



T.C.

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Genel Psikoloji Anabilim Dalı

**TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ STRESİ VE
ALGILANAN SOSYAL DESTEĞİN
KADINLARIN İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİ**

İdil Bilgesu GÜRSES

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Kaan ÖZKAN

Eş Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Büşra ALPARSLAN

İstanbul, 2023

TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ STRESİ VE ALGILANAN SOSYAL DESTEĞİN KADINLARIN İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİ

İdil Bilgesu GÜRSES

Psikoloji

Yüksek Lisans Tezi

ALTINBAŞ ÜNİVERSİTESİ

2023

İdil Bilgesu GÜRSER tarafından hazırlanmış ve 07.08.2023 tarihinde sunulmuş “TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ STRESİ VE ALGILANAN SOSYAL DESTEĞİN KADINLARIN İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİ” başlıklı tez Genel Psikoloji Anabilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak **oy birliği** ile kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Kaan Özkan

Danışman

Tez Savunma Sınavı Jüri Üyeleri:

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Kaan
ÖZKAN

Psikoloji,
Altınbaş Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Esra Gül
KOÇYİĞİT

Psikoloji,
Altınbaş Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gonca NEBİOĞLU

Psikoloji,
Süleyman Demirel
Üniversitesi

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak bütün şartları sağladığını beyan ederim.

Tezin Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne teslim tarihi: ____/____/____

Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik davranışlara uygun olarak edinildiğini ve sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca, bu kuralların ve davranışların gerektirdiği şekilde, bu çalışmada, orijinal olmayan tüm materyalleri ve sonuçları tamamen alıntı yaptığımı ve referans gösterdiğimi de beyan ederim.

İdil Bilgesu GÜRSES



ÖZET

TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ STRESİ VE ALGILANAN SOSYAL DESTEĞİN KADINLARIN İŞ TATMİNİ İLE İLİŞKİSİ

GÜRSES, İdil Bilgesu

Yüksek Lisans, Psikoloji, Altınbaş Üniversitesi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Kaan ÖZKAN

Tarih: Ağustos/2023

Sayfa: 69

Bu yüksek lisans tezinin amacı, cinsiyet rolü stresinin ve algılanan sosyal desteğin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektir. Araştırma, onayları alınmış 302 kadın katılımcının katkılarıyla gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaşları, hangi sektörde çalıştıkları, gelir düzeyleri, düzenli bir işinin olup olmadığı, çocuğunun olup olmadığı gibi faktörler de göz önünde bulundurulmuştur. Çalışmada belirtilen değişkenleri ölçmek amacıyla katılımcılara Bilgilendirilmiş Onan Formu, Kişisel Bilgi Formu, Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği (KTCRSÖ), Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (MSPSS) ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği ölçekleri uygulanmıştır. Ölçekler öncesinde Bilgilendirilmiş Onam Formu ve Kişisel Bilgi Formu uygulanmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, toplumsal cinsiyet rolü stresi ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde bu iki olgu arasında anlamlı ve güçlü bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bunun yanında algılanan sosyal destek ve iş tatmini arasındaki ilişkiye bakıldığında ise, bu iki olgu arasında anlamlı ve pozitif bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Veri analizlerinin işlenmesinde SPSS 27 programı kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Sosyal Destek, Cinsiyet, Cinsiyet Roller, İş Tatmini, Kadın, Stres, Sosyal Destek.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP OF GENDER ROLE STRESS AND PERCEIVED SOCIAL SUPPORT AND WOMEN'S JOB SATISFACTION

GURSES, İdil Bilgesu

M. Sc., Psychology, Altınbaş University,

Supervisor: Asst. Prof. Dr. Mustafa Kaan ÖZKAN

Date: August/2023

Page: 69

The aim of this master thesis is to examine the effect of gender role stress and perceived social support on job satisfaction. The research was carried out with the contributions of 302 female participants, whose consent was obtained. Factors such as the age of the participants, the sector they work in, their income level, whether they have a regular job and whether they have children were also taken into consideration. In order to measure the variables mentioned in the study, the Informed Consent Form, Personal Information Form, Women's Gender Role Stress Scale, Multidimensional Scale of Perceived Social Support and Minnesota Satisfaction Questionnaire scales were applied to the participants. As a result of the research, when the relationship between gender role stress and job satisfaction was examined, no significant and strong relationship was found between these two cases. In addition, when the relationship between perceived social support and job satisfaction is examined, it has been revealed that there is a significant and positive relationship between these two phenomena. SPSS 27 was used for data analysis.

Key Words: Female, Gender, Gender Roles, Job Satisfaction, Perceived Social Support, Stress, Social Support.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	v
ABSTRACT	vi
TABLO LİSTESİ.....	ix
KISALTMALAR.....	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1 PROBLEM DURUMU	1
1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI.....	2
1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	2
1.4 SINIRLILIKLAR.....	3
2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	5
2.1 CİNSİYET KAVRAMI	8
2.1.1 Toplumsal Cinsiyet	8
2.2 CİNSİYET ROLLERİ	9
2.2.1 Maskülenlik ve Feminenlik; Feminist Bakış Açısı	11
2.3 ALGILANAN SOSYAL DESTEK VE CİNSİYET.....	12
2.4 TÜRK TOPLUMUNDA CİNSİYET ROLLERİ.....	13
2.4.1 Türk Aile Yapısı ve Kadının Türk Toplumundaki Yeri.....	16
2.5 KAMUSAL ALAN, KİŞİSEL ALAN.....	18
2.6 KADIN VE TOPLUMSAL ALAN	20
2.6.1 İş Dünyasında Kadın	22
2.7 İŞ TATMİNİ	23
2.8 TOPLUMSAL CİNSİYET STRESİ	24
2.9 TÜRKİYE’DE ATAERKİL TOPLUM.....	25

3. YÖNTEM	28
3.1 ARAŞTIRMA MODELİ	28
3.2 ÇALIŞMA GRUBU.....	28
3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	28
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu	28
3.3.2 Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği (KTCRSÖ).....	28
3.3.3 Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (MSPSS)	29
3.3.4 Minnesota İş Tatmini Ölçeği.....	29
3.4 VERİLERİN ANALİZİ	30
4. BULGULAR.....	31
5. TARTIŞMA.....	41
6. SONUÇ	43
7. ÖNERİLER.....	45
REFERANSLAR	46
EK A	55
A.1 BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU	55
A.2 KİŞİSEL BİLGİ FORMU	56
A.3 KADIN TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ STRESİ ÖLÇEĞİ (KTCRSÖ)	57
A.4 ÇOK BOYUTLU ALGILANAN SOSYAL DESTEK ÖLÇEĞİ (MSPSS).....	59
A.5 MİNNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ	61

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 4.1: Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Basıklık ve Çarpıklık Katsayılarının ve Cronbach Alpha Değerlerinin İncelenmesi	31
Tablo 4.2: Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Dağılımı	31
Tablo 4.3: Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Tanımlayıcı Değerleri.....	33
Tablo 4.4: Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği Arasındaki İlişki.....	33
Tablo 4.5: Algılanan Sosyal Destek ve Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolünün İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Bulgular.....	34
Tablo 4.6: Çalıştığı Sektöre Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması	34
Tablo 4.7: Düzenli İşinin Olup, Olmama Durumuna Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması	35
Tablo 4.8: Bakmakla Yükümlü Birinin Olup, Olmama Durumuna Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması	35
Tablo 4.9: Çocuk Sahibi Olup, Olmama Durumuna Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması	36
Tablo 4.10: Medeni Durumuna Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması	37

Tablo 4.11: Eğitim Durumuna Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması	37
Tablo 4.12: Gelir Durumuna Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması	38
Tablo 4.13: Çalışma Şekline Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması	39



KISALTMALAR

LGBT+	:	Lezbiyen, Gey, Biseksüel, Transseksüel
STEM	:	Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik
AKP	:	Adalet ve Kalkınma Partisi
KADEM	:	Kadın ve Demokrasi Derneği
İK	:	İnsan Kaynakları
KTCRSÖ	:	Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği
MSPSS	:	Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği

1. GİRİŞ

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın problem durumu ortaya konmuş, ardından araştırmanın amacına, test edilecek hipotezlere, araştırmanın önemine ve sınırlılıklara yer verilmiştir.

1.1 PROBLEM DURUMU

Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumda belirli cinsiyetlerin beklenen davranışları, sorumlulukları ve normları tanımlayan sosyal yapıdır. Bu cinsiyet rolleri, bireylerin davranışlarını ve algılarını etkileyebilir ve iş hayatında da önemli bir rol oynayabilir. (Laguia ve ark., 2022). Algılanan sosyal destek, bireylerin toplum ve aile üyeleri de dahil olmak üzere diğerlerinden destek aldıkları konusundaki öznel algılarıdır. (Hwang ve ark., 2019). İş tatmini ise çalışanların işleriyle ilgili duydukları memnuniyeti ifade eder ve iş performansı, verimlilik ve işteki tutumlar üzerinde etkili olabilir. (Blackstone, 2003). Dolayısıyla, cinsiyet rolleri stresin ve algılanan sosyal desteğin, iş tatmini ile arasındaki ilişkinin anlaşılması, çalışanların iş yaşamındaki deneyimlerini iyileştirmek adına önemli bir adım olabilir. Toplumda belirli cinsiyetlere atfedilen beklenen davranışlar ve sorumluluklar, iş ortamında bireylerin tutumlarına, algılarına ve iş tatminine nasıl yansıdığı aşağıdaki olgular ile ele alınabilmektedir:

a) İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Toplumsal cinsiyet rollerinin ve algılanan sosyal desteğin belirli iş rollerini tercih etmeye yönlendirici bir etkisi olabilir mi? Bu durum, cinsiyet rollerine uygun olmayan veya algılanan sosyal desteğin az olduğu işlerde çalışmak, çalışanların iş tatminini olumsuz etkileyebilir mi? Bu iki olgunun iş tatmini üzerindeki etkisini açıklamak için, farklı sektörlerde çalışanlar kadınlar arasındaki iş tatmini düzeyleri karşılaştırılmalıdır.

b) İş Algısı: Toplumsal cinsiyet rollerinin ve algılanan sosyal destek, işyerindeki davranışları ve sorumlulukları algılayış biçimini nasıl etkilemektedir? Toplumdaki cinsiyet rolleri, kadın ve erkek çalışanların işyerindeki rol ve statülerini nasıl belirlemektedir? Algılanan sosyal destek, bu durumun benimsenmesinde rol oynamakta mıdır? Bu algılar, iş tatmini üzerinde nasıl bir etki yaratabilir?

c) İş Performansı: Cinsiyet rollerine uygunluk ile iş performansı arasında bir ilişki var mıdır? Cinsiyet rollerine uygun olarak nitelendirilen görevlerde çalışanlar, iş performanslarından daha fazla tatmin mi duymaktadır? Bunun yanı sıra, cinsiyet rollerine

uymayan işleri yürüten çalışanların iş tatminleri düşük müdür? Algılanan sosyal desteğin artması ile bu iş tatmini düzeyi değişebilir mi?

d) Cinsiyet Eşitsizliği ve İş Tatmini: Cinsiyet eşitsizliği ve toplumdaki cinsiyet rolleri, iş tatmini üzerinde nasıl bir etki yaratmaktadır? Algılanan sosyal destek, bu eşitsizlikten bağımsız mıdır? Cinsiyet rolleri, kadın ve erkek çalışanların eşit fırsatlar elde etmelerini ve kariyer ilerlemelerini nasıl etkilemektedir?

1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın temel amacı, 18 yaş ve üzeri kadınlarda, cinsiyet rolleri stresi ve algılanan sosyal desteğin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemektir. Bu sebeple, araştırma grubunun özelliklerini belirlemek amacı ile yaş, medeni durum, eğitim durumu gibi demografik bilgilerin yanında bireyin çalıştığı sektörü, çalışma şeklini, gelir durumunu belirlemeye yönelik sorulara da yer verilmiştir.

Yukarıda verilen amaç doğrultusunda araştırmanın hipotezleri aşağıda sıralanmıştır:

H1: Toplumsal cinsiyet rolü stresi ile kadınların iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Algılanan sosyal destek ile kadınların iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Toplumsal cinsiyet rolü stresi ile kadınlarda algılanan sosyal destek arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Cinsiyet rolleri stresinin ve algılanan sosyal desteğin iş tatmini üzerine etkisini konu alan bu araştırma, toplum ve iş dünyası için önemli bir yere sahip olan bu olguların neden incelenmesi gerektiğini göz önüne sermektedir. Bu tür araştırmaların önemini anlamada aşağıdaki kavramlar yardımcı olmaktadır:

a) Toplumsal Farkındalık: Cinsiyet rolleri ve algılanan sosyal destek, toplumsal yapıyı belirleyen önemli unsurlardır. Araştırmalar, cinsiyet rolleri stresinin iş yaşamında nasıl kendini gösterdiğini ve kadınlar ile erkeklerin bu stresi nasıl deneyimlediğini ve algılanan sosyal desteğin birey için ne bağlamda önemli olduğunu anlamamızda yardımcı olur. Bu sayede toplum farkındalığı artar ve ilgili stereotiplerle mücadele edebilir.

b) Sağlığı ve Refahı: Cinsiyet rolleri stres ve algılanan sosyal destek, bireylerin iş yaşamındaki duygusal ve psikolojik durumlarını etkileyebilir. Bu stres, iş tatmini düzeyini olumsuz etkileyerek çalışanların işten memnuniyetini azaltabilirken, algılanan destek tam tersi bir etki yaratabilir. Araştırmalar, çalışanların stres kaynaklarını ve olası sunulabilecek

desteklerin belirlenmesinde yardımcı olarak, işyerlerinde sağlıklı çalışma ortamlarının oluşturulmasına katkı sağlar ve bu yüzden önemlidir.

c) İş Performansı ve Verimlilik: Çalışanların iş tatmininin düşük olması, motivasyonlarını ve bağlılıklarını azaltabilir. Cinsiyet rolleri stresinin ve algılanan sosyal desteğin iş tatmini üzerindeki etkisi, dolaylı yoldan iş performansı ve verimlilik düzeylerini etkileyebilmektedir ve bu nedenle, iş tatmini artırıcı önlemler almak, işyerindeki performansı ve verimliliği artırmada önemlidir.

d) Cinsiyet Eşitliği: Cinsiyet rolleri stresi, kadın ve erkek çalışanlar arasında farklılaşan deneyimlere yol açabilir ve eşitsizlikleri pekiştirebilir. Araştırmalar, bu eşitsizlikleri ortaya koymak ve cinsiyet eşitliği konusunda somut adımlar atmak için temel bilgiler sağlar. Eşitlikçi iş politikalarının uygulanması, kadın ve erkek çalışanların aynı şartlarda ve olanaklarda başarıya ulaşmasına katkıda bulunur.

e) Rekabet Gücü ve Sürdürülebilirlik: İşyerinde çalışanların iş tatmini ve mutluluğu, şirketin rekabet gücü ve sürdürülebilirliği üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Tatminliğini artırarak çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını sağlamak, şirketlerin uzun vadeli başarıları için kritik öneme sahiptir.

Sonuç olarak, cinsiyet rolleri stresinin ve algılanan sosyal desteğin iş tatmini üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar, toplumsal cinsiyet eşitliği ve işyeri refahı için önemli bir adımdır. Bu tür araştırmalar, çalışanların sağlığını ve mutluluğunu artırmak, işyerlerinde ayrımcılığı önlemek ve daha kapsayıcı, adil ve verimli çalışma ortamları yaratmak için vazgeçilmez bir bilgi kaynağıdır.

1.4 SINIRLILIKLAR

Araştırma aktif bir şekilde Türkiye’de çalışan, araştırmaya katılmayı kabul eden 18 yaş ve üzeri kadınlarla sınırlıdır.

Araştırmanın sonuçları Minnesota İş Tatmini Ölçeği, Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Ölçeği ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır. Araştırmada kullanılan, Minnesota İş Tatmini Ölçeği (20 madde), Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği (20 madde) ve son olarak Çok Boyutlu Algılanan Destek Ölçeği (12 madde) toplam 52 maddeden oluşmaktadır.

Türkiye’nin çeşitli illerindeki verilere ulaşabilmek adına çalışmanın verileri çevrimiçi formlar yardımıyla elde edilmiştir.

Buna ek olarak, erkek katılımcıların ve Türkiye dışında çalışan katılımcıların verileri tespit edilip toplam veriden çıkarılmıştır.



2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Cinsiyet rolleri stresi, iş dünyasındaki kadınlar için önemli sonuçları olan bir olgudur. Birçok toplumda, kadınlardan, davranışlarını, tercihlerini ve hatta kariyer seçimlerini belirleyen geleneksel cinsiyet rollerine uygun davranmaları beklenir. Bu cinsiyet rolleri, iş dünyasında başarılı olmak isteyen kadınlar için özellikle zorlayıcı olabilir, çünkü erkek egemen kurumsal kültür, bu cinsiyet stereotiplerini pekiştirir (Laguia ve ark., 2022). Cinsiyet rollerine uyum sağlama baskısı, kadınlar için stres yaratabilir, yetersizlik, öz şüphe ve kaygı hislerine neden olabilir (Wang ve ark., 2020). Kadınlar, geleneksel cinsiyet beklentilerine uyum sağlamak için kendilerine özgü doğal eğilimlerini dizginlemek zorunda kalabilirler. Örneğin, kadınların hırslı olmalarını istemeyen normların güçlü olduğu toplumlarda, kadınlardan, insan doğasının bir parçası olan rekabet etme güdüsünü baskılamaları beklenebilir. Bu bağlamda, cinsiyet rolleri stresi, kadınların kariyer yörüngelerini etkileyerek, ilerleme fırsatlarını sınırlayabilir. Bu durumun sonuçlarından biri de liderlik pozisyonlarında çeşitlilik eksikliğine sebep olmasıdır. Yapılan bazı çalışmalar, liderlik pozisyonundaki kadınların negatif ayrımcılığa uğradıklarını göstermektedir (Hoeritz, 2013). Pek tabi; bu durum, bireysel olarak sadece kadınları değil, aynı zamanda işletmeleri ve toplumu da etkilemektedir. Benzer ve tutarlı sonuçlar veren çeşitli araştırmalar, cinsiyet ayrımcılığının dışlandığı çalışma ortamlarının, daha yenilikçi, üretken ve başarılı olduğunu göstermektedir. Buna göre, toplumsal refahı ve mutluluğu artırabilmek için zararlı cinsiyet stereotipleri ve normlarıyla mücadele edilmesi gereklidir. Mücadele yöntem ve süreçlerinin belirlenmesi ise, çalışan kadınlar üzerindeki cinsiyet rolleri stresinin etkisinin tanımlanmasıyla gerçekleştirilebilir. Böylece, daha kapsayıcı ve adil bir işyeri kültürü yaratılarak, işletmeler, kadınların kariyer gelişimlerini destekleyebilir, daha fazla çeşitlilik ve yeniliği teşvik edebilirler (Simons ve Rowland, 2011). Bu bağlamda bu çalışma, Türkiye’de toplumsal cinsiyet rollerinin ve bunların etkilediği algılanan sosyal desteğin, kadınların iş hayatında edindiği tatmini hangi yönde ve ne derece etkilediğini araştırmayı amaçlamaktadır.

Cinsiyet rolleri, iş dünyasındaki kadınların memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Kadınların, sıklıkla nasıl davranmaları gerektiğini, nasıl konuşmaları gerektiğini ve nasıl giyinmeleri gerektiğini belirleyen geleneksel cinsiyet rollerine uymaları beklenir. Ancak cinsiyet rolleri doğuştan gelen karakteristik özellikler değil, genellikle edinilmiş davranış kalıplarıdır. Bu durumu Vatandaş (2007) şöyle açıklamaktadır: “... Cinsiyetimizin

toplumsal boyutuna gelince, bu, verili bir özelliği değil, gündelik eylemlerimizle gece gündüz oluşan, inşa edilen bir şeyi ifade eder. Daha doğduğumuz anda bu inşa sürecinin bir nesnesi haline ge(tiri)iliriz. Örneğin, doğacak çocuklar için giysi ve eşya hazırlayan anneler, eşyanın rengi ve biçimi konusunda tercihlerini kullanır iken, çocuktan hayatı boyunca mensubu olması istenecek davranışlar, tutumlar, roller örgüsünü inşa etmenin ilk adımını atarlar”.

Bu tip bir toplumsal etki, erkek egemen bir iş ortamında, kadınların kendilerini tamamen rahat ve güvenli hissetmelerini zorlaştırabilmektedir. Örneğin kadınlar, meslektaşları ve müşterileriyle etkileşimlerinde daha fazla besleyici ve uyumlu olma baskısı hissedebilir, kararlılık ve hırslarını kontrol etme zorunluluğu duyabilirler. Bu oto kontrol dürtüsü, işyerinde kendilerini değersiz hissetmelerine veya özgüven erozyonuna neden olabileceği gibi yanlış anlaşılma, ciddiye alınmama kaygılarına veya kariyer hedeflerine ulaşma konusunda isteksizliğe yol açabilir.

Cinsiyet rolleri, kadınların iş ve terfi olanaklarını da etkileyebilir. Cinsiyetle ilgili önyargılar nedeniyle belirli işlerden veya terfilerden dışlanabilirler (Deborah ve Dunlop, 1999). Bu durum, kariyer rotalarıyla ilgili hayal kırıklığı ve memnuniyetsizlik hissi yaratabilir ve kontrol dışı faktörler tarafından geride bırakıldıkları (kader) algısına neden olabilir. Ek olarak, cinsiyet rollerine uyum sağlama stresi, iş ve aile sorumluluklarını karşılamak için gösterdikleri aşırı çaba nedeniyle, fazla çalıştıklarını ve değerlerinin düşük olduğunu hissetmelerine de katkıda bulunabilir (Addison ve ark., 2014). Bu nedenle oluşan zorluklar, kadınların zihinsel ve fiziksel sağlıklarını olumsuz etkileyerek, genel memnuniyetlerini azaltabilir.

Bu durumla bağlantılı bir diğer konu ise, iş dünyasındaki kadınların sosyal destek algılarıdır. Sosyal destek kavramı, bireyin, çevresindeki insanlarca benimsenmesini, iş birliği ve paylaşıma layık görülmesini, diğer bireylerle arasındaki duyuşsal alışverişi ifade eder. Sosyal destek, aile, arkadaşlar, iş arkadaşları veya destek grupları gibi çeşitli kaynaklardan gelebilir. Bireyin, ihtiyaç duyduğunda duygusal destek, bilgilendirme, somut destek ve arkadaşlık gibi sosyal kaynaklara erişebileceğine inanmasına işaret eder. Algılanan sosyal destek, bireyin, çevresindeki sosyal desteğin bulunabilirliği ve etkililiği hakkındaki öznel algısıdır. Algılanan sosyal destek öznel ve bireyin kişisel ve sosyal koşullarına, kültürel geçmişine ve toplumsal normlarına bağlı olarak değişebilir. İş

dünyasında cinsiyet rolleri gibi sosyal destek algısı da kadınların memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Araştırmalar, algılanan sosyal desteğin, daha iyi ruhsal ve fiziksel sağlık, artan dayanıklılık ve gelişmiş başa çıkma becerileri gibi birçok olumlu sonuçla ilişkili olduğunu göstermektedir. Aksi yönde, düşük algılanan sosyal destek ise, yalnızlık, izolasyon ve negatif ruhsal duruma sebebiyet verebilmektedir. Kadınlardan, sıklıkla, nasıl davranmaları gerektiğini, nasıl konuşmaları gerektiğini ve nasıl giyinmeleri gerektiğini belirleyen geleneksel cinsiyet rollerine uymaları beklenir. Erkek egemen bir iş ortamında, bu cinsiyet rolleri, kadınların kendilerini tamamen rahat ve güvenli hissetmelerini zorlaştırabilir. Böyle bir durumda, kadının kendisinden beklenen davranışın aksini, üstelik daha belirgin bir şekilde yapması, olumsuz sonuçları çoğaltabilir.

Cinsiyet rolleri, kadınların algıladıkları sosyal destek üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir. Birçok toplumda, kadınların, davranışları, tercihleri ve hatta kariyer seçimlerini belirleyen geleneksel cinsiyet rollerine uyması beklenir. Meslektaşlarıyla ve müşterilerle etkileşimlerinde daha fazla özenli ve anlayışlı olmaya zorlandıkları için, sıklıkla asertiflik ve hırslarını bastırmaları da istenebilir. Bu durum, kadınların doğal eğilimleri ve istekleriyle örtüşmüyorsa, bireysel gelişim ve profesyonel başarılarını engelleyebilir, özellikle erkek egemen iş kültüründe, kendilerini rahat ve özgüvenli hissetmelerini zorlaştırabilir. Sonuç olarak, kadında, işyerindeki değerinin düşük olduğu ya da yanlış anlaşıldığı hissine neden olabilir ve kariyer hedeflerine ulaşmasını zorlaştırabilir.

Ek olarak, cinsiyet rolleri kadınların kariyer fırsatlarını ve yükselme şanslarını da etkileyebilir. Cinsiyet kalıpları nedeniyle bazı işlerden veya terfilerden dışlanmaları mümkündür. Bu durum, kadınların kariyer yönünde hayal kırıklığına uğraması, iş tatminlerinin azalması ve bir yönüyle kontrol edemeyecekleri faktörlerin kendilerini geri çektiği hissine kapılmasıyla sonuçlanabilir. Tüm bu etkenler, kadınların algıladıkları sosyal desteği olumsuz yönde etkileyebilir. Kadınlar, cinsiyet rolleri yüzünden yaşadıkları sıkıntılar nedeniyle iş hayatında kendilerini daha yalnız ve yetersiz hissedebilirler. Bundan dolayı işyerlerinde daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir kültür oluşturarak cinsiyet kalıplarını tanıyıp ortadan kaldırmak büyük bir öneme sahiptir. Bu şekilde kadınların algıladıkları sosyal destek olumlu yönde geliştirilebilir ve profesyonel başarıları artırılabilir.

2.1 CİNSİYET KAVRAMI

Cinsiyet kavramı, sanılanın aksine biyolojik bir gerçekliği değil, insanların biyolojik özelliklerine göre belirlenen ve toplumsal normlarla şekillendirilen kimliklerini ifade eder (Fausto-Sterling, 2000). Dolayısıyla ortada statik değil, değişken bir tanım söz konusudur. Çoğu durumda insanlar toplumun beklediği kadın veya erkek rolüne uygun davranışlar sergilemek zorunda kalabilirler ki, bu durum cinsiyet kavramının bir sosyal inşa sonucu oluşmasından ileri gelmektedir. Cinsiyet kavramı, toplumsal cinsiyet ve cinsiyet kimliği gibi kavramlarla birlikte kullanılır. Bu makalede, cinsiyet kavramı hakkında daha ayrıntılı bilgi vererek, farklı toplumlardaki cinsiyet algısını ele alacağız. Cinsiyet kavramı, insanların biyolojik cinsiyetlerinden bağımsızdır (Fausto-Sterling, 2012). Cinsiyet, toplumsal olarak inşa edilir ve belirli bir toplumda kadın veya erkek olarak kabul edilen davranışlar, tutumlar ve sosyal rollerle ilişkilidir. Biyolojik cinsiyet, genellikle bir kişinin üreme organlarına dayanır. Ancak, cinsiyet kimliği, kişinin kendisini kadın, erkek, her ikisi ya da hiçbiri olarak tanımlamasıdır.

Cinsiyet kavramı toplumun değerleri, inançları, normları ve sosyal yapıları tarafından inşa edilir (West ve Zimmerman, 1987; Fine, 2010). Bu nedenledir ki farklı toplumlarda kadın ve erkek rolleri farklı şekillerde tanımlanabiliyor. Örneğin, bazı toplumlarda erkekler güçlü ve cesur olarak tanımlanırken, kadınlar aile ve ev işleriyle ilişkilendirilir. Cinsiyet kavramının ele alınma biçimi, toplumda cinsiyet ayrımcılığına ve eşitsizliğine yol açabilir. Cinsiyet ayrımcılığı, bir kişinin cinsiyeti nedeniyle eşitsiz muamele görmesi anlamına gelir. Bu, kadınların erkeklere göre daha az ücret alması, işyerinde terfi edememesi veya ev işlerinden sorumlu olması gibi durumları içerebilir (Fausto-Sterling, 2012). Cinsiyet kavramı, farklı toplumlarda farklı algılanır ve bu algılama, toplumsal yapı ve kültürel değerlerle şekillenir. Örneğin, İsveç gibi toplumlarda cinsiyet eşitliği daha yüksekken, bazı Afrika ülkelerinde kadınlar hâlâ erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Bu farklılıklar, kültürel ve tarihsel faktörlere bağlı olarak ortaya çıkar.

2.1.1 Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet ve cinsiyet kimlikleri söz konusu olduğunda, toplumun etkisi unutulmamalıdır. İnsanlar sosyalleşme süreci içerisinde, içinde yaşadıkları toplumun pek çok normunu içselleştirirler. Toplumsal cinsiyet, doğuştan gelen biyolojik cinsiyet ile toplumda insanların rollerini ve davranışlarını belirleyen kültürel ve sosyal faktörlerin birleşimidir.

Bu faktörler arasında cinsiyet beklentileri, cinsiyet rolleri, cinsiyet kimlikleri, cinsiyet ayrımcılığı ve cinsiyete dayalı şiddet gibi unsurlar yer alır (Bora, 2010).

Toplumsal cinsiyet, toplumsal yapıların cinsiyet eşitsizliği yarattığı gerçeğinden kaynaklanır. Bu eşitsizlik, cinsiyetler arasında farklı değerlendirmeler, ayrımcılık ve güç dengeleri yaratabilir.

Toplumsal cinsiyet, cinsiyet rollerinin ve beklentilerinin nasıl oluşturulduğunu anlamakta önemlidir. Bu beklentiler, cinsiyet kimlikleri, giyim tarzları, meslek seçimleri, davranış biçimleri ve hatta oyuncak seçimleri gibi birçok farklı alanda kendini gösterir. Toplumsal cinsiyet, bu cinsiyet beklentilerini ve rollerini sorgular ve cinsiyet eşitliği açısından ele alır. Cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyetin bir sonucudur. Cinsiyet ayrımcılığı, bir cinsiyetin diğerinden daha az değerli olduğu düşüncesine dayanan bir davranış biçimidir. Bu ayrımcılık, işyerinde, okulda, evde ve hatta kişisel ilişkilerde bile görülebilir (Bora, 2010). Toplumsal cinsiyet, cinsiyet ayrımcılığına karşı mücadele ederek daha adil bir toplum yaratmaya çalışır. Cinsiyete dayalı şiddet de toplumsal cinsiyetin bir sonucudur. Bu şiddet, bir cinsiyetin diğerine karşı uyguladığı fiziksel, psikolojik veya cinsel şiddeti içerir. Cinsiyete dayalı şiddetin birçok şekli vardır ve bu şiddet, kadınlar, erkekler ve LGBT+ topluluğu gibi farklı cinsiyet kimliklerine sahip insanları etkiler.

2.2 CİNSİYET ROLLERİ

Cinsiyet rolleri, toplumların ve kültürlerin tarih boyunca kullandığı bir kavramdır ve birçok disiplin tarafından incelenmektedir. Bu alanda yapılan çalışmalar, geleneksel cinsiyet rollerinin kadın ve erkeklerin yaşamlarını nasıl etkilediğini ve rollerin nasıl oluştuğunu anlamaya odaklanmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkeğin sosyal ve kültürel beklentilerini ifade eder. Modern öncesi ve yarı modern toplumlarda, kadınların, ev işleri gibi ev içi görevlerin yanı sıra, çocuk bakımı, hemşirelik ve öğretmenlik gibi alanlarda yer aldığı görülmektedir. Erkekler ise, genellikle maddi sorumlulukları yürütürler ve ailelerinin geçimini sağlarlar.

Geleneksel cinsiyet rollerine göre, erkekler genellikle güçlü, dominant ve agresif olmalıdır (Skitka ve Maslach, 1990). Ayrıca erkeklerin, ev dışındaki işleri yapmak, para kazanmak ve aileye bakmak gibi görevleri yerine getirmesi beklenir (Uğurlu ve ark., 2018). Kadınlar ise genellikle evde kalmalı, ev işleriyle ilgilenmeli, çocukları büyütmeli ve ailenin genel refahına katkıda bulunmalıdır (Williams, 1994).

Yapılan birçok araştırma, cinsiyet rollerinin kadın ve erkeklerin davranışlarını, kişiliklerini, işlevlerini ve fırsatlarını etkilediğini göstermektedir. Örneğin, bir çalışma, geleneksel cinsiyet rollerinin erkeklerin ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur (Donnelly ve ark., 2016). İş sağlığı ve güvenliği üzerinde yapılan araştırmalarda ise, kadınların toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle yoksulluğa düşme risklerinin daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Türkiye'de kadınlar genellikle ev işleri ve çocuk bakımı gibi ücretsiz işlerde çalışmak zorundadırlar. Bu, kadınların işgücüne katılım oranının düşük olmasına ve güvencesiz, düşük ücretli işlerde çalışmaya zorlanmalarına neden olmaktadır (Olca, 2017). Ayrıca, Türkiye'de kadınlar, sıklıkla erkeklerden daha düşük ücretlerle çalışmaktadır ve erkeklerin aksine sosyal güvenlik açısından yararlanma hakları kısıtlıdır. (Olca, 2017).

Cinsiyet rollerinin eğitim sistemindeki etkileri de araştırılmaktadır. Örneğin, bir araştırma, Türkiye'deki üniversite öğrencilerinin cinsiyet rollerine uygun kariyer seçimleri yaptığını ve kadınların STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) alanlarına daha az ilgi gösterdiğini göstermektedir (Sakız & Özcan, 2018).

Cinsiyet rolleri iş hayatında büyük bir etkiye sahiptir. Kadınlar genellikle erkeklere göre daha az ücret alır ve liderlik pozisyonlarına erişimleri daha sınırlıdır. Bu durum, kadınların işyerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramalarına ve kariyerlerinde sınırlamalara maruz kalmalarına neden olur. Bir araştırma, Türkiye'deki işverenlerin cinsiyet rollerine dayalı ön yargılarının işe alım kararlarını nasıl etkilediğini göstermiştir (Şeker ve Çolakoğlu, 2020).

Cinsiyet rollerinin konsolidasyonu, toplumların, descriptive (betimleyici), prescriptive (buyurgan) ve proscriptive (yasaklayıcı) önyargılarıyla belirlenir. Prescriptive (buyurgan) önyargılar, kişinin toplum tarafından belirlenmiş olan geleneksel cinsiyet rollerine uygun davranmasını emredebileceği gibi, davranış veya uğraşları cinsiyete göre eril veya dişileştirilen descriptive (betimleyici) ön yargılar veya belli davranış veya uğraş bir cinse yasaklayıcı ön yargılara rastlarız (Heilman, 2002).

Buyurgan ve yasaklayıcı öğeler, sıklıkla, monarşi, din veya kast gibi güçlü geleneksel otoriteler tarafından tahkim edilen ve mevcut toplumsal yapının bozulmadan sürdürülmesi anlayışının bir ürünü olarak ideal “erkeklik” ve “kadınlık” algısını oluşturmak ister. Erkekleri dışa dönük, agresif ve rekabetçi, kadınları ise içe dönük, resesif ve uyumlu olmaya teşvik eder. Descriptive (betimleyici) cinsiyet rolleri ise, toplumda gerçekte hangi rollerin kadınlar ve erkekler için belirlendiğini tanımlar (Koenig, 2018). Bu roller,

kadınların sıklıkla ev işlerinde ve bakım işlerinde çalıştığı, erkeklerin ise genellikle iş dünyasında liderlik pozisyonlarında yer aldığı şeklinde özetlenebilir (Heilman, 2002).

Bu iki yaklaşım arasındaki fark, prescriptive yaklaşımın bir kişinin hangi cinsiyete ait olduğuna bağlı olarak hangi rolleri yerine getirmesi gerektiğini belirlemesi ve toplumun bu rolleri kişilere dayatmasıdır. Diğer taraftan, descriptive yaklaşım toplumda gerçekte var olan rolleri tanımlar ve bir kişinin cinsiyeti ile ilişkili olmayan faktörlerin, örneğin kişisel yetenekler ve tercihlerin bu rollerde rol oynayabileceğini kabul eder.

Descriptive yaklaşımın benimsenmesi, kadınların iş dünyasında liderlik pozisyonlarına yükselmeleri ve erkeklerin ev işlerinde daha fazla yer almaları gibi farklılık yaratabilir. Prescriptive yaklaşım ise, kadın ve erkeklerin belirlenmiş rollerini sorgulamadan kabul etmeye devam edecektir.

Sonuç olarak, cinsiyet rolleri hâlâ toplumumuzda önemli bir rol oynamaktadır ve bazı insanlar bu rolleri yerine getirmenin gerekliliğine inanmaktadır. Ancak, toplumun daha ileriye gitmesi ve cinsiyet eşitliğinin sağlanması için, descriptive yaklaşımın benimsenmesi ve kişisel tercihlerin rolünün kabul edilmesi gerekmektedir.

2.2.1 Maskülenlik ve Feminenlik; Feminist Bakış Açısı

Maskülenlik ve feminenlik, toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentileri yaratmada önemli bir rol oynayan kavramlardır. Maskülenlik, genellikle güç, liderlik, bağımsızlık ve rekabetçilik gibi özelliklerle ilişkilendirilirken, feminenlik genellikle duygusallık, kırılganlık, şefkat, merhamet ve uyumlu olma gibi özelliklerle ilişkilendirilir (Stets ve Burke, 2000). Ancak, bu özelliklerin sadece bir cinsiyete özgü olduğu fikri yanıltıcıdır. Her iki cinsiyette de bu özelliklerin farklı kombinasyonlarını görmek mümkündür ve cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim gibi faktörler de bu kombinasyonları etkiler.

Cinsiyet eşitsizliği ile maskülenlik ve feminenlik arasında bir bağlantı vardır. Toplumlarda genellikle maskülenlik özellikleri erkeklere, feminenlik özellikleri ise kadınlara atfedilir. Bu cinsiyetçi beklentiler, erkeklerin daha fazla üstünlüğünü ve kadınların ikincil konumunu güçlendirebilir ve cinsiyet eşitsizliğinin sürdürülmesine katkıda bulunabilir (Hoffman ve ark., 2005). Erkeklerin güçlü, bağımsız ve lider olmaları beklenirken, kadınlar genellikle duygusal ve bakıcı rollerde konumlandırılır. Bu beklentiler, kadınların iş hayatında ve politik alanda erkeklerden daha az temsil edilmelerine, daha düşük ücret almalarına ve daha az yetki sahibi olmalarına neden olabilir. Ayrıca, kadınlar daha fazla ev

iş ve bakım işlerini üstlenirken, erkekler iş dünyasında daha fazla zaman harcama eğilimindedirler. Bu da kadınların iş hayatında erkeklerden daha az ilerlemelerine ve fırsatları daha az yakalamalarına neden olabilir (Menendez-Aller ve ark., 2022; Satam, 2019).

Feminist bakış açısı, maskülenlik ve feminenlik özelliklerinin cinsiyete göre ayrılmaması ve her iki cinsiyette de bulunabileceği fikrini benimser. Bu yaklaşım, kadınların daha güçlü ve lider olmalarını, erkeklerin de duygusal ve bakıcı rollere yakınlaşmalarını teşvik eder. Bu bakış açısı, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunabilir ve cinsiyet rollerinin katı sınırlarını yıkarak, daha geniş bir yelpazedeki kişilik özelliklerinin ön plana çıkmasına fırsat verebilir.

2.3 ALGILANAN SOSYAL DESTEK VE CİNSİYET

Araştırmanın üzerine yoğunlaştığı faktörlerden biri algılanan sosyal destektir. Algılanan sosyal destek çeşitli araştırmalarda değişken olarak kullanılmaktadır. Dolayısıyla bu çalışma bağlamında algılanan sosyal destek kavramı ve bu kavramın cinsiyet ile olan ilişkisinin anlaşılması önemi arz etmektedir. Algılanan sosyal destek, bireylerin, aileleri, arkadaşları ve topluluk üyeleri de dahil olmak üzere diğer bireylerden hangi seviyede destek aldıkları konusundaki öznel algılarıdır. Cinsiyet, sosyal destek algısı üzerinde önemli bir faktördür, çünkü erkekler ve kadınlar farklı tür ve düzeylerde sosyal destek deneyimlerler.

Algılanan sosyal destek ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin Hwang ve ark. (2019), sosyal destek ile zihinsel sağlık arasındaki ilişkide cinsiyetin rolünü araştırmış ve kadınların erkeklere göre sosyal destekten daha fazla fayda sağladığını bulmuştur. Norris ve Kaniasty (1996) tarafından yapılan başka bir çalışma ise, doğal afetlerin ardından sosyal destek algısındaki cinsiyet farklılıkları incelenmiştir. Kadınların daha fazla duygusal destek algıladığı, erkeklerin ise daha fazla somut destek algıladığı fark edilen bu çalışmada ek olarak, kadınların destek türüne bağlı olmaksızın genel olarak daha yüksek sosyal destek düzeylerine sahip oldukları da bulunmuştur.

Genel olarak, literatür, cinsiyetin sosyal destek algısı üzerinde önemli bir rol oynadığını, kadınların genellikle erkeklere göre daha yüksek düzeyde sosyal destek bildirdiğini göstermektedir. Ancak, kültürel faktörlerin ve sosyal normların bu algıları nasıl

etkileyebileceğini de içeren cinsiyet ve sosyal destek arasındaki karmaşık ilişkiyi araştırmak için daha fazla çalışma yapılması gerekmektedir. Bu ilişkinin anlaşılması, sosyal destek yardımıyla zihinsel sağlık sorunlarını iyileştirmeyi amaçlayan müdahalelerin geliştirilmesi açısından önemli sonuçlar sağlayabilir.

Özellikle bu bağlamda, kültürel faktörlere ayrı bir önem verilmesi gerektiği pek çok araştırmada ortaya konulmuştur. Çünkü toplumsal normlar, toplumu oluşturan bireylerin davranışlarını belli ölçüde etkilemekte ve şekillendirmektedir (Blackstone, 2003). Cinsiyet ve toplum arasındaki bağ, cinsiyet rollerinin toplum tarafından belirlenmesi ve bu rollerin sosyal normlar haline gelmesi yoluyla gerçekleşir. Toplumun kültürü, inançları, gelenekleri ve sosyal yapıları cinsiyet rollerinin şekillenmesinde etkili olur. Cinsiyet rolleri, toplumun belirli bir cinsiyetten ne beklediğini ve bu cinsiyetin nasıl davranması gerektiğini belirler. Bu beklentiler, çocukların eğitiminden, iş hayatına kadar tüm alanlarda etkili olabilir. Toplumsal cinsiyet normları, insanların davranışlarını ve kararlarını şekillendirir ve bireylerin yaşamlarını yönlendirir.

2.4 TÜRK TOPLUMUNDA CİNSİYET ROLLERİ

Cinsiyet rolleri, Türk toplumunda yıllardır ilgi çeken bir konudur. Geleneksel cinsiyet rolleri gereğince, kadınların yemek pişirme, temizlik ve çocuk bakımı gibi ev işlerini yerine getirmesi buna karşılık erkeklerin de ailenin karar vericisi ve ana gelir sağlayıcısı olmaları beklenir. Türk toplumsal normlarının, kadınların sağlık, eğitim ve istihdam olanakları gibi çeşitli sahalarda üzerindeki etkisini araştıran birçok çalışma yapılmıştır. Bu çalışmalardan birisinde, geleneksel cinsiyet rollerine uymanın, Türkiye'deki kadınlarda görülen depresyon ve anksiyete vakalarıyla ilişkili olduğu bulunmuştur (Özkan ve Lajunen, 2013).

Araştırmalar ayrıca geleneksel cinsiyet rollerinin, kadınların, bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik gibi (STEM alanları olarak da geçmekte) alanlardaki eğitim olanaklarını da sınırlayabileceğini göstermektedir. Türk üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışma, cinsiyet rolleri ve kalıplarının, kadınların kariyer hedeflerini ve akademik tercihlerini etkilediğini göstermiştir. STEM alanlarında öğrenim gören kadın öğrenciler, erkeklere oranla daha düşük öz yeterlik düzeyleri ve özgüven bildirmişlerdir (Sakız ve Özcan, 2018). Ayrıca, cinsiyet rollerinin, Türkiye'de kadınların istihdam olanakları ve kariyer gelişiminde de önemli bir rol oynadığı gösterilmiştir. Kadınların işyerinde

ayrımcılık ve eşitsiz muamele ile karşılaşma, terfi ve liderlik pozisyonları için sınırlı fırsata sahip olma oranları daha yüksektir. Bir çalışmada, cinsiyet rolleri ve kalıplarının, Türk işverenlerinin işe alım kararlarını etkilediğini ve kadın başvuru sahiplerinin, erkek meslektaşlarına göre daha az yetenekli ve liderlik pozisyonları için daha az uygun görülmesine neden olduğu bulunmuştur (Şeker ve Çolakoğlu, 2020).

Bununla birlikte, son yıllarda, Türk toplumunda hâlâ önemli bir rol oynayan geleneksel cinsiyet rol ve kalıplarını sorgulama ve değiştirme yönünde çabaların da olduğu görülmektedir. Örneğin, Türk hükümeti, kadınların iş gücüne katılımını artırmayı ve çalışan annelere destek sağlamayı amaçlayan çeşitli politika ve girişimler uygulamıştır (Kavas, 2019). Fakat diğer taraftan, kadınların toplumsal statü ve cinsel rollerinin tanımlanmasına yönelik siyasi söylemlerde, anneliğin ve çocuk yetiştirmenin kadınların ana görevi olduğuna yönelik ataerkil bakış açısının hem Türkiye’de hem de farklı ülkelerde yaygın olduğuna sıkça rastlanılmaktadır (Öztan, 2015). Fakat bu noktada belirtilmelidir ki; her ne kadar kategorik olarak kadınlar dünya genelinde benzer faktörlerden (ataerkil toplum, inanç ve gelenekler vb.) dolayı ayrımcılığa uğrasalar bile, bu demek değildir ki, toplumların kendilerine has tarihleri, kadınların tecrübelerini aynı şekilde etkilemektedir. Bir diğer deyişle, her toplum farklı bir kültüre, coğrafyaya ve iç dinamiklere sahiptir. Bu sebepten dolayı, örneğin, Amerikan kadınlarının tecrübesi, Afrikalı kadınlardan, Japon kadınlarınıninki, misal olarak, Türk kadınından farklı olacaktır. Bundan dolayı, kadının toplumdaki yerinin, tarihsel süreç içindeki evriminin anlaşılabilmesi bağlamında, Türk kültürünün anlaşılması da kilit bir rol oynamaktadır.

Türk toplumunda maskülenlik ve feminenlik kavramları, toplumsal cinsiyet rolleri ve beklentileri yaratmada önemli bir rol oynar. Ancak, Türk toplumunun kültürel ve tarihsel arka planı, bu kavramların algılanış biçimini etkiler. Öncelikle, Türk toplumunda maskülenlik, genellikle güçlü, kararlı, liderlik becerilerine sahip, cesur ve koruyucu olma gibi özelliklerle ilişkilendirilir. Bu özellikler, erkeklerin üstünlüğünü ve güç sahibi olmasını destekleyen toplumsal cinsiyet beklentilerini yansıtır. Bununla birlikte, Türk toplumunda erkeklerin duygusal ifadelerini göstermeleri veya kırılganlıklarını açığa çıkarmaları kabul edilebilir değildir. Bu nedenle, erkeklerin feminenlik özelliklerini sergilemeleri genellikle hoş karşılanmaz. Türk toplumunda feminenlik özellikleri genellikle kadınlara atfedilir. Kadınların, geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı ve aile sorumlulukları gibi "kadınsı" alanlarda faaliyet göstermeleri beklenir.

Ancak, son yıllarda Türkiye'de kadınların eğitim düzeyi ve iş hayatına katılımı artmıştır. Bu durum, kadınların geleneksel olarak erkek egemenliğinde olan “eril” alanlara da girmesiyle sonuçlanmaktadır. Bu noktada, medyanın Türk kadın imajı üstündeki etkisinden de bahsetmekte yarar var. Türk toplumunda maskülenlik ve feminenlik algısı, medya tarafından da sıkça odak noktası haline getirilir ve toplumsal cinsiyet beklentilerinin yaygınlaşmasına katkıda bulunur. Medya, kadınların stereotipik rollerine ve fiziksel görünümüne odaklanarak, kadınların metalaştırılmasına ve cinsiyet eşitsizliğinin devam etmesine katkıda bulunabilir (Avcı & Güdekli, 2018). Örneğin, Türk medyasında sıkça görülen kadınların, obje olarak tasvir edilmeleri, kadın bedeninin nesneleştirilmesine ve cinsiyet eşitsizliğinin devam etmesine neden olabilir. Cinsel metalaştırmada, kadınlar genellikle fiziksel görünüm ve güzellik gibi cinsel çekicilikleriyle toplumun önüne çıkartılır ve bir obje olarak değerlendirilmelerine yol açılır. Ayrıca, kadınlar, genellikle pasif, uyumlu, güçsüz kişilik özellikleriyle erkeklerin gölgesinde kalmaya hazır -hatta istekli- bir role indirgenerek sunulurlar. Diğer yandan, Türk medyasında erkekler genellikle güçlü, karizmatik ve liderlik özellikleriyle tasvir edilirler. Bu özellikler, maskülenlik kavramıyla ilişkilendirilir ve erkeklerin üstünlüğünü ve güç sahibi olmasını destekleyen toplumsal cinsiyet beklentilerini yansıtır. Erkekler, aktif bir rolde gösterilir ve kadınların gölgesinde kalmazlar. Türk medyasında kadınların nesneleştirilmesi ve erkeklerin üstünlüğüne vurgu yapılması, cinsiyet eşitsizliğinin devam etmesine katkıda bulunabilir. Bu durum, kadınların toplumsal ve ekonomik eşitsizliğini derinleştirir ve kadınların liderlik pozisyonlarına erkeklerden daha az yükselmelerine neden olabilir. Avcı ve Güdekli, (2018) bu konuda yapmış oldukları çalışmada, medya ve toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkiyi incelemiş ve medyanın, kadına şiddetin ana faktörü olan toplumdaki ataerkil yapıya odaklanmak yerine, bunun bir yansıması olan, siyasi partilerin kadına şiddete yönelik yetersizliğine odaklanmasını göstermiştir. Bir diğer değişle, medya, sorunun özüne inmek yerine, sorunun sonucuna odaklanmıştır. Hükümete yakın medya ise, aynı şekilde sorunun kaynağına gitmek yerine, yakın olduğu hükümetin kadınlar için yapmış olduğu olumlu çalışmalara dikkat çekmiştir (Avcı & Güdekli, 2018).

Yukarıdaki bakış açısına, medya yayınlarının çeşitli alanlarında rastlamak mümkündür. Özellikle reklamlarda, geleneksel cinsiyet algısının kadına biçmiş olduğu roller sıkça yer bulmaktadır. Türkiye’de reklamlar, geleneksel kadın rollerini pekiştiren ve kadınların sadece evde veya ailelerinin yanında var olan yardımcı unsurlar olarak tasvir edilmesine

neden olan birçok stereotipik mesajı yansıtır (Utma, 2020). Kadınlar genellikle evde yemek pişirir, temizlik yapar, çocuklarla ilgilenir ve güzel görünmek için uğraşırken, erkekler daha çok işyerinde çalışıp para kazanma, teknolojik ürünleri kullanma veya araba sürme gibi daha "erkeksi" kabul edilen aktiviteleri gerçekleştirirler. Yeni jenerasyonun beğeni eğilimini ve davranış kalıplarını belirleyici etkiye sahip olan bu tür reklamlar, kadınların yalnızca evde çalışma veya çocuk bakımı gibi geleneksel rollerde kalmalarını teşvik eder ve kadınların iş dünyasında liderlik pozisyonlarına yükselmesini engeller (Büyükbaykal, 2007). Bu, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olur ve kadınların özgür seçimler yapmalarını ve kendilerini farklı alanlarda geliştirmelerini engeller. Ayrıca, bu tür reklamların kadınları sadece bir nesne veya cinsel obje olarak göstermesi, kadın bedeninin ticarileştirilmesi ve aşırı seksüalizasyon, kadınların cinsiyetçi şiddet ve tacize maruz kalma riskini artırır. Mengü (2004), bu durumu şöyle eleştirmekte:

“Günümüzün reklamları, kadınlar tarafından son 20 yılda katedilen mesafeyi yansıtmamaktadır. Avukat, doktor, politikacı, iş kadını gibi üst statüdeki mesleklerde çalışma oranları giderek artan kadınlar reklamlarda göz ardı edilmektedir. Reklamlarda çağdaş kadın yaşamı dikkate alınmamakta, yerleşik stereotipler halen kullanılmaya devam edilmekte”

2.4.1 Türk Aile Yapısı ve Kadının Türk Toplumundaki Yeri

Toplumdaki cinsiyet rolleri kültürel ve sosyal görüşlere bağlı olarak değişken olabilir. Bu görüşler, bireylerin düşünce ve davranışlarını kesinlikle etkiler (Mills ve ark., 2012). Bu kültürel roller, toplumda cinsiyet sorumluluklarının şekillenmesine neden olur. Bu görüşlerle birlikte, psikolojideki cinsiyet farklılıkları, biyolojik, gelişimsel ve kültürel faktörlerin karmaşık bir etkileşiminden kaynaklanır (Abredu ve ark., 2000). Farklılıklar, zihinsel sağlık, bilişsel yetenekler, kişilik ve saldırganlık eğilimi gibi birçok alanda bulunmuştur. Ayrıca, erkeklerin ve kadınların sosyalleşmesindeki farklılıklar cinsiyet farklılıklarının büyüklüğünü azaltma veya artırma etkisine sahip olabilir. Kültürde her iki cinsiyet için de böyle sosyal kalıplar vardır. Örneğin, "yemekler kadınlar tarafından hazırlanır ve ev temizlenir" veya "erkekler teklif eder, kadınlar etmez". Ancak, kadınların toplumdaki katılımları ve taahhütleri arttıkça, bazı geleneksel roller gözden geçirilecektir, özellikle eğitim düzeyleri arttıkça.

Özellikle İslami değerlere sahip Türk kültürü cinsiyet farklılıklarına açıkça işaret eder. Kadınların hâlâ hafif işler yapmaları, evde çocuklarla çok zaman geçirmeleri, kamusal yerlerden kaçınmaları ve kendilerini aileleri/eşlerine özel tutmaları gerektiği anlayışı vardır (Öngen, 2006). Bu, kadınlar için sadece aşağılayıcı olarak görülebilir, ancak kültürel bağlamda, kabul edilebilir bir yaşam perspektifi olarak toplum tarafından içselleştirildiği için, kadınların önünde aşılması güç bir faktöre evrilmiştir.

Türkiye'de kadın hakları, Cumhuriyet'in ilanından önceki dönemde çok kısıtlıydı. Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemlerinde, bazı aydınlar tarafından kadınların eğitimi ve iş hayatına katılımı konusunda çeşitli tartışmalar yapıldı. Ancak, bu tartışmaların sonucunda somut bir gelişme sağlanmadı. Cumhuriyet'in ilanı ile birlikte, kadın hakları konusunda önemli adımlar atıldı. 1926 yılında çıkarılan Türk Medeni Kanunu, kadınların toplumsal hayatta erkeklerle eşit haklara sahip olmasını sağladı. Kadınlar, artık kendi evliliklerini yapabilmeye, boşanma davası açabilmeye, miras hakkına sahip olabilmeye gibi haklara sahip oldular. Ayrıca, kadınların eğitimi ve iş hayatına katılımı da teşvik edildi.

Son yıllarda, Türkiye'deki kadın hareketi ve kadın örgütlenmeleri, kadın haklarının gelişmesi için yoğun çaba göstermektedir. Ancak, gelişen kadın hakları konusunu, yaşam tarzlarına yönelik bir tehdit olarak gören taşra kültürünün yaygınlaşmasıyla, yukarıda değinilen ilerleme süreci, kesintiye uğramış ve gerileme yaşanmıştır. 1980'lerin sonunda başlayan neoliberal politikalarla birlikte kadınlar, iş hayatında daha fazla yer almalarına rağmen, uygulanan tutucu politikalar, kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal haklarına yönelik tehdit oluşturmuştur. İktidardaki siyasal partilerin, kadın hakları konusundaki yeterince tutarlı olmayan söylemleri de bu gerilemeyi beslemiştir. Örneğin, 2000'li yılların başında iktidara gelen AK Parti'nin kadın hakları konusunda olumlu söylemleri olmasına rağmen, son yıllardaki politikaları, kadın haklarının gelişimini negatif yönde etkilemiştir. 2012 yılında çıkarılan Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nin (İstanbul Sözleşmesi) imzalanması ve yasalaştırılması, kadın hakları açısından önemli bir adım olarak kabul edilmiştir. Ancak, İstanbul Sözleşmesi'nin bazı maddelerinin tartışmalı hale gelmesi ve sonrasında Türkiye'nin bu sözleşmeden çekilmesi, kadın hakları konusundaki gerilemeyi daha da derinleştirmiştir.

Kadınların politik söylemlerdeki yeri, toplumsal cinsiyet rollerine ve kadın-erkek eşitliğine dair farklı bakış açılarına bağlı olarak değişmektedir. Türkiye'de kadınların siyasal söylemlerdeki yeri, siyasal parti ve liderlerinin bakış açılarına bağlı olarak değişkenlik

göstermektedir. Muhafazakâr siyasi söylemlerde, kadınlar aile hayatına ve geleneksel cinsiyet rollerine odaklanırken, daha ilerici ve feminist bakış açıları, kadınların siyasi hayatta ve iş hayatında eşit temsilini savunmaktadır. Özellikle son yıllarda, iktidar partisi Adalet ve Kalkınma Partisi (AK Parti) tarafından benimsenen muhafazakâr ideoloji, kadın hakları konusunda farklı bir söylem yaratmıştır. AK Parti, kadınların aile hayatı ve ev işleri gibi geleneksel rollerine vurgu yaparak, kadınların siyasi yaşama katılımını teşvik etmek yerine, aileye odaklanan politikalar geliştirmeyi tercih etmiştir. Ancak, bu politika kadınların siyasi hayatta ve iş hayatında eşit temsilini engellemiştir. Kadınların siyasi yaşama katılımı düşük seviyelerde ve kadınların çalışma hayatındaki temsili de yetersiz kalmıştır. Türkiye, modern ülkeler sıralamasında en düşük kadın işgücü katılım oranlarından birine sahiptir. Bu durum, kadınların sosyal ve ekonomik açıdan güçsüzleşmesine neden olmaktadır.

Her ne kadar çalışmanın konusu kadınlar ve iş dünyası olsa da politik söylemler kadınların iş dünyasından tecrübelerini doğrudan etkilemektedir. Unutulmamalıdır ki, politik söylemler ve cinsiyetin siyasallaştırılması, toplumun kadın algısını etkilemekte, hâlihazırda kadınların yaşadıkları sıkıntıları perçinlemektedir. Siyaset, işin içine o kadar girmiştir ki, bazı kadın hakları sivil toplum kuruluşları bile, muhafazakâr kadın imajını empoze eder hale gelmiştir. Hükümet tarafından örgütlenen sivil toplum kuruluşları bu bağlamda önemli bir yere sahiptir. Bu kuruluşlar, hükümetin politikalarını desteklemek ve yaymak için kullanılır. Kadın hakları ve cinsiyet politikaları konusunda sıklıkla rol oynarlar. Örneğin, Türkiye'deki en önemli kadın örgütlenmelerinden biri olan Kadın ve Demokrasi Derneği (KADEM), AK Parti hükümetinin kadın algısını ve politikalarını desteklemek için kullanılır hale gelmiştir. KADEM, kadınların toplumdaki yerini yeniden tanımlayan bir dizi proje yürütmektedir ve bu projelerde, kadınların öncelikli olarak, evde anne ve eş olma rollerine odaklanmaları gerektiği vurgulanmaktadır.

2.5 KAMUSAL ALAN, KİŞİSEL ALAN

Cinsiyet rolleri söz konusu olduğunda, pek çok araştırma, toplumsal alan ve kişisel alan konseptlerine yoğunlaşmaktadır. Çünkü, cinsiyet rolleri, bireylerin bulundukları toplumsal ve kişisel etkinlik alanlarına göre şekillenmektedir. Toplumsal (kamusal) alan ve kişisel alan kavramları, insanların, gündelik yaşamlarının parçasını oluşturan iki farklı etkinlik sahasını ifade eder. Toplumsal alan, insanların diğer insanlarla bir arada yaşadığı, etkileşim

içinde olduğu ve belirli bir toplumsal yapıya uygun davrandığı alandır. Kişisel alan ise, insanların kendilerine ait özel alanlarıdır ve başkalarıyla sınırlı bir şekilde paylaşılmaktadır (Özbey ve Bayrakçı, 2019).

Yüksel'e (2018) göre, toplumsal alan, insanların bir arada yaşadığı, etkileşim halinde olduğu ve belirli bir toplumsal yapıya uygun davrandığı alandır. Toplumsal alan, insanların iş hayatında, okulda, toplumsal etkinliklerde ve diğer insanlarla birlikte bulundukları herhangi bir yerde bulunabilir. Roscki (2012) ve Sennet (2010), toplumsal alanın önemini, insanların diğer insanlarla etkileşim halinde olmasına, sosyal becerilerini geliştirmesine, toplumun bir parçası olarak hissetmelerine ve toplumsal normlara uygun davranmalarına bağlamaktadır. İnsanlar, toplumsal alanda genellikle toplumun beklentilerine uygun davranmak zorunda hissederler. Örneğin, bir iş yemeğinde, belirli bir davranış etiket veya kalıplarının takip edilmesi gerekebilir. Roscki'ye (2012) göre, kadınlar, cinsiyet normlarından dolayı, toplumsal alanda belirli davranışlar sergilemeye koşullandırılırlar. Japonya'da ve çeşitli doğu toplumlarında, kadınların toplum içinde yüksek sesle gülmelerinin hoş karşılanmaması bu duruma örnek gösterilebilir. (Balermينو ve Roberts, 2019). Burada, yüksek sesle gülme eylemi, toplum tarafından etiketlenmiş ve normal-dışı bir davranış olarak kategorize edilmiştir; kimin yaptığından bağımsız şekilde bu "uygunsuz" eylemi yapan her kadın, ayıplanmanın hedefi haline gelecektir.

Kişisel alan, insanların kendilerine ait özel alanlarıdır. Bu alan, her insanın kendine özgüdür ve başkalarıyla paylaşımı sınırlıdır. Kişisel alan, insanların evlerini, araçlarını, kişisel eşyalarını ve benzeri şeyleri içerebilir ve özel hayatın korumasına ve mahremiyet hakkının sınırların belirlemesine yardımcı olması bakımından önemlidir. Bu alan, insanların kendilerini rahat hissettikleri, özgürce düşünebildikleri ve kendilerini ifade edebildikleri, toplum müdahalesinin nispeten azaldığı yerdir. Fakat cinsiyet rolleri ve kalıpları söz konusu olduğunda, kadınlar açısından kişisel alanların farklı özellikleri öne öne çıkabilmektedir. Dursun (2019), Smyth (2008) ve Radacic (2007)'ye göre, kadınlara toplum tarafından yüklenen, annelik, bakıcılık, evinin kadını vb. roller, onları kişisel alanlara hapsedmekte ve kariyer planları yapan kadınlara, iş dünyasında zorluk çıkarmaktadır. Bu tür kalıpların yoğun olduğu toplumlarda, kadınlara sunulan algılanan sosyal desteğinde, kadının bu normlara uyup uymamasına göre şekillendiği görülmektedir.

2.6 KADIN VE TOPLUMSAL ALAN

Kadın, cinsiyet ve toplumsal alan ile ilgili konular, birçok farklı açıdan ele alınabilir. Burada çalışmanın konu çerçevesi içinde kalınarak, eğitim ve iş dünyası bağlamı üzerinde durulacaktır.

İş Dünyası ve Toplumsal Cinsiyet: Kadınların iş dünyasında karşılaştıkları ayrımcılık, yıllardır ele alınan bir konu olmasına rağmen, hâlâ devam etmektedir (Hanson, S. 2010). Günümüzde, kadınlar, erkeklerle aynı pozisyonlara yükselebilmelerine rağmen, üst düzey yöneticilik pozisyonlarında hâlâ oldukça az temsil edilmektedirler. Bu durum, "cam tavan" olarak adlandırılmaktadır ve kadınların yükselmelerinin sınırlandırıldığı bir engel olarak tanımlanmaktadır (Green ve Perkins, 2018).

Bu konu ile ilgili yapılan araştırmalar, kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına yükselirken karşılaştıkları zorlukların, özellikle işyeri kültürü ve aile sorumluluklarından kaynaklandığını göstermektedir. Erkek egemen işyeri kültürüne nüfuz etmiş olan cinsiyetçi önyargılar, üst düzey görevlere getirilecek kadınların, çocuk bakma ve ev işi gibi "yükümlülükleri" nedeniyle, çalışma saatleri konusunda yeterince esnek davranamayacakları ve temsil görevlerini ihmal edecekleri şeklinde değerlendirmelerle kadınların kariyer hedeflerine ulaşmalarını zorlaştırmaktadır.

Eğitim ve Toplumsal Cinsiyet: Eğitim alanında da kadınların erkeklerle eşit fırsatlara sahip olmaları için mücadele edilmektedir. Kadınların eğitimde karşılaştıkları ayrımcılık, çocukluk döneminden başlamaktadır ve özellikle STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) alanlarında kendini göstermektedir (UNESCO, 2015). Bu alanda yapılan araştırmalar, STEM alanlarındaki kadın sayısının azlığına ve bu alanda çalışan kadınların yükselme ve terfi konusunda erkeklerle aynı fırsatlara sahip olamamalarına dikkat çekmektedir (Skelton, 2017). Kadınların STEM alanlarındaki yetersiz temsili, erken yaşlardan itibaren cinsiyet stereotiplerine ve toplumsal beklentilere dayanmaktadır (S. R. ve Gasman, 2018).

Toplumsal (kamusal) alanlar, kent çevrelerinin önemli bileşenleri olarak tanımlanmıştır ve şehirlerin sosyal, ekonomik ve kültürel gelişimine katkı sağlarlar. Ancak kamusal alanların tasarımı, yönetimi ve kullanımı sıklıkla kadınlara karşı eşitsiz ve ayrımcı olmuştur. Her ne kadar, kadınların toplumsal alanda maruz kaldığı ayrımcılık ülkelerin gelişmişlik derecesine göre değişkenlik gösterse de eğitilmiş ve gelişmiş toplumlarda dahi iyileştirme

için daha çok yol kat edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda kültürler arası çalışmalar da önem arz etmektedir.

Kamusal Alanlara Erişim: Kamusal alanlara erişim, kadınlar için temel bir konudur ve erişilebilir güvenli kamusal alanların eksikliği sadece bölgesel veya yerel değil uluslararası bir sorundur.

Kadınların kamusal alanlara erişimi, cinsiyete dayalı şiddet, taciz ve şiddet korkusu gibi bir dizi faktör tarafından sıklıkla engellenir. Kadınların kamusal alan mobiliteleri, yetersiz kamusal taşımacılık, kötü bakımlı yaya yolları veya yaya altyapısı, kamusal tuvalet olanakların yetersizliği gibi nedenlere bağlı olarak da erkek mobilitelerinin altında kalmaktadır. Bu eşitsizliği gidermek kadınların kamusal alanlarda daha görünür olmalarını sağlamak amacıyla, çeşitli strateji ve projeler geliştirildiğini görmek mümkündür. Örneğin, Meksika'da kadınlar, kadınlara özel otobüsler ve taksiler gibi güvenli taşıma seçenekleri oluşturmak için örgütlenmişlerdir (Ibáñez-Cuevas ve ark., 2015). Hindistan'da ise kadınlar, güvenli rotalar ve kaçınılması gereken alanlar hakkında bilgi paylaşmak için sosyal medyayı kullanmışlardır (Ratho ve Jain, 2021). Daha fazla cinsiyet eşitliği sağlayan kamusal alanların artırılması için de çeşitli stratejiler önerilmiştir. Örneğin, Meksika'da kentsel planlamacılar, kamusal alanlarda güvenliği artırmak için aydınlatma ve gözetleme kameralarının kullanımını önermişlerdir (Ibáñez-Cuevas ve ark., 2015). Japonya'da, kadınların kamusal alanda yer almasını artırmak için daha fazla kamusal tuvalet sağlanması önerilmiştir (Lebra, 2019). Brezilya'da ise kadınların kamusal alana erişimini artırmak için yaya altyapısının iyileştirilmesi ve daha fazla kamusal alan oluşturulması, önerilmiştir (Agénor ve Canuto, 2012).

Bu alanda yapılan birçok çalışma, kadınların kamusal alanlara erişiminde karşılaştıkları zorlukları vurgulamıştır. Örneğin, Nairobi, Kenya'da yapılan bir çalışma, kadınların cinsel taciz ve saldırı korkusu nedeniyle kamusal alanları güvenli bulmadıklarını ve bu bölgelerde kendilerini savunmasız hissettiklerini ortaya çıkartmıştır (Decker ve ark., 2022). Benzer şekilde, Mumbai, Hindistan'da yapılan bir çalışma, kadınların kamusal alanlardaki mobilitelerinin güvenli ve erişilebilir kamusal taşımacılığın eksikliği tarafından kısıtlandığını ortaya koymuştur (Jaising, 2018). Kadınların kamusal alanlardaki taciz ve şiddet deneyimleri üzerine yapılan çalışmalarda, kadınların kamusal alanlarda sıklıkla sözlü ve fiziksel tacize maruz kaldıklarını gösteren araştırmalarla belgelenmiştir. Kahire, Mısır'da yapılan bir çalışma, kamusal alanlarda cinsel tacize uğradıklarını bildiren kadınların

oranının %83 olduğunu ortaya koymuştur (El-Nimr ve ark., 2020). Cinsel taciz, kadınların mobilitesi ve kamusal hayata katılım becerileri üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir.

Sonuç olarak, kültürler arası kadın ve kamusal alan çalışmaları, kadınların, şiddet ve taciz korkusu ve yetersiz kentsel tasarım gibi kamusal alana erişim ve kullanım zorluklarıyla karşı karşıya kaldıklarını, kadınların, kamusal alanlarda hareket etmek için stratejiler geliştirdiklerini, kent plancıları ve sivil toplum kuruluşlarının daha cinsiyet eşitliği sağlayan kamusal alanlar yaratmak için çeşitli stratejiler geliştirdiklerini ortaya koymuştur. Bu çalışmalar, kentsel planlama ve tasarımda cinsiyetin dikkate alınmasının, herkes için güvenli ve erişilebilir kamusal alanların yaratılması açısından önemini vurgulamaktadır.

Türkiye ekseninde de kadın ve toplumsal alan üzerinde yapılan pek çok çalışma bulunmaktadır. Türkiye'deki kamusal alanların erkek egemenliği altında olduğu ve bu nedenle kadınların bu alanlarda var olma mücadelesinin ne kadar zor olduğu olgusu pek çok araştırmamın konusu olmuştur (Kırkpınar, 2016). Diğer ülkelerde görüldüğü gibi, Türkiye'de de kadınlar kamusal alanda cinsiyetçi tutum ve davranışlara maruz kalmaktadır (Avcıoğlu, 2016). Bu durumun kadınların kamusal alanda var olma hakkını engellediği ve onları pasifize ettiği belirtilmektedir. Ayrıca, kadınların kamusal alanda aktif olarak yer alması için güvenli kamusal mekanların sağlanması gerektiğine vurgu yapan çalışmalar da bulunmaktadır (Çiftçi, 2017).

2.6.1 İş Dünyasında Kadın

İş hayatında kadınların karşılaştığı, cinsiyet temelli sorunlardan başlıcaları şu şekildedir:

- a) Cinsiyet Ayrımcılığı: Kadınlar, iş başvurularında veya iş hayatında terfi ederken cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kalabilirler. Ayrıca, kadınlar, erkeklerin aksine evlilik veya çocuk sahibi olma planları nedeniyle de ayrımcılıkla karşılaşabilirler (Dirik, 2016).
- b) Eşitsiz Ücret: Kadınlar, erkeklerle aynı işi yapsalar bile, genellikle daha az ücret alırlar. Bu eşitsizlik, kadınların iş tatminini ve motivasyonunu azaltabilir (Susam, 2013). Aynı zamanda Kocacık ve Gökkaya'ya (2005) göre, kadınların ikincil iş gücü olarak görülmesi ve emek yoğun işlerde çalıştırılmaları, ücretlendirmedeki eşitsizliği artırmaktadır.
- c) Kariyer Fırsatlarının Sınırlılığı: Kadınlar, iş hayatında kariyerlerinde ilerlemek için engellerle karşılaşabilirler. Bazı sektörlerde kadınların işe alımı sınırlı olabilir, terfi ettirilmeyebilirler veya işyerinde eşit muamele görmeyebilirler (Ayoğlu ve Baraz, 2020).

d) İş-Özel Hayat Dengesi: Kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle iş-özel hayat dengesini sağlamakta zorlanabilirler. Bu nedenle, işyerinde esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma gibi uygulamalar, kadınların iş hayatındaki deneyimlerini olumlu yönde etkileyebilir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009)

e) Cinsel Taciz: Kadınlar, işyerinde cinsel tacize maruz kalabilirler. Bu, kadınların iş ortamında kendilerini güvensiz hissetmelerine ve iş tatminlerinin azalmasına neden olabilir (Fidan ve Yeşil, 2000).

f) Terfi: Kadınlar iş hayatında terfi etmek için cinsiyet ayrımcılığına maruz kalabilirler. Erkek egemen sektörlerde, kadınların terfi etmesi zor olabilir ve erkeklerin hâkim olduğu yönetim kadrolarında, kadınların sayısı az olabilir. Ayrıca, kadınlar evlilik veya çocuk sahibi olma planları nedeniyle işyerinde geride kalabilirler. Bu nedenle, işverenlerin, kadınların iş-özel hayat dengesini sağlamalarına yardımcı olacak esnek çalışma saatleri, uzaktan çalışma ve kreş hizmetleri gibi uygulamaları benimsemeleri önemlidir (Bode ve ark., 2022).

2.7 İŞ TATMİNİ

İş tatmini, bir çalışanın işi ve işyeri koşullarına olan duygusal tepkisidir. İş tatmini ölçümü, bir işyerinde çalışanların işleriyle ilgili ne kadar tatmin olduklarını belirlemek için kullanılan bir yöntemdir ve ilk defa Happock (1935) tarafından dile getirilmiştir. (Başol ve Çömlekçi, 2020). Ölçek haline getirilmesi ise Brayfield ve Rothe tarafından 1951 yılında gerçekleştirilmiştir. İş tatmini ölçümü, genellikle anketler veya mülakatlar yoluyla gerçekleştirilir. Bu ölçümler, çalışanların işleriyle ilgili beklentilerini, memnuniyetlerini, işyeri ile ilgili görüşlerini ve işyeri kültürü hakkındaki düşüncelerini içerir (Başol ve Çömlekçi, 2020). Literatüre bakıldığında, iş tatmini ölçümü, bir işyerindeki çalışanların işleriyle ilgili ne kadar mutlu olduklarını belirlemek için önemlidir. Bu ölçüm, işverenlere çalışanların ihtiyaçlarını, beklentilerini ve görüşlerini anlama fırsatı verir (Aziri, 2011). Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde, iş tatmini ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin (Cramer, 1996; Lance, 1991; Currivan, 1999) ve iş tatmini ile performans arasındaki ilişkinin (Locke, 1970; Tvorik ve McGivern, 1997) sıklıkla ele alındığı görülmektedir. Odom, Boxx ve Dunn (1990) iş tatmini ile örgütsel kültür arasındaki ilişki üzerine bir araştırma yapmış ve kültürün, çalışan bağlılığı, tatmini ve çalışma grubu birliğini sağlayan ana etken olmadığı sonucuna ulaşmıştır (Lund, 2003: 222). Nystrom

(1993) ise yaptığı çalışmada, güçlü örgütsel kültürün örgütsel bağlılık ve iş tatmini üzerinde pozitif etkisi olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, iş tatmininin ölçülmesi için farklı ölçekler geliştirildiği de belirtilmiştir.

2.8 TOPLUMSAL CİNSİYET STRESİ

Toplumsal cinsiyet stresi, kişinin cinsiyetine dair toplumsal beklentilerin ve normların neden olduğu psikolojik stres ve baskıdır. Bu stres, kişinin toplumun belirlediği cinsiyet rollerine uygun davranma beklentisiyle başa çıkarken yaşadığı sorunlar nedeniyle ortaya çıkar (American Psychological Association, 2018). Örneğin, erkeklerin güçlü, dominant ve hislerini belli etmeyecek şekilde davranması beklenirken, kadınlardan, duygusal, zayıf ve ev işlerinde başarılı olmaları beklenir. Bu toplumsal beklentilerin karşılanamaması durumunda, kişi stres, kaygı ve depresyon gibi psikolojik sorunlar yaşayabilir.

Toplumsal cinsiyet stresi, genellikle cinsiyet rollerinin çeşitli alanlarda belirlenmesi nedeniyle ortaya çıkar. Örneğin, iş hayatında erkeklerin liderlik ve yüksek pozisyonlarda yer alması beklenirken, kadınların düşük ücretli ve daha az saygın pozisyonlardaki çalışmaları yanında ev işleri ve çocuk bakımıyla ilgilenmeleri beklenir. Bu toplumsal beklentiler, kişinin iş hayatında başarısızlık hissi, ayrımcılık ve tacizle karşı karşıya kalması gibi sorunlara yol açabilir (Harnois ve Ifatunji, 2012).

Toplumsal cinsiyet stresi, ayrıca kişilerin cinsel yönelimleri veya cinsiyet kimlikleri nedeniyle de ortaya çıkabilir. Örneğin, trans bireyler, toplumun genel olarak kabul ettiği cinsiyet rolleriyle çatışan bir cinsiyet kimliği hissi yaşayabilirler. Bu durum, toplumda kabul görmeme veya dışlanma korkusu nedeniyle stres yaşamalarına neden olabilir (Kiecolt-Glaser ve Newton, 2001).

Kadınların, özellikle son yüzyılın ikinci yarısından itibaren iş hayatına daha çok katılmaya başladığı göz önüne alındığında, cinsiyet rollerinin kadınlar üzerindeki etkisi, daha rahat gözlenebilir hale gelmiştir. Diekman ve ark.'nın çalışmasında da belirttiği gibi, kadın ve erkekler, özellikle geleneksel olmayan işlere yöneldiğinde, sosyal algı belli doğrultuda değişebilir. Bunda kültürler arası farklılıkların da payı büyük. Örneğin Batı ülkelerinde hemşireler arasında erkeklerin fazlalığı dikkat çekerken, Türkiye'de hemşirelik büyük oranda kadınların yapması gereken bir iş olarak görülmektedir. Lozano ve ark. (2017) göre, geleneksel rollere (çocuk bakımı, ev işleri) daha fazla önem atfedilen Akdeniz coğrafyası ülkelerinde kadınlar, kuzey Avrupa ülkelerine göre daha zayıf ruhsal ve fiziksel

sağlığa sahip olduklarını rapor etmişlerdir. Cabezas-Rodríguez ve ark. (2021), kadınların yaşam koşulları ve baskın heteropatriarkal sistemin kadınlara dayattığı talepler, sisteme uymaları ya da onunla mücadele etmeleri fark etmeksizin, kadınların ruh sağlığı için bir risk faktörü oluşturmaktadır.

Toplumsal cinsiyet normlarının ve onların kadınlar üstündeki etkisinin sağlıklı bir şekilde değerlendirilmesi için ataerkil toplum kavramının bilinmesi gerekmektedir. Ataerkil toplum, erkeklerin toplumda öncelikli ve egemen olduğu, erkek cinsiyetinin ayrıcalıklı olduğu ve kadınların ikincil bir konumda olduğu bir toplumsal yapıyı ifade eder. Bu tür toplumlarda, toplumsal normlar, değerler ve kurumlar genellikle erkek egemenliğini teşvik eder ve kadınların gücünü ve katılımını sınırlar. Ataerkil toplumda, erkekler kamusal alanda daha aktif rol oynar veya oynamaları beklenir iken, kadınlar ise özel alanda, yani ev ve aile yaşamında daha çok yer alırlar. Kadınların belirli toplumsal rolleri ve (toplumun onlardan) beklentileri vardır, örneğin ev işleri, çocuk bakımı ve aileyle ilgili sorumluluklar gibi (Özçatal, 2011). Bu roller, kadınların toplum içinde daha az görünür olmalarına, ekonomik bağımsızlık ve kariyer ilerlemesi gibi konularda sınırlamalar yaşamalarına neden olabilmektedir.

Ataerkil toplumlarda cinsiyet eşitliği ve kadınların haklarına ilişkin adalet konularında yaygın olarak ayrımcılık ve eşitsizlik gözlemlenir. Kadınlar, eğitim, istihdam, siyaset ve diğer alanlarda erkeklere kıyasla daha az fırsat ve ayrıcalıklarla karşı karşıya kalabilirler (Schultz, 1991). Bu da kadınların toplumsal, ekonomik ve siyasi güç eksikliği yaşamasına ve eşitsizliklerden kaynaklanan stres ve baskıya maruz kalmalarına yol açabilir. Ataerkil toplumlar, kadınların da erkeklerle eşit haklara ve fırsatlara sahip olduğu, cinsiyet eşitliği temelinde inşa edilmiş toplumlardan farklılık gösterir. Kadınların cinsiyetlerine dayalı olarak ayrımcılığa ve baskılara tabi tutulduğu ataerkil toplumlar, cinsiyet eşitliği ve toplumsal adalet hedeflerine ulaşma konusunda önemli engelleri de beraberinde getirir (Blau ve Kahn, 2000). Tüm bu unsurlar bu tür toplumlarda yaşayan kadınların üzerinde büyük bir stres yükü oluşturur, onların ruhsal ve fiziksel sağlıklarını bozar.

2.9 TÜRKİYE'DE ATAERKİL TOPLUM

Ataerkillik, erkeklerin egemen olduğu, erkeklerin otorite, güç ve ayrıcalıklara sahip olduğu bir toplumsal yapıyı ifade eder. Ataerkillik, cinsiyetler arasında eşitsizliği, kadınların sosyal, politik ve ekonomik alanda baskı altında olmasını ve erkeklerin hakimiyetini içerir.

Ataerkillik, birçok kültürde farklı biçimlerde kendini gösterebilir ve yerel kültürle sıkı bir bağlantısı vardır. Kültür, bir toplumun değerleri, normları, inançları, davranışları ve toplumsal yapılarını şekillendiren bir faktördür (Arat, 2005). Ataerkillik, kültürün cinsiyet rollerini ve ilişkilerini nasıl tanımladığına bağlı olarak ortaya çıkar. Kültür, ataerkillik normlarını ve değerlerini destekleyebilir veya meydan okuyabilir. Örneğin, bazı kültürlerde erkeklerin güçlü olması, liderlik rollerini üstlenmesi ve ailede karar verici olarak görülmesi beklenirken, kadınların ev işleri, çocuk bakımı ve ailenin refahıyla ilgilenmesi beklenir. Bu cinsiyet rolleri, ataerkilliğin kültürel bir yansımasıdır. Kültür, ataerkilliğin devamını sağlayan faktörlerden biridir. Ataerkillik, kültürel inançlar, eğitim, medya, dini öğretiler ve toplumsal normlar gibi unsurlarla beslenir. Bu unsurlar, ataerkilliği sürdüren ve kadınların maruz kaldığı eşitsizlikleri meşrulaştıran bir çerçeve sunabilir.

Türk kültürü, ataerkillik ile güçlü bir ilişkiye sahiptir. Türkiye, geleneksel ve aile merkezli bir toplum yapısına sahip olduğu için ataerkil normlar bu kültürde derin bir şekilde kök salmıştır. Ataerkillik, Türk kültüründe, kadınların toplumsal, siyasi ve ekonomik alanda erkeklere kıyasla ikincil bir konumda olduğu bir düzeni içerir. Türk kültüründe ataerkillikle ilişkili çeşitli önemli kavramlar bulunmaktadır. Bunlardan birisi ailedir. Türk kültüründe aile, ataerkilliğin temel bir birimidir. Erkekler, ailenin lideri ve koruyucusu olarak görülürken, kadınlar evin içindeki işlerden ve çocuk bakımından sorumlu tutulur (Davutoğlu, 2008). Erkekler genellikle toplumun dışında kamusal alanda aktif olma eğilimindedir, iş dünyasında daha fazla temsil edilirken, kadınlar evin içinde daha fazla yer alır.

Bir diğer önemli kavram, kadının onurunu oluşturan namus kavramıdır. Türk kültüründe, kadının onuru ve namusu üzerinde büyük bir vurgu bulunur. Kadınların cinsel davranışları ve giyim tarzları toplum tarafından sıkı bir şekilde denetlenir. Bu, kadınların özgürlüklerinin sınırlandırılmasına ve toplumsal baskı altında hissetmelerine yol açabilir.

Evlilik ve aile yapısı, bir diğer önemli etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Evlilik, ataerkilliğin önemli bir yönünü oluşturur. Evlilikte erkeklerin karar alma ve yönetme rolü daha baskındır, kadınlar ise evlilikte daha çok destekleyici ve ev işlerine odaklanan bir rol oynar. Bu, evlilik içinde karar verme süreçlerinde ve günlük yaşamda eşitsizliklere yol açabilir. Toplumsal beklentilere gelince, Türk kültüründe kadınlar genellikle anaerkil değerlere ve geleneklere bağlı olarak "iyi bir eş ve anne" olma beklentisiyle büyütülür. Bu

beklentiler, kadınların kendi kariyer hedeflerine ulaşmasını veya kişisel amaçlarını gerçekleştirmesini sınırlayabilir.

Tabii ki, modernleşmenin ataerkil kültürün kadınlar üzerindeki etkisini azalttığı gözlemlenebilir. Daha önce belirtildiği gibi, Türk kültürü, ataerkillik ile güçlü bir ilişkiye sahiptir. Fakat modernleşme süreci, Türk ataerkil aile yapısı üzerinde önemli etkiler yaratmıştır. Ataerkil aile yapısı, geleneksel toplum yapısında erkek egemenliği ve kadınların ikincil bir konumda olmasını içerirken, modernleşme süreci toplumun farklı alanlarında değişimlere neden olmuştur. Eğitim ve istihdam, modernleşmenin etkisinin en bariz hissedildiği alanların başında gelmektedir. Modernleşme süreci, kadınların eğitim ve istihdam olanaklarına erişimini artırmıştır. Kadınların okullaşma oranları yükselmiş, üniversiteye katılım ve mesleki kariyer olanakları genişlemiştir (Keyder, 2000). Bu durum, kadınların daha bağımsız bir yaşam sürmesini ve aile dışında aktif rol almasını sağlamıştır. Kadın hakları bilincinin gelişmesi ve yasal reformlar ile birlikte, Türkiye'de kadın hakları ve cinsiyet eşitliği konularında önemli atılımlar gerçekleşmiştir. Kadına yönelik şiddeti önleyen yasalar çıkarılmış, kadınların boşanma ve miras gibi alanlarda daha fazla haklar elde etmesi sağlanmıştır. Bu tür yasal reformlar, ataerkil aile yapısında dengelerin değişmesine katkıda bulunmuştur. Modernleşme süreci, toplumsal normlarda ve değerlerde de değişimlere yol açmıştır. Kadınların eşitlik ve özgürlük talepleri daha fazla dikkate alınır hale gelmiştir. Toplumun genelinde ataerkil normların sorgulanması ve eşitlikçi cinsiyet ilişkilerine yönelik bir farkındalığın artması gözlemlenmiştir. Bunların yanı sıra, modernleşme, aile yapısında da çeşitliliği beraberinde getirmiştir. Geleneksel ataerkil aile yapısının yanı sıra, çift maaşlı çalışan çiftler, eşit paylaşımlı ev işleri, erkeklerin daha fazla aile içi sorumluluk üstlendiği aile modelleri gibi farklı aile yapıları ortaya çıkmıştır. Ancak, modernleşme süreci ile ataerkil aile yapısının tamamen ortadan kalktığını söylemek de mümkün değildir. Türkiye'de ataerkil değerler, özellikle bazı bölgelerde hâlâ yaygın olarak varlığını ve güçlü etkisini sürdürmektedir.

3. YÖNTEM

3.1 ARAŞTIRMA MODELİ

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı ilişkisel araştırma modeli ile yürütülmüştür. İlişkisel araştırma modeli, iki veya daha fazla değişkenin kullanıldığı bir araştırma modelidir. Değişkenler arasındaki ilişkinin düzeyini anlamak amacı ile tasarlanmıştır.

3.2 ÇALIŞMA GRUBU

Araştırma verileri, çevrimiçi olanaklar kullanılarak kartopu yöntemiyle elde edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu, 302 kadın katılımcıdan oluşmaktadır. Çalışmaya, Türkiye’de çalışan 18 yaş ve üzeri kadınlar dâhil edilmiştir.

3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu, araştırmanın amacı doğrultusunda, araştırmaya katılan bireylerin kişisel ve demografik bilgilerine erişebilmek için hazırlanmıştır. Katılımcılardan yaş, medeni durum, eğitim durumu gibi demografik bilgilerin yanında çalıştığı sektör, çalışma şekli, gelir durumu belirlemeye yönelik sorulara da yer verilmiştir.

3.3.2 Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği (KTCRSÖ)

Bu ölçek kadınların toplumsal cinsiyet rolleri ile ilişkili stres düzeylerini ölçmek için Koç ve ark. tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, kadınların geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ve bu rollerin yarattığı stres faktörleri hakkında bilgi toplamak için tasarlanmıştır. Aynı zamanda, çeşitli alanlarda (meslek, aile, ev işleri, sosyal hayat vb.) geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin yarattığı stres faktörlerini ve bu faktörlerin kadınların stres düzeylerine olan etkisini ölçmektedir. Ölçek, kadınların bu faktörlerle nasıl başa çıktığını da değerlendirir. Ölçek 20 maddeden oluşmaktadır ve beşli derecelendirme türündedir (1=Benim için hiç stres verici değil, 2=Benim için stres verici, 3=Kararsızım, 4=Benim için stres verici, 5=Benim için çok stres verici). Yüksek puan alan katılımcıların, toplumsal cinsiyet rolü stresi yaşadığı belirtilmektedir. Koç ve ark. çalışmasında, ölçeğin elde edilen

Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .92 şeklindedir (Koç ve ark., 2017). Bu araştırmada ise ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .95 olarak bulunmuştur.

3.3.3 Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği (MSPSS)

Bu ölçek bir kişinin algıladığı sosyal desteği ölçmek için kullanılan bir araçtır. Bireylerin sosyal destek ihtiyaçlarını belirlemek ve sosyal destek sağlamak için tasarlanmıştır. 12 madde ve 3 gruptan (aile, arkadaş, özel bir insan) oluşan ölçek, çeşitli alanlarda (aile, arkadaşlar, iş arkadaşları, komşular vb.) algılanan sosyal desteğin miktarını ve niteliğini ölçer. Bu destek, duygusal destek, bilgi destek, araç gereç desteği ve değerlendirici destek gibi farklı boyutlarda incelenir. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, bir kişinin sosyal destek ihtiyaçlarını belirlemek, sosyal destek ağına erişimi değerlendirmek ve sosyal desteğin farklı boyutlarına odaklanarak değerlendirme yapmak için kullanılır. Ölçek, “kesinlikle hayır 1 2 3 4 5 6 7 kesinlikle evet” şeklinde 7 dereceli olarak düzenlenmiştir (Eker ve Arkar, 1995). Elde edilen puanın yüksek olması, algılanan sosyal desteğin yüksek olduğunu göstermektedir (Eker ve Akar, 2001). Ölçeğin orijinali Amerika Birleşik Devletleri’nde Zimet ve ark. tarafından geliştirilmiştir. Türkçe’ye uyarlanması, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları Eker ve Arkar (1995) tarafından yapılmıştır. 144 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .78-.92 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .91 şeklindedir.

3.3.4 Minnesota İş Tatmini Ölçeği

Çalışmada Minnesota İş Tatmini Ölçeği katılımcıların iş tatmini düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Weiss ve ark. (1967) tarafından geliştirilen Minnesota İş Tatmin Ölçeği, iş tatminini içsel ve dışsal boyutlarıyla ölçmektedir. Ölçeğin Türkçe’ye uyarlanması Baycan (1985) tarafından gerçekleştirilmiştir ki hali hazırda en fazla Türk akademisinde en fazla kullanılan iş tatmini ölçeği Baycan (1985) tarafından uyarlanan versiyonudur. Baycan (1985) tarafından yapılmış ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .77 olarak bulunmuştur. Ölçek 5’li Likert ölçeğine göre dizayn edilmiştir. Ölçekte “1= Hiç memnun değilim, 2= Memnun değilim, 3= Kararsızım, 4= Memnunum, 5= Çok memnunum” seçenekleri mevcuttur. Ölçekte 20 madde yer almakta ve ölçekten yüksek puan alanların iş tatmininin yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu araştırmada ise Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .92 olarak bulunmuştur.

3.4 VERİLERİN ANALİZİ

Bu çalışmada tüm istatistiksel analizler SPSS 27 kullanılarak yapılmıştır. İlk aşamada ölçeklerin güvenilirliği ve normal dağılıma uygunluğu incelenmiştir. Ölçekler için Cronbach alfa katsayıları incelenmiş ve tüm değerler 0.70'in üzerinde bulunmuştur. Literatürde Cronbach Alpha katsayısının 0,70 ve üzerinde olması ölçeklerin güvenilir olduğu anlamına gelmektedir (Kılıç, 2016). Ölçekler daha sonra normal dağılım varsayımına uygunluk açısından değerlendirilmiştir. Değerlendirme sırasında ölçeğin basıklık ve çarpıklık katsayıları incelendiğinde -2-2 referans aralığında olduğu görülmüştür (HahsVaughn ve Lomax, 2020). Bu nedenle bu çalışmada parametrik testlerin kullanılması önerilmiştir.

Ölçeklerin birbiri arasındaki ilişkisi Pearson Korelasyon analizi ile değerlendirildi. Ölçeklerin demografik değişkenlere yönünden karşılaştırılması Bağımsız Örneklem t-testi ve ANOVA testi ile yapıldı. Yordayıcılığı test etmek için Çoklu Doğrusal Regresyon analizi kullanıldı. Bu çalışmada uygulanan bütün analizler %95 güven aralığında ve p değeri .05 referans alınarak uygulandı.

4. BULGULAR

Tablo 4.1: Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Basıklık ve Çarpıklık Katsayılarının ve Cronbach Alpha Değerlerinin İncelenmesi.

	Basıklık	Çarpıklık	Cronbach Alpha (α)
Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği	0.91	-1.14	0.95
Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	-0.09	-0.74	0.91
Minnesota İş Doyum Ölçeği	-0.01	-0.24	0.92

Ölçeklere ait çarpıklık katsayılarına bakıldığında, üç ölçeğe de ait cevaplarda negatif çarpıklık katsayıları görülmektedir. Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği cevapları incelendiğinde normal dağılımdan önemli düzeyde uzaklaşmadığını, Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği cevaplarına baktığımızda ise normal dağılımdan uzak olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.2: Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Dağılımı.

		n	%
Cinsiyet	Kadın	302	100.0
Medeni Durum	Evli	195	64.6
	Bekar	91	30.1
	Diğer	16	5.3
	Toplam	302	100.0
Öğrenim Durumu	Lise	36	11.9
	Ön lisans	40	13.2
	Lisans	175	57.9
	Yüksek Lisans ve üzeri	51	16.9
	Toplam	302	100.0
Çocuğunuz Var mı	Evet	204	67.5
	Hayır	98	32.5
	Toplam	302	100.0
Bakmakla Yükümlü Olduğunuz Biri Var mı	Evet	34	11.3
	Hayır	268	88.7
	Toplam	302	100.0

Tablo 4.2: Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerine İlişkin Dağılımı (Devam).

Düzenli Bir İşiniz Var mı	Evet	274	90.7
	Hayır	28	9.3
	Toplam	302	100.0
Çalışma Şekliniz	Tamamen yüz yüze çalışmaktayım.	276	91.4
	Tamamen çevrimiçi çalışmaktayım.	6	2.0
	Bazen yüz yüze bazen çevrimiçi çalışmaktayım (Hibrit çalışma modeli).	20	6.6
	Toplam	302	100.0
Gelir Seviyesi	Alt	64	21.2
	Orta	224	74.2
	Yüksek	14	4.6
	Toplam	302	100.0
Hangi Sektörde Çalışıyorsunuz	Özel sektör	163	54.0
	Kamu sektörü	139	46.0
	Toplam	302	100.0

Tablo 2'ye ilişkin veriler incelendiğinde, katılımcıların %100'ü kadındır. %64.6'sı evli, %30.1'i bekar, %5.3'ü diğerdir. %11.9'u lise mezunu, %13.2'ü ön lisans mezunu, %57.9'u lisans mezunu, %16.9'u yüksek lisans ve üzeri mezunudur. %67.5'inin çocuğu var, %32.5'inin çocuğu yoktur. %11.3'ünün bakmakla yükümlü olduğu biri var, %88.7'sinin bakmakla yükümlü olduğu biri yok. %90.7'sinin düzenli bir işi var, %9.3'ünün yok. %91.4'ü tamamen yüz yüze çalışmakta, %2.0'ı tamamen çevrimiçi çalışmakta, %6.6'sı bazen yüz yüze bazen çevrimiçi çalışmaktadır. %21.2'sinin gelir seviyesi alt seviye, %74.2'inin gelir seviyesi orta, %4.6'sının gelir seviyesi yüksektir. %54.0'ı özel sektörde, %46.0'ı kamu sektöründe çalışmaktadır.

Bunlara ek olarak katılımcıların yaş ortalaması 40.79 ± 10.03 , en küçük yaş 18 en büyük yaş 62 'dir. Çocuk sahip olan katılımcıların çocuk sayısı ortalama 2, en az çocuk sayısı 1, en çok 4'dür. Son olarak, katılımcıların ortalama çalışma yılı 16.44 ± 10.24 , en az çalışma yılı 1, en çok 40'dır.

Tablo 4.3: Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Tanımlayıcı Değerleri.

	n	Min	Maks	$\bar{X}$	Ss.
Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği	302	20	100	82.04	18.32
Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	302	12	84	62.64	16.25
Minnesota İş Doyum Ölçeği	302	1	5	3.37	0.70

Tablo 3'e ilişkin veriler incelendiğinde, Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği ortalaması ($\bar{X}$ =82,04 SS=18,32), Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği ortalaması ($\bar{X}$ =62,64 SS=16,25), Minnesota İş Doyum Ölçeği ortalaması ($\bar{X}$ =3,37 SS=0,70) 'dir.

Korelasyon Analizi

Araştırmanın bu bölümünde, ölçeklerin ilişkisinin incelemek için Pearson Korelasyon analizi uygulanmış ve bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.4: Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği Arasındaki İlişki.

	1	2	3	4
1 Yaş	1			
2-Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği	-.15*	1		
3-Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	-.06	.01	1	
4-Minnesota İş Doyum Ölçeği	.02	-.02	.29**	1

**p<0.01, *p<0.05 Uygulanan testin ismi: Pearson Korelasyon Testi

Tablo 4'e ilişkin veriler incelendiğinde, yaş ile Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği ($r=-.15$, $p<0.05$) arasında düşük düzey negatif yönlü korelasyon, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği ile Minnesota İş Doyum Ölçeği ($r=.29$, $p<0.01$) değişkenleri arasında düşük düzey pozitif korelasyon saptanmıştır.

Regresyon Analizi

Araştırmanın bu bölümünde, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki yordayıcılığını analiz etmek için Çoklu Doğrusal Regresyon analizi uygulanmıştır. Bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.5: Algılanan Sosyal Destek ve Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolünün İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Bulgular.

Değişkenler	B	SH	β	t	p	%95GA
Sabit	2.67	0.23		11.49	0.000*	2.21 3.13
Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği	0.00	0.00	-0.02	-0.41	0.679	-0.01 0.00
Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	0.01	0.00	0.29	5.15	0.000*	0.01 0.02
R=.29 R²=.08 F(2,299)=13.34 p=0.000*						

*p<0.05; Not, GA: Güven Aralığı

Tablo 5'e ilişkin veriler incelendiğinde, regresyon modelinde kadın toplumsal cinsiyet rolünün iş doyumu üzerinde anlamlı bir yordayıcılığı olmadığı gözlemlenmiştir. Algılanan sosyal destek iş doyumunu yordamaktadır. R² değeri .08 olup, yordayıcıların sonuç değişkenindeki varyansın %8'sini açıkladığını göstermektedir (F(2,299)=13.34, p=.000). Bulgular, algılanan sosyal desteğin iş doyumunu pozitif yönde yordadığını (β =.29, p<.05), göstermektedir.

Karşılaştırma Analizi

Araştırmanın bu bölümünde, Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği demografik değişkenlere göre incelenmesi için Bağımsız Örneklem t-testi ve ANOVA testi, Kruskal Wallis-H testi uygulanmıştır. Bulgular aşağıda aktarılmıştır.

Tablo 4.6: Çalıştığı Sektöre Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması.

		n	$\bar{X}$	Ss.	t	Sd.	p
Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği	Özel sektör	163	84.52	15.75	2.56	300	0.011*
	Kamu sektörü	139	79.14	20.62			
Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	Özel sektör	163	62.55	16.55	-0.11	300	0.911
	Kamu sektörü	139	62.76	15.95			
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Özel sektör	163	3.47	0.74	2.59	300	0.010*
	Kamu sektörü	139	3.26	0.64			

*p<.05 Kullanılan Test: Bağımsız Örneklem T-Testi

Tablo 6'ya ilişkin veriler incelendiğinde, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinden aldıkları puanlar çalıştığı sektöre göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmemiştir($p>.05$).

Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeğinden ($t(300)=2.56$, $p<.05$), Minnesota İş Doyum Ölçeğinden ($t(300)=2.59$, $p<.05$) aldıkları puanlar çalıştığı sektöre göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmiştir. Ölçeklerin ortalama puanları incelendiğinde, özel sektörde çalışanlar, kamu sektöründe çalışanlara kıyasla yüksek puan aldığı bulgular sonucunda elde edilmiştir.

Tablo 4.7: Düzenli İşinin Olup, Olmama Durumuna Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması.

		n	$\bar{X}$	Ss.	t	Sd.	p
Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği	Evet	274	82.50	18.27	1.37	300	0.172
	Hayır	28	77.54	18.53			
Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	Evet	274	63.05	15.93	1.38	300	0.168
	Hayır	28	58.61	19.01			
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Evet	274	3.37	0.72	-0.11	300	0.909
	Hayır	28	3.39	0.55			

* $p<.05$ Kullanılan Test: Bağımsız Örneklem T-Testi

Tablo 7'ye ilişkin veriler incelendiğinde, Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinden aldıkları puanlar düzenli işinin olup, olmama durumuna göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmemiştir($p>.05$).

Tablo 4.8: Bakmakla Yükümlü Birinin Olup, Olmama Durumuna Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması.

		n	$\bar{X}$	Ss.	t	Sd.	p
Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği	Evet	34	79.29	21.30	-0.93	300	0.354
	Hayır	268	82.39	17.93			
Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	Evet	34	57.15	17.45	-2.10	300	0.036*
	Hayır	268	63.34	15.99			
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Evet	34	3.26	0.64	-1.00	300	0.316
	Hayır	268	3.39	0.71			

* $p<.05$ Kullanılan Test: Bağımsız Örneklem T-Testi

Tablo 8'e ilişkin veriler incelendiğinde, Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinden aldıkları puanlar bakmakla yükümlü birinin olup, olmama durumuna göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmemiştir($p>.05$).

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinden ($t(300)=-2.10, p<.05$) aldıkları puanlar bakmakla yükümlü birinin olup, olmama durumuna göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmiştir. Ölçeklerin ortalama puanları incelendiğinde, bakmakla yükümlü birisi olmayanlar, bakmakla yükümlü birisi olanlara kıyasla yüksek puan aldığı bulgular sonucunda elde edilmiştir.

Tablo 4.9: Çocuk Sahibi Olup, Olmama Durumuna Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması.

		n	$\bar{X}$	Ss.	t	Sd.	p
Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği	Evet	204	80.76	18.00	-1.76	300	0.080
	Hayır	98	84.70	18.79			
Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	Evet	204	62.97	16.15	0.51	300	0.613
	Hayır	98	61.96	16.53			
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Evet	204	3.43	0.69	2.12	300	0.035*
	Hayır	98	3.25	0.71			

* $p<.05$ Kullanılan Test: Bağımsız Örneklem T-Testi

Tablo 9'a ilişkin veriler incelendiğinde, Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinden aldıkları puanlar çocuk sahibi olup, olmama durumuna göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmemiştir($p>.05$).

Minnesota İş Doyum Ölçeğinden ($t(338)=2.68, p<.05$) aldıkları puanlar çocuğu olup, olmama durumuna göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmiştir. Ölçeklerin ortalama puanları incelendiğinde, çocuğu olanlar, çocuğu olmayanlara kıyasla yüksek puan aldığı bulgular sonucunda elde edilmiştir.

Tablo 4.10: Medeni Durumuna Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması.

		n	$\bar{X}$	Ss.	Var. K.	K.T	Sd.	K.O	F	p
Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği	Evli	195	79.37	18.17	G.Arası	4765.90	2	2382.95	7.40	0.001*
	Bekar	91	85.75	18.41	G.İçi	96284.54	299	322.02		
	Diğer	16	93.56	10.73	Toplam	101050.44	301			
	Toplam	302	82.04	18.32						
Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	Evli	195	64.20	15.29	G.Arası	1389.43	2	694.72	2.66	0.072
	Bekar	91	59.51	17.55	G.İçi	78105.95	299	261.22		
	Diğer	16	61.50	18.26	Toplam	79495.38	301			
	Toplam	302	62.64	16.25						
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Evli	195	3.41	0.70	G.Arası	1.32	2	0.66	1.34	0.264
	Bekar	91	3.28	0.69	G.İçi	147.93	299	0.49		
	Diğer	16	3.51	0.81	Toplam	149.26	301			
	Toplam	302	3.37	0.70						

* $p < .05$ Kullanılan Test: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Tablo 10'a ilişkin veriler incelendiğinde, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinden aldıkları puanlar medeni durum gruplarına göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmemiştir ($p > .05$).

Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeğinden ($F(2,299)=7.40$, $p < .05$) elde edilen puanları medeni duruma göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmiştir. Tukey bulguları sonucu elde edilen sonuçlara göre, diğer ve bekar olanların aldığı puanları evli olanlara kıyasla yüksek puan aldığı bulgular sonucunda elde edilmiştir.

Tablo 4.11: Eğitim Durumuna Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması.

		n	$\bar{X}$	Ss.	Var. K.	K.T	Sd.	K.O	F	p
Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği	Lise	36	84.39	16.25	G.Arası	645.31	3	215.10	0.64	0.591
	Ön lisans	40	79.78	17.01	G.İçi	100405.13	298	336.93		
	Lisans	175	82.63	18.18	Toplam	101050.44	301			
	Yüksek Lisans ve üzeri	51	80.16	21.15						
	Toplam	302	82.04	18.32						

Tablo 4.11: Eğitim Durumuna Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması (Devam).

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	Lise	36	62.03	18.62	G.Arası	1108.31	3	369.44	1.40	0.242
	Ön lisans	40	57.93	19.09	G.İçi	78387.07	298	263.04		
	Lisans	175	63.47	15.17	Toplam	79495.38	301			
	Yüksek Lisans ve üzeri	51	63.92	15.49						
	Toplam	302	62.64	16.25						
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Lise	36	3.46	0.72	G.Arası	1.23	3	0.41	0.83	0.481
	Ön lisans	40	3.50	0.78	G.İçi	148.03	298	0.50		
	Lisans	175	3.33	0.68	Toplam	149.26	301			
	Yüksek Lisans ve üzeri	51	3.37	0.72						
	Toplam	302	3.37	0.70						

* $p < .05$ Kullanılan Test: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Tablo 11'e ilişkin veriler incelendiğinde, Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinden aldıkları puanlar eğitim durumuna göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmemiştir ($p > .05$).

Tablo 4.12: Gelir Durumuna Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması.

		n	$\bar{X}$	Ss.	Var. K.	K.T	Sd.	K.O	F	p
Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği	Alt	64	85.56	16.71	G.Arası	1451.77	2	725.88	2.18	0.115
	Orta	224	80.75	18.87	G.İçi	99598.67	299	333.11		
	Yüksek	14	86.57	14.12	Toplam	101050.44	301			
	Toplam	302	82.04	18.32						
Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	Alt	64	55.94	18.93	G.Arası	4318.07	2	2159.04	8.59	<0.001*
	Orta	224	64.03	15.05	G.İçi	75177.30	299	251.43		
	Yüksek	14	71.14	12.73	Toplam	79495.38	301			
	Toplam	302	62.64	16.25						
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Alt	64	3.13	0.68	G.Arası	9.65	2	4.83	10.34	<0.001*
	Orta	224	3.40	0.69	G.İçi	139.61	299	0.47		
	Yüksek	14	4.01	0.63	Toplam	149.26	301			
	Toplam	302	3.37	0.70						

* $p < .05$ Kullanılan Test: Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Tablo 12'ye ilişkin veriler incelendiğinde, Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeğinden aldıkları puanlar gelir durumuna göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmemiştir($p>.05$).

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinden ($F(2.299)=8.59$, $p<.05$) elde edilen puanları gelir durumuna göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmiştir. Games-Howell bulguları sonucu elde edilen sonuçlara göre, gelir düzeyi yüksek ve orta olanların aldığı puanların gelir düzeyi düşük olanlara kıyasla yüksek puan aldığı bulgular sonucunda elde edilmiştir.

Minnesota İş Doyum Ölçeğinden ($F(2.299)=10.34$, $p<.05$) elde edilen puanları gelir durumuna göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmiştir. Tukey bulguları sonucu elde edilen sonuçlara göre, gelir düzeyi yüksek olanların aldığı puanların gelir düzeyi orta ve düşük olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan, gelir düzeyi orta olanların aldığı puanların gelir düzeyi düşük olanlara kıyasla yüksek puan aldığı bulgular sonucunda elde edilmiştir.

Tablo 4.13: Çalışma Şekline Göre Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Karşılaştırılması.

		<i>n</i>	<i>S.O</i>	<i>X²</i>	<i>Sd.</i>	<i>p</i>
Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği	Tamamen yüz yüze çalışmaktayım.	276	149.34	2.83	2	0.243
	Tamamen çevrimiçi çalışmaktayım.	6	203.25			
	Bazen yüz yüze bazen çevrimiçi çalışmaktayım (Hibrit çalışma modeli).	20	165.83			
	Toplam	302				
Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği	Tamamen yüz yüze çalışmaktayım.	276	150.17	1.18	2	0.556
	Tamamen çevrimiçi çalışmaktayım.	6	186.17			
	Bazen yüz yüze bazen çevrimiçi çalışmaktayım (Hibrit çalışma modeli).	20	159.43			
	Toplam	302				
Minnesota İş Doyum Ölçeği	Tamamen yüz yüze çalışmaktayım.	276	145.77	13.95	2	0.001*
	Tamamen çevrimiçi çalışmaktayım.	6	223.58			
	Bazen yüz yüze bazen çevrimiçi çalışmaktayım (Hibrit çalışma modeli).	20	208.98			
	Toplam	302				

* $p<0.05$ Kullanılan Test: Kruskal Wallis-H

Tablo 13'e ilişkin veriler incelendiğinde, Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği, Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinden aldıkları puanlar çalışma şekline göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmemiştir($p>.05$).

Minnesota İş Doyum Ölçeğinden ($X^2=13.95$, $Sd.=2$, $p<0.05$) elde edilen puanları çalışma şekline göre incelendiğinde, karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmiştir. Tamamen yüz yüze çalışmaktayım., tamamen yüz yüze çalışanlara göre, bazen yüz yüze bazen çevrimiçi çalışanların (Hibrit çalışma modeli), tamamen yüz yüze çalışanlara göre kıyasla yüksek puan aldığı bulgular sonucunda elde edilmiştir.



5. TARTIŞMA

Özellikle regresyon verililerine baktığımızda, karşımıza şöyle bir tablo çıkmakta; iş doyumunun bağımsız değişkenler dikkate alınmadığında tahmini değeri. 2.67 olarak verilmiş ve kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği'nin iş doyumunu yordama üzerindeki etkisi 0.00 olarak belirtilmiştir. Ayrıca standart hata (SH) değeri 0.00 olarak verilmiş. Bu durum, bu değişkenin iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordamadığını göstermektedir. Bu konuda yapılan, hem erkek hem de kadın hemşirelerin temel alındığı bir çalışmada kadın hemşirelerin iş tatmin skoru anlamlı olarak erkek hemşirelerden daha yüksek çıkmasına rağmen kadın hemşirelerin iş stresi, erkek hemşirelerden yüksek olarak saptanmış fakat anlamlı bir bağ tespit edilememiştir (Karakuş, 2019, p.99). Fakat öte yandan, kadın ve erkek hemşireler üzerinde yapılan bir diğer çalışmada cinsiyet faktörünün iş tatmini üzerinde bir etkiye sahip olduğu fakat hangi cinsin daha fazla tatmin elde ettiği konusuna gelindiğinde tutarsız sonuçlarla karşılaşıldığı sonucuna varılmıştır (Akgündüz, 2006). Cinsiyet faktörünün iş doyumunu anlamlı olarak etkilediğine dair çalışmalara daha sıklıkla karşılaşılmaktadır. Örneğin, Hablemitoğlu ve Özmete'nin (2012) sosyal çalışmacılar üzerinde yaptığı çalışmada, kadınların, cinsiyet kaynaklı olarak, bilgisayar ekranında filtre kullanmak, odadaki yapay ve doğal aydınlatma, işten beklenen sorumlulukları bilme, iş yerinin bakımlı ve temiz olması gibi etkenlerden daha negatif olarak etkilendi sonucuna varılmıştır. Özellikle söz konusu toplumsal cinsiyetin dayattığı maskülenlik ve feminenlik ve bu faktörlerle iş doyumunu arasındaki ilişki olduğunda, bu konuda yapılan çalışmalardan Ünüvar'a (2015) ait olan çalışmada, erkeksi veya androjen cinsiyet rolüne sahip kadınların iş doyumlarının bu faktörlerden anlamlı olarak etkilendiği sonucu çıkmakta. Çalışmaya göre, iş yerinde başarılı olmak için kadınsı ve erkeksi özellikleri duruma göre gösterebilecek bir esnekliğin avantaj olduğu vurgulanmak. Bu tezin baz alındığı çalışmamızda ise böyle bir bağ kurulamamakta. Bu sav aynı zamanda birden fazla yerli ve yabancı kaynakta da desteklenmektedir (Baştuğ ve Kuru, 2009). Örneğin, Grobelny ve Wasiak'a (2010) göre özellikle karar verici rollerde çalışan kadınların daha erkeksi özellikler gösterdiği gözlemlenmekte. Bunun yanı sıra her iki faktörü de bünyesinde barındıran kadınlar esneklik gerektiren iş ortamlarında daha başarılı olabilmekte (Schuttenberg ve ark., 1990). Bu durum aynı zamanda kadınlara yönelik olan başarılı algısını da şekillendirmektedir. Çıtak'a (2008) göre erkeksi özellikler gösteren kadınlar iş hayatlarında daha başarılı olarak algılanmaktadır.

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği değişkenin iş doyumunu yordama üzerindeki etkisi 0.01 olarak belirtilmiş ve standart hata değeri 0.00. Bu değişkenin iş doyumunu olumlu yönde yordadığı görülmektedir. Sonuçlar topluca değerlendirildiğinde, "Kadın Toplumsal Cinsiyet Rolü Stresi Ölçeği" değişkeninin iş doyumunu yordamada anlamlı bir etkisinin olmadığı, ancak "Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği" değişkeninin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Literatürdeki diğer çalışmalara bakıldığında bazı çalışmalarda benzer sonuçlar saptanmıştır. Örneğin, akademisyenlerdeki iş doyumunu be çok boyutlu algılanan sosyal destek arasındaki ilişkiyi irdeleyen, Baş ve ark.'nın (2019) çalışmasında, kadın katılımcılarda çok boyutlu algılanan sosyal desteğin erkek katılımcılara göre daha fazla ve pozitif yönde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Polat ve ark.'nın (2018) çalışmasında, aileden alınan sosyal desteğin iş doyumunu arttırdığı, iş-aile çatışmasını azalttığı tespit edilmiştir.

6. SONUÇ

Bu çalışma, toplumsal cinsiyet rolleri stresinin ve algılanan sosyal desteğin iş tatmini üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın temel amacına ilave olarak, katılımcıların demografik değişkenlerinin çalışmanın ana değişkenleri ile arasında ilişki olup olmadığına bakılmıştır.

Araştırmanın sonucunda elde edilen verilere bakıldığında, toplumsal cinsiyet rolü stresinin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu durum, tezin birinci hipotezi olan “Toplumsal cinsiyet rolü stresi ile kadınların iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezinin geçersiz olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmanın sonucunda elde edilen verilere bakıldığında, algılanan sosyal destek ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Buna bakıldığında, algılanan sosyal destek arttıkça iş tatmini doğru oranda arttığı sonucuna varılmaktadır. Bu durum, tezin ikinci hipotezi olan “Algılanan sosyal destek ile kadınların iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezinin geçerli olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmanın sonucunda elde edilen verilere bakıldığında, algılanan sosyal destek ile cinsiyet rolü stresi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Bu durum, tezin üçüncü ve son hipotezi olan “Toplumsal cinsiyet rolü stresi ile kadınlarda algılanan sosyal destek arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezinin geçersiz olduğunu ortaya koymaktadır.

Bunlara ek olarak, yaş faktörünün cinsiyet rolü stresıyla düşük düzey negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu, algılanan sosyal destek ve iş tatmini ile ise düşük düzey pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğunu söylemek mümkündür. Buna göre katılımcıların yaşı arttıkça, düşük düzeyde de olsa cinsiyet rolü stresi azalmakta, algılanan sosyal destek ve duyulan iş tatmini artmaktadır. Bir yandan, katılımcıları çalıştıkları sektörlerle göre grupladığımızda, özel sektör ve kamu sektör çalışanları arasında algılanan sosyal destek açısından bir farklılık tespit edilememiştir. Fakat bu durum cinsiyet rolü stresi ve iş tatmini ölçeğinde farklıdır. Özel sektör çalışanları bu iki ölçekte daha yüksek ortalamalara sahiptir. Buna bakılarak özel sektör çalışanlarının kamu çalışanlarına göre cinsiyet rolü stresini daha fazla hissettiği, diğer yandan da daha yüksek bir iş tatminine sahip olduğu söylenebilir. Sahip olunan işin düzenli olup olmamasının, iş tatmini, algılanan sosyal destek ve cinsiyet rolü stresi üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı tespit edilmiştir. Birine bakmakla yükümlü olup olmama durumu, cinsiyet rolü stresi ve iş tatmini üzerinde bir

farklılık yaratmamaktadır. Fakat bu durum algılanan sosyal destek ölçeğinde farklıdır. Birine bakmakla yükümlü olan kadın çalışan grubun, birine bakmakla yükümlü olmayan gruba göre daha düşük bir algılanan sosyal desteğe sahip olduğu söylenebilir. Verilere göre, çocuk sahibi olan ve olmayan grup arasında cinsiyet rolü stresi ve algılanan sosyal destek açısından bir farklılık görülmemiştir. Fakat iş tatmini ölçeğine göre, çocuğu olan grubun daha yüksek bir ortalama iş tatminine sahip olduğu görülmüştür. Katılımcıları medeni durumlarına göre grupladığımızda, algılanan sosyal desteğin ve iş tatmininin evli veya bekâr olma durumundan etkilenmediğini, bekâr veya diğer olarak adlandırılan gruplara bakıldığında ise cinsiyet rolü stresi ölçeğinde bekâr gruba göre daha yüksek puanlar elde ettiği görülmüştür. Eğitim durumu lise, ön lisans, lisans, yüksek lisans ve üzeri şeklinde gruplandığında, gruplar arasında üç ölçek için de bir farklılık görülmediği saptanmıştır. Katılımcılar gelir düzeylerine göre gruplandırıldıklarında ise, cinsiyet rolü stresi ölçeğinde karşılaştırılan gruplar arası fark tespit edilmemiştir. Algılanan sosyal destek ölçeğine göre ise, gelir düzeyi yüksek ve orta olanların aldığı puanların gelir düzeyi düşük olanlara kıyasla yüksek puan aldığı bulgular sonucunda elde edilmiştir. İş tatmini ölçeğine göre ise, gelir düzeyi yüksek olanların aldığı puanların gelir düzeyi orta ve düşük olanlara kıyasladığımızda anlamlı seviyede yüksek puan, gelir düzeyi orta olanların aldığı puanların gelir düzeyi düşük olanlara kıyasla yüksek puan aldığı bulgular sonucunda elde edilmiştir. Son olarak, katılımcılar tamamen yüz yüze çalışma, tamamen çevrimiçi çalışma ve hibrit çalışma olarak gruplandığında, cinsiyet rolü stresi ve algılanan sosyal destek ölçeklerine bakılarak gruplar arasında bir farklılık tespit edilememiştir. Fakat iş tatmini ölçeğine göre, tamamen çevrimiçi çalışanlar diğer iki gruba, hibrit çalışanlar ise tamamen yüz yüze çalışan gruba göre daha yüksek bir puan aldığı saptanmıştır.

7. ÖNERİLER

Ülkemizde yapılan bu araştırmanın sonucuna bakıldığında, toplumsal cinsiyet rolü stresi ile iş tatminin anlamlı bir ilişkisi bulunamamıştır. Bunun yanı sıra, çözüm sürecinde anlamlı ve pozitif ilişkili oldukları tespit edilen algılanan sosyal destek ve iş tatmini kavramları ele alınmalıdır. Araştırma sonucuna göre, çalışan kadınların algılanan sosyal destek seviyesi artıkça iş tatmini artacağından, bir kadın çalışanın algılanan sosyal desteği ne kadar aldığı irdelenebilir ve bu desteğin gerek aile gerek iş bazında arttırılması için çalışmalar yapılabilir.

- a) Algılanan sosyal destek, cinsiyet rolü stresi ve iş tatmini olguları ile ilgili daha fazla araştırma yapmak, çözüm sürecinin sürekliliği için oldukça önemlidir.
- b) Katılımcı sayısını arttırmak, bu gibi çalışmaların geçerliliği açısından önemlidir.
- c) Kadınların için algılanan sosyal desteğin ne anlama geldiğini ve neden önemli olduğunu ile ilgili toplum bilincini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmalıdır.
- d) İşverenler ve insan kaynakları yöneticileri, çalışanların iş tatmini düzeyini arttırmak için bu bağlamda etkili stratejiler geliştirmelidir.
- e) Bu çalışmada geçen meslek grupları, daha fazla katılımcı ile çeşitlendirilebilir. Daha fazla meslek grubunun iş tatmini ve algılanan sosyal destek konusundaki farklılıklarını ve benzerliklerini incelemek daha iyi bir fikir verebilir.
- f) Her ne kadar bizim çalışmamızda anlamlı bir ilişki bulunamasa da, toplumsal cinsiyet rolü stresi toplumumuz için bir hayli önemli konudur. İş tatmini ile arasındaki ilişki, daha büyük katılımcı sayısı ve daha farklı meslek grupları ile daha kapsamlı olarak ele alınmalıdır.

REFERANSLAR

- Abreu, J. M., Goodyear, R. K., Campos, A., & Newcomb, M. D. (2000). Ethnic belonging and traditional masculinity ideology among African Americans, European Americans, and Latinos. *Psychology of Men & Masculinity*, 1(2), 75.
- Addison, J. T., Ozturk, O. D., & Wang, S. (2014). The role of gender in promotion and pay over a career. *Journal of Human Capital*, 8(3), 280-317.
- Ag  n  r, P. R., & Canuto, O. (2012). Access to infrastructure and women's time allocation: Evidence and a framework for policy analysis. *Policy Paper*, 45.
- Akg  nd  z, S. (2006).   rg  tsel stres kaynaklarının çalışanların iř tatmini üzerindeki etkisi ve banka çalışanları için yapılan bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eyl  l Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- American Psychological Association, (2018). *Stress and Gender*.
<https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2018/gender-stress>
- Arat, Y. (2005). The Patriarchal Paradox: Women Politicians in Turkey. *Gender and Society*, 19(6), 801-29.
- Avcioğlu, R. (2016). Kadınların Kamusal Alanda Yer Edinme Mücadelesi. *Toplum ve Demokrasi*, 5(10), 307-310.
- Ayoğlu, H., & Baraz, A. B. (2020). Kadın   alışanların kariyer engelleri: Eskiřehir'de bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (44), 13-27.
- Azır  , B. (2011). Job Satisfaction: A Literature Review. *Management Research & Practice*, 3(4), pp. 77-86
- Başol, O., &    mlek  i, M. F. (2020).   ř tatmini   l  einin uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik   alışması. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 1(2), 17-31.
- Baştuğ G. & Kuru E. (2009) Bayan Sporcuların Bedenlerini Algılama Düzeyleri ve Cinsiyet Rollerini   zerine Bir Araştırma. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2): 533-555.

- Belarmino, M., & Roberts, M. R. (2019). Japanese gender role expectations and attitudes: A qualitative analysis of gender inequality. *Journal of International Women's Studies*, 20(7), 272-288.
- Blackstone, A. M. (2003). *Gender roles and society*, 335-338.
- Blau, Francine D. & Lawrence M. Kahn, (2000) "Gender Differences in Pay", *The Journal of Economic Perspectives*, Vol.14, No.4, (75-99).
- Bode, C., Rogan, M., & Singh, J. (2022). Up to no good? Gender, social impact work, and employee promotions. *Administrative Science Quarterly*, 67(1), 82-130.
- Bora, A. (2010). *Kadınların sınıfı: ücretli ev emeği ve kadın öznelliğinin inşası*. İletişim yayınları.
- Brayfield, A. & Rothe, H. F. (1951). An Index Of Job Satisfaction. *Journal Of Applied Psychology*, 35(5), Pp. 307-311.
- Büyükbaykal, C. I. (2011). Medyada Kadın Olgusu. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi| Istanbul University Faculty of Communication Journal*, (28).
- Cabezas-Rodríguez, A., Utzet, M., & Bacigalupe, A. (2021). Which are the intermediate determinants of gender inequalities in mental health?: A scoping review. *International Journal of Social Psychiatry*, 67(8), 1005-1025.
- Cramer, D. (1996), Job satisfaction and organizational continuance commitment: a two wave panel study. - *Journal of Organizational Behavior*, (17), pp. 389- 400.
- Curran, D.B. (1999), The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover, *Human Resource Management Review*, Vol. 9, pp. 495-524.
- Çiftçi, C. (2017). Kadınların Kamusal Alanda Varoluş Mücadelesi. *İstanbul: İletişim Yayınları*.
- Davutoğlu, F. N. (2008). Theorizing patriarchy in a non-western context: Evidence from Turkey. *International Feminist Journal of Politics*, 10(1), 41-59.
- Deborah, A., & Dunlop, Y. (1999). The role of gender in job promotions. *Monthly Labor Review*, 122(12), 32-38.

- Decker, M. R., Bevilacqua, K., Wood, S. N., Ngare, G. W., Thiongo, M., Byrne, M. E., & Gichangi, P. (2022). Gender-based violence during COVID-19 among adolescent girls and young women in Nairobi, Kenya: a mixed-methods prospective study over 18 months. *BMJ global health*, 7(2), e007807.
- Dirik, N. (2016). Türkiye’de kadın istihdamının önündeki engellerin aşılmasında girişimciliğin önemi ve kamu istihdam kurumlarının rolü (Uzmanlık tezi). *Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü*.
- Donnelly, K., Twenge, J. M., Clark, M. A., Shaikh, S. K., Beiler-May, A., & Carter, N. T. (2016). Attitudes toward women’s work and family roles in the United States, 1976–2013. *Psychology of Women Quarterly*, 40(1), 41-54.
- Dursun, A. (2019). Extending the ‘private’sphere: conservative women’s politics of charity in Turkey. *Journal of Gender Studies*, 28(8), 948-959.
- El-Nimr, N. A., Gouda, S. M., & Wahdan, I. M. H. (2020). Violence against women in a slum area in Helwan, Cairo, Egypt: A community based survey. *Journal of Research in Health Sciences*, 20(1), e00466.
- Fatma, A. V. C. I., & Güdekli, İ. A. (2018). Toplumsal cinsiyet ve medya ilişkisi: Yazılı basında kadına şiddet ve kadın cinayetleri haberleri üzerine bir analiz. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 475-506.
- Fausto-Sterling, A. (2000). Sexing the body: Gender politics and the construction of sexuality. *Basic Books*.
- Fidan, F. and Yeşil, Y. (2000) "Sexual harassment in the workplace by the occurrence and the consequences: a research on women who exposed to sexual harassment.", *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (53-67)
- Fausto-Sterling, A. (2012). Sex/Gender: Biology in a social world. Routledge.
- Fine, C. (2010). Delusions of gender: How our minds, society, and neurosexism create difference. WW Norton & Company.
- García-Mochón, L., Peña-Longobardo, L. M., del Río-Lozano, M., Oliva-Moreno, J., Larrañaga-Padilla, I., & García-Calvente, M. D. M. (2019). Determinants of burden and

- satisfaction in informal caregivers: Two sides of the same coin? the CUIDAR-SE study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(22), 4378.
- González-Block, M. A. (2015). Labor and delivery service use: indigenous women's preference and the health sector response in the Chiapas Highlands of Mexico. *International Journal for Equity in Health*, 14(1), 1-10.
- Green, E., & Perkins, H. A. (2018). Women and the city: Gender, space, and power in Boston, 1870-1940. *University of Chicago Press*
- Grobelny A.L. & Wasiak K. (2010). Job Satisfaction and Gender Identity of Women Managers and Non-Managers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(2):161-166.
- Hablemitoğlu, Ş., & Özmete, E. (2012). Sosyal çalışmacıların iş yaşamı kalitesi: şefkat yorgunluğu, tükenmişlik, stres kaynakları, iş tatmini ve kariyer olanakları. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(1), 171-213.
- Hahs-Vaughn, D. L. ve Lomax, R. G. (2020). *Statistical concepts- a first course*. Routledge.
- Hanson, S. (2010). Gender and mobility: New approaches for informing sustainability. *Gender, place & culture*, 17(1), 5-23.
- Harnois, C. E., & Ifatunji, M. A. (2012). Gendered measures, gendered models: Toward an intersectional analysis of interpersonal racial discrimination. *Gender & Society*, 26(1), 97-122.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of social issues*, 57(4), 657-674.
- Hoffman, R. M., Hattie, J. A., & Borders, L. D. (2005). Personal definitions of masculinity and femininity as an aspect of gender self-concept. *The Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 44(1), 66-83.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper And Brothers, New York.
- Huang, D., Dai, L., Zeng, T., Huang, H., Wu, M., Yuan, M., & Zhang, K. (2019). Exploring contributing factors to psychological traumatic childbirth from the perspective of midwives: a qualitative study. *Asian Nursing Research*, 13(4), 270-276.

- Jaising, I. (2018). *Violence against women: The Indian perspective*. In *Women's Rights Human Rights* (pp. 51-56). Routledge.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C & Kluger, A. N. (1998). Dispositional Effects on Job and Life satisfaction: The Role of Core Evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), pp. 17-34.
- Karakuş, Ç. (2019). Çalışma hayatında iş tatmini ve iş stresi: özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerine bir araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 92-104.
- Kavas, S. (2019). Women's Employment Policies and the Gendered Division of Labour in Turkey. *European Journal of Turkish Studies*, (28).
- Keyder, Ç. (2000). Patriarchy and accumulation on a world scale: Women in the international division of labour. *Feminist Economics*, 6(3), 7-32.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın Alfa Güvenirlilik Katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 1-3.
- Kırkpınar, İ. (2016). *Kadınların Kamusal Alanda Yer Edinme Mücadelesi*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Kiecolt-Glaser, J. K., & Newton, T. L. (2001). *Marriage and health: his and hers*. *Psychological Bulletin*, 127(4), 472-503.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Koçyiğit, G. (2020, 27 Haziran). İlaç Şirketlerinde Çalışan Tıbbi Mümessillerin İş Tatmininin İncelenmesi, Üsküdar Üniversitesi Psikoloji Araştırma Sempozyumu, 277(114), Üsküdar Üniversitesi Yayınları.
- Koenig, A. M. (2018). Comparing prescriptive and descriptive gender stereotypes about children, adults, and the elderly. *Frontiers in psychology*, 9, 1086.
- Laguía, A., Wach, D., Garcia-Ael, C., & Moriano, J. A. (2022). "Think entrepreneur—think male": the effect of reduced gender stereotype threat on women's entrepreneurial intention and opportunity motivation. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 28(4), 1001-1025.

- Lance, C.E. (1991). Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, and precursors to voluntary turnover, *Multivariate Behavioral Research*, (26), pp. 137-62.
- Lance, C.E. (1991). Evaluation of a structural model relating job satisfaction, organizational commitment, SPECTOR, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, (13), pp. 693-713.
- Lebra, J. C. (2019). *Women in changing Japan*. Routledge.
- Mengü, Ç. S. (2004). Televizyon Reklamlarında Kadına Yönelik Oluşturulan Toplumsal Kimlik, *İ.Ü. İletişim Fakültesi Yayınları*, İstanbul: Dilek Ofset.
- Menéndez-Aller, Á., Montes-Álvarez, P., Postigo, Á., González-Nuevo, C., García-Fernández, