimler için ise 28.66'dır. Türkiye Evlilik Yaşı Ortalamasının erkekler için 27.9, kadınlar için ise 24 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu oranların, toplumun evlilik yaş ortalamasından oldukça yüksek olduğu görülmektedir (TÜİK, Aile Yapısı Araştırması, 2006).

Katılımcıların evlendikten kaç yıl sonra çocuk sahibi olduklarına ilişkin soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, kadın akademisyenlerin ortalama 2.73 yıl, erkek akademisyenlerin 2.96 yıl, kadın hekimlerin 2.82 yıl, erkek hekimlerin ise 3.01 yıl olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, her grup için yaklaşık olarak evliliğin üçüncü yılında ilk bebeğin doğduğu söylenebilir.

III. 2. Katılımcıların Çift Kariyerli Aile Yapısına Dair Soru Grubundan Elde Ettikleri Puanlara İlişkin Bulgular

Tablo III. 6.'dan da izlenebileceği gibi, araştırmaya katılan gruptan, **“Ev işleri ile ilgili eşinizle aranızda bir görev paylaşımı var mı?”** sorusuna kadın akademisyenler % 88.2, erkek akademisyenler % 75.8, kadın hekimler % 82.9, erkek hekimler % 73.7 oranında **“evet”** cevabını vermişlerdir. Bu bulgular, araştırmamız için kritik öneme sahip olan **“evde görev paylaşımı”** açısından çift kariyerli ailelerde geleneksel işbölümünden büyük oranda vazgeçildiğinin bir göstergesidir.

Tablo III. 6. Meslek ve Cinsiyete Göre Evde Görev Paylaşımı Olması Durumunun Yüzde Olarak Dağılımı

EVDE GÖREV PAYLAŞIMI VAR MI?	AKADEMİSYEN		HEKİM	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Var	% 88.2	% 75.8	% 82.9	% 73.7
Yok	% 11.8	% 24.2	% 17.1	% 26.3

Araştırmamız açısından kritik öneme sahip olan bir diğer soru **“eşin sorumluluğunda olan işleri üstlenme”** dir. Bu soruya verilen yanıtlar, kadın akademisyenlerin % 85.3, erkek akademisyenlerin % 87.9, kadın hekimlerin % 77.1, erkek hekimlerin % 81.6 oranında eşlerine ait işleri de üstlendiklerini göstermektedir. Tablo III. 7.’de de görüldüğü gibi katılımcılar toplumsal olarak “karşı cinsiyete” atfedilmiş görevleri üstlenmede bir çekince yaşamadıklarını vurgulamaktadırlar.

Tablo III. 7. Meslek ve Cinsiyete Göre Eşin Sorumluluğunda Olan İşleri Üstlenme Durumunun Yüzde Olarak Dağılımı

EŞİNİZİN SORUMLULUĞUNDA OLAN İŞLERİ ÜSTLENİR MİSİNİZ?	AKADEMİSYEN		HEKİM	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Evet	% 85.3	% 87.9	% 77.1	% 81.6
Hayır	% 14.7	% 12.1	% 22.9	% 18.4

Buradaki son iki soruya verilen yanıtlardan, çift kariyerli aile olmanın bir gereği olarak, her iki gruptaki kadınların ve erkeklerin evdeki görevleri paylaştıkları, hatta gerektiğinde eşlerinin payına düşen kısmı da üstlendikleri sonucu çıkmaktadır.

İzleyen soruda, katılımcıların çalışma nedenlerini ortaya çıkarmak hedeflenmiştir. Tablo III. 8.'den de izlenebileceği gibi, yanıtların büyük çoğunluğu “hepsi” seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Her iki eş de, hem **aile bütçesine katkıda bulunmak**, hem **mesleki doyum elde etmek ve kariyer yapmak**, hem de **ekonomik bakımdan bağımsız olabilmek** için çalışmaktadır.

Tablo III. 8. Meslek ve Cinsiyete Göre Çalışma Nedeninin Yüzde Olarak Dağılımı

ÇALIŞMA NEDENİ	AKADEMİSYEN		HEKİM	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Aile bütçesine katkıda bulunmak	% 2.9	% 3	% 5.7	% 5.3
Mesleki doyum / Kariyer yapmak	% 17.6	% 6	% 17.1	% 15.8
Ekonomik bakımdan bağımsız olabilmek	% 5.9	% 3	% 2.9	% 2.6
Hepsi	% 73.5	% 87.9	% 74.3	% 76.3

Ancak burada çarpıcı olan bir husus, kadın akademisyenlerin de, kadın hekimlerin de erkek meslektaşlarına göre daha yüksek oranda **“mesleki doyuma ve kariyer hedefine”** odaklı olduklarıdır. Kariyer sahibi olma fikri özellikle kadın akademisyenlerde daha fazla ön plana çıkmaktadır.

Bilindiği gibi profesyonel meslekler, esnek çalışma biçimine görece daha yatkındırlar. Özellikle akademisyenlik kişinin hemen her zaman ve her yerde en azından zihnen işiyle meşgul olmasını gerektirir. Aynı durum kısmen hekimler için de geçerlidir. İşten eve dönen kadın ve erkek, birlikte geçirebilecekleri kısıtlı zamandan çalarak, yine işlerine odaklanmak zorunda kalabilmektedirler. Tablo III. 9.’ da sunulduğu gibi, katılımcıların büyük çoğunluğu bu durumun kendileri için de geçerli olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo III. 9. Meslek ve Cinsiyete Göre Sahip Olunan Mesleğin Evde Çalışmayı Gerektirme Durumunun Yüzde Olarak Dağılımı

MESLEK EVDE ÇALIŞMAYI GEREKTİRİYOR MU?	AKADEMİSYEN		HEKİM	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Evet	% 58.8	% 69.7	% 45.7	% 47.4
Hayır	% 35.3	% 27.3	% 28.6	% 28.9
Bazen	% 5.9	% 3	% 25.7	% 23.7

Kariyer getirici meslekler olarak kabul edilen akademisyenlik ve hekimliğin, sürekli bir mesleki gelişim içerisinde bulunmayı gerektirmelerinden dolayı yüksek oranda evde çalışma durumunu da beraberinde getirmeleri doğaldır. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin % 58.8’si, erkek akademisyenlerin % 69.7’si, kadın hekimlerin % 45.7’si, erkek hekimlerin % 47.4’ü evde çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Tablodan elde edilecek bir diğer bilgi, kadın ya da erkek akademisyenlerin evde çalışma durumu genel olarak bir “süreklilik” arz ederken, kadın ve erkek hekimlerde bu durumun zaman zaman gereklilik kazandığıdır. Ayrıca, evde sürekli çalışma oranı % 69.7 ile en yüksek erkek akademisyenlere, % 45.7 ile en düşük kadın hekimlere aittir.

Ev, aile ve çocuklar için kullanılması gereken sürenin, sosyal hayattan da vazgeçerek yine mesleki sorumluluklar için harcanması, kimi zaman ciddi sorunlar yaratabilmektedir. Tartışmalara ve gerginliklere yol açabilen; bazen ebeveyn-çocuk etkileşimini bozan bu durumun hekimler ve akademisyenlerin taraf olduğu çift kariyerli ailelerdeki durumunu belirlemeye yönelik soruya verilen yanıtlar **Tablo III. 10.**'da özetlenmektedir.

Tablo III. 10. Meslek ve Cinsiyete Göre Evde Çalışmanın Ev İçi Sorumlulukları Engelleme Durumunun Yüzde Olarak Dağılımı

EVDE ÇALIŞMAK EV İÇİ SORUMLULUKLA RI ENGELLİYOR MU?	AKADEMİSYEN		HEKİM	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Evet	% 46.8	% 50	% 57.7	% 46.6
Hayır	% 53.2	% 50	% 42.3	% 53.4

“Evde çalışmanın ev içi sorumlulukları etkileyip etkilemediği” sorusu, sadece “evde çalışma yapması gereken” ya da “evde bazen çalışma yapması gereken” katılımcılara yöneltilmiştir. Bu soruya verilen yanıtlarda oransal olarak gruplar arasında düzenli bir dağılım söz konusudur. Kadın akademisyenler % 46.8 oranında, erkek akademisyenler % 50 oranında, kadın hekimler %57.7 oranında, erkek hekimler % 46.6 oranında evde yapılan mesleki çalışmanın ev içi

sorumlulukları etkilediğini dile getirmişlerdir. Kariyer getiren mesleklerde çalışmanın, genel olarak ev içi ve ailevi sorumlulukları etkilediği söylenebilir.

Tablo III. 11. Meslek ve Cinsiyete Göre Kadının Çalışmasının Sorumluluklarını Yerine Getirmesini Engelleme Durumu Algısının Yüzde Olarak Dağılımı

KADININ ÇALIŞMASI, SORUMLULUKLA RINI YERİNE GETİRMESİNİ ENGELLİYOR MU?	AKADEMİSYEN		HEKİM	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Evet	% 5.9	% 6.1	% 8.6	% 15.8
Hayır	% 58.8	% 51.5	% 54.3	% 44.7
Bazen	% 35.3	% 42.4	% 37.1	% 39.5

Kadının kariyer getiren mesleği icra etmesinin, ailesine ve evine karşı sorumluluklarını yerine getirmesini engellediğini düşünen kadın akademisyenlerin oranı % 5.9'dur. Erkek akademisyenlerin ise % 6.1'i aynı kanıdadır. Benzer görüşe sahip kadın hekimler % 8.6, erkek hekimler ise % 15.8 oranındadırlar. Bu soruya olumsuz yanıt verenlerin oranının daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre, kadın akademisyenlerin %58.8'i erkek akademisyenlerin de % 51.5'i kadının üst düzey bir görevde çalışmasının ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirmesini engellemediği düşüncesindedir. Kadın hekimlerin % 54.3, erkek hekimlerin de %

44.7'si aynı yönde düşünmektedir. Ancak dikkatten kaçmayan bir nokta, her iki grupta da “bazen” yanıtını işaretleyenlerin yüksek bir yüzde sergilemeleridir. Bu durum, kariyer sahibi eşlerden oluşan ailelerde, her zaman olmasa da kimi zaman kadının “feminen” rollerini yerine getirmede zorluk yaşadığına işaret etmektedir. Kadınlar “yetersiz kalışlarından” suçluluk duyabilmekte, erkekler de yaşamlarının zorlaştığından şikayet edebilmektedir.

Tablo III. 12. Meslek ve Cinsiyete Göre Eşin Akraba ve Tanıdıklar İçinde de Yardımcı Olması Durumunun Yüzde Olarak Dağılımı

EŞİNİZ AKRABA VE TANIDIKLAR İÇİNDE DE SİZE YARDIMCI OLUYOR MU?	AKADEMİSYEN		HEKİM	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Evet	% 79.4	% 93.9	% 82.9	% 92.1
Hayır	% 20.6	% 6.1	% 17.1	% 7.9

“Eşiniz akraba ve tanıdıklar içinde de size yardımcı oluyor mu?” sorusu ev içerisinde süren görev paylaşımının toplum karşısında da devam ettirilip ettirilmediğinin tespiti açısından önemlidir. Bu soruya verilen olumlu yanıtlar özellikle kadınlar için oldukça yüksektir. Bu oranlar kadın akademisyenlerde % 79.4, erkek akademisyenlerde % 93.9, kadın hekimlerde % 82.9, erkek hekimlerde % 92.1'dir.

III. 3. Katılımcıların Cinsiyet Rolü Ölçeğinden Aldıkları Puanlara İlişkin Bulgular

Hatırlanacağı gibi, örneklemin bütünü göz önüne alındığında, katılımcıların % 82'sinin androjen cinsiyet rolü sergiledikleri saptanmıştır. Bu durumda, hem akademisyenlerin hem de hekimlerin cinsiyet farkı gözetmeksizin erkeksi ve kadınsı özellikler yerine androjen özellikleri daha baskın olduğu söylenebilir. Androjen katılımcılar ile androjen olmayan katılımcılar istatistiksel olarak karşılaştırılabilir oranda bulunmadığından, çalışmanın 140 androjen katılımcı ile sınırlandırılması uygun bulunmuştur.

Tablo III. 13. Meslek ve Cinsiyete Göre Cinsiyet Rolü Dağılımı

CİNSİYET ROLÜ		MESLEK		TOPLAM
		Akademisyen	Hekim	
Androjen	Kadın	34	35	69
	Erkek	33	38	71
	Toplam	67	73	140

ANDROJEN DEĞİL	KADIN	7	7	14
	ERKEK	11	4	15
	TOPLAM	18	11	29

Giriş bölümünde ve amaçlar kısmında belirtildiği gibi, çift kariyerli ailelere mensup androjen deneklerin iş ile aile arasındaki uyumu etkilemesi beklenen Yaşam Doyum, Evlilik Uyumu, İş–Aile Çatışması, Aile–İş Çatışması ve Özsaygı Düzeyi Ölçeklerinden elde ettikleri puanlar arasındaki korelasyonlar hesaplanmıştır ve hesaplanan korelasyon değerleri **Tablo III. 13**'de gösterilmiştir.

Tablo III. 14. Androjen Katılımcıların Tüm Ölçeklerden Aldıkları Puanlara İlişkin Korelasyon Değerleri

	ÖZSAYGI DÜZEYİ	YAŞAM DOYUM DÜZEYİ	EVLİLİK UYUM DÜZEYİ	İŞTEN AİLEYE DOĞRU YANSIYAN ÇATIŞMA DÜZEYİ	AİLEDEN İŞE DOĞRU YANSIYAN ÇATIŞMA DÜZEYİ
Özsaygı Düzeyi	1				
Yaşam Doyum Düzeyi	,408 *	1			
Evlilik Uyum Düzeyi	-,110	-,120	1		
İşten Aileye Doğru Yansıyan Çatışma Düzeyi	-,046	-,168 *	-,263 *	1	
Aileden İşe Doğru Yansıyan Çatışma Düzeyi	,179 *	,150	-,199 *	,568 *	1

* P< .05

Tablo III. 14’de görüldüğü gibi, androjen katılımcılar bir bütün olarak ele alındığında, özsaygı düzeyi ile yaşam doyum düzeyi arasında anlamlı bir korelasyon vardır. Buna göre, androjen kişilerde özsaygı düzeyi arttıkça yaşam doyum düzeyi de yükselmektedir.

Hesaplanan bir diğer anlamlı korelasyon, özsaygı düzeyi ile aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyi arasındadır. O halde, özsaygı düzeyi yükseldikçe, aileden

iş e doğru yansıyan çatışma düzeyi de artmaktadır. Bu durum, yüksek özsaygılı bireylerin, aileleri ile ilgili durum ve olguları daha fazla önemsedikleri ve işyerine taşıdıklarına işaret etmektedir.

