

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ÇALIŞAN KADININ
AİLE İÇİ İLİŞKİLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nursun ÖNEL

Enstitü Anabilim Dalı : Sosyoloji

Tez: Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Neşide YILDIRIM

EYLÜL – 2006

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ÇALIŞAN KADININ
AİLE İÇİ İLİŞKİLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nursun ÖNEL

Enstitü Anabilim Dalı : Sosyoloji

Bu tez 20/09/2006 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

Yrd. Doç.Dr. Neşide YILDIRIM
Jüri Başkanı

Yrd. Doç. Dr. Fatma FİDAN
Jüri Üyesi

Yrd. Doç. Dr. Abdullah TAŞKESEN
Jüri Üyesi

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Nursun ÖNEL

20.09.2006

ÖNSÖZ

“İş-aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile-İçi İlişkileri Üzerine Etkileri” konusu, istihdama katılan kadın sayısının artışı paralelinde geleneksel aile görevleri ile birlikte rekabetçi ve zor iş şartları nedeniyle kadının yaşadığı sorunları belirlemek adına araştırmaya değer bulunmuştur. Çalışmanın hazırlanmasında değerli katkıları ve yardımlarını esirgemeyen hocam, Yrd. Doç. Dr. Neşide YILDIRIM’a teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca, her zaman arkamda olduklarını hissettiğim, çalışmalarım ve eğitimimde beni her zaman destekleyen, emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme şükranlarımı sunarım. Üzerimde emekleri olan değerli hocalarıma minnet duygularımı ifade etmek isterim. Çalışmamda beni destekleyen, yüreklendiren ve yardımcı olan tüm arkadaşlarıma da teşekkür ederim.

Nursun ÖNEL

20 Eylül 2006

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
ÖZET.....	xiv
SUMMARY.....	xv
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: AİLENİN TANIMI, ÖZELLİKLERİ, FONKSİYONLARI VE DEĞİŞEN AİLE YAPISI.....	5
1.1.Ailenin Tanımı.....	5
1.2.Ailenin Fonksiyonları.....	7
1.3.Ailenin Değişen Yapısı.....	9
1.4.İş ve Aile Rollerini Çatışması.....	12
1.5.İş-Aile Çatışmasında Etkili Olan Faktörler.....	14
1.5.1.Kişisel Faktörler.....	14
1.5.1.1.Kişilik.....	15
1.5.1.2.Cinsiyet.....	16
1.5.2.İş İle İlgili faktörler.....	20
1.5.2.1.Çalışma Saatlerinin Fazlalığı ve Düzensizliği.....	20
1.5.2.2.Yöneticilerin Tutumu.....	22
1.5.2.3.İşin Sağladığı Gelir Düzeyi.....	23
1.5.3.Aile İle İlgili Faktörler.....	24
1.5.3.1.Evlilik Tatmini.....	24
1.5.3.2.Çocuk Bakım Problemleri.....	25
1.5.3.3.Ailedeki Yaşlı Ebeveynler.....	28
1.5.3.4.Aile Krizleri ve Boşanmalar.....	30
BÖLÜM 2: KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDA YER ALIŞI VE KARŞILAŞTIĞI PROBLEMLER.....	32
2.1.Kadının Değişen Konumu ve İş Yaşamına Katılımı.....	32

2.1.1.Cinsiyetçi İşbölümünün Gelişimi.....	33
2.1.2.Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.....	37
2.1.2.1.Mesleğe Yönlendirmede Ayrımcılık.....	39
2.1.2.2.İşe Personel Alımında Ayrımcılık.....	40
2.1.2.3.İşyerindeki Tutum, Davranış ve Değerlendirmede Ayrımcılık.....	40
2.2.Çalışma Yaşamındaki Kadının Aile İçi Görevleri ve Görevlerindeki Değişmeler.....	42
2.2.1.Kadının Aile İçi Görevleri.....	43
2.2.2.Çalışan Kadının Aile İçi Kararlara Katılımı.....	45
2.3.İş-Aile Hayatı Uyumu.....	48
2.3.1.Ailede Sorululuk Paylaşımı.....	48
2.3.2.Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi.....	51
2.3.3.Yaşlı ve Çocuk Bakım Merkezleri.....	53
2.3.4.Alternatif Çalışma Biçimleri.....	54

BÖLÜM 3:ÇALIŞAN KADININ AİLE İÇİ İLİŞKİLERİNDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA..... 57

3.1.Araştırmanın Yapıldığı Kurum ve Kuruluşlar.....	57
3.2.Farklı Kurum ve Kuruluşlarda Çalışan Kadının, Yaşadığı İş-Aile Çatışmasının Aile İçi İlişkilerine Etkileri Üzerine Bir Araştırma.....	57
3.2.1.Araştırmanın Amacı.....	57
3.2.2.Araştırmanın Yöntemi.....	58
3.2.2.1.Analiz Yöntemi.....	58
3.2.3.Araştırmanın Problemleri, Sınırları, Varsayımları ve Hipotezleri	59
3.2.3.1.Araştırmanın Problemi.....	59
3.2.3.2.Araştırmanın Sınırları	60
3.2.3.3.Araştırmanın Varsayımları.....	60
3.2.3.4.Araştırmanın Hipotezleri.....	61
3.2.4.Araştırmanın Bulguları.....	62
3.2.4.1. Kişisel Bulgular.....	62
3.2.4.2. Evlilikle İlgili Bulgular.....	101
3.2.4.3. Chi-Square Analizi Sonuçları.....	114

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	144
KAYNAKLAR.....	148
EKLER.....	158
ÖZGEÇMİŞ.....	168

KISALTMALAR

DİE	:Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	:Devlet planlama Teşkilatı
KSSGM	:Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü
MESS	:Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
TEK	:Türkiye Elektrik Kurumu
TIET	:Türk İnkılap Enstitüsü Tarihi
TİSK	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
YÜGSF	:Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi

TABLO LİSTESİ

Tablo 1	: Araştırmaya Katılanların Yaşlarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	62
Tablo 2	: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumlarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	63
Tablo 3	: Çalışanların Buldukları İşlerinde Çalışma Sürelerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	63
Tablo 4	: Çalışanların Buldukları İşlerinin Meslek Hayatlarındaki Kaçınıcı İşleri Olma Durumunun Cinsiyete Göre Dağılımı.....	64
Tablo 5	: Araştırmaya Katılanların Gelirlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	65
Tablo 6	: Çalışanların Gelirlerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	65
Tablo 7:	: Çalışanların Gelirlerinin Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı.....	66
Tablo 8	: Çalışanların Meslek Gruplarına Göre Eğitim Durumları Dağılımı...	66
Tablo 9	: Çalışanların Meslekten Beklentilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı....	67
Tablo 10	: Çalışanların Meslekten Beklentilerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	67
Tablo 11	: Çalışanların Meslekten Beklentilerinin Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı.....	68
Tablo 12	: Çalışanların İş-Aile Çatışması Nedenlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	69
Tablo 13	: Çalışanların İş-Aile Çatışması Nedenlerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	69
Tablo 14	: Çalışanların İş-Aile Çatışması Nedenlerinin Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı.....	70
Tablo 15	: Çalışanların Çocuk Bakım Problemlerine Buldukları Çözüm Yollarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	71
Tablo 16	: Çalışanların Çocuk Bakımı Problemlerine Buldukları Çözüm Yollarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	72
Tablo 17	: Çalışanların Çocuk Bakımı Problemlerine Buldukları Çözüm Yollarının Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı.....	73

Tablo 18	: Çalışanların Çalışma Hayatına İlişkin Görüşlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	73
Tablo 19	: Çalışanların Çalışma Hayatına İlişkin Görüşlerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	74
Tablo 20	: Çalışanların Çalışma Hayatına İlişkin Görüşlerinin Eğitim Seviyelerine Göre Dağılımı.....	75
Tablo 21	: Kadının Çalışmasına Karşı Çıkılma Nedenlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı	75
Tablo 22	: Kadının Çalışmasına Karşı Çıkılma Nedenlerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	76
Tablo 23	: Kadının Çalışmasına Karşı Çıkılma Nedenlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	77
Tablo 24	: Kadının Evlenmesi Ve Çocuk Sahibi Olması Sonrası Çalışmaya Devam Etmesinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	78
Tablo 25	: Kadının Evlenmesi Ve Çocuk Sahibi Olması Sonrası Çalışmaya Devam Etmesinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	79
Tablo 26	: Kadının Evlenmesi Ve Çocuk Sahibi Olması Sonrası Çalışmaya Devam Etmesinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	80
Tablo 27	: Araştırmaya Katılan Erkeklerin Ev İşlerinde Dışarıdan Ücretli Yardım Alma Durumunun Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	81
Tablo 28	: Araştırmaya Katılan Erkeklerin Ev İşlerinde Dışarıdan Ücretli Yardım Alma Durumunun Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	81
Tablo 29	: Araştırmaya Katılan Erkeklerin Ev İşleri Ve Çocuk Bakımı Konularında Eşlerine Yardım Etmelerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	82
Tablo 30	: Araştırmaya Katılan Erkeklerin Ev İşleri Ve Çocuk Bakımı Konularında Eşlerine Yardım Etmelerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	83
Tablo 32	: Araştırmaya Katılan Erkeklerin Ev İşleri Ve Çocuk Bakımı Konularında Eşlerine Yardım Etme Şekillerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	84

Tablo 33	: Araştırmaya Katılan Erkeklerin Kadının Yer Almasını Uygun Gördükleri İşyeri Ortam Ve Durumlarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	85
Tablo 34	: Araştırmaya Katılan Erkeklerin Kadının Yer Almasını Uygun Gördükleri İşyeri Ortam Ve Durumlarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	86
Tablo 35	: Araştırmaya Katılan Erkeklerin Kadının Çalışmasını Uygun Gördükleri İşyeri Çalışma Koşullarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	87
Tablo 36	: Araştırma Katılan Erkeklerin Kadının Çalışmasını Uygun Gördükleri İşyeri Çalışma Koşullarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	88
Tablo 37	: Araştırmaya Katılan Kadınların Ev İşlerinde Ücretli Yardım Almalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	88
Tablo 38	: Araştırmaya Katılan Kadınların Ev İşlerinde Ücretli Yardım Almalarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	89
Tablo 39	: Araştırmaya Katılan Kadınların Çalışma Hayatından Vazgeçme Nedenlerinin Meslek Grubuna Göre Dağılımı.....	90
Tablo 40	: Araştırmaya Katılan Kadınların Çalışma Hayatından Vazgeçme Nedenlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	91
Tablo 41	: Araştırmaya Katılan Kadınların İşleri Kaynaklı Çocuklarının Problem Yaşamalarının Meslek Grubuna Göre Dağılımı.....	92
Tablo 42	: Araştırmaya Katılan Kadınların İşleri Kaynaklı Çocuklarının Problem Yaşamalarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	92
Tablo 43	: Araştırmaya Katılan Kadınların İşleri Kaynaklı Çocuklarının Problem Yaşama Nedenlerinin Meslek Grubuna Göre Dağılımı.....	93
Tablo 44	: Araştırmaya Katılan Kadınların İşleri Kaynaklı Çocuklarının Problem Yaşama Nedenlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı...	94
Tablo 45	: Araştırmaya Katılan Kadınların Ev Dışında Çalışıyor Olmalarının Kendilerine Erkeğe Oranla Daha Fazla Yük Yüklediğini Düşünmelerinin Meslek Grubuna Göre Dağılımı.....	95

Tablo 46	: Araştırmaya Katılan Kadınların Ev Dışında alışıyor Olmalarının Kendilerine Erkeğe Oranla Daha Fazla Yük Yüklediğini Düşünmelerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	95
Tablo 47	: Araştırmaya Katılan Kadınların Tekrar Dünyaya Gelme Ve Tercih Yapma İmkanları Olması Halinde Cinsiyet Tercihlerinin Meslek Grubuna Göre Dağılımı.....	96
Tablo 48	: Araştırmaya Katılan Kadınların Tekrar Dünyaya Gelme Ve Tercih Yapma İmkanları Olması Halinde Cinsiyet Tercihlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	97
Tablo 49	: Araştırmaya Katılan Kadınların Aldıkları creti Değerlendirme Biçimlerinin Meslek Grubuna Göre Dağılımı.....	98
Tablo 50	: Araştırmaya Katılan Kadınların Aldıkları creti Değerlendirme Biçimlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	99
Tablo 51	: Araştırmaya Katılan Kadınların İşleri Nedeniyle Eş Ve ocuklarının Olumsuz Etkilenmesinin Meslek Grubuna Göre Dağılımı.....	100
Tablo 52	: Araştırmaya Katılan Kadınların İşleri Nedeniyle Eş Ve ocuklarının Olumsuz Etkilenmesinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	100
Tablo 53	: Eşlerin Evlenme Şekillerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	101
Tablo 54	: Eşlerin Evlenme Şekillerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	101
Tablo 55	: Eşlerin Evlenme Şekillerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	102
Tablo 56	: Araştırmaya Katılanların Şu Anki Evliliklerinin Kaçıncı Evlilikleri Olduğunun Cinsiyete Göre Dağılımı.....	102
Tablo 57	: Araştırmaya Katılanların ocuk Sayılarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	103
Tablo 58	: Araştırmaya Katılanların ocuk Sayılarının Meslek Grubuna Göre Dağılımı.....	103
Tablo 59	: Araştırmaya Katılanların ocuk Sayılarının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	104
Tablo 60	: Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Eğitim Durumunun alışanların Cinsiyetine Göre Dağılımı.....	105

Tablo 61	: Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Eğitim Durumunun Çalışanların Meslek Grubuna Göre Dağılımı.....	105
Tablo 62	: Araştırmaya Katılanların Eğitim Durumunun Eşlerinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	106
Tablo 63	: Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Gelir Durumunun Çalışanların Cinsiyetine Göre Dağılımı.....	106
Tablo 64	: Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Gelir Durumunun Çalışanların Meslek Grubuna Göre Dağılımı.....	107
Tablo 65	: Araştırmaya Katılanların Eşlerinin Gelir Durumunun Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	107
Tablo 66	: Araştırmaya Katılanların Evliliklerinin İş Hayatları Üzerindeki Etkilerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	108
Tablo 67	: Araştırmaya Katılanların Evliliklerinin İş Hayatları Üzerindeki Etkilerinin Meslek Grubuna Göre Dağılımı.....	109
Tablo 68	: Araştırmaya Katılanların Evliliklerinin İş Hayatları Üzerindeki Etkilerinin Meslek Grubuna Göre Dağılımı.....	109
Tablo 69	: Araştırmaya Katılanların Evli Olmaları Nedeniyle İş Hayatlarının Olumsuz Etkilemesinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	110
Tablo 70	: Araştırmaya Katılanların Evli Olmaları Nedeniyle İş Hayatlarının Olumsuz Etkilemesinin Meslek Grubuna Göre Dağılımı.....	111
Tablo 71	: Araştırmaya Katılanların Evli Olmaları Nedeniyle İş Hayatlarının Olumsuz Etkilemesinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	112
Tablo 72	: Araştırmaya Katılanların Aile Yapılarının Cinsiyete Göre Dağılımı	112
Tablo 73	: Araştırmaya Katılanların Aile Yapılarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	113
Tablo 74	: Araştırmaya Katılanların Aile Yapılarının Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı.....	113
Tablo 75	: Çalışanların İş Yoğunluğu Nedeniyle Eşlerine Yeterince Zaman Ayıramamalarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	114
Tablo 76	: Çalışanların İş Yoğunluğu Nedeniyle Eşlerine Yeterince Zaman Ayıramamalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	115

Tablo 77	: Çalışanların İş Yoğunluğu Nedeniyle Çocuklarına Yeterince Zaman Ayıramamalarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	115
Tablo 78	: Çalışanların İş Yoğunluğu Nedeniyle Çocuklarına Yeterince Zaman Ayıramamalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	116
Tablo 79	: Çalışanların İşten Döndüklerinde Aile Görevlerini Yapamayacak Kadar Yorgun Hissetmelerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	117
Tablo 80	: Çalışanların İşten Döndüklerinde Aile Görevlerini Yapamayacak Kadar Yorgun Hissetmelerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı...	117
Tablo 81	: Çalışanların İşlerine Bir Gün Daha Katlanamayacaklarını Düşünmelerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	118
Tablo 82	: Çalışanların İşlerine Bir Gün Daha Katlanamayacaklarını Düşünmelerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	118
Tablo 83	: İşle İlgili Sorunlardan Çalışma Saatleri Dışında Kurtulamamanın Cinsiyete Göre Dağılımı.....	119
Tablo 84	: İşimle İlgili Sorunlardan Çalışma Saatleri Dışında Kurtulamamanın Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	119
Tablo 85	: İş Ortamının Çalışanda Stres Yaratmasının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	120
Tablo 86	: İş Ortamının Çalışanda Stres Yaratmasının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	120
Tablo 87	: İş Ortamının Çalışanda Stres Yaratmasının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	121
Tablo 88	: Çalışanların İşlerini Oldukça Yıpratıcı Bulmalarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	121
Tablo 89	: Çalışanların İşlerini Oldukça Yıpratıcı Bulmalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	122
Tablo 90	: Aile Görevleri İçin Harcanan Zamanın İş Etkinliğini Olumsuz Etkilemesinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	123
Tablo 91	: Aile Görevleri İçin Harcanan Zamanın İş Etkinliğini Olumsuz Etkilemesinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	123
Tablo 92	: Çalışanların Aile İçinde Yaşadıkları Sosyal Problemlerin İşlerini Olumsuz Etkilemesinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	124

Tablo 93	: Çalışanların Aile İçinde Yaşadıkları Sosyal Problemlerin İşlerini Olumsuz Etkilemesinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	124
Tablo 94	: Çalışanların Aile İçinde Yaşadıkları Ekonomik Problemlerin İşlerini Olumsuz Etkilemesinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	125
Tablo 95	: Çalışanların Aile İçinde Yaşadıkları Ekonomik Problemlerin İşlerini Olumsuz Etkilemesinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	125
Tablo 96	: Çalışanların Aile İçinde Yaşadıkları Kültürel Problemlerin İşlerini Olumsuz Etkilemesinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	126
Tablo 97	: Çalışanların Aile İçinde Yaşadıkları Kültürel Problemlerin İşlerini Olumsuz Etkilemesinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	126
Tablo 98	: Çalışanların Meslek Hayatlarının Geri Kalanını Buldukları İşlerde Geçirmek İstemelerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	127
Tablo 99	: Çalışanların Meslek Hayatlarının Geri Kalanının Buldukları İşlerde Geçirmek İstemelerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı...	128
Tablo 100	: Çalışanların Kendilerini İşyerinin Bir Parçası Olarak Görmelerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	128
Tablo 101	: Çalışanların Kendilerini İşyerinin Bir Parçası Olarak Görmelerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	129
Tablo 102	: Çalışanların İşyerinin Sorunlarını Kendi Sorunları Gibi Görmelerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	129
Tablo 103	: Çalışanların İşyerinin Sorunlarını Kendi Sorunları Gibi Görmelerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	130
Tablo 104	: Çalışanların İşlerine Duygusal Bir Bağlılık Hissetmelerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	130
Tablo 105	: Çalışanların İşlerine Duygusal Bir Bağlılık Hissetmelerinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	131
Tablo 106	: Çalışanların İşyerinde Evle İlgili Problemlerini Unutarak Rahatlamalarının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	131
Tablo 107	: Çalışanların İş Yerinde Evle İlgili Problemlerini Unutarak Rahatlamalarının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	132

Tablo 108	: Çalışanların İş Yerinde Buldukları Sürede Akıllarının Evde Kalmasının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	133
Tablo 109	: Çalışanların İş Yerinde Buldukları Sürece Akıllarının Evde Kalmasının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	134
Tablo 110	: Erkeğin Aile Geçimini Sağladığı Durumda Kadının Çalışıp Çalışmaması Hakkındaki Görüşlerin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	134
Tablo 111	: Erkeğin Aile Geçimini Sağladığı Durumda Kadının Çalışıp Çalışmaması Hakkındaki Görüşlerin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	135
Tablo 112	: Kadının Çalışmasının Kendi İsteğine Bağlı Olması Ve Erkeklerin Bu Konuda Kadını Desteklemesinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	135
Tablo 113	: Kadının Çalışmasının Kendi İsteğine Bağlı Olması Ve Erkeklerin Bu Konuda Kadını Desteklemesinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	136
Tablo 114	: Kadının Çalışmasının Kendi İsteğine Bağlı Olması Ve Erkeklerin Bu Konuda Kadını Desteklemesinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	136
Tablo 115	: Kadının Çalışması Sırasında Doğan Bebeğine Bakacak Çözüm Yolları Bulmasının Ardından İş Yaşamına Dönmesinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	137
Tablo 116	: Kadının Çalışması Sırasında Doğan Bebeğine Bakacak Çözüm Yolları Bulmasının Ardından İş Yaşamına Dönmesinin Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	137
Tablo 117	: Kadının Çalışması Sırasında Doğan Bebeğine Bakacak Çözüm Yolları Bulmasının Ardından İş Yaşamına Dönmesinin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	138
Tablo 118	: Günümüz Koşullarında Hayat Standartları Ve Ekonomik Sebepler Nedeniyle Eşlerden Her İkisinin De Çalışmasının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	138
Tablo 119	: Günümüz Koşullarında Hayat Standartları Ve Ekonomik Sebepler Nedeniyle Eşlerden Her İkisinin De Çalışmasının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	139

Tablo 120	: Günümüz Koşullarında Hayat Standartları Ve Ekonomik Sebepler Nedeniyle Eşlerden Her İkisinin De Çalışmasının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	140
Tablo 121	: Kadının İş Yaşamını Ailesi İçin Terk Etmesi Ya Da Terk Etmek Zorunda Bırakılması Sonucunda Kadında Birtakım Psikolojik Sorunlar Oluşmasının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	140
Tablo 122	: Kadının İş Yaşamını Ailesi İçin Terk Etmesi Ya Da Terk Etmek Zorunda Bırakılması Sonrasında Kadında Birtakım Psikolojik Sorunlar Oluşmasının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	141
Tablo 123	: Kadının İş Yaşamını Ailesi İçin Terk Etmesi Ya Da Terk Etmek Zorunda Bırakılması Sonrasında Kadında Birtakım Psikolojik Sorunlar Oluşmasının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	141
Tablo 124	: Eşlerden Her İkisinin De Çalışması Durumunda Ev İşleri Ve Çocuk Bakımı Konularında Erkeğin Daha Özverili Olmasının Cinsiyete Göre Dağılımı.....	142
Tablo 125	: Eşlerden Her İkisinin De Çalışması Durumunda Ev İşleri Ve Çocuk Bakımı Konularında Erkeğin Daha Özverili Olmasının Meslek Gruplarına Göre Dağılımı.....	143

Tezin Başlığı: İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri	
Tezin Yazarı : Nursun Önel	Danışman : Yrd. Doç.Dr. Neşide YILDIRIM
Kabul Tarihi : 20/09/2006	Sayfa Sayısı : XV (ön kısım)+157 (tez)+10 (ekler)
Anabilimdalı: Sosyoloji	Bilimdalı : Sosyoloji
<p>Artan sanayileşme ile birlikte hızla gelişen ekonomik ve sosyal yapılanma, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında giderek artan oranlarda yer almasını sağlamıştır. Bunda çalışma koşullarının kadın işgücü için uygun ortam hazırlaması ve özendirici olmasının yanı sıra kadınları koruyan hukuki düzenlemelerin payı büyüktür.</p> <p>Çalışmanın araştırma problemi, kadının ücretli çalışması nedeniyle yaşadığı iş-aile çatışması ve sonrasında çatışmanın aile içi ilişkilere yansımaları, kısaca kadının ücretli işiyle aile içi ilişkilerini etkileyiş biçimi olarak ifade edilebilir. Çalışmanın amaçlarını şu şekilde belirtebiliriz:</p> <ol style="list-style-type: none">1- İş-aile çatışmasının kadını ve erkeği etkilemesi durumunda, geliştirilen davranış şekilleri ve bu davranış şekilleri arasındaki farklar,2- Kadının çalışma yaşamında aktif rol almasının, geleneksel aile yapısı ve aile içi ilişkilerine etkileri ve değişik sektörlerde görev alan kadınların, aile rollerini gerçekleştirmede cinsiyet, yaş, eğitim vb. faktörlerden etkilenme nedenleri, <p>Yukarıdaki soruların cevaplarını bulmak için kamu ve özel sektörde farklı iş ve uzmanlık dallarında görevli evli ve çocuklu kadın ve erkek üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Araştırma ile amaçlanan, çalışma yaşamıyla kadının ev içi rollerindeki değişimin tespiti, kadının çalışmasına erkeğin bakış açısı, kadının çalışmasıyla birlikte aile içindeki yeri ve kararlara katılımdaki söz hakkının derecesi tespit edilmeye çalışılmıştır.</p> <p>Yapılan çalışma sonucunda elde edilen veriler, kadının çalışmasının geleneksel aile rollerini önemli ölçüde değiştirmediğini göstermiştir. Kadının gelirin harcanması ve aile içi kararlara katılım konusundaki söz hakkı özellikle iyi eğitim görmüş kesim arasında artış gösterirken, ev işi ve çocuk bakımı gibi konularda neredeyse tamamen geleneksel anlayış devam etmektedir. Erkeğin ev işlerine yardım amaçlı katıldığı ve ev işleriyle çocuk bakımını aile içi rollerinin bir gereği olarak görmediği tespit edilmiştir. İş-aile çatışması nedeniyle işinde ve ailesinde sorun yaşayan kadınların işlerinden ayrılmaya eğilimlerinin erkeğinkinden fazla olduğu görülmüştür. Kadınların özellikle iyi eğitim almayan kesimi ücret nedeniyle çalıştığını ifade ederken, çalışmalarına ihtiyaç kalmadığı durumlarda çalışma yaşamını noktalayacaklarını belirtmişlerdir.</p>	
Anahtar Kelimeler: Aile, Aile İçi İlişkiler, Çalışan Kadın, İş-Aile Çatışması, Cinsiyet Ayrımcılığı	

Title of the Thesis: The Affects of Work-Family Conflicts on the Relations Within the Family of Working Women

Author : Nursun Önel **Supervisor :**Asist.Prof.Dr. Neşide YILDIRIM

Date : 20 September 2006 **Nu. of pages :**XV (pre text) + 157 (main body)+10 (appendices)

Department: Sociology **Subfield :** Sociology

The rapidly developing economic and social structure together with the increasing industrialization has provided that women take increasingly more part in all fields of social life. By achieving this, besides preparations of encouraging working conditions suitable for women labor forces, the contribution of laws protecting women is considerably great.

The topic that this study deals with can be briefly described as work-family conflicts by working women originating from working itself and its reflections on their relations to members of their families. The goals of this study can be stated as below:

1-The types of developed behaviors when both man and women are affected by work- family conflicts and the differences between these types of behaviors,

2-The affections of the fact that women take actively part in daily work life to the traditional family structure and to their relations to their families and the reasons of affection considering education, age and gender by women working in various types of sectors while performing their roles within the family.

In order to find out the answers of these questions mentioned above a poll was taken on men and women being married and having children ,working in various jobs and branches both in public and private sector .

The main aim of this study was to determine the change of the role of women at home affected by work,the point of view of men to a working woman ,the role of women within the family after starting to work and the level of participation in making decision .

The acquired data has shown that actively working by women did not change the traditional roles in the family significantly. While an increase is to be seen in taking part by making decisions and spending the common income in well-educated families, by matters such as child caring and housework it was noticed that the traditional way of understanding of roles almost still goes on. It has also been determined that men still do not see child caring and housework as a necessity of their roles within the family. On the contrary to men,it has been observed that the tendency to a resignation has been more common by women confronting conflicts both at work and within home because of working. While women with a gradually lower level of education stated that they worked for the salary also explained clearly that they would give up working if unnecessary.

Key Words: Family, Relations Within the Family, Working Women, Work-Family Conflicts, Gender Discrimination

GİRİŞ

İnsanoğlunun tarihi boyunca değişik biçimlerde görülen aile kavramı günümüzde de önemini yitirmeden sürdürmektedir. İnsanın doğumu, fiziksel ve ruhsal anlamda gelişimi ve sosyalleşmesi aile kurumu ile mümkün olmaktadır. Aile ile toplum arasında karşılıklı bir etkileşim söz konusudur. Toplum yapısında ve sosyal sistemin işleyişinde bir müessese olarak aile önemli bir noktadadır. Toplumun temel taşı niteliğindeki aile yine insanoğlunun geliştirdiği diğer yapılardan (ekonomi, siyasal ve sosyal ideolojiler) zaman içinde etkilenmiş ve bu yapıları etkilemiştir.

Kadının aile yapısı ve toplumun diğer alanlarındaki gelişme ve değişimlerden etkilenmesi erkekten farklı olarak gelişmiştir. Kültür yapısında ve teknolojideki değişimler aile yapısının değişmesine sebep olmuştur. Sosyal, siyasal ve ekonomik alanlardaki değişimler, ailenin yapısını değiştireceği gibi, aile içi ilişkilerin ve bireyin yerine getireceği rollerin de farklılaşmasına sebep olmuştur.

Yerleşik hayata geçişle başlayan tarım ve sonrasında yaşanan gelişmeler, beraberinde kentlerin oluşumunu getirmiştir. Kadın gücüne duyulan ihtiyacın ortadan kalkması ve özel mülkiyetin ortaya çıkışıyla kadınlar ev içi üretimle sınırlandırıldılar. Dinlerin de etkisiyle, erkeğin gücü pekişmiş oldu. Ve zaman içinde cinsiyete dayalı işbölümü ortaya çıktı. Sanayileşme ile birlikte değişen toplum yapısı ve üretimin evin dışında örgütlenmesi, kadın ve erkeğin çalışma alanlarını belirlemiştir. Kadın sanayileşme ile birlikte piyasanın işgücüne ihtiyaç duyduğu durumlarda evin dışında çalışmaya başlamıştır. Kadının evin dışında ücretli bir işte çalışması ve erkekle rekabet edebilir duruma gelmesinin, geleneksel anlayışlarla bağdaşmaması ve ev işi, çocuk bakımı gibi problemlerin giderilmesinde erkeğin istekli davranmaması günümüzde dahi ailelerde sorunlara sebep olabilmektedir. Ekonomik nedenlerle çalışma yaşamında bulunan ya da eğitimini aldığı ve uzmanlaştığı mesleği gerçekleştirmeye çalışan kadınlar arasında bile durum çok fazla farklılık göstermemektedir. Kadın yine ilk işi olan aile hayatını önde tutması beklenen, bu nedenle de işyerinde cinsiyet ayrımcılığına uğrayabilen taraf olmaktadır. İş-aile çatışmasının en çok kadınlar arasında yaşanmasının başlıca nedenlerinden biri de toplumsal önyargılardır. Kadınla erkeği hala eşit görmeyen

zihniyetler, kadının anne oluşuyla işini aksatacağını, fazla izin kullanacağını, aklının evinde ve özellikle çocuklarında kalacağını düşündüklerinden, kadın çalışanlara önyargılı yaklaşabilmektedirler.

Kadın için toplumda geçerli ve saygın kabul edilen meslekler yine kadının ev yaşamının uzantısı gibi görülen ve zamanla kadın meslekleri haline gelen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi meslekler olmaktadır. Kadından ağır sanayide çalışması beden gücü olarak beklenmediği gibi bunun yanında üst düzey yöneticilik, müfettişlik, askerlik vb gibi mesleklerde yer almasının kısıtlanması ya da engellenmesinin başlıca nedeni, kadının olaylara duygusal yaklaşacağı ve objektif kararlar veremeyeceğinden duyulan kaygıdır.

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 toplumsal işbölümünü benimsemektedir. Kadının birincil görevi olduğu düşünülen ev işleri ise ücretlendirilmez ayrıca çalışma yaşamında yer alan kadının geliri aile bütçesine katkı olarak nitelendirilir. Sadece gelişmekte olan ülkelerde değil, sanayileşmiş ülkelerde de kadınlar ev işleri, çocuk ve diğer bakıma muhtaç aile fertleri için sorumlu görülmektedir.

“Kadınların öncelikli rolünün çocuklarıyla eşiyile ilgilenmesi ve işleri yapmak şeklinde benimsenmesi, kız ve erkek çocukların farklı yetiştirilmesinden kaynaklanıyor. Kız çocuklar, çoğu zaman erkek çocuklardan daha değersiz oldukları hissettirilerek yetiştirilirler ve bu durum da kız çocuklarında düşük benlik düzeyi edinmelerine yol açar ve bu durum onların daha geleneksel rol beklentilerine neden olur” (Kağıtçıbaşı, 1984:52).

Günümüzde kadının çalışma yaşamında erkekle eşit oranda yer alamamasının nedenleri öncelikli olarak, ülkedeki istihdam sorunundan kaynaklanmaktadır. Erkek çalışan için de geçerli olan istihdam problemi dışında, kadının erkekle rekabet edememesinin en önemli nedeni yeterli eğitimi alamayıdır. Yıpratıcı ve rekabetçi iş yaşamı en iyi olanı talep ettiğinden, gerekli donanımına sahip olmayan kadın, bu nedenle erkekten geri kalmakta, rekabet gücü azalmaktadır.

İş-aile çatışması sonucu ortaya çıkan ve kişinin işi nedeniyle ailesini, aile sorunları nedeniyle işini etkileyen olumsuz durumların giderilmesi ve bireyin verimli kılınmasının sağlanması için, örgütlerce iş-aile çatışmasını en az düzeye indirgemeyi amaçlayan aile odaklı programlar geliştirilerek uygulamaya konmaya başlanmıştır. Amaç çalışanın verimliliğini arttırırken, stresi azaltmak; ailevi problemlerin işe, iş problemlerinin ise aileye yansımalarını en aza indirmektir.

Atatürk kadını toplumun diğer yarısı olarak görmekte ve kalkınmanın kadın erkek ortaklaşa bir çabanın ürünü olabileceğini belirtmektedir. Atatürk toplumun kalkınmasında kadını, erkeğin iş ortağı ve arkadaşı olarak nitelendirmiştir.

“Bir sosyal toplum, bir millet, erkek ve kadın denilen iki cins insandan meydana gelmiştir. Kabil midir ki, bir kitlenin bir parçasını ilerletelim, diğerini ihmal edelim de kitlenin bütünü ilerleyebilsin? Mümkün müdür ki, bir topluluğun yarısı topraklara zincirlere bağlı kaldıkça, diğer kısmı göklere yükselsin? Şüphe yok ki, ilerleme adımlarını, dediğim gibi, iki cins tarafından, beraber, arkadaşça atmak ve ilerleme ve yenilikte birlikte merhaleler aşmak lazımdır” (TIET, 1989:226-227).

Kadının istihdama daha fazla katılımı için öncelikli olarak, ülkedeki istihdam sorunlarının iyileştirilmesi ve kadının eğitiminin yükseltilmesi ile daha fazla kadının iş yaşamında yer alması mümkün olabilecektir. Bu da geleneksel rollerin zaman içinde değişeceği anlamına gelmektedir. Arat (1993:1) “kadınların çalışma potansiyellerinin arttırılması, ekonomik verimliliği arttıracak, ailenin refah düzeyini yükseltecek ve nüfus artışını önemli ölçüde azaltacaktır” demektedir.

Araştırmanın konusunu “İş-aile çatışmasının çalışan kadının aile içi ilişkileri üzerine etkileri” oluşturmaktadır. Çalışma üç bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde; ailenin tanımı ve fonksiyonları belirtilerek, değişen aile yapısı tanımlanmıştır. Aile yapısındaki değişimin nedenleri ve sonuçları değerlendirilmiş, iş-aile çatışmasının kişisel, işe ve aileye bağlı etkileri açıklanmış ve çatışma sonrası ortaya çıkabilecek olumsuzluklar belirtilmiştir.

İkinci bölümde; cinsiyet ayrımcılığı ve kadının çalışma yaşamına katılımı ile değişen rolleri, çalışma yaşamında karşılaştığı problemlerin yanı sıra aile içi ilişkilerin kadının

çalışmasından etkilenişi belirlenmiştir. Ayrıca iş-aile hayatının dengelenmesi konusuna yer verilerek iş-aile hayatının dengelenmesiyle ilgili alternatif çözüm yolları belirtilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde; iş-aile çatışmasının, çalışan kadının aile içi ilişkilere etkisini belirlemeye yönelik anket sorularının, SPSS.12 veri analizi yöntemi ile bulunan sonuçları tablolar halinde gösterilmiş ve yorumlanmıştır.

Araştırmanın Amacı

Literatüre bakıldığında iş-aile çatışması üzerine çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmaların büyük bölümü kişinin ailedeki sorumluluk paylaşımı sonrası gerçekleştirdiği aile içi görevlerinin, işi etkileyiş biçimi doğrultusundadır. Araştırmada ise, iş-aile çatışmasının bir diğer boyutu olan işin aileyi etkileyiş biçimi üzerinde durulmuş ve kadının çalışıyor olmasının aile içi görevlerine etkileri belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Önemi

Araştırma, istihdamdaki kadının iş-aile çatışması nedeniyle, aile içi görevlerini yerini getirirken karşılaştığı problemler ve bu problemlere buldukları çözüm yollarının belirlenmesi açısından önemli bulunmuştur. Kadının ev dışında ücretli çalışması sonucu kadın ve erkeğe atfedilen geleneksel görevlerdeki değişmelerin tespitine çalışılmıştır.

Araştırmanın Metodolojisi

Araştırma, evli ve çocuklu, özel ve kamu sektörü çalışanları ile serbest meslek çalışanlarından eşit sayıda kadın ve erkeğe anket tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Anket sonrası 180 kullanılabilir form SPSS.12 istatistiksel veri analizi programı ile değerlendirilmiş ve sonuçlar tablo olarak gösterilerek yorumlanmıştır..

BÖLÜM 1: AİLENİN TANIMI, ÖZELLİKLERİ, FONKSİYONLARI VE DEĞİŞEN AİLE YAPISI

1.1. Ailenin Tanımı

Aile insanın içinde doğup büyüdüğü, eğitildiği, sosyalleştiği, kendini güvende hissettiği bir kurum olmuştur. Çeşitli aile tipleri olduğu gibi, görevleri yerine getirme anlamında sağlıklı ve sağlıklı ailelerde bulunabilmektedir.

Yasaya göre aile “toplumsal bir organ” ya da bir toplumun hücreleridir. Ailenin toplumsal yapısı ise; “ana, baba ve çocukların vücuda getirdiği ilişkiler ağı (sistemi) ve bu ağ içinde her üyenin üzerine almış olduğu görev ve oynadığı rollerle” tanımlanmaktadır (Yasa, 1970:139-144).

La Play toplumun en küçük birimi olan aile ile organizmanın en küçük birimi hücre arasında benzerlik kurarak aile sağlamsa toplum da sağlamdır demektedir. La Play’e göre fizikçi için atom, biyolog için hücre ne ise, sosyolog için de aile aynı anlamdadır (Freyer, 1968).

Yasa ve La Play aileyi toplumun küçük bir modeli olarak görmekte ve bu nedenle de toplum için önemini vurgulamaktadırlar. Ziya Gökalp’te bu düşünürlerdendir. Erkal, birçok yabancı sosyal ilimci gibi, Ziya Gökalp’in aileyi toplumun küçük bir modeli olarak gördüğünü belirterek, aile üyeleri arasındaki karşılıklı saygı, sevgi, dayanışma, bağlılık ve işbölümünün esas olduğunu belirtmiştir. Aile üyelerinin ailenin meydana gelişi için farklı görevler yerine getirmeleri ve işbölümü içinde davranmalarının normal bir davranış şekli olduğunu ve ailenin devamı ve birliği için de her bir üyenin taşıdığı sorumluluğu duyabilmelerinin önemli olduğunu ifade etmektedir (Erkal, 2000:88).

Aile birliğini meydana getiren unsurlardan olan, anne, baba ve çocuklar çekirdek aileyi oluştururlar. Larousse, aileyi “aynı çatı altında yaşayan anne, baba ve çocuklar” (Larousse, 1979: 165) olarak tanımlamaktadır.

Sayın'a göre ailenin tanımı şöyledir:

"Aile, biyolojik ilişkiler sonucu insan türünün devamını sağlayan, toplumsallaşma sürecinin ilk ortaya çıktığı, karşılıklı ilişkilerin belirli kurallara bağlandığı o güne dek toplumda oluşturulmuş maddi (özdeksel) ve manevi (tinsel) zenginlikleri kuşaktan kuşağa aktaran, biyolojik, ekonomik, toplumsal, hukuksal ve benzeri yönleri bulunan toplumsal bir kurumdur" (Erkal, 2000:189).

Sayın'ın tanımında ailenin fonksiyonelliğini vurgulamaktadır. Ailenin kadın ve erkeğin gelişigüzel bir araya gelmesiyle oluşamayacağını belirten Sayın, öyle olsaydı ailenin diğer özelliklerinden söz edilemeyeceğini belirtmektedir

Türk Aile Yapısı İhtisas Komisyonu Raporu (1989) aileyi bireylerin cinsel, psikolojik, kültürel ve ekonomik gereksinimlerini karşılama, topluma uyum ve katışmalarını sağlama işlevleri olarak tanımlar ve bu nedenlerle sorumlu görür.

Aile, bütün toplumların en ortak kurumlarının başında gelmekle birlikte, toplumdan topluma değişik özellikler gösteren bir kurum niteliği taşımaktadır. Nitekim toplumların kendi tarihi gelişim seyirleri içinde bile aile kurumunun değişmeler gösterdiği, farklılıklar kazandığı gözlenmektedir. Aile ile ilgili bu değişme ve farklılaşmalar başlıca iki başlık altında toplanabilir.

- 1) Aile kavramı ve ailenin yapısında meydana gelen değişmeler
- 2) Ailenin rol ve fonksiyonlarında meydana gelen değişmeler (Sezal, 2002:163).

Sezal, ailenin hem kavram olarak, hem de kurum olarak insanlık tarihi kadar eski olduğunu belirterek böylelikle insanlık tarihindeki gelişmelere paralel olarak değiştiğini ve farklı şekillerde tarif edildiğini belirtmiştir. "Nitekim insanlığın ilk yaşama şekli olan kalabalıklar halinde yaşam (klan, totem, boy, aşiret vb.), adeta aileyi tarif eden "oluşumlar" şeklinde düşünülmüştür. Hatta ilk "aile" olarak kabul edilen "klan, aile" de, "klan" kavramının tarifi ile "aile" kavramının tarifleri aynıdır" (Sezal, 2002:164).

Malinowski de, aile yapısının toplumların gelişimi ve bireylerin uygarlığının düzeysel değişimi ile büyük oranda değiştiğini belirtirken, aynı zamanda, toplumun farklı

tabakalarında da aile yapısının farklı olduğunu ileri sürmektedir (Malinowski, 1961:3; akt. Kongar, 2000:217). Aile kavramı en eski dönemlerde dahi insanlar arasında görülen bir yapıdır. Fakat uygarlık ve kültürün değişimi ile zaman içinde değişime uğrar ve toplumdaki farklılıklar gösterir.

Türk Sosyoloğu Ziya Gökalp aileyi cemiyetin küçük bir modeli olarak görmekte, güçlü aileyi güçlü millet ve devletin temeli olarak düşünmektedir (Erkal, 2000: 88). Öyle ki ailenin işlevlerini yerine getirip getirmemesi, sağlıklı yapısının toplumun yapısını da belirlediğini düşünmektedir.

Yasa aileyi; "toplumsal bir organ" ya da bir toplumun hücreleri olarak tanımlar. Yasa ailenin "toplumsal yapısını" ana, baba ile çocukların vücuda getirdiği ilişkiler ağı (sistemi) ve bu ağ içinde her üyenin üzerine almış olduğu görev ve oynadığı rollerle" tanımlamaktadır (Yasa, 1970: 139-144).

Zaman içinde ekonominin değişimi ile birlikte görülen makineleşme, insanoğlunu toprağa bağımlı olmaktan çıkarmış ve kentler ortaya çıkmıştır. İnsanların uğraşları tarımdan sanayiye kaydığında ortaya çıkan kentlerle birlikte ailede birey sayısı azalmıştır. Bugünkü aile tarifinin ilk belirtilerinin Batı Avrupa'da meydana çıkan sanayileşme ile görüldüğü sanılmaktadır (Sezal, 2002:166).

Sanayileşme ile birlikte, evlenen eşlerin ön plana çıktıkları karı-koca ailesi (conjugal family) karşımıza çıkmakta ve aile tarifi buna göre yapılmaya başlanmaktadır (Zanden, 1975:166).

1.2. Ailenin Fonksiyonları

Toplumsal ve ekonomik koşullardaki farklılıklar, aile birliğinin var olmasını ve devamını sağlayan unsurlarda da farklılıklara sebep olmaktadır. Yine de ailenin kendine özgü birtakım özellikleri söz konusudur, bu özellikleri ailenin evrenselliği, devamlılığı ve sosyal yapıda çekirdek özellik taşıması olarak belirtebiliriz. Bunların yanı sıra aile bireylerinin sorumlulukları, aralarındaki ilişkilerin duygusal bir temele dayanıyor

olması ve ailenin bireyi şekillendirme özelliği ile kurallarla çevrili olması gibi özellikler hemen her aile tipinde görülen yaygın özelliklerdendir (Gökçe, 2004).

Gökçe, Ogburn'un ailenin görevleri hakkındaki görüşünün bazı değişikliklerle kabul edilebilir görüş olduğunu ifade etmektedir. Buna göre ailenin görevleri:

- 1- Ailenin varlığını koruyan, neslin devamını sağlayan biyolojik görev.
- 2 -Ailenin üyelerinin her türlü maddi gereksinimlerine cevap veren ekonomik görev.
- 3-Aile üyelerinin her türlü maddi ve manevi zararlara karşı koruyan koruyuculuk görevi.
- 4- Ailedeki duygusal dengenin geliştirilmesine olanak veren psikolojik görev.
- 5-Aile üyelerinin yetiştirilmesi ve sosyalleştirilmesini sağlayan eğitim görevi (Gökçe, 2004: 188).

Bu görevlerden bazıları zaman içinde değişiklik gösterse bile ailenin var oluş gerçeğini yansıtan temel görevleri değişmemektedir. "Aile tiplerine göre bu görevlerden bazılarının zaman içinde işlerliğini kısmen kaybettiğini ileri süren görüşler olmakla birlikte, her aile tipinde görülen temel görevlerden söz etmek olasıdır. Bunlar; biyolojik, psikolojik ve ekonomik görevlerdir" (Gökçe, 2004:188).

Aile yapısının, farklı kültürlerde farklı algılanıyor olması onun temel görevlerini yerine getirmesini engellememiştir. Ailenin biyolojik fonksiyonu gereği, üreme her toplumda görülen ve neslin devamını sağlayan bir eylemdir. Evlilik ile oluşturulan ailelerde evlilik biçimi değişse de, üreme fonksiyonu devam etmiştir. Psikolojik fonksiyonunda insan kendini gerçekleştirmeyi, sosyalleşmeyi ve güven duygusunu geliştirmeyi ailesi ile öğrenir. Ailenin ekonomik görevinde ise ailenin geçimini devam ettirecek üretim süreçleri devreye girer.

Tezcan, Türkiye'de ailenin işlevlerini şöyle sıralar; biyolojik (cinsel ihtiyaçların yasaların ve toplumun koyduğu kurallar doğrultusunda giderme ve üreme); ekonomik (üyelerinin temel gereksinimlerini giderecek biçimde üretme); duygusal (sevgi ve şefkat); koruma (güvenlik, sağlık); toplumsallaşma (kültürel değerlerin yeni kuşaklara aktarımı); eğitim (yeni kuşakların eğitimi) ve rekreasyon işlevleri (Tezcan, 1990).

Ailenin fonksiyonlarını çeşitlendirmek mümkündür. Birbirine bağlı sosyal kurumların her birine etkisi olduğu ve her bir sosyal kurumun aile yapısından etkilendiği düşünülürse bu mümkün görünmektedir.

Erkal “aile içinde karşılıklı sevgi, saygı, sadakat, işbölümü ve dayanışma esastır” diyerek, aile üyelerinin, ailenin var oluşu için farklı fonksiyonlar yerine getirmeleri ile işbölümü ve farklılaşma içinde olmalarının normal, ailenin devamı ve birliği için ise sorumluluk duymalarının önemini belirterek Batı toplumlarının içine düştükleri bunalımlardan yıpranmış aile yapısını sorumlu görür (Erkal, 2000:269).

Toplumların sürekliliği için aile vazgeçilmez bir birliktir. Toplumun aileden ailenin toplumdaki etkilenmesi onun, toplumun küçük bir modeli oluşu gereğidir. Ailede karşılıklı saygı, sevgi, dayanışma, bağlılık ve işbölümü esastır.

1.3. Ailenin Değişen Yapısı

Kültürden kültüre ve zaman içinde ailede meydana gelen değişiklikler ailenin her dönemde önemini koruduğuna da işaret etmektedir. Ailenin yapısındaki değişimi vurgularken, toplumun yapısının aileyi etkilemesinin yanında, ailenin de toplumu etkilemesini göz ardı etmemek gerekmektedir.

İlk toplumbilimciler ve antropologlar diğer konularda da olduğu gibi, akrabalık ve aile konularının incelenmesinde de evrimci şemalar geliştirmeye çalışmışlardır. Evlilik ve aile kurumunun, ilkel günlerindeki sürü yaşamından bugüne kadar çoklu poligamiden monogamiye doğru gelişme göstererek ve çeşitli biçimlerden geçerek günümüze gelmiş bir kurum olduğunu ileri sürmüşlerdir (Bottomore, 1970:99).

Çekirdek ailenin temel işlevi olarak insan yavrunun bakılması ve sosyalleşmesi olduğunu belirten Bottomore, bu işlevi ailedeki akrabalık düzenlemeleri, evlilik örnekleri, cinsel davranışların denetim tipleri vb. işlerden bağımsız bir işlev olarak görmektedir. “Aile hangi toplumda olursa olsun temel bir önemdedir. Fakat bu önem özel bir nitelik taşımaktadır. İnsan yavrusu, insan ömrü içinde uzunca sayılabilecek bir

dönemi yetişkinleşmemiş olarak yaşamakta; bu süre içinde bakılması ve sosyalleşmesi gerekmektedir'' (Bottomore, 1970:200-201).

Bottomore, ailedeki ekonomik işbirliğini vurgulayarak, ekonomik işbirliği ile aile bireyleri arasındaki bağların güçlendiğini belirtmiştir. Aile üyelerinin hep birlikte iş görmesini sağlayan üretim işlevlerinin ortadan kalkması, modern sanayi toplumlarındaki çekirdek ailenin belirgin özelliğini oluşturduğunu ifade eder (Bottomore, 1970).

Evrimsel görüşteki düşünürler ailenin ilk başlarda tüm toplumsal görevleri yerine getirdiğini belirtmişlerdir. Zaman içinde ailenin yerine getirdiği işlevler farklı kurumlarca yerine getirilir olmuş ve bu kurumlarca paylaşılmıştır. Bunu ekonomi ile üretimin ayrılması, otoritenin ailenin dışında siyasal erk olarak belirlenmesi, dinin temsilinin özel olarak yetiştirilen din adamlarına bırakılması vb. olaylardan anlayabiliriz (Aydın, 1997:37).

Toplumsal düzeyde meydana gelen değişimler aileyi iki ayrı yönde etkilemiştir. Birinci aile dışında yeni bir takım sosyal kurumların meydana gelmesi ve ailenin görevlerini yüklenmesi nedeniyle görevlerin farklılaşması, ikincisi de toplumsal sorunların ailenin iç dinamiğini etkileyerek aile içi sorunlara yol açması şeklinde gerçekleşmiştir (Aydın, 1997:189).

İlkel ve geleneksel topluluklara oranla modern topluluklarda, ailenin önemi bazı noktalarda azalmıştır. Aile bazı fonksiyonlarının devletçe karşılanması sonucu örneğin; üretim ve eğitim kurumu olmaktan çıkmıştır. Ailenin önem kaybeden ya da değişen fonksiyonlarının yanında manevi değerleri taşıyıcılığı bakımından ise önem kazandığı görülmektedir (Nirun, 1994:137).

Sayın'a göre ailenin psikolojik ve biyolojik görevleri, aile dışında gelişen yeni kurumlar tarafından yerine getirilememektedir. Ailenin sürekliliğinin sağlanması ve varlığının korunması, duygusal ilişkilerin sağlıklı bir biçimde gerçekleşmesi konularında geçerli bir çözüm bulunamamıştır, bununla birlikte aile, sosyal ilişkilerin en küçük ve en temel

birimi olarak hem işlevleri, hem biçimleriyle, hem ekonomik faaliyetleri ve hem de aile içindeki liderlik konumları itibariyle değişime uğramaktadır. Özellikle kırsal alandan kentlere göç eden, tarımsal yapıdan kopan kadının iş-güç biçimlerinde ve emeğinin değerlendirilme sürecinde ortaya çıkan değişiklikler aile içi ilişkileri yakından etkilemektedir (Erkal, 2000)

Tarıma dayalı toplumlarda görülen aile yaşamı, kent toplumlarında farklılıklar göstermektedir. İşbölümü ve ihtisaslaşmanın gelişimi bireyin yaşam koşullarını da etkilemiştir. Daha fazla kişinin iş yaşamına ücretli olarak katılımı ile aile ve akrabalık bağları gevşemiştir. Bu durum bireyin bağımsızlaşmasına ve eskisi kadar aileye ihtiyaç duymamasına neden olmuştur. Ailenin bazı fonksiyonları ise devlet kurumları tarafından karşılanmaya başlanmış, fakat aile manevi anlamda destek olan yapısını kaybetmemiştir (Gökçe, 2004:189). Kandiyoti, ailenin toplum içinde yüklenmiş olduğu çeşitli işlevleri ve bu arada bireyin topluma uyum sağlamasına yardım işlevini de kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya olduğunu belirtmektedir (Kandiyoti, 1984:29-30).

Yörükoğlu, iki yüz yıl önce başlayan Sanayi Devriminin etkisiyle dünyanın tümünden değiştiğini belirtir. Teknolojide bilimsel buluşlar ile önemli ilerlemeler olmuş ve makineleşme ile birlikte üretimde artış sağlanmıştır. Sanayileşmenin getirdiği olumsuzluklardan biri de insan emeğini en az düzeye indirmesidir. Zaman içinde gözle görülür değişmelerin yanı sıra görülmeyen ama toplum yaşamını temelden etkileyen başka değişmeler de yaşanmıştır. Gelenek ve görenekler göç ve ülkeler arası hızlı gidiş gelişlerle eskiyerek yenileriyle yer değiştirmiştir. Dinsel kurumların etkisi azalmıştır. Toplumlardaki cinsel tabular yıkılmaya başlamış ve bu kadın erkek ilişkilerini uygarlaştırmıştır. Yörükoğlu tüm bunların sonucu olarak; kadının aile ve toplumdaki değerinin arttığını belirtir (Yörükoğlu, 1992:41- 43).

Yörükoğlu, toplumsal değişme üç kuşağın birlikte yaşadığı ailelerin yerine, çekirdek aileyi meydana getirmiştir, çekirdek aile ile akrabalık bağlarının zayıflamış, kent yaşamında kadının çalışma hayatına atılması vb. nedenlerle çocuk sayısında azalmalar olduğunu belirtmektedir. Kadın haklarının artması ve eğitim sonucu, evin kadını erkeğin cinsel gereksinimini karşılayan, yemek pişirip çocuklarına bakan kişi olmaktan

çıkmiştir. Çalışan kadın sayısındaki artışla birlikte rol ayrımları silinmeye başlamıştır. Bu olumlu yönlerine karşılık çekirdek aile, üstesinden gelemeyeceği sorunlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Her iki eşin çalışması durumu, çocuk bakımının büyük bir sorun olmasına sebep olur. Geniş ailedeki dayanışma ve destekten yoksun kalan çekirdek aile Yörükoğlu'na göre yalnızdır (Yörükoğlu, 1992).

Aile yapısındaki değişimler konusundaki teorik açıklamalar sanayileşme ve kentleşmeyi en önemli faktör olarak görmektedir. Sanayileşme ve kentleşmenin gerçekleşmesi ile zamanla geniş ailenin yerini bağımsız çekirdek ailenin alacağı öngörülmüştür (Timur, 1982:101).

Anlaşıldığı üzere, endüstrileşme süreci beraberinde sosyo-kültürel alandaki gelişmeleri de getirmiştir. Bu da geleneksel geniş ailenin değişerek çekirdek aileye dönüşümünü sağlamıştır. Çekirdek aileye dönüşüm, ailenin fonksiyonlarında da farklılaşmalara sebep olmuştur. Aile içi ilişkiler ve rollerin değişmesi, aile gelirinin kimi durumlarda yetersiz kalışı, çocukların eğitim konuları gibi nedenler ailenin, geleneksel geniş aile özelliği olan üretici yapıdan, tüketici hale gelmesine neden olmuştur. Ailenin tüketici birim haline gelişi ile kadının ev dışındaki işlerde çalışmaya başlaması arasında paralellik bulunduğu görülmektedir.

1.4. İş ve Aile Rollerinin Çatışması

Günümüzde günlük yaşamın büyük bir bölümünü dolduran iş yaşamı, kişinin yaşam koşulları, beklentileri ve gelecekle ilgili planlarını etkilediği için birincil öneme sahiptir. İnsan işi ve evi arasında ikili roller taşımakta ve ister istemez ailedeki problemleri işteki problemlerini ise aileye yansıtabilmektedir. Yoğun ve uzun süreli çalışma yaşamı, kişinin aile içindeki rolleri ve ailenin kişiden beklentileri de eklendiğinde kimi zaman yük olabilmektedir. Kişinin aile ve iş yaşamından beklentileri ise oynadığı rollerde başarılı olmayı aynı zamanda huzur ve tatmin duygusu yaşamayı sonucunu doğurur.

İş-aile çatışması iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin bazı yönleriyle birbiri ile karşılıklı uyumsuz olması sonucu meydana gelen bir tür roller arası çatışma şeklinde tanımlanmaktadır (Greenhaus ve diğ., 1989:313).

Çalışan kişi ailede hem eş hem anne/baba rolü üstlenmişse yükü artmış demektir. İş-aile çatışmasının ortaya çıkışı kişinin birden fazla role sahip olması durumunda meydana gelir. Aşırı yük ve engellenme teorileri, yüksek iş çatışmasının, iş-aile çatışmasını beraberinde getireceğini ileri sürer. Rol belirsizliği, rol çatışması, yoğun zihinsel ve fiziksel çaba, fazla çalışma sonrası oluşacak psikolojik baskı, zaman yetersizliği, stresli ortam vb. iş unsurları iş-aile çatışmasıyla doğrudan ilişkilidir (Higgins ve Duxbury, 1992:392-393).

İş ve evdeki rollerinin kadın için üç tür gerilim ve çatışmaya yol açtığı belirtilmektedir.

- a) Zaman baskısına dayalı gerilim
- b) Çatışan rollerin yarattığı gerilim
- c) İki alanda birbirinden farklı davranış istenmesinin yarattığı gerilim (Noe ve diğ., 1996:437; akt. Aytaç, 2001:50).

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).

Kişinin iş yaşamı ve aile yaşamındaki ikili rolü nedeniyle kimi zaman yaşanan problemler ‘‘roller arası çatışma’’yı da beraberinde getirmektedir. Çarıkçı’ya göre roller arasındaki çatışmanın temeli kişinin üstlendiği rollerin uyumsuzluğundan kaynaklanmaktadır (Çarıkçı, 2001:337).

Bireyin birden fazla rol üstlenmesi ve roller arası uyumsuzluk, rol gerginliğine neden olur. Rol gerginliği veya rol çatışması kavramı, rolle ilgili bireysel yetersizliklerden ziyade, rolün yapısıyla ilintilidir. Birey bu durumdan huzursuz olur (Özgüven, 1989: 35).

İş-aile rolleri arasındaki rekabetin fazlalığı kişiyi iş ya da aile tercihinde bıraktığı durumlarda birey tatminsiz ve karamsar davranabilir.

İş-aile çatışması iki yönlüdür ve iş-aile çatışması; işin aile rolünün yapılmasını engellemesi sonucu ortaya çıkarken, aile-iş çatışması; ailenin iş rolünün yapılmasını engellemesi durumunda oluşur (Duxburry ve Higgins, 1994:450).

İş-aile çatışması çok boyutlu ve çok yönlü bir süreçtir. Kişinin iş ya da ailesine bağlılık durumu, işinde ya da ailesinde yaşadığı sorunlar, iş ya da aileden gelen talepler, beklentiler çatışmanın öncesini belirlerken, çatışmanın sonucunda kişinin iş ya da aile hayatından alınan tatmin ve bunlarla bağlantılı olarak kişinin hayattan aldığı tatminde azalmalar görülebilir (Jackson ve diğ., 1985:575; akt. Çarıkçı, 2001).

İşin ve ailenin eş zamanlı talep ve beklentileri kişide baskılara sebep olabilmekte ve kişiyi önceliklerini düşünmeye sevk edebilmektedir. İş-aile çatışmasının; anne/baba ve eş olmaktan kaynaklanan üçlü rolünün oluşmasıyla gerçekleştiği söylenebilir. Bu durum bireyin sorumluluklarının artmasına ve rollerin birbirlerine karıştırılmasına neden olabilmektedir (Carlson, 2000).

1.5. İş-Aile Çatışmasında Etkili Olan Faktörler

İş ve aile çatışmasına neden olan faktörler iş kaynaklı ve aile kaynaklı olabileceği gibi kişisel faktörler de bireylerde iş-aile çatışmasına sebep olabilmektedir.

1.5.1. Kişisel Faktörler

Bireylerin yapılarının farklılığı olaylar karşısında gösterdikleri tepkilerin de farklılaşmasına neden olabilir. Bu farklılıkları strese tepkime vermede farklılık, bazı şeylere olan aşırı bağlılık, bazı şeyleri önemseyip bazı şeyleri önemsememe vb. şeklinde belirtebiliriz. Bu faktörler de iş-aile çatışmasının, yönünü ve şiddetini etkileyebilmektedir. Ayrıca, yaş, eğitim düzeyi, cinsiyette kişisel faktörlerden olup, iş-aile çatışmasının ortaya çıkma nedenlerini ve şiddetini belirleyebilmektedir.

1.5.1.1. Kişilik

İş yaşamı boyunca birey gerek çalıştığı yere bağlı gerekse dış faktörler sebebiyle strese girebilir. A kişilik yapısı özelliği bulunan kimseler de yükselme hırsları, işleri zamanında bitirme isteği, işe aşırı bağlılık, sabırsızlık, duygusallık gibi özellikler stresten daha fazla etkilenmelerine neden olmaktadır. A tipi kişilik özelliğine sahip kişilerin bu nedenlerden dolayı iş-aile çatışmasından daha fazla etkilenmeleri beklenir (Burke ve diğ., 1979:57; akt. Çarıkçı, 2001).

Rol çatışması, rollerin karışması ve herhangi bir rolün yarattığı aşırı yüklenme stresin önemli nedenlerindedir. Bu durumlarla karşılaşan bireyin kişisel becerilerinde azalma ve sağlık durumunda kötüleşme yaşanabilir. Strese yol açan faktörlerden bazılarını sıralayacak olursak bunlar; boşanma, hastalık ölüm, ailevi sorunlar vb. gibi kişisel, maddi sıkıntılar, işin zorluğu, çalışma saatlerinin uzunluğu gibi iş kaynaklı olabilir.

Kişi-çevre uyum teorisi, beklentiler ve gerçeklerin birbirine yakın olması üzerine dayalıdır. Kişi beklentisine göre ailesinde ve işinde rollerini belirleyecek ve beklentileri ile gerçeklerin uyumsuzluğu durumunda ise tutumlarda değişme, doyum düşüklüğü, stres, çatışma ve benzeri birçok soruna neden olacaktır (Sanders ve diğ., 2000:607; akt. Aytaç, 2001:34).

Birey çalışma yaşamının değişik evrelerinde stres kaynaklı örgütsel koşullar karşısında duygusal, duyarsızlaşma ve kişisel başarıdan düşme şeklinde tükenme yaşayabilmektedir.

Duygusal Tükenme: Bireyin yaşadığı rol çatışmaları sonucu duygusal ve bedensel yorgunluk duyması durumu denir. Kişi gergindir ve işe karşı isteksizdir.

Duyarsızlaşma: Bireyin ilişki içinde bulunduğu kimselerden uzaklaşması durumudur. Umursamaz ve alaycı bir tavır takınan birey, etkileşim içinde olduğu kimselerden kötülük göreceği endişesi taşır. Bu durumda olan birey eşinden de uzaklaşır.

Kişisel Başarıda Düşme: Kendini yeterli görmeyen birey ise kendinden hoşnut olmamaya başlar. İşinde kötü olduğunu düşünerek suçluluk duygusu yaşar. Bu durumu

ister istemez eşine de yansır (Torun, 1996:45). Üç tükenme durumunda da hem bireyin kendisi hem de aile fertleri özellikle eşi olumsuz anlamda etkilenmektedir.

1.5.1.2. Cinsiyet

Günümüzde halen geleneksel rol beklentileri nedeniyle, iş yaşamında cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılabilmektedir. Varoğlu'nun da belirttiği gibi meslek seçimi ve işe alımlardan başlanarak, örgütsel kaynakların ve olanakların paylaşımına kadar kadınlar iş yaşamında çok yönlü ayrımcılığa uğrayabilmektedir (Varoğlu, 2001:332).

Kadının ücretli işçi olarak işgücü piyasasında görülmesi durumu, ekonominin kadın işgücüne gereksinme duyması sonucu oluşmuştur. "Bütün kültürlerde, erkeklerin eğitimlerini tamamladıktan sonra ailelerini geçindirmeleri için ücretli çalışmaya başlamaları ve emekli oluncaya kadar da çalışmaları beklenir" (TİSK, 1999: 9). İş yaşamına katılma erkek için doğal bir süreçken, kadın da bu süreç farklılaşmaktadır.

Kadının istihdamı gündeme geldiğinde, tartışma konusu aile, kadının toplumsal konumu ve doğurganlık üzerinde yoğunlaşmaktadır.

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).

Kadın işgücü arzının cinsiyete dayalı işbölümü üzerinde temellenen sosyo-kültürel engeller tarafından kısıtlanması ve kadınların işgücü piyasasına katılması, çalışma kararı alması, kadının bireysel kararlarının ötesinde erkeğin izni ve denetimiyle belirlenmektedir. Hiç çalışmamış ve iş aramamış kadınların % 47'si aile ve çevre tarafından engellendiklerini belirtmişlerdir (Özar ve diğ., 1996).

Sosyo- kültürel engellerin kadının iş araması durumunda da kendini gösterdiği görülmektedir. Kadınlar en fazla yakınları ve tanıdıkları üzerinden iş aramakta, gazete ilanlarını güven verici bulmamaktadır. Bu da iş bulma şanslarını kısıtlamaktadır. Geleneksel olumlu imaja sahip iki iş alanı, düşük eğitimli gruplarda "fabrika" ve orta

eğitim gruplarında “devlet kapısı” yani memurluk olarak belirlemektedir. Fabrikalar küçük atölyelere kıyasla, yasal düzenlemelere daha çok uydukları, devlet daireleri de iş güvencesi ve düzenli mesai saatleri nedeniyle tercih edilmektedir. Kadınların “temiz işyeri” talepleri, taciz, sömürölme ve aldatılmanın olmadığı işyerleri, ayrıca normal mesai saatleri olan sigortalı işleri ifade etmektedir (Özar ve diğ., 1996).

Kadınların ancak ekonomik gerekçeler ve ikincil bir gelir kaynağı olarak çalıştığı, iş ve aile hayatı arasında bir rol çatışması olduğunda, işten vazgeçmelerinin ağır bastığı yine pek çok çalışmada yinelenen kanılardan biridir (Abadan-Unat, 1979; Çitçi, 1979).

Şenyapılı, (1979:288) ise, gecekonduda yaşayan kadının çalışmayı, “ailenin ekonomik darboğazlarını çözümlenmede başvuru olan geçici bir bela” olarak gördüğünü belirtmektedir. Şenyapılı’ya göre, gecekondudaki kadın için çalışma geçim problemini çözmek adına yapılan bir eylem niteliğindedir ve kadın ailenin ekonomik durumu düzeldiğinde geleneksel rolünü oynamak için hazır bulunmaktadır.

Kadınları istihdam etmenin maliyetinin daha yüksek olması, toplumsal cinsiyet farklılıklarının bir sonucu değildir. Kadınlar erkeklerden farklıdır ama onların şirketlere olan maliyetini asıl arttıran şey, algılamalarının, tutum ve davranışlarının erkeklerle, daha doğrusu erkekler tarafından yönetilen şirketlerin politika ve pratikleriyle çatışma içinde olmasıdır (Apgar ve diğ., 2001:113).

Şirketler açısından önemli toplumsal cinsiyet farklılıkları iki kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar; annelikle ilgili olan ve cinsiyetlerin farklı gelenek ve beklentileriyle ilgili olanlar şeklinde belirlemektedir. Anneliğin kültürel olmaktan çok biyolojik olduğunu bunun değiştirilemeyeceğini, fakat işyerindeki etkisini düşürerek çalışanın gelişimi üzerindeki olumsuz etkisinin pek çok durumda ortadan kaldırılması mümkündür. Bu da ancak erkek ile kadının sosyalleşmesi arasındaki farklılıklar ele alınarak başarılabilir (Apgar ve diğ., 2001:114).

Geçmiş yüzyıllarda, biyolojik annelik olgusu cinsiyetlerin geleneksel rollerini de şekillendirmiştir. Kadınlar, çocuk doğurmak ve bakmakla ilişkili ev merkezli işlevleri

gerçekleştirmiş, erkekler fiziksel güç gerektiren ağır işleri yapmışlardır. Ancak zamanla, ailenin çapının daralması, toplumun çocukların bakımı ve eğitimiyle ilgili daha çok sorumluluk üstlenmesi, ev teknolojisindeki diğer gelişmeler, evdeki iş yükünü azaltmıştır. Teknolojinin gelişimi aynı şekilde işyerlerindeki kas gücü ihtiyacını büyük ölçüde ortadan kaldırmıştır. Bugün gelişmiş dünyada cinsiyete bağlı tek rol hala çocuk doğurmaktır. Bununla birlikte geleneksel rollerin zamanımızda bile devam ettiği görülmekte, erkek ve kadınlar hala kendi geleneksel rollerini yerine getirecek şekilde sosyalleşmektedir (Apgar ve diğ., 2001:115). Bu yöndeki sosyalleşme sonucu kadın işini ikinci plana atabilmekte, yine ilk işi olarak aile sorumluluklarını görebilmektedir.

Çalışma yaşamında erkek egemenliği sarsılmaya ve kadın girişimciler de bu alanda kendilerini gösterme imkanlarını sayıca hala çok az olsalar da- bulmaya başlamışlardır. Geleneksel kadın kimliğinden yavaş yavaş sıyrılan kadın artık yalnızca "EŞ" ve "ANNE" olma rolleriyle yetinemeyeceğinin bilincine varmıştır. Böyle bir bilinçlenme, kadını iş yaşamına itmiş; üstelik bununla da yetinmeyip iş ortamında rekabetçi koşulların gerektirdiği biçimde daha aktif katılım gösterme ve girişimcilikte ilerleme güdüsünü arttırmıştır (Arat, 1993:205).

Arat kadınların işgücü piyasasına katılamama nedenlerinden birkaçını sosyo-kültürel açıdan şöyle sıralamaktadır:

- Toplumumuzda hala devam eden geleneksel değer yargıları nedeniyle kadının ev dışında çalışmasına olumlu bakılmaması
- İşverenlerin personel seçiminde genellikle erkeklere öncelik vermesi ve kadınları verimsiz görmesi
- Erkeğin aile reisi olarak görülmesi ve bunun sonucunda öncelikle iş sahibi olması gereken taraf olduğu düşüncesinin hala geçerliliğini koruması
- Kadınların iş yaşamı ile aile yaşamını dengede tutabilecek destek hizmetlerinden yoksun olmaları, var olan hizmetlerin de yetersiz ve yaygınlaştırılmamış olması gibi edenlerle kadınlar hala istihdama yeterli düzeyde katılamamaktadırlar (Arat, 1993:208).

"Günümüzde meslek sahibi kadınlar, meslek ve aile rolleri arasındaki çatışmaya, aile rollerinden bütün bütün çekilmek veya omuzlarına yüklenen aşırı sorumlulukları taşımaya çalışarak kişisel çözümler arayıp bulma yoluna gitmektedir" (TİSK, 1999:31). Bu alternatifleri ise "evlenmeyi dışlamak" ve "süper kadın olmak" şeklinde belirtebiliriz. Evlenmeyi dışlanmanın hiçbir toplumda yaygın bir davranış tarzı olmadığını düşünürsek, bu durumda kadınlar ikinci seçeneği benimsemektedir. Bu

tercih, ikili iş yükü nedeniyle çok fazla çalışan ve yorulan kadında ciddi fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olabilecek bir seçimdir (TİSK, 1999:31).

Aytaç, kadınların ev içi ve ev dışındaki rollerini, kadın istihdamını inceleyen batılı kuramcılarının üzerinde önemle durdukları konulardan biri olduğunu belirtmektedir. Kadınların ev içi rolleri ile iş yaşamındaki rolleri arasında çatışma yaşamaları sonucu, evlenme ve çocuk sahibi olma isteklerinin azaldığını, Batı da başarılı kadınların bekar ve çocuksuz olduklarını belirtmektedir (Aytaç, 2001:44). Kadının ev içi ve iş rolleri bir engel olarak görülmemekte, katlanılması, özverili olmayı gerektiren bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Koray ve diğ., 1999).

Ecevit kadının uğraşları ve statüsündeki değişimlerin ancak aile ve toplumun cinsiyet üzerindeki egemen ilişkilerinin izin verdiği çerçevede olabileceğini belirtmiştir. Kadınların kendi sosyal statülerini ailelerinin sosyal statüleriyle özdeşleştirdiklerinden, aile üyelerinin statülerindeki değişmelerin, kadınların statüsündeki değişme şeklinde algılandığını belirtir. Bu nedenle de kadınlar ailenin özellikle de erkek üyelerin statülerinin artması yönünde destek olduklarından, üretimde emeklerinin karşılığını alamamak ya da düşük statülerle çalışmaktan şikayetçi olmamaktadırlar (Ecevit, 1990).

Kadınlar çalışma yaşamında birçok sorunla karşılaşmakta ve bu sorunların önemli bir kısmının çalışma yaşamının karakteristiğinin erkeğe özgü değerler içermesi ve kadının geleneksel rollerine verdiği öncelik sebep olabilmektedir. Kadının ailevi görevlerinin fazla oluşu, çoğu zaman iş ya da aile hayatından birini tercih etmesini gerekli kılmaktadır, özellikle küçük çocuğu olan kadınlar, için durum daha da zordur. Kadının iş-aile çatışması nedeniyle yaşadığı problemler tükenmeye sebep olduğundan, kadın ya iş yaşamından çekilmeyi tercih etmekte ya da iş yaşamını ikinci plana itmektedir.

1.5.2. İş İle İlgili Faktörler

1.5.2.1. Çalışma Saatlerinin Fazlalığı ve Düzensizliği

“Sosyal olmayan çalışma süreleri, işçinin aile yaklaşımını ve sosyal yaşamını sekteye uğratabilecek veya işçinin sağlığı açısından zararlı olabilecek çalışma süreleri olarak tanımlanabilir” (YÜGSF, 2004 s.27).

Kadınlar iş dışında, evde de kendisini bekleyen sorumlulukları nedeni ile mesaisi belli olan, sigortalı işleri tercih edebilmektedir. Çalışma süresinin uzunluğu, işin eve uzaklığı, ücretlerin düşük olması ve evdeki ikinci işin kendilerini bekliyor olması kadına çalışmayı bırakma kararı aldırabilmektedir. Aile bireylerinden ev işleri ya da çocuk bakımında yardım göremeyen kadınlar, çalışma koşulları kötü ve aldığı ücret yetersizse çalışma yaşamından çekilmeyi tercih edebilmektedir.

Eğitimsiz kesimin içinde bulunduğu işyerlerindeki çalışma şartlarının kötü oluşu, iş ortamında yaşanan sorunlar ve bazen taciz olayları gibi nedenler de kadının çalışma yaşamından ayrılmasına sebep olabilmektedir. Eğitim düzeyi yüksek ve daha iyi çalışma şartlarına sahip kadınlar, çocuğunu kreşe bırakabildiği ve gerektiği durumlarda ev işlerinde ücretli yardım alabildiğinden çalışma yaşamında daha fazla yer alabilmektedirler.

Çalışma saatlerinin uzun ve belli olmayışı erkekte kadında olduğu gibi sorun yaratmamaktadır. Erkekte bu durum fazla yorulma nedeniyle memnuniyetsizliğe neden olabilirken kadın da işi bırakmaya kadar varan sonuçlar meydana getirebilmektedir.

Çocuk bakımı ve ev işleri için kadın çalışanın erkek çalışandan 2-3 kat fazla zaman harcadığı düşünülürse, uzun çalışma süreleri kadında fizyolojik ve psikolojik problemlere sebebiyet verebilir. Yine bu durumun sonucu olarak kadın istihdam dışına itilebileceği gibi, ev ve iş sorumluluklarının bir arada yürütmek için esnek çalışma biçimlerine daha yoğun ilgi gösterebilecektir.

Çalışma saatlerinin uzunluğu kişinin çalışmasındaki verimin düşmesine sebep olabilir. Fındıkçı bu konuda günlük mesainin uzatılmasının her zaman yüksek verim alınacağı anlamına gelmeyeceğini belirtmektedir. Tam tersi bu durumun ertesi günün veriminin düşmesine neden olabileceğini ifade ederek, çalışanların çalışma sürelerinin günlük, haftalık, aylık, dönemlik değil, bir bütünlük içinde ele alınmasını ve dinlenme sürelerinin ayarlanması gerektiğini vurgulamaktadır. Çünkü çalışma süreleri, insanların fizyolojik ve psikolojik kapasitelerine yönelik araştırmalar sonucu uluslararası çalışma standartlarına göre düzenlenmiştir (Fındıkçı, 2000:1999).

Fındıkçı'nın da belirttiği gibi iş saatlerinin uzunluğu bireye dinlenmesi için gerekli zamanı bırakmadığından, işe de yansiyacaktır ve verimin düşmesine sebep olabilecektir.

Çalışan bireyin iş yeri ve koşulları da verimli çalışma ve çalışma sonrası diğer rollerin yerine getirilebilmesi anlamında önemlidir. İş yerinin uygun olmayan koşulları, ışık, ısı, gürültü, nem, toz, gibi çalışma ortamı ile bireyin çalışma saatlerinin uzunluğu, istemediği işte, istemediği kişilerle çalışmak zorunda kalması, gece çalışmaları vb. gibi durumlar çalışanın sağlığında olumsuzluklar yaratabilir ve bunun sonucunda bireylerin iş ve iş ortamına yönelik olumsuz tutum besleyebilmelerine neden olabilmektedir.

Çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma, bireylerin hem sağlık hem de morallerini etkileyen faktörlerdendir. Gece çalışmasını zorunlu kılan vardiyalı çalışma da kişinin biyolojik saatiyle uyuşmadığından hem fizyolojik, hem de sosyal sorunlara sebep olabilir. Vardiyalı çalışma sonucu meydana gelen uyumsuzluk sorunu, kişinin iş performansına yansiyabileceği gibi iş kazalarının artmasına, sağlığın bozulmasına, aile yaşamının ve toplumsal ilişkilerin zedelenmesine neden olmaktadır (İncir, 1998:63).

Yetersiz ve zorlu çalışma koşulları bireyde hem fizyolojik hem de sosyal ve psikolojik birtakım olumsuzluklar meydana getirebileceğinden ayrıca iş ve aile görevlerini olumsuz etkileyebileceğinden iş-aile çatışmasına neden olabilir.

Kadınlar herhangi bir anlaşmazlık, huzursuzluk, üstüyle veya iş arkadaşlarıyla sürtüşme durumunda işi bırakmaya yönelebilmektedir. Kadınların bu gibi konularda daha duyarlı

oldukları, aynı zamanda öncelikli geleneksel rolleri nedeniyle, işlerini erkeklere göre daha kolay terk edebildikleri görülmektedir.

1.5.2.2. Yöneticilerin Tutumu

Günümüzde yönetimin baskı veya desteği, aile baskısı veya desteği gibi iş-aile çatışmasında önemli rol oynayabilmektedir. Aile yaşamını destekleyen ve aile problemlerinde destek sağlayan işverenlerle çalışanlar, ailelerine daha fazla zaman ayırabileceğinden, daha az çatışma yaşayacak ve aile görevlerine daha fazla vakit ayırabileceklerdir.

Bir araştırmaya göre, yöneticilerine güvenen ve kendileriyle işbirliği yaptığına, yöneticilerinin dürüst olduğuna ve işleri konusunda kendilerini motive edebildiklerine inanan çalışanların işe bağlılıklarının yüksek olduğu ve hatta, yönetici ile işe bağlılık arasındaki korelasyon düzeyinin, işin nitelikleri ile işe bağlılık arasındaki korelasyondan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir Çalışma yaşamında sorun yaratan yönetici özellikleri ve davranışları, düzene fazlasıyla önem verme, yetersiz ya da tek yönlü bilgilendirme, yöneticinin baskınlığı, çalışanlara karşı değer verilmediği izleniminin verilmesi olarak tespit edilmiştir (Tınar, 1997: 44-45; akt. Çakır, 2001).

Güvenilir, uyumlu, yenilikçi, yöneticilerin çalışanların performanslarını arttırdığı, işe bağlılık için gerekli olan psikolojik ortamın oluşmasında önemli katkıları olduğu tespit edilmiştir (Elloy ve diğ., 1991:172; akt. Çakır, 2001:152).

Kadınların çalışma hayatında uğradıkları cinsiyet temelli ayrımcılıkta yöneticiler tarafından erkeklerden farklı koşullar ve ortamlar sunulmasının da etkisi vardır. Örneğin, iş seyahatleri erkeklere daha uygun görülmekte, kadın için bunun sorun yaratacağı düşünülerek, kadından pek beklenmemektedir (Varoğlu, 2001:334). Kadının cinsiyeti sebebiyle birtakım görevleri yerine getiremeyeceğini düşünen yöneticilerin, görevlendirmelerde cinsiyet farklılıklarını baz almaları, cinsiyet nedenli fakat yönetici kaynaklı ayrımcılığa girmektedir.

Yönetim ve yöneticiler çalışanları iş ve bireysel amaçları doğrultusunda desteklediklerin de kişi iş-aile çatışmasını daha az hissedebilecektir. Bireylerin kişisel gelişimlerini destekleyen, kişiyi iş öncelikleri konusunda bilgilendiren ve kişinin iş yaşamı dışında da çeşitli rolleri olduğunu kabul eden ayrıca iş ve aile yaşamının dengelenmesi için çeşitli yollar arayan ve bulan yöneticiler sayesinde iş kaynaklı sorunlar azalabilecektir.

Yöneticisi ve iş arkadaşları tarafından destek gören iş yerinde huzurlu bir ortamda bulunan bireyin, iş nedenli unsurlardan olan gerilim, zamansızlık, yorgunluk gibi olumsuz durumlardan daha az etkileneceği sanılmaktadır.

1.5.2.3. İşin Sağladığı Gelir Düzeyi

Ailede anne babanın çalışıyor olması ailenin gelir seviyesini arttıracak ve yaşam düzeyini yükseltebileceği gibi, aynı zamanda birbirlerini daha iyi anlamalarını da sağlar. Her iki tarafın ekonomik güce sahip oluşu özgürlük alanlarını genişletir, kariyer açısından rahatlatıcı ortam oluşturur (Johnson:2000; akt. Aytaç, 2001:56).

Bireyin çalışma yaşamında oluşunun en önemli nedenlerinden olan ücret, kişinin iş ve iş ortamına ilişkin tutumlarını ve algılarını etkileyen faktörlerdendir. Ekonomik refah seviyesinin düştüğü durumlarda kişinin işine daha sıkı sarılacağı doğrultusunda beklentiler vardır. Kısıtlı olan iş imkanları, kişiyi bu doğrultuda davranmaya yöneltebilmektedir. Aksi takdirde elindeki işi de kaybedecek ve başlıca gelir kaynağından mahrum kalacaktır. Bu gibi durumlarda çalışanlar memnun olmasalar bile eldeki işlerini korumak için uğraşacaklardır. Bu durumun getireceği olumsuzlukların başında ise düşük ücretlendirme ve stres gelmektedir. Ailenin çocuklu oluşu, aile gelirinin paylaşılma oranını arttıran etkenlerdendir. Çocukları için yapılacak masraflar, düşük gelir düzeyine sahip ailelerde aile içi çatışmaların daha fazla yaşanmasına sebep olabilmektedir.

İşsizlik oranının yüksek olduğu durumlar, çalışanın iş sahibi olmasının değerini daha iyi anlayacağı durumlardandır. Bireyin işsiz kalması gelirinin kalmamasının yanı sıra, elde ettiği kimlik duygusunu ve kendine olan güvenini de kaybetmesine neden olabilecektir.

İşsizlik süresinin uzaması ise sosyal ve aile ilişkilerinde birtakım olumsuz durumlara yol açabileceği gibi, en sonunda da fiziksel ve ruhsal sağlığın bozulmasına neden olabilir.

1.5.3. Aile İle İlgili Faktörler

İş-aile çatışmasının iki yönlü bir yapı olduğunu düşünürsek, bireyin iş yaşamının aileyi etkilemesi söz konusu olduğu gibi, aile yaşamının da iş yaşamını etkilemesi beklenir. Bireyin evlilik yaşamındaki sorumlulukları, iş paylaşımı, ailede küçük çocukların ve yaşlıların bulunması, eşin çalışması vb. gibi nedenlerle aile yaşamı iş yaşamını etkileyebilmektedir.

1.5.3.1. Evlilik Tatmini

Kadının özellikle son yıllarda çalışma yaşamına daha fazla oranlarda katılıyor olması, geleneksel yapıdaki eve gelir getiren kişi olarak görülen erkeğin rolüyle çelişir. Yine de cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle, her iki eşinde çalışması durumunda kadının gelire ek gelir gözüyle bakılması asıl gelir getirenin erkek olduğu fikri değişmemiştir. Kadının çalışma yaşamında harcadığı zaman ve ev içi işlere daha fazla zaman ayırması durumu iş-aile çatışmasını daha fazla yaşamasına neden olmakta ve yaşadığı olumsuzluklar hem iş hem de aile hayatına etki edebilmektedir.

Aytaç evlilikte huzur ve tatminin cinsiyete dayalı üç boyutunu şöyle tanımlıyor;

- 1) Geleneksel cinsiyet rollerini sorgularken, iş bölümü, hakkaniyet ve evlilikteki tatmin arasındaki bağlantı dikkate alınmalıdır.
- 2) İş paylaşma yöntemleri ve iş bölümünü devamlı kılmakta gücün rolü önemlidir. Ev işlerinin paylaşımı, bazen tek başına gücün göstergesi olarak karşımıza çıkabilmektedir. Gelirin yüksekliği ve ailenin devamı gibi öncelikleri dahil, kadını ev işi sorumluluklarından kurtaramaz.
- 3) Empati evlilikteki huzur ve tatminde işlerin paylaşımından daha önemlidir çünkü ancak bu şekilde taraflar birbirini anlar ve anlayışlı davranabilir (Aytaç, 2001:54).

Küçük çocuğa sahip ailelerde evlilikte tatmin etkilenmektedir. Küçük çocuğun varlığı, kadın için ev işi yükünü arttıracığından tatminin azalması mümkün görülmektedir (Aytaç, 2001:56).

Bireylerin evli ve bekar olmaları, iş yaşamı dışında kalan zamanlarını farklı şekillerde değerlendirmeleri ve sorumluluk yüklenmeleri açısından değişeceğinden, işe bağlılık ve iş-aile çatışmasının şiddetini de değiştirebilir. Bekarların, ev ile ilgili sorumlulukları diğer aile fertlerince üstlenilebileceğinden, çalışma yaşamı ve işlerine daha bağlı olmaları beklenebilir (Çakır, 2001:113). Netice itibarıyla evli birey fazla olan aile sorumlulukları nedeniyle bekar olan bireyden daha fazla iş-aile çatışması yaşayabilmektedir. Evlilikte bedenen ve ruhen tatmin olamayan bireylerin sorunları evlilik yaşantısının bozulmasına, ailede anlaşmazlıklar ve tartışmalar yaşanmasına neden olabileceği gibi iş hayatında da sorunlar yaşanmasını neden olabilir.

1.5.3.2. Çocuk Bakım Problemleri

Geleneksel ailelerde çocuk bakım sorumluluğunun kadında olduğu bilinmektedir. Ücretli bir işte çalışmayan kadın, çoğunlukla çocuğunu kendi büyütür ve her türlü bakımını üstlenir. Bu durum kadının çalışma yaşamına katılımıyla değişmiş ve ücretli bakıcı, kreşler ya da akrabalar devreye girmiştir. Bu nedenle çocuk bakım problemi, en büyük çatışma nedenlerindedir.

Çocuk sahibi olmak kadın açısından ‘‘değer görme’’ adına büyük önem taşımaktadır. Diğer yandan çocuk dünyaya getirmek bir üstünlük olarak önem kazanmakta, böylece kadının bu vazifesi toplumsal manada büyük bir değer bulmaktadır. Bu değer duygusu ve annelik içgüdüleri kadında her türlü sorumluluklarının önüne geçebilmekte iş yaşamını geri plana itebilmesine sebep olurken, çocuk için yapılan erteleme ve vazgeçmeler kadında çok önemli sıkıntı kaynağı oluşturmamaktadır. Çocuk varsa kadın etkinlik alanını işten aileye doğru kaydırmaktadır (YÜGSF, 2004:39).

Evli kadın ve erkekte çocuk sahibi olmanın iş hayatına etkisine yönelik bir araştırma sonucuna göre; erkekte çocuk sayısı arttıkça işte harcanan çaba ve zaman artarken, bu

durum kadında çalışma saatlerinin azalması ve işten ayrılmaların artmasıyla ortaya çıkmaktadır (Gayle ve diğ., 2000:931-948). Bunda erkeğin geleneksel eve gelir getiren rolünün etkisi büyüktür. Kadında ise çocuğun kadın tarafından bakılması yardım alıyorsa bile ev işlerinin çocukla birlikte artması durumu söz konusu olacağından, kadınlar ev işleri ve çocukla daha fazla ilgilenmek isteyebilmektedir.

Geleneksel toplum yapısı nedeniyle çocuk bakımı kadının görevi olarak görüldüğünden, kadın çocuk yapmaya karar vermeden önce, çocuğun kimin tarafından bakılacağını da düşünmelidir. İlk aylarda çocuğun anne sütüne ve şefkatine ihtiyacının fazla olduğu dönemle, doğum öncesi ve sonrası yasal izin sürelerinin yetersizliği çelişmektedir (Aytaç ve diğ., 2002).

Kadınların işgücüne katılımı, küçük yaştaki çocukları olup olmadığına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Tüm sosyo- ekonomik gruplarda kadının çocuğu yoksa, tam zamanlı iş sahibi olma olasılıklarının yükseldiği görülmektedir (Aytaç ve diğ., 2002).

Aile içi statünün belirlenmesindeki rol paylaşımının çocuk ve ev işi sorumluluklarının üstlenilmesine dayandığı düşünülmektedir. Konuya bu açıdan bakıldığında, ev işlerinin yapılması ve çocuk bakımını kadın çoğunlukla tek başına üstlenmekte, ancak ev ile ilgili parasal konular ve ev dışı süreçler gündeme geldiğinde karar alma yetkisinin neredeyse tamamen erkeğe ait olduğu görülmektedir (KSSGM, 1998.519).

Sorumluluk paylaşımında yine çok önemli bir konu olan çocuk bakımının da ev işlerinde olduğu gibi erkek tarafından paylaşılmadığı görülmektedir. Düzenli olarak her gün yapılması gereken, çocuğun yemeğinin hazırlanması ve giydirilmesi faaliyetlerinde erkeğin neredeyse hiç katkısı yoktur. Kadının çalışması nedeniyle bu işleri tek başına üstlenemediği durumlarda katkıda bulunanlar diğer aile fertleridir. Erkeğin bu işleri yalnız başına üstlenmesi söz konusu olmadığı gibi, kadın ile paylaşımı da yok denecek kadar azdır. Çocukla oynamak konusunda bile iki cinsiyet arasında büyük fark vardır ve erkekler bu görevi de yalnız başına üstlenmekten kaçınmaktadırlar. Çocuk hastalanınca bakmak, kadın çalışsa bile, yine neredeyse tamamen kadının sorumluluğundadır. Eş ile

paylaşım ise, diğer aile fertleriyle paylaşımın dahi çok altında kalmaktadır (KSSGM, 1998:53).

Kentlerde, kadın başına çocuk sayısında zaman içinde azalma görülmesine rağmen, çocuksuz aile modeli pek rağbet görmemektedir.

Çocuk bakımını kolaylaştıracak kreş ve yuvaların çok az sayıda oluşu, olanların belli kurumsal iş yerleriyle bağlantılı oluşu ya da pahalı özel kurumlar olmaları, kadınların çalışma ve toplum yaşamına katılımında önemli engellerden birini oluşturmaktadır. Birçok kadının aldığı ücretin, çocukların bakımının ücretli olarak karşılanmasına yetecek ölçüde olmayışı iş arayan kadınların buldukları işleri geri çevirmelerine de neden olabilmektedir. Bu gibi nedenlerle kadın ev dışında çalıştığında çocuklara genelde aileden biri bakmakta, kadının böyle bir imkanı olmadığı durumlarda ise yarı-zamanlı işlere yönelmeleri o da olmazsa işlerini bırakma yönünde karar almaları olasıdır.

Yarım zamanlı çalışma, kadınları annelik izninden sonra işe dönmeye özendirmedi en etkili çözümdür ve kadınların da en çok arzuladığı koşuldur. Kadınlar bu şekilde yeniden çalışmaya başladıklarında, işlerinin kritik yönleri üzerindeki sorumluluklarını korumaya devam edebilir, işyerinde ve işin kendisinde meydana gelen aralıksız değişimlerle temas içinde olurlar; stres ve yorgunlukları azalır. Yarım zamanlı çalışma, çoğu zaman iş göremezlik dönemi sona erer ermez kadının işine geri dönmesine olanak tanıyarak ücretli annelik izni ihtiyacını ortadan kaldıracaktır ve kuşkusuz şirkete bağlılığı büyük ölçüde artırılabilir (Apgar ve diğ., 2001:127).

TİSK'in Kadın İşgücü Araştırması'na (1999) verilen yanıtlara göre, işverenler açısından kadın istihdamının en olumsuz yönü, %74.64 gibi ezici bir oranla, kadınların aile sorumlulukları ve hamilelik gibi nedenlerle izinlerinin ve işe devamsızlıklarının fazla olmasıdır (TİSK, 1999:30).

Kağıtçıbaşı, ekonomik gelişme ile doğurganlık arasındaki ilişkinin, yani ekonomik gelişme hız kazandıkça, doğurganlık oranındaki düşüşlerin mekanizmasını açıkladığı araştırmasında, net olarak, gelişmenin, çocuğa aile içinde verilen ekonomik değeri düşürdüğünü, buna karşılık psikolojik olarak verilen değeri arttırdığını tespit etmiştir. (Kağıtçıbaşı, 1982; akt. Kongar, 2003:543).

Kadınların part-time ve ev işleri gibi çok sömürülen alanlara girmesi çocuk bakımı sorunluluklarının dolaysız bir sonucu olduğu açıktır. Bu tür işler çocuklarına bakmakla yükümlü bir işçi için yalnızca uygun olmakla kalmaz, aynı zamanda onlara açık tek iş olarak belirir. Buna ek olarak kadınların yaptığı iş kategorileri hizmet ve bakım işlerini dışıl olarak gören cins ideolojisine uygun olarak yapılanmıştır. Dahası erkek ev reisinin bağımlı bir eş ve çocukların geçimlerinden sorumlu olduğu bir aile biçiminin oluşması kadınlar için eşit ücret ve eşit çalışma hakkı taleplerine ağır basmıştır (Barnett, 1998: 147-152).

Çocuğun doğumuyla birlikte çocuk bakım sorunuyla karşılaşan kadının kısmen ya da tamamen iş hayatından uzak kalışı, kadının kariyer gelişimini engelleyebilmektedir. Çocuk bakımı için gerekli yardımı akrabalarından alamayan kadın, kreşlerin azlığı ya da maddi nedenlerle çocuğunu kreşe veremediği durumlarda iş yaşamını noktalamak zorunda kalabilmektedir. Çocuğa bakacak birileri bulunmadığı durumlarda erkeğin kadından beklenen türde bir davranış sergilemesi ise beklenmez. Bu durum toplumda kabul gören rol kavramlarıyla açıklanabilir.

1.5.3.3. Ailedeki Yaşlı Ebeveynler

Endüstrileşme süreci ile birlikte ailenin yapısında, toplumsal tutum ve yönelimler ile değer yargılarında, kısaca sosyo-kültürel yapıda değişimler meydana gelmiştir. Bu değişimler sonucunda aile fertlerinin sayısında da azalma meydana gelmiş ve böylece geleneksel aile, çekirdek tipi aileye dönüşmüştür.

Geniş aile endüstri toplumunda fonksiyonunu kaybetmiştir. Ekonomik görev, saygınlık sağlama, eğitim, koruma, dini görev, geniş ailenin fonksiyonları arasındaydı. Fakat endüstri toplumuna geçiş, ailenin görevlerini ve aile içi ilişkileri temelden değiştirdiği için, geniş ailenin fonksiyonları, çekirdek ailenin fonksiyonları ile sınırlandırılmıştır (Acar, 1990:13).

Nirun, sadece kendini düşünen bir toplumda bireyin yaşlılık yıllarını huzur evlerinde geçirdiklerini belirterek bunun sorumlusu olarak, anne baba tarafından sağlam bir yapıda yetiştirilmeyen evlatlarda görmektedir. Nirun, köylü kentli karşılaştırması yaparak şehirlinin yaşlısının köylünün yaşlısından daha huzursuz olduğunu, yaşlı

insanın çoluk çocuğunu etrafında görmek istediğini belirterek, şehir hayatında bunun fazla mümkün olmadığını söylemektedir (Nirun, 1994:82-83).

Humpreys, yaşlılarla beraber yaşamanın güç olacağını belirterek, aile ile beraber yaşayan anne baba veya kayınvalide, kayınpederin aileyi etkileyen tipik negatif etki kaynakları olduğunu söylemektedir. Bu aile dışı kişiler genç anneye ne yapması ya da ne yapmaması gerektiğini söyleyebileceğinden, her an kendilerinin yanında olmasını isteyebilir, çocukların yetiştirilmesine karışabilir ve eşler arasındaki ilişkiyi zedeleyebilir (Humpreys, 1996:36). Eşlerin kendi ebeveynlerine bağımlılıkları sürdükçe ve başkalarının onayına ihtiyaç duydukları sürece bağımsız bir aile kuramayacaklarını belirtir (Humpreys, 1996:27).

Büyük kentlerde değişen aile yapısıyla birlikte yaşlı ebeveynlere söz hakkı düşmemekte, çekirdek ailelerde gençler, anne-babanın ufak da olsa işlerine karışmalarına, iyilikle yapılan eleştirilerine bile katlanamadıklarından, evlerine ilişkin her türlü kararı kendileri vermek istemektedirler (Şahinkaya, 1981:106).

Günümüzün çekirdek ailesinde genel kanı, evlilik ile birlikte yeni bir düzen kurmak ev açmak anlamındadır. Evde yaşlı anne ve babasıyla bulunan aileler de bulunmakla birlikte, bu durum artık değişmekte ve yaşlıların bakımını gençler üstlenmek istememektedir. Çalışma yaşamına katılan kadının en büyük yardımcılarından birinin kendi annesi olduğu düşünülürse ve hala ülkemizde yaşlıların torunlarını bakma görevi üstlendikleri ele alınırsa, ne kadar çekirdek aile özellikleri göstersek de toplum olarak akrabalık ilişkilerine önem veren bir yapıya sahip olduğumuz söylenebilir. Kuşak çatışmalarının yaşanıyor olması, çocuklarla anne/babanın fikirlerinde ayrılıklar meydana getirirse de kimi zaman bakacak daha ehil kimselerin ya da yeterli kreşlerin bulunmayışı bunun yanında, ekonomik anlamda bu iş için imkan oluşturulamaması, yaşlıların hala bu rolü üstlenmelerini sağlamaktadır.

1.5.3.4. Aile Krizleri, Boşanmalar

Boşanma olayının gerçekleşme nedeni olarak aile yapısında karşılıklı sevgi, saygı, bağlılık ve dayanışmanın zayıflamasını gösterebiliriz.

Türkiye’de boşanmanın sebepleri arasında aşırı geçimsizlik, erkeğin yurtdışında uzun süre çalışması, zina, terk, çocuksuzluk, bunalımlı ve boşanmış ailede büyümüş olmak, çocukluk döneminde aşırı baskı içinde yetişmek, maddi değer yargılarının ön plana çıkması, eşlerden birinin veya ikisinin alkol veya kumar ağırlılığı, sermaye evlilikleri, eşler arasındaki yaş farkının büyüklüğü, eğitim seviyelerindeki ve sosyal çevredeki farklılıklar, ruhi bozukluklar, ahlak ve çocukların yetiştirilmesiyle ilgili fikir ayrılıkları sayılabilir (Erkal, 2000:97).

Evlilik ve aile krizleri, aile ve evlilik yaşamının belirli dönemlerinde ortaya çıkmaktadır. Aile yaşamında da geçiş dönemleri vardır ve bu durum, süresi aileden aileye farklılık gösteren krizlere neden olabilir. Araştırmalar özellikle evliliğin ilk beş yılının kritik olduğunu ve pek çok boşanma olayının bu yıllarda gerçekleştiğini göstermektedir. Evlilik hayatı insan hayatının dönüm noktalarından biri olma özelliğine sahiptir ve kişiler bu yeni duruma uyum ile karşı karşıya gelmekte, eşler bu yeni süreçte yoğun stres altına girebilmektedir.

Toplumun sanayileşmesi ile birlikte ortaya çıkan değişimlerden biri de toplumun ve ailenin içinde kadının durumuyla ilgilidir. Sanayileşme ve sonucu ortaya çıkan göç olgusu kadının ev dışında çalışmasını zorunlu kılmıştır. Bu durumla birlikte erkek evin tek mutlak hakimi olmaktan çıkmış, çekirdek ailelerde giderek işbirliğine dayalı yapıya rastlanmaya başlanmıştır. Erkek vaktinin az da olsa bir kısmını ev işlerine yardım etmeye, çocuk bakımına ayırmaya mecbur olmuştur (Meriç, 1989:190).

Kadının vardiyalı işlerde özellikle gece vardiyasında çalıştığı durumlarda, evdeki sorumlulukları sebebiyle gündüz uyku ihtiyacını karşılamakta güçlük çekmesine neden olabilmektedir. Bu eksikliğin yarattığı psiko-biyolojik etkenler sonucu ayrıca yerleşim biriminin sağlıksız şartları ve diğer meslek hastalıkları ile birlikte, kadının sürekli yorgun olmasına ve sağlıkla ilgili şikayetlerinin bulunmasına, dolayısıyla evinde huzursuzluğa yol açabilmektedir (Erdentuğ, 1990:27).

Bu ve bu gibi sebeplerle çalışma hayatının olumsuzluklarından kaynaklanan sorunlar, kadının üzerinde baskı oluşturabilmekte ve boşanmaların artışına sebep olabilmektedir.

Kadınların ekonomik anlamdaki bağımsızlıkları da, evliliğin eskiden olduğu şekliyle zorunlu ekonomik ortaklık olarak görülmeşi boşanmaların sebeplerinden biridir. Çalışma yaşamıyla özgürleşen kadın, aile içinde daha fazla söz hakkı sahibi olmak istediğinden ve bu durum kadının geleneksel konumuyla bağdaşmadığından ailede sorunlar yaşanmasına sebep olabilmektedir.

Aile-içi iletişimin düşük olması, hane halkı içerisindeki ilişkileri de zayıflatarak, bireylerin giderek ailelerine yabancılaşmasına ve etkin iletişimin aile dışındaki gruplar arasında kaymasına yol açmaktadır. Baba iş yerindeki arkadaş grubuyla, anne kadınlar arasındaki gruplarla, çocuklar da arkadaş gruplarıyla etkin iletişim kurmayı tercih ederek, duygu ve düşüncelerinin paylaşımını ev dışına taşımaktadırlar (Yıldırım, 2006:185).

1988 yılında yapılan bir araştırmaya göre, Türkiye’de erkeklerin % 45’i kadın kocasına itaat etmediğinde, kocanın karısını dövmeye hakkı olduğunu düşünmektedir. Erkeklerin % 66’sı, evde erkeğin mutlak otorite olduğuna ve kadının ona itaat etmesi gerektiğine inanmaktadır. Erkeklerin % 54’ü bir cinsiyet olarak kendilerinin kadınlardan daha akıllı ve üstün olduğu, % 64’ü kadınların kocalarıyla anlaşmazlık halinde, kocasının görüşünü kabullenmesi gerektiği görüşündedirler. Bir başka araştırma ise erkeklerin eşlerini dövmelerinin, kadınların % 20’si, erkelerin de % 32’si tarafından onaylandığını ortaya koymaktadır. Şiddetin bir değer olarak bu denli içselleştirilmiş olmasına karşın, 1992’de yapılan bir araştırmanın bulguları, Türkiye’de geçimsizlik nedenlerinin başında % 53 ile kocanın karısını, % 31 ile kocanın çocuklarını dövmesinin geldiğini ortaya koymaktadır (KSSGM, 1994: 41).

BÖLÜM 2: KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDA YER ALIŞI VE KARŞILAŞTIĞI PROBLEMLER

2.1. Kadının Değişen Konumu Ve İş Yaşamına Katılımı

Endüstri devriminin yarattığı toplumsal değişme ile birlikte kadınların işgücüne katılımının sağlanması ve zaman içinde kadınların "eğitim ve iş olanakları arttıkça geniş bir sosyal hareketlilik içine girdikleri gözlenmektedir" (Aytaç, 2001:19). Kadının ev dışı üretime katılımı para kazanmasını ve aileye ekonomik anlamda destek olmasını mümkün kılmıştır. Kadının aile bütçesi üzerindeki söz hakkının artması ise diğer alanlardaki söz hakkını da beraberinde getirmiştir.

Kadınların işe bağlılıklarının az olduğu ve evdeki sorumluluklarının fazlalığı, ev dışında yaptığı işleri ikincil iş olarak değerlendirmeleri gibi nedenlerle sıklıkla iş değiştirdikleri ve bunun sonucu olarak işlerinde ilerlemelerinin mümkün olmadığı görüşü yaygındır (Massey, 1984).

1973'te yapılan bir araştırmaya göre kadınların eğitimleri yok ya da azsa, bir işte çalışmalarının, evli olmayanlara göre daha zor olduğu anlaşılmaktadır (Özbay, 1979).

Kadınların çalışma hayatına katılmalarına karar verme nedenlerini şöyle özetlemek mümkündür.

- a) Ekonomik nedenler,
- b) Sosyal ilişki kurmak,
- c) Sıkıcı, yalnız ve bunalımlı ev hayatından kaçmak,
- d) Kendi kişiliklerini kazanmak,
- e) Kendilerini adadıkları ve mükafatlandırılmayı bekledikleri bir beceriye sahip olmak ve onu uygulamak (Gowler ve Legge, 1982: 141).

2.1.1. Cinsiyetçi İşbölümünün Gelişimi

Cinsel kimlik bireysel ve toplumsal kimliğin sadece bir parçasıdır. Cinsel kimlik kavramını, kişinin kendisinin ait olduğu cinsi bilme hissi şeklinde tanımlayabiliriz.

Ayrımcılığın kökeninde çoğu zaman cinsel nedenler yatar. Bazı kadınlar tipik olarak ev işi, ücretli iş gibi yaşamın tüm alanlarına ve bütün aşamalarına farklı oranlarda katılarak kadın faaliyeti sürdürürler. Bazı kadınlar ise erkeklerle aynı oranda hukuki hak ve sonuç elde edebilmek için erkeklere daha benzer bir yaşam sürdürürler (Barnett, 1998: 38).

Birçok sosyal bilimci cinsel ayrımcılığın nedenini fizyolojik farklılıklarda görmektedir. Kadının, anne oluşu ve birtakım fiziksel özellikleri işbölümünün oluştuğu dönemlerde, kadını evine ve ev içi işlere yönlendirmiştir. Aytaç, kadın ve erkeğin toplumsal rol paylaşımının çok eskiden beri var olduğuna dikkat çekerek, erkeğin avlanma, yiyecek getirme gibi görevleri üstlendiğini, kadının ise yemek ve çocuklarla ilgilenmek gibi uğraşları yerine getirdiğini belirtmektedir (Aytaç, 2001:18).

“Diğeri olarak kadının geleneksel ve sürekli klişeleşmiş görevleri çocuk doğurup yetiştirme ve büyütme ve ev yapıcısı ve koruyucusu olma olarak açıklanır. Toplum, cinsiyeti kadın ve erkek arasındaki fiziksel ve psikolojik ayrımı kabul ederek kurar” (Yüksel, 2003:44-45).

Kadın ile erkek arasındaki cinsel ayrımcılığı ya da kadının ikinci sınıfa itilmesini sadece biyolojik farklılıklara bağlamanın mümkün olmadığını savunan görüşler de bulunmaktadır. Cinsiyetin, cinsellikten farklı olduğu kız ve erkek çocuklar tarafından büyüme sırasında kazanıldığı, toplum tarafından kadına ve erkeğe benimsetildiği görüşü sosyolog ya da psikanalistler tarafından kabul edilmektedir (Doltaş, 1992:59). Cinsiyet ilişkilerini biyolojik yapıya indirgemek, toplumsal nedenleri göz ardı etmemek anlamına gelecektir.

Kadının statüsü hakkındaki tartışmalar eski Yunan’da Platon ve Aristo’ya kadar uzanmaktadır. Eski Yunan’dan günümüze değin sürekli bir biçimde kadının aktüel ve

uygun rolü üzerinde durulmuş ve analiz edilmiştir. Feminist bilginler uygulamalarını sürdürecektir birçok fikri Platon ve Aristo'nun eserlerinden esinlenerek oluşturmuşlar ve geliştirmişlerdir. Genel olarak bakıldığında cinsiyete dayalı eşitlik düşüncesi, ataerki mülkiyet kavramı, kadın üzerindeki otorite ve güç olmak üzere birçok fikre Eski Yunan'da rastlanılabilmektedir (Yüksel, 2003).

Aristo, erkeği kadınlardan, kölelerden ve çocuklardan üstün olarak niteler. Erkek ev halkının başkanıdır. Çocuklarının ve eşinin üzerinde yetkiyi sağlar. Erkeğin yöneten kadının yönetilen olmasını doğaya uyum ile belirten Aristo kadının, ahlak bakımından erkekten daha aşağı bir konumda olduğunu bu nedenle de her yönüyle erkeğe bağlı olduğunu belirtir (Barnett, 1998:12).

Aydınlanma Devrimi'nden sonra yeniden biçimlenen siyasal ve toplumsal yapılanmada kadına yeterince yer verilmediği görülür. Rousseau kadının doğası gereği aile yaşamı ile sınırlı kalmasını önerir. Kadının kocasına ve ailesine olan görevlerini, erkeğin hoşuna gitmek, çocuk büyütme, yetiştirme, besleme, kocayı ve çocukları gerektiğinde teselli etmek ve hayatı tatlı ve sevimli kılmak olarak belirtir. Rousseau, kadını yetenek bakımından da erkekten ayırır ve soyut ve teorik gerçekler kadının harcı değildir der. Kadının görevi erkeğin bulduğu kuralları yerine getirmekle sınırlıdır (Rousseau, 1956; akt. Ülken, 1956:378-386).

Sanayi devriminin ardından kapitalizmin oluşma döneminde köylerden kentlere göçler başlamış ve kadınlara bu dönemde yedek sanayi işçisi gözüyle bakılmaya başlanmıştır. Kadınlar erkek işçilerden daha az ücretle çalışmak zorunda bırakılmışlardır (Güriz, 1997:33). 19. Yüzyıla kadar kadınlar geleneksel çocuk bakmak ve yetiştirme rolü neticesinde ev ve aile özel alanına hapsedilmişlerdir. Sanayi devrimi ile ekonomik maduriyet yaşayan kadın, ev ekonomisinin çöküşüyle daha önce ev içinde belli bir ekonomik güce sahip olma özelliğini yitirmiştir. İş mekanının, ev mekanından ayrılması ile kadının ekonomik alandaki ağırlığını yitirdiği görülmektedir.

Barnett, 19. Yüzyılda, kadının kocasına tabii olduğunu ve kadının kocası tarafından dövüldüğü ya da cinsel ilişkiye zorlanabildiğini belirtir. Yine 19. Yüzyılda kadın

çocukları üzerinde hiçbir hukuki hakka sahip değildi. Kadının kocasına kölelik koşullarında bir bağılılığı söz konusuydu. Hatta 1884 yılına kadar kocasının cinsel taleplerini reddeden bir kadının hapisle cezalandırılabilirdiğini belirtmektedir (Barnett, 1998:61).

Toplumdaki temel varsayım; insanoğlunun ahlaki, maddi ve hukuksal olarak eşit olmadığına dayanır. Bu nedenle de kadına, erkeğe, köleye efendiye eşir muamele uygulanması düşünülemez. 17. yüzyılla birlikte insan hakları, demokratik ve anayasal hareketler ile süregelen anlayış değişiklik göstermiş 17. ve 18. yüzyıllarda yoğun biçimde konuşulup tartışılan tüm insanların eşitliği görüşüne rağmen kadın erkek eşitsizliği 20. yüzyıla dek sürmüştür. Kadın ve erkek arasındaki eşitlik kavramının son otuz yılda büyük ilerleme kaydettiği de görülmektedir (Yüksel, 2003:148).

Kadın ile erkeğin temel olarak eşit olduğunu savunan feminist yazarlardan Eisenstein'e göre; kadın erkek arasındaki cinsel eşitlik ile cinsiyet ayrımının önüne geçmek amaçlanır. Eisenstein'a göre kadının erkek karşısındaki eşitsiz konumunun nedeni kadın cinselliğinin geleneksel olarak erkeğe göre ikinci sınıf olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır (Eisenstein, 1981:206-207).

Kadın nedir? sorusu Simone De Beauvoir tarafından şu şekilde tanımlanır: İnsanlık erkektir. Erkek kadını tanımlar, kadın ise erkeğin referansları ile tanımlanır. Kadın olarak doğulmaz, kadın olunur diyerek cinsiyete dayalı ayrımın toplumdaki kaynaklandığını ve sosyal konum olarak erkeğe göre daha alt bir konumda bulunduğunu belirtmiştir (Beauvoir, 1989).

Akal, toplumun kadının cinselliği diye tanımlama alışkanlığı edindiği ve aslında kadının doğal zayıflığını yansıttığı varsayılan özelliklerin toplum tarafından öğretilen sosyal davranış biçimleri olarak tanımlar. "Bu bakımdan söz konusu davranış biçimleri, bedensel, zihinsel ya da psişik bir eşitsizliğin ya da farkın tezahürleri olarak beliriyorsa bile eşitsizliği ya da farkı sosyal baskının yaratmış olduğunu düşünmek gerekir" (Akal, 1994:22-23).

“Feminist sosyal bilimciler, ayrımcılığın kökenini açıklamak için öncelikli olarak üretim kavramı üzerinde odaklanmışlar ve kadının sosyal rolünün annelik fonksiyonu ile birlikte ele alınmasını, kadının erkeğe göre daha alt seviyede oluşunun nedeni olarak açıklamışlardır. Herbert Spencer, Emile Durkheim, Georg Simmel gibi sosyal teoristler kadının sosyal konumunun ve rolünün kadının biyolojisi tarafından belirlendiğini ileri sürmüşlerdir” (Rosaldo, 1980:405; akt. Yüksel, 2003:151).

“Cinsiyetler arası evrensel eşitsiz ilişkiler varsayımı erkeği etkin, kadını edilgen; erkeğin kamusal alanı, kadının ise özel alanı temsil ettiği, erkeğin üretim, kadının ise yeniden üretim faaliyetleri ile uğraştığı tezi üzerinde yoğunlaşmaktadır” (Özbay, 1992:153). Kadının edilgen konumu üzerinde duran Özbay, aslında cinsiyet ilişkilerinin bu ikili karşıtlığa uymadığını da ifade etmektedir.

Erkeğin kadın üzerinde cinsiyeti sebebiyle baskı kurması ve kadını eve hapsedmesiyle kadın kamusal alandan soyutlanır. Ev içi işler ve çocuk bakımı kadınlardan yapmaları beklenen davranışlardır. Kadının kamusal alandan soyutlanması, iktidar ve güçten yoksun kalışı anlamına da gelmektedir. Çünkü iktidar ve güç kamusal alanda yoğunlaşmaktadır. Böylelikle kadın erkeğin istediği konumda tutulur ve erkeğe karşı pasif ve ikinci konumda bulunur (MacKinnon, 1989:17).

Ayrıca, ataerkil toplumsal yapı, içindeki hukuk erkek dili ile oluşturulduğundan ve kadının özelliğini görmezden gelen hukuki standartlar ile kadının üzerinde etkili olan uygulamalar tarafından çerçevelenir. Günümüzde çağdaş ataerkil biçimler, kadına karşı uygulanan fiziksel şiddet, cinsel kötüye kullanma ve pornografi olmak üzere üç temel alanda ortaya çıkmaktadır (Barnett, 1998:72).

Cinsiyete dayalı işbölümü sonucunda kadına uygun görülen toplumsal rol iyi bir eş ve anne olmaktır. Bu roller kadının çalışma yaşamına katılımında engeller oluşturmaktadır ve işgücü piyasası içinde konumlarını belirlemektedir. Kadınları iş yaşamı ile aile yaşamı arasında yani meslek sahibi olmak ile eş ve anne olmak arasında seçim yapmaya zorlamaktadır.

2.1.2. Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Ayrımcılık, geniş anlamda farklı muamele demek olup cinsel ayrımcılık cinsiyet nedeniyle kadına ve erkeğe farklı muamele yapılması anlamındadır (Yüksel, 2003:154). Kadına, cinsiyeti nedeniyle erkeğe davranılandan daha olumsuz ya da daha az olumlu davranılması durumuna denir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık işe personel alımında ve terfilerde gözlenebilmektedir. Ayrıca ayrımcılık kadına istenen şeyi vermeyi belli bir şarta bağlama şeklinde de görülebilmektedir.

Ayrımcılık, negatif ve pozitif ayrımcılık olmak üzere ikiye ayrılır. Negatif ayrımcılık bir grup aleyhine yapılan muamele, pozitif ayrımcılık bir grup lehine yapılan muamele anlamındadır (Yüksel , 2003:154).

Kadının lehine yapılan pozitif ayrımcılığın nedenini kadının zayıf toplumsal ve hukuksal konuma sahip oluşu ve üretkenliği nedeniyle olduğunu söyleyebiliriz. Bu durum erkeği madur etmeyeceği gibi, kadın için çocuğunu emzirmesi nedeniyle zorunluluk arz eder.

Kadınlar belirli düzeylerde belirli sanayilerde yoğunlaşır ve sistematik olarak erkeklerden daha düşük ücret ve kötü çalışma koşullarına maruz kalırlar. Ücretli iş alanında kadınlarla erkekler arasında ayrımlar genel olarak cinsel iş bölümünün merkezi bir ögesini oluşturur. Hukukun feminist perspektifi anlamında kadınlar iki işbölümünden etkilenirler. Bunların birincisi kadınların ücret ve çalışma koşullarında erkeklere göre dezavantajlı olduğu dikey işbölümüyken, ikincisi kadınların belirli çalışma türlerinde yoğunlaştığı yatay işbölümüdür. Geleneksel olarak dikey işbölümü cinsiyet açısından vurgulanmıştır. Kadınlar düşük ücretli daha güvensiz ve erkeklere oranla daha az terfi olanağı içeren işlerde çalışırlar. Bu genellikle belirli ticaret sanayi ve mesleklerde geçerlidir ve iş pazarının önemli bir boyutunu oluşturur. Bu süreçler kadınların belirli çoğunlukla düşük ücretli sanayilerde yoğunlaştığı yatay bir işbölümünden ayrıdır (Barnett, 147-152).

De Beauvoir çalışmasında kadının ekonomik özgürlüğe sahip olmasının önemi üzerinde durmuş ve kadın özgürlüğünün ekonomik yönünü vurgulamıştır. Kadının çalışmasının kadına somut bir özgürlük kazandırdığını ve kadına yönelik baskının ancak kadının çalışma hayatına girmesi ve ekonomik özgürlüğünü elde etmesiyle ortadan kalkacağını iddia etmiştir (De Beauvoir, 1989:12).

Erkek iş dünyasına kadının kabulü ile kamu iş dünyasında sergilenen ataerkil tutumların bir açıklaması olarak tanımlanan cinsel sömürü, hem ataerkil hem de hiyerarşik bir özellik taşır. Ataerkildir, zira kadının bunu hak ettiği düşünülür. Cinsel sömürü hiyerarşıktır zira kadın küçük yaşlardan itibaren bu muameleye tabiidir (Kennedy, 1993:13-14).

Kadına karşı yöneltilen şiddet kadını kontrol etmenin yanı sıra kadının susturulmasına yol açar. Kadının susturulmuşluğu ise erkek otoritesini güçlendirir. Kamu dünyasındaki cinsel eşitsizliğin kökeninde aile yatar. Kamu dünyasındaki cinsel eşitsizlik aile dünyasında gelişir ve güçlenir (MacKinnon, 1989:245-246).

Ücretli işi ile çalışma yaşamına giren kadın özgürlük ve bağımsızlık kazanma, toplumsal değerini artırma olanağına kavuşsa bile, bunun yanı sıra bir dolu eşitsizlik ve sorunla karşılaşmaktadır. Kadın istihdamında karşılaşılan sorunlardan ilki budur. İkinci sorun sebebinin ev ve çalışma yaşamının yüklerini birlikte taşımak olarak tanımlayabiliriz. Her iki alandaki sorun ve çelişkilerin giderilmesi yükümlülüğünün kadınlarca üstlenildiği fakat toplumsal duyarlılığın artışıyla birlikte, kadının üzerindeki bu sorumluluğun topluma doğru kaydığı bir gerçektir (Koray, 1992; 97).

Kadınların, çalışma yaşamında karşılaştıkları zorlukların başında mesleğe alımda yapılan ayrımcılık gelmektedir. Kadınlar sırf cinsiyetleri nedeniyle bazı pozisyonlarda görevlendirilmemektedir. Bir gün annelik rolü gereği işini ikinci plana atabileceği ya da işinden ayrılabilceği düşünceleriyle kadınlara, istihdamda yoğun şekilde yer verilmemekte, yine aynı sebeplerle kariyer planlamaları engellenebilmektedir.

2.1.2.1. Mesleğe Yönlendirmede ve Alımda Ayrımcılık

Günümüzde meslek edinme meslekte ilerleme ve eğitim fırsatlarına ilişkin kadın erkek eşitliği imajları her ne kadar değişmiş görünse de, ayrıntılı istatistikler; yine de kadınların eğitimde ve mesleklerde “kadın işleri” olarak adlandırılan kategorilerde yoğunlaştığını, erkeklerle eşit ücretler ve eşit çalışma şartlarına sahip olamadıklarını göstermektedir. Kadın istihdamının yoğunlaştığı meslek kategorileri içinde ilk sıraları eğitim ve sağlık hizmetleri almaktadır. Bu mesleklerin dışında da kadınlar, geleneksel rollerine uygunluk gösteren işlerde yoğun olarak istihdam edilmektedir.

Kişilerin mesleklere yönlendirilmesi küçük yaşlarda, özellikle okul yaşamında yapılmaktadır. Ders kitaplarında erkeğe ve kadına uygun görülen mesleklere ilişkin ifadeler yer alabilmektedir. Bu durumu toplumca uygun görülen, kabul edilen yapının eğitimdeki yansıması olarak değerlendirebiliriz. Örneğin, genel müdürlük, müfettişlik, askerlik erkek işleri olarak sınıflandırılırken, hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik kadınlar için uygun işler olarak görülmektedir.

Kadın evdeki konumu gereği ev işlerinin fazlasını üstlendiğinden ailesine özellikle çocuklarına fazla zaman ayırabilecek işleri gelir getiren işlerden önde tuttukları, ve fırsat tanındığında da insanlarla uğraşacakları hizmet sektöründe çalışmayı, cisimlerle çalışmayı gerektiren üretim sektörüne yeğledikleri görülmektedir.

Kadın ücretli bir iş yerinde çalışsa bile, evdeki sorumlulukları nedeniyle kariyer gelişimlerini aksatabilmektedir. Kadınların evlenmeleri, çocuk sahibi olmaları ve önceliği eşlerinin kariyerine vermeleri kadın ve erkek kariyer yapılarının farklılığını göstermektedir.

Kadınlarla erkeklerin toplumsallaşma biçimi farklı gelişmiştir. Kadınların ev içi işlerle ilgilenmeleri, erkeklerin ise otoriter ve saldırgan olmaları, fiziksel cesaret isteyen işlerde, sayısal ve mekanik alanlarda yoğunlaşmaları teşvik edilir. Bu nedenle, emek piyasasında kadınların ailedeki rol paylaşımı sonucu gerçekleştirdikleri işlerin uzantısı olan işlerde çalışma eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu yaklaşıma göre kadınlar ve

erkekler farklı olarak yetiştirildikleri için farklı nitelikler ve tutumlar geliştirirler ve bu durum iki cinsin meslek seçimine yansır (Fischer, 1997).

Çitçi'nin çalışmasında 1970-1980 yılları arasında kadınların içinde, en yüksek oranda eğitim ve sonrasında sağlık ile ilgili mesleklerde istihdam edildikleri tespit edilmiştir.

Ev dışında kadınlar, evsel işlere uygunluk gösteren çeşitli işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Bu konuda Çitçi'nin çalışmasında önemli bulgular vardır. 1970-1980 yılları arasında çeşitli mesleklerden kadınların içinde, en yüksek oranı eğitim ve sonra da sağlık ile ilgili meslekler almaktadır (Çitçi, 1979).

Kadının toplumsal rolü nedeniyle ev hayatı ve iş hayatı arasında denge kurmak zorunda olması, kadınların annelik, eşlik rolünün bir uzantısı gibi değerlendirilen öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik gibi mesleklere yönelmesine yol açmıştır. Böylece erkeksi ve kadınsı meslek ayrımı ortaya çıkmıştır. Ayrıca kadınların iş güvencesi ve sınırlı zaman uygulaması nedeniyle de kamu kesimini tercih ettikleri görülmüştür.

2.1.2.2. İşe Personel Alımında Ayrımcılık

Kadınların cinsiyetleri nedeniyle taşıdıkları özelliklerin işin yapılmasında engel teşkil edeceği önyargıları yüzünden kadın için uygun görülen işleri yapması hoş karşılanmaktadır. Diğer durumlarda kadın engellenme ve zorlama ile karşılaşabilmektedir. Bu duruma örnek verecek olursak ülkemizde kamu sektöründe bazı mesleklere kadınlar alınmamakta, bazı meslekler de kadınlar için sınırlayıcı kontenjanlar bulunmaktadır.

2.1.2.3. İşyerlerindeki Tutum, Davranış ve Değerlendirmede Ayrımcılık

Kadınların çalıştıkları ortamda azınlıkta kalmaları sorun yaratabilmektedir. Özellikle erkek-egemen bir iş alanında kadından vasatın altında bir performans göstermesi beklenir. Kadınlar ise bu baskıya temelde iki aşırı tepki vermektedirler. Tepkilerden biri gerektiğinden çok çaba göstererek üstün performans göstermek; bir diğer tepki ise beklentileri kabullenip işten atılmayı gerektirmeyecek düzeyde düşük bir performans

sergilemektedir. Kadınların iş yerinde dışlanmaları da azınlıkta olmanın getirdiği diğer sorundur. Üçüncü sorun ise, kadınların işyerlerinde bir ölçüde kabul görebilmeleri için, işin doğası gerektirmese de, kendi cinsiyet rollerine uyan bazı davranışları göstermeleri yönündeki beklentileridir.

Dolaysız ayrımcılık örneği teşkil eden bir başka davranış, önemli görevlerin erkek çalışanlara verilmesi yönünde tercih kullanımıdır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın gözlendiği bir başka önemli boyut ise performans değerlendirmedir. Geleneksel bir erkek işinde eşit üretkenlik söz konusu olduğunda, çoğunlukla erkeğin başarısının yeteneğe bağlanması yönünde bir eğilim var iken, kadının başarısının şans faktörü ile açıklanması yoluna gidilebilmektedir. Başarısızlık durumunda erkeğinki şansı, kadınıki ise yetenek veya beceri düzeyinin yetersizliği şeklinde açıklamalar görülmektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın ücret konusunda da olduğu bilinmektedir. Batı ülkelerinin hemen tamamında eşit işe eşit ücret geçerli kural olmasına rağmen bu prensip birçok yerde göz ardı edilmektedir. İşten çıkarma ve emeklilik haklarının verilmesinde de aynı durum söz konusudur.

Bunların dışında cinsel taciz yoluyla rahatsız etme, işten kaçırma, terfi yollarını tıkama da yine ayrımcılık türleri arasında önemli unsurlardır.

2.2. Çalışma Yaşamındaki Kadının Aile İçi Görevleri Ve Görevlerindeki Değişmeler

Toplum içinde yaşamının tabii bir sonucu olarak, günlük yaşayışımızda çeşitli farklı roller üstlenir ve o rollere göre hareket ederiz. Bunlar toplum tarafından bireye verilen rollerdir. Toplum tarafından belirlenen bu rollerin en iyi ve anlamlı şekliyle oluştuğu ortam aile ortamıdır. Bu yüzden aile, kadın ve erkeğin çocukluktan itibaren toplumsal rollerini edindikleri kurum olma fonksiyonu yüklenmektedir.

Dünyanın hemen her ülkesinde kadınlar, ekonomik özgürlüklerine sahip olsalar bile, ev işlerinden sorumlu tutulmaktadır. Ev işlerinin paylaşılması, kadın ve erkeğe atfedilen roller çerçevesinde geleneksel toplumlarda pek fazla kabul görmemiştir. Ancak yine de günümüzde erkeklerin ev işlerini paylaşmada daha eşitlikçi davranmaya başladıkları üzerine görüş birliği bulunmaktadır (Eyüboğlu, 1999:18).

Ünlü feminist Carole Pateman'a göre sosyal sözleşmeler ataerkil sosyal düzenin oluşumunu açıklamaktadır. Pateman için kadın ve erkek arasındaki cinsel farklılıklar aslında politik farklılıklardır. Sosyal sözleşme kadınların rolünü çocuk beslemek ve ev içi işçisi olarak belirler (Pateman, 1988:6).

“ Gerçekten yüzyıllar boyu kadın eviyle, özel yaşamıyla sınırlanmış, üretimden uzak kaldığı gibi, ekonomik yönden erkeğe tümüyle bağımlı bir ilişki içinde olmuştur. Bu sosyo-ekonomik ilişki erkeği eve ekmek getiren kişi yaptığı gibi, ekonomik ilerlemenin de başlıca aktörü yapmıştır. Gerçekten ekmeği kazanan, eve, çocuklara bakan kadın olurken, kadın-erkek arasındaki bu iş bölümü toplumsal rol bölüşümü anlamını taşımaktadır. erkek kendisine verilen bu rolle ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmaktadır; kadın ise hem erkeğe bağımlı olmakta, hem de yaptığı işin ekonomik bir değeri olmadığından “toplumsal değersizliğe” itilmektedir (Koray, 1993:27).

Çalışan kadın işlerinde işinin erbabı olmaya çalışırken, evde çocuğuna iyi bir anne olmaya çalışmakta, eşine iyi bir eş olabilmenin mücadelesini zor şartlarda vermektedir. Bütün bunlara, çocuğun bakım problemleri, ev işleri ve ailenin genel yapısı ile ilgili temel belirleyiciler de eklenince olay biraz daha karmaşık hal almaktadır (Erbatur, 1998:124).

2.2.1. Kadının Aile İçi Görevleri

Toplumsal değişme ile birlikte ekonomik faaliyetin de biçim değiştirmesi sanayileşme ve üretimin ev dışında örgütlenmesi, kadın ve erkeğin çalışma alanlarını birbirinden ayırmıştır. Bu süreçle birlikte kadınlar özel alanda kalıp ev işlerini ve çocuk bakımını, erkekler ise ev dışında aileyi geçindirme görevini üstlenmeye başlamışlardır. Zaman içinde kadının en önemli görevi iyi bir eş ve annelik olarak algılanmış bu da kadınların çocukluktan itibaren ev kadınlığına ve anne olmaya hazırlanmalarına neden olmuştur. Ev içinde kısıtlanan kadın, eğitim imkanlarından erkekle eşit şekilde yararlanamayarak, rekabet gücünü yitirmeye başlamış ve yedek iş gücü olarak görülmüş, çalışsa bile aile ekonomisine katkı amacıyla bunu gerçekleştirmiştir. Kadının parasına ihtiyaç olmadığı durumlarda tekrar asli görevine geri dönmüştür. Kadının temel görevinin iyi bir eş ve anne olmak şeklinde kabul görmesi, kadının çalışma yaşamına atılmasında engellere sebep olabilmektedir. Aynı zamanda cinsiyetçi ideoloji kadınları eş ve anne olmak ile meslek sahibi olmak arasında seçim yapmaya zorlamaktadır.

“Erkeklerin sahip oldukları özellikler, yetkinlik, ussallık, nesnellikle özdeşleşen davranışlara yol açarken; kadınlara özgü özellikler onların edilgenlik, duygusallık, öznellik, mantık dışı olmakla özdeşleşen davranış kalıpları göstermelerine neden olmaktadır” (Tan, 1979:185).

Sonuç olarak çalışma yaşamına katılan kadın, özgürlük ve bağımsızlık kazanarak toplumsal değerini arttırsa bile, bununla birlikte eşitsizliklerle karşılaşmaktadır. Kadın ücretli bir işte çalışsa dahi ondan geleneksel rollerini sürdürmesi beklenmektedir. Bu da kadının iki işgünü ve iki ayrı sorumluluğu olması anlamındadır.

Kadının iş yaşamına girmesi kabul gördüğü halde, ev işlerinin paylaşılması hala kadının üzerindedir. Ev işlerinin ortaklaşa yapılması kadın ücretli işte çalışsa bile kabul görmemiştir.

Aile içindeki para kazanma rolündeki paylaşım aynı oranda ev işlerinin paylaşılmasını sağlamamıştır. İmamoğlu, kadınlık ile “ev kadınlığı” ve “annelik” eş anlamlı düşünüldüğünden, çalışan kadının, çalışma hayatını “birincil görevler” olarak kabul edilen ev içi faaliyetleri ile bağdaştırmakla yükümlü kabul edildiğini belirtmektedir.

Eğer kadının kocası “iyi koca” ise kadının bu “yükümlülüklerini” yerine getirmede “yardımcı” olacaktır (İmamoğlu, 1994:64).

Kariyer ve aile arasında dengeyi kurmak, gerek gelişmiş gerek gelişmekte olan ülkelerin tümünde daima kadının üzerinde odaklanmıştır. Oysa iş hayatına atılan kadının çocuk yetiştirmeyi eşiyile, ailesiyle paylaşacağını bilmesi, kadının sürekli istihdamını mümkün kılmakta, iş hayatında da motivasyonunu arttırarak kariyer hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmaktadır. Ancak görünen o ki, kadının ulaştığı kariyerini koruması daha zor olmaktadır (Morris, 1997:27; akt. Aytaç, 2001:57). Kadının kariyer odaklı olması durumu, işini eve getirmesine ve ailesine daha az zaman ayırmasına neden olabilir. Sadece gelir getirmek amaçlı çalışan kadın ise mesai saatleri dışında evinde çocuklarıyla vakit geçirecek ve onların her türlü ihtiyaçlarını karşılamaya çalışacaktır.

Koray kadının yüzyıllar boyunca eviyle ve özel yaşamıyla sınırlandırılmış, üretimden uzak kalmış ekonomik yönden ise tümüyle erkeğe bağımlı olan taraf olduğunu belirterek, bu sosyo-ekonomik ilişki çerçevesinde erkeğin eve ekmek getiren kişi ayrıca ekonomik ilerlemeyi gerçekleştiren taraf olduğunu söylemektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümü toplumsal rol bölüşümü anlamı taşımaktadır. Erkek kendisine verilen rolle üretken olmakta ve toplumda değer kazanmakta, bunun yanında kadın yaptığı işin ekonomik anlamda değeri olmaması sebebiyle hem erkeğe bağımlı kılınmakta hem de toplumsal değersizliğe itilmekte, ikinci sınıf vatandaş konumuna düşmektedir (Koray, 1993:27).

Değişen çalışma anlayışı geleneksel rollerin de zaman içinde değişmesine neden olmuştur. Dünyanın birçok yerinde ev işleri ve çocuk bakımı konuları hala kadının görevi gibi görülse de yavaş yavaş değişiklikler gösteren kısımlar bulunmaktadır. Yörükoğlu, erkeklerin toplumun yapısındaki değişmelere uymamazlık edemediklerini “Kadın erkek arasındaki saygınlık ayrımı giderek azaldı. Çalışan kadın sayısındaki hızlı artış, rol ayrımlarını da silmeye başladı. Birlikte işe gidip birlikte eve dönen karı koca, yemeği birlikte yapıp, bulaşığı birlikte yıkamaya başladı” şeklinde belirtmektedir (Yörükoğlu, 1992:48).

Ersöz'ün yapmış olduğu çalışmada; kadınların %61.8'i ev içi işlerin ortak yapılmasını, %22.1'i ev işlerinin cinsiyet esasına göre paylaşılmasını savunmaktadır. Kadınların %14,6'sı ev işlerini kadın yapamayacak durumda ise erkek yapmalıdır diyerek ev işlerinin kadının görevi olduğu yolundaki geleneksel anlayışı desteklemektedir (Ersöz, 1999:85). Aynı soruya erkekler %37.9 oranında ortak yapılmalı yanıtını verirken, %30.4'ü erkeğin ve kadının yapacağı işlerin farklı olduğunu belirtmiştir. Erkeklerin %26'sı soruyu kadının ihtiyacı durumunda erkek yapmalıdır şeklinde cevaplamıştır. %4.6'lık bir grup ise ev işlerinin tamamen kadının yapması gereken işler olduğunu belirtmiştir (Ersöz, 1999:108).

Günümüzde kadınların ücretli bir işte çalışmış olsalar da, aile yaşamında ücretsiz işlerin büyük bir bölümünü üstlendikleri görülmektedir. Koray kadının bu durumunu "iki işgünü", "iki ayrı sorumluluğu" olan şekilde belirtmektedir. Bu nedenle de çalışma yaşamında geri plana itildiklerini ifade etmektedir. Koray'a göre kadınlar, "yönetim kademelerine, siyasi yaşama ilgi göstermediği, katılmadığı gerekçeleriyle yetersizlik ve ilgisizlikle suçlanabilmektedir" (Koray, 1993:14). Bu sebepler kadının "yedek iş gücü" olarak görülmesine de sebep olurken, kadın erkeklerle karşılaştırıldığında daha az nitelikli, güvencesiz ya da çoğunluğunu kadınların oluşturduğu sektörlerde yoğunlaşmaktadır.

2.2.2. Çalışan Kadının Aile İçi Kararlara Katılımı

Ekonomik gelişme sürecinde erkeğin yanı sıra yer alabilen kadının karar verme, sorumluluk dağılımı ve aile içi rollerde erkekle eşit konuma gelmeye başlaması kaçınılmaz olmuştur (Kurtkan, 1990:91). Küçülen aile yapısı ve kadının çalışma yaşamına katılımı eşler arasındaki dayanışmayı ve aile içindeki kararlarda kadının söz hakkının artmasına sebep olmaktadır. "Kente göçle küçülen ailede çalışan kadınların çalışmayan kadınlara kıyasla hane içindeki yetki ve sorumlulukları ile karı-koca arasındaki dayanışmanın arttığını göstermektedir" (İlbars, 1991:418-419).

Koray, "Çalışan kadınlar karar mekanizmalarına katılma gücü kazanmaktadırlar" diyerek değişen aile yapısı içinde kadının geleneksel rollerinden sıyrıldığını, eşyle birlikte kararlar alabildiğini vurgulamaktadır. Kadının evde alınan kararlara katılımının

çok yönlü olduğunu belirterek: “Ev içi karar alma süreci aileyle ilgili olarak günlük alışverişin yapılması, eve eşya alımı ve ihtiyaçların karşılanması gibi çok çeşitli konuları kapsamaktadır” (Koray, ve diğ., 1999:140).

1992 DPT Türk Aile Araştırmasında “gelirin ailenin hangi ihtiyaçları için harcanacağına kim karar verir?” sorusuna %45.87 erkek (evin beyi) şeklinde cevap verirken, %38.06 karı-koca beraber karar verir ve %10.4 kadın (evin hanımı) karar verir şeklinde cevaplar alınmıştır.

Ersöz, (1999:82-87) tarafından gerçekleştirilen ve yönetici kadınlarla ilgili araştırmada “çocuklarla ilgili kararların daha çok kimin tarafından verildiği” sorusuna kadınların %78.4’ü eşimle birlikte karar verimiz, % 19,6’si kendim karar veririm, %1.6 kadın eşim karar verir yanıtını vermiştir. “Ev içi kararların paylaşımı” sorusuna kadınların %88.9’u ev içi kararları eşi ile birlikte aldığı, %6.1’i kararları kendisinin aldığı, %3.9’u ise kararları eşlerinin verdiğini belirtmişlerdir.

Ecevit’in, Bursa’da kadınlar üzerine yaptığı araştırmasının sonuçlarına göre; kadınların çalışmasına karşı erkeklerin olumsuz tavırlarının sürdüğü ve kadınların bir ikilem karşısında kaldıklarını belirlenmiştir. Bir yandan düşük gelir gruplarında yer alan ailelerde kadınların düzenli ve yeterli işlerinin olması ve bunun ailenin gelirini artırması hoşnutluk yaratırken, toplumdaki değerler nedeniyle özellikle evli kadınların çalışması onaylanmamaktadır. Erkekler, eğer karıları çalışırsa toplumdaki saygınlıklarını yitireceklerini düşünmektedirler (Ecevit, 1991:59; akt. KGSSM, 1999:180).

Toplumsal olarak kadına ve kadın işgücüne belirli roller ve nitelikler yüklendiği, bu yüklenen niteliklerin bilinçli olarak pekiştirildiği (MESS, 1983), bu tutumlar nedeniyle de kadının işgücü piyasası içinde yer alışlarının etkilendiği kabul edilir.

Kadın işgücününün meslek eğitiminin kısıtlı olması ve mesleki beceri edinmesindeki engeller nedeni ile ikincil işgücü piyasasına katılabildiği, beceri ve işe bağlılıklarının az

olması nedeniyle de ucuz ve güvencesiz işgücü arzını oluşturdukları görülmektedir (Nielsen, 1990).

Geleneksel ailede kadın kocasının her istediğini yapmak durumundadır. Erkek tam yetkili olarak evin reisidir. Kadın erkeğin işine karışamaz. Böylece kendi statülerini erkeğe kayıtsız şartsız bağlanmak olarak algılayan kadınlar kocalarına karşı gelmekten çekinirler (Atalay ve diğ., 1992:76).

Akan yaptığı araştırmada, kadının çalışmasının ekonomik kararlardaki gücünü arttırırken, ev işlerindeki gücünü azalttığını tespit etmiştir (Akan, 1981:69).

Kentlerde kadının eğitim düzeyi kocasından yüksekse ve ev dışında ücretli bir işte çalışarak aileye katkıda bulunuyorsa, kocasının sosyal statüsünün yükselmesini sağlıyorsa aile içindeki otoritesi de artmaktadır (Timur, 1972:101).

Eraydın'ın İstanbul'da yaptığı çalışma bulgularına göre, çalışan kadınların çoğu karar vermede etkin hale gelmektedir. İlk ve en önemlisi kadınların çalışmaya kendilerinin karar verdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Para kazanmak ve bu durumun aile için önemli olduğu bilincinde olan kadınlar en azından aile içinde karar verme aşamasında etkin hale gelmektedir (Eraydın, 1999:171). Kadınların çalışmayla birlikte artan iş yüklerine karşı daha önceki konumlarına göre bağımsız olmaları ve aile içi kararlarda söz hakkına sahip olmaları kadınların çalışmayı isteme sebeplerindedir.

Kadınların çalışma hayatında yer alması, üretken ve para kazanıyor olmaları nedeniyle kendilerini daha güvenli, söz hakkına sahip ve işe yarar hissetmelerine neden olmaktadır.

Kırsal alanda ve geleneksel aile yapısı içinde ekonomik anlamda geri olan kadınlar, kentlerde çalışarak elde ettikleri ücretlerin kullanımında daha etkili duruma gelmektedirler (Koray, 1999:14). Bununla birlikte yapılan çalışmalar göstermektedir ki Türkiye'de 1950'lerden başlayarak çalışan kadınlar üzerine yapılan çalışmalarda, kadınların çalışmasında ev dışında ücret karşılığı çalışmanın birincil amaç olmadığı, kadınların buna geçici ve zorunlu bir uğraş olarak baktıkları, esas bulunmak istedikleri

alanın ev kadınlığı ve annelik olduğu şeklinde bir savın yer aldığı belirtilmektedir. Kadınların ekonomik faaliyetlere daha az katılmasının genellikle onların aile içindeki rol, bu role bağımlı tercihleri ve ataerkil ilişkilerle açıklandığını ve ekonomik koşullardan kaynaklanan çözümlerinin göz ardı edildiğini iddia etmektedir (Ecevit, 1993:119).

2.3. İş-Aile Hayatı Uyumu

2.3.1. Ailede Sorumluluk Paylaşımı

“Çocuğun eğitimi ve sosyalleşmesinde aile kurumunun önemi büyüktür”. Özellikle küçük yaşta çocuklar anne sevgisi ve şevkatine ihtiyaç duyarlar. Erkal, “Şu halde, ilk eğitim ana kucağındaki ve daha sonra aile ocağındaki eğitimidir” diyerek ailenin ve özellikle annenin çocuk için önemini vurgulamaktadır. “İyi yetişmiş ve eğitilmiş kadın hem toplum hayatında daha etkili olabildiği gibi, aynı zamanda eğitimci rolü oynar” (Erkal, 1978:12-15).

Geleneksel “kadınlık ve annelik” rolü ile evi dışında “çalışan birey” rolünü bir arada yürütme çabası, ücretli kadınların temel sorunları içinde sayılmaktadır (TİSK, 1999: 43).

Sandıkçioğlu araştırmasında, evli ve çalışan kadınların %81 oranında ev işlerini en fazla kendilerinin üstlendiğini tespit etmiştir (Sandıkçioğlu, 1982:136).

Ülkemizde ve birçok ülkede erkek, evde otoritenin sahibi olarak görülür, ne kadar kanunlarla kadın erkek eşitliği belirtilmişse de geçmişten gelen toplumsal düşünce yapısı nedeniyle kadın ve erkeğin sosyal hayatta görevleri ayrılmaktadır. Erkekten ailenin korunması, işleyişini düzenlemesi beklenir. Değişen çalışma koşulları, çalışma hayatında kadınların aktif biçimde bulunması kadın görevleri olan birtakım görevlerin erkekler tarafından da yapılır olmasını sağlamıştır. Bugün artık erkekler de çocuğu oyalama, parka götürme, ev işlerinde özellikle yemek yapımında adına yardım şeklinde bulunmaktadır. Yine de erkek ve toplum eşit anlamdaki işbölümüne sıcak

bakmamaktadır. Kağıtçıbaşı aile içi rollerin değişmesine en çok karşı koyan faktörün gelenksel değerler olduğunu belirtmektedir (Kağıtçıbaşı, 1986:498).

Acar'ın 1993 yaptığı bir çalışmasının sonuçlarına göre; kadının en önemli görevi % 76.6 ile ev işlerini yapmak olarak belirlenmiştir. Erkeklerin % 86,7'si ile kadınların %76,7'si bu doğrultuda fikir beyan etmiştir. Kadının ev işi yapması, kocası ve çocuklarıyla ilgilenmesi % 64,9, aile bütçesine katkıda bulunması %16.8, ve ailenin sosyal ilişkilerini düzenlemesi %15.2 oranında belirtilmiştir. Yine bu araştırma sonuçlarına göre erkeklerin kadınlardan daha akıllı oldukları erkeklerce ifade edilirken, bunun kadınlar tarafından da onaylandığı görülmüştür (Acar, 1993:219).

Sonuç olarak yapılan araştırma sonuçlarında; kadının ücretli işte çalışmasının birinci sorumluluğu olan eş ve annelik rollerinde değişme olmadığı yönündedir. Çalışan kadın ev işleri ve çocuk bakımı konularını neredeyse tek başına üstlenirken, erkeğin bu konudaki katılımları yardım amaçlı olmaktadır. Çalışan kadınların eşlerinin ev işleri ve çocuk bakımını paylaşmayı kadına yapılan bir iyilik olarak değil, müşterek hayatın doğal bir getirisi olarak görme bilinç düzeyine ulaşması durumunda kadınlar daha kolay çalışma yaşamında yer alabileceklerdir.

Kadın erkek arasındaki saygınlık ayrımının zaman içinde azaldığını belirten Yörükoğlu, kadının çalışmasının, toplumsal rol ayrımlarını da silmeye başladığını belirtmektedir. "Birlikte işe gidip birlikte eve dönen karı koca, yemeği birlikte yapıp, bulaşığı birlikte yıkamaya başladı" diyerek erkeklerin değişmeye uyduklarını bunun yanında gelenksel erkek ve baba görünümelerini de bozmak istemediklerini belirterek bunu şöyle ifade etmiştir: "Yiğitliğe leke sürmeseler de değiştiklerini biliyorlar. Günümüz erkeği çocuklarla ilgilenmeyi, bakmayı, oyalamayı, sofrayı kurmayı, salata yapmayı utanılacak bir kadın uğraşı gibi görmüyor artık. Olsa olsa çamaşır yıkamamakla övünüyorlar şimdilik" (Yörükoğlu, 1992:48).

Kadın emeğinin ucuz ve güvensiz işlerde ve kötü koşullarda istihdam ediliyor oluşunun aslında, eğitim, beceri düzeyi gibi faktörlere dayanmadığını belirten görüş bunun temel nedenini, evle ücretli iş arasındaki ilişkide/çelişkide görmektedir. Kadının iş yaşamında

erkeklerle eşit şartlarda var olamamasının nedeni olarak evdeki tüm sorumluluklarının devam etmesi ve işteki çalışma koşullarını ve saatlerini ailesine göre düzenlemesinden kaynaklanmaktadır. Bu da kadını işgücü piyasasında dezavantajlı konuma sokmaktadır. Bu olumsuzluklara karşılık, genelde kadın çalışması nedeniyle aile içinde erkeklerle eşit statü beklemektedir. Ancak aile içi sorumluluklarını erkeklerle paylaşmakta zorlanan kadının, bir eşitsizlik konumundan, başka bir eşitsizlik konumuna aktarıldığı da rahatlıkla söylenebilir (Stratigaki ve Vaiou, 1994:1221-1223; Akt. KSSGM, 1999:29).

Kadının çalışma yaşamına katılarak ücretli işçi niteliği kazanmasının bireylere ve topluma etkileri şu şekilde sıralanabilir:

- a) Kadının eve aidiyeti ile erkeğin topluma aidiyeti olarak tanımlanan rol ayrımını bulanıklaştırmaktadır
- b) Kadının emeğinin bir değer olduğunu anlaması, tarihsel bağlamda oluşturulmuş erkek egemen yapıya, bu durumun erkek için getirdiği ayrıcalıklara ve bunu destekleyen değer sistemine karşı çıkışına neden olmaktadır.
- c) Kadınlar kendi ücretleri ile ailede sağlanan ekonomik iyileşmeyi bir kaldıraç olarak kullanarak, evdeki kuralları ve uygulamaları daha eşitlikçi bir konuma getirmek istemektedirler.
- d) kadının aile reisi olduğu hane halklarının artışı, ev kurallarının cinsiyete dayalı yapısını ve aile içindeki ebeveyn-çocuk ve karı-kocalık ilişkilerine dayalı şekillenmesini ortadan kaldırmaktadır (K Pessar, 1994; 128; Akt. KSSGM, 1999:31).

Kanunumuzdaki erkek evin reisi ibaresi değişmiş olsa bile, "ailenin sosyal temsilcisinin erkek olduğu ve gücü de bu sayede sahiplendiği" (KSSGM:1999:18), düşünülecek olursa kadınların da bu duygu ve düşünceleri benimsediğini söyleyebiliriz. Kadınlar geleneksel toplum yapısının etkisi ile hala geleneksel iş rollerini oynamakta ısrar etmekte olup, kadın bu düşüncede değilse bile toplum tarafından gördüğü baskı ve zorluklar karşısında geri adım atabilmektedir. "Kadın da kendini aileye bağlı olarak tanımlamakta ve kurgulamakta, ona atfedilen rolleri sorgulamak yerine, bu rolleri en iyi şekilde yerine getirerek statü kazanma yolunu seçmektedir" (KSSGM:1999:18).

İşgücü piyasasına katılan kadınların, hem çalışmaları hem de ev işi sorumluluklarını yeterince paylaşmadıkları için çifte iş yapmak zorunda kalmaları, var olan cinsiyete dayalı işbölümünün yarattığı önemli sorunlardan biridir (Hamilton ve Barrett, 1986). Bu

durumda kadın zorunda kalmadıkça çalışmamakla, çalıştığında da çifte yükü taşımaya razı olmaktadır (KSSGM, 1999:18).

Erkeklerin işbölümü ve sorumluluk paylaşımına dair en büyük korkuları ise toplum içinde komik duruma düşmek, kılıbık damgası yemek olmaktadır. Erkeklik imgelerinin tehlikeye girmesinden korkmaktadırlar. Ev işleri ve çocuk bakımı için kadına yardım etseler bile, bunun gizli kalması ve görünmemesi için çaba harcamaktadırlar (Mansur, 1999: 20).

Atalay'ın araştırmasına göre öğrenim durumu ile kadından beklenen görevler arasında yüksek korelasyon bulunmuştur. Ev işleri yapmanın kadının birinci görevi sayılması oranı ilkokul mezunlarında %80.8, lise mezunlarında %58.3 üniversite mezunlarında bu oran %42.5 olarak belirlenmiştir. Aynı kabul cinsiyete göre ise şöyledir. Ev işi yapmak kadının birinci görevidir diyenlerin oranı kadınlarda %69,5, erkeklerde %76,3'e yükselmektedir. Aynı zamanda kadının eğitim seviyesi yükseldiğinde tutumunda da bir değişme olduğu gözlenmiştir. Üniversite mezunu kadınlar da bu oranın %25,5'e kadar düştüğü kaydedilmiştir (Atalay ve diğ., 1992:128). Atalay'ın bu araştırmasından, üniversite mezunu kadınların rolleri konusunda farklı tutum ve kanaatlere sahip oldukları halde aile hayatlarında geleneksel rollerini sürdürmek zorunda kaldıkları anlaşılmıştır.

2.3.2. Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi

Gününün önemli bir bölümünü işyerinde geçiren bireyin, hem işinde hem de özel hayatında verimli ve huzurlu olabilmesi iş koşullarının iyileştirilmesine bağlıdır.

Mesleksel ayrımın, işverenin uyguladığı ayrımcı tutumdan kaynaklandığını ileri süren yaklaşım, erkeklerin, koca, işçi, tüketici ve yasa koyucu olarak kadınların meslek seçimi üzerinde hakimiyet kurmuş olduklarını iddia eder. Ailenin, kocanın işinin bulunduğu yerde yerleşmesi, yasa koyucunun kadınların bazı işlerde çalışmasını yasaklaması, kadın işçilerle birlikte çalışmayı reddeden erkek işçiler ve kadın çalışanlarla iş yapmayı

kabul etmeyen erkek müşteriler bu tür ayrımcılığı oluşturan sebeplerdendir (Fischer, 1987).

Ecevit kadın emeğini işgücü piyasasında sınırlı ve düşük statülü seviyede tutanların, ayrımcı uygulamaları sürdüren işverenler ve erkek egemen sendikalar ile diğer erkek çalışanlar olduğunu ifade ederek, devletin de kuralları ve uygulamaları ile bu süreçte etkin rol oynadığını vurgulamaktadır (Ecevit, 1990).

Kadınların iş yaşamına katılımı ve niteliklerini artırıcı özel programlar geliştirilerek istihdam olanaklarının artırılması toplumsal bir hedef olarak benimsenmelidir. Bu bağlamda yetişkin eğitimi ve iş başında eğitim programlarından yararlanılmalıdır (KSSGM, 1994: 52-53).

Özellikle küçük çocuğu olan kadınların, maduriyetinin giderilmesi gerekmektedir. Özel sektör doğum izni çocuk bakım problemleri nedeni ile çok sayıda kadın istihdam etmek istemeyebilir. İşverenler genelde personelin özel hayatı ile ilgili sorunları görmezden gelirler ve kişinin kendisinin çözümler üretmesini isterler. Bu nedenle yasalarla bazı haklar güvence altına alınmalıdır. “İş yerinde emzirme odası ve çocuk bakım yurdu açılmasını zorunlu kılan düzenlemelerin kapsamı genişletilmelidir” (KSSGM, 1994:49). Özellikle eğitim düzeyi düşük çalışanların yaşadığı problemlerden biri de sigortasız çalışma ve işveren ile anlaşmazlık durumunda işlerine son verilmesi problemidir. İşveren doğum sonrası izni düşünerek hamile kadın personeli işe almak ya da artık çalıştırmak isteyebilir. “İş yasası işverenin kadın işçinin gebelik ve doğum izni sırasında görevine son veremeyeceği ilkesi doğrultusunda düzenlenmelidir” (KSSGM, 1994: 49).

Kamuda çalışan kadın doğum sonrası daha fazla istirahat alabilmektedir. Özel sektörde bu işverenin veya amirin inisiyatifinde olup, kadının hamileliği ve doğumuyla birlikte ara vermesi istenen bir durum değildir. “İşçi ve memur kadınlar için doğum öncesi ve sonrası izinlerde eşitlik sağlanmalı, doğum sonrası eğer anne çalışacaksa babaya da ücretsiz izin kullanma hakkı tanınmalıdır” (KSSGM, 1994: 49).

Cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle uygulanan eşit olmayan ücret politikası kişilerin iş verimini olumsuz etkiler. “Kadın ve erkek işçiler için eşit işe eşit ücret ödeneceği konusu açık ve kesin bir biçimde düzenlenmelidir” (KSSGM, 1994:50).

Yoksul kentli kadınların girişimciliğe özendirilmesi ve bu yönde danışmanlık, eğitim ve kredi destekleri sağlanması kadın istihdamının artmasına neden olabilir (KSSGM, 1994:51).

Çalışan kadın hangi sektörde çalışırsa çalışsın, sosyal güvenlik kapsamına alınması istihdamda daha fazla yer alması sonucunu beraberinde getirebilir (KSSGM, 1994:53).

Kadınların çalıştıkları işlerde, cinsiyet temelinde karşılaştıkları ayrımcılıkları (ücret, iş koşulları, işe alma, işte yükselme vb.) önleyecek düzenlemeler getirilmelidir. Sakat kadınların istihdamını sağlamak üzere yapabilecekleri işler için mesleki eğitim görmeleri sağlanmalı ve işe alınmalarını teşvik edici düzenlemeler getirilmelidir (KSSGM, 1994:53).

2.3.3. Yaşlı ve Çocuk Bakım Merkezleri

“Sanayileşmiş tüm ülkelerde işverenler, ya gönüllü olarak ya da devletin aldığı karar sonucu, geniş bir yelpaze oluşturan Sosyal Hizmetlerin sunulmasında belli bir rol oynamaktadır” (Aytaç, 2001:76). İşveren kaynaklı Çocuk Bakım Merkezleri, çalışan ailelerin iş hayatlarının etkilenmemesi için bu önlemleri almaktadır.

Sanayileşmiş batı ülkelerinde çift kariyerli aile sayısının artması ile bu gruba yönelik hizmetler de artış göstermiştir. İşverenler, sendikalar ve hükümet çalışanların iş ve aile sorumluluklarını görerek çözüm yolları üretme yoluna gitmektedir. “Bu nedenle bazı işletmeler, çalışma ve ailenin kaynaştırılmasını kolaylaştıran çocuk bakım merkezleri, kaynak ve danışma problemleri, esnek yardımlar ve destek programları gibi hizmetleri çalışan çift gelirli ailelerin yararına sunmuşlardır” (Aytaç, 2001:74).

Yeni yöntem anlayışı kişinin verimli çalışmasına önem verdiği için işverenler için artık, iş kadar iç müşteri diye tabir edilen çalışanın memnuniyeti ön sırada gelmektedir. Bu nedenle çalışan kadın için, en büyük problem sebebi olan çocuk bakımı, artık işverenler tarafından da önemsenmekte iş-aile hayatını kolaylaştırıcı ve çatışmayı azaltıcı önlem anlamında işyerlerinde çocuk bakım merkezleri, kreş türevi yerler açılmaktadır.

Kadının çalışma hayatında aktif rol alabilmesi adına çocuk bakımının toplumsal bir sorumluluk olarak kabul görmesi ve devlet tarafından destekleyici politikalar geliştirilmesi gerekmektedir. Toplumumuzda çocuk bakım merkezleri ve kreşlerin az olduğu bilinmektedir. Bunun yanında işyerleri yeterli sayıda kadın istihdam etmediğinden ve belirli istihdamın altında işyerlerine kreş zorunluluğu getirilmediğinden, çok az işyerinde kreş ve çocuk bakım merkezi bulunmaktadır. Mevcut olan yerlerin ise pahalı oluşu aileler için sorun teşkil etmektedir.

Aynı durum yaşlılar için de geçerlidir. Evde bakıma muhtaç yaşlının bulunması da iş yaşamını etkileyeceğinden, yaşlı bakım evleri vb. yerlerin sayısının artması hem çalışan hem de bakıma muhtaç olan tarafından olumlu bir gelişme olacaktır.

2.3.4. Alternatif Çalışma Biçimleri

Gelişmiş ülkelerde kadın istihdamını arttırmak için esnek çalışma modelleri uygulanmaktadır. Özellikle sanayileşmiş ülkelerde uygulanan ve işsizliğin artışı önlemek, istihdam kaynaklarından yararlanmayı arttırmak adına standart dışı istihdam türleri geliştirilmiştir.

“Ülkemiz çalışma yasalarında henüz açıkça ve tam olarak düzenlenmemiş, ancak dolaylı yorumlara dayandırılabilmiş olan “esnek çalışma biçimleri” ve genel olarak yarım gün çalışmayı ifade ettiği düşünülen “**part-time**” çalışma özellikle ailesel kısıtları olan kadınlar için bir çözüm gibi görünmekle birlikte, mevcut evrensel bilgiler incelendiğinde, kadın istihdamına ilişkin pek çok sorunun varlığı da dikkati çekmektedir” (Hablemitoğlu, 1997:1).

Part-time çalışma bireyi zaman ve mekan kullanımını adına tam zamanlı işlerden daha özgür kılar. Hablemitoğlu, yapılan araştırmaların sonucunda part-time çalışmalarda kadınların erkeklere kıyasla daha fazla tatmin aldıklarının belirlendiğini ve çocukları olan kadınların genellikle geçici, organizasyonla işe alma ve gönüllü olarak part-time

çalışma türlerini tercih ettiklerini belirtmiştir. Kadınların ev ve ebeveyn sorumlulukları nedeni ile “zaman esnekliği, evli ve çocukları olan kadınlar için önemli bir taleptir” Part-time çalışmanın özellikle kadınlar tarafından tercih edilen standart dışı çalışma yöntemi olduğunu belirtmektedir (Hablemitoğlu, 1997:1).

Kadınların ücretli işte cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle, ikincil konumları, ücretlerinin ek gelir olarak algılanması durumu ve kariyerlerinin erkeğinkine oranla daha az değerli algılanması gibi nedenlerle işlerine bağlılıkları erkek ile aynı değildir. Toplumun kadından beklediği geleneksel rollerini de göz önünde tutarsak, kadının part-time işlere yönelme sebepleri anlaşılmaktadır.

Part-time çalışmayı sadece ev ve çocuk sorumlulukları nedeni ile kadınlar tarafından tercih edilen bir çalışma biçimi olarak değil, aynı zamanda çeşitli nedenlerle aktif olarak çalışma hayatına atılmayan bireyin bu alternatif çalışma yollarından yararlanarak üretime katılmasını ve para kazanmasını sağlayan bir çalışma şekli olarak düşünebiliriz

“Pek çok birey için çalışma saatlerinde esneklik ihtiyacı, ebeveyn sorumlulukları nedeniyle ağırlık kazanırken; bazı çalışanlar için de yaşlıların bakımı, iş dışında okula devam etme ve erken emeklilik gibi nedenlerle alternatif çalışma saatlerine ihtiyaç duyulmaktadır” (Hablemitoğlu, 1997:137).

İş ve aile yaşamının günümüz rekabetçi iş piyasasında dengelenmesi oldukça güçtür. Bireyin iş ve aile sorumluluklarını hakkıyla yerine getirmesi iş-aile çatışması nedeniyle belli zamanlarda çeşitli sorunlara neden olabilir. Bunları, işten tatmin almama, işten bıkkınlık, yorgunluk, evlilikten tatmin almama vb. olarak ifade edebiliriz. Özellikle kadınların işyeri kaynaklı sorunları daha fazla yaşadıklarını ve daha fazla etkilendiklerini bunun sonucunda ise ayrılma eğilimlerinde bulunmalarını göz önüne alırsak alternatif çalışma türlerine olan ihtiyacın nedenini açıklamış oluruz. Toplumumuzda ve daha birçok toplumda genel kabul gören ev işi ve çocuk bakımının kadının görevi olduğu görüşünün ise zamanla değişmesi gerekmektedir. Kadının sırf bu nedenlerle iş yaşamından uzaklaşmasını ortadan kaldıracak çözümler bulunmadığı müddetçe aynı problemler yaşanmaya devam edilecektir.

Part-time çalışmanın dışında esnek çalışma saatleri de alternatif çalışma yöntemlerindedir. Esnek çalışma saatlerini; çalışanın işini, çalışma zamanını ve işini aksatmadan, dilediği saatlerde gerçekleştirmesi durumu şeklinde tanımlayabiliriz. Bu yöntemde çalışanlar iş saatlerini kendileri belirler (Doğan ve Türk, 1997).

İş-aile yaşamının dengelenmesinde işin insancıllaştırılması alternatif çalışma yöntemleri ve yöneticilerin olumlu tutumları yanında, erkeğin daha fazla sorumluluk yüklenmesi durumunda ailedeki rol dağılımı adaletli olacağından, kadının daha az oranda iş-aile çatışması yaşamamasına sebep olacağı düşünülmektedir.

Yetersiz eğitim düzeyinin yanı sıra, toplum içinde kadına atfedilen rol, kadının aile içindeki konumu ve değer yargıları, kadınlar için meslek ve aile yaşamını uyumlaştıracak destek programlarının yeterince geliştirilmemiş ve yaygınlaştırılmamış olması da kadınlarımızı işgücü piyasasında etkin bir şekilde yer almaktan alıkoymaktadır. Eğitim düzeyi kadının işgücüne katılımını belirleyen en önemli etkenlerden biridir. Ancak kadınlara işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun beceri ve niteliklerin kazandırılması halinde istihdam imkanlarının gelişeceği gerçektir. Aksi durumda eğitilmiş, ancak işgücü piyasasında aktif rol alamayan kadınların sayısının artacağı unutulmamalıdır.

Gelişmiş ülkelerde kadının istihdama katılımındaki artış, uygulanan esnek çalışma modellerine bağlıdır. Sanayileşmiş ülkelerde işgücü istihdam kaynaklarından yeterince istifade edebilmek ve işsizliğin artmasını önlemek için teşvik edilen part-time çalışma, süreli hizmet akitleriyle çalışma gibi standart dışı istihdam türleri, özellikle kadınlar açısından önemli bir istihdam fırsatı yaratmaktadır. Ülkemizde de bu tür istihdam biçimlerinin geliştirilmesi ve yasal düzenlemelere kavuşturulması, kadınların işgücü piyasasındaki payını yükselteceği düşünülmektedir.

Kariyer ile aileyi birleştirmek isteyen ve çocuklarının yetiştirilmesine aktif olarak katılmanın yanında kariyerlerini de geliştirmek isteyen kadınların çalışma yaşamında yer alabilmesi, ihtiyaç duydukları esnekliği ve aile desteklerini sağlamakla mümkün olabilecektir (Apgar ve diğ., 2001:126).

BÖLÜM 3:ÇALIŞAN KADININ AİLE İÇİ İLİŞKİLERİNDE İŞ- AİLE ÇATIŞMASININ ETKİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Yapıldığı Kurum ve Kuruluşlar

Tezle ilgili anket, özel sektörde, taşımacılık üzerine faaliyet gösteren kargo şubeleri, hastane ve et sektöründe faaliyette bulunan fabrika çalışanlarına uygulanmıştır. Kamu sektöründen TEK, Maliye ve Belediye çalışanlarına, serbest meslekte terzilik ve tekstil üzerine iş yeri sahipleri ile eczacı ve avukatlara uygulanmıştır. Kadının kamu kuruluşu, özel sektör ve serbest meslekteki durumunu belirlemek üzere, eşit sayıda kadın ve erkeğe her bir kurum için 20 kişilik gruplar planlanmıştır. Ankette eğitim düzeyi düşük erkek ve kadının yanı sıra iyi eğitim almış yönetici durumundaki bireylere eşit sayıda yer verilmiştir. Böylelikle istihdamdaki kadınların iş ve aile problemleri ile kadın ve erkek arasında iş-aile çatışmasının farklı yönleri belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2. Farklı Kurum Ve Kuruluşlarda Çalışan Kadının, Yaşadığı İş-Aile Çatışmasının, Aile İçi İlişkilerine Etkileri Üzerine Bir Araştırma

3.2.1. Araştırmanın Amacı

Literatüre bakıldığında iş-aile çatışması üzerine çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. İş-aile çatışmasının toplumumuz dışındaki kültürlerde de yaşanmış ve yaşanıyor olduğu açıktır. İş-aile çatışmasının bu anlamda farklılaşan yönleri, toplumun yapısından, gelenek ve göreneklerinden etkilenerek farklılaşabilmektedir. Yine farklı kültürler arasında, aileye, kadına ve çalışan kadına bakış açısının farklı oluşu da iş-aile çatışmasının kültürler arası farklılaşmasına yol açmaktadır.

Araştırmanın başlıca amacı iş yaşamında yer alan kadının yaşadığı iş-aile çatışmasına gösterdiği tepkiler ve yaşadığı problemleri çözme yollarının belirlenmesidir. İstihdamdaki kadının aile rolleri üzerindeki etkinliğinde farklılaşmalar ve erkeğin çalışan kadına ilişkin düşünce ve tavırları araştırılmış, ayrıca kadın ve erkeğin iş-aile

çatışmasından etkilenme nedenleri ve bu durum karşısında sergiledikleri davranış şekilleri belirlenmeye çalışılmıştır.

3.2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kadına ve erkeğe farklı sorular içermesi bakımından iki farklı anket olarak hazırlanmıştır. Kadın çalışan için 53, erkek çalışan için 50 sorudan oluşan anket formu hazırlanmış ve eşit sayıda kadın ve erkeğe uygulanmıştır. Sorular kişilerin demografik özelliklerini, çalışmaya ve aileye ilişkin tutumlarını, aile içi ilişkilerini ve evlilik yaşamıyla ilgili durumlarını ortaya koyan soruların yanı sıra, iş-aile çatışması, aile-iş çatışması ve çalışan kadının problemlerine ilişkin sorulardan oluşmaktadır. Yanıtlanan anket soruları SPSS.12 istatistiksel veri analizi programı ile değerlendirilmiş ve sonuçlar tablo olarak gösterilmiştir.

Anketlerden bir kısmı yüz yüze görüşme ile doldurulmuş, diğer bir kısım çalışanların yer aldığı kurumdan bir kişiye anket ayrıntılı bir şekilde anlatılarak bırakılmış ve soru cevap şeklinde hazırlanmış, geri kalan kısım ise çalışanlara bırakılmış ve haftanın sonunda geri toplanmıştır. Toplanan formlardan 180 kullanılabilir form değerlendirilerek analiz uygulamasına geçilmiştir.

3.2.2.1. Analiz Yöntemi

Verilerin analizi SPSS.12 istatistiksel veri analizi programında gerçekleştirilmiştir. Anketteki demografik değişkenler, ve diğer bağımsız değişkenler ile iş-aile ve aile-iş çatışması, kadınların çalışma yaşamındaki sorunları ve evlilik hayatına yönelik sorular arasındaki ilişkiler çapraz tablo (crosstab) ve kay kare testi (chi-square) ile araştırılmıştır.

Çapraz tablo, araştırmaya katılan denek ya da katılımcıların iki ya da daha çok sınıflamalı (kategorik) değişkene göre frekans ve yüzde dağılımını verir. Katılımcıların sınıflamalı iki değişkene ait kişisel özellikleri vurgulanmak istendiğinde çapraz tablo

kullanılır. Çapraz tablo ile iki satır ve sütun kenar toplamları ve genel toplam üzerinden yüzde değerleri aynı tabloda görülüp değerlendirilebilmektedir.

Kay kare testi ile (chi square), kategorik bir değişkenin düzeylerine giren birey ya da nesnelerin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test eder. Kay kare testine uyum (uyum iyiliği) testi de denilir.

3.2.3.Araştırmanın Problemleri, Sınırları, Varsayımları ve Hipotezleri

3.2.3.1.Araştırmanın Problemi

Araştırmanın problemi ‘‘Çalışma yaşamındaki kadının işyeri sorunlarından kaynaklanan problemlerinin, kadının aile içi ilişkilerinde ve ailede üstlendiği görevlerine olan etkileri nelerdir?’’.

Araştırmanın alt problemleri şöyledir;

- İş aile çatışmasının yönü ve şiddeti cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
- Çocuk bakım sorunu iş aile çatışmasını etkiler mi?
- Çalışanların mesleklerinin ya da işyerindeki konumlarının iş aile çatışmasına etkileri var mıdır?
- Alınan ücretin iş aile çatışmasına etkilerinin kadınların aile içi kararlara katılımına ve kadınlara yönelik geleneksel rol beklentileri üzerine etkileri nelerdir?
- İş aile çatışması üzerinde, yaş, cinsiyet, eğitim, fazla çalışma, alınan ücretin miktarının etkileri oluyor mu?
- Kadının iş yaşamında yer alıyor oluşu, kadının iş yükünü arttırırken iş ve aile hayatından aldığı tatmini nasıl etkiliyor?
- İş aile çatışmasının kadın ve erkeği etkileme durumu arasında farklılık bulunmakta mıdır?
- Kadınlar hangi nedenlerle çalışma yaşamında yer almaktadır?
- Kadınların işten ayrılmayı düşünme nedenleri aile mi iş kaynaklı mıdır?

3.2.3.2. Araştırmanın Sınırları

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıda belirtilmiştir.

- Araştırma yalnızca Sakarya ilinde yapılmıştır. Özel sektör, kamu sektörü ve serbest meslek sahibi eşit sayıda kadın ve erkeğe uygulanmıştır.
- Araştırma yaklaşık bir ay içinde tamamlanmış, verilen anket formları bir hafta sonra toplanmıştır.
- Araştırma çalışanların iş aile çatışması sonucu aile içi ilişkilerden etkilenme durumuyla ilgili olduğundan evli ve çocuklu kadın ve erkeğe uygulanmıştır.

3.2.3.3. Araştırmanın Varsayımları

Kadının istihdama katılımı ile birlikte, geleneksel aile içi görevleri zaman içinde farklılık göstermiş olsa da yükün büyük kısmını kadınlar taşımaktadırlar. Ev işleri ve çocuk bakımı sorunları kadının problemleri gibi görülüp, kadının çalışmasıyla pek de fazla değişiklik göstermemiştir. Kadınlar ikili iş yükleri nedeniyle, eşlerinden daha fazla destek ve yardım bekler olmuşlardır.

Çift kariyerli eşlerde ev işleri ve çocuk bakım konularının tek kariyerli çiftlerden farklı geliştiği ortada olmasına rağmen, kadının iş aile çatışmasından daha fazla etkilendiği bu nedenlerle de iş tatminin düşük olduğu açıktır.

Erkek ise uzun ve yorucu iş saatleri nedeniyle özellikle özel sektörde çok fazla iş aile çatışması yaşamakta yalnız bu çatışma kadınınkinden farklı yönde gerçekleşmektedir. İş aile çatışması kadın için aileden işe doğru gerçekleşirken, erkekte işten aileye doğru bir çatışma söz konusudur. Kadınların iş kaynaklı problemler yaşadıkları durumlarda daha azla ayrılma eğiliminde oldukları, bunun yanında aile kaynaklı problemlerinde de eğer çözüm yolu bulunamıyorsa ayrılma kararı alabildikleri görülmektedir.

Ülkedeki istihdam sorunları, ailenin ekonomik durumu, iş güvencesi, kültürel özellikler ve toplumsal yapı iş aile çatışmasında etkileri olan diğer faktörlerdendir.

3.2.3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada kişinin iş ve aile kaynaklı sorunları ile kadınların bu sorunların etkisiyle geleneksel aile rollerinde değişiklikler olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca kadınların çalışma yaşamında bulunma sebepleri, erkeğin çalışan kadının aile içi rollerine ilişkin düşünceleri araştırılmıştır. Aile içi ilişkilerden kaynaklı problemlerin iş etkilerinin de araştırıldığı çalışmada geleneksel aile rollerinin her iki cinsiyet için farklılaşması üzerinde durulmuştur. Buna göre araştırmanın ana hipotezi şöyledir;

“Çalışan kadın iş aile çatışmasından en fazla etkilenen taraf olarak, geleneksel aile rollerini yerine getirmede zorluklar yaşar, bu da kadının iş tatminini düşürebileceği gibi ayrılma eğilimini artırır ve aile içi ilişkilerde kendini yeterli görmemesine neden olur”

Araştırmanın alt hipotezleri aşağıda belirtilmiştir.

- Kadınlarda iş ve aile rollerinden kaynaklanan çatışmanın yönü aileden işe doğru, erkekte işten aileye doğrudur
- Çalışan kadının en büyük problemi çocuk bakım sorunudur
- Çalışan kadınlar çalışma hayatına katılmalarıyla birlikte, erkekten daha fazla sorumluluk taşımaya başlarlar
- Evlilik hayatı çalışanların iş hayatını olumsuz yönde etkiler
- Kadınlar çocukları olduktan sonra iş hayatlarını ikinci plana itmektedir
- Çalışan kadınlar iş ve aile hayatını düzenlemekte zorlandıkları durumlarda çalışmaktan vazgeçebilmekteler.
- Çalışan kadınlar işleri nedeniyle çocuklarına yeterince vakit ayıramadıklarını düşünmektedirler
- Kadınlar işlerinde oldukları sürece erkeğe oranla daha çok evle ilgili endişe taşırlar
- Erkeğin kadının çalışmasını istememe nedeni çoğunlukla ev işlerinin aksamasından duydukları endişe kaynaklıdır.
- Çalışan kadın daha fazla boş zaman ve sorumluluk gerektirdiği için az sayıda çocuk sahibi olmaktadır

3.2.4. Araştırmanın Bulguları

3.2.4.1. Kişisel Bulgular

Araştırmaya katılan 180 çalışanın %50'sini kadınlar, %50'sini ise erkekler oluşturmaktadır. Araştırmada kadın ve erkeğin iş kaynaklı evinde ve ailesi kaynaklı işindeki sorunlar araştırıldığından evli ve çocuklu deneklere anket uygulanmıştır.

Araştırmadan elde edilecek sonuçta çalışan kadının iş kaynaklı aile içi yaşadığı sorunlar tespit edilmeye çalışıldığından, mümkün olduğunca erkekte de eşi çalışanlara anket formu dağıtılmıştır. Toplam 180 kişinin anket sonuçlarına göre hazırlanan tablolarda her iki eşin çalışıyor olma durumu 142 kişi yani tüm katılımcıların %78,9'u olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya katılanların yaşlarının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Yaş Grupları								Toplam	
	18-25 yaş		26-33 yaş		34-41 yaş		42-49 yaş			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	5	5,60	40	44,40	28	31,10	17	18,90	90	100,0
Erkek	4	4,40	23	25,60	29	32,20	34	37,80	90	100,0
Toplam	9	5,00	63	35,00	57	31,70	51	28,30	180	100,0

Tablo 1 incelendiğinde yaş dağılımları açısından örneklemin % 35'ini 26-33 yaş grubu ve % 31,7'sini 34-41 yaş grubunun oluşturduğu görülmektedir. Kadınlar en yüksek oranda 26-33 yaş gurubunda yer alırken, erkeklerin 34-41 yaş grubunda yoğunlaştığı tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların cinsiyete göre eğitim durumlarını gösteren tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2. Araştırmaya katılanların eğitim durumlarının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Eğitim Durumu						Toplam	
	İlköğretim		Lise		Fakülte/Y.okul			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	5	5,60	32	35,60	53	58,90	90	100,00
Erkek	14	15,60	22	24,40	54	60,00	90	100,00
Toplam	19	10,60	54	30,00	107	59,40	180	100,00

Tablo 2 incelendiğinde cinsiyet ile eğitim düzeyleri karşılaştırıldığında, çalışan kadında en yüksek oran %58,9 ile fakülte veya yüksekokulda görülmektedir, bunu %35,6 ile lise izlemektedir. Erkeklerde de %60 ile fakülte ya da yüksekokul mezunları ilk sırada yer alırken, %24,4 ile lise ikinci sırada gelmektedir. Araştırmaya katılanların eğitim seviyesinin yüksek oluşunun araştırmanın yapıldığı kimselerin özellikle yarısının amir, şef ya da müdür pozisyonundaki kişilerden seçilmesiyle ilgili olduğu düşünülmektedir.

Çalışanların buldukları işlerinde çalışma sürelerini gösteren tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 3. Çalışanların buldukları işlerinde çalışma sürelerinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	İşyerinde Çalışma Süresi								Toplam	
	1 yıldan az		1-5 yıl		5-10 yıl		10 yıldan fazla			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	8	8,90	35	38,90	21	23,30	26	28,90	90	100,00
Erkek	5	5,60	27	30,30	23	25,80	34	38,20	89	100,00
Toplam	13	7,30	62	34,60	44	24,60	60	33,50	179	100,00

Tablo 3 incelendiğinde görüldüğü gibi kadın çalışanların %38,9'u 1-5 yıl aralığında şu an buldukları işyerlerinde çalıştıkları belirtmişlerdir. Erkek çalışanların %38,2'si ise 10 yıl üstünde şu an çalıştıkları yerde bulduklarını belirtmektedir. Tablo sonucuna göre ankete katılan erkeklerin kadınlara oranla daha uzun sürelerde aynı işyerinde çalıştıklarını görmekteyiz.

Tablo 4, tablo 5 ve tablo 6’da çalışanların buldukları işyerlerinin meslek hayatlarındaki kaçıcı işyerleri olduğu, cinsiyete, meslek gruplarına ve eğitime göre gösterilmektedir.

Tablo 4. Çalışanların buldukları işlerinin meslek hayatlarındaki kaçıcı işleri olma durumunun cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Meslek Hayatlarında Kaçıcı İşleri								Toplam	
	İlk İş		İkinci İş		Üçüncü İş		4 ve Üstü		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	35	38,90	33	36,70	18	20,00	4	4,40	90	100,00
Erkek	25	27,80	42	46,70	18	20,00	5	5,60	90	100,00
Toplam	60	33,30	75	41,70	36	20,00	9	5,00	180	100,00

Tablo 4 incelendiğinde cinsiyete göre çalışanların şu anda buldukları işlerinin kaçıcı işleri olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Buna göre kadın çalışanlar en fazla oranda şu andaki işlerinin ilk işleri olduğunu belirtmiş (%38,9), Erkek çalışanlar ise yoğunlukla şu andaki işlerinin ikinci işleri olduğunu (%46,7) belirtmişlerdir. Tablo 3’te kadınların 1-5 yıl arasında yoğun olarak şu andaki işlerinde çalıştıklarını ve kadınların %38,9’unun ilk işlerini yaptıklarını düşünecek olursak, çalışma yaşamına geç atıldıklarını ya da yaşlarının erkeklere oranla daha küçük olması gerektiği gibi bir durum ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de kadınların yaş ortalamalarını gösteren tablo 1’de yaş ortalamalarının erkeklerden daha küçük olduğu görülmektedir. O zaman iş yerinde bulunuş süresinin aslında yaşla doğru orantılı olarak artıp azaldığını belirtebiliriz.

Ankete katılanların gelir durumunu cinsiyete, meslek gruplarına ve eğitim durumuna bağlı olarak dağılımını gösteren tablo 5, tablo 6 ve tablo 7 aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 5. Araştırmaya katılanların gelirlerinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Aylık Gelir								Toplam	
	500 YTL Altı		501-1000 YTL		1001-2000 YTL		2000 YTL +			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	5	5,60	48	53,30	19	21,10	18	20,00	90	100,00
Erkek	5	5,60	28	31,10	24	26,70	33	36,70	90	100,00
Toplam	10	5,60	76	42,20	43	23,90	51	28,30	180	100,00

Tablo 5 incelendiğinde çalışan kadınların en fazla oranda (%53,3) 501-1000 YTL aralığında gelir aldıkları tespit edilmiştir. Erkek çalışanların %36,7'lik bölümünün ise 2000 YTL. üstünde ücret aldıkları görülmektedir. Buradan ankete katılanların eğitim seviyesindeki yüksekliğin, gelirlerine yansıdığını ifade edebiliriz. Erkekteki yüksek ücreti ise amir ve şef sayısının erkek nüfusta fazla oluşuna ve çalıştıkları işyerlerinde bulunma süreleri ile doğru orantılı olarak ücretlerinin de artmış olabileceğine bağlayabiliriz.

Tablo 6. Çalışanların gelirlerinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Aylık Gelir								Toplam	
	500 YTL Altı		501-1000 YTL		1001-2000 YTL		2000 YTL +			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	1	1,70	6	10,00	23	38,30	30	50,00	60	100,00
Kamu Sektör	1	1,70	42	70,00	13	21,70	4	6,70	60	100,00
Özel Sektör	8	13,30	28	46,70	7	11,70	17	28,30	60	100,00
Toplam	10	5,60	76	42,20	43	23,90	51	28,30	180	100,00

Tablo 6 incelendiğinde serbest meslek çalışanlarının en fazla olduğu ücret aralığının 2000 YTL. üstü olduğu görülmektedir (%50). Kamu Sektöründe çalışanların %70'i 1-1000 YTL. arasında ücret aldıklarını belirtmişlerdir. Özel sektör çalışanlarının %46,7'si de 500-1000 YTL. aralığında ücret aldıklarını ifade etmişlerdir. 500 YTL. altında ücret

alanların özel sektörde fazla olduğunu ve diğer meslek grupları ile karşılaştırıldığında en az ücreti özel sektör çalışanlarının aldığını görmekteyiz.

Tablo 7. Çalışanların gelirlerinin eğitim seviyelerine göre dağılımı

Eğitim Durumu	Aylık Gelir								Toplam	
	500 YTL Altı		501-1000 YTL		1001-2000 YTL		2000 YTL +			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	4	21,10	8	42,10	5	26,30	2	10,50	19	100,00
Lise	4	7,40	39	72,20	7	13,00	4	7,40	54	100,00
Fakülte	2	1,90	29	27,10	31	29,00	45	42,10	107	100,00
Toplam	10	5,60	76	42,20	43	23,90	51	28,30	180	100,00

Tablo 7 İncelendiğinde eğitimi yüksek çalışanların aldıkları ücretlerin, eğitimi az olanlara oranla fazla olduğu görülmektedir. Bu bağlamda eğitim ve gelir arasında doğru orantı olduğunu söyleyebiliriz.

Ankete katılanların, meslek gruplarına göre eğitim durumlarının gösterildiği tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 8. Çalışanların meslek gruplarına göre eğitim durumları dağılımı

Eğitim Durumu	Meslek Grupları				Özel Sektör		Toplam	
	Serbest Meslek		Kamu Sektörü		N	%	N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	5	26,30	5	26,30	9	47,40	19	100,00
Lise	12	22,20	22	40,70	20	37,00	54	100,00
Fakülte	43	40,20	33	30,80	31	29,00	107	100,00
Toplam	60	33,30	60	33,30	60	33,30	180	100,00

Tablo 8 incelendiğinde ankete katılan çalışanların eğitim düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. En fazla yoğunluğun 107 kişi ile fakülte mezunlarında olduğu ve fakülte

mezunlarının ise en fazla serbest meslek grubunda yer aldığı tespit edilmiştir. Bunu 54 kişi ile lise ve dengi okullar izlerken, en son sırada 19 kişi ile ilköğretim düzeyinde eğitim almış kişiler izlemektedir.

Ankete katılanların, mesleklerinden beklentilerinin cinsiyete, meslek gruplarına ve eğitim durumuna göre dağılımını gösteren tablo 9, tablo 10 ve tablo 11 aşağıda sunulmuştur.

Tablo 9. Çalışanların meslekten beklentilerinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Meslekten Beklenti								Toplam	
	Ücret		Boş Zaman		Saygınlık		Yenilik			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	41	45,60	15	16,70	25	27,80	9	10,00	90	100,00
Erkek	44	48,90	16	17,80	11	12,20	19	21,10	90	100,00
Toplam	85	47,20	31	17,20	36	20,00	28	15,60	180	100,00

Tablo 9 incelendiğinde ankete katılan kadın ve erkek tüm çalışanların en fazla oranda mesleklerinden, daha fazla ücret bekledikleri tespit edilmiştir. Kadın katılımcıların %45,6'sı sorumuza cevap olarak ücret derken, erkek katılımcıların %48,9'u ücret yanıtını vermişlerdir. Bunu kadınlarda %27,8 ile saygınlık yanıtı izlerken erkeklerde %21,1 oranında yenilik ve yaratıcılığa daha fazla imkan verilmesi izlemektedir.

Tablo 10. Çalışanların meslekten beklentilerinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Meslekten Beklenti								Toplam	
	Ücret		Boş Zaman		Saygınlık		Yenilik			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	26	43,30	13	21,70	16	26,70	5	8,30	60	100,00
Kamu Meslek	29	48,30	2	3,30	14	23,30	15	25,00	60	100,00
Özel Sektör	30	50,00	16	26,70	6	10,00	8	13,30	60	100,00
Toplam	85	47,20	31	17,20	36	20,00	28	15,60	180	100,00

Tablo 10 incelendiğinde ankete katılanlara mesleğinin hangisini sağlamasını istersiniz sorusuna verilen yanıtlar sonucunda ortaya çıkan dağılımlar şöyledir: Meslek gruplarından hepsi işlerinin öncelikli olarak daha fazla gelir getirmesini isterlerken, ikinci olarak serbest meslek ve kamu çalışanları mesleklerinden daha fazla saygınlık beklemektedirler. Özel sektör çalışanlarında bu durum gelir sonrası, boş zamana yerini bırakmaktadır. Buradan özel sektör çalışanlarının diğer meslek gruplarına oranla daha fazla saat çalıştıkları ve bu nedenle daha az boş zamanları olduğu sonucuna varabiliriz.

Tablo 11. Çalışanların meslekten beklentilerinin eğitim seviyelerine göre dağılımı

Eğitim Durumu	Meslekten Beklenti								Toplam	
	Ücret		Boş Zaman		Saygınlık		Yenilik			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	15	78,90	1	5,30	0	0,00	3	15,80	19	100,00
Lise	33	61,10	7	13,00	7	13,00	7	13,00	54	100,00
Fakülte	37	34,60	23	21,50	29	27,10	18	16,80	107	100,00
Toplam	85	47,20	31	17,20	36	20,00	28	15,60	180	100,00

Tablo 11 incelendiğinde mesleğinin hangilerini sağlamasını isterdiniz sorusuna tüm eğitim gruplarında yer alan kişilerin daha fazla gelir cevabını verdikleri görülmektedir. Eğitim grupları incelendiğinde fakülte mezunu olduğunu söyleyenlere kadar diğer eğitim durumunda bulunan gruplarda gelirin büyük oranlarda öncelik teşkil ettiği görülmektedir. Fakülte mezunu katılımcılar gelirin yanında mesleklerinden daha fazla boş zaman (%21,5), daha fazla saygınlık (%27,1) ve daha fazla yeniliğe imkan tanınmasını talep etmektedir. (%16,8) Tabloda çıkan sonuçlara göre kişilerin eğitim seviyesi arttıkça meslekten beklentilerinde de birtakım değişiklikler olduğunu söyleyebiliriz. Çalışanların öncelikle mesleklerinden iyi bir ücret talep etmekte bununla birlikte kendileri için daha fazla boş zaman, daha fazla saygınlık, yenilik ve yaratıcılığa daha fazla imkan tanınmasını beklediklerini söyleyebiliriz.

Tablo 12, tablo 13 ve tablo 14’te araştırmaya katılanlar için en önemli gördükleri iş-aile çatışması nedenlerinin cinsiyete, meslek gruplarına ve eğitim durumuna göre dağılımına yer verilmektedir.

Tablo 12. Çalışanların iş-aile çatışması nedenlerinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	İş-Aile Çatışması Nedenleri								Toplam	
	Ücret Yetersizliği		Zaman Yetersizliği		İşyeri Ortamı		Eşin İşi			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	32	35,60	24	26,70	23	25,60	11	12,20	90	100,00
Erkek	33	36,70	7	7,80	34	37,80	16	17,80	90	100,00
Toplam	65	36,10	31	17,20	57	31,70	27	15,00	180	100,00

Tablo 12 incelendiğinde araştırmaya katılan kadınların %35,6’ı ücret yetersizliğinin en önemli iş-aile çatışması nedeni olduğunu belirtirken, erkeklerin %37,8’i en önemli iş aile çatışması nedeni olarak işyerindeki stresli ortam yanıtını vermişlerdir. Kadınlarda iş-aile çatışmasına etken olarak gösterilen ikinci neden %26,7 oranında zaman yetersizliği olurken, erkekte bu durum %36,7 ile ücret yetersizliği şeklinde gerçeleşmiştir. Buradan aslında kadınların çalışma hayatında öncelikli kazanç nedeniyle bulduklarını söyleyebileceğimiz gibi ev işleriyle uğraşan kadının daha fazla boş zaman talep ettiğini de söyleyebiliriz.

Tablo 13. Çalışanların iş-aile çatışması nedenlerinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	İş-Aile Çatışması Nedenleri								Toplam	
	Ücret Yetersizliği		Zaman Yetersizliği		İşyeri Ortamı		Eşin İşi			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	21	35,00	10	16,70	25	41,70	4	6,70	60	100,00
Kamu Sektörü	21	35,00	10	16,70	14	23,30	15	25,00	60	100,00
Özel Sektör	23	38,30	11	18,30	18	30,00	8	13,30	60	100,00
Toplam	65	36,10	31	17,20	57	31,70	27	15,00	180	100,00

Tablo 13 incelendiğinde ücretin; kamu ve özel sektör çalışanlarınca en önemli iş-aile çatışması nedeni olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Serbest meslek çalışanları ise işyerindeki stresli ortamın en önemli iş-aile çatışması nedeni olduğunu ifade ederlerken, aslında bu kişilerin kendi işlerini yaptıklarını düşünürsek, stresli olma durumlarını işlerinde yaşayacakları başarısızlıkların kendilerini maddi ve manevi anlamda ilk elden etkilemesine bağlayabiliriz. Diğer çalışanlar ise öncelikle gelirleri belli olduğu için ücreti en önemli iş-aile çatışması nedeni olarak gösterirlerken, özel sektörde bulunanların çalışma saatlerinin uzunluğu ve gelecek kaygısı taşımaları nedeniyle kendilerini güvence altında hissetmemeleri kaynaklı bir stres yaşayabilecekleri düşünülmektedir. Özel sektör çalışanlarının %30'u iş yerindeki stresli ortamdaki etkilemelerini ifade etmişlerdir. Kamu çalışanları ücreti en önemli iş-aile çatışması olarak görmekte birlikte, eşin işi onlara göre ikinci nedeni teşkil etmektedir (%25).

Tablo 14. Çalışanların iş-aile çatışması nedenlerinin eğitim seviyelerine göre dağılımı

Eğitim Durumu	İş-Aile Çatışması Nedenleri								Toplam	
	Ücret Yetersizliği		Zaman Yetersizliği		İşyeri Ortamı		Eşin İş			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	13	68,40	0	0,00	4	21,10	2	10,50	19	100,00
Lise	25	46,30	6	11,10	15	27,80	8	14,80	54	100,00
Fakülte	27	25,20	25	23,40	38	35,50	17	15,90	107	100,00
Toplam	65	36,10	31	17,20	57	31,70	27	15,00	180	100,00

Tablo 14 incelendiğinde fakülteye kadar tüm eğitim gruplarında ücret yetersizliğinin en önemli iş-aile çatışması nedeni olduğunu görmekteyiz. Fakülte mezunu olanlarda bu durum iş yerindeki stresli ortama dönüşmektedir (%35,5) daha sonra ücret yetersizliği (%25,2) onun ardından da zaman yetersizliği (%23,4) gelmektedir.

Tablodan da anlaşılacağı gibi eğitim seviyesi yükselirken, çalışma yaşamından beklentilerde de değişiklikler olmaktadır. Ayrıca fakülte mezunları için eşin işi de önemli bir iş-aile çatışması sebebi olarak ortaya çıkmaktadır (15,9). Buradan şu sonuca

varmak mümkündür, iyi eğitim almış kişilerin eşleri de iyi eğitim aldığından çalışma hayatında yer almakta, ve bu durum nedeniyle kişilerin ortak boş zamanları azalacağından eşin işinin iş-aile çatışmasında etken olması mümkündür.

Ankete katılanların tümünün çalışanlardan oluştuğunu ve bu çalışanların yarısını kadınların oluşturduğunu hatırlarsak, ortaya çocuk bakımı gibi bir problem çıkmaktadır. Bu nedenle çalışanların çocuk bakımı problemlerine buldukları çözüm yolları belirlenmeye çalışılmıştır. Tablo 15, tablo, 16 ve tablo 17’de çalışanların çocuk bakımı için buldukları çözüm yollarının cinsiyete, meslek gruplarına ve eğitim durumuna göre dağılımı sunulmaktadır.

Tablo 15. Çalışanların çocuk bakım problemlerine buldukları çözüm yollarının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Çocuk Bakımı						Toplam	
	Aile Bireyleri		Kreş / Bakım Evi		Ücretli Bakıcı			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	39	43,30	33	36,70	18	20,00	90	100,00
Erkek	21	40,40	22	42,30	9	17,30	52	100,00
Toplam	60	42,30	55	38,70	27	19,00	142	100,00

Çocuk bakımı problemini hangi yolla çözersiniz sorusu ailede her iki eşin de çalışan olduğu bireylere sorulmuştur. Tablo 15 incelendiğinde erkeklerin %52’sinin eşlerinin çalıştığı tespit edilmiştir. Sorumuza kadınların verdiği yanıtlarda %43,3’ü aile bireylerinin çocuklarına baktıklarını ifade ederlerken erkeklerin %42,3’ü kreş ve çocuk bakım evleriyle sorunu çözdüklerini belirtmişlerdir. Her iki cinsiyette de en düşük oran ücretli bakıcılar seçeneğinde görülmektedir. Bu durumun nedenini, bu iş kolunun son zamanlarda kadınların aktif olarak çalışma yaşamına katılımı ile ortaya çıktığı ve henüz yaygınlaşmamasına, ayrıca bu işi profesyonel olarak yapanların yeterli sayıda olmadıklarına bağlayabiliriz. Bunun yanında ücretli bakıcının alacağı ücretin çalışana yük olabileceği nedeniyle daha az tercih edildiğini de söylenebilir.

Tabloya göre; gelir seviyesindeki artışın çocuk bakım yöntemlerinde etkili olduğu söylenebilir.

Tablo 16. Çalışanların çocuk bakımı problemlerine buldukları çözüm yollarının meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Çocuk Bakımı						Toplam	
	Aile Bireyleri		Kreş / Bakım Evi		Ücretli Bakıcı		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	17	34,70	17	34,70	15	30,60	49	100,00
Kamu Sektörü	18	37,50	27	56,30	3	6,30	48	100,00
Özel Sektör	25	55,60	11	24,40	9	20,00	45	100,00
Toplam	60	42,30	55	38,70	27	19,00	142	100,00

Tablo 16 incelendiğinde her iki eşin çalıştığı durumlarda serbest meslek sahibi kişilerin, çocuk bakım problemlerini öncelikli olarak (%34,7) aile bireyleri ya da kreşler yoluyla (%34,7) çözüme yoluna gittikleri görülmektedir. Kamu çalışanları en fazla kreşleri tercih ederken (%56,3), özel sektör çalışanları soruya en fazla aile bireyleri yanıtını vermişlerdir (%55,6). Ücretli bakıcıyı tercih etme oranının serbest meslek grubunda yer alan kişilerce diğer meslek gruplarına göre daha fazla olmasının nedenini gelirlerinin yüksek oluşuna bağlayabiliriz. Özel sektördeki aile bireyleri tercihini ise gelir düzeyinin düşük olması şeklinde yorumlayabiliriz. Kamu sektöründe ortaya çıkan daha fazla kreş tercihi memuriyet hayatı nedeniyle aile bireylerinden uzak olma ihtimalleri göz önüne alındığında anlamlı görünmektedir. Aile bireylerinden çocuk bakımı için alınan yardımın hiç de küçümsenmeyecek oranlarda oluşu, çocuk bakımı probleminin çözümünde aile bireylerinin geçerli bir çözüm yolu olarak görüldüğü izlenimini vermektedir.

Tablo 17. Çalışanların çocuk bakımı problemlerine buldukları çözüm yollarının eğitim seviyelerine göre dağılımı

Eğitim Durumu	Çocuk Bakımı						Toplam	
	Aile Bireyleri		Kreş / Bakım Evi		Ücretli Bakıcı		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	7	77,80	2	22,20	0	0,00	9	100,00
Lise	22	55,00	16	40,00	2	5,00	40	100,00
Fakülte	31	33,30	37	39,80	25	26,90	93	100,00
Toplam	60	42,30	55	38,70	27	19,00	142	100,00

Tablo 17 incelendiğinde eğitim seviyesi artışıyla birlikte, çocuk bakım yöntemlerinin farklılık gösterdiği görülmektedir. Eğitim seviyesinin gelir düzeyini yukarı çekebileceğini düşünürsek çıkan sonuç anlamlıdır. Ankete katılan çalışanların eğitim seviyelerinin artışı ile çocuk bakımı için kreş ve ücretli bakıcıları tercih ettiklerini görmekteyiz.

Araştırmaya katılanların, çalışma hayatı sizin için ne ifade ediyor sorusuna verdikleri yanıtların cinsiyet, meslek grupları ve eğitim durumuna bağlı olarak dağılımını gösteren tablolar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 18. Çalışanların çalışma hayatına ilişkin görüşlerinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Çalışma Hayatına İlişkin Görüşler						Toplam	
	Geleceğim İçin Yatırım		Zamanımı Olumlu Kılan		Geçinmem İçin Araç		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	47	52,20	12	13,30	31	34,40	90	100,00
Erkek	63	70,00	17	18,90	10	11,10	90	100,00
Toplam	110	61,10	29	16,10	41	22,80	180	100,00

Tablo 18 incelendiğinde ankete katılan kadınların %52,2'sinin işlerini gelecekleri için bir yatırım olarak gördükleri tespit edilmiştir. Kadınlar ikinci olarak işlerini ya da

mesleklerini geçinmek için araç olarak ifade etmişlerdir (%34,4). İşleri sayesinde zamanlarını olumlu ve verimli geçirdiklerini düşünün kadınların oranı sadece %13,3 olarak tespit edilmiştir. Erkekler işlerini gelecekle için bir yatırım olarak görmekte birlikte iş ya da meslekleri sayesinde zamanlarını olumlu ve verimli değerlendirdikleri ve bu sayede kendilerini işe yarar gördüklerini düşünmektedirler. Sadece geçinmek için işyerinde bulunduğunu söyleyen erkeklerin oranı %11,1 olarak tespit edilmiştir. Tablodan çıkan sonuçları kısaca özetlemek gerekirse erkeklerin aynı iş yerinde uzun süreli çalıştıklarını düşünürsek, aslında işlerinden memnun olduklarını ve aldıkları ücretin de tatmin edici düzeyde olduğu sonucuna varabiliriz. Buna erkeklerin eğitim seviyesinin yüksekliğini de eklersek, çalışmanın amacının sadece ücret nedeniyle olmadığını söyleyebiliriz. Kadınların iş ya da mesleklerini gelecekle için bir yatırım olarak görmeleri anlamlı olup, aslında neden çalışma hayatında yer almak istediklerini de ortaya koymaktadır.

Tablo 19. Çalışanların çalışma hayatına ilişkin görüşlerinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Çalışma Hayatına İlişkin Görüşler						Toplam	
	Geleceğim İçin Yatırım		Zamanımı Olumlu Kılan		Geçinmem İçin Araç			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	30	50,00	9	15,00	21	35,00	60	100,00
Kamu Sektör	41	68,30	5	8,30	14	23,30	60	100,00
Özel Sektör	39	65,00	15	25,00	6	10,00	60	100,00
Toplam	110	61,10	29	16,10	41	22,80	180	100,00

Tablo 19 incelendiğinde tüm meslek gruplarının çalışma hayatını aileleri ve kendi gelecekle için yatırım olarak görmekte oldukları belirlenmiştir. Bu oran özellikle kamu kesimi çalışanlarında %68,30 ile ilk sırada gelmektedir. İşim zamanımı olumlu geçirmemi sağlıyor diyenler en fazla özel sektörde %25 yer alırken, sadece geçimimi sağlayan bir araç şeklinde ifade verenler yoğunlukla serbest meslek çalışanlarından oluşmaktadır.

Tablo 20. Çalışanların çalışma hayatına ilişkin görüşlerinin eğitim seviyelerine göre dağılımı

Eğitim Durumu	Çalışma Hayatına İlişkin Görüşler						Toplam	
	Geleceğim İçin Yatırım		Zamanımı Olumlu Kılan		Geçinmem İçin Araç			
	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	15	78,90	3	15,80	1	5,30	19	100,00
Lise	33	61,10	8	14,80	13	24,10	54	100,00
Fakülte	62	57,90	18	16,80	27	25,20	107	100,00
Toplam	110	61,10	29	16,10	41	22,80	180	100,00

Tablo 20 incelendiğinde katılımcıların tümünde eğitim seviyesine göre çalışma hayatının gelecekleri için yatırım olarak görüldüğü tespit edilmiştir. Özellikle ilköğretim seviyesindeki grup çalışma hayatını %78,9 oranında gelecekleri için bir yatırım olarak görmektedir. Eğitim seviyesi arttıkça çalışanların, işlerini zamanlarını olumlu geçirmelerini sağlayan bir araç olarak gördüklerini de söyleyebiliriz.

Erkeğin kadının çalışmasına karşı çıkma nedenlerinin, cinsiyet, meslek grupları ve eğitim durumuna göre dağılımını gösteren tablo 21, tablo 22 ve tablo 23 aşağıda sunulmuştur.

Tablo 21. Kadının çalışmasına karşı çıkılma nedenlerinin cinsiyete göre dağılımı

Kadının Çalışmasına Karşı Çıkılma Nedenleri	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek			
	N	%	N	%	N	%
Toplumca İyi Karşılanmaması	2	2,20	6	6,70	8	4,40
Aciz Erkek Durumuna Düşme Korkusu	3	3,30	5	5,60	8	4,40
Baskı Altında Tutmak	23	25,60	8	8,90	31	17,20
Ev İşlerinin Aksayacağı Korkusu	44	48,90	67	74,40	111	61,70
Evde Söz Geçirememesi Endişesi	18	20,00	4	4,40	22	12,20
Toplam	90	100,00	90	100,00	180	100,00

Tablo 21 incelendiğinde kadınlar, erkeklerin kadının çalışmasına karşı çıkma nedeni olarak %48,9 ev işlerinin aksamasından duydukları endişe sebebiyle olduğunu belirtmişlerdir. Kadını baskı altında tutma şeklinde cevap verenler % 25,6 ve söz geçiremeyeceklerini düşündükleri için cevabını verenler %20 olarak belirlenmiştir. Erkeklerin %74,4'ü kadının çalışması ile ev işlerinin aksayacağı düşüncesinde olduklarını ifade etmektedir. Bu ifadeye göre erkeklerin ev işlerinin yapılmasını kadından beklediklerini anlayabiliriz. Erkeğin cevaplarına bakıldığında diğer cevapların çok az oranlarda ve birbirine oldukça yakın oldukları görülmektedir.

Tablo 22. Kadının çalışmasına karşı çıkılma nedenlerinin meslek gruplarına göre dağılımı

Kadının Çalışmasına Karşı Çıkılma Nedenleri	Meslek Grupları						Toplam	
	Serbest Meslek		Kamu Sektörü		Özel Sektör			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Toplumca İyi Karşılanmaması	2	3,30	4	6,70	2	3,30	8	4,40
Aciz Erkek Durumuna Düşme Korkusu	0	0,00	1	1,70	7	11,70	8	4,40
Baskı Altında Tutmak	7	11,70	13	21,70	11	18,30	31	17,20
Ev İşlerinin Aksayacağı Korkusu	43	71,70	33	55,00	35	58,30	111	61,70
Evde Söz Geçirememe Endişesi	8	13,30	9	15,00	5	8,30	22	12,20
Toplam	60	100,00	60	100,00	60	100,00	180	100,00

Tablo 22 incelendiğinde erkeklerin kadının çalışmasını istememe nedenlerinde ilk sırada ev işlerinin aksamasından duydukları endişe gelmektedir. Çıkan sonuçlar aslında toplumumuzda iyi eğitim almış kesimde dahi ev işleri ve çocuk bakımı konularının kadının asli görevi olduğu fikrinin geçerlilik koruduğunu destekler niteliktedir.

Tablo 23. Kadının çalışmasına karşı çıkılma nedenlerinin eğitim durumuna göre dağılımı

Kadının Çalışmasına Karşı Çıkılma Nedenleri	Eğitim Durumu						Toplam	
	İlköğretim		Lise		Fakülte		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Toplumca İyi Karşılanmaması	2	10,50	2	3,70	4	3,70	8	4,40
Aciz Erkek Durumuna Düşme Korkusu	2	10,50	4	7,40	2	1,90	8	4,40
Baskı Altında Tutmak	2	10,50	12	22,20	17	15,90	31	17,20
Ev İşlerinin Aksayacağı Korkusu	10	52,60	31	57,40	70	65,40	111	61,70
Evde Söz Geçirememesi Endişesi	3	15,80	5	9,30	14	13,10	22	12,20
Toplam	19	100,00	54	100,00	107	100,00	180	100,00

Tablo 23 incelendiğinde eğitim durumuna göre kadının çalışmasının erkek tarafından istenmemesi nedenlerinin başında ev işlerinin aksayacağı korkusu gelmektedir (%61.7). Tablodan da yararlanarak, erkeğin ev işleri için zaman ayırmak istemediğini ve bu nedenle de kadının aktif olarak çalışma hayatında olmasını istemediklerini söyleyebiliriz. İkinci olarak verilen cevaplara bakıldığında kadını baskı altında tutmayı istedikleri için erkeklerin kadının çalışmasını istemedikleri yanıtını görmekteyiz.

Evlilik ve çocuk sonrası kadınının çalışmasının değerlendirilmesi istendiğinde elde edilen sonuçların cinsiyet, meslek grupları ve eğitim durumuna göre dağılımını gösteren bulgular tablo 24, tablo 25 ve tablo 26'da sunulmuştur.

Tablo 24. Kadının evlenmesi ve çocuk sahibi olması sonrası çalışmaya devam etmesinin cinsiyete göre dağılımı

Evlenmesi ve Çocuk Sahibi Olma Sonrasında Kadının Çalışması	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
Çalışmaktan Vazgeçmemeli	28	31,10	7	7,80	35	19,40
İhtiyaç Durumunda Çalışmalı	18	20,00	31	34,40	49	27,20
Çocuk Doğunca Çalışmamalı	0	0,00	11	12,20	11	6,10
Çocuklar Büyüyünce Çalışmalı	3	3,30	6	6,70	9	5,00
Çalışmaya Kadın Karar Vermeli	41	45,60	35	38,90	76	42,20
Toplam	90	100,00	90	100,00	180	100,00

Tablo 24 incelendiğinde araştırmaya katılan kadınların %45,6'sı çalışıp çalışmamaya kadının karar vermesi gerektiğini belirmişlerdir, bu oran erkekte de en yüksek değeri almıştır (% 38,9). Kadınlar ikinci olarak %31,1 oranında çalışmaktan vazgeçilmemeli derken, erkekler % 34,4 oranında ihtiyaç durumunda çalışılmalı cevabını vermişlerdir. Ayrıca kadınların hiçbiri çocuk doğduktan sonra çalışmamalı cevabını vermemelerine rağmen erkeklerin %12,2'sinin çocuk olduktan sonra kadının çalışmaması gerektiğini ifade ettikleri görülmektedir.

Tablo 25. Kadının evlenmesi ve çocuk sahibi olması sonrası çalışmaya devam etmesinin meslek gruplarına göre dağılımı

Evlenmesi ve Çocuk Sahibi Olma Sonrasında Kadının Çalışması	Meslek Grupları						Toplam	
	Serbest Meslek		Kamu Sektörü		Özel Sektör			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Çalışmaktan Vazgeçmemeli	15	25,00	12	20,00	8	13,30	35	19,40
İhtiyaç Durumunda Çalışmalı	11	18,30	16	26,70	22	36,70	49	27,20
Çocuk Doğunca Çalışmamalı	3	5,00	3	5,00	5	8,30	11	6,10
Çocuklar Büyüyünce Çalışmalı	1	1,70	6	10,00	2	3,30	9	5,00
Çalışmaya Kadın Karar Vermeli	30	50,00	23	38,30	23	38,30	76	42,20
Toplam	60	100,00	60	100,00	60	100,00	180	100,00

Tablo 25 incelendiğinde kadının evlilik yapması ve çocuk sahibi olması sonrasında çalışmaya devam etmesine serbest meslek çalışanlarının %50'si kadının kendisi karar vermeli yönünde cevaplandırmıştır. Kamu sektöründe çalışanların %38,3 ve özel sektör çalışanlarının %38,3'ü kararı kadının vermesi gerektiğini belirtmektedir. Araştırmaya katılanların eğitim durumlarının yüksek oluşu böyle sonuçların çıkmasını sağlamış olabileceği gibi araştırmaya katılanların yarısının çalışan kadınlardan oluştuğu da göz ardı edilmemelidir.

Tablo 26. Kadının evlenmesi ve çocuk sahibi olması sonrası çalışmaya devam etmesinin eğitim durumuna göre dağılımı

Evlenmesi ve Çocuk Sahibi Olma Sonrasında Kadının Çalışması	Eğitim Durumu						Toplam	
	İlköğretim		Lise		Fakülte		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Çalışmaktan Vazgeçmemeli	1	5,30	7	13,00	27	25,20	35	19,40
İhtiyaç Durumunda Çalışmalı	9	47,40	19	35,20	21	19,60	49	27,20
Çocuk Doğunca Çalışmamalı	5	26,30	5	9,30	1	0,90	11	6,10
Çocuklar Büyüyünce Çalışmalı	1	5,30	3	5,60	5	4,70	9	5,00
Çalışmaya Kadın Karar Vermeli	3	15,80	20	37,00	53	49,50	76	42,20
Toplam	19	100,00	54	100,00	107	100,00	180	100,00

Tablo 26 incelendiğinde çalışıp çalışmamaya kadın karar vermeli şeklinde görüş bildirenlerden %15,8'ini ilköğretim, % 37'sini lise ve %49,5'sini fakülte mezunu gruplar oluşturmaktadır. Bu durumda eğitim seviyesi ile kadının çalışmaya kendisinin karar vermesi yanıtını verenlerin sayısının doğru orantılı olarak arttığını görmekteyiz. Araştırmamızın sonucunda ortaya çıkan çalışıp çalışmamaya kadın karar vermeli cevabı nedenini lisans mezunlarının araştırmaya katılanlar arasındaki sayıca üstünlüğüne ve katılanların yarısını kadınların oluşturmasına bağlayabiliriz.

Erkeğe sorulan ve ev işleri ile çocuk bakımı konularında dışarıdan ücretli yardım alıp almadıklarını belirlemeyi sağlayacak sorunun meslek gruplarına ve eğitim durumuna göre dağılımları tablo 27 ve tablo 28'de sunulmuştur.

Tablo 27. Araştırmaya katılan erkeklerin ev işlerinde dışarıdan ücretli yardım alma durumunun meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Ev İşlerinde Dışarıdan Ücretli Yardım Alma						Toplam	
	Evet		Kısmen		Hayır		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	6	20,00	12	40,00	12	40,00	30	100,00
Kamu Sektörü	2	6,70	8	26,70	20	66,70	30	100,00
Özel Sektör	2	6,70	8	26,70	20	66,70	30	100,00
Toplam	10	11,10	28	31,10	52	57,80	90	100,00

Tablo 27 incelendiğinde ev işleri için dışarıdan ücretli yardım alan grubun en fazla serbest meslek çalışanı erkeklerde olduğu görülmektedir (%20). Bu oran kamu ve özel sektör çalışanlarında %6,70'e kadar düşmektedir. Kamu ve özel sektör çalışanlarının %66,7'si dışarıdan hiç yardım almadıklarını belirtmektedirler. Ev işlerinde dışarıdan ücretli yardım alınmasının aslında kazanılan ücretle doğru orantılı olduğunu düşünürsek ve araştırmamızda en fazla geliri kazanan kesimin serbest meslek grubuna dahil kişilerde olduğu tespit edildiğinden, alınan sonuçların tutarlı olduğu görülmektedir.

Tablo 28. Araştırmaya katılan erkeklerin ev işlerinde dışarıdan ücretli yardım alma durumunun eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Ev İşlerinde Dışarıdan Ücretli Yardım Alma						Toplam	
	Evet		Kısmen		Hayır		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	0	0,00	2	14,30	12	85,70	14	100,00
Lise	1	4,50	3	13,60	18	81,80	22	100,00
Fakülte	9	16,70	23	42,60	22	40,70	54	100,00
Toplam	10	11,10	28	31,10	52	57,80	90	100,00

Tablo 28 incelendiğinde eğitim seviyesinin artışı ile birlikte dışarıdan yardım alma oranının da arttığı görülmektedir. Yine de kimi erkek çalışanın eşlerinin çalışmadığını

düşünürsek ayrıca ev işlerinin kadının asli işi olduğu zihniyetinin devam ediyor oluşu sebebiyle özellikle alt gelir seviyesindeki kişilerin böyle bir şeyi tercih etmediklerini söyleyebiliriz.

Aşağıdaki tablo 29 ve tablo 30'da erkeğe sorulan ev işlerinde eşlerine yardımcı olup olmadıklarını anlamaya yönelik sorunun meslek grupları ve eğitim durumuna göre dağılımı verilmektedir.

Tablo 29. Araştırmaya katılan erkeklerin ev işleri ve çocuk bakımı konularında eşlerine yardım etmelerinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Ev işleri ve Çocuk Bakımında Yardım Etme						Toplam	
	Evet		Hayır		Bazen		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	10	33,30	4	13,30	16	53,30	30	100,00
Kamu Sektörü	12	40,00	3	10,00	15	50,00	30	100,00
Özel Sektör	7	23,30	5	16,70	18	60,00	30	100,00
Toplam	29	32,20	12	13,30	49	54,40	90	100,00

Tablo 29 incelendiğinde en fazla kamu sektörü çalışanı erkeklerin eşlerine ev işleri ve çocuk bakımında yardım ettiklerini görmekteyiz (%40). Bunu %33,3 ile serbest meslek sahibi çalışanlar izlemektedir. Özel sektörde çalışan erkeklerin daha az oranda eşlerine yardım etmelerini çalışma sürelerinin uzunluğuna bağlarsak alınan sonucun tutarlı olduğu ortaya çıkmaktadır. Çünkü kamu kesiminde çalışan kişilerin hafta sonu tatilleri olduğu düşünülürse ve akşam belirli bir saate kadar çalıştıkları ayrıca serbest meslek sahiplerinin kendi işlerini yaptıklarını düşünecek olursak ailelerine daha fazla vakit ayırmaları mümkün görünmektedir.

Tablo 30. Araştırmaya katılan erkeklerin ev işleri ve çocuk bakımı konularında eşlerine yardım etmelerinin eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Ev işleri ve Çocuk Bakımında Yardım Etme						Toplam	
	Evet		Hayır		Bazen		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	3	21,40	3	21,40	8	57,10	14	100,00
Lise	6	27,30	4	18,20	12	54,50	22	100,00
Fakülte	20	37,00	5	9,30	29	53,70	54	100,00
Toplam	29	32,20	12	13,30	49	54,40	90	100,00

Tablo 30 incelendiğinde tüm eğitim durumlarındaki erkeklerin eşlerinin çalışması halinde ağırlıklı olarak ev işi ve çocuk bakımında bazen yardımcı oldukları cevabını verdikleri görülmektedir. Tablonun geneline bakıldığında %32,2 erkek evet yardım ediyorum yanıtı verirken, %54,4 erkek bazen diye yanıt vermiş ve %13,3 erkek hiç yardım etmediklerini belirtmiştir. Eşlerine ev iş ve çocuk bakımı konularında yardım eden erkeklerin oranının eğitim seviyeleri arttıkça artış gösterdiği tespit edilmiştir. İlköğretim mezunu %21,4 kişi eşine yardım ettiğini belirtirken bu durum lise mezunu kişilerde %27,3'e ve fakülte düzeyinde eğitim almış kişilerde %37'ye kadar çıkmaktadır.

Araştırmaya katılan erkeklerden ev işlerinde eşlerine yardımcı olanların hangi durumlarda yardım ettiklerini belirlemeyi amaçlayan sorunun meslek grupları ve eğitim durumuna göre dağılımını gösteren tablolar, tablo 31 ve tablo 32'de sunulmuştur.

Tablo 31. Araştırmaya katılan erkeklerin ev işleri ve çocuk bakımı konularında eşlerine yardım etme şekillerinin meslek gruplarına göre dağılımı

Ev İşleri ve Çocuk Bakımında Yardım Etme Şekilleri	Meslek Grupları						Toplam	
	Serbest Meslek		Kamu Sektörü		Özel Sektör		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Ortaklaşa yapılmalı	3	11,10	4	14,80	4	16,00	11	14,80
Çocuk Bakımında	10	38,50	7	25,90	9	36,00	26	32,10
Bazen Ev İşlerinde	12	46,20	12	44,40	7	28,00	31	39,50
Eşim Rahatsızsa	1	3,80	4	14,80	5	20,00	10	13,60
Toplam	26	100,00	27	100,00	25	100,00	78	100,00

Tablo 31 incelendiğinde eşlerine yardımcı olduklarını söyleyen erkeklerden serbest meslek çalışanları en fazla oranda %46,2 ile ve kamu çalışanları %44,4 oranında bazen yardımcı oldukları yanıtını verirlerken, özel sektör çalışanları çocuk bakımında daha fazla yardımcı olduklarını belirtmektedirler (%36).

Tablo 32. Araştırmaya katılan erkeklerin ev işleri ve çocuk bakımı konularında eşlerine yardım etme şekillerinin eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Ev İşleri ve Çocuk Bakımında Yardım Etme Şekilleri									
	İşler Ortaklaşa Yapılmalı		Çocuk Bakımında		Bazen Ev İşlerinde		Eşim Rahatsızsa		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	0	0,00	4	36,40	5	45,50	2	18,20	11	100,00
Lise	3	16,70	6	33,30	7	38,90	2	11,10	18	100,00
Fakülte	8	16,30	16	32,70	19	38,80	6	12,20	49	100,00
Toplam	11	14,10	26	33,30	31	39,70	10	12,80	78	100,00

Tablo 32 incelendiğinde eşlerine ev işlerinde yardımcı olduğunu söyleyen erkeklerin %39,7'si bazen ev işlerinin yapılmasında yardımcı olduklarını belirtmişlerdir. Bunu %33,3 ile çocuk bakımı izlemektedir. İşlerin ortaklaşa yapılması gerektiğini düşünen

erkekler %14,1 oranındadır. Tablodan da anlaşılacağı gibi eğitim seviyesi arttıkça ev işlerine katılım oranının arttığı belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan erkeklerin, kadınların nasıl bir iş yeri ortamında çalışmalarını isterdiniz sorusuna yanıtlarını gösteren tablolar 33 ve tablo 34'te meslek grubu ve eğitim durumuna göre sunulmuştur.

Tablo 33. Araştırmaya katılan erkeklerin kadının yer almasını uygun gördükleri işyeri ortam ve durumlarının meslek gruplarına göre dağılımı

Kadının Yer Alabileceği İşyeri Ortam ve Durumları	Meslek Grupları						Toplam	
	Serbest Meslek		Kamu Sektörü		Özel Sektör			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sadece Kadınların Çalıştığı Yerde	1	3,30	3	10,00	4	13,30	8	8,90
Kendi İşini Yapıyorsa	14	46,70	12	40,00	14	46,70	40	44,40
Çocuğu Olana Kadar Çalışmalı	1	3,30	0	0,00	3	10,00	4	4,40
Kadının Yeri Evidir, Çalışmamalı	3	10,00	3	10,00	2	6,70	8	8,90
İşte Cinsiyet Ayrımcılığı Olmaz	11	36,70	12	40,00	7	23,30	30	33,30
Toplam	30	100,00	30	100,00	31	100,00	90	100,00

Tablo 33 incelendiğinde serbest meslek sahibi erkekler ile özel sektörde çalışan erkeklerin kadının kendi işini yapması ve çok çalışmasını gerektirmeyecek işlerde çalışmalarını uygun gördükleri anlaşılmaktadır (%46,7). Kamu sektöründe çalışan erkeklerin %40'ı da kadının kendi işini yaptığı ve çok çalışmasını gerektirmeyecek durumlarda çalışabileceklerini belirtmişlerdir. Verilen cevaplardan erkeklerin kadınların mesai saatleri uzun ve dışarıda çalışmalarını gerektirecek işlerde çalışmalarını tercih etmedikleri yönündedir.

Tablo 34. Araştırmaya katılan erkeklerin kadının yer almasını uygun gördükleri işyeri ortam ve durumlarının eğitim durumuna göre dağılımları

Kadının Yer Alabileceği İşyeri Ortam ve Durumları	Eğitim Durumu							
	İlköğretim		Lise		Fakülte		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Sadece Kadınların Çalıştığı Yerde	1	7,10	1	4,50	6	11,10	8	8,90
Kendi İşini Yapıyorsa	6	42,90	11	50,00	23	42,60	40	44,40
Çocuğu Olana Kadar Çalışmalı	2	14,30	2	9,10	0	0,00	4	4,40
Kadının Yeri Evidir, Çalışmamalı	4	28,60	3	13,60	1	1,90	8	8,90
İşte Cinsiyet Ayrımcılığı Olmaz	1	7,10	5	22,70	24	44,40	30	33,30
Toplam	14	100,00	22	100,00	54	100,00	90	100,00

Tablo 34 incelendiğinde erkeklerin ilköğretim düzeyinde eğitim alanlarının %42,9'u, kadının kendi işini yaptığı ve çok yorulmadığı durumlarda çalışabileceğini belirtmiştir. Lise mezunu katılımcıların %50'si kadının kendi işine yaptığı ve fazla yorulmadığı zamanlarda çalışma hayatında yer alabileceğini ifade etmişlerdir. Fakülte düzeyinde eğitim almış erkeklerin %44,4'ü işte cinsiyet ayrımcılığı olamayacağını belirtmiştir. Tablodan da görüldüğü gibi fakülte düzeyinde eğitim almış erkeklerin ilköğretim ve lise düzeyinde eğitim almış gruplar gibi düşünmediği görülmektedir.

Tablo 35 ve tablo 36'da erkeklerin, kadınların hangi durumlarda çalışma hayatında yer almalarını istediklerini belirlemeye yönelik sorunun meslek grupları ve eğitim durumuna göre dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 35. Araştırmaya katılan erkeklerin kadının çalışmasını uygun gördükleri işyeri çalışma koşullarının meslek gruplarına göre dağılımı

İşyeri Çalışma Koşulları	Meslek Grupları						Toplam	
	Serbest Meslek		Kamu Sektörü		Özel Sektör			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Mesaisi Olmayan İşlerde	14	46,70	11	36,70	11	36,70	36	40,00
Vardiya Sistemi Olmayan	11	30,00	9	30,00	13	43,30	33	36,70
Yarım Zamanlı İşlerde	0	0,00	5	16,70	1	3,30	6	6,70
Kadın Çalışmamalı	3	10,00	4	13,30	4	13,30	11	12,20
Diğer	2	6,70	1	3,30	1	3,30	4	4,40
Toplam	30	100,00	30	100,00	30	100,00	90	100,00

Tablo 35 incelendiğinde serbest meslek sahibi erkeklerin %46,7'si ve kamu sektöründe çalışan erkeklerin %36,7'si kadının mesaisi olmayan işlerde çalışması gerektiğini ifade etmişlerdir. Özel sektördeki erkeklerin %43,3'ü kadının vardiya sistemi olmayan işlerde çalışması gerektiğini ifade etmişlerdir. Verilen cevaplardan aslında ankete katılan erkeklerin büyük çoğunluğunun kadının çalışmasına karşı olmadığı görülmüştür. Bununla birlikte erkekler, kadının yoğun, yorucu, çalışma saatleri uzun, mesaisi ve vardiya sistemi olan işlerde çalışmalarını istememektedir. Konuyla ilgili tablolar; tablo 36 ve tablo 37'de sunulmuştur.

Tablo 36. Araştırma katılan erkeklerin kadının çalışmasını uygun gördükleri işyeri çalışma koşullarının meslek gruplarına göre dağılımı

İşyeri Çalışma Koşulları	Eğitim Durumu						Toplam	
	İlköğretim		Lise		Fakülte		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Mesaisi Olmayan İşlerde	5	35,70	8	36,40	23	42,60	36	40,00
Vardiya Sistemi Olmayan	2	14,30	8	36,40	23	42,60	33	36,70
Yarım Zamanlı İşlerde	1	7,10	3	13,60	2	3,70	6	6,70
Kadın Çalışmamalı	6	42,90	3	13,60	2	3,70	11	12,20
Diğer	0	0,00	0	0,00	4	7,40	4	4,40
Toplam	14	100,00	22	100,00	54	100,00	90	100,00

Tablo 36 incelendiğinde erkeklerin %40'ı kadının mesaisi olmayan işlerde çalışmasını uygun görmektedir. Bunu %36,7 ile vardiyası olmayan işler izlemektedir. Tablonun genelinde görülen durum erkeklerin kadının mesaisi ve vardiya sistemi olmayan işlerde çalışmalarını istedikleri yönündedir.

Araştırmaya katılan kadınların ev işlerinde dışarıdan ücretli yardım alma durumlarının gösterildiği tablo 37 ve tablo 38 aşağıda sunulmuştur.

Tablo 37. Araştırmaya katılan kadınların ev işlerinde ücretli yardım almalarının meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Ev İşlerinde Ücretli Yardım Alma						Toplam	
	Evet Her Zaman		Bazen		Ben yaparım		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Serbest Meslek	16	53,30	9	30,00	5	16,70	30	100,00
Kamu Sektörü	4	13,30	9	30,00	17	56,70	30	100,00
Özel Sektör	7	23,30	10	33,30	13	43,30	30	100,00
Toplam	27	30,00	28	31,10	35	38,90	90	100,00

Tablo 37 incelendiğinde serbest meslek sahibi kadınlardan %53,3'ü her zaman dışarıdan ücretli yardım aldıklarını ifade etmişlerdir. Kamu sektöründe çalışan kadınların %13,3'ü dışarıdan ücretli yardım alırken, %56,7'si ev işlerini kendilerinin yaptığını belirtmiştir. Özel sektörde çalışan kadınların %23,3'ü dışarıdan sürekli ücretli yardım aldığını, %43,3'ü ise işleri kendilerinin yaptığını belirtmiştir.

Tablo 38. Araştırmaya katılan kadınların ev işlerinde ücretli yardım almalarının eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Ev İşlerinde Ücretli Yardım Alma						Toplam	
	Evet Her Zaman		Bazen		Ben yaparım		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	0	0,00	0	0,00	5	100,00	5	100,00
Lise	3	9,40	9	28,10	20	62,50	32	100,00
Fakülte	24	45,30	19	35,80	10	18,90	53	100,00
Toplam	27	30,00	28	31,10	35	38,90	90	100,00

Tablo 38'de dışarıdan yardım aldığını söyleyen kadınların eğitim seviyeleri incelendiğinde, fakülte düzeyinde eğitim almış kadınların %45,3'ü ev işleri için her zaman dışarıdan yardım aldıklarını belirtmişlerdir. Buna karşılık ilköğretim seviyesinde eğitim almış kadınlar ev işlerini kendileri yaptıklarını belirterek hiç yardım almadıklarını ifade etmişlerdir. Tablo ile ilgili olarak eğitim seviyesi artan kadının yaptığı işi nedeniyle ücretinde de bir artış olacağından diğer çalışanlara oranla dışarıdan ücretli yardım alma oranının arttığını söyleyebiliriz.

Araştırmaya katılan kadınların çalışma hayatından hangi durum ve sebeplerle vazgeçebileceklerini gösteren tablolar, tablo 39 ve tablo 40'ta sunulmuştur. Tablolarda kadınların çalışma hayatından vazgeçme nedenlerinin meslek grupları ve eğitim durumuna göre dağılımları bulunmaktadır.

Tablo 39. Araştırmaya katılan kadınların çalışma hayatından vazgeçme nedenlerinin meslek grubuna göre dağılımı

Çalışma Hayatından Vazgeçme Nedenleri	Meslek Grupları						Toplam	
	Serbest Meslek		Kamu Sektörü		Özel Sektör			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Eşim Çalışmamı İstemezse	1	3,30	1	3,30	5	16,70	7	7,80
İş ve Aile Hayatımı Düzenlemekte Zorlanırsam	13	43,30	10	33,30	11	36,70	34	37,80
Çocuğum İşimden Olumsuz Etkilenirse	7	23,30	4	13,30	9	30,00	20	22,20
Eşimin Kazancı Artarsa	0	0,00	7	23,30	1	3,30	8	8,90
Diğer	9	30,00	8	26,70	4	13,30	21	23,30
Toplam	30	100,00	30	100,00	30	100,00	90	100,00

Tablo 39 incelendiğinde tüm meslek grubundaki kadınların en fazla oranda iş ve aile hayatlarını dengeleyemedikleri durumlarda işlerini bırakma eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu cevabı ikinci en fazla oran olarak (%23,3) diğer yanıtı izler ki bu yanıtta kadınlar hiçbir nedenle işlerini bırakmayacaklarını belirtmişlerdir. Eşim çalışmamı istemezse cevabının ve diğer cevapların oldukça düşük düzeyde kalmış olduğu görülmektedir, bunun sebebi olarak anketin çalışan kadınlara uygulanması olarak gösterebiliriz.

Tablo 40. Araştırmaya katılan kadınların çalışma hayatından vazgeçme nedenlerinin eğitim durumuna göre dağılımı

Çalışma Hayatından Vazgeçme Nedenleri	Eğitim Durumu						Toplam	
	İlköğretim		Lise		Fakülte		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Eşim Çalışmamı İstemezse	2	40,00	3	9,40	2	3,80	7	7,80
İş ve Aile Hayatımı Düzenlemekte Zorlanırsam	1	20,00	14	43,80	19	35,80	34	37,80
Çocuğum İşimden Olumsuz Etkilenirse	1	20,00	7	21,90	12	22,60	20	22,20
Eşimin Kazancı Artarsa	1	20,00	4	12,50	3	5,70	8	8,90
Diğer	0	0,00	4	12,50	17	32,10	21	23,30
Toplam	5	100,00	32	100,00	53	100,00	90	100,00

Tablo 40 incelendiğinde eğitim düzeyine göre fakülte mezunu kadınların %35,8'i iş ve aile hayatını dengelemekte zorlandıkları durumlarda işlerini bırakabileceklerini ifade etmişlerdir. Fakülte mezunu kadınların %32,1'i diğer yanıtını vermiş ve çalışmaktan hiçbir nedenle vazgeçmeyeceklerini belirtmişlerdir. Tablonun geneline bakıldığında eğitim düzeyinin artışı ile birlikte, diğer seçeneğine verilen cevaplarda da artış olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle kadının eğitim düzeyi arttıkça işlerini her ne olursa olsun bırakmak istemediklerini söyleyebiliriz.

Araştırmaya katılan kadınların iş yaşamları kaynaklı çocuklarının problem yaşayıp yaşamadıkları belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen verilerin dağılımları tablo 41 ve tablo 42'de meslek grupları ve eğitim durumuna göre sunulmuştur.

Tablo 41. Araştırmaya katılan kadınların işleri kaynaklı çocuklarının problem yaşamasının meslek grubuna göre dağılımı

Meslek Grupları	Çocukların Problem Yaşaması				Toplam	
	Evet		Hayır		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	9	30,00	21	70,00	30	100,00
Kamu Sektörü	21	70,00	9	30,00	30	100,00
Özel Sektör	20	66,70	10	33,30	30	100,00
Toplam	50	55,60	40	44,40	90	100,00

Tablo 41 incelendiğinde serbest meslek çalışanlarından %70 kişinin çalışma hayatlarından çocuklarının olumsuz etkilenmediğini belirttikleri görülmektedir. Buna karşılık kamu sektöründe çalışan kadınlar aynı soruya %70 ve özel sektörde çalışan %66,7 kadın çalışmalarının çocuklarını olumsuz etkilediği yönünde cevap vermişlerdir. Meslek grupları arasındaki bu farklılığın sebebi en fazla gelir grubuna sahip olan serbest meslek çalışanlarının, çocuk bakımında ücretli bakıcılardan daha fazla oranda yararlanma şansı olduğu ile açıklanabilir.

Tablo 42. Araştırmaya katılan kadınların işleri kaynaklı çocuklarının problem yaşamasının eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Çocukların Problem Yaşaması				Toplam	
	Evet		Hayır		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	4	80,00	1	20,00	5	100,00
Lise	18	56,30	14	43,80	32	100,00
Fakülte	28	52,80	25	47,20	53	100,00
Toplam	50	55,60	40	44,40	90	100,00

Tablo 42 incelendiğinde çalışan kadınların %55,6'sının işleri nedeniyle çocuklarının olumsuz etkilendiğini düşündüklerini görmekteyiz. Tüm eğitim gruplarına bakıldığında çoğunlukta verilen yanıtın çalışmaları sebebiyle çocuklarının olumsuz etkilendiği yönündedir. Dikkat çekici bir diğer unsur da çalışmaları nedeniyle çocuklarının olumsuz

etkilendiğini söyleyenlerin eğitim seviyesi düştükçe artmasıdır. Buradan eğitim seviyesi düşük kişilerin gelir seviyelerinin de düşük olabileceğini varsayarsak, çocuklarına istedikleri türde bakacak yöntemler bulamadıklarını söyleyebiliriz.

Araştırmaya katılan kadınların işleri nedeniyle çocuklarının olumsuz etkilendiği yönünde cevap verenlerine, böyle düşüncelerinin nedenleri sorulmuştur. Alınan cevaplar doğrultusunda hazırlanan ve çocuklarının yaşadıkları olumsuzlukların meslek grupları ve eğitim durumuna göre dağılımlarını gösteren tablo 43 ve tablo 44 aşağıda sunulmuştur.

Tablo 43. Araştırmaya katılan kadınların işleri kaynaklı çocuklarının problem yaşama nedenlerinin meslek grubuna göre dağılımı

Çocukların Olumsuz Etkilenme Nedenleri	Meslek Grupları						Toplam	
	Serbest Meslek		Kamu Sektörü		Özel Sektör			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Çocukların Dersleriyle Fazla İlgilenemiyorum	2	22,20	1	4,80	0	0,00	3	6,00
Yiyecekleri Konusunda Yeterli Özeni Gösteremiyorum	0	0,00	0	0,00	4	20,00	4	8,00
Oyunlarına Katılamıyor Sorularına Ayrıntılı Cevap Veremiyorum	1	11,10	1	4,80	0	0,00	2	4,00
Yorgunluğum Nedeniyle Yeterli Tahammülü Gösteremiyorum	6	66,70	19	90,40	16	80,00	41	82,00
Toplam	9	100,00	21	100,00	20	100,00	50	100,00

Tablo 43 incelendiğinde çalışma hayatlarından çocuklarının olumsuz etkilendiğini düşünenlere, bunun nedenleri sorulduğunda, en fazla oranda işyerlerinde yorulduklarını ifade eden kadınlar bu nedenle yeteri kadar çocuklarıyla ilgilenemedikleri yanıtını vermişlerdir. Serbest meslek çalışanı kadınların %66,7'si, kamu çalışanı kadınların %90,4'ü ve özel sektör çalışanı kadınlar %80'i yorgunluk sebebiyle çocuklarına yeteri kadar sabırlı davranamadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 44. Araştırmaya katılan kadınların işleri kaynaklı çocuklarının problem yaşama nedenlerinin eğitim durumuna göre dağılımı

Çocukların Olumsuz Etkilenme Nedenleri	Eğitim Durumu						Toplam	
	İlköğretim		Lise		Fakülte		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Çocukların Dersleriyle Fazla İlgilenemiyorum	0	0,00	0	0,00	3	10,70	3	6,00
Yiyecekleri Konusunda Yeterli Özeni Gösteremiyorum	2	50,00	1	5,60	1	3,60	4	8,00
Oyunlarına Katılamıyor Sorularına Ayrıntılı Cevap Veremiyorum	0	0,00	1	5,60	1	3,60	2	4,00
Yorgunluğum Nedeniyle Yeterli Tahammülü Gösteremiyorum	2	50,00	16	88,80	23	82,10	41	82,00
Toplam	4	100,00	18	100,00	28	100,00	50	100,00

Tablo 44 incelendiğinde işleri kaynaklı çocuklarının olumsuz etkilendiğini düşünen kadınların bunun nedeni olarak işyerlerinde fazla yorulmalarını ve sonrasında yeterli sabrı gösteremedikleri olarak gördükleri tespit edilmiştir. Diğer yanıtlar ise şöyledir; ilköğretim mezunlarının %50'si yiyecekleri konusunda yeterli özeni gösteremediklerini belirtirken, fakülte mezunu kadınların %10,7'si çocukların dersleriyle fazla ilgilenemediklerini, %3,6'sı oyunlarına katılıp sordukları sorulara ayrıntılı yanıtlar veremediklerini ve yine %3,6'sı yiyecekleri konusunda yeterli özeni gösteremediklerini belirtmiştir. Lise mezunu kadınların %5,6'sı yiyecekleri konusunda yeterli özeni gösteremediklerini belirtirken yine %5,6'sı çocuklarının oyunlarına katılamadıklarını ve sordukları sorulara ayrıntılı cevaplar veremediklerini belirtmiştir.

Araştırmaya katılan kadınlara çalışmalarının kendilerine erkeğe oranla daha fazla yük yüklediğine inanıp inanmadıkları sorulmuş ve alınan cevaplar doğrultusunda hazırlanan tablolar meslek grupları ve eğitim durumuna göre tablo 45 ve tablo 46'da gösterilmiştir.

Tablo 45. Araştırmaya katılan kadınların ev dışında çalışıyor olmalarının kendilerine erkeğe oranla daha fazla yük yüklediğini düşünmelerinin meslek grubuna göre dağılımı

Meslek Grupları	İş Nedeniyle Daha Fazla Sorumluluk Taşıma				Toplam	
	Evet		Hayır			
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	28	93,30	2	6,70	30	100,00
Kamu Sektörü	29	96,70	1	3,30	30	100,00
Özel Sektör	29	96,70	1	3,30	30	100,00
Toplam	86	95,60	4	4,40	90	100,00

Tablo 45 incelendiğinde işlerinin kendilerine, erkeğe oranla daha fazla yük yükleyip yüklemediğini sorduğumuz kadınlardan, serbest meslek çalışanı kadınların %93,3'ü evet cevabını vermişlerdir. Benzer cevabı %96,7 oranında kamu çalışanı kadın ve %96,7 oranında özel sektör çalışanı kadının da verdiği görülmektedir. Buradan anlaşılacağı gibi kadınlar aslında çalışmalarlarıyla birlikte iki yükü birden üstlendiklerinin farkındalar, ama yine de çalışmaktan yana tavır sergilemekteler.

Tablo 46. Araştırmaya katılan kadınların ev dışında çalışıyor olmalarının kendilerine erkeğe oranla daha fazla yük yüklediğini düşünmelerinin eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	İş Nedeniyle Daha Fazla Sorumluluk Taşıma				Toplam	
	Evet		Hayır			
	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	5	100,00	0	0,00	5	100,00
Lise	30	93,80	2	6,30	32	100,00
Fakülte	51	96,20	2	3,80	53	100,00
Toplam	86	95,60	4	4,40	90	100,00

Tablo 46 incelendiğinde kadınların çoğunluğunun çalışma yaşamının kendilerine erkekten daha fazla yük yüklediğine inandıkları görülmektedir (%95,6). Bu tablo ile iyi

eğitim almış kadınlar da dahi, eğitimin aslında kadının üzerindeki geleneksel yapıdan kaynaklanan yükünü kaldıramadığını söyleyebiliriz.

Araştırmaya katılan kadınlara tekrar dünyaya gelmeleri durumunda cinsiyetlerinin ne olmasını istedikleri sorulmuş, elde edilen bulgular doğrultusunda hazırlanan tablolar, meslek grupları ve eğitim durumuna göre aşağıda sunulmuştur.

Tablo 47. Araştırmaya katılan kadınların tekrar dünyaya gelme ve tercih yapma imkanları olması halinde cinsiyet tercihlerinin meslek grubuna göre dağılımı

Meslek Grupları	Cinsiyet Tercihi				Toplam	
	Kadın olmaktan Memnunum		Erkek Olmak İsterdim			
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	25	83,30	5	16,70	30	100,00
Kamu Sektörü	20	66,70	10	33,30	30	100,00
Özel Sektör	16	53,30	14	46,70	30	100,00
Toplam	61	67,80	29	32,20	90	100,00

Tablo 47’de görüldüğü gibi aslında kadınlar cinsiyetleri nedeniyle yaşadıkları tüm zorluk ve olumsuzluklara rağmen yine de cinsiyetlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Memnun olma oranının serbest meslek çalışanlarında daha fazla olduğu dikkat çekicidir. Serbest meslek çalışanı %83,3 kadın cinsiyetlerinden memnun olduklarını belirtirken, kamu sektöründe çalışan %66,7 kadın ve özel sektörde çalışan %53,3 kadın cinsiyetlerinden memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Cinsiyetinden memnun olma oranının özel sektörde azalma nedenini ise alınan ücret ve fazla çalışma saatleri nedeniyle azalan boş zamana bağlı olabileceği düşünülmektedir. Çünkü ücret düştüğünde kadın hem maddi açıdan tatmin olmamakta, hem de çalışmasının ailesine ayıracağı zamanı azaltacağından, çalışmaya değip değmeyeceğine karar veremiyor olabilir. Kadının ev işleri ve çocuk bakımı için ayıracağı zamanın diğer meslek gruplarına göre özel sektörde az olduğunu düşünürsek, işinden elde ettiği tatmin duygusunda bir azalma görülebilir. Aynı şekilde ailesindeki görevlerini yeterli zamanı olmadığı için gerçekleştiremediği ya da gerçekleştirmede zorluklar yaşadığı ve

dışarıdan ev işleri için daha az yardım alabildiğini düşünecek olursak, özel sektör çalışanı kadının, erkeğin kendilerinden daha avantajlı olduğunu düşünmesi olası görülmektedir.

Tablo 48. Araştırmaya katılan kadınların tekrar dünyaya gelme ve tercih yapma imkanları olması halinde cinsiyet tercihlerinin eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Cinsiyet Tercihi				Toplam	
	Kadın olmaktan Memnunum		Erkek Olmak İsterdim			
	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	2	40,00	3	60,00	5	100,00
Lise	19	59,40	13	40,60	32	100,00
Fakülte	40	75,50	13	24,50	53	100,00
Toplam	61	67,80	29	32,20	90	100,00

Tablo 48 incelendiğinde kadınların %67,8'inin kadın olmaktan memnun oldukları anlaşılmaktadır. Erkek olmak isterdim diyen %32,2'lik kesimin eğitim seviyesine göre durumu şöyledir; ilköğretim mezunu üç kişinin ikisi soruyu erkek olmayı isterdim yönünde cevaplandırmıştır (%60). Lise mezunu 32 kişinin 13'ü erkek olmak istediğini belirtmektedir (%40,6), fakülte mezunu 53 kişinin 13'ü erkek olmak isteğini ifade etmiştir (%24,5).

Aşağıdaki tablo 49 ve tablo 50'de çalışan kadının aldığı ücreti değerlendirme biçimlerinin meslek grupları ve eğitim durumuna göre dağılımları sunulmuştur.

Tablo 49. Araştırmaya katılan kadınların aldıkları ücreti değerlendirme biçimlerinin meslek grubuna göre dağılımı

Alınan Ücretin Değerlendirilmesi	Meslek Grupları						Toplam	
	Serbest Meslek		Kamu Sektörü		Özel Sektör			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Tamamını Eşime Veririm	0	0,00	0	0,00	2	6,70	2	2,20
Tamamını kendime Ayırırım	1	3,30	0	0,00	1	3,30	2	2,20
Bir Kısmını Eşime Veririm	0	0,00	0	0,00	2	6,70	2	2,20
Ortak Harcama Yaparız	19	63,30	19	63,30	18	60,00	56	62,20
Ödemelerim Bellidir.	10	33,30	11	36,70	7	23,30	28	31,10
Toplam	30	100,00	30	100,00	30	100,00	90	100,00

Tablo incelendiğinde kadınların büyük bölümü elde ettikleri gelirlerini eşleri ile birleştirerek, ortak harcama yaptıklarını ifade etmişlerdir. Aylık belirli ödemeleri olduğunu bu ödemeleri yaptıktan sonra geri kalan parayı kendileri için kullandıklarını söyleyenlerin oranı da diğer cevaplardan fazladır. Tablodan elde edilen sonuçlara göre; kadınların ücretlerini kendilerinden çok aileleri ve evleri için harcadıkları ortaya çıkmaktadır. Bir başka önemli nokta ise çalışan kadının kararlara katılımının fazla olduğu gelirlerimizi birleştirir ortak harcama yaparız seçeneğinden anlaşılmaktadır. Emeğinin karşılığını ücret olarak alan kadın bunun tasarrufunda söz sahibi olabilmektedir. Bu durumda kadının ev de daha fazla söz hakkına sahip olmasında ücretin büyük payının olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 50. Araştırmaya katılan kadınların aldıkları ücreti değerlendirme biçimlerinin eğitim durumuna göre dağılımı

Alınan Ücretin Değerlendirilmesi	Eğitim Durumu						Toplam	
	İlköğretim		Lise		Fakülte		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Tamamını Eşime Veririm	2	40,00	0	0,00	0	0,00	2	2,20
Tamamını kendime Ayırırım	0	0,00	2	6,30	0	0,00	2	2,20
Bir Kısmını Eşime Veririm	0	0,00	2	6,30	0	0,00	2	2,20
Ortak Harcama Yaparız	3	60,00	22	68,80	31	58,50	56	62,20
Ödemelerim Bellidir.	0	0,00	6	18,80	22	41,50	28	31,10
Toplam	5	100,00	32	100,00	53	100,00	90	100,00

Tablo 50’de kadınların aldıkları ücretleri yoğunlukla eşlerinin gelirleri ile birleştirerek ortak harcama yoluna gittikleri görülmektedir (%62,2). İkinci olarak kadınlar ödemelerinin belli olduğunu ve ücretlerini bu ödemeler için kullandıklarını belirtmişlerdir (%31,1). Eğitim seviyesine göre bakıldığında ilköğretim seviyesinde eğitim alan iki kişinin ikisinin de ücretlerini eşlerine verdiğini görmekteyiz. İlköğretim mezunu kadınların sayılarının az oluşu sebebiyle tüm ilkokul mezunlarının bu yönde hareket edeceğini söyleyemeyiz. Tablo 50’den hareketle çalışan kadınların ev ekonomisine katkıda bulduklarını, gelirlerini eşleriyle ortak harcama yolunu gittiklerini ve bu nedenle erkekle aynı oranda kararlara katılma hakkı elde ettiklerini söyleyebiliriz.

Araştırmaya katılan kadınların çalışmaları nedeniyle eş ve çocuklarından hangisinin daha fazla olumsuz etkilendiği tespit edilmeye çalışılmıştır. Verilen cevaplar doğrultusunda hazırlanan tabloların meslek grupları ve eğitim durumuna göre dağılımları tablo 51 ve tablo 52’de sunulmuştur.

Tablo 51. Araştırmaya katılan kadınların işleri nedeniyle eş ve çocuklarının olumsuz etkilenmesinin meslek grubuna göre dağılımı

Meslek Grupları	Eş ve Çocukların Olumsuz Etkilenmesi					
	Eşim		Çocuğum		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	3	10,00	27	90,00	30	100,00
Kamu Sektörü	1	3,40	28	96,60	29	100,00
Özel Sektör	2	6,90	27	93,10	29	100,00
Toplam	6	6,80	82	93,20	88	100,00

Tablo 51 incelendiğinde serbest meslek çalışanı kadınların %90, kamu çalışanı kadınların %96,6 ve özel sektör çalışanı kadınların %93,1'i iş yaşamlarından çocuklarının, eşlerine göre olumsuz etkilendiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 52. Araştırmaya katılan kadınların işleri nedeniyle eş ve çocuklarının olumsuz etkilenmesinin eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Eş ve Çocukların Olumsuz Etkilenmesi					
	Eşim		Çocuğum		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	1	20,00	4	80,00	5	100,00
Lise	3	9,40	29	90,60	32	100,00
Fakülte	2	3,90	49	96,10	51	100,00
Toplam	6	6,80	82	93,20	88	100,00

Tablo 52 incelendiğinde iki kadının soruyu cevaplamadığı görülmektedir. Ortaya çıkan tabloda kadınların görüşü çalışma nedeniyle çocuklarının olumsuz etkilendiği doğrultusundadır. Bu oran fakülte mezunlarında %96,1'e kadar çıkabilmektedir.

3.2.4.2. Evlilikle İlgili Bulgular

Araştırma için çocukları olan çalışanlar tercih edildiğinden, araştırmaya katılanların evlilikleri ile ilgili sorular sorulmuştur. Alınan cevaplar çapraz tablo yöntemiyle değerlendirilmiş ve tablo şeklinde aşağıda sunulmuştur. Öncelikle araştırmaya katılanların eşlerini nasıl seçtikleri anlaşılmasına çalışılmıştır, bununla ilgili tablolar cinsiyet, meslek grupları ve eğitim durumuna göre hazırlanarak aşağıda sunulmuştur.

Tablo 53. Eşlerin evlenme şekillerinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Evlenme Şekilleri						Toplam	
	Görücü Usulü		Görücü Ama Tanyarak		Anlaşarak Evlenme			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	5	5,60	20	22,20	65	72,20	90	100,00
Erkek	14	15,60	22	24,40	54	60,00	90	100,00
Toplam	19	10,60	42	23,30	119	66,10	180	100,00

Tablo 53’de araştırmaya katılan kadınların %72,2’si ile erkeklerin %60’ı anlaşarak evlendiklerini belirtmişlerdir. Kadınların sadece %5,6’sı görücü usulüyle evlendiklerini belirtirken, erkeklerin %15,6’sı görücü usulüyle evlendiklerini ifade etmişlerdir. Bu soru ile çalışan kadınların büyük bölümünün eşlerini kendilerinin seçtiğini söyleyebiliriz. Tablodan görücü usulü ile evlenen erkeklerin sayısının, kadınlara göre fazla olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 54. Eşlerin evlenme şekillerinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Evlenme Şekilleri						Toplam	
	Görücü Usulü		Görücü Ama Tanyarak		Anlaşarak Evlenme			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	1	1,70	13	21,70	46	76,70	60	100,00
Kamu Sektörü	7	11,70	18	30,00	35	58,30	60	100,00
Özel Sektör	11	18,30	12	20,00	37	61,70	60	100,00
Toplam	19	10,60	43	23,90	118	65,60	180	100,00

Tablo 54 incelendiğinde en fazla anlaşarak evlenmenin serbest meslek grubunda olduğu görülmektedir (%76,7). Bunu %61,7 ile özel sektör ve %58,3 ile kamu sektörü çalışanları izlemektedir.

Tablo 55. Eşlerin evlenme şekillerinin eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Evlenme şekilleri						Toplam	
	Görücü Usulü		Görücü Ama Tanıyarak		Anlaşarak Evlenme			
	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	8	42,10	3	15,80	8	42,10	19	100,00
Lise	5	9,30	18	33,30	31	57,40	54	100,00
Fakülte	6	5,60	22	20,60	79	73,80	107	100,00
Toplam	19	10,60	43	23,90	118	65,60	180	100,00

Tablo 55 incelendiğinde eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte görücü usulü evliliğin yerini anlaşarak evlenmelere bıraktığı görülmektedir. Fakülte düzeyinde eğitim almış kişilerin %73,8'i anlaşarak evlendiklerini belirtmişlerdir. Tablodan hareketle eğitim seviyesindeki artışın kişilerin evlenme şekillerinde etken olduğunu ve anlaşarak evlenmelerin eğitim seviyesindeki artışa bağlı olarak artış gösterdiğini söyleyebiliriz.

Tablo 56. Araştırmaya katılanların şu anki evliliklerinin kaçınıcı evlilikleri olduğunun cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Evlilik Sayısı				Toplam	
	İlk		İkinci			
	N	%	N	%	N	%
Kadın	88	97,80	2	2,20	90	100,00
Erkek	86	95,60	4	4,40	90	100,00
Toplam	174	96,70	6	3,30	180	100,00

Tablo 56 incelendiğinde araştırmaya katılanların %96,7'sinin şu andaki evliliklerinin ilk evlilikleri olduğu görülmektedir. Cinsiyete göre bakıldığında kadınların % 97,8'inin, erkeklerin %95,6'sının şu andaki evliliklerinin ilk evlilikleri olduğu görülmektedir.

Erkeklerde boşanıp tekrar evlenmenin kadına göre fazla olduğu da tablodan anlaşılmaktadır.

Aşağıdaki tablo 57 ve tablo 58'deki araştırma sonuçları, çalışanların kaç çocukları olduğunu bulmaya yöneliktir. Çocuk sayısının cinsiyete, meslek gruplarına ve eğitim seviyesine göre dağılımları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 57. Araştırmaya katılanların çocuk sayılarının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Çocuk Sayısı								Toplam	
	Bir		İki		Üç		Dört ve +			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	53	58,90	31	34,40	6	6,70	0	0,00	90	100,00
Erkek	29	32,20	44	48,90	13	14,40	4	4,40	90	100,00
Toplam	82	45,60	75	41,70	19	10,60	4	2,20	180	100,00

Tablo 57 incelendiğinde çalışan kadınların %58,9'u bir çocukları olduğunu belirtirken, erkeklerin %32,2'si bir çocukları olduğunu belirtmiştir. Çalışan kadının ekonomik anlamda çalışmayan kadınlara göre daha iyi durumda olmasına rağmen az çocuk sahibi oluşunu, eğitim düzeyinin yüksekliğine ve çalışması kaynaklı vaktinin azlığına bağlayabiliriz.

Tablo 58. Araştırmaya katılanların çocuk sayılarının meslek grubuna göre dağılımı

Meslek Grupları	Çocuk Sayısı								Toplam	
	Bir		İki		Üç		Dört ve +			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	31	51,70	23	38,30	4	6,70	2	3,30	60	100,00
Kamu Sektörü	22	36,70	29	48,30	8	13,30	1	1,70	60	100,00
Özel Sektör	29	48,30	23	38,30	7	11,70	1	1,70	60	100,00
Toplam	82	45,60	75	41,70	19	10,60	4	2,20	180	100,00

Tablo 58 incelendiğinde meslek gruplarına göre çocuk sayısına bakıldığında; serbest meslek grubunda en fazla oranla %51,7 bir çocuk, kamu sektöründe en fazla oranla %48,3 iki çocuk ve özel sektörde %48,3 ile bir çocuk sayısı tespit edilmiştir. Çocuk sayısının en fazla oranlarda bir ve iki çocuk olarak belirlenmesi ankete katılan çalışanların yarısının kadın olmasıyla açıklanabilir.

Tablo 59. Araştırmaya katılanların çocuk sayılarının eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Çocuk Sayısı								Toplam	
	Bir		İki		Üç		Dört ve +			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	4	21,10	5	26,30	7	36,80	3	15,80	19	100,00
Lise	30	55,60	17	31,50	6	11,10	1	1,90	54	100,00
Fakülte	48	44,90	53	49,50	6	5,60	0	0,00	107	100,00
Toplam	82	45,60	75	41,70	19	10,60	4	2,20	180	100,00

Tablo 59 incelendiğinde yüksek eğitim almış grupta çocuk sayısında bir düşme olduğu görülmektedir. Yukarıdaki tablo ışığında eğitim seviyesi arttıkça çocuk sayısının düştüğünü söyleyebiliriz, kısacası eğitim seviyesi ile çocuk sayısı arasında ters orantı bulunmakta, eğitim seviyesi arttığında çocuk sayısı azalmaktadır. Bunun nedeni eğitim seviyesi yüksek kişilerin, istedikleri işlerde çalışma oranının artabilmesine ve işlerinden çocuk bakımı gibi nedenlerle uzak kalmak istememelerine bağlanabilir. Araştırmaya katılanların yarısının kadın olduğunu düşünürsek hamilelik süreci ve doğum sonrasında kadının bir müddet çalışamayacak olması, işinden uzak kalmak istemeyen kadın için problem oluşturabilir.

Çalışanların eşlerinin eğitim durumlarını belirlemeye yönelik soruya ilişkin bulguların cinsiyete, meslek gruplarına ve eğitim durumuna göre dağılımları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 60. Araştırmaya katılanların eşlerinin eğitim durumunun çalışanların cinsiyetine göre dağılımı

Cinsiyet	Eş Eğitimi						Toplam	
	İlköğretim		Lise		Fakülte		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	10	11,10	25	27,80	55	61,10	90	100,00
Erkek	24	26,70	40	44,40	26	28,90	90	100,00
Toplam	34	18,90	65	36,10	81	45,00	180	100,00

Tablo 60 incelendiğinde kadınlarla erkeklerin eşlerinin eğitimleri arasında farklılıklar olduğu görülmektedir. Kadınların eşlerinin eğitim seviyelerinin, erkeklerin eşlerine oranla yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan kadınların da eğitim seviyelerinin yüksek olduğunu düşünürsek, kendi eğitim düzeylerine uygun eşler seçtiklerini söyleyebiliriz.

Tablo 61. Araştırmaya katılanların eşlerinin eğitim durumunun çalışanların meslek grubuna göre dağılımı

Meslek Grupları	Eş Eğitimi						Toplam	
	İlköğretim		Lise		Fakülte		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	8	13,30	14	23,30	38	63,30	60	100,00
Kamu Sektörü	10	16,70	30	50,00	20	33,30	60	100,00
Özel Sektör	16	26,70	21	35,00	23	38,30	60	100,00
Toplam	34	18,90	65	36,10	81	45,00	180	100,00

Tablo 61 incelendiğinde meslek gruplarına göre en çok serbest meslek çalışanlarının eşlerinin eğitim seviyesinin yüksek olduğu görülmektedir (%63,3). En düşük eş eğitim seviyesi de yine serbest meslek çalışanlarında görülmektedir. Serbest meslek çalışanlarından örneklem seçilirken eczacı, avukatın yanı sıra küçük esnaf diye tabir edilen terzi, kuaför vb. meslek gruplarından kişilere yer verilmiştir. Bu nedenle hem en düşük oranın hem de en yüksek oranın aynı meslek grubunda belirmesi mantıklı görünmektedir.

Tablo 62. Araştırmaya katılanların eğitim durumunun eşlerinin eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Eş Eğitimi						Toplam	
	İlköğretim		Lise		Fakülte			
	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	14	73,70	5	26,30	0	0,00	19	100,00
Lise	13	24,50	30	56,60	10	18,90	53	100,00
Fakülte	7	6,60	28	26,40	71	67,00	106	100,00
Toplam	34	19,10	63	35,40	81	45,50	178	100,00

Tablo 62 incelendiğinde çoğunlukla eşlerin aynı eğitim seviyesindeki kişilerle evlenmeyi tercih ettikleri görülmektedir. Gerek eğitim sırasında gerekse sonradan çalışılan yerlerde aynı donanıma sahip kişilerin bir arada bulunmaları ve daha iyi anlaşmaları olasılığının artacağını düşünürsek alınan sonuç mantıklı görünmektedir.

Araştırmaya katılanların eşlerinin gelir durumunun belirlenmesine yönelik sorulan soruya verilen yanıtların cinsiyet, meslek grupları ve eğitim durumuna göre dağılımları tablo 63, tablo 64 ve tablo 65’de sunulmuştur.

Tablo 63. Araştırmaya katılanların eşlerinin gelir durumunun çalışanların cinsiyetine göre dağılımı

Cinsiyet	Eşlerin Aylık Gelir Durumu						Toplam	
	Eşimin Geliri Fazla		Gelirlerimiz Aynı		Benim Gelirim Fazla			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	44	48,90	28	31,10	18	20,00	90	100,00
Erkek	5	9,60	6	11,50	41	78,80	52	100,00
Toplam	49	34,50	34	23,90	59	41,50	142	100,00

Tablo 63 incelendiğinde eş gelirleri ile kendi gelirlerini kıyaslamaları istenen katılımcılardan kadınlar %48,9 oranında eşlerinin gelirlerinin kendi gelirlerinden fazla olduğunu belirtmişlerdir. Gelirlerimiz aynı diyen kadınların oranı %31,1 ve benim gelirim fazla diyenlerin oranının %20 olduğu tespit edilmiştir. Erkekler aynı soruya

%9,6 oranında eşimin geliri fazla şeklinde cevap verirken, %11,5 oranında gelirlerimiz aynı ve % 78,8 oranında benim gelirim eşimin gelirinden fazla şeklinde cevap vermişlerdir.

Tablo 64. Araştırmaya katılanların eşlerinin gelir durumunun çalışanların meslek grubuna göre dağılımı

Meslek Grupları	Eşlerin Aylık Gelir Durumu						Toplam	
	Eşimin Geliri Fazla		Gelirlerimiz Aynı		Benim Gelirim Fazla			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	10	20,40	12	24,50	27	55,10	49	100,00
Kamu Sektörü	20	41,70	12	25,00	16	33,30	48	100,00
Özel Sektör	19	42,20	10	22,20	16	35,60	45	100,00
Toplam	49	34,50	34	23,90	59	41,50	142	100,00

Tablo 64 incelendiğinde serbest meslek çalışanları gelir seviyesi yüksek bir grup olduğundan %55,1'i gelirlerinin eşlerinin gelirlerinden fazla olduğunu belirtmişlerdir. Kamu çalışanlarının %41,7'si eşimin geliri fazla yanıtını verirken, özel sektör çalışanı %42,2 kişi eşimin geliri daha fazla yanıtını vermiştir.

Tablo 65. Araştırmaya katılanların eşlerinin gelir durumunun çalışanların eğitim durumuna göre dağılımı

	Eşimin Geliri Fazla		Gelirlerimiz Aynı		Benim Gelirim Fazla		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	3	33,30	3	33,30	3	33,30	9	100,00
Lise	20	50,00	12	30,00	8	20,00	40	100,00
Fakülte	26	28,00	19	20,40	48	51,60	93	100,00
Toplam	49	34,50	34	23,80	59	41,30	142	100,00

Tablo 65 incelendiğinde benim gelirim fazla diyenlerin oranının fakülte düzeyinde eğitim almış kişilerde fazla olduğu görülmektedir. Benim gelirim eşimin gelirine göre

fazla diyenlerden lise mezunlarının %20 ve ilköğretim mezunlarının %33,3 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 66, tablo 67 ve tablo 68'deki veriler çalışanların evliliklerinin iş hayatları üzerinde olumsuz etkileri olup olmadığının tespitine yöneliktir. Araştırmaya katılanların evlilik hayatlarının iş hayatları üzerindeki etkilerinin cinsiyet, meslek grupları ve eğitim durumuna göre dağılımları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 66. Araştırmaya katılanların evliliklerinin iş hayatları üzerindeki etkilerinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Evli Olmanın İş Hayatını Olumsuz Etkilemesi						Toplam	
	Evet		Hayır		Kısmen			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	20	22,20	42	46,70	28	31,10	90	100,00
Erkek	2	2,20	77	85,60	11	12,20	90	100,00
Toplam	22	12,20	119	66,10	39	21,70	180	100,00

Tablo 66 incelendiğinde çalışanlara sorulan ve evlilik hayatlarının iş hayatlarını olumsuz etkileyip etkilemediğini belirlemeyi sağlayan soruya kadınların %22,2'sinin evet, erkeklerin ise sadece %2,2'sinin evet yanıtını verdikleri görülmektedir. Kadınların %31,1'i ise kısmen şeklinde durumlarını ifade ederlerken, %46,7 kadın hayır cevabını vermiştir. Buradan kadınların çalışma hayatında yer almak istedikleri kanısını çıkartabiliriz, yine de kadınların yarısının evet ve kısmen yanıtları ile evliliğin iş yaşamlarında olumsuz etkileri olduğunu düşündüklerini görmekteyiz. Erkeklerin büyük bir bölümü %85,6'sı soruyu hayır şeklinde cevaplandırmışlardır, bu cevap erkeklerin ev işi ve çocuk bakımı gibi konularda eşlerine fazla yardım etmediklerini düşündürmektedir. Tablo sonuçları, iş-aile çatışmasının erkekte işten eve doğru yaşandığının, bu durumun kadın da ise evden işe doğru gerçekleştiğinin bir göstergesi niteliğindedir.

Tablo 67. Araştırmaya katılanların evliliklerinin iş hayatları üzerindeki etkilerinin meslek grubuna göre dağılımı

Meslek Grupları	Evli Olmanın İş Hayatını Olumsuz Etkilemesi						Toplam	
	Evet		Hayır		Kısmen		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	1	1,70	43	71,70	16	26,70	60	100,00
Kamu Sektörü	6	10,00	36	60,00	18	30,00	60	100,00
Özel Sektör	15	25,00	40	66,70	5	8,30	60	100,00
Toplam	22	12,20	119	66,10	39	21,70	180	100,00

Tablo 67 incelendiğinde tüm meslek gruplarından evlilik hayatının iş hayatı üzerine olumsuz etkilerinin çok fazla olmadığı yönünde cevaplar alınmıştır. Özel sektörde çalışanların %25'i evet cevabı ile diğer meslek guruplarından farklılık göstermişlerdir. Buradan özel sektör çalışanlarının, iş yoğunluğu nedeniyle ailelerine yeteri kadar vakit ayıramadıkları, vakit ayırmaya kalkmaları durumlarda ise işlerine yeterince vakit ayıramadıkları için bu yönde cevap verdiklerini düşünebiliriz. Yine de özel sektör çalışanı %66,7 kişi evliliklerinin iş hayatları üzerinde olumsuz etkisi olmadığını belirtmiştir.

Tablo 68. Araştırmaya katılanların evliliklerinin iş hayatları üzerindeki etkilerinin meslek grubuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Evli Olmanın İş Hayatına Etki Etme Durumu						Toplam	
	Evet		Hayır		Kısmen		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	3	15,80	16	84,20	0	0,00	19	100,00
Lise	7	13,00	35	64,80	12	22,20	54	100,00
Fakülte	12	11,20	68	63,60	27	25,20	107	100,00
Toplam	22	12,20	119	66,10	39	21,70	180	100,00

Tablo 68 incelendiğinde evlilik hayatının iş hayatı üzerine olumsuz etkisi olmadığı görüşü tüm eğitim seviyeleri için geçerli görünmektedir. Evlilik hayatının iş hayatı

üzerinde olumsuz etkileri olmadığını söyleyenlerin sayısı, eğitim seviyesi arttıkça düşmektedir.

Araştırmaya katılanların evliliklerinin iş hayatları üzerinde olumsuz etkileri olduğunu belirtenlere sorulan ve olumsuzluğun nedenlerinin tespitine yönelik cevapların dağılımını gösteren tabloların cinsiyet, meslek grupları ve eğitim durumuna göre dağılımları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 69. Araştırmaya katılanların evli olmaları nedeniyle iş hayatlarının olumsuz etkilemesinin cinsiyete göre dağılımı

Evli Olmanın İş Hayatına Olumsuz Etkileri	Cinsiyet				Toplam	
	Kadın		Erkek		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
İşime Yetirince Zaman Ayıramıyorum	4	8,30	0	0,00	4	6,60
Aklım Evde Kalıyor	5	10,40	0	0,00	5	8,20
Yeterli Sabrım Olmuyor	36	75,00	12	92,30	48	78,70
Ailevi Sorunları İş Yerine Taşıyabiliyorum	3	6,30	1	7,70	4	6,60
Toplam	48	100,00	13	100,00	61	100,00

Tablo 69 incelendiğinde kadınların 75'i yorgunluk sebebiyle işyerinde yeterli sabrı kendilerinde bulamadıklarını belirtirken, %8,3'ü işlerine yeterince zaman ayıramadıklarını ve %10,4'ü işyerinde akıllarının evde kaldığını ifade etmişlerdir. Erkeklerin verdiği cevaplarda işyerlerinde yeterli sabrı kendilerinde bulamadıkları yanıtı %92,3 oranındadır. Erkeklerden hiçbiri iş süresince akıllarının evde kaldığı yanıtını vermemiştir. Tabloya göre kadınların ev işi ve çocukları ile erkeklere oranla daha çok ilgilendiği ve endişe taşıdıklarını ama yine de ev işi ve çocuk bakımının büyük bölümünün kadının omuzlarında olmasına rağmen işte yorgunluk nedeniyle yeterli sabrı bulamıyorum ifadesini erkeklere göre daha az oranda verdikleri görülmektedir.

Tablo 70. Araştırmaya katılanların evli olmaları nedeniyle iş hayatlarının olumsuz etkilemesinin meslek grubuna göre dağılımı

Evli Olmanın İş Hayatına Olumsuz Etkileri	Meslek Grupları						Toplam	
	Serbest Meslek		Kamu Sektörü		Özel Sektör			
	N	%	N	%	N	%	N	%
İşime Yetirince Zaman Ayıramıyorum	1	5,90	1	4,20	2	10,00	4	6,60
Aklım Evde Kalıyor	0	0,00	2	8,30	3	15,00	5	8,20
Yeterli Sabrım Olmuyor	14	82,40	21	87,50	13	65,00	48	78,70
Ailevi Sorunları İş Yerine Taşıyabiliyorum	2	11,80	0	0,00	2	10,00	4	6,60
Toplam	17	100,00	24	100,00	20	100,00	61	100,00

Tablo 70 incelendiğinde evlilik hayatının iş hayatı üzerinde olumsuz etkisi olduğunu söyleyenler, meslek gruplarının tümünde fazla yoruldukları için yeterli sabrı gösteremedikleri sebebini belirtmişlerdir. Özel sektör çalışanlarından %10'u yeterince zaman ayıramadığı için böyle bir olumsuzluğu yaşadıklarını ifade etmişlerdir, ayrıca özel sektör çalışanlarının %10'u ailevi sorunlarını iş yerine taşıyabildiklerini belirtmektedirler. Kamu çalışanlarından %8,3'ü aklım iş süresince evde kalıyor yönünde cevap verirlerken, %4,2'si işlerine yeterince zaman ayıramadıklarını belirtmektedir.

Tablo 71. Araştırmaya katılanların evli olmaları nedeniyle iş hayatlarının olumsuz etkilemesinin eğitim durumuna göre dağılımı

Evli Olmanın İş Hayatına Olumsuz Etkileri	Eğitim Durumu						Toplam	
	İlköğretim		Lise		Fakülte		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
İşime Yetirince Zaman Ayıramıyorum	0	0,00	1	5,30	3	7,70	4	6,60
Aklım Evde Kalıyor	1	33,30	3	15,80	1	2,60	5	8,20
Yeterli Sabrım Olmuyor	1	33,30	14	73,70	33	84,60	48	78,70
Ailevi Sorunları İş Yerine Taşıyabiliyorum	1	33,30	1	5,30	2	5,10	4	6,60
Toplam	3	100,00	19	100,00	39	100,00	61	100,00

Tablo 71 incelendiğinde %78,7 oranında çalışanın ailevi uğraşları ve sorumlulukları nedeniyle yeterli sabrı kendilerinde görmediği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle fakülte düzeyinde eğitim alan grubun evliliklerinden kaynaklanan sorumlulukları nedeniyle yorgun düştükleri ve bunu işlerine tahammülsüzlük olarak yansıttıkları tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılanların aile yapılarının cinsiyet, meslek grupları ve eğitim durumuna göre dağılımları tablo 72, tablo 73 ve tablo 74’te sunulmuştur.

Tablo 72. Araştırmaya katılanların aile yapılarının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Aile Yapısı						Toplam	
	Çekirdek		Geniş		Parçalanmış		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Kadın	81	90,00	7	7,80	2	2,20	90	100,00
Erkek	78	86,70	12	13,30	0	0,00	90	100,00
Toplam	159	88,30	19	10,70	2	1,10	180	100,00

Tablo 72 incelendiğinde araştırmaya katılanların %88,3’ü çekirdek, %10,7’si geniş ve %1,1’inin parçalanmış aile yapılarına sahip bulunduğu anlaşılmıştır. Erkeklerin vermiş

oldukları yanıtlarda %86,7 oranında çekirdek aile yapısı, %13,3 oranında geniş aile yapısı tespit edilmiştir.

Tablo 73. Araştırmaya katılanların aile yapılarının meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Aile Yapısı						Toplam	
	Çekirdek		Geniş		Parçalanmış			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	56	93,30	4	6,70	0	0,00	60	100,00
Kamu Sektörü	54	90,00	6	10,00	0	0,00	60	100,00
Özel Sektör	49	81,70	9	15,00	2	3,30	60	100,00
Toplam	159	88,30	19	10,60	2	1,10	180	100,00

Tablo 73 incelendiğinde araştırmaya katılan serbest meslek sahiplerinin %93,3'ü çekirdek aile, kamu sektörü çalışanlarının %90'ı çekirdek aile ve özel sektörde çalışanların %81,7'sinin çekirdek aile özelliği gösterdiği görülmektedir. Geniş aile yapısının en fazla özel sektör çalışanları arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 74. Araştırmaya katılanların aile yapılarının eğitim durumlarına göre dağılımı

Eğitim Durumu	Aile Yapısı						Toplam	
	Çekirdek		Geniş		Parçalanmış			
	N	%	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	15	78,90	4	21,10	0	0,00	19	100,00
Lise	46	85,20	7	13,00	1	1,90	54	100,00
Fakülte	98	91,60	8	7,50	1	0,90	107	100,00
Toplam	159	88,30	19	10,60	2	1,10	180	100,00

Tablo 74 incelendiğinde eğitim düzeyi arttıkça geniş aile yerini çekirdek aileye bırakmaktadır. Tablodan parçalanmış aile sayısının çok az olduğu ve ankete katılan 180 kişinin sadece %1,1'inin parçalanmış aile özelliği gösterdiği anlaşılmaktadır. Geniş aile yapısı en fazla, %21,1 ile ilköğretim düzeyinde eğitim almış kişilerde tespit edilmiştir.

3.2.4.3. Chi-Square Analizi Sonuçları

Araştırmaya katılanlara iş-aile çatışması ile ilgili tutum ve davranışlarının değerlendirilmesi doğrultusunda sorulan sorularla iş kaynaklı sorunların kişilerin ve özellikle kadınların aile yaşantılarına ne şekilde etkilediği anlaşılmaya çalışılmıştır. İş-aile çatışması ölçeğinin ilk sorusu “işimin yoğunluğu eşime yeterince zaman ayırmamı engelliyor” ifadesine verilen yanıtlar doğrultusunda hazırlanan chi-square analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur. Sonuçlar cinsiyete ve meslek gruplarına göre tablolar halinde hazırlanmıştır.

Tablo 75. Çalışanların iş yoğunluğu nedeniyle eşlerine yeterince zaman ayıramamalarının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	İşleri Nedeniyle Eşlerine Yeterince Zaman Ayıramamaları					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	47	52,20	5	5,60	38	42,20
Erkek	48	53,30	1	1,10	41	45,60
Toplam	95	52,80	6	3,30	79	43,90

Pearson chi-square=2,791

df=2

p=,248

Tablo 75’i değerlendirdiğimizde kadınların %52,2’si iş yoğunlukları nedeniyle eşlerine yeterince zaman ayırabildiklerini ve ifadeye katılmadıklarını belirtmişlerdir. Erkeklerin %53,3’ü de ifadeye katılmadıklarını belirtmişlerdir. Kadın ve erkeğin cevaplarının birbirine oldukça yakın olduğu tablodan anlaşılmaktadır. Bu nedenle “işimin yoğunluğu eşime yeterince zaman ayırmamı engelliyor” ifadesi cinsiyet açısından ele alındığında verilen cevapların yorumu anlamlı görünmemektedir. Daha farklı bir ifade ile iş yoğunluğu nedeniyle, çalışanların eşlerine yeteri kadar zaman ayıramamaları ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edemeyiz.

Tablo 76. Çalışanların iş yoğunluğu nedeniyle eşlerine yeterince zaman ayıramamalarının meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	İşleri Nedeniyle Eşlerine Yeterince Zaman Ayıramamaları					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Mes.	38	63,30	2	3,30	20	33,30
Kamu Sek.	36	60,00	3	5,00	21	35,00
Özel Sektör	21	35,00	1	1,70	38	63,30
Toplam	95	52,80	6	3,30	79	43,90

Pearson chi-square=14,225

df=4

p=,007

Meslek gruplarına göre çalışanların eşlerine yeterince zaman ayırmalarına bakıldığında serbest meslek çalışanları %33,3 oranında, kamu sektörü çalışanları %35,0 oranında eşlerine yeterince zaman ayıramadıklarını ifade etmişlerdir. Buna karşılık özel sektör çalışanlarının %63,3'ü eşlerine yeterince zaman ayıramadıkları yönünde cevap vermişlerdir. Tablodan hareketle çalışanların meslek grupları ile eşlerine zaman ayırmaları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Buradan özel sektör çalışanlarının diğer meslek gruplarına oranla mesai saatlerinin uzunluğu nedeniyle eşlerine daha az zaman ayırabildikleri sonucuna varabiliriz.

Tablo 77. Çalışanların iş yoğunluğu nedeniyle çocuklarına yeterince zaman ayıramamalarının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	İşleri Nedeniyle Çocuklarına Yeterince Zaman Ayıramamaları					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	23	25,60	11	12,20	56	62,20
Erkek	44	48,90	0	0,00	46	51,10
Toplam	67	37,20	11	6,10	102	56,70

Pearson chi-square=18,562

df=2

p=,000

Tablo 77 incelendiğinde çalışanların cinsiyeti ile “işlerimin yoğunluğu çocuğuma yeteri kadar zaman ayırmayı engelliyor” ifadeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu

görülmektedir. Kadınların %62,2'si işleri nedeniyle çocuklarına yeteri kadar vakit ayıramadıklarını düşünürken, erkeklerin %51,1'i bu şekilde düşünmektedir. Asıl fark katılmıyorum cevabı ile ortaya çıkmaktadır. Kadınlardan işlerinin yoğunluğu nedeniyle çocuklarıyla yeteri kadar ilgilenemediği fikrine katılmayanlar %25,60 oranında, erkekte bu oran %48,90 olarak neredeyse erkek çalışanların yarısı şeklinde gerçekleşmektedir. Bu nedenle cinsiyet ile iş yoğunluğu nedeniyle çocuğuna yeteri kadar zaman ayıramadığını düşünenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Tablo 78. Çalışanların iş yoğunluğu nedeniyle çocuklarına yeterince zaman ayıramamalarının meslek gruplarına göre dağılımı

	İşleri Nedeniyle Çocuklarına Yeterince Zaman Ayıramamaları					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	21	35,00	8	13,30	31	51,70
Kamu Sektörü	28	46,70	2	3,30	30	50,00
Özel Sektör	18	30,00	1	1,70	41	68,30
Toplam	67	37,20	11	6,10	102	56,70

Pearson chi-square=12,353

df=4

p=,015

Tablo 78 incelendiğinde çalışanların meslek gruplarının “iş yoğunluğu nedeniyle çocuğuma yeteri kadar zaman ayıramıyorum” ifadesine verdikleri yanıtların anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Tabloya göre meslek grupları arasında çocuklarına zaman ayıramadığını belirten özel sektör çalışanları %68,3 oranındadır. Tablo 76’da da benzer bir durum olduğu görülmektedir. Tablo 76’da çalışanların eşlerine yeterince vakit ayırıp ayıramadıkları sorulduğunda kamu çalışanları ile serbest meslek çalışanları ayırabildiklerini belirtirken, özel sektör çalışanları %63,3’ü eşlerine yeterince zaman ayıramadıklarını belirtmişlerdir. Özel sektör çalışanlarının diğer gruptaki çalışanlara oranla çalışma saatlerinin fazla oluşu, mesaiye daha fazla kalmalarının gerekmesi ve hafta sonu tatillerinin bir gün ile sınırlı olması cevaplar arasındaki farklılığı oluşturabilir.

Tablo 79. Çalışanların işten döndüklerinde aile görevlerini yapamayacak kadar yorgun hissetmelerinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	İş Dönüşü Aile Görevlerini Yapamayacak Durumda Olmak					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	25	27,80	7	7,80	58	64,40
Erkek	42	46,70	12	13,30	36	40,00
Toplam	67	37,20	19	10,60	94	52,20

Pearson chi-square=10,778

df=2

p=,005

Tablo 79 incelendiğinde kadınların %64,4'ü işten aile görevlerini yapamayacak kadar yorgun döndüklerini düşünüyorlar. Erkek çalışanların %40'ı bu şekilde düşünürken, %46,7'si ifadeye katılmadığını belirtiyor. Kadınların böyle düşünme nedenini erkeğin eve geldiğinde dinlenmeyi düşünmesine karşın, kendilerini ev ve çocukla ilgili farklı işler ve görevlerin beklediği şeklinde açıklayabiliriz. Tabloda da görüldüğü gibi cinsiyet ile işten eve döndüğünde aile görevlerini yapamayacak kadar yorgun olmak arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 80. Çalışanların işten döndüklerinde aile görevlerini yapamayacak kadar yorgun hissetmelerinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	İş Dönüşü Aile Görevlerini Yapamayacak Durumda Olmak					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	17	28,30	11	18,30	32	53,30
Kamu Sektörü	28	46,70	8	13,30	24	40,00
Özel Sektör	22	36,70	0	0,00	38	63,30
Toplam	67	37,20	19	10,60	94	52,20

Pearson chi-square=16,076

df=4

p=,003

Tablo 80 incelendiğinde çalışanların işten eve döndüklerinde aile görevlerini yapamayacak kadar yorgun hissetmeleriyle meslek grupları arasında anlamlı bir ilişki

olduğu görülmektedir. Özellikle özel sektör çalışanları ifadeye katıldıklarını belirtmektedirler (%63,3).

Tablo 81. Çalışanların işlerine bir gün daha katlanamayacaklarını düşüncülerinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Çalışanların İşlerine Bir Gün Daha Katlanamamaları					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	59	65,60	13	14,40	18	20,00
Erkek	69	76,70	9	10,00	12	13,30
Toplam	128	71,10	22	12,20	30	16,70

Pearson chi-square=2,709

df=2

P=,258

Tablo 81 incelendiğinde “her gün işime bir gün daha dayanamayacağımı düşünüyorum” ifadesine kadınların %20’si katılıyorum, erkeklerin %13,3’ü katılıyorum şeklinde cevaplamıştır. Kadın ve erkek arasında ifadeye verilen cevapta önemli bir farkın olmadığı görülmektedir. Araştırmaya katılanlardan her iki grubunda işlerini katlanılmaz olarak görmedikleri anlaşılmıştır. Bu nedenle anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edemeyiz. Bunun sebebini kadınların büyük bölümünün iyi derecede eğitim almaları doğrultusunda, istedikleri işlerde bulunmalarına bağlayabiliriz.

Tablo 82. Çalışanların işlerine bir gün daha katlanamayacaklarını düşüncülerinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Çalışanların İşlerine Bir Gün Daha Katlanamamaları					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	47	78,30	4	6,70	9	15,00
Kamu Sektörü	41	68,30	8	13,30	11	18,30
Özel Sektör	40	66,70	10	16,70	10	16,70
Toplam	128	71,10	22	12,20	30	16,70

Pearson chi-square=3,417

df=4

P=,491

Tablo 82’de görüldüğü gibi çalışanların işlerine bir gün daha katlanamayacaklarını düşünmeleri ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (p=,49).

Tablo 83. İşle ilgili sorunlardan çalışma saatleri dışında kurtulamamanın cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	İşle İlgili Sorunlardan Çalışma Saatleri Dışında Kurtulamama					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	48	53,30	7	7,80	35	38,90
Erkek	42	46,70	12	13,30	36	40,00
Toplam	90	50,00	19	10,60	71	39,40

Pearson chi-square=1,730

df=2

P=,421

Tablo 83 incelendiğinde işiyle ilgili sorun ve düşüncelerden mesai saatleri dışında da kurtulamadığını belirten çalışanların cevapları arasında önemli bir farklılık tespit edilemediğinden cinsiyet ve ifade arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edilemez (p=,42).

Tablo 84. İşimle ilgili sorunlardan çalışma saatleri dışında kurtulamamanın meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	İşle İlgili Sorunlardan Çalışma Saatleri Dışında Kurtulamama					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	31	51,70	0	0,00	29	48,30
Kamu Sektörü	27	45,00	11	18,30	22	36,70
Özel Sektör	32	53,30	8	13,30	20	33,30
Toplam	90	50,00	19	10,60	71	39,40

Pearson chi-square=12,565

df=4

P=,014

Özellikle kamu ve özel sektörde çalışanların mesai saatleri dışında işteki sorun ve düşüncelerden kurtulamamalarıyla ilgili düşüncelerinde kararsızım yanıtını verenler sonuçları etkilemiştir. Serbest meslek grubunda çalışanlardan hiçbiri kararsızım yanıtını vermezken, ifadeye %51,7’i katılmıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Çalışanların

meslek grupları ile işte sorun yaşamaları ve bunu mesai sonrasına taşımaları arasında anlamlı bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 85. İş ortamının çalışanda stres yaratmasının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	İş Ortamının Çalışanlarda Strese Sebep Olması					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	20	22,20	8	8,90	62	68,90
Erkek	21	23,30	7	7,80	62	68,90
Toplam	41	22,80	15	8,30	124	68,90

Pearson chi-square= ,091

df=2

P=,955

İş-aile çatışması ölçeğinin altıncı ifadesi olan “iş ortamım bende stres oluşturuyor” ifadesine kadın ve erkek çalışanın çok yakın oranlarda cevaplar verdikleri görülmektedir. Bu nedenle iş yerinin çalışan üzerinde stres oluşturmasıyla cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edemeyiz (p=,95).

Tablo 86. İş ortamının çalışanda stres yaratmasının meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	İş Ortamının Çalışanlarda Strese Sebep Olması					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	14	23,30	6	10,00	40	66,70
Kamu Sektörü	7	11,70	5	8,30	48	80,00
Özel Sektör	20	33,30	4	6,70	36	60,00
Toplam	41	22,80	15	8,30	124	68,90

Pearson chi-square= 8,402

df=4

p=,078

İş ortamının çalışanın üzerinde stres oluşturmasının meslek gruplarına göre de anlamlı bir farklılık yaratmadığı ve aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Serbest meslek çalışanları “iş ortamım bende stres oluşturuyor”ifadesine %23,3 oranında katılmıyorum, kamu sektörü çalışanları %11,7 ile katılmıyorum ve özel sektör

çalışanları %33,3 ile katılmıyorum yanıtını vermişlerdir. İş ortamının kendilerinde en fazla strese sebep olduğu söyleyen grubun kamu sektörü çalışanları olduğu tablo 86’da görülmektedir. Yine de iş ortamının kendilerinde strese sebep olduğunu söyleyenler ile meslek grupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (p=,07).

Tablo 87. İş ortamının çalışanda stres yaratmasının eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	İş Ortamının çalışanda Stres Sebebi Olması					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	8	42,10	0	0,00	11	57,90
Lise	13	24,10	4	7,40	37	68,50
Fakülte	20	18,70	11	10,30	76	71,00
Toplam	41	22,80	15	8,30	124	68,90

Pearson chi-square= 6,471

df=4

p=,167

Tablo 87’de işlerinin kendilerinde stres oluşturduğunu söyleyenlerin eğitim durumları incelendiğinde fakülte düzeyinde eğitim alan grubun stresten en fazla oranda etkilendiği görülmektedir. Tabloya göre çalışanların eğitim seviyeleri ile birlikte işlerinin stres oluşturma durumunun doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir. Eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte çalışanın işyerindeki konumu nedeniyle daha fazla sorumluluk alması kaynaklı stresin artabileceğini söyleyebiliriz. Tabloya göre çalışanların eğitim durumları ile işyerlerinin kendilerinde stres oluşturma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (p=,16).

Tablo 88. Çalışanların işlerini oldukça yıpratıcı bulmalarının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Çalışanların İşlerini Oldukça Yıpratıcı Bulmaları					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	20	22,50%	15	16,70%	55	61,10%
Erkek	22	24,40%	11	12,20%	57	63,30%
Toplam	42	23,30%	26	14,40%	112	62,20%

Pearson chi-square= ,746

df=2

p=,689

Çalışanların işlerini oldukça yıpratıcı bulmalarının cinsiyete göre çok fazla bir farklılık göstermediği ve aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir (p=,68). Kadın ve erkeğin yarısından fazlası işlerini yıpratıcı bulduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 89. Çalışanların işlerini oldukça yıpratıcı bulmalarının meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Çalışanların İşlerini Oldukça Yıpratıcı Bulmaları					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	16	26,70	8	13,30	36	60,00
Kamu Sektörü	12	20,00	12	20,00	36	60,00
Özel Sektör	14	23,30	6	10,00	40	66,70
Toplam	42	23,30	26	14,40	112	62,20

Pearson chi-square= 3,011

df=4

p=,556

Çalışanların işlerini yıpratıcı bulmalarıyla meslek grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tablo 89'da görülmektedir. Serbest meslek ve kamu sektörü çalışanları aynı oranda (%60) işlerinin yıpratıcı olduğunu belirtmişlerdir. Özel sektör çalışanı %66,7 kişi de ifadeye katıldığını belirtmiştir

Çalışanların işlerini yıpratıcı bulmalarının eğitim seviyesine göre dağılımında büyük farklar tespit edilememiştir. Bu nedenle eğitim durumunun çalışanların işlerini yıpratıcı bulması üzerinde anlamlı bir farklılığa yol açmadığını belirtebiliriz.

Aile-İş Çatışmasına İlişkin Bulgular

Aşağıdaki tablolarda çalışanların, aile kaynaklı sorunlarının işlerini etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi için hazırlanan ifadelerin değerlendirmeleri görülmektedir. Çalışanların ifadelere verdikleri yanıtlar chi-square analizi ile değerlendirilmiştir. Aile-iş çatışmasını konu alan ifadelerin ilki çalışanın ailesine ayırdığı zamanın iş hayatını etkilemesinin belirlenmesi yönündedir. Bu soru ile kişilerin aile görevleri için ayırdıkları vaktin kendilerine yetip yetmediği de anlaşılacak istenmiştir.

Tablo 90. Aile görevleri için harcanan zamanın iş etkinliğini olumsuz etkilemesinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Aile Görevleri İçin Harcanan Zamanın İş Olumsuz Etkilemesi					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	72	80,00	1	1,10	17	18,90
Erkek	84	93,30	1	1,10	5	5,60
Toplam	156	86,70	2	1,10	22	12,20

Pearson chi-square=7,469

df=2

p=,024

Tablo 90 incelendiğinde kadın ve erkeğin aile görevlerinin işteki etkinliklerini olumsuz anlamda etkilemedikleri yönünde cevaplar verdikleri görülmektedir. Kadınların %80'i ifadeye katılmadığını belirtirken, %93,3 erkek ifadeye katılmadığını belirtmiştir. Kadınların sadece %18,9'u aile görevleri için harcadıkları zamanın işlerini olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Bu oran erkekte %5,6'ya düşmüştür. Tablodan da anlaşılacağı gibi erkeğe göre kadın aile görevleri için daha fazla zaman harcamakta ve bunun işlerine olumsuz yansıtacağını düşünmektedir. Ayrıca cinsiyet kavramı ile aile görevleri için harcanan zamanın işi olumsuz etkilemesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 91. Aile görevleri için harcanan zamanın iş etkinliğini olumsuz etkilemesinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Aile Görevleri İçin Harcanan Zamanın İş Olumsuz Etkilemesi					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	53	88,30	1	1,70	6	10,00
Kamu Sektörü	55	91,70	1	1,70	4	6,70
Özel Sektör	48	80,00	0	0,00	12	20,00
Toplam	156	86,70	2	1,10	22	12,20

Pearson chi-square= 6,227

df=4

p=,183

Çalışanların meslek gruplarına bakıldığında, aile görevleri için harcadıkları zamanın işlerine olumsuz etkilediğini düşünenlerin oranının birbirine yakın olduğu anlaşılmaktadır. Tablo 91 incelendiğinde meslek gruplarına göre, aile görevleri için harcanan zamanın işlerine olumsuz yansımadığı görülmektedir. Bu nedenle aile görevleri için harcanan zaman ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edemeyiz.

Tablo 92. Çalışanların aile içinde yaşadıkları sosyal problemlerin işlerini olumsuz etkilemesinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Ailede Yaşanılan Sosyal Problemlerin İşi Olumsuz Etkilemesi					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	45	50,00	8	8,90	37	41,10
Erkek	52	57,80	5	5,60	33	36,70
Toplam	97	53,90	13	7,20	70	38,90

Pearson chi-square=1,426

df=2

p=,490

Çalışanların ailelerinde yaşadıkları sosyal problemlerin işlerini olumsuz etkilemesinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılığa yol açmadığı ve aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Kadınların %50'si ifadeye katılmadığını belirtirken, erkeklerin %57,8'i ifadeye katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 93. Çalışanların aile içinde yaşadıkları sosyal problemlerin işlerini olumsuz etkilemesinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Ailede Yaşanılan Sosyal Problemlerin İşi Olumsuz Etkilemesi					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	33	55,00	4	6,70	23	38,30
Kamu Sektörü	35	58,30	7	11,70	18	30,00
Özel Sektör	29	48,30	2	3,30	29	48,30
Toplam	97	53,90	13	7,20	70	38,90

Pearson chi-square=6,100

df=4

p=,192

Tablo 93 incelendiğinde çalışanların, aile içinde yaşadıkları sosyal problemlerin işlerini olumsuz yönde etkilediği ifadesi meslek gruplarının tümü tarafından onaylanmamıştır. Meslek grupları ile aile içinde yaşanan sosyal problemlerin işi olumsuz yönde etkilemesi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 94. Çalışanların aile içinde yaşadıkları ekonomik problemlerin işlerini olumsuz etkilemesinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Ailede Yaşanılan Ekonomik Problemlerin İş Olumsuz Etkilemesi					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	35	38,90	8	8,90	47	52,20
Erkek	33	36,70	5	5,60	52	57,80
Toplam	68	37,80	13	7,20	99	55,00

Pearson chi-square=1,004

df=2

p=,605

Aile-iş çatışması ölçeğinin üçüncü ifadesi olan aile içi ekonomik problemlerin çalışanların işlerini etkilemesi, cinsiyete göre değerlendirildiğinde anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Ancak kadın ve erkeğin yarından fazlası ailelerinde yaşadıkları ekonomik problemlerin işlerini olumsuz yönde etkilediğini belirtmiştir.

Tablo 95. Çalışanların aile içinde yaşadıkları ekonomik problemlerin işlerini olumsuz etkilemesinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Ailede Yaşanılan Ekonomik Problemlerin İş Olumsuz Etkilemesi					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	23	38,30	7	11,70	30	50,00
Kamu Sektörü	30	50,00	3	5,00	27	45,00
Özel Sektör	15	25,00	3	5,00	42	70,00
Toplam	68	37,80	13	7,20	99	55,00

Pearson chi-square=11,250

df=4

p=,024

Tablo 95 incelendiğinde özel sektör çalışanlarının ailelerinde yaşadıkları ekonomik sorunları diğer meslek gruplarına oranla daha fazla işlerine yansıttıkları görülmektedir. Veriler sonucunda meslek gruplarına göre ailedeki ekonomik problemlerin işe olumsuz yansımaları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Özel sektör çalışanlarının ekonomik problemleri büyük ölçüde işaret etmeleri aldıkları ücrete ve bu ücreti yeterli bulmamalarına bağlanabilir.

Tablo 96. Çalışanların aile içinde yaşadıkları kültürel problemlerin işlerini olumsuz etkilemesinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Ailede Yaşanılan Kültürel Problemlerin İşi Olumsuz Etkilemesi					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	53	58,90	6	6,70	31	34,40
Erkek	53	58,90	10	11,10	27	30,00
Toplam	106	58,90	16	8,90	58	32,20

Pearson chi-square=1,276

df= 2

p=,528

Çalışanların “aile içinde yaşadığım kültürel problemler işime konsantrasyonumu etkiler” ifadesine verdikleri yanıtların cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği ve aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek her gruptan yarıdan fazla kişi, yaşanılan kültürel problemlerin işlerine olumsuz yansımadağını belirtmiştir.

Tablo 97. Çalışanların aile içinde yaşadıkları kültürel problemlerin işlerini olumsuz etkilemesinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Ailede Yaşanılan Kültürel Problemlerin İşi Olumsuz Etkilemesi					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	36	60,00	4	6,70	20	33,30
Kamu Sektörü	41	68,30	8	13,30	11	18,30
Özel Sektör	29	48,30	4	6,70	27	45,00
Toplam	106	58,90	16	8,90	58	32,20

Pearson chi-square=10,712

df=4

p=,030

Tablo 97’de görüldüğü gibi, ailede yaşanan kültürel problemlerin işlerini olumsuz etkilediği fikrine meslek gruplarının tümünün büyük oranda katılmadıkları tespit edilmiştir. Tabloya göre çalışanların aile içinde yaşadıkları kültürel problemlerin işlerine olumsuz yansımaları ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu söyleyebiliriz. Serbest meslek çalışanı %60 kişi, kamu çalışanı %68,3 kişi ve özel sektör çalışanı %48,3 kişi ailede yaşadıkları kültürel problemlerin işlerinde sorun teşkil etmediğini belirtmişlerdir.

İş Tatminine İlişkin Bulgular

Çalışanların işlerinden aldıkları tatmini ölçmeyi sağlayacak ifadelerin yer aldığı bu bölümde ifadelere verilen yanıtlar chi-square analizi ile değerlendirilerek aşağıdaki tablolar oluşturulmuştur.

Tablo 98. Çalışanların meslek hayatlarının geri kalanını buldukları işlerde geçirmek istemelerinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Meslek Hayatlarını Buldukları İşlerde Geçirmeyi İstemeleri					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	31	34,40	18	20,00	41	45,60
Erkek	22	24,40	24	26,70	44	48,90
Toplam	53	29,40	42	23,30	85	47,20

Pearson chi-square=2,491

df=2

p=,288

Erkek çalışanların %48,9’u iş hayatlarının geri kalanını şu an buldukları işyerinde geçirmek istediklerini belirtirken, kadınların %45,6’sının bu fikirde olduğu görülmektedir. İş hayatlarının geri kalanını şu an buldukları iş yerinde geçirmek istediklerini belirten çalışanların cinsiyetlerinin sonuçlar üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 99. Çalışanların meslek hayatlarının geri kalanının buldukları işlerde geçirmek istemelerinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Meslek Hayatlarını Buldukları İşlerde Geçirmeyi İstemeleri					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Mes.	5	8,30	11	18,30	44	73,30
Kamu Sek.	26	43,30	13	21,70	21	35,00
Özel Sektör	22	36,70	18	30,00	20	33,30
Toplam	53	29,40	42	23,30	85	47,20

Pearson chi-square=28,944

df=4

p=,000

Tablo 99 incelendiğinde çalışanların iş hayatlarının geri kalanını buldukları iş yerinde geçirmeyi istemeleri ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Serbest meslek sahibi kişilerin mesleklerinden memnun olduğunu %73,3 oranında görmekteyiz. Kamu sektörü ve özel sektör çalışanları ağırlıklı olarak ifadeye katılmadıklarını belirtmişlerdir. Çalışanların şu an buldukları işyerlerinde meslek hayatlarının tümünü geçirmek istemeleri ile meslek grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Tablo 100. Çalışanların kendilerini işyerinin bir parçası olarak görmelerinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Çalışanların Kendilerini İşyerlerinin Parçası Olarak Görmeleri					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	17	18,90	5	5,60	68	75,60
Erkek	15	16,70	6	6,70	69	76,70
Toplam	32	17,80	11	6,10	137	76,10

Pearson chi-square=,223

df=2

p=,894

Tablo 100 incelendiğinde çalışanlara kendilerini buldukları işyerlerinin bir parçası olarak hissetmeleri ifadesine verdikleri yanıtların kadın ve erkekte anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edemeyiz. Erkeklerin %76,7'sinin, kadınların %75,6'sının ifadeye

katıldığı ve kendilerini işyerlerinin bir parçası olarak hissettikleri tespit edilmiştir. Çalışanların kendilerini işyerlerinin bir parçası olarak görmeleri ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilememiştir.

Tablo 101. Çalışanların kendilerini işyerinin bir parçası olarak görmelerinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Çalışanların Kendilerini İşyerlerinin Parçası Olarak Görmeleri					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	3	5,00	2	3,30	55	91,70
Kamu Sektörü	24	40,00	1	1,70	35	58,30
Özel Sektör	5	8,30	8	13,30	47	78,30
Toplam	32	17,80	11	6,10	137	76,10

Pearson chi-square=37,444

df=4

p=,000

Tablo 101 incelendiğinde çalışanların kendilerini iş yerinin bir parçası olarak görmeleri ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Serbest meslek çalışanları ifadeye %91,7 oranında katılmakta buna karşılık kamu sektörü çalışanları %58,3 ve özel sektör çalışanları %78,3 oranında ifadeye katıldıklarını belirtmektedirler.

Tablo 102. Çalışanların işyerinin sorunlarını kendi sorunları gibi görmelerinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Çalışanların İşyeri Sorunlarını Kendi Sorunları Gibi Görmeleri					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	24	26,70	12	13,30	54	60,00
Erkek	13	14,40	7	7,80	70	77,80
Toplam	37	20,60	19	10,60	124	68,90

Pearson chi-square=6,651

df=2

p=,036

Tablo 102'de çalışanların, işyeri sorunlarını kendi sorunları gibi görmelerinin, cinsiyete göre anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Erkeklerin %77,8'i işyerinin sorunlarını kendi sorunları gibi görürken, kadında bu oran %60'a düşmektedir.

Tablo 103. Çalışanların işyerinin sorunlarını kendi sorunları gibi görmelerinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Çalışanların İşyeri Sorunlarını Kendi Sorunları Gibi Görmeleri					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	0	0,00	2	3,30	58	96,70
Kamu Sektörü	30	50,00	11	18,30	19	31,70
Özel Sektör	7	11,70	6	10,00	47	78,30
Toplam	37	20,60	19	10,60	124	68,90

Pearson chi-square=65,932

df=4

p=,000

Tablo 103 incelendiğinde çalışanların işyerindeki sorunları kendi sorunları gibi görmeleri ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Özellikle serbest meslek çalışanlarının ifadeye katılıyorum şeklinde verdikleri cevapların %96,7 oranında olduğu görülmektedir. Buradan serbest meslek çalışanlarının kendi işlerini yapmaları nedeniyle işyeri sorunlarını kendi sorunları olarak gördüklerini söyleyebiliriz. Kamu sektörü çalışanlarından sadece %31,7'sinin işyeri sorunlarını kendi sorunları olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Özel sektör çalışanlarından %68,9'u da işyeri sorunlarını kendi sorunları olarak görmektedir.

Tablo 104. Çalışanların işlerine duygusal bir bağlılık hissetmelerinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Çalışanların İşlerine Duygusal Bağlılık Hissetmeleri					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	35	38,90	5	5,60	50	55,60
Erkek	21	23,30	18	20,00	51	56,70
Toplam	56	31,10	23	12,80	101	56,10

Pearson chi-square=10,858

df=2

p=,004

Tablo 104 incelendiğinde çalışanların iş yerlerine duygusal bir bağlılık hissetmeleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. İfadeye katıldıklarını

söyleyen kadın ve erkeğin oranlarının yakın olmasına rağmen, katılmadığını belirtenlerin oranlarında farklılık tespit edilmiştir. Kadınların %38,9'u işyerlerine duygusal bir bağlılık hissetmediklerini belirtirken, erkeklerin %23,3'ü işyerlerine duygusal bir bağ hissetmediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 105. Çalışanların işlerine duygusal bir bağlılık hissetmelerinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Çalışanların İşlerine Duygusal Bağlılık Hissetmeleri					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	6	10,00	3	5,00	51	85,00
Kamu Sektörü	39	65,00	5	8,30	16	26,70
Özel Sektör	11	18,30	15	25,00	34	56,70
Toplam	56	31,10	23	12,80	101	56,10

Pearson chi-square=62,873

df=4

p=,000

Çalışanların iş yerlerine duygusal bağlılık hissetmeleri ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Serbest meslek çalışanlarının %85'i işyerine duygusal bağlılık hissettiklerini belirlenirken, bu oran kamu çalışanlarında %26,7 ve özel sektör çalışanlar da ise %56,7 oranında tespit edilmiştir. Kamu sektörü çalışanlarının işyeri sorunlarını kendi sorunları olarak görmediklerini de hatırlarsak (tablo 103) sonuç anlamlıdır.

Tablo 106. Çalışanların işyerinde evle ilgili problemlerini unutarak rahatlamalarının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Çalışanların İşyerinde Evle İlgili Problemleri Unutup Rahatlaması					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	40	44,40	23	25,60	27	30,00
Erkek	43	47,80	20	22,20	27	30,00
Toplam	83	46,10	43	23,90	54	30,00

Pearson chi-square=,318

df=2

p=,853

Tablo 106 incelendiğinde çalışanların iş yerlerinde ev ile ilgili problemlerini unutup rahatlamaları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Kadın ve erkek çalışanların aynı oranda (%30,0) ifadeye katıldıkları görülmektedir.

Tablo 107. Çalışanların iş yerinde evle ilgili problemlerini unutarak rahatlamalarının meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	İşyerinde Evle İlgili Problemleri Unutup Rahatlama					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	24	40,00	13	21,70	23	38,30
Kamu Sektörü	38	63,30	12	20,00	10	16,70
Özel Sektör	21	35,00	18	30,00	21	35,00
Toplam	83	46,10	43	23,90	54	30,00

Pearson chi-square=12,838

df=4

p=,012

Çalışanların işyerlerinde ev ile ilgili sorunlarını unutup rahatlamaları ifadesine serbest meslek çalışanları %38,3 ve özel sektör çalışanları %35 oranında olumlu yanıt verirlerken kamu sektörü çalışanlarının %16,7 ifadeye katıldıklarını ve işyerlerinde evle ilgili problemleri unutup rahatladıklarını ifade etmişlerdir. Sonuç olarak çalışanların işlerinde evle ilgili problemleri unutup rahatlamaları ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışan Kadının Problemlerine Yönelik Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılanlara kadının çalışma hayatında yer alışı ile ilgili konulardan oluşan yedi ifade verilmiştir. İfadelerin sonuçları chi-square analizi ile değerlendirilerek aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 108. Çalışanların iş yerinde buldukları sürede akıllarının evde kalmasının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	İşyerinde Buldukları Sürede Akıllarının Evde Kalması					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	45	50,00	10	11,10	35	38,90
Erkek	58	64,40	8	8,90	24	26,70
Toplam	103	57,20	18	10,00	59	32,80

Pearson chi-square=3,914

df=2

p=,141

Çalışanların iş yerinde buldukları süre içinde akıllarının evde kalmasının cinsiyete göre anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edemeyiz. Erkeklerin %64,4'ü akıllarının evde kalmadığını söylerken kadınların %50,0'si böyle düşünmektedir. Araştırmaya katılan kadınların eğitim seviyelerinin yüksek olduğunu hatırlarsak, çalışma hayatında ücret dışında farklı beklentileri olduğunu düşünebiliriz. Sadece ücret için çalışmayan kadının aklının evde daha az kalacağı ve çocuğunun bakım problemini sorun olmaktan çıkaracak çözümler bulunduğunu düşünebiliriz.

Tablo 109. Çalışanların iş yerinde buldukları sürece akıllarının evde kalmasının meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	İşyerinde Buldukları Sürede Akıllarının Evde Kalması					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	33	55,00	6	10,00	21	35,00
Kamu Sektörü	44	73,30	3	5,00	13	21,70
Özel Sektör	26	43,30	9	15,00	25	41,70
Toplam	103	57,20	18	10,00	59	32,80

Pearson chi-square=11,593

df=4

p=,021

Tablo 109 incelendiğinde iş yerlerinde buldukları sürede akıllarının evde kalması ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Kamu sektörü çalışanlarının %73,3'ü ifadeye katılmadığını belirtirken, özel sektör çalışanlarından %43,3'ü ve serbest meslek sahibi kişilerin %55'i ifadeye katılmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 110. Erkeğin aile geçimini sağladığı durumda kadının çalışıp çalışmaması hakkındaki görüşlerin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Erkeğin Ailenin Geçimini Sağlaması Durumunda Kadının Çalışması					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	60	66,70	7	7,80	23	25,60
Erkek	39	43,30	9	10,00	42	46,70
Toplam	99	55,00	16	8,90	65	36,10

Pearson chi-square=10,258

df=2

p=,006

Tablo 110 incelendiğinde çalışanların cinsiyetleri ile "erkeğin kazancı ailenin geçimini sağlayacak kadarsa ve beklentilere cevap veriyorsa, kadının çalışmasına gerek yoktur" ifadesi arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Kadınların %66,7'si ifadeye katılmadığını belirtirken, bu oran erkek çalışanda %43,3'e kadar düşmektedir.

Tablo 111. Erkeğin aile geçimini sağladığı durumda kadının çalışıp çalışmaması hakkındaki görüşlerin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grubu	Erkeğin Ailenin Geçimini Sağlaması Durumunda Kadının Çalışması					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Mes.	42	70,00	5	8,30	13	21,70
Kamu Sek.	30	50,00	4	6,70	26	43,30
Özel Sektör	27	45,00	7	11,70	26	43,30
Toplam	99	55,00	16	8,90	65	36,10

Pearson chi-square=9,893

df=4

p=,042

Tablo 111 genel olarak değerlendirildiğinde meslek grupları arasında erkeğin kazancının yeterli olduğu durumlarda kadının çalışmasına gerek olmadığı konusunda anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Serbest meslek çalışanlarından %70'i ifadeye katılmadığını belirtirken, kamu çalışanlarının %50'i ve özel sektör çalışanlarından %45'i ifadeye katılmadıklarını belirtmişlerdir. Sonuçlar erkeğin kazancı yeterli olsa dahi kadının çalışması yönündedir.

Tablo 112. Kadının çalışmasının kendi isteğine bağlı olması ve erkeklerin bu konuda kadını desteklemesinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Çalışmaya Karar Veren Kadının Erkek Tarafından Desteklenmesi					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	1	1,10	3	3,30	86	95,60
Erkek	10	11,10	15	16,70	65	72,20
Toplam	11	6,10	18	10,00	151	83,90

Pearson chi-square=18,284

df=2

p=,000

Tablo 112 incelendiğinde kadınların %95,6'sı kadının çalışmasının kendi isteğine bağlı olmasını ve erkeğin bu konuda kadını desteklemesi gerektiğini belirtmiştir. Erkeklerde bu oran %72,2 olarak gerçekleşmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi kadınların çalışmasının

kendi isteklerine bağlı olması gerektiği ifadesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkiden söz edemeyiz.

Tablo 113. Kadının çalışmasının kendi isteğine bağlı olması ve erkeklerin bu konuda kadını desteklemesinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Çalışmaya Karar Veren Kadının Erkek Tarafından Desteklenmesi					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	1	1,70	5	8,30	54	90,00
Kamu Sektörü	6	10,00	6	10,00	48	80,00
Özel Sektör	4	6,70	7	11,70	49	81,70
Toplam	11	6,10	18	10,00	151	83,90

Pearson chi-square=4,198

df=4

p=,380

“Kadınların çalışması kendi isteklerine bağlı olup, erkekler bu konuda kadını desteklemeli ve kararlarına saygı duymalıdır” ifadesi ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edemeyiz. Tüm meslek gruplarındaki çalışanlar ifadeye katıldıklarını belirtmişlerdir. Serbest meslek çalışanı %90, kamu sektörü çalışanı %80 ve özel sektör çalışanı %81,7 kişi kadın çalışmak istiyorsa erkeğin bu konuda kadını desteklemesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Tablo 114. Kadının çalışmasının kendi isteğine bağlı olması ve erkeklerin bu konuda kadını desteklemesinin eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Çalışmaya Karar Veren Kadının Erkek Tarafından Desteklenmesi					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	2	10,50	6	31,60	11	57,90
Lise	5	9,30	7	13,00	42	77,80
Fakülte	4	3,70	5	4,70	98	91,60
Toplam	11	6,10	18	10,00	151	83,90

Pearson chi-square=17,353

df=4

p=,002

Tablo 114 incelendiğinde özellikle fakülte seviyesinde eğitim alan çalışanlar arasında kadının çalışması kendi isteğine bağlı olmalıdır ifadesine katılım oranının arttığı, ilköğretim seviyesinde eğitim alan grupta bu oranın düştüğü görülmektedir. Çalışanların kadının çalışmasının kendi isteğine bağlı olması ifadesine verdikleri yanıtlar ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Tablo 115. Kadının çalışması sırasında doğan bebeğine bakacak çözüm yolları bulmasının ardından iş yaşamına dönmesinin cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Bebeğine Bakacak Çözüm Yolları Bulan Kadının İş Yaşamına Dönüşü					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	6	6,70	7	7,80	77	85,60
Erkek	25	27,80	20	22,20	45	50,00
Toplam	31	17,20	27	15,00	122	67,80

Pearson chi-square=26,298

df=2

p=,000

Kadının doğan bebeğine bakacak alternatifler geliştirmesi sonucu iş yaşamına dönmesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin, ifadeye verilen cevaplarla tespit edilmiştir. Kadınların %85,6'sı ifadeye katıldıklarını belirtirken bu oranın erkekte %50 olduğu görülmektedir.

Tablo 116. Kadının çalışması sırasında doğan bebeğine bakacak çözüm yolları bulmasının ardından iş yaşamına dönmesinin meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Bebeğine Bakacak Çözüm Yolları Bulan Kadının İş Yaşamına Dönüşü					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	7	11,70	5	8,30	48	80,00
Kamu Sektörü	7	11,70	11	18,30	42	70,00
Özel Sektör	17	28,30	11	18,30	32	53,30
Toplam	31	17,20	27	15,00	122	67,80

Pearson chi-square=12,331

df=4

p=,015

Meslek grupları ile kadının çalışma sırasında doğan bebeğine bakacak alternatif yollar bulması durumunda iş yaşamına dönmesi arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edebiliriz. Serbest meslek çalışanlarının %80'inin, kamu çalışanlarının %70'inin ve özel sektör çalışanlarının %53,3'ünün ifadeye olumlu yanıt verdikleri görülmüştür.

Tablo 117. Kadının çalışması sırasında doğan bebeğine bakacak çözüm yolları bulmasının ardından iş yaşamına dönmesinin eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Bebeğine Bakacak Çözüm Yolları Bulan Kadının İş Yaşamına Dönüşü					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	8	42,10	6	31,60	5	26,30
Lise	12	22,20	12	22,20	30	55,60
Fakülte	11	10,30	9	8,40	87	81,30
Toplam	31	17,20	27	15,00	122	67,80

Pearson chi-square=27,964

df=4

p=,000

Çalışanların eğitim durumuna ile kadının doğan bebeğine bakacak alternatifler geliştirmesi sonrası iş yaşamına dönmesi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Tabloya göre eğitim seviyesi yükseldikçe, kadının çocuk sahibi olması ve çocuğuna bakacak alternatif çözüm yolları bulması durumunda çalışmasının olumlu değerlendirildiği tespit edilmiştir. İfadeye fakülte düzeyinde eğitim almış %81,3 kişi, lise düzeyinde eğitim almış %55,6 kişi ve ilköğretim düzeyinde eğitim almış %26,3 kişi katılıyorum şeklinde cevap vermişlerdir.

Tablo 118. Günümüz koşullarında hayat standartları ve ekonomik sebepler nedeniyle eşlerden her ikisinin de çalışmasının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Günümüzde Ekonomik Nedenlerle Her İki Eşin Çalışması					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	1	1,10	5	5,60	84	93,30
Erkek	14	15,60	20	22,20	56	62,20

Toplam	15	8,30	25	13,90	140	77,80
Pearson chi-square=25,867		df=2		p=,000		

Tablo 118 incelendiğinde, çalışanların cinsiyetleri ile eşlerden her ikisinin de imkanlar dahilinde çalışması arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Kadınların %93,3’ü ifadeye katılırken, bu oran erkete %62,2 olarak görülmektedir. Tablo sonucuna göre araştırmaya katılan erkeklerin yarısından fazlasının kadının çalışmasına olumlu baktıklarını zaten büyük bölümünün de eşlerinin çalışıyor oluşundan ve ifadeye verdikleri yanıtlardan anlamaktayız. Kadınların ise büyük bölümü (%93,3) imkanlar dahilinde kadınların çalışması gerektiğini belirtmişlerdir.

Tablo 119. Günümüz koşullarında hayat standartları ve ekonomik sebepler nedeniyle eşlerden her ikisinin de çalışmasının meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Günümüzde Ekonomik Nedenlerle Her İki Eşin Çalışması					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	3	5,00	8	13,30	49	81,70
Kamu Sektörü	5	8,30	13	21,70	42	70,00
Özel Sektör	7	11,70	4	6,70	49	81,70
Toplam	15	8,30	25	13,90	140	77,80

Pearson chi-square=7,180 df=4 p=,127

Tablo 119 incelendiğinde “günümüz toplumunda, hayat standartları ve ekonomik sebepler nedeniyle eşlerden her ikisi de imkanlar dahilinde çalışmalıdır” ifadesi ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. İfadeyi serbest meslek ve özel sektör çalışanı %81,7 kişi katılıyorum şeklinde cevaplamıştır. Kamu sektörü çalışanı %70 kişinin de ifadeye katıldığı görülmektedir.

Tablo 120. Günümüz koşullarında hayat standartları ve ekonomik sebepler nedeniyle eşlerden her ikisinin de çalışmasının eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Günümüzde Ekonomik Nedenlerle Her İki Eşin Çalışması					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	3	15,80	4	21,10	12	63,20
Lise	8	14,80	8	14,80	38	70,40
Fakülte	4	3,70	13	12,10	90	84,10
Toplam	15	8,30	25	13,90	140	77,80

Pearson chi-square=9,124

df=4

p=,058

Özellikle fakülte seviyesinde eğitim alan çalışanların, hayat standartları ve ekonomik sebepler nedeniyle eşlerden her ikisinin de çalışması yönünde cevaplar verdikleri görülmektedir (%84,1). Lise mezunu %70,4 ve ilköğretim mezunu %63,2 kişi ifadeye katıldıklarını belirtmişlerdir. Eğitim seviyesinin yükselmesi sonucu her iki eşin de çalışması gerektiği ifadesinde artış gözlenmektedir.

Tablo 121. Kadının iş yaşamını ailesi için terk etmesi ya da terk etmek zorunda bırakılması sonucunda kadında birtakım psikolojik sorunlar oluşmasının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	İş Yaşamını Terk Etmesi Kadında Psikolojik Sorunlara Yol Açar					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	2	2,20	9	10,00	79	87,80
Erkek	4	4,40	15	16,70	71	78,90
Toplam	6	3,30	24	13,30	150	83,30

Pearson chi-square=2,593

df=2

p=,273

Çalışanların; “kadının iş yaşamını ailesi için terk etmesi ya da terk etmek zorunda bırakılması, kadında birtakım psikolojik sorunlara sebep olabilir” ifadesine vermiş

oldukları cevaplar ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Araştırmaya katılanların büyük bölümü ifadeye katıldıklarını belirtmiştir.

Tablo 122. Kadının iş yaşamını ailesi için terk etmesi ya da terk etmek zorunda bırakılması sonrasında kadında birtakım psikolojik sorunlar oluşmasının meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	İş Yaşamını Terk Etmesi Kadında Psikolojik Sorunlara Yol Açar					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	3	5,00	6	10,00	51	85,00
Kamu Sektörü	2	3,30	4	6,70	54	90,00
Özel Sektör	1	1,70	14	23,30	45	75,00
Toplam	6	3,30	24	13,30	150	83,30

Pearson chi-square=8,840

df=4

p=,065

Kadının iş yaşamını ailesi için terk etmesinin, kadında birtakım psikolojik sorunlar yaratabileceği araştırmaya katılan tüm meslek gruplarınınca kabul edildiği tablo 122’te görülmektedir. Tabloya göre kadının iş yaşamını çocuğu için terk etmesi ya da terk etmek zorunda bırakılması birtakım psikolojik problemlere sebep olabilir ifadesi ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişkinin varlığından söz edemeyiz.

Tablo 123. Kadının iş yaşamını ailesi için terk etmesi ya da terk etmek zorunda bırakılması sonrasında kadında birtakım psikolojik sorunlar oluşmasının eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	İş Yaşamını Terk Etmesi Kadında Psikolojik Sorunlara Yol Açar					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
İlköğretim	2	10,50	4	21,10	13	68,40
Lise	4	7,40	11	20,40	39	72,20
Fakülte	0	0,00	9	8,40	98	91,60
Toplam	6	3,30	24	13,30	150	83,30

Pearson chi-square=16,186

df=4

p=,003

Fakülte seviyesinde eğitim alanların diğer çalışanlara oranla kadının iş yaşamını terk etmesi ya da terk etmek zorunda bırakılmasının, kadında psikolojik sorunlara sebep olacağı kanısında oldukları görülmektedir. İfade ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu tablo 123'e bakarak söyleyebiliriz. İlköğretim mezunu %68,4, lise mezunu %72,2 ve fakülte mezunu %83,3 kişi ifadeye katıldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 124. Eşlerden her ikisinin de çalışması durumunda ev işleri ve çocuk bakımı konularında erkeğin daha özverili olmasının cinsiyete göre dağılımı

Cinsiyet	Ailede Kadın Çalışıyorsa Erkeğin Ev İşlerinde Özverili Olması					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Kadın	0	0,00	2	2,20	88	97,80
Erkek	3	3,30	16	17,80	71	78,90
Toplam	3	1,70	18	10,00	159	88,30

Pearson chi-square=15,706

df=2

p=,000

Tablo 124 incelendiğinde ‘‘ailede eşlerden her ikisi de çalışıyorsa, ev işlerinin yapılması ve çocuk bakımı gibi konularda erkeğin daha özverili olması gerekmektedir’’ ifadesi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu tespit edilmiştir. Kadınların %97,8'i ifadeye katıldığını belirtirken, bu oran erkekte %78,9 oranında gerçekleşmiştir. Araştırmaya katılan kadınların hepsinin çalışan olduğunu düşünürsek, kadınların eşlerinden bu konuda daha duyarlı davranmalarını istediklerini de söyleyebiliriz. Çünkü tablo 30'da erkeklerin ev işleri için eşlerine yardım etme durumlarına bakıldığında sadece % 32,2 erkeğin yardım ettiğini, %54,4 erkeğin bazen yardım ettiğini ve %13,3 erkeğin hiç yardım etmediği belirlenmiştir.

Tablo 125. Eşlerden her ikisinin de çalışması durumunda ev işleri ve çocuk bakımı konularında erkeğin daha özverili olmasının meslek gruplarına göre dağılımı

Meslek Grupları	Ailede Kadın Çalışıyorsa Erkeğin Ev İşlerinde Özverili Olması					
	Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum	
	N	%	N	%	N	%
Serbest Meslek	0	0,00	5	8,30	55	91,70
Kamu Sektörü	2	3,30	5	8,30	53	88,30
Özel Sektör	1	1,70	8	13,30	51	85,00
Toplam	3	1,70	18	10,00	159	88,30

Pearson chi-square=3,151

df=4

p=,533

Yukarıdaki tablo genel olarak incelendiğinde eşlerin her ikisinin de çalışması durumunda, erkeğin ev işlerinin yapılması ve çocuk bakımı konularında daha özverili olması gerektiği ifadesi ile meslek grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Tüm meslek gruplarındaki çalışanlar ifadeye büyük oranda katıldıklarını belirtmişlerdir (p=,53).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Uygulanan anket çalışması ile çalışan kadının yaşadığı iş-aile çatışmasının, aile içi ilişkilerine etkileri araştırılmış, çalışmadan elde edilen bulgular “çalışan kadın, iş aile çatışmasından en fazla etkilenen taraf olarak, geleneksel aile rollerini yerine getirmede zorluklar yaşar, bu da kadının iş tatminini düşürebileceği gibi ayrılma eğilimini artırır ve aile içi ilişkilerde kendini yeterli görmemesine neden olur” ana hipotezini destekler niteliktedir. Elde edilen bulgular, kadının aile içindeki geleneksel yapıdan kaynaklanan görevlerini büyük bir oranda kendisi çözmeye çalışırken, karşılaştığı zorluklara rağmen işinden ayrılma eğiliminde olmadığı yönündedir. Çalışan kadınlar en fazla iş-aile dengesini kuramadıklarını hissettiklerinde işlerinden ayrılacaklarını belirtirken, kadınların eğitim seviyesinin araştırmaya katılanlar arasında yüksek oluşu, sadece ücret için çalışmadıklarının belirlenmesinin, kadınların işlerinden ayrılmayı düşünmemelerinde etken olduğu sanılmaktadır.

Araştırmanın ilk alt hipotezi olan “Kadınlarda iş ve aile rollerinden kaynaklanan çatışmanın yönü aileden işe doğru, erkekte işten aileye doğrudur” hipotezi kısmen desteklenmiştir. Cinsiyete göre iş-aile çatışması nedenlerinin incelendiği tablo 12’de çalışanlara en önemli gördükleri iş-aile çatışması kavramı sorulmuş ve en önemli iş-aile çatışması nedeninin ücret yetersizliği sonrasında, zaman yetersizliği olduğu bulunmuştur. Erkekte ilk sırayı işyeri ortamının aldığını görmekteyiz. Zaman yetersizliğinin erkekte önemli bir iş-aile çatışması nedeni olarak görülmediği belirlenmiştir. Erkeğin geleneksel toplum düzeni içinde kendisinin ve kendisine muhtaç kişilerin geçimini sağlayan kişi olarak bilinmesi, erkeği işine daha bağlı kılarken, enerjisini ve zamanının büyük bölümünü işlerine vermelerinin doğal karşılanmasına sebep olmaktadır. Oysa kadınların ev içi ve ev dışı ikili rolleri, kadına hem daha fazla yük yüklemekte, hem de çatışmalar yaşamasına sebep olmaktadır.

Bulgular ‘‘Çalışan kadının en büyük problemi çocuk bakım sorunudur’’ hipotezini desteklemektedir. Erkeklerin birçoğunun kadına ev işlerinde ve çocuk bakımında yardım etmemesi veya bazen yardım etmesi nedeniyle kadın ev işleri ve çocuk bakımı sorununu çoğu zaman kendi çözmek zorunda kalmaktadır. Erkeklerin %39,5’i bazen ev işlerinde yardım ederim derken, %32,1’i çocuk bakımında eşlerine yardımcı olduklarını belirtmişlerdir, işler ortaklaşa yapılmalı diyen erkek sayısı sadece %14,8’dir.

Araştırmanın dördüncü hipotezi olan ‘‘Çalışan kadınlar çalışma hayatına katılmalarıyla birlikte, erkekten daha fazla sorumluluk taşımaya başlarlar’’ ifadesi bulgularla desteklenmiştir. Kadınların büyük bölümü çalışma yaşamının yükü omuzlarına yüklendiğinde, bu sorumluluğu aile içi görevleriyle birlikte devam ettirmek zorunda kalmaktadır. Bu nedenle kadınların %95,5’i hem ev hem de çalışma hayatında erkekten daha fazla yük taşıdıklarını düşünmektedir.

‘‘Evlilik hayatı çalışanların iş hayatını olumsuz yönde etkiler’’ hipotezi bulgular doğrultusunda desteklenememiştir. Kadınların erkeklere oranla evlilik hayatları nedeniyle işlerinde olumsuzluklar yaşadıklarını belirtmelerine rağmen %46,7’si olumsuzluk yaşamadıklarını belirtmiştir. Erkek çalışanlarda ise evlilik hayatının iş hayatı üzerinde olumsuz etkisi olmadığı bulgularla tespit edilmiştir. Sadece %2,2 erkek evlilik hayatı nedeniyle işlerinde olumsuzluklar yaşadıklarını belirtmişlerdir. İşinde, evli oluşları nedeniyle sorunlar yaşadıklarını söyleyen kadınların %72,9’u aile görevleri için harcadıkları zaman nedeniyle yorgun düştüklerini ve bu nedenle işlerinde yeterli sabrı ve gücü kendilerinde bulamadıklarını belirtmişlerdir.

‘‘Kadınlar çocukları olduktan sonra iş hayatlarını ikinci plana itmektedir’’ hipotezi bulgular sonucu desteklenememiştir. Kadın çalışanların %45,6’sı evlilik ve çocuk sahibi olması sonrasında çalışıp çalışmamaya kadının karar vermesi gerektiğini belirtmiştir. %31,1 kadın çalışmaktan asla vazgeçmemeli derken, kadının çocuk sahibi olması sonrasında çalışmaması gerektiği cevabı araştırmaya katılan hiçbir kadın tarafından verilmemiştir.

“Çalışan kadınlar iş ve aile hayatını düzenlemekte zorlandıkları durumlarda çalışmaktan vazgeçebilmektedirler” hipotezi bulgularla desteklenmiştir. Kadınların %37,8’i iş-ve aile hayatlarını düzenlemekte zorlandıkları durumlarda çalışmaktan vazgeçebileceklerini belirtmişlerdir. Buradan kadının problemler karşısında evinden yana bir tutum sergilediği ve yine özverili olan tarafın kadın olduğu anlaşılmaktadır.

“Çalışan kadınlar işleri nedeniyle çocuklarına yeterince vakit ayıramadıklarını düşünmektedir” hipotezi bulgularla desteklenmiştir. Kadınların %55,1’i işleri nedeniyle çocuklarının problem yaşadığını düşünmekte ve bu problemin kaynağı olarak kendilerini ve çocuklarına tahammülsüzlüklerini görmektedirler.

“Erkeğin kadının çalışmasını istememe nedeni çoğunlukla, ev işlerinin aksamasından duydukları endişe kaynaklıdır” hipotezi bulgularla desteklenmiştir. Kadının çalışması nedeniyle ev işlerini aksatacağı endişesinin, kadının çalışmasına karşı çıkış nedeni olduğunu söyleyen erkek oranı %74,4 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre; erkek ev işlerinde kadına yardımcı olmak yerine, kadının çalışmayıp bu sorunlarla uğraşmasını beklemektedir.

“Kadınlar işlerinde oldukları sürece erkeğe oranla daha çok evle ilgili endişe taşırlar” hipotezi bulgularla kısmen desteklenmiştir. Aslında araştırmaya katılan kadın ve erkek işyerlerinde buldukları süre içinde akıllarının evde kalmadığı yönünde cevaplar vermişlerdir. Yinede kadının işyerinde aklım evde kalıyor cevabı erkeğe oranla daha fazladır (%38,9). Erkeklerden %26,7 kişi işyerlerinde akıllarının evde kaldığını belirtmiştir.

“Çalışan kadın daha fazla boş zaman ve sorumluluk gerektirdiği için az sayıda çocuk sahibi olmaktadır” hipotezi bulgularla desteklenmiştir. Kadınların %58,9’unun bir, %34,4’ünün iki çocukları olduğu ve araştırmaya katılan kadınların üçten fazla çocukları bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu durumda eğitim seviyesinin yüksek olduğu ve kadının çalıştığı ailelerde çocuk sayısının düşük olduğunu söyleyebiliriz. Kadınların daha fazla boş zaman gerektirmesi ve ilk dönemlerinde işlerinden ayrı kalmalarına neden olacağı için fazla sayıda çocuk sahibi olmayı tercih etmedikleri düşünülmektedir.

Tüm sonuçlar birlikte değerlendirildiğinde iş-aile çatışması nedeniyle kadının erkeğe oranla daha fazla sorun yaşadığı ve ev içi görevlerinin, erkeğe oranla kadının daha fazla sorumluluk taşımaya sebebiyet verdiği görülmektedir. Kadınların büyük bölümü iş yerlerinde yoruldukları için çocuklarına yeteri kadar sabır gösteremediklerini söylemektedirler. Tüm olumsuzluklarına rağmen çalışma yaşamında yer almak ve ekonomik özgürlüklerini bırakmak istemeyen kadın, ev işleri ve çocuk bakımında erkekten daha fazla yardım talep etmektedir. Kadınların işlerinden beklentileri ise öncelikle iyi bir ücret, ücretin yanında kendileri ve aileleri için daha fazla boş zaman şeklindedir. Ayrıca araştırma bulgularıyla çalışan kadının ücretini değerlendirme şekline bakacak olursak kadının eşinin geliri ile kendi gelirini birleştirdiği görülmektedir bu nedenle harcamaları ortak yaptıklarını belirten kadınlar, aslında evin idaresi ile ilgili kararlara geliri sayesinde etkin biçimde katılmaktadır.

Araştırmamız sonucunda cinsiyetin iş-aile çatışması için önemli bir faktör olduğu bulunmuştur. Kadınların ev işleri ve çocuk bakımını tek başlarına üstlenmeye çalışmaları onlarda iş-aile çatışmasının daha şiddetli yaşanmasını sağlamaktadır. Çünkü kadın toplumun kendisinden beklediği, öncelikle iyi ev kadını rolünü oynamaya çalışmakta, buna bir de iş yorgunluğunun eklenmesi ile kendini yorgun ve tahammülsüz hissetmektedir. Kadınların iş hayatlarından daha fazla tatmin almaları eşlerinin ev işlerini paylaşmaları ile mümkün olacağından, erkeğe bu konuda önemli görevler düşmektedir.

İşyerleri ise evli ve çocuklu çalışanlar için maddi ve manevi desteklerde buldukları durumlarda çalışanların performanslarının artacağını unutmamalıdır. Günümüzde kadınların işgücünün önemli bir parçası oldukları düşünülürse, çalışan kadının performansının çalıştığı kurumun performansı ile doğru orantılı olarak gelişebileceği göz önünde tutulmalı işverenler iş-aile hayatının dengelenmesi için üzerlerine düşen görevi yerine getirmelidir. Araştırma boyunca karşılaşılan özel sektör çalışanlarının ücret, zaman ve çalışma ortamıyla ilgili (çok işe az personel vb.) problemleri, kişilerde iş-aile çatışmasını arttırabileceği gibi ayrılma eğilimini de arttırabileceği unutulmamalıdır. Bu ve benzeri nedenlerle işyerleri çalıştırdığı bayan personel için

esnek çalışma saatleri, çocuk bakım evleri, doğum izni vb. konularda esnek davranmalı, kadının ailesi kaynaklı iş stresini azaltmalıdır.

KAYNAKÇA

ABADAN-UNAT, Nermin (1979), *Toplumsal Değişme ve Türk Kadını*, Editör:ABADAN-UNAT, N., ‘‘Türk Toplumunda Kadın’’, Sosyal Bilimler Derneği, Ankara, s.15-43.

ACAR, F., A. G. Ayata ve D. Varoğlu (1999), *Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Eğitim Sektörü Örneği*, Ankara.

ACAR, Feride (1990), *Türkiye’de Kadınların Akademik Kariyere Katılımı, Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi*, İ.İ.B.K. Yayınları, Ankara. s. 13.

AYDIN, Mustafa (1997), *Kurumlar Sosyolojisi*, Vadi Yayınları, Konya.

AKAL, Cemal Baki (1994), *Siyasi İktidarın Cinsiyeti*, İmge Kitapevi, Ankara.

AKAN, Vildan (1981), *Çalışan Kadınların Ailedeki Gücü*, Basılmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

ARAT, Necla (1993), *Türkiye’de Kadın Girişimcilik*, TES-AR Yayınları, Ankara.

APGAR, M., F. Bartolome, P. Christensen, J. Degrott, P. Le Evans, S.D. Friedman, S.M. Kimmel, H. Levinson, F.N. Schwartz (2001), *Harvard Business Review, İş ve Yaşam Dengesi*, Çev., İbrahim Bingöl, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası Yayınları, İstanbul.

- ATALAY, Beşir, M. Kontaş, S. Beyazıt ve K. Madenoğlu (1992), *Türk Aile Yapısı Araştırması*, DPT Yayınları, Ankara.
- AYTAÇ Serpil, M. Sevüktekin, Ö. Işığışok, N. Bayram, S. Yıldız ve Y. Eryiğit (2002), *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını, No: 219.
- AYTAÇ, Serpil (2001), *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri*, Ezgi Kitapevi Yayınları.
- BARNETT, Hilaire (1998), *Introduction to Feminist Jurisprudence*, London.
- BOTTOMORE, Tom (1970), *Toplum Bilim*, Çev., Prof. Dr. Ünsal Oskay, Der Yayınları, İstanbul.
- BURKE, R. J., T. Weir, R.E. Dunors, (1979), "Type A Behavior Administrators and Wive's Reports Of Marital satisfaction And Well Being", *Journal Of Applied Psychology*, Vol.64, p.57-65.
- CARLSON, Dawn S. (2000), *Family Conflict in the Organization: Do Life Dole Values Make a Difference?*, Journal of Management.
- ÇAKIR, Özlem (2001), *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*, Seçkin Yayınları, Ankara.
- ÇARIKÇI, İlker (2001), *İş Aile Çatışmaları, Etkileşim, Süreci ve Nedenleri: Türkiye'de Banka çalışanlarında Bir Uygulama*, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, s. 24- 26.
- ÇİTÇİ, Oya, (1979), "Türk Kamu Yönetiminde Kadın Görevliler", Editör: Abadan-Unat N, *Türk Toplumunda Kadın*, Ankara, Türk Sosyal Bilimler Derneği.

DE BEAUVOİR, Simone (1989), *The Second Sex*, Ed. H. Parshley, London.

DOĞAN, Selen, Murat TÜRK (1997), ‘‘Esnek Çalışma Saatlerine Geçişin İşletme ve Çalışanların Verimliliği Üzerine Etkileri’’, *Verimlilik Dergisi*, Sayı 2, MPM Yayını.

DOLTAŞ, Dilek (1992), *Batıdaki Feminist Kuramlar ve 1980 Sonrası Türk Feminizmi, Türkiye’de Kadın Olgusu*, İstanbul.

DUXBURY, Linda, E. Cristopher, A. Higgins (1994), ‘‘Work Family Conflict:A Comparison by Gender, Family Type and Received Control’’, *Journal of Family Issues*, Vol.15/3, p.449-466.

ECEVİT, Yıldız (1993), ‘‘Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri’’, Editör: TEKELİ, Ş., *1980’ler Türkiyesi’nde Kadın Bakış Açısından Kadınlar*, İletişim Yayınları, İstanbul, s.117-128.

ECEVİT, Yıldız (1990), ‘‘Shop Floor Control: The Ideological Construction of Turkish Women Factory Workers,’’ Nanneke REDCLIF and Thea M. SINCLAIR, *Working Women: International Perspectives on Labour and Gender Ideology*, London, Routledge, p. 56-78.

EISENSTEİN, Zilliah (1981), *Radical Fature of Liberal Feminizm*, New York.

ERAYDIN, Ayda ve Asuman Erdenil (1999), *Yeni Üretim Süreçleri ve Kadın Emeği*, KSSGM Yayını, Ankara.

ERDENTUĞ, Aygen (1990), ‘‘Türkiye’de ve Yurt Dışında, Sanayi Sektöründe Çalışan İşçilerimizde Aileye İlişkin Özellikler’’, *Türk Yurdu*, Ankara.

- ERKAL, Mustafa (1978), *Orta Teknik Eğitim-Sanayi İlişkileri*, İstanbul.
- ERKAL, Mustafa (2000), *Sosyoloji (Toplumbilim)*, Der Yayınları, İstanbul.
- ELLOY, D. F., J.E. Everett ve W.R. Flynn, (1995), ‘‘Multidimensional Mapping of The Correlates of Job Involvement’’, *Canadian Journal of Behavioural Science*, Vol. 27, No. 1, p.79-91.
- ERSÖZ, Aysel (1999), *Cinsiyet Rollerine ilişkin Beklenti, Tutum ve Eşler Arası Sorumluluk Paylaşımı (Kamuda Çalışan Yönetici Kadınlar Örneği)*, TC Kültür Bakanlığı Yayınları/2303, Başvuru Kitaplar Dizisi/64, Ankara.
- FINDIKÇI, İlhami (2000), *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- FİSCHER, C.C.(1987). ‘‘Toward a More Complete Understanding of Occupational Sex Discrimination’’, *Journal of Economic Issues*, Cilt.21, Sayı.1.
- FREYER, Hans (1968), *İçtimai Nazariyeler Tarihi*, Çev., ÇAĞATAY, T., Ankara.
- GOWLER, D. ve K. LEGGE (1982), ‘‘Dual –Worker Families, In Rapoport R.N., Fogarty M.P. And R.Rapoport (Eds)’’ *Families In Britain, London; Routledge and Kegan Paul*.
- GÖKÇE, Birsen (2004), *Türkiye'nin Toplumsal Yapısı*, Savaş yayınları, Ankara.
- GREENHAUS, J. H., S. Parasuraman, C.S. Granrose., N.J. Beutell ve S. Rabinowitz (1989), ‘‘ Sources of Work Family Conflict Among Two Career Couples’’, *Journal of Vocational Behavior*, Vol.34, p. 133-153.
- GÜRİZ, Adnan (1997), *Feminizm, Postmodernizm ve Hukuk*, Ankara.

- HABLEMİTOĞLU, Şengül (1998), “İş ve Aile Sisteminin Dengelenmesinde Kadınların Part-Time Çalışma Olanakları”, *Verimlilik Dergisi*, Sayı:4 s.127-142.
- HAMILTON, Roberta ve Michale Barrett (1986), *The Politics of Diversity*, London, Verso.
- HUMPREYS, Tony (1996), *Aile: Terk Etmemiz Gereken Sevgili*, Çev., Tanju Anapa, Epsilon Yayınları, İstanbul.
- İLBARS, Zafer (1991), “Ankara Gecekondu Ailelerine Genel Bir Bakış”, *Aile yazıları*, AAK, Editörler: DİKEÇLİGİL B. ve A. Çiğdem, Cilt 5/2, Ankara.
- İMAMOĞLU, E. Olcay (1994), “A Model, of Gender Relations in the Turkish Family, Boğaziçi Journal, Vol.8, no:1-2, p. 165-176.
- İNCİR Gülten (1998), “Vardiyalı Çalışma ve Kronobiyolojik Araştırmalar”, *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayını, s. 63.
- JACKSON, S. E., S. Zedeck, ve E. Summers, (1985), “Family Life Distruptions:Impact of Job- Induced Structural and Emotional Interference”, *Academy of Management Journal*, Vol.28, p.574-586
- KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem (1984) , *Aile İçi Etkileşim ve İlişkiler, Türkiye’de Ailenin Değişimi*, Toplumbilimsel İncelemeler, Editör: ERDER, T., Türk Sosyal Bilimler Derneği, Ankara. s.52.
- KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem (1982), “Sex Roles, Value of Children and Fertility”, Sex Roles, Family and Community in Turkey, Editör: Çiğdem Kağıtçıbaşı, *Bloomington, İndiana University Turkish Studies*.
- KANDİYOTİ, Deniz (1984), *Aile Yapısında Değişme ve Süreklilik, Karşılaştırmalı Bir*

Yaklaşım, Türkiye’de Ailenin Değişimi, Türk Sosyal Bilimler Derneği, Ankara.

KONGAR, Emre (2000), *21.Y.Y.’da Türkiye (2000’li Yıllarda) Türkiye’nin Toplumsal Yapısı*, Remzi Kitabevi, İstanbul.

KORAY, M, S. Demirbilek ve T. Demirbilek (1999), *Gıda Kolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*, KSSGM Yayınları, Ankara.

KORAY, Meryem (1992), ‘‘Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri’’, *Amme Dergisi*, Cilt 25, sayı 1, Mart , s. 97.

KSSGM (T.C. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü), (1994), *Dördüncü Dünya kadınlar Konferansı Türkiye Ulusal Raporu*, KSSGM Yayınları, Ankara.

KSSGM (T.C. Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü), (1998), *Cumhuriyet’in 75. Yılında, Türkiye’de Kadının Durumu*, KSSGM Yayınları, Ankara.

KURTKAN, Amiran (1990), ‘‘İslamiyet’in Önerdiği Ferdiyetçi Aile Yapısında Kadın Hakları ve Ülkemizdeki Durumu’’, *I. Aile Şurası Bildirileri*, Ankara.

LAROUSSE (1979), *Resimli Ansiklopedik Büyük Sözlük*, s. 165.

MACKINNON, Catherina (1989), *Toward A Feminist Theory of the State* ,Harvard University Pres, Cambridge 1989 p. 245-246.

MALINOWSKI, Bronislaw (1961), *Sex and Repression in Savage Society*, Routledge and Kegan Paul Ltd., London.

MERİÇ, Ümid (1989), *İslam’da Aile, Hz. Peygamber ve Aile Hayatı*, İلمي Neşriyat, İstanbul.

- NİLSEN, L.D. (1990), "Flexibility, Gender and Local Labour Markets, Some Examples from Denmark" *International Journal of Urban and Regional Research*, 14, p. 42-57.
- NİRÜN, Nihat (1994), *Sistemantik Sosyoloji Yönünden Aile ve Kültür*, Atatürk Kültür Merkezi Yayınları, Ankara.
- NOE, R. A., J.R. Hollenbeck, B. Gerhart ve P.M. Wright (1996), *Human Resource Management*, Second Edt., Irwin/McGraw-Hill Comp., USA.
- ÖZAR, Ş., H. Tanrıöver- Tufan ve A. Eyüpoğlu (1996), *Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları*, KSSGM Raporu, Ankara.
- ÖZBAY, Ferhunde (1979), "Türkiye'de kırsal kentsel Kesimde Eğitimin Kadınlar Üzerine Etkisi", Editör: ABADAN-UNAT, N., *Türk Toplumunda Kadın*, Sosyal Bilimler derneği, Ankara s.191-219.
- ÖZBAY, Ferhunde (1992), "Kadının Statüsü ve Doğurganlık", Editör: ARAT, N., *Her Yönüyle Türkiye'de Kadın Olgusu: Kadın Gerçeğine Yeni Yaklaşımlar*, Say Yayınları, İstanbul, s. 151-167.
- ÖZGÜVEN, Bilal Murat (1989), *Toplum Bilimlerine Giriş*, Ata Ofset Matbaacılık, Yenişehir.
- PATEMAN, Carole (1988), *The Sexual Contract*, London.
- PESSAR, P.R. (1994), "Sweatshop workers and domestic ideologies: Dominican women in New York's apparel industry" *International Journal of Urban and Regional Research*, 18, p. 127-142.
- ROSALDO, M. (1980), *The Use and Abuse of Anthropology: Reflections on Feminism Culture in Society*, Stanford.

- ROUSSEAU, J.J. (1956), *Emile Yahut Terbiyeye Dair*, Çev., Hilmi Ziya Ülken, İstanbul.
- SANDERS, M.M., M.L. Lengnick-Hall, C.A. Lengnick-Hall ve L. Stele- ClappTELE-CLAPP, (2001), ‘‘Love and Work: Career-Family Attitudes of New Entrants Into the Labour Force’’, *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 19, p.607.
- SANDIKÇIOĞLU, İsmail (1982), *Ülkemizde Çalışan Kadınların Sorunlarına Sosyolojik Bir Yaklaşım*, Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü.
- SARAN, Nephân (1993), *Antropoloji*, İnkılap Kitabevi, İstanbul.
- SEZAL, İhsan (2002), *Sosyolojiye Giriş*, Martı Yayınları, Ankara.
- SHIELDS, N.G., (1987), ‘‘Female Labour and Education,’’ *Georges Psacharopoulos, Economics and Education*, Pergamon Pres, Oxford, p. 121-128.
- STRATIGAKI, M. ve D.Vaiou, (1994), ‘‘Women’s work and informal activities in Southern Europe’’ *Environment and Planning A*, 26, p.1221-1234.
- ŞAHİNKAYA, Rezan (1981), *Cumhuriyet Köye Köylü Kadına ve Türk Ailesine Neler Getirdi*, Ankara.
- ŞENYAPILI, T. (1979), ‘‘Metropol Bölgelerin Yeni Bir Ögesi Olarak Gecekondu Kadını’’, Editör: ABADAN –UNAT, N., *Türk Toplumunda Kadın*, Sosyal Bilimler Derneği, Ankara. s. 287-309.
- TATLIDİL, Ercan (1993), ‘‘Toplum Eğitim ve Öğretmen’’, *E.Ü. Edebiyat Fak. Yayınları*, No:71., İzmir.

- TEZCAN, Mahmut (1990), *Toplumsal Değişme ve Aile, Türkiye’de Aile Yıllığı*, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Ankara.
- TIET (Türk İnkılap Enstitüsü Tarihi), (1989), *Atatürk’ün Söylev ve Demeçleri:II* ‘‘Kastamonu’da İkinci Bir Konuşma’’, 4. Baskı, s.226-227.
- TINAR, Y. Mustafa (1997), ‘‘Mesleki Sosyalleşme ve Kişilik’’, *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı. 1, Cilt.12, s.44-45.
- TİMUR, Serim (1972), *Türkiye’de Aile Yapısı*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- TİMUR, Serim (1982), ‘‘Türkiye’de Aile yapısının Belirleyicileri’’, Editör: ABADAN-UNAT N., *Türk Toplumunda Kadın*, Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayınları.
- TİSK, (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu) (1999), *Kadın İşgücü Araştırması*, KSSGM Yayınları, Ankara.
- TORUN, Alev (1996), ‘‘Stres ve Tükenmişlik’’ Editör: TEVRUZ, S., *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologlar Derneği/KALDER*, Ankara, s.45.
- Türk Aile Yapısı İhtisas Komisyonu Raporu (1989).
- VAROĞLU, Demet (2001), ‘‘Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet rolleri’’, Editör: GÜNEY, S., *Yönetim ve Organizasyon, Nobel Yayın Dağıtım*. s.332.
- YASA, İbrahim (1970), *Toplum Bilim Ders Notları*, A.Ü. SBF Yayınları, Ankara.
- YÜGSF (Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi), (2004), *Kadın çalışmalarında Disiplinler Arası Buluşma 1-4 Mart 2004*, Sempozyum Bildiri Metinleri, 1. cilt, Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Yayınları, İstanbul.

YILDIRIM, Neşide (2006), *Ailenin Yapısı ve Problemleri*, Yeşerim Bilim-Araştırma Yayınları Dizisi:1, İstanbul.

YÖRÜKOĞLU, Atalay (1992), *Değişen Toplumda Aile ve Çocuk*, Özgür Yayınları, İstanbul.

YÜKSEL, Murat (2003), *Feminist Hukuk Kuramı ve Feminist Düşünce Teorileri*, Beta Basım A.Ş., İstanbul.

ZANDEN, James ve W. Vander (1975), *Sociology*, Newyork:The Ronald Pres s. 166.

EK 1: İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ÇALIŞAN KADININ AİLE İÇİ İLİŞKİLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ ANKETİ

Bu anketin amacı, "Çalışan kadının aile içi ilişkilere etkileri" ni belirlemeye yönelik bilgi elde etmektir. Anket formu Sakarya Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Yüksek Lisans tezi doğrultusunda hazırlanmıştır. Aşağıda işe/çalışmaya ve aileye ilişkin düşüncelerinizle ilgili ifadelerden her birine ne ölçüde katıldığınızı, verilen cevap seçeneklerinden birinin rakamını işaretleyerek belirtiniz. Anket sonucu ortaya çıkan bilgiler, sadece bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak, bunun dışında hiçbir yerde ve hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. Ankete vereceğiniz cevapların doğru ve samimi olması, anketin geçerlilik ve güvenilirlik derecesini arttıracaktır. Sabrınız ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Nursun Önel

SORULAR

1. Cinsiyetiniz

- a) Kadın b) Erkek

2. Yaşınız

- a) 18-25 b) 26-33 c) 34-41 d) 42-49 e) 50 ve üstü

3. Eğitim düzeyiniz

- a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise ve dengi d) Fakülte/Yüksekokul e) Lisans Üstü

4. Mesleğiniz Belirtiniz

- a) Serbest Meslek, belirtiniz.....
b) Kamu Sektörü, belirtiniz.....
c) Özel Sektör, belirtiniz.....

5. Bu iş yerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz, belirtiniz.....

6. Bu iş yerindeki işiniz, çalışma hayatındaki kaçınıcı işiniz?

- a) İlk işim b) ikinci işim c) Üçüncü İşim d) Diğer, belirtiniz

7. Mesleğinizin aşağıdakilerden hangilerini sağlamasını istersiniz?

- a) Daha fazla gelir
b) Daha fazla boş zaman
c) Daha fazla saygınlık
d) Yeniliğe ve yaratıcılığa daha fazla imkan tanınması
e) Diğer, belirtiniz

8. İşyerinizden aldığınız aylık gelir durumunuzu belirtiniz.

- a) 500 YTL. altı b) 501-1000 YTL. c) 1001-1500 YTL.
d) 1501-2000 YTL. e) 2000 YTL. üstü

9. Sizce aşağıdakilerden hangisi en önemli iş-aile çatışması nedenidir?

- a) Ücret yetersizliği
b) Çocuk bakımı ve ev işleri
c) Zaman yetersizliği
d) İş yerindeki stresli ortam
e) Eşin işi (fazla çalışma vb)
f) Diğer, belirtiniz.....

10. Ailede her iki eşte çalışıyorsa çocuk bakımı işini nasıl çözersiniz?

- a) Aile bireyleri ile b) Kreşler ve çocuk bakım evleri ile
c) Ücretli bakıcı

11. Ailenizde ev, temizlik, yemek, çocuk bakımı vb. işlerde dışardan gönüllü ya da ücretli yardım alıyor musunuz?

- a) Evet, her zaman
b) Bazen
c) Hayır, kendim yaparım
d) Diğer (belirtiniz)

12. Sizin için çalışma hayatı ne ifade ediyor

- a) Geleceğim ve ailemin geleceği için bir yatırım
- b) Sadece geçimimi sağlayan bir araç.
- c) Zamanımı olumlu ve verimli değerlendirmeme sebep oluyor, bu sayede işe yaradığımı hissediyorum.
- d) Diğer (belirtiniz)

13. Erkekler kadının çalışmasına neden karşı çıkıyor olabilir?

- a) Çalışan kadına toplumda iyi gözle bakılmadığından.
- b) Karısının çalışmasına izin veren erkeklere, çevreden aciz erkek gözüyle bakıldığından.
- c) Erkekler, kadını baskı altında tutabilmek için onların çalışmasına izin vermiyorlar.
- d) Erkekler, kadın çalışırsa ev işlerinin aksayacağını, çocukların ihmal edileceğini düşündüklerinden.
- e) Erkekler, kadının çalışmasına izin verirlerse, evde söz geçiremeyeceklerinden korktuklarından.

14. Çalışma hayatınızı hangi sebeplerle noktalarsınız?

- a) Eşim çalışmamı istemezse
- b) İş ve aile hayatımı düzenlenmekte zorlandığımı hissedersen
- c) Çocuğumun işimden olumsuz etkilendiğini hissedersen
- d) Eşimin kazancı artarsa
- e) Diğer, belirtiniz.....

15. Kadının çalışmasını, evlilik yapması ve çocuk sahibi olması sonrasında nasıl değerlendiriyorsunuz?

- a) Çalışmaktan asla vazgeçmemeli
- b) İhtiyaç varsa çalışmalı
- c) Çocuk doğduktan sonra çalışmamalı
- d) Çocuklar büyüdükten sonra çalışmalı
- f) Çalışıp çalışmama kadının inisiyatifinde olup, buna kadın karar vermeli

16. Çalışma hayatınızdan, çocuklarınızın olumsuz etkilendiğini düşünüyor musunuz?

- a) Evet
- b) Hayır

17. Yukarıdaki soruya cevabınız evetse, neden?

- a) Çocukların dersleriyle fazla ilgilenemiyorum
- b) Yiyecekleri konusunda yeterli özeni gösteremiyorum
- c) Oyunlarına katılmıyor, sordukları sorulara ayrıntılı cevaplar veremiyorum
- d) İşim sebebiyle yorgun olduğum için, çocuklara yeterince tahammül gösteremiyorum
- e) Diğer, belirtiniz.....

18. Çalışmanıza eşiniz mi yoksa çocuğunuz mu daha fazla olumsuz tepki gösteriyor?

- a) Eşim
- b) Çocuğum

19. Evli ve çalışan kadın olmanın erkeklere oranla kadına daha fazla yük yüklediğine inanıyor musunuz?

- a) Evet
- b) Hayır

20. İçinde bulunduğunuz durumdan memnun musunuz? Tekrar dünyaya gelseniz kadın mı erkek mi olmayı tercih ederdiniz?

- a) Kadın olmaktan memnunum
- b) Erkek olmayı tercih ederdim.

21. Kendi maaşınızı nasıl değerlendirirsiniz?

- a) Tamamını eşime veririm.
- b) Tamamını kendime ayırırım.
- c) Bir kısmını eşime verir, bir kısmını kendime ayırırım.
- d) Eşimle gelirimizi birleştirir, harcamaları ortak yaparız.
- e) Her ay benim yapacağım ödemeler bellidir, onları öder, geri kalanı kendim istediğim şekilde kullanırım.
- f) Diğer, belirtiniz.....

EVLİLİK İLE İLGİLİ SORULAR

1. Kaç yaşında evlendiniz?.....(Birden fazla evlenenler için ilk evlilik yaşı)
2. Eşinizle nasıl evlendiniz?
 - a) Görücü usulü
 - b) Görücü usulü ama birbirimizi tanıyarak
 - c) Anlaşarak evlendik
 - d) Diğer, belirtiniz
3. Bu kaçınıcı evliliğiniz? a) İlk b) İkinci c) Üçüncü d) Diğer
4. Kaç çocuğunuz var?
5. Eşinizin Eğitim Durumu
 - a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise ve dengi d) Fakülte/Yüksekokul e) Lisans Üstü
6. Mesleğinizden kazandığınız gelir eşinizin elde ettiği gelirle mukayese edildiğinde;
 - a) Eşimin geliri benimkinden fazla
 - b) Gelirlerimiz aynı
 - c) Benim gelirim eşiminkinden fazla
7. Evlilik hayatınızın iş hayatı üzerinde sizce olumsuz etkisi var mı?
 - a) Evet b) Hayır c) Kısmen
8. Eğer olumsuz etkisi var diyorsanız bunlar neler?
 - a) İşime yeteri kadar zaman ayıramıyorum, bu nedenle mesleki anlamda kendimi geliştiremiyorum.
 - b) İşte, aklım evde kaldığı için, verimli olamıyorum
 - c) Fazla yorulduğum için, yeterli sabrı ve gücü her zaman kendimde bulamıyorum.
 - d) Ailemde yaşadığım sorunları iş yerine taşıyabiliyorum
 - e) Diğer, belirtiniz.....
9. Aile yapınızı belirtiniz;
 - a) Çekirdek (anne,baba,çocuklardan oluşan)
 - b) Geniş (anne, baba çocuklar ve akrabalar)
 - c) Parçalanmış (eşlerden biri ölmüş ya da ayrılmışlar)

İŞ- AİLE ÇATIŞMASINA YÖNELİK SORULAR

	1	2	3	4	5
	Hiç katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. İşimin yoğunluğu eşime yeterince zaman ayırmamı engelliyor.	()	()	()	()	()
2. İşimin yoğunluğu çocuğuma yeterince zaman ayırmamı engelliyor	()	()	()	()	()
3. İşten eve döndüğümde aile görevlerimi yapamayacak kadar yorgun oluyorum.	()	()	()	()	()

	1	2	3	4	5
	Hiç katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
4. Her gün işime bir gün daha dayanamayacağımı düşünüyorum.	()	()	()	()	()
5. İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum.	()	()	()	()	()
6. İş ortamım bende stres oluşturuyor.	()	()	()	()	()
7. İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum.	()	()	()	()	()

AİLE-İŞ ÇATIŞMASINA YÖNELİK SORULAR

	1	2	3	4	5
	Hiç katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Aile görevlerim için harcadığım zaman işimde daha etkin olmamı engelliyor.	()	()	()	()	()
2. Aile içinde yaşadığım sosyal problemler işime konsantrasyonumu etkiler.	()	()	()	()	()
3. Aile içinde yaşadığım ekonomik problemler işime konsantrasyonumu etkiler.	()	()	()	()	()
4. Aile içinde yaşadığım kültürel problemler işime konsantrasyonumu etkiler.	()	()	()	()	()

İŞ TATMİNİNE YÖNELİK SORULAR

	1	2	3	4	5
	Hiç katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. İş hayatımın geri kalanını, bu işyerinde geçirmekten mutluluk duyacağım.	()	()	()	()	()
2. Kendimi işyerimin bir parçası olarak görüyorum.	()	()	()	()	()
3. İş yerimin sorunlarını kendi sorunlarım gibi görüyorum.	()	()	()	()	()

	1	2	3	4	5
	Hiç katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
4. Çalıştığım işyerine duygusal bir bağlılık hissediyorum.	()	()	()	()	()
5. İş yerinde ev ile ilgili problemlerimi unutuyorum, rahatlıyorum.	()	()	()	()	()

ÇALIŞAN KADININ PROBLEMLERİNE YÖNELİK SORULAR

	1	2	3	4	5
	Hiç katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen
1. Genellikle iş yerinde bulunduğum süre zarfında aklım evde ve ailemde (özellikle çocuklarımda) kalır.	()	()	()	()	()
2. Erkeğin kazancı ailenin geçimini sağlayacak kadarsa ve beklentilere cevap veriyorsa, kadının çalışmasına gerek yoktur.	()	()	()	()	()
3. Kadının çalışması kendi isteğine bağlı olup, erkekler bu konuda kadını desteklemeli ve kararlarına saygı duymalıdır.	()	()	()	()	()
4. Kadın iş yaşamı sırasında doğan bebeğine bakacak, alternatif çözümler aramalı, bir süre bakımını kendi üstlenip iş yaşamına dönmelidir.	()	()	()	()	()
5. Günümüz toplumunda, hayat standartları ve ekonomik sebepler nedeniyle eşlerden her ikisi de imkanlar dahilinde çalışmalıdır.	()	()	()	()	()
6. Kadının iş yaşamını ailesi için terk etmesi ya da terk etmek zorunda bırakılması, kadında birtakım psikolojik sorunlara sebep olabilir.	()	()	()	()	()
7. Ailede eşlerden her ikisi de çalışıyorsa, ev işlerinin yapılması ve çocuk bakımı gibi konularda erkeğin daha özverili olması gerekmektedir.	()	()	()	()	()

EK 2: İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ÇALIŞAN KADININ AİLE İÇİ İLİŞKİLERİ ÜZERİNE ETKİLERİ ANKETİ

Bu anketin amacı, “İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri” ni belirlemeye yönelik bilgi elde etmektir. Anket formu Sakarya Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Yüksek Lisans tezi doğrultusunda hazırlanmıştır. Aşağıda işe/çalışmaya ve aileye ilişkin düşüncelerinizle ilgili ifadelerden her birine ne ölçüde katıldığınızı, verilen cevap seçeneklerinden birinin rakamını işaretleyerek belirtiniz. Anket sonucu ortaya çıkan bilgiler, sadece bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak, bunun dışında hiçbir yerde ve hiçbir şekilde kullanılmayacaktır. Ankete vereceğiniz cevapların doğru ve samimi olması, anketin geçerlilik ve güvenilirlik derecesini arttıracaktır. Sabrınız ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Nursun Önel

SORULAR

1. Cinsiyetiniz

- a) Kadın b) Erkek

2. Yaşınız

- a) 18-25 b) 26-33 c) 34-41 d) 42-49 e) 50 ve üstü

3. Eğitim düzeyiniz

- a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise ve dengi d) Fakülte/Yüksekokul e) Lisans Üstü

4. Mesleğinizi Belirtiniz

- a) Serbest Meslek, belirtiniz.....
b) Kamu Sektörü, belirtiniz.....
c) Özel Sektör, belirtiniz.....

5. Bu iş yerinde ne kadar süredir çalışıyorsunuz, belirtiniz.....

6. Bu iş yerindeki işiniz, çalışma hayatındaki kaçınıcı işiniz?

- a) İlk işim b) ikinci işim c) Üçüncü İşim d) Diğer, belirtiniz

7. Mesleğinizin aşağıdakilerden hangilerini sağlamasını istersiniz?

- a) Daha fazla gelir
b) Daha fazla boş zaman
c) Daha fazla saygınlık
d) Yeniliğe ve yaratıcılığa daha fazla imkan tanınması
e) Diğer, belirtiniz

8. İşyerinizden aldığımız aylık gelir durumunuzu belirtiniz.

- a) 500 YTL. altı b) 501-1000 YTL. c) 1001-1500 YTL.
d) 1501-2000 YTL. e) 2000 YTL.üstü

9. Sizce aşağıdakilerden hangisi en önemli iş-aile çatışması nedenidir?

- a) Ücret yetersizliği
b) Çocuk bakımı ve ev işleri
c) Zaman yetersizliği
d) İş yerindeki stresli ortam
e) Eşin işi (fazla çalışma vb)
f) Diğer, belirtiniz.....

10. Ailede her iki eş de çalışıyorsa, çocuk bakımı işini nasıl çözersiniz?

- a) Aile bireyleri ile b) Kreşler ve çocuk bakım evleri ile
c) Ücretli bakıcı d) Eşimin çalışmayıp çocuğa bakmasını isterim

11. Ailenizde ev, temizlik, yemek, çocuk bakımı vb. işlerde dışardan gönüllü ya da ücretli yardım alıyor musunuz?

- a) Evet, her zaman b) Kısmen d) Hayır, eşim yapıyor e) Diğer (belirtiniz)

12. Ev işlerinde eşinize yardımcı olur musunuz?

- a) Evet b) Hayır c) Bazen

13. Yukarıdaki soruya cevabınız evet ve bazen ise, hangi durumda ve işlerde yardımcı olursunuz?

- a) İşlerin ortaklaşa yapılması taraftarıyım
- b) Çocuk bakımında yardımcı olurum
- c) Bazen ev işlerinde yardımcı olurum
- d) Sadece eşim rahatsızlandığı durumlarda yardımcı olurum.

14. Sizin için çalışma hayatı ne ifade ediyor

- a) Geleceğim ve ailemin geleceği için bir yatırım
- b) Zamanımı olumlu ve verimli değerlendirmeme sebep oluyor, bu sayede işe yaradığımı hissediyorum
- c) Sadece geçimimi sağlayan bir araç.
- d) Diğer (belirtiniz)

15. Sizce kadınlar hangi durumlarda ve hangi sebeplerle çalışma hayatında yer almalıdır?

- a) Kadın, sadece kadınların çalıştığı bir iş yerinde çalışabilir.
- b) Kendi işini yapıyorsa ve işi çok yoğun çalışma gerektirmiyorsa çalışabilir
- c) Kadın çocuğu olana kadar çalışabilir, fakat daha sonra çalışmamalıdır.
- d) Kadının yeri evidir, hiç çalışmamalıdır.
- e) İşte cinsiyet ayrımcılığı olamaz, iş neyi gerektiriyorsa o şekilde davranılmalıdır
- f) Diğer (belirtiniz)....

16. Kadının çalışma hayatında aktif rol alması, ailesine ayıracağı zamanı azaltacağından;

- a) Kadın mesaisi olmayan işlerde çalışabilir.
- b) Çalışma saatleri belli olan ve vardiya sistemi olmayan işlerde çalışabilir
- c) Yarım gün ya da zamanı kadının tayin edebileceği işlerde çalışabilir.
- d) Kadın ailesiyle ilgilenmeli ve çalışmamalıdır.
- e) Diğer, belirtiniz.....

17. Erkekler kadının çalışmasına neden karşı çıkıyor olabilir?

- a) Çalışan kadına toplumda iyi gözle bakılmadığından.
- b) Karısının çalışmasına izin veren erkekler, çevreden aciz erkek gözüyle bakıldığından.
- c) Erkekler, kadını baskı altında tutabilmek için onların çalışmasına izin vermiyorlar.
- d) Erkekler, kadın çalışırsa ev işlerinin aksayacağını, çocukların ihmal edileceğini düşündüklerinden.
- e) Erkekler, kadının çalışmasına izin verirlerse, evde söz geçiremeyeceklerinden korktuklarından.

18. Kadının çalışmasını, evlilik yapması ve çocuk sahibi olması sonrasında nasıl değerlendiriyorsunuz?

- a) Çalışmaktan asla vazgeçmemeli
- b) İhtiyaç varsa çalışmalı
- c) Çocuk doğduktan sonra çalışmamalı
- d) Çocuklar büyüdükten sonra çalışmalı
- e) Çalışıp çalışmama kadının inisiyatifinde olup, buna kadın karar vermeli

EVİLİK İLE İLGİLİ SORULAR

1. Kaç yaşında evlendiniz?.....(Birden fazla evlenenler için ilk evlilik yaşı)

2. Eşinizle nasıl evlendiniz?

- a) Görücü usulü
- b) Görücü usulü ama birbirimizi tanıyarak
- c) Anlaşarak evlendik
- d) Diğer, belirtiniz

3. Bu kaçınıcı evliliğiniz? a) İlk b) İkinci c) Üçüncü d) Diğer

4. Kaç çocuğunuz var?

5. Eşinizin Eğitim Durumu

- a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise ve dengi d) Fakülte/Yüksekokul e) Lisans Üstü

6. Mesleğinizden kazandığınız gelir eşinizin elde ettiği gelirle mukayese edildiğinde;

- a) Eşimin geliri benimkinden fazla
b) Gelirlerimiz aynı
c) Benim gelirim eşiminkinden fazla

7. Evlilik hayatınızın iş hayatı üzerinde sizce olumsuz etkisi var mı?

- a) Evet b) Hayır c) Kısmen

8. Eğer olumsuz etkisi var diyorsanız bunlar neler?

- a) İşime yeteri kadar zaman ayıramıyorum, bu nedenle mesleki anlamda kendimi geliştiremiyorum.
b) İşte, aklım evde kaldığı için, verimli olamıyorum.
c) Fazla yorulduğum için, yeterli sabrı ve gücü her zaman kendimde bulamıyorum.
d) Ailemde yaşadığım sorunları iş yerine taşıyabiliyorum.
e) Diğer, belirtiniz.....

9. Aile yapınızı belirtiniz;

- a) Çekirdek (anne,baba,çocuklardan oluşan)
b) Geniş (anne, baba çocuklar ve akrabalar)
c) Parçalanmış (eşlerden biri ölmüş ya da ayrılmışlar)

İŞ- AİLE ÇATIŞMASINA YÖNELİK SORULAR

	1	2	3	4	5
	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. İşimin yoğunluğu eşime yeterince zaman ayırmamı engelliyor.	()	()	()	()	()
2. İşimin yoğunluğu çocuğuma yeterince zaman ayırmamı engelliyor	()	()	()	()	()
3. İşten eve döndüğümde aile görevlerimi yapamayacak kadar yorgun oluyorum.	()	()	()	()	()
4. Her gün işime bir gün daha dayanamayacağımı düşünüyorum.	()	()	()	()	()
5. İşimle ilgili sorun ve düşüncelerden çalışma saatleri dışında da kurtulamıyorum.	()	()	()	()	()
6. İş ortamım bende stres oluşturuyor.	()	()	()	()	()
7. İşimi oldukça yıpratıcı buluyorum.	()	()	()	()	()

AİLE-İŞ ÇATIŞMASINA YÖNELİK SORULAR

	1	2	3	4	5
	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. Aile görevlerim için harcadığım zaman işimde daha etkin olmamı engelliyor.	()	()	()	()	()
2. Aile içinde yaşadığım sosyal problemler işime konsantrasyonumu etkiler.	()	()	()	()	()
3. Aile içinde yaşadığım ekonomik problemler işime konsantrasyonumu etkiler.	()	()	()	()	()
4. Aile içinde yaşadığım kültürel problemler işime konsantrasyonumu etkiler.	()	()	()	()	()

İŞ TATMİNİNE YÖNELİK SORULAR

	1	2	3	4	5
	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1. İş hayatımın geri kalanını, bu işyerinde geçirmekten mutluluk duyacağım.	()	()	()	()	()
2. Kendimi işyerimin bir parçası olarak görüyorum.	()	()	()	()	()
3. İş yerimin sorunlarını kendi sorunlarım gibi görüyorum.	()	()	()	()	()
4. Çalıştığım işyerine duygusal bir bağlılık hissediyorum.	()	()	()	()	()
5. İş yerinde ev ile ilgili problemlerimi unutuyorum, rahatlıyorum.	()	()	()	()	()

ÇALIŞAN KADININ PROBLEMLERİNE YÖNELİK SORULAR

	1 Hiç katılmıyorum	2 Katılmıyorum	3 Kararsızım	4 Katılıyorum	5 Tamamen katılıyorum
1. Genellikle iş yerinde bulunduğum süre zarfında aklım evde ve ailemde (özellikle çocuklarımda) kalır.	()	()	()	()	()
2. Erkeğin kazancı ailenin geçimini sağlayacak kadarsa ve beklentilere cevap veriyorsa, kadının çalışmasına gerek yoktur.	()	()	()	()	()
3. Kadının çalışması kendi isteğine bağlı olup, erkekler bu konuda kadını desteklemeli ve kararlarına saygı duymalıdır.	()	()	()	()	()
4. Kadın iş yaşamı sırasında doğan bebeğine bakacak, alternatif çözümler aramalı, bir süre bakımını kendi üstlenip iş yaşamına dönmelidir.	()	()	()	()	()
5. Günümüz toplumunda, hayat standartları ve ekonomik sebepler nedeniyle eşlerden her ikisi de imkanlar dahilinde çalışmalıdır.	()	()	()	()	()
6. Kadının iş yaşamını ailesi için terk etmesi ya da terk etmek zorunda bırakılması, kadında birtakım psikolojik sorunlara sebep olabilir.	()	()	()	()	()
7. Ailede eşlerden her ikisi de çalışıyorsa, ev işlerinin yapılması ve çocuk bakımı gibi konularda erkeğin daha özverili olması gerekmektedir.	()	()	()	()	()

ÖZGEÇMİŞ

Bu yüksek lisans tezinin yazarı Nursun ÖNEL 10/02/1974 Tarihinde Adapazarı'nda doğmuştur. İlk, orta ve lise öğrenimini Adapazarı'nda tamamladıktan sonra girmiş olduğu İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyal Antropoloji Bölümü'nden 1996 yılında mezun olmuştur. 1998-1999 yıllarında Sakarya Üniversitesi, Eğitim Fakültesinden Sınıf Öğretmenliği Formasyonu dersleri alan tezin yazarı, 1998-2005 yılları arasında sırasıyla Aras Cargo ve MNG Kargo'nun Adapazarı'ndaki Şubelerinde yönetici olarak görev yapmıştır. Halen Adapazarı'nda özel bir firmanın Muhasebe Departmanında çalışmaktadır.