Tablodan de izlenebileceği gibi, yaşam doyum düzeyi ile işten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon hesaplanmıştır. İşten aileye doğru yansıyan çatışma azaldıkça yaşam doyumunu artmaktadır. O halde, işyerinden aileye akseden çatışmalar azaldıkça, hayattan daha fazla doyum elde etmek mümkün hale gelmektedir. Belki de yaşamdan elde ettiği tatmin görece daha yüksek olanlar, işten aileye doğru yansıyan bir çatışmadan daha az incinmektedirler.

Bir diğer anlamlı ve yine negatif yönlü korelasyon, evlilik uyum düzeyi ile hem işten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi hem de aileden iş e doğru yansıyan çatışma düzeyi arasındadır. Buna göre, yüksek düzeyde evlilik uyumu yakalayan bireylerin işten aileye doğru yansıyan çatışmayı da, aileden iş e doğru yansıyan çatışmayı da daha ılımlı düzeylerde yaşadıklarını söylemek mümkündür.

İşten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi ile aileden iş e doğru yansıyan çatışma düzeyi arasında hesaplanan anlamlı korelasyon da dikkat çekicidir. Zira işyerinde aileden kaynaklı çatışma yaşayan bir birey, bir süre sonra işyerinde bozulan dengeler nedeniyle ailesinde de sürtüşmeler yaşamaya başlayacaktır.

III. 4. Androjen Akademisyenlere İlişkin Korelasyonlar

Androjen akademisyenlerin ölçeklerden aldıkları puanlar arasındaki ilişki miktarını saptamak amacıyla, bu ölçeklerden alınan puanlar arası korelasyon değerleri hesaplanmış ve bu korelasyonları içeren matris Tablo III. 15’de gösterilmiştir.

Tablo III. 15. Androjen Akademisyenlerin Tüm Ölçeklerden Aldıkları Puanlara İlişkin Korelasyon Değerleri

	ÖZSAYGI DÜZEYİ	YAŞAM DOYUM DÜZEYİ	EVLİLİK UYUM DÜZEYİ	İŞTEN AİLEYE DOĞRU YANSIYAN ÇATIŞMA DÜZEYİ	AİLEDEN İŞE DOĞRU YANSIYAN ÇATIŞMA DÜZEYİ
Özsaygı Düzeyi	1				
Yaşam Doyum Düzeyi	,451*	1			
Evlilik Uyum Düzeyi	,053	,194	1		
İşten Aileye Doğru Yansıyan Çatışma Düzeyi	-,224	-,341*	-,318*	1	
Aileden İşe Doğru Yansıyan Çatışma Düzeyi	,093	-,028	-,246*	,669 *	1

* P< .05

Androjen akademisyenlerin özsaygı düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında pozitif yönde bir korelasyon hesaplanmıştır. İşten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi ile yaşam doyum düzeyi arasındaki negatif korelasyon ise, işten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi düştükçe yaşam doyum düzeyinin yükselmekte olduğunu göstermektedir. Bir diğer anlamlı negatif korelasyon, evlilik uyum düzeyi ile işten aileye doğru yansıyan ve aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyleri arasındadır. İşten aileye doğru yansıyan ve aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyleri arasında da pozitif ve anlamlı bir korelasyon hesaplanmıştır.

III. 5. Androjen Hekimlere İlişkin Korelasyonlar

Androjen hekimlerin tüm ölçeklerden aldıkları puanlar arasındaki ilişki miktarını saptamak amacıyla, bu ölçeklerden alınan puanlar arası korelasyon değerleri hesaplanmış ve bu korelasyonları içeren matris Tablo III. 16'da gösterilmiştir.

Tablo III. 16. Androjen Hekimlerin Tüm Ölçeklerden Aldıkları Puanlara İlişkin Korelasyon Değerleri

	ÖZSAYGI DÜZEYİ	YAŞAM DOYUM DÜZEYİ	EVLİLİK UYUM DÜZEYİ	İŞTEN AİLEYE YANSIYAN ÇATIŞMA DÜZEYİ	AİLEDEN İŞE YANSIYAN ÇATIŞMA DÜZEYİ
Özsaygı Düzeyi	1				
Yaşam Doyum Düzeyi	,381*	1			
Evlilik Uyum Düzeyi	-,263*	-,356*	1		
İşten Aileye Yansıyan Çatışma Düzeyi	,123	,000	-,237*	1	
Aileden İşe Yansıyan Çatışma Düzeyi	,252*	,339*	-,208	,445*	1

* P< .05

Androjen hekimlerin de androjen akademisyenlerle benzer şekilde özsaygı düzeyleri ile yaşam doyum düzeyleri arasında, pozitif yönde ve anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır. Yüksek özsaygılı bireylerin yaşam doyumları da yüksek olmaktadır.

Androjen hekimlerde, özsaygı düzeyi ile aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyi arasındaki anlamlı korelasyon, özsaygı düzeyi yüksek androjen bireylerin aileye ait sorunlarını işyerine taşıma potansiyellerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo incelendiğinde androjen hekimlerde yaşam doyum düzeyi ile evlilik uyum düzeyi arasındaki anlamlı, fakat negatif korelasyon şaşırtıcıdır. Yaşam doyum düzeyi arttıkça evlilik uyumu düzeyinin azalıyor olması, literatürdeki bulgularla (Woollett ve Edelman, 1988) tutarlı değildir. Bu tesadüfi bir korelasyona işaret ediyor olabileceği gibi, iki değişken arasındaki ilişkiyi biçimlendiren ve bu çalışma kapsamında ele alınmamış bir başka değişkenin müdahalesine de bağlanabilir. Evlilik uyum düzeyi ile işten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi arasındaki negatif korelasyon bu grup için de söz konusudur. İşten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi ile aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyi arasında bulunan pozitif yöndeki korelasyon bu grupta da açığa çıkmıştır.

III. 6. Ortalamalar Arası Farklara İlişkin Bulgular

Ölçeklerden elde edilen puanlara uygulanan varyans analizi sonuçlarına göre androjen akademisyen ve hekimler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak cinsiyete göre ölçeklerden elde edilen puanlar arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlıdır. Özsaygı düzeyi açısından gruplar arasındaki anlamlı farkı ($F(1-138)=8,08, p>.05$) oluşturan kadın ve erkekler için gruplar arası ortalamalar sırasıyla 23,65 ve 24,63'tür. Buna göre erkeklerin özsaygı düzeyi kadınlara kıyasla daha yüksektir.

Evlilik uyum düzeyi açısından gruplar arasındaki fark anlamlıdır ($F(1,138)=6.68, p < .05$). Bu farkı oluşturan gruplar arası ortalamalar kadın ve erkekler için sırasıyla; 47.23 ve 44.84'tür. O halde, kadınların evlilik uyum düzeyi erkeklere göre daha yüksektir.

İşten eve yansıtılan çatışma açısından da gruplar arasında anlamlı farklar bulunduğu görülmektedir ($F(1,138)=7.12, p<.05$). Bu farkı oluşturan gruplar arası ortalamalar kadın ve erkekler için sırasıyla 18.30 ve 14.48'dir. Bu bulgu, kadınların işte yaşadıkları gerilimi ev yaşamlarına çok daha ciddi bir boyutta yansıttıklarına işaret etmektedir. Belki de kadınlar “erkek egemen” iş dünyasında kendilerini daha savunmasız ve/veya çaresiz hissettikleri ve maskülen değerlere dayalı mücadeleden incindikleri için çözümleyemedikleri çatışmalarını ailelerine yansıtmaktan başka yol bulamamaktadırlar.

Evden işe yansıtılan çatışma açısından ise cinsiyetler açısından bir fark söz konusu değildir.

III. 7. Ev İşlerini Paylaşma Eğilimine İlişkin Gruplar Arası Farklara Dair Bulgular

“Ev işlerinden hangisi size, eşinize, her ikinize (ya da varsa yardımcıya) aittir?” soru grubuna verilen yanıtlara ilişkin bulgular izleyen bölümde cinsiyetler temel alınarak özetlenmiştir.

Tablo III. 17. Androjen Kadın ve Erkeklerde Ev İşleri Paylaşımı Değerlendirmesi İlişkin Bulgular Ev İşleri Paylaşımı Değerlendirmesi

	KADIN	ERKEK	HER İKİSİ	YARDIMCI	DİĞER DURUM
Yemek yapmak	% 18,8	% 2,9	% 24,6	% 10,1	% 43,5
Temizlik	% 29,0	% 4,3	% 42,0	% 24,6	
Ütü	% 31,9	% 1,4	% 40,6	% 26,1	
Ortalığı toplama	% 42,0	% 1,4	% 36,2	% 20,3	
Anlık dağınıklıkları toplama (dökülme, kırılma vb.)	% 24,6	% 2,9	% 62,3	% 10,1	
Sofrayı kurma, kaldırma	% 31,9	% 2,9	% 63,8	% 1,4	
Salata vb. yardımcı yemek yapma	% 36,2	% 4,3	% 56,5	% 2,9	
Çamaşırı makineye koyma	% 43,5	% 7,2	% 37,7	% 11,6	
Çamaşır asma	% 56,5	% 4,3	% 26,1	% 13,0	
Çamaşır toplama	% 52,2	% 4,3	% 29,0	% 14,5	
Mutfak alışverişi	% 29,0	% 11,6	% 56,5	% 2,9	
Büyük çaplı alışveriş	% 5,8	% 15,9	% 78,3		
Taksit yatırma	% 4,3	% 34,8	% 60,9		
Evdeki çeşitli arızalar	% 4,3	% 43,5	% 44,9	% 7,2	
Çocuğun beslenmesi	% 40,6	% 29,0	% 4,3	% 26,1	% 20,0
Çocuğun temizliği	% 37,7	% 1,4	% 29,0	% 31,9	% 20,0

Çocukla vakit geçirme	% 8,7	% 29,0	% 62,3		% 20,0
Çocuğa temiz hava aldırma	% 29,0	% 71,0			% 20, 0
Çocuğun hastalığında ilgilenme	% 1,4	% 7,2	% 29,0	% 62,3	% 20,0
Çocuğun ihtiyaçlarının alınması	% 2,9	% 29,0	% 68,1		% 20,0
Çocuğu doktora götürme	% 1,4	% 29,0	% 69,6		% 20,0
Çocuğa ilaçlarını verme	% 5,8	% 7,2	% 29,0	% 58,0	% 20,0
Çocuğa gece mama verme, ilgilenme	% 26,1	% 7,2	% 29,0	% 37,7	% 20,0

Ev İşleri Paylaşım Tablosu değerlendirildiğinde, kadınların “Ortalığı Toplama”, “Çamaşırı Makineye Koyma”, “Çamaşırı Asma”, “ Çamaşırı Toplama”, “Çocuğun Beslenmesi” ve Çocuğun Temizliği” işlerinden sorumlu olan birinci kişi olmaya devam ettikleri görülmektedir.

“Çocuğun Hastalığında İlgilenme”, “Çocuğa İlaçlarını Verme” ve “Çocuğa Gece Mama Verme, İlgilenme” işlerinin ise en yüksek oranda Yardımcı tarafından üstlenildiği görülmektedir. Burada “Yardımcı” kapsamında değerlendirilen kişiler arasında, çocuğun bakımını üstlenmiş diğer aile üyeleri de bulunduğu düşünülmelidir.

Sözü edilen ev işleri dışındaki tüm işlerin büyük çoğunlukla eşlerin her ikisinin birlikte üstlendikleri işler olduğu görülmektedir. Bu değerlendirme, genel itibariyle çift kariyerli ailelerde yüksek oranda rastlanan androjenlik olgusu ile birlikte, geleneksel cinsiyet rollerine ilişkin işbölümünün de bir ölçüde dönüşme yoluna girdiği ile ilgili bir işaret olarak algılanabilir.

Burada dikkate değer olan diğer bir konu, geleneksel anlayışa göre “erkek işi” olarak nitelendirilen “Evdeki Çeşitli Arızaların Giderilmesi” işlerinin artık her iki eş

tarafından üstlenildiği ailelerin yüzdesinin, sadece erkek tarafından üstlenildiği ailelerin yüzdesine yetiştiği yönündeki ilginç göstergedir. Hatta bu göstergeye göre çift kariyerli ailelerde tamir işlerinin artık erkek işi olmaktan çıktığı ve artık her iki eş tarafından üstlenilen işler kapsamına girdiği söylenebilir.

IV. BÖLÜM

TARTIŞMA

Cinsiyete dayalı işbölümü, tarihin en eski çağlarından beri tüm kültür ve toplumlarda en fazla kabul gören, değişimi en zor ve en durağan toplumsal öge olmuştur. Kadının çocuk doğurması ve çocuğunu beslemesi, biyolojik olarak da ev içi işlere yatkın olduğu düşüncesinin doğal bir sonuç olarak kabul edilmesi gerektiği kalıp yargısını beraberinde getirmektedir (Günindi – Ersöz, 1999:1). Sanayi devrimi ile birlikte, “dışarıda” ve “ücretli” olarak iş yaşamına katılan kadının daha ileriki dönemlerde kariyer sahibi olmasıyla birlikte, toplumda çift kariyerli aile modelleri oluşmaya başlamıştır. Böylece geleneksel aile, çekirdek tipi aileye dönüşmüştür (Aytaç, 2001: 22).

Kadınlar, çalışma yaşamında yer almaya başlayınca, kariyer elde etme, toplumdaki statüsünü arttırma ve daha bağımsız hareket edebilme olanaklarına kavuşsa bile; hala gündelik ev işlerinin büyük bir bölümünden, çocuk ve yaşlı bakımından tek başına sorumlu tutuldukları gibi (Eyüboğlu, 1998; Özbay, 1998; Kandiyoti, 1997) kendileri de bu yükümlülükleri üstlenme eğilimi sergilemektedirler. Bu süreçte sosyal çevrenin yönlendirmeleri de biçimlendirici olmaktadır. Çünkü görünürde kadının kariyer yapması her ne kadar takdir ediliyorsa da “iyi eş” ve “iyi anne” olması yönündeki beklentiler de devam etmektedir (Arslan, 2006: 56). Kısacası, kadının hem iş alanında başarılı olması, hem de ev içi sorumlulukları

konusunda “iyi” olması yani “süper kadın” olması gerekmektedir. Kadının evinde anne, eş ve ev kadını olarak bütün sorumluluklarını aksatmadan yerine getirmesi; aynı zamanda çalışma hayatında da üretken, dinamik, rekabetçi ve kariyer hedefli olması beklentisi, takdir edilmelidir ki gerçeklikten uzak olmasının yanı sıra, kadının üzerindeki baskıları da artırması nedeniyle yıpratıcı ve gerginlik yaratıcıdır. Kaldı ki kadının işyerinde varlık gösterebilmesi, kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmesi ve erkek meslektaşları ile aynı konuma gelebilmesi için çoğu zaman çok daha fazla çalışması gerekmektedir (Kuzuca, 2007). Ev içerisinde zaten cinsiyet merkezli örtük bir baskı yaşayan kadın, yüklenmiş olduğu ikili ağır sorumluluk nedeniyle işyerinde de cinsiyetçi politikalara maruz kalmakta, üstelik çoğu zaman bunu kendisi bile fark etmekte ve kabullenmekte güçlük yaşamaktadır. Süper kadın olma gayreti ve bazen bunu bir gurur meselesi haline dönüştürme, meslek sahibi modern kadınlarda daha da şiddetli olabilmektedir. Daha önce de değinildiği gibi öğretim üyesi, hekim, avukat, mühendis vb. kadınlar, sadece para kazanmak değil, aynı zamanda kendilerini gerçekleştirmek istegindedirler. Ancak tıpkı kariyer sahibi eşleri gibi onların da acımasız iş dünyasının kurallarına uygun davranmaları şarttır. Ancak iş günü sona erdiğinde onlar için kaçınılmaz bir diğer “mesai” başlamaktadır. Gerçekten çalışan annelerin en büyük zorluklarından birisinin, çocuklarıyla yeterince zaman geçiremedikleri için suçluluk duymaları olduğu bilinmektedir. O nedenle iş dışı zamanlarını eş ve çocuklarına karşı “eksik” kalmış görevlerini telafi etmek üzere ayırmaları şaşırtıcı değildir. Aslında kadın, hangi mesleği ifa ederse etsin zihnen tam bağımsız olamamakta, toplumsal cinsiyet rollerinden kendini özgürleştirememekte; dolayısıyla işteyken evi ve çocukları düşünmeye devam etmektedir. Ev işleri ve

çocukların sorumluluklarının böylesi bir bilişsel yükü çoğu zaman kadının kariyerine oto sansür uygulamasına yol açmaktadır.

Çalışan kadın iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını ve iyi iş kadını olabilmek için iş ve ev rollerini gerçekleştirirken büyük bir zaman baskısı (Stoner vd., 1990) yaşamakta, tüm bu çelişkilerin yarattığı gerilimle beraber sağlığını da yitirmektedir. Kadınların ev içi rolleri ile iş yaşamındaki rolleri arasında çatışma yaşamalarının son zamanlarda evlenme ve çocuk sahibi olma isteklerinin de azalmasına yol açtığı görülmektedir.

Kuşkusuz iş ve aile, insan yaşamında yer alan en önemli iki alanı oluşturmaktadır. Günümüz insanı artık eş ve çocuklarına daha fazla zaman ayırmak ve onlarla daha çok şeyi paylaşmak istemekte, fakat aynı zamanda, işyerinde sağlam bir kariyer edinmeyi de amaçlamaktadır. İş ve aile ile ilgili eş zamanlı olarak yerine getirilmesi gereken sorumluluklar, kişi üzerinde bir takım baskılar oluşturmakta ve kişinin önceliklere ilişkin derin çelişkiler yaşamasına neden olmaktadır.

İş ve aile rolleri arasındaki olası bu çatışma, aile içindeki rol yükü ağır olan kadınlarda daha fazla görülmektedir. Eşleri geleneksel olarak kadınsı sayılan işleri üstlenmeye meyilli olmadığında işler daha da kötüye gitmektedir. Kadınlar ev işleri ve çocuk bakımını tek başlarına üstlenmeye çalıştıkça, içine düştükleri rol çatışması daha da şiddetlenmektedir (Öztürk, 2008: 2).

Çift kariyerli ailelerde eşlerin ilişkilerinde en fazla gerilim yaratan unsur, ev içi sorumlulukların eşitlikçi paylaşılmamasından kaynaklanmaktadır. Elbette ki eğitim düzeyi yükseldikçe cinsiyet rollerine ilişkin beklenti ve tutumlar daha az geleneksel olma eğilimi taşımaktadır. Ancak erkekler, belirli bir sorumluluğu üstlenmektense çoğunlukla “yardımcı” konumunda yer almayı tercih etmekte ve esas sorumluluğu kadına yüklemektedirler.

Çift kariyerli ailelerde sıkça yaşanan diğer bir sorun ise, kocanın kariyerinin kadının kariyerine göre daha önemli olarak görülebilmesi ve erkeğin kariyerine ilişkin kararların daha fazla önem taşımasıdır. Çoğu zaman öncelik erkeğin kariyer ilerlemesine verilmekte; kadın tabir yerindeyse sırasını beklemek durumunda kalmaktadır (Aytaç, 2001: 210). Bu durum kadında öfke duygusunu tetiklemekte, gelecekteki çatışmalara yavaş yavaş zemin hazırlamaktadır

Temeli kariyere ya da görev paylaşımına dayanan böylesi gerginlikler, çift kariyerli ailelerde ne yazık ki çekişme ve boşanmaları çabuklaştırmaktadır (Aytaç, 2001:66). Çalışan kadının hem duygusal, hem de fiziksel yönden bölünmesi kadının iş hayatında daha üretken olmasını ve kariyer ilerlemesini kettirmektedir. Evlilik hayatının daha mutlu ve doyumlu yapısına da tehdit oluşturacak bu durum ailenin diğer fertlerinin de yaşam kalitesini bozacaktır.

Bu araştırmanın temel amacı, “çift kariyerli ailelerde” kadın ve erkeğin kendi cinsiyetlerine ait geleneksel rol kalıplarının dışına çıkarak karşıt cinsin rollerini ne

ölçüde üstlendiklerinin incelenmesidir. Karşı cinsin rollerini üstlenme düzeyi, bireylerdeki “androjenlik “ oranı ile ilişkilendirilmiştir.

Bu amaç çerçevesinde, araştırmada çift kariyerli aile mensubu bireylerin evlilik uyum düzeyleri, işten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyleri, aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyleri, cinsiyet rolü yönelimleri, özsaygı düzeyleri, yaşam doyum düzeyleri ile ev işleri paylaşım şekilleri ölçümlenmiştir.

Araştırma, karşı cinsin rollerini üstlenme düzeyini tespit etmekten öte, kadın işi olarak bilinen ev işlerine erkeklerin de katılıp sorumluluk paylaşımını üstlenip üstlenmedikleri konusuna ayrıca yoğunlaşmıştır. Çünkü ev işleri, çoğu zaman kadının dahi ayırdında olmadığı, ücretsiz bir ikinci mesaidir ve kariyer sahibi kadınlar için ekstra yıpratıcıdır.

Yapılan çalışmada çift kariyerli ailelerde bireylerin geleneksel cinsiyet rollerinden uzaklaşması bağlamında anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Katılımcıların % 82’sinin androjen cinsiyet rolü sergiledikleri bulgusu elde edilmiştir. Bu durumda, her iki eşin de kariyer getirici mesleğe sahip olduğu ailelerde eşlerin cinsiyet rolü yönelimlerinde “androjenliğe” doğru bir geçişin olduğu söylenebilir. Bu sonuç, çift kariyerli aile mensubu bireylerin karşı cinse ait rolleri üstlenme oranlarının yüksek olduğunu da vurgulamaktadır.

Hem kadınlar hem de erkekler için birden fazla rol üstlenmek, bireyin daha fazla enerji harcanmasına neden olmaktadır. Ancak, işinde başarılı ve aile hayatında

huzurlu olabilmek, bireyde psikolojik bir rahatlama sağladığından, bu durum, gerekli gücü karşılayacak ekstra bir enerjinin açığa çıkmasına neden olmaktadır. (Perry, Jenkis, Repetti, Crouter, 2000: 981 – 982). İş ve ailenin, karşılıklı bir etkileşim ve dayanışma içerisinde olan bütünsel iki alan olarak algılanması gerektiği yolundaki bu görüş (Barnett, 1999: 146 - 147), günümüzde, iletişim alanında gerçekleşen teknolojik gelişmelerin de yardımıyla daha da geçerli hale gelmektedir.

İş ile aile arasında keskin sınırların olmadığı, aksine esnek ya da geçirgen sınırların ayırdığı yaşam alanları önerisi, insanların, her iki alanı bir arada yaşadıkları, bu nedenle alanlar arasında sürekli bir etkileşimin gerçekleştiğine dikkat çeken yaklaşımların temelini oluşturmaktadır. Cep telefonu, kamera kontrol sistemleri ve internet gibi teknolojik ilerlemeler, evdeyken işe işteyken eve hâkim olmayı sağlayabilmekte; bireyler için deyim yerindeyse “paralel vardiyalar” yaratmaktadırlar. Kuşkusuz bu açıklama, “androjenleşme” yolundaki gözlenen gelişmelere ışık tutmaktadır.

Çift kariyerli ailelerde androjenlik olgusunun yaygınlığının açıklanması bağlamında, entelektüel çevrenin yarattığı baskı ve değişim boyutu da gözardı edilmemelidir. Arkadaş grupları ve çevredeki örnek aile yaşantıları bir tür “yetişkin öğrenimi” sürecini tetiklemekte ve bireyleri oldukça etkilemektedir.

Elde edilen bulgular, araştırmamız için kritik öneme sahip olan “evde görev paylaşımı” açısından çift kariyerli ailelerde geleneksel işbölümünden büyük oranda vazgeçildiğinin bir göstergesidir. Katılımcılar toplumsal olarak “karşı cinsiyete”

atfedilmiş görevleri üstlenmede bir çekince yaşamadıklarını vurgulamaktadırlar. Ancak bu bulguya, bazı çekincelerle yaklaşmak gereği vardır. Zira belli bir eğitim düzeyine sahip olan katılımcılar, “olması gereken” durumu bilmekle, bu yönde yanıtlar vermiş de olabilirler. Yani güçlü bir izlenim yönetimi uygulayarak, yanıtlarında yaşamlarındaki gerçek durumdan ziyade zihinlerindeki “ideal” yaklaşımı vurgulamış da olabilirler. Dolayısıyla uygun olduğunu düşündükleri paylaşım biçimini betimlemeyi bilinçli bir şekilde istemiş olabilirler.

Çalışmanın ev işleri paylaşımı kapsamında yürütülen paralel bir sorgulama kısmında da aynı bulgu ikinci kez desteklenmiştir. Kadınların da erkeklerin de yüksek oranda evdeki görevleri paylaştıkları, hatta gerektiğinde eşlerinin payına düşen kısmı da üstlendikleri söylenebilir.

Ancak esas olarak, “paylaşım”dan anlaşılması gereken, hem görev, hem de sorumluluk paylaşımı olmalıdır. Kadın ve erkeği gerçek paylaşıma götürecek olan, erkeğin, ev işleri ve çocuk bakımında, “kadının yardımcısı” pozisyonunda değil, “sorumluluğu eşit düzeyde üstlenen diğer kişi” olarak yer alması; paylaşmayı, kadına yapılan bir iyilik olarak değil, ortak hayatın doğal bir gereği olarak algılaması durumudur.

Toplumsal cinsiyet rollerinin bireyler için adil, toplum için dengeli ve tutarlı bir yapıya dönüştürülebilmesi, toplumda egemen olan cinsiyete dayalı işbölümünün ve buna bağlı toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel zihniyet ve anlayışın

değişmesini gerektirmektedir. Bu nedenle çocukların öncelikle, cinsiyetler arası eşitlikçi bir tutumun benimsendiği bir aile ortamında yetiştirilmeleri hedeflenmelidir. Kız ve erkek çocuklara cinsiyetler arası eşitlikçi bir tutum kazandırılması ve çocukların bilinçaltına “eşit” oldukları mesajının verilmesi açısından kadına daha ciddi sorumluluklar düşmektedir. Kadınlar, toplumun kendileri için uygun gördüğü feminen rollerin kız çocuklarına aynı şekilde aktarılmasının önünü kestiklerinde, toplumda yaygın olan geleneksel zihniyet yapısının sürekliliği engellenmiş olacaktır. Ailede aldıkları eğitimin yanı sıra, yuvada, okulda ve diğer eğitim araçlarını kullanmak suretiyle de çocuklara aktarılan cinsiyet rollerinde eşitlik yaklaşımının pekiştirilmesi şarttır. Bu nedenle; eğitimin her kademesinde cinsiyete dayalı olmayan bir işbölümünü vurgulayan; kız ve erkek öğrencilerin ekonomik yaşamda eşit koşullar içinde yer alabilecekleri konusunda bilinçlendirici biçimde eğitilmeleri gerekmektedir. Bu sayede, bir sonraki kuşağa aktarılan cinsiyet rolü öğretisi daha eşitlikçi olma yolunda biçimlenecektir. O nedenle, belki de en önemli husus, aile ve iş yaşamındaki çağımıza özgü değişim ve dönüşümlerin toplumsal yapı içinde gerçekleştiğini gözden kaçırmamaktır. Şüphesiz aile köksüz ve/veya tamamen bağımsız bir sosyal yapı değildir. Onu sarmalayan kültür ve öğretilerin etkisi altındadır. Dolayısıyla, öncelikle cinsiyet rolüne ilişkin toplumsal algıların değişmesi zorunludur. Çalışan kadının yaşadığı zorlukların ve verdiği mücadelenin toplum gözünde de anlaşılır ve onaylanır kılınması son derece önemlidir. Ancak böylesi bir sosyal destek ve onaylanma gerçekleştiğinde, kariyer sahibi kadınlar meslek yaşamlarına görece sağlıklı ve güvenli bir biçimde devam edebileceklerdir.

Araştırmadan elde edilen bulgular, çift kariyerli ailelerin çocuk sahibi olma konusunda çekinceli davrandıklarını, çocuk sahibi olmaya karar verildiğinde ise tek çocuk üzerinde planlama yapıldığını göstermektedir. Ortalama olarak evliliğin 3. yılında çocuk sahibi olunmaktadır. Zira eşlerin üzerindeki kariyer yükü; bu ailelerde aile bireylerinin ekonomik açıdan belli bir standartta yaşam kalitesine sahip olmaları gerekliliği noktasındaki vizyonla da birleştiğinde çocuk sayısında bu yönde bir planlama yapma gereği duyulmaktadır.

Katılımcıların evlenme biçimleri incelendiğinde ilginç bulgularla karşılaşmıştır. Eğitim düzeyinin yüksek olması nedeniyle modern evlenme biçimlerini tercih edecekleri düşünülen çift kariyerli aile mensuplarının önemli bir bölümünün akraba, eş, dost aracılığı ile bir kısmının ise görücü usulü ile evlendikleri görülmektedir. Tanışarak evlenenlerin oranı ihmal edilebilecek düzeydedir. Bu bağlamda çift kariyerli aile mensuplarının çoğunlukla arkadaş tanıştırması yolu ile evlendikleri söylenebilir. Bu noktada, evlenme biçiminin, kişinin eğitim düzeyinden çok mensubu olduğu ailenin sosyo kültürel düzeyi ve dünya görüşü ile ilişkilendirilebileceği düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular, çift kariyerli aile mensuplarının, kadınlar için 22,6 ve erkekler için 26 olan Türkiye ortalamasının (TÜİK, Aile Yapısı Araştırması, 2006) üzerinde bir yaşta evlenmeyi tercih ettiklerini göstermektedir. Bu söylem özellikle kadınlar için geçerlidir.

Katılımcılara çalışma nedenleri sorulduğunda, kadınların erkek meslektaşlarına göre daha yüksek oranda “mesleki doyuma ve kariyer hedefine” odaklı oldukları bulgusu dikkat çekicidir. Çalışma hayatı, kadına ekonomik ve sosyal güvence oluşturmakta ve elbette ki kadının toplumsal statüsünün yükselmesine de katkı sağlamaktadır. Son yıllarda çift kariyerli ailelerde kadınlar sadece gelir elde etmek için değil, aynı zamanda kariyer basamaklarını tırmanarak işyerlerinde üst düzey pozisyonlara ulaşmak için de çalışmaktadırlar.

“Eşiniz akraba ve tanıdıklar içinde de size yardımcı oluyor mu?” sorusu ev içerisinde süren görev paylaşımının toplum karşısında da devam ettirilip ettirilmediğinin tespiti açısından önemlidir. Buradan elde edilen bulgular, özellikle erkeklerin geleneksel cinsiyet rollerini benimsemekten yavaş yavaş uzaklaştıklarının bir göstergesi olması nedeniyle dikkate değerdir.

Ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler ve insanların yaşam kalitelerini yükseltme çabaları kadın ve erkeğin evliliğe ait sorumlulukları bütünsel olarak algılamaları ve paylaşımcı çözüm geliştirmeleri gerekliliğini beraberinde getirmektedir.

Bilindiği gibi profesyonel meslekler, esnek çalışma biçimine görece daha yatkındırlar. Bunun nedeni, kariyer getirici mesleklerin sürekli bir mesleki gelişim içerisinde bulunmayı gerektirmeleridir. Özellikle akademisyenlik kişinin hemen her zaman ve her yerde en azından zihnen işiyle meşgul olmasını gerektirir. Aynı durum kısmen hekimler için de geçerlidir. İşten eve dönen kadın ve erkek, birlikte

geçirebilecekleri kısıtlı zamandan çalarak, yine işlerine odaklanmak zorunda kalabilmektedirler. Ev, aile ve çocuklar için kullanılması gereken sürenin, sosyal hayattan da vazgeçerek yine mesleki sorumluluklar için harcanması, kimi zaman ciddi sorunlara neden olabilmekte, bazen tartışma ve gerginliklere yol açabilmektedir. Bu anlamda, kariyer getiren mesleklerde, çalışmanın genel olarak ev içi ve ailevi sorumlulukları etkilediği görülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, hem kadınlar hem de erkekler tarafından genel olarak, “kadının kariyer getirici mesleği icra etmesinin, ailesine ve evine karşı sorumluluklarını yerine getirmesini engellediği” düşünülmemektedir. Ancak kariyer sahibi eşlerden oluşan ailelerde, her zaman olmasa da kimi zaman kadınların “feminen” rollerini yerine getirmede zorluk yaşamaları, “yetersiz kalışlarından” suçluluk duymalarına neden olabilmekte; böyle durumlarda erkekler de yaşamlarının zorlaştığından şikayet edebilmektedirler.

Çalışma hayatının bir gereği olarak her ne kadar eşler ev işlerinde bir paylaşım içerisinde olsalar da bu durum, ev ve çocukla ilgili görevlerin aksaması durumunda sorumlu ya da suçlanan kişinin kadın olması gerçeğini değiştirememektedir.

Androjen katılımcılar hem bir bütün olarak hem de ayrı ayrı meslek grubu olarak ele alındıklarında, özsaygı düzeyi yükseldikçe yaşam doyum düzeyinin de yükseldiği görülmektedir.

Yaşam doyumu öznel iyilik halinin bilişsel ögesi ve bireyin yaşamı hakkında biçtiği değeri içermektedir (Pavot ve Diener,1993). Bireylerin yaşam doyumunu etkileyen unsurları şu şekilde sıralamak mümkündür (Schmitter, 2003): Günlük yaşamdan mutluluk duymak, yaşamı anlamlı bulmak, amaçlara ulaşma konusunda uyum, pozitif bireysel kimlik, fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi, ekonomik güvenlik ve sosyal ilişkiler. Yaşam doyumunu etkileyen psikolojik faktörler arasında özsaygının tutarlı ve güçlü bir biçimde yaşam doyumunu yordadığı hemen hemen tüm kültürlerde yapılan çalışmalarda bildirilmiştir (Campbell,1981; Diener ve Diener, 1995). Dolayısıyla kişinin kendisine duyduğu saygı düzeyini, yaşam doyum düzeyinden ayrı düşünmenin mümkün olmadığı, literatür tarafından da kabul edilmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, katılımcılar bütünsel olarak ele alındığında ve hekimlere ait meslek grubu düzeyinde, özsaygı düzeyi yükseldikçe, aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyi de artmaktadır. Bu durum, yüksek özsaygılı bireylerin, aileleri ile ilgili durum ve olguları daha fazla önemsedikleri ve aileye ait sorunlarını işyerine taşıma potansiyellerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir.

Araştırmadan elde edilen diğer bir bulgu, hem gruplar bütünsel olarak incelendiğinde hem de akademisyenlere ait meslek grubu olarak incelendiğinde, işten aileye doğru yansıtılan çatışma düzeyi azaldıkça yaşam doyum düzeyinin arttığı yönündedir. O halde, işyerinden aileye akseden çatışmalar azaldıkça, hayattan daha fazla doyum elde etmek mümkün hale gelmektedir. Belki de yaşamdan elde ettiği

tatmin görece daha yüksek olanlar, işten aileye doğru yansıyan çatışmadan daha az incinmektedirler. Bu bulgu ile bağlantılı bir diğer bulgu, hekimlere ait meslek grubunda yaşam doyumu düzeyi ile aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyinin ters yönlü ilişkisidir. Doğal olarak yaşam doyumu düzeyi yüksek olan bireylerde aileden işe doğru yansıtılan çatışma düzeyi de azalmaktadır.

Bir diğer anlamlı bulgu, evlilik uyumu düzeyi ile hem işten aileye doğru yansıyan çatışma hem de aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyleri arasındadır. Buna göre, evlilik uyumu yüksek bireylerde işten aileye doğru yansıyan çatışma da, aileden işe doğru yansıyan çatışma da daha ılımlı düzeylerde seyretmektedir. Bu anlamlı ilişki ile yüksek düzeyde evlilik uyumu yakalayan bireylerin işten aileye doğru yansıyan çatışmayı da, aileden işe doğru yansıyan çatışmayı da daha düşük oranlarda yaşadıklarını söylemek mümkündür. Evlilik uyumu düzeyi ile işten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi arasındaki ters yönlü bağıntı, hem her iki meslek grubunda bütünsel olarak, hem de meslek grupları ayrı ayrı incelendiğinde ortaya çıkmaktadır. Evlilik uyumu düzeyi ile aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyi arasındaki bağıntı ise bütünsel olarak her iki meslek grubunda ve sadece hekimler düzeyinde elde edilmiş bir bulgudur. Stoner (1990) tarafından yapılan araştırmaya göre özellikle zaman baskısı, ailenin büyüklüğü, işten tatmin olma ve evlilikten tatmin olma parametrelerinin işten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Dolayısıyla bu bulgu da literatür ile uyumludur (Stoner vd., 1990).

İşten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi ile aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyi arasında bulunan anlamlı ilişki de literatür ile uyumludur. Bu bulgu da yine her iki meslek grubu bütünsel olarak ele alındığında, hem de meslek grupları ayrı ayrı ele alındığında ortaya çıkmaktadır. Zira, işyerinde aileden kaynaklı çatışma yaşayan bir birey, bir süre sonra işyerinde bozulan dengeler nedeniyle ailesinde de sürtüşmeler yaşamaya başlayacaktır.

1980’li yılların ortalarından itibaren yapılan çalışmalarda, iş ile aile yaşamı kapsamında, özellikle çatışmayı yaratan ilişkinin yönü konusuna önem verilmeye başlanmıştır (Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhaus ve Parasuraman; 1986). Örneğin, Frone, Russell ve Cooper yaptıkları çalışmada (1992), oldukça kapsamlı bir iş-aile yaşam çatışması modeli geliştirmişlerdir. Model, esas olarak daha önce yapılan çalışmalara (Bacharach, Bamberger ve Conley, 1991; Burke, 1988; Greenhaus ve Beutell, 1985; Greenhaus ve Parasuraman, 1986; Kopelman ve diğ., 1983) dayanmakla birlikte, Frone ve arkadaşları tarafından geliştirilen modelin daha öncekilerden farklı yanı, iş yaşamının aile yaşamını; aile yaşamının da iş yaşamını etkileyerek farklı biçimlerde çatışmalar doğurabileceğini ortaya koymasıdır. Frone ve arkadaşlarına (1992) göre, iş ve aile yaşamları arasındaki ilişki iki yönlüdür. Buna göre, kişinin aile yaşamı iş yaşamını etkileyebileceği gibi, iş yaşamı da aile yaşamını etkileyebilir. İş ve aile yaşamı ilişkisinin iki yönlü olması, iş-aile yaşamı çatışmasının sonuçları açısından önem taşır. Bir başka ifadeyle çatışmanın kaynağı, çatışmanın sonuçları üzerinde etki yaratır. Bundan dolayı, iş-aile yaşamı çatışmasına neden olan esas yaşam alanının, başka bir ifade ile çatışmayı yaratan ilişkinin yönünün belirlenmesi önemlidir. İş-aile yaşam çatışmasının yönünü irdelerken gözönünde

bulundurulması gereken önemli bir konu ise, iş-aile yaşam çatışmasının açığa çıktığı durumlarda, işten aileye doğru yansıyan çatışma ile aileden işe doğru yansıyan çatışmanın çevrimsel bir nitelik kazanması olasılığının bulunmasıdır (Carlson, Kacmar ve Williams, 2000; Frone, Yardley ve Markel, 1997).

Bu araştırma kapsamında incelenen değişkenler açısından meslek grupları arasında anlamlı farklılıkların belirlenmemiş olması, androjen özelliklere sahip kişilerin benzer bir konumda bulunduklarına bir işaret gibi değerlendirilebilir..

Özsaygı düzeyi açısından ve evlilik uyum düzeyi açısından ise androjen kadın ve erkekler grupları arasındaki farklar anlamlıdır. Buna göre erkeklerin özsaygı düzeyi kadınlara kıyasla; kadınların evlilik uyum düzeyleri ise erkeklere oranla daha yüksektir.

İşten eve doğru yansıtılan çatışma açısından da cinsiyet grupları arasında da anlamlı farklar bulunduğu görülmektedir. Kadınların işten eve doğru yansıtılan çatışma düzeyi açısından daha yüksek bir ortalamaya sahip olmaları, kadınların iş yerinde yaşadıkları gerilimi ev yaşamına çok daha ciddi bir boyutta yansıttıklarına işaret etmektedir. Belki de kadınlar “erkek egemen” iş dünyasında kendilerini daha savunmasız ve/veya çaresiz hissettikleri ve maskülen değerlere dayalı mücadeleden incindikleri için çözümleyemedikleri çatışmalarını ailelerine yansıtmaktan başka yol bulamamaktadırlar.

Evden işe yansıtılan çatışma açısından ise cinsiyetler açısından bir fark söz konusu değildir. Geleneksel olarak “evin mahremiyetini” koruma eğiliminin bir yansıması gibi düşünülebilecek bu sonuç, örnekleme de yer alan eğitilmiş ve iyi kariyer gelişmesi gösteren katılımcıların görece daha mutlu ve/veya sorunsuz evlilikler yürüttüklerine de işaret edebilir. Ancak bu sonuç aynı zamanda, hem kadın hem de erkeklerin aile yaşamlarını kısmen de olsa ikinci plana attıklarının bir işareti gibi de yorumlanabilir. Bağımsız eşlerden oluşmaya yönelen çift kariyerli ailelerde “ortak paylaşım içeren etkinlikler” azaldıkça, kuşkusuz olası ailevi çatışmalar da seyrekleşecektir.

Çift kariyerli ailelerin gelir düzeylerinin yüksek olması, bu ailelerde “yardımcı” kullanımının yaygın olması gerçeğini de gözler önüne sermektedir. Özkanlı ve Korkmaz (2000), kadın akademisyenler üzerinde yaptıkları araştırmada, ev işlerinde yardımcı kullanımının yaygın olduğu bulgusunu vurgulamaktadırlar. Çift kariyerli ailelerde tek çocuk yönelimi ve yardımcı istihdamı, rol çatışmasından kaçma arayışının bir göstergesi olarak görülmektedir.

“Ev İşleri Paylaşımına” ilişkin bulgular maddesel olarak değerlendirildiğinde, kadınların “Ortalığı Toplama”, “Çamaşırı Makineye Koyma”, “Çamaşırı Asma”, “Çamaşırı Toplama”, “Çocuğun Beslenmesi” ve Çocuğun Temizliği” işlerinden sorumlu olan birinci kişi olmaya devam ettikleri görülmektedir.

“Çocuğun Hastalığında İlgilenme”, “Çocuğa İlaçlarını Verme” ve “Çocuğa Gece Mama Verme, İlgilenme” işlerinin ise en yüksek oranda Yardımcı tarafından

üstlenildiği görülmektedir. Burada “Yardımcı” kapsamında değerlendirilen kişiler arasında, çocuğun bakımını üstlenmiş diğer aile üyelerinin de bulunduğu düşünülmelidir.

Sözü edilenler dışındaki tüm işlerin büyük çoğunlukla eşlerin her ikisinin birlikte üstlendikleri işler olduğu görülmektedir. Bu değerlendirme, genel itibariyle çift kariyerli ailelerde yüksek oranda rastlanan androjenlik olgusu ile birlikte, geleneksel cinsiyet rollerine ilişkin işbölümünün de bir ölçüde dönüşme yoluna girdiği ile ilgili bir işaret olarak algılanabilir. Ancak izleyen çalışmaların söylem analizi yöntemini kullanarak bu konu açısından daha zengin veriler elde etmesi alan yazına ciddi bir katkı sağlayacaktır.

V.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Modern dünyada kariyer yapmak, kişisel ve mesleki gelişimini sağlayarak daha fazla gelir ve daha fazla güç elde etmek, kadın ya da erkek her bireyin en doğal hakkı sayılmalıdır. Çalışma hayatı, kadına ekonomik ve sosyal güvence oluşturmakta ve elbette ki kadının toplumsal statüsünün yükselmesine de katkı sağlamaktadır. Son yıllarda çift kariyerli ailelerde kadınlar sadece gelir elde etmek için değil, aynı zamanda kariyer basamaklarını tırmanarak işyerlerinde üst sorumluluk düzeylerine ulaşmak için de çalışmaktadırlar. Ancak kadının iş hayatına katılmasıyla birlikte, üzerine yüklenen bireysel ve sosyal rollerin ağırlığı, kendisini iyice hissettirmeye başlamış; roller arası çatışmalar kadını bireysel, ailevi, mesleki ve sosyal alanda engelleme noktasına gelmiştir. Daha önce de değinildiği gibi, kadının çalışma yaşamında yer alması, hem iş alanında başarılı olması, hem de ev içi sorumlulukları konusunda “iyi” olması yani “süper kadın” olması beklentilerini de beraberinde getirmektedir. Kadının evinde anne, eş ve ev kadını olarak bütün sorumluluklarını aksatmadan yerine getirmesi; aynı zamanda çalışma hayatında da üretken, dinamik, rekabetçi ve kariyer hedefli olması beklentisi, takdir edilmelidir ki gerçeklikten uzak olmasının yanı sıra, kadının üzerindeki baskıları da artırması nedeniyle yıpratıcı ve gerginlik yaratıcıdır. Bu durum, kadınlar için bazen “evlenmeyi dışlamak” gibi, istenmedik seçeneklere yönelme eğilimini beraberinde getirmektedir.

Geleneksel toplumların cinsiyet rollerine karşı süre giden bağlılığı da, çatışmaları çözebilmek için akılcı yöntemler üretebilmesini zorlaştırmaktadır. Hem özel hem de iş yaşamlarında zorluklarla mücadele eden çiftler bu iki önemli yaşam alanı arasında hassas bir denge kurmak zorundadırlar. Taşımak zorunda kaldıkları ağır sorumluluk nedeniyle çocuk sahibi olma konusunda çekinceli davrandıkları gözlenen çift kariyerli ailelerin, çocuk sahibi olmaya karar verdiklerinde ise tek çocuk üzerinde planlama yaptıkları görülmektedir. Bu türden bulgular, çift kariyerli ailelerin “çocuksuz” olma yönünde bir dönemece girdiklerinin göstergesi olarak da yorumlanabilir.

Kuşkusuz çift kariyerli aileler için önerilebilecek en akılcı ve yapıcı çözüm yolu, eşlerin geleneksel rollerini bir tarafa bırakarak görev paylaşımına gitmeleri olacaktır.

Her ne kadar kadın ve erkeğe dair cinsiyet rolleri sanayileşme, şehirleşme, modernleşme gibi yaşamsal dönüşüm olgularına paralel olarak bazı zorunlu değişikliklere uğramışsa da geleneksel toplumsal cinsiyet değerleri tamamıyla ortadan kalkmış değildir. Bunların bireyleri kısıtlayıcı kimi sonuçları da hala söz konusudur. Örneğin kadınlar iş dünyasındaki elit rollerine ve gelişmiş kariyerlerine karşın, feminen rolleri üstlenme gereğini hissetmeye devam etmektedirler. Çevrenin de bu yöndeki baskısı azımsanamayacak ölçüde yoğun ve etkili olmaktadır.

“Sosyal rol değişimi”, özünde kadının ve erkeğin geleneksel rol kalıplarından kopmasına işaret eder. Bu bağlamda bireylerin modern çalışma ve yaşam koşullarına

ayak uydurmasını kolaylaştıran, iş ve aile hayatlarının birbirine müdahalesini azaltan ve sonuçta daha yüksek bir yaşam kalitesine ulaştırabilecek bir cinsiyet rolünün benimsenmesi önerilebilir. “Androjenlik” olarak kavramlaştırılmış olan bu yeni cinsiyet rolü, olumlu kadınsı ve olumlu erkeksi özellikleri taşıyan bir rol değişimini üstlenmeyi kapsamaktadır. Geleneksel toplumlar, bireyleri sadece “kadınsı” ve “erkeksi” olarak tabir ediliyorlarsa da; modern toplumların buna aldırmaksızın tüm bireylerin olumlu kişilik özelliklerinin tamamına sahip olmaları yolunda bilinçli bir uğraş verilmeleri gerekmektedir (Bem, 1981).

Bilindiği gibi cinsiyete dayalı ayrımcılık, anne baba tarafından çocuğun farklı yetiştiriliş tarzı ile aile içinde başlamaktadır. Toplumsal cinsiyet şemalı bir toplumda toplumsal cinsiyet şeması olmayan çocuklar yetiştirmek gerçekten zordur. Fakat bunun tek olası yolu, ebeveynlerin, çocuklarına cinsiyete bağlı biyolojik farklılıkları kültürün cinsiyetle ilgili çağrışımlarını vermeksizin ğretmeleridir (Dökmen, 2004: 68).

Çocuklar içinde yaşadıkları toplumun cinsiyet şemasının içeriğini öğrendikçe, hangi özelliklerin kendi cinsiyetlerine uygun olduğuna ve dolayısıyla da kendilerinden nasıl davranmalarının beklendiğine yönelik çıkarımlarda bulunurlar. Bu nedenle; anaokulundan başlayarak ve eğitim sürecinin her kademesinde cinsiyete dayalı olmayan bir işbölümünü vurgulayacak şekilde bir ğretim müfredatının uygulanması; kız ve erkek öğrencilerin ekonomik yaşamda eşit koşullar içinde yer alabilecekleri konusunda bilinçlendirilmeleri; aynı zamanda çocukların kendi işlerini kendileri yapabilecek biçimde eğitilmeleri gerekmektedir (Demirel, 1999:259 - 260).

Eşitlikçi paylaşımı benimseyen çift kariyerli ailelerde büyüyen çocuklar, kalıplaşmış cinsiyet rollerini içselleştirmemektedirler. Ev sorumluluklarını ortaklaşa üstlenen ebeveynleri vardır ve ekonomik açıdan eşitlikçi bir ortamda yetişmektedirler. Üstelik bu çocuklar, yetişkin olduklarında toplumsal açıdan da bu tür ailelerin uygun olduğuna inanacaklardır. Eşitlikçi paylaşımın olduğu çift kariyerli ailelerde, kadının çalışarak kendisini geliştirme fırsatı bulması ve tatmin olması sonucu, eşine ve çocuklarına daha fazla katkıda bulunması, yaşam kalitesinin yükselmesi olgusunu da beraberinde getirecektir (Doğan, 2006).

İş ile aile arasındaki çatışmaların etkin bir şekilde yönetilebilmesi, iş örgütlerinin de sosyal sorumluluk üstlenerek aileyi desteklemelerini, iş ve aile yaşamını uyumlaştıracak destek programları geliştirmelerini, uygun insan kaynakları politikaları üreterek örgütsel düzenlemeler ve uygulamalar gerçekleştirmelerini; hükümetlerin ise sosyal politikalar üretmelerini ve uygulamalarını gerektirmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için, politika yapmakla görevli tüm birimlerin, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bakış açısını her düzey ve aşamada üretilen politikalara dahil etmeleri gerekmektedir (Toksöz, 2007:41 - 42).

KAYNAKÇA

ACAR F., (1990) “*Türkiye’de Kadınların Akademik Kariyere Katılımı*”, *Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi*, Konferans, 7-8 Kasım, İstanbul, İ.İ.B.K., Ankara, 1990.

ADAMS G., A-KING L., A-KING D.W. (1996) *Relationships Job adn Family Involvement, Family Social Support and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction*, Journal of Applied Psychology, Vol:81, No:4,pp.411-412.

AGACINSKI S., (1998) *Cinsiyetler Siyaseti*, Çev.: İsmail Yerguz, Dört Kitapevi Yayınları, Ankara.

ANDERSEN M.L., (1997) *Thinking About Women: Sociological Perspectives on Sex and Gender*. Boston, MA: Allyn and Bacon.

ANTILL J.K., (1987) “*Parents' Beliefs and Values About Sex Roles, Sex Differences and Sexuality: Their Sources and Implications*”, P. Shaver, & C. Hendrick (der.), Review of Personality and Social Psychology: vol. 4. Sex and Gender içinde (s.273-328). Newbury Park: Sage.

ARAT Y., (1992) “*1980'ler Türkiye'sinde Kadın Hareketi*” (Women's Movement in the 1980s' Turkey), Necla Arat (ed.) *Türkiye'de Kadın Olgusu*, İstanbul, Say Yayınları.

ARSLAN A. (2006) *Eğitim ve Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınlar Örneğinde Çalışan Kadının Toplumsal Kadın Rolü Algısı Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

AUSTER C.J., (1996) *The Sociology of Work, Concepts and Cases*, Pine Forge Press.

AYTAÇ S. (2001) *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

BACHARACH S.B., BAMBERGER P.P., CONLEY S., (1991) “*Work-Home Conflict Among Nurses and Engineers: Mediating the Impact of Role Stress, Burnout and Satisfaction at Work*”, *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53.

BANDURA A., (1977) *Social Learning Theory*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall, Inc.

BARNETT R.C. (1999) “*A New Work – Life Model for the Twenty – First Century*”, *Annals of the American Academy of Political & Social Science*, March, No: 562.

BASOW S.A., (1992) *Gender Stereotypes and Roles*, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

BEDEIAN A.G., BURKE B.G., MOFFETT R.G., (1988) *Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals*, Journal of Management, 14 (3), 475-491.

BEDÜK A., (2005) *Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi 3(12), 106-117.

BEKATA MARDİN N., TULUN A.M. VD. (2000) *Sağlık Sektöründe Kadın*, T.C. Başbakanlık KSSGM Yayını, Ankara.

BEM S.L., (1974) *“The Measurement of Psychological Androgyny”*, Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42 (2), 155-162.

BEM S.L., (1975) *“Sex Role Adaptability: One Consequence of Psychological Androgyny”*, Journal of Personality and Social Psychology, 31 (4), 634-643

BEM S.L., (1977) *“On the Utility of Alternative Procedures for Assessing Psychological Androgyny”*, Journal of Consulting and Clinical Psychology, 45(2), 196-205.

BEM S.L., (1979) *“Theory and Measurement of Androgyny: A Reply to the Pedhazur-Tetenbaum and Locksley-Colten Critiques”*, Journal of Personality and Social Psychology, 37(6), 1047-1054.

BEM S.L., (1981) *“Gender Schema Theory: A Cognitive Account of Sex Typing”*, Psychological Review, 88 (4), 354-364.

BEM S.L., (1983) *“Gender Schema Theory and Its Implications for Child Development: Raising Gender Aschematic Society”*, Signs, 8, 598-616.

BEM S.L., (1984) *Androgyny and Gender Schema Theory: A Conceptual and Empirical Integration*, R. A. Dienstbeir (der.), Nebraska Symposium on Motivation: vol. 32 içinde, (180-223). Lincoln: University of Nebraska Press.

BEM S.L., (1993) *The Lenses of Gender: Transforming the Debate on Sexual Inequality*, New Haven: Yale University Press.

BEM S.L., LENNEY E., (1976) *“Sex Typing and the Avoidance of Cross-Sex Behavior”*, Journal of Personality and Social Psychology, 33 (1), 48-54.

BEM S.L., MARTYNA W., WATSON C., (1976) *“Sex Typing and Androgyny”*, *Further Explorations of the Expressive Domain, Journal of Personality and Social Psychology*, 34 (5), 1016-1023.

BEM S.L., MARTYNA W., WATSON C., (1984) *“Sex Typing and Androgyny”*, A. Pines, & C. Maslach (der.), *Experimental Social Psychology: Readings and Projects içinde*, 233-239. NY: Alfred A. Knopf.

BERKTAY F., (1996) *Türkiye’de Kadınlık Durumu, Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi*, İletişim Yayınları, İstanbul.

BETZ N., FITZGERALD L.F., (1987) *The Career Psychology of Women*, Academic Pres Inc., London.

BHASIN K., (2003) *Toplumsal Cinsiyet “Bize Yüklenen Roller”*, Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları Çev: Kader Ay, İstanbul.

BRANDEN N., (1969) *The Psychology of Self-Esteem*. LosAngeles: Nash Publishing Company.

BURGESS E.W., COTTRELL L.S., (1998) *Predicting Success or Failure in Marriage*, Newyork: Thommas Press.

BURKE R.J., (1988) *“Some Antecedents and Consequences of Work-Family Conflict”*, Journal of Social Behavior and Personality, 3, 287-302.

CAMPBELL A., (1981) *The Sense of Well-Being in America: Recent Patterns and Trends*, New York: McGraw-Hill.

CAN H., AKGÜN A., KAVUNCUBAŞI S., (1995) *Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara.

CARLSON D., KACMAR K., STEPINA L., (1995) “*An Examination Of Two Aspects Of Workfamily Conflict : Time And Identity*”, Women in Management Review, Volume 10, Number 2, pp 17 – 25.

CARLSON, D. S., K.M. KACMAR, L.J. WILLIAMS (2000) “*Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*”, Journal of Vocational Behavior, 56, 249-276.

CHODOROW N., (1998) “*Gender Relations and Difference in Psychoanalytic Perspective*” The Polity Reader In Gender Studies, Oxford Polity Press, 41-49.

CLARK S.C, (2000) “*Work/Family Border Theory: A New Theory Of Work/Family Balance*”, Human Relations, Vol 53 (6), Pp 747-770.

CONNELL R.W. (1998) *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Toplum, Kişi ve Cinsel Politika*, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.

ÇANKAYA Ö., (1997) *Lise Son Sınıf Öğrencilerinde Sınav Kaygısı, Benlik Saygısı ve Akademik Başarı İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ, Ankara.

ÇARIKÇI İ., (2001) “*İş Aile Çatışmaları, Etkileşim, Süreci ve Nedenleri: Türkiye’de Banka Çalışanlarında Bir Uygulama*”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, s. 24- 26.

ÇELEBİ N., (1990) *Kadınlarımızın Cinsiyet Rolü Tutumları*, Sebat Ofset, Konya.

ÇITAK A., (2008) *Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

ÇSGB, (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) (2007) *Yenileşme ve Değişim İçin Türkiye’de Sosyal Diyalogu Güçlendirme Projesi / Aile ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çalışma Grubu Raporu*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.

ÇUHADAROĞLU F., (1985) *Gençlerde Benlik Saygısı ile İlgili Bir Araştırma*, 21. Ulusal Psikiyatri ve Nörolojik Bilimler Kongresi, 107-108, Adana.

DAMARLI Ö., (2006) *Ergenlerde Toplumsal Cinsiyet Roller, Bağlanma Stilleri ve Benlik Kavramı Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

DAVIDOFF L., (2002) *Feminist Tarih Yazımında Tarih ve Cinsiyet*, İletişim Yayınları, İstanbul.

DAVIDSON M., COOPER C., (1992) *Shattering the Glass Ceiling*, The Woman Manager, Paul Chapman Publishing.

DEMİRBİLEK S., (2007) “*Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi*”, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt 44, Sayı 511,12-27.

DEMİREL A., BİLGİN Z.K., KOCAMAN M. VD. (1999) “*Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi*”, KSSGM, Ankara.

DEMİRTAŞ H.A., (2002) “*Cinsiyet Rolü Kalıpyargıları, Androjenlik ve Diğer Cinsiyet Rolü Yönelimleri*”, Kadın/Woman 2000.

DEMREN Ç., (2003) “*Erkeklik, Ataerkillik ve İktidar İlişkileri*”, Toplumsal Cinsiyet, Sağlık ve Kadın, (Ed. Ayşe Akın), Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları, s. 33-44.

DIENER E., DIENER M., (1995) “*Cross-cultural Correlates of Life Satisfaction and Self-esteem*”, Journal of Personality and Social Psychology, 68, 653–663.

DIENER E., EMMONS R.A., LARSEN R.J., GRIFFIN S., (1985) “*The Satisfaction with Life Scale*”, Journal of Personality Assessment,49, 71–75.

DİKEÇLİĞİL B., (1998) “*Yaşama Tarzı ile Gelir Seviyesi Arasındaki İlişki*”, Aile Yazıları I, Der. Beylül DikeçliğİL-Ahmet Çiğdem, Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, No.5, 521-536.

DİKMEN A.A., (1995) “İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt:50, No:3-4, Haziran-Aralık.

DOĞAN M., (2006) <http://www.ikademi.com/kariyer-planlama/684-gunumuzde-aileler-ve-ikili-kariyer.html>

DREW E., MURTAGH E., (2005) “*Work / Life Balance : Senior Management Champions Or Laggards?*”, Women İn Management Review, Vol 20, No 4, pp 262-278.

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

DÖKMEN Z.Y., (2004) *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

DURKIN K., (1996) *Developmental Social Psychology: From Infancy to Old Age*, Cambridge Massachusetts: Blackwell.

DURMUŞ A.E., (2001) *Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar: Türkiye’de Seçilmiş Bir Grup Yönetici Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya.

DUSEK J. B. (1987) *Adolescent Development And Behavior*. Prentice – Hall, Inc. A Division of Simon and Schuster, New Jersey.

DUXBURY L.E., HIGGINS C.A. (1991) “*Gender Differences in Work-Family Conflict*”, *Jurnal of Applied Psychology*, Vol:76, No:1, s:61.

EAGLY A., (1998) *Gender and Leadership: A Review of Pertinent Research*, Harmony, Forum of The Symphony Orchestra Institute, Evanston: Symphony Orchestra Institute, www.soi.org [05.06.2004].

ECEVİT Y., (1998) “*Türkiye’de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi*”, “75 Yılda Kadınlar ve Erkekler” içinde, İstanbul.

ECEVİT Y., (2003) “*Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?*”, Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, Sayı: 25.

EFEOĞLU İ.E. (2006) *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*,, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

EKEN H., (2005) *Toplumsal Cinsiyet Olgusu Temelinde Mesleğe İlişkin Rol ile Aile İçi Rol Etkileşimi: Türk Silahlı Kuvvetlerindeki Kadın Subaylar*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

ELLIOT F.R., (1991) *The Family, Change or Continuity*, Mac Millan Educ. Ltd., Hong Kong.

ELLOY D., SMITH C., (2004) “*Antecedents of Work-family Conflict Among Dual Career Couples : An Australian Study*”, Cross Cultural Management, Vol 11, No 4, pp 17 - 27.

ERAYDIN A., (1998) “*Ekonomik Başarının Yükünü Üstlenenler. Dış Pazarlarda Rekabet Gücü Kazanan Konfeksiyon Sanayinde Kadın Emeği*”, “Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişmeler” içinde, İnsan Kaynağını Geliştirme Vakfı.

ERSÖZ A.G., (1999) *Cinsiyet Rollerine İlişkin Beklenti, Tutum, Davranışlar ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı: Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği*, T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, Ankara.

EYÜBOĞLU A. vd., (1998) “*Kentli Kadınların Çalışma Koşulları ve Çalışma Yaşamını Terk Nedenleri*”, İktisat Dergisi , Sayı:377, Mart.

FAST I., (1993) “*Aspects of Early Gender Development: A Psychodynamic Perspective*”, In A.E. Beal ve R.J. Sternberg (Eds.). *The Psychology of Gender*. (s. 173-193). New York: Guilford Press.

FISCHER C.C., (1987) “*Toward a More Complete Understanding of Occupational Sex Discrimination*”, Journal of Economic Issues, Cilt.21, Sayı.1.

FISILOGLU H., (1990) *Percieved Family Cohesion and Its Relationship to Percieved Marital Adjustment in Married Graduate Student.* Yayınlanmamış Doktora Tezi, University of New York at Buffalo.

FRANZOI S.L., (2003) *Social Psychology*, (Third Edition) Boston: Mc. Graw Hill.

FRONE M.R., COOPER M.L., (1992) “*Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundraies Asymmetrically Permeable?*”, Journal of Organizational Behavior, 13(7), December, ss. 723-729.

FRONE M.R., RUSSELL M., COOPER M.L., (1992) *Antecedents and Outcomes of Work Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface*, Journal of Applied Psychology, 77 (1), 65-78.

FRONE, M. R., J.K. YARDLEY, K.S. MARKEL (1997) “*Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface*”, Journal of Vocational Behavior, 50, 145-167.

FU C., SHAFFER M., (2001) “*The Tug Of Work And Family. Direct And Indirect Domainspecific Determinants Of Work-Family Conflict*”, Personnel Review, Vol 30, No 5, pp 502-522.

GENÇTAN E., (1984) *Çağdaş Yaşam ve Normal Dışı Davranışlar*, Maya Matbaacılık Yayıncılık Ltd., Ankara.

GİRAY M.D., ERGİN C., (2006) “Çift Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları ile İlişkisi”, Türk Psikoloji Dergisi , 21 (57), 83-101.

GLICK P., FISKE T.S. (1996) “*The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism*”, Journal of Personality and Social Psychology, 70, 491-512.

GOLDSTEIN S.B., (1999) “*Construction and Validation of a Conflict Communication Scale*”, Journal of Applied Social Psychology, 29 (9), 1803-1832

GOLOMBOK S., FIVUSH R., (1996) *Gender Development*, Cambridge, Cambridge University Press.

GÖKMEN A., (2001) *Evli Eşlerin Birbirine Yönelik Kontrolcülük ve Bağımlılık Algılarının Evlilik Doyumu Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

GÖZTAŞ A. (2004) “*Toplumsal Cinsiyeti İnşa Eden Bir Kurum Olarak Medya; Reklamlar Aracılığıyla Ataerkil İdeolojinin Yeniden Üretilmesi*” II. Uluslar arası Sempozyum: Milenyumda İletişim; Türk ve Amerikan Akademisyenleri Arasında Bir Diyalog, 17-19 Mart 2004, İstanbul Üniversitesi/Teksaş Üniversitesi, İstanbul.

GREENHAUS J.H., BEUTELL N.J., (1985) “*Sources of Conflict Between Work and Family Roles*”, Academy of Management Review, 76-88.

GREENHAUS J.H., PARASURAMAN S., (1986) “*A Work-Nonwork Interactive Perspective of Stres and Its Consequences*”, Journal of Organizational Behavior Management, 8, 37-60.

GÜLDÜ Ö., KART M., (2009) “*Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme*”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi, 64-3, 99-116.

HADDOCK S.A., ZIMMERMAN T.S., ZIEMBA, S.J., LYNESS, K.P., (2006) “*Practices of Dual Earner Couples Successfully Balancing Work and Family*”, Journal of Family and Economic Issues, Vol 27(2), pp 207 – 234.

HAMMONDS K.H., (1996) “*Balancing Work and Family: Big Returns for Companies Willing to Give Family Strategies a Chance*”, Business Week, Eylül Ayı Sayısı, s.16.

HEARN J., (1987) *The Gender of Oppresion: Men, Masculinity and the Critique of Marksizm* New York: St. Martin’s Press.

HIGGINS C.A., DUXBURY L.E., (1992) *“Work Family Conflict: A Comparison of Dual Career and Traditional- Career Men”*, Jurnal of Organizational Behavior, Vol.13.

HUGHES F.P., NOPPE L.D., (1985) *Human Development Across The Life Span*, St. Paul: West Pub. Co.

HUSTON A.C., (1983) *“Sex Typing”*, P. H. Mussen (der.), Handbook of Child Psychology: Vol. 4. Socialization, Personality and Social Development icinde, NY: Wiley, 387-468.

İLKKARACAN İ., (1998) *Kentli Kadınlar ve Çalışma Yaşamı*, “75 Yılda Kadınlar ve Erkekler” içinde, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları, 285-302.

İRVAN S., (1997) *Medya, Kültür ve Siyaset*, ARK-Bilim ve Sanat Yatınları, Ankara

JOHNSON M. (1980) *Sex Roles, Sex Inequality and Sex Role Development*, Prentice Hall Inc., USA.

JOHNSTON K.E., BITTINGER K., SMITH A., MADOLE K.L., (2001) *“Developmental Changes in Infants’ and Toddlers’ Attention to Gender Categories”*, Merrill-Palmer Quarterly; 47(4) 563-584.

KAÇAR Ö., (2007) *Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Konumu: Türkiye'de Yakın Zamanlardaki Değişimi Anlamak*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

KAĞITÇIBAŞI Ç., (1984) *Aile İçi Etkileşim ve İlişkiler, Türkiye'de Ailenin Değişimi*, Toplumbilimsel İncelemeler, Editör: Erder T., Türk Sosyal Bilimler Derneği, Ankara.

KAĞITÇIBAŞI Ç., (1982) “*Sex Roles, Value of Children and Fertility*”, Sex Roles, Family and Community in Turkey, Editör: Çiğdem Kağıtçıbaşı, Bloomington, Indiana University Turkish Studies.

KAĞITÇIBAŞI Ç., (2000) *Kültürel Psikoloji*. İstanbul: Evrim Yayınevi.

KAHN R.L., WOLFE D.M., QUINN R., SNOEK J.D., ROSENTHAL R.A., (1964) *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley, New York.

KANDİYOTİ D., (1997) *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*, Metis Yayınları, İstanbul.

KAPIZ S.,Ö., (2002) “*İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:4, Sayı:3.

KARA N. (2006) “*Feminizm(ler)in Toplumsal Hareket Olarak Medyada Yansıma(ma)sı*”, Küresel İletişim Dergisi, Sayı 1, Bahar.

KARADAĞLI A., (1991) *Sağlık Meslek Lisesi Hemşirelik Bölümü Örgencilerinin Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi*, Ege Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.

KARDAM F., TOKSÖZ G., (1999) “*Cumhuriyetten Günümüze Çalışma Yaşamı ve Kadınlar: Ayrımcılığın Değişen Boyutlarıyla*”, TÜBA “Bilanço 1923-1998: Türkiye Cumhuriyetinin 75. Yılına Toplu Bakış Uluslar arası Kongresi Tebliğ Kitabı.

KARNEY B.R., BRADBURY T.N., (1995) “*The Longitudinal Course of Marital Quality and Stability: A Review of Theory, Method and Research*”, Psychological Bülletin. 118. (1), 3-34.

KASTRO R.M., (1998) *Evlilik İçi Uyum ve Depresyon Evlilik İlişkisinin Niteliği ve Eşlerde Semptom Oluşumu Hakkındaki Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

KAVUNCU A.N., (1987) *Bem Cinsiyet Rolü Envanterini Türk Toplumuna Uyarlama Çalışmaları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

KAYA O., (2003) *İş-Aile Çatışmasının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Ayrılma Eğilimine Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.

KIDWELL L.A., KIDWELL R.E., (2006) “*Louise And Sidney Homer : A 21st Century Dualcareer Couple, Circa 1911*”, Journal of Management History, Vol 12, No 3, pp 244 – 261.

KOHLBERG L., (1966) *A Cognitive-Developmental Analysis of Children’s Sex Role Concepts and Attitudes*, In E. Maccoby (Ed.), The Development Of Sex Differences. Stanford: Stanford University.

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

KORAY M., (1993) *Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri*, Basısen Yayınları, İstanbul.

KORKMAZ M., (1996) *Yetişkin Örneklem İçin Bir Benlik Saygısı Ölçeğinin Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

KÖKER S. (1991) *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yasam Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

KUZUCA İ.G., (2007) *Türkiye’de Tıpta Uzmanlık ve Akademisyenlik Aşamalarında Cinsiyetçi Yaklaşımlar*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

LINDSEY L.L., (1990) *Gender roles: A sociological Perspective*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

LIPS H.M., (2001) *Sex and Gender: An Introduction* (4.Basım), Mountain View, California Mayfield Publishing Company.

LOCKE, H.J. WALLACE, K.M., (1959) *Short Marital Adjustment and Prediction Tests: Their Reliability and Validity*. Marriage and Family Living. C.21, SS.251-255.

MACCOBY E.E, JACKLIN C.N, (1974) *The Psychology of Sex Differences*, Stanford: Stanford University Press.

MARINI M.M., (1988) “*Sociology of Gender*” E.F. BORGATTA ve K.S. COOK (Ed.), *The Future Of Sociology*, New York: Sage Publication, Inc., 374-393.

MARVIN S., (2000) “*Approaches To Careers In Management: Why UK Organisations Should Consider Gender*”, Career Development International, 5/1, pp 13 – 20.

McDERMOTT E., (1998) *“Barriers to women’s career progression in LIS”*
Library Management, Vol 19, No 7, pp 416 – 420.

NAZLI A., (1995) *Çalışan Evli Kadınlar İçin Normatif Öncelik Sorunu (İzmir Örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

NETEMEYER R.G., BOLES J.S., McMURRIAN R., (1996) *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Scales*, Journal of Applied Psychology, 81 (4), 400-410.

NOE R.A., HOLLENBECK J.R., GERHART B., WRIGHT P.M. (1996) *Human Resource Management*, Second Edt., Irwin/McGraw-Hill Comp., USA.

O’DRISCOLL M.P., ILGEN D.R., HILDRETH K., (1992) *“Time Devoted to Job and Off-Job Activities, Interrole Conflict and Affective Experiences”*, Journal of Applied Psychology, Vol. 77, No.3.

ONUR B., (1997) *Gelişim Psikolojisi*, İmge Kitapevi Yayınları, İstanbul.

OPPONG C., ABU K., (1985) *A Handbook for Data Collection and Analysis on Seven Roles and Statues of Women*, Geneva: International Labor Office.

ÖNEL N. (2006) *İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

ÖZBAY F., (1998) “*Türkiye’de Kadın Emeği ve İstihdamına İlişkin Çalışmaların Gelişimi*”, “Kadın Emeği ve İstihdamındaki Değişmeler” içinde.

ÖZBAY F., (1990) “*Kadınların Eviçi ve Evdışı Uğraşlarındaki Değişme*”, “Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadın” içinde, Yayına Hazırlayan: Şirin Tekeli, İletişim Yayınları, İstanbul.

ÖZBUDUN S., ŞAFAK B., (2005) *Antropoloji: Kuramlar / Kuramcılar*, Dipnot Yayınları, 308.

ÖZDAĞ S., (1999) *Psikodrama Gruplarının Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinin, Benlik Saygısı, Atılgan Davranış, Empatik Eğilim ve Empatik Beceri Düzeylerine Etkisi*, Hacettepe Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.

ÖZEN S., UZUN T., (2005) “*İşyerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü: Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:7, Sayı:3, S.130-133.

ÖZGÜVEN B.M., (1989) *Toplum Bilimlerine Giriş*, Ata Ofset Matbaacılık, Yenişehir.

ÖZGÜVEN İ.E., (2000) *Evlilik ve Aile Terapisi*. Ankara: Pdrem Yayınları.

ÖZKANLI Ö., KORKMAZ A., (2000) *Kadın Akademisyenler*. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın No:586.

ÖZTÜRK N., (2008) *Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve Performansa Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

PALAN K.M., (2001) *Gender Identity in Consumer Behavior Research: A Literature Review and Research Agenda*, Academy of Marketing Science Review, Vol.2001, No.10, www.amsreview.org/articles/palan10-2001pdf, [02.06.2005].

PARSONS T., (1964) *Essays In Sociological Theory*, The Free Pres, New York.

PARSONS T., (1964) *The Social System*, The Free Pres, New York.

PAVOT W., DIENER E., (1993) “*The Affective and Cognitive Context of Self Reported Measures of Subjective Well-Being*”, Social Indicators Research, 28, 1-20.

PERRY – JENKIS M., REPETTI R.L., CROUTER A.C., (2000) “*Work and Family in the 1990's.*”, Journal of Marriage and the Family, Vol 62, No:4.

PIAGET J., (1950) *The Psychology of Intelligence*, London, England: Routledge & Kegan Paul.

PIAGET J., (1954) *The Construction of Reality in The Child*. New York, NY: Basic Books.

PINA D.L., BENGSTON C.L., (1993) “*The Division of Household Labor and Wives’ Happiness: Ideology, Employment and Perceptions of Support*”, *Jurnal of Marriage and the Family*, 55, 901-912.

PIRA A., ELGÜN A., (2004) “*Toplumsal Cinsiyeti İnşa Eden Bir Kurum Olarak Medya: Reklamlar Aracılığıyla Ataerkil İdeolojinin Yeniden Üretilmesi* ”

<http://cim.anadolu.edu.tr/Archives/?year=2004&s=papers>

PLECK J.H., STANIES G.L., LANG L., (1980) “*Conflicts Between Work and Family Life*”, *Monthly Labor Review*, Vol 103, 29-30.

RAPOPORT R.,RAPOPORT R.N., (1969) “*The Dual Career Family: A Variant Pattern and Social Change*”, *Human Relations*, 22 (1),3-30.

RAPOPORT R., RAPOPORT R.N., (1971) “*Further Considerations on The Dual Career Family*”, *Human Relations* 24 (6), 519-533.

ROSENBERG M., (1965) *Society and Adolescent Self-Image*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

ROSS C.E., MIROWSKY J., HUBER J., (1989) “*Dividing Work, Sharing Work and In-Between: Marriage Patterns and Depression*”, American Sociological Review, 48, 809-823.

SABATELLI R.M., (1988) “*Measurement Issues in Marital Research: A Review and Critique of Contemporary Survey Instruments*”, Journal Of Marriage And The Family, 50, 891-915.

SAKALLI-UĞURLU N., (2002) “*Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*”, Türk Psikoloji Dergisi, 17(49), 47-58.

SCHMITTER, A.C., “*Life Satisfaction in Centenarians Residing in Long-Term Care*”, <http://www.mmhc.com/articles/NHM9912/cutillo.html> , 21.02.2003

SEPTEMBER A.N., McCARREY M., BARANOWSKY A., SCHINDLER D. (2001) “*The Relation Between Well-Being, Imposter Feelings And Gender Role Orientation Among Canadian University Students*”, Journal of Social Psychology, 141 (2), 218-233.

SHAFFER D.R., (1994) *Social & Personality Development*, Pacific Grove, California; Brooks/Cole, 3. Baskı.

SMITH C., (1997) “*Career Transitions Of Dual-Career Couples: An Empirical Study*”, Career Development International, 2/5 pp 229 – 237.

SOLMUŞ T., (2004) “*İş Yaşamı, Denetim Odağı ve Beş Faktörlük Kişilik Modeli*”
Türk Psikoloji Bülteni, 10, 196-205.

SOLMUŞ T., (2004) *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, Psikoloji*
Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, İstanbul.

SPRINGER C., (1998) *Elektronik Eros*, (Çev: Hakan Güneş), Sarmal Kitabevi,
İstanbul.

Statistics in Focus, *Science and Technology*, 18/2006, epp.eurostat.ec.europa.eu

STONER C., HARTMANN R., ARORA R., (1990) “*Work-Home Conflict in*
Female Owners of Small Businesses : An Exploratory Study” *Journal of Small*
Business Management, January 1990, pp 30 – 38.

STRONG B., DEVAULT C. (1994) *Human Sexualit.*, London: Mayfield.

TERRY FEE, (1976) “*Domestic Labor, An Analysis of House Work and Its*
Relation to the Production Process”, *The Review of Radical Political Economics*,
cilt 8, s. 1-8.

TİSK, (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) (1999) *Kadın İşgücü*
Araştırması, KSSGM Yayınları, Ankara.

TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) (2006) *Kadın İstihdamı Zirvesi*, TİSK Yayınları, İstanbul.

TOKSÖZ G. (2007) *Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu*, ILO, Ankara.

TUĞRUL C. (1996) “Gençlik Dönemindeki Aile Sorunlarını Değerlendirme Ölçeği: Faktör Yapısı, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Dergisi*, 11 (36): 25-43.

TUİK (2006) *Aile Yapısı Araştırması*

http://www.tuik.gov.tr/VeriBilgi.do?tb_id=41&ust_id=11

TUİK (2006) “*Aile Yapısı Araştırması*”, T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu, T.C. Başbakanlık Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü.

TUTAREL - KIŞLAK S., (1999) “*Evlilikte Uyum Ölçeği’nin Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması*,” *3P Dergisi*, c.7(1), ss.50-56.

TÜRKBAL A., (2003) *Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve Yazma Teknikleri*, Aktif Yayınevi, İstanbul.

TZURIEL D., (1984) “*Sex Role Typing And Ego İdentitiy İn İsraeli Oriental, And Western Adolescents*”, *Journal of Personality and Social Psychology*. 46 (2), 440-457.

ULUPINAR S., (1991) *Çeşitli Kurumlarda Çalışan Hemşirelerin Benlik Saygısı ve Ruhsal Durumlarını Etkileyen Faktörlerin Araştırılması*, İstanbul Üniversitesi, Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul.

UNHCR (2001) www.unhcr.org.tr/mk-temeltan , [02.09.2004].

UYSAL D., (2002) *Örgütlerde Kişilerarası Adil Davranış Algısı ile Çatışma İletişim Tarzı Arasındaki İlişki*,Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

VAROĞLU D., (2001) *Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Roller*, Yönetim ve Organizasyon, Editör: Salih Güney, Nobel Yayın Dağıtım.

VOYDANOFF P., (2005) “*Work Demands and Work-to-Family and Familyto-Work Conflict: Direct and Indirect Relationships*”, Journal of Family Issues, 26(6), September, ss.707-726.

WENTWORTH E., (2000) *He Works? She Works: Coping with the Dual Career Dilemma*.<http://www.expatexchange.com/dev/articles/viewArt.cfm?networkID=133&articleID=15>

WESTEN D., (1985) *Self and Narcissism, Collectivism and the Development of Morals Society*, Cambridge, Cambridge University Press.

WILLIAMS J.E., BEST D.L. (1982) *Measuring Sex Stereotypes: A Thirty Nation Study*, Beverly Hills: Sage.

WILLIAMS J.E., BEST D.L. (1990) *Measuring Sex Stereotypes: A Multination Study*, Cross-Cultural Research and Methodology Series: Vol. 6. NP: Sage.

WILSON F.M., (1995) “*Organizational Behaviour & Gender*, England: McGraw-Hill Book Company”, ss.10-202.

WILSON S., BUTLER M., JAMES K., PARTINGTON D., SINGH V., VINICOMBE S., (2004) “*The Fallacy Of İntegration: Work And Non-Work İn Professional Services*”, *Women in Management Review*, Volume 19, No 4, pp 186 – 195.

WOOLLETT S.L., EDELMANN R.J., (1988) “*Marital Satisfaction in Individuals with Multiple Sclerosis and Their Partners; its Interactive Effect with Life Satisfaction, Social Networks and Disability*”, Department of Psychology, University of Surrey, Guildford, Surrey, United Kingdom.

YETİM Ü., (1991) *Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

YÖRÜKOGLU A., (1984) *Gençlik Çağı Ruh Sağlığı ve Sorunlar*, Özgür Basım Dağıtım, İstanbul.

YÖRÜKOGLU A., (1992) *Değişen Toplumda Aile ve Çocuk*, Özgür Yayınları, İstanbul.

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Çift Kariyerli Ailelerde Sosyal Rol Değişimi: Kültürel Bir Değerlendirme

Betül YILMAZ

Ankara Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Toplumsal değişimde öncü rol oynadığı kabul edilen “çift kariyerli ailelerde” kadın ve erkeğin karşıt cinse ait geleneksel rol kalıplarını ne ölçüde üstlendikleri olgusunu araştıran bu çalışmada; kadına ve erkeğe ait kalıplaşmış toplumsal cinsiyet rollerinden “androjenliğe” doğru bir gelişimin gözlenme ihtimalinin yüksek olduğu düşünülen akademisyen ve hekimler için, “androjenlik düzeyi” ve androjenlik düzeyinin “özsaygı düzeyi”, “evlilik uyum düzeyi”, “yaşam doyumu düzeyi”, “işten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi” ve “aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyi” ile ilişkisi araştırılmıştır.

Katılımcılar, 169 çift kariyerli aile mensubu; 41 kadın akademisyen, 42 kadın hekim, 44 erkek akademisyen ve 42 erkek hekimden oluşmaktadır.

Sonuçlar, katılımcıların % 82’sinin androjen cinsiyet rolü sergilediklerini ortaya koymuştur. Androjen katılımcıların özsaygı düzeyleri arttıkça yaşam doyumu düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Özsaygı düzeyi yüksek bireyler, yaşamdan da

daha yüksek doyum elde etmektedirler. Araştırmada, işten aileye doğru yansıyan çatışmanın düzeyi düştükçe yaşam doyum düzeyinin yükseldiği ortaya çıkmıştır. Çatışma düzeyi düşük bireyler hayattan daha fazla doyum elde etmekte; ya da yaşam doyumunu yüksek bireyler daha düşük oranda çatışma yaşamaktadırlar.

Evlilik uyumu yüksek bireylerin, işten aileye doğru yansıyan ve aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeylerinin daha düşük olduğu; ya da tersinden düşünüldüğünde, işten aileye doğru ve aileden işe doğru yansıyan çatışmayı düşük oranda yaşayan bireylerin daha yüksek düzeyde bir evlilik uyumu yakaladıkları sonucu ortaya çıkmıştır.

İşten aileye doğru yansıyan çatışma düzeyi ile aileden işe doğru yansıyan çatışma düzeyi arasındaki ilişki de literatür ile uyumlu olarak; işyerinde aileden kaynaklı çatışma yaşayan bireyin, bir süre sonra işyerinde bozulan dengeler nedeniyle ailelerinde de işyerine ilişkin çatışmalar yaşaması ihtimalinin yüksek olduğu şeklinde bulgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Androjenlik, İş – Aile Rol Çatışması, Aile – İş Rol Çatışması, Özsaygı, Yaşam Doyumu, Evlilik Uyumu.

ABSTRACT

Postgraduate Thesis

A Cultural Evaluation: Social Role Change in Dual Career Couples

Betül YILMAZ

Ankara University

The Institute of Social Science

Department of Labour Economics and Industrial Relations

This study, which researches the phenomenon regarding the level of taking over the traditional role models in terms of opposite sex in the “Dual Career Couples” that are regarded as having a leader role in the social change, researches the “level of Androgyny” and the “level of Self-Respect” of the level of androgyny, the “level of Marital Adjustment”, the “level of Life Satisfaction”, the “level of Work Family Conflict” and the “level of Family Work Conflict” and their relations for the academics and medical doctors because it is believed that there is a high possibility of improvement from classical social roles to the “Androgyny” for these professional groups.

The participants are 169 dual career couples; 41 female academics, 42 female medical doctors, 44 male academics, 42 male medical doctors.

The result shows that 82% of the participants act in accordance with the androgen gender role.

It is seen that androgen participants, which have a higher level of Self-Respect, have higher satisfaction level in their life. The individuals, who have high level of Self-Respect, get a higher level of satisfaction in their life.

The research reveals that if the level of Work Family Conflict decreases, the level of life satisfaction in increases. The individuals, who have a low level of conflict, get a higher level of satisfaction in their life. In other words the individuals, who have high level of satisfaction, experience a lower level of conflict in their life.

The research shows the individuals, who have high level of Marital Adjustment, have a lower level of Family Work Conflict in their life. If we think this issue in an opposite way, we can say that the individuals, who have lower level of conflict in terms of work-family and vice versa relations, have a higher level of Marital Adjustment.

There is a parallelism between the relation of Work Family Conflict or Family Work Conflict and the literature. It has been discovered that it is highly possible; an individual, who has problems in the workplace because of the family, shall have problems in his/her family because of the impaired harmony, too.

Key words: Androgyny, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, Self-Respect, Life Satisfaction, Marital Adjustment.

EKLER

EK-1 : DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

1) Cinsiyetiniz:

Kadın

☐

Erkek

☐

2) Doğum Yılıınız: _____

3) Mesleğiniz:

Akademisyen

☐

Tıp Doktoru

☐

4) Eğitim Durumunuz / Unvanınız:

(Akademisyenler İçin)

a) Araştırma Görevlisi (Y.L /Dr. Öğrencisi) b)Dr. Arş. Gör. c) Yrd. Doç. d) Doç.

e) Prof.

(Tıp Doktorları İçin)

a) Pratisyen Hekim b) Uzman Hekim c) Yrd. Doç. d) Doç. e) Prof.

5) Eşinizin Doğum Yılı: _____

6) Eşinizin Mesleği: _____

7) Eşinizin Eğitim Durumu / Unvanı:

a) Lisans Mezunu b) Lisans Üstü Mezunu c) Dr. Arş. Gör d) Yrd. Doç. e) Doç. f) Prof.

g) Pratisyen Hekim h) Uzman Hekim

8)Ekonomik açıdan kendinizi, aşağıdaki ölçek üzerinde nereye yerleştireceğinizi işaretleyiniz.

Alt Sınıf 1 2 3 4 5 6 7 Üst Sınıf

9) Kaç yıldır evlisiniz? _____

10) Çocuğunuz var mı, varsa kaç tane:

a) Var _____ tane b) Yok

11) Evlenme biçiminiz:

- a) Görücü usulü ile
- b) Akraba, eş, dost aracılığı ile
- c) Arkadaş tanıştırması ile
- d) Okulda, işyerinde tanışarak
- e) Diğer (yazınız) _____

12) Kaç yaşında evlendiniz? _____

13) İlk çocuğunuz dünyaya geldiğinde kaç yıllık evliydiniz? _____

14) Ev işleri ile ilgili eşinizle aranızda bir görev paylaşımı var mı?

Var ☐ Yok ☐

15) Eşinizin sorumluluğunda olan işleri üstlenmek durumunda kaldığınız oluyor mu?

Evet ☐ Hayır ☐

16) Çalışmanızın öncelikli nedeni nedir?

- a) Aile bütçesine katkıda bulunmak
- b) Mesleki doyum / Kariyer Yapmak
- c) Ekonomik bakımdan bağımsız olabilmek
- d) Hepsi

17) İşiniz / Mesleğiniz evde çalışmayı da gerektiriyor mu?

- a) Evet
- b) Bazen
- c) Hayır

18) (Cevabınız **Evet** ya da **Bazen** ise)

Evde çalışmak, eve ait sorumluluklarınızı yerine getirmenizi engelleyerek sizin için bir sorun oluşturuyor mu?

Evet ☐ Hayır ☐

19) Sizce kadının çalışıyor olması, Anne-Eş-Ev Kadını üçgenindeki sorumlulukların yerine getirilmesini engelliyor mu?

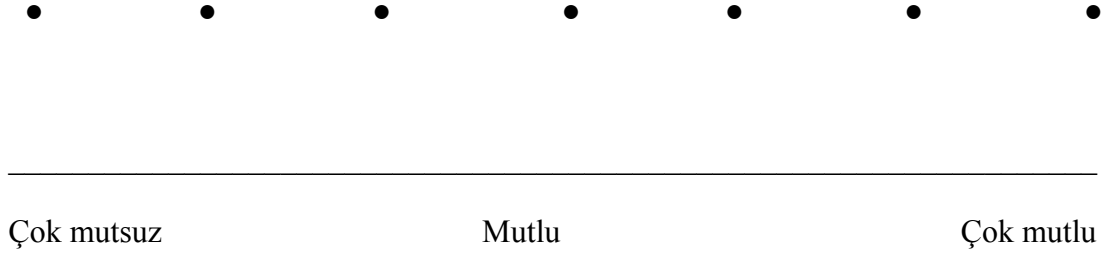
- a) Evet
- b) Bazen
- c) Hayır

20) Eşiniz, akraba ve tanıdıklar içinde de size yardımcı oluyor mu?

Evet ☐ Hayır ☐

EK-2 : EVLİLİK UYUM ÖLÇEĞİ (TUTAREL – KIŞLAK)

1.Ölçeğin bu maddesinde, evliliğinizdeki mutluluk düzeyini tüm yönleri ile en iyi tanımladığını inandığınız noktayı daire içine alınız. Ortadaki “**mutlu**” sözcüğü üzerindeki nokta, çoğu kişinin evlilikte duyduğu mutluluk derecesini temsil etmekte ve ölçek kademeli olarak sol ucunda evliliğinde çok mutsuz olan küçük bir azınlığı, sağ ucunda ise evliliğinden çok büyük doyum ve mutluluk duyan küçük bir azınlığı temsil ederek derecelendirilmiş bulunmaktadır.



Aşağıdaki maddelerde verilen konulara ilişkin olarak, eşiniz arasındaki anlaşma ya da anlaşmazlık derecesini yaklaşık olarak belirtiniz. Lütfen her maddeyi belirtiniz.

	Her zaman anlaşırız	Hemen her zaman anlaşırız	Arasıra anlaşamadığı mız olur	Sıklıkla nlaşamayız	Hemen her zaman anlaşamayız	Hiç anlaşamayız
2.Aile bütçesini idare etme						
3.Boş zaman etkinlikleri						
4.Duyguların ifadesi						
5.Arkadaşlar						
6.Cinsel ilişkiler						
7.Toplumsal kurallara uyma (doğru, iyi veya uygun davranış)						
8.Yaşam felsefesi						
9.Eşin akrabalarıyla anlaşma						

Lütfen evliliğinizi en iyi ifade ettiğine inandığınız bir cevabı işaretleyiniz.

10.Ortaya çıkan uyumsuzluklar genellikle

()Erkeğin susması ile ()Kadının susması ile ()Karşılıklı anlaşmaya varılarak sonuçlanma

11.Ev dışı faaliyetlerinizin ne kadarını eşinizle birlikte yaparsınız?

☐ Hepsini ☐ Bazılarını ☐ Çok azını ☐ Hiçbirini

12.Boş zamanlarınızda genellikle aşağıdakilerden hangisini tercih edersiniz?

☐ Dışarıda bir şeyler yapmayı ☐ Evde oturmayı

13.Eşiniz genellikle aşağıdakilerden hangisini tercih eder?

☐ Dışarıda bir şeyler yapmayı ☐ Evde oturmayı

14.Hiç evlenmemiş olmayı istediğiniz olur mu?

☐ Sık sık ☐ Arada sırada ☐ Çok seyrek ☐ Hiçbir zaman

15. Hayatınızı yeniden yaşayabilseydiniz,

☐ Aynı kişiyle evlenirdiniz ☐ Farklı bir kişiyle evlenirdiniz ☐ Hiç evlenmezsiniz

16. Eşinize güvenir, sırlarınızı ona açar mısınız?

☐ Hemen hemen hiçbir zaman ☐ Nadiren ☐ Çoğu Konularda ☐ Her konuda

EK-3 : İŞ-AİLE ÇATIŞMA ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen her bir ifade ile ne derece hemfikir olup olmadığınızı verilen ölçekteki sayılardan uygun olanı ifadenin yanındaki boşluğa yazarak belirtiniz.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Kesinlikle Katılmıyorum			Kararsızım			Kesinlikle Katılıyorum

___1)-İşimle ilgili sorumluluklarım aile hayatımı etkilemektedir.

___2)-İşime harcadığım zaman aileme karşı olan sorumluluklarımı yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.

___3)-İşimin bana yüklediği sorumluluklardan dolayı ailemle ilgili yapmak istediğim bazı şeyleri yapamamaktayım.

___4)-İşimin yarattığı stres ailem karşı olan görevlerimi yerine getirmemi zorlaştırmaktadır.

___5)-İşimin niteliği gereği, ailece yaptığımız planları değiştirmek zorunda kalmaktayım.

EK-4 : AİLE-İŞ ÇATIŞMA ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen her bir ifade ile ne derece hemfikir olup olmadığınızı verilen ölçekteki sayılardan uygun olanı ifadenin yanındaki boşluğa yazarak belirtiniz.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Kesinlikle Katılmıyorum			Kararsızım			Kesinlikle Katılıyorum

___1)-Ailemin ya da eşimin talepleri işimi etkilemektedir.

___2)-Aileme ayırmam gereken zaman nedeniyle, işlerimi ertelediğim olur.

___3)-Ailemin ya da eşimin taleplerinden dolayı işimle ilgili olarak yapmak istediğim bazı şeyleri yapamam.

___4)-Fazla mesai yapmak, günlük işleri bitirmek, ya da işe zamanında gitmek gibi sorumluluklarım aile hayatım nedeniyle etkilenmektedir.

___5)-Ailemle ilgili sıkıntıları, iş yapma kabiliyetimi azaltmaktadır.

EK-5 : BEM CİNSİYET ROLÜ ENVANTERİ

Açıklama: Lütfen bu anketi kendi kişilik özelliklerinizi düşünerek yanıtlayınız. Her bir özelliğin sizi ne derece tanımladığını o özelliğin yanındaki boşluğa uygun sayıyı yazarak belirtiniz. Lütfen hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.

KENDİNİZİ TANIMLAYINIZ

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Bana Göre	Bana Göre	Bana Göre	Bana Göre	Bana Göre	Bana Göre	Bana Göre
Kesinlikle	Genellikle	Bazen	Arasıra	Çoğunlukla	Genellikle	Her Zaman
Doğru	Doğru	Doğru	Doğru	Doğru	Doğru	Doğru
Değil	Değil					

Kendine Güvenen ()	Uyum Sağlayabilen ()	Namuslu ()
Sıkılğan ()	Gözüpek ()	Bencil ()
Dürüst ()	Başkalarının İhtiyaçlarına Duyarlı ()	Saldırgan ()
Kendi İnançlarını Savunan ()	Kibirli ()	Sadık ()
Fedakar ()	Ailesine Karşı Sorumlu ()	Hoşgörülü ()

Kıskanç ()	Yumuşak, Nazik Davranan ()	Haksızlığa Karşı Tavır Alabilen ()
Girişken ()	Etrafına Karşı Saygılı ()	Sevecen ()
Boyun Eğen ()	Otoriter ()	Sistemsiz, Plansız ()
Güvenilir ()	Merhametli ()	Kuralcı, Katı Davranan ()
Etkileyici, Güçlü ()	Ne Yapacağı Belli ()	Kaba Dil Kullanmayan ()
Ağırbaşlı, Ciddi ()	Sözünde Duran ()	Dostça Davranan ()
Karamsar ()	Cana Yakın ()	Baskın, Tesirli ()
Riski Göze Almaktan Çekinmeyen ()	İşinde Ciddi ve Sorumlu Olan ()	Anlayışlı ()
Duygusal ()	İdealist ()	Yapmacık Davranan ()
Konuksever ()	İncinmiş Duyguları Tamir Etmeye İstekli ()	Duygularını Açığa Vurmayan ()
Hırslı ()	Asık Suratlı ()	Hassas ()
Gönül Alan ()	Cömert ()	Samimi ()
Dedikodu Yapan ()	Tatlı Dilli ()	Mantıklı Davranan ()
Lider Gibi Davranan ()	Yardımsever ()	Çocukları Seven ()
Kadınsı ()	Erkeksi ()	Tutucu ()

EK-6 : ÖZSAYGI DÜZEYİ ÖLÇEĞİ (ROSENBERG)

Açıklama: Her bir maddeyi dikkatlice okuyup düşüncelerinizi ve hislerinizi yansıtan şık yuvarlak içine alarak işaretleyiniz.

1- Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.

- a) Çok doğru b) Doğru c) Yanlış d) Çok yanlış

2- Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum.

- a) Çok doğru b) Doğru c) Yanlış d) Çok yanlış

3- Genellikle kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim.

- a) Çok doğru b) Doğru c) Yanlış d) Çok yanlış

4- Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim.

- a) Çok doğru b) Doğru c) Yanlış d) Çok yanlış

5- Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.

- a) Çok doğru b) Doğru c) Yanlış d) Çok yanlış

6- Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim.

- a) Çok doğru b) Doğru c) Yanlış d) Çok yanlış

7- Genel olarak kendimden memnunum.

- a) Çok doğru b) Doğru c) Yanlış d) Çok yanlış

8- Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.

- a) Çok doğru b) Doğru c) Yanlış d) Çok yanlış

9- Bazen kesinlikle kendimin bir işe yaramadığını düşünüyorum.

- a) Çok doğru b) Doğru c) Yanlış d) Çok yanlış

10- Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığını düşünüyorum.

- a) Çok doğru b) Doğru c) Yanlış d) Çok yanlış

EK-7 : YAŞAM DOYUM ÖLÇEĞİ

Açıklama: Lütfen size uygun olan seçeneği işaretletiniz.

- Yaşamım birçok yönüyle ideallerime yakın						
() Hiç uygun değil	() Uygun değil	() Biraz uygun değil	() Ne uygun ne uygun değil	() Biraz uygun	() Uygun	() Çok uygun
- Yaşam koşullarım çok iyi						
() Hiç uygun değil	() Uygun değil	() Biraz uygun değil	() Ne uygun ne uygun değil	() Biraz uygun	() Uygun	() Çok uygun
- Yaşamımdan hoşnutum						
() Hiç uygun değil	() Uygun değil	() Biraz uygun değil	() Ne uygun ne uygun değil	() Biraz uygun	() Uygun	() Çok uygun
- Şu ana kadar istediğim şeyleri elde edebildim						
() Hiç uygun değil	() Uygun değil	() Biraz uygun değil	() Ne uygun ne uygun değil	() Biraz uygun	() Uygun	() Çok uygun

- Yeniden dünyaya gelseydim yaşamımdan hemen hemen hiçbir şeyi değiştirmezdim						
()	()	()	()	()	()	()
Hiç uygun değil	Uygun değil	Biraz uygun değil	Ne uygun ne uygun değil	Biraz uygun	Uygun	Çok uygun

EK-8 : EV İŞLERİ PAYLAŞIM TABLOSU

Aşağıdaki işlerden hangisi size, eşinize, her ikinize (ya da varsa yardımcıya) aittir?

Yemek	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	(4) Yardımcı
Temizlik	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	(4) Yardımcı
Ütü	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	(4) Yardımcı
Ortalığı toplama	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	(4) Yardımcı
Anlık dağınıklıkları toplama (dökülme, kırılma vb.)	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	(4) Yardımcı
Sofrayı kurma, kaldırma	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	(4) Yardımcı
Salata vb. yardımcı yemek yapma	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	(4) Yardımcı
Çamaşır (makineye koyma)	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	(4) Yardımcı
Çamaşır asma	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	(4) Yardımcı
Çamaşır toplama	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	(4) Yardımcı
Mutfak alışverişi	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	
Büyük çaplı alışveriş	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	
Taksit yatırma	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	
Evdeki çeşitli arızalar	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	(4) Tamirci
Çocuğun beslenmesi	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	
Çocuğun temizliği	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	
Çocukla vakit geçirme	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	
Çocuğa temiz hava aldırma	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	
Çocuğun hastalığında ilgilenme	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	
Çocuğun ihtiyaçlarının alınması	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	

Çocuğu doktora götürme	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	
Çocuğa ilaçlarını verme	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	
Çocuğa gece mama verme, ilgilenme	(1) Kadın	(2) Erkek	(3) Her ikisi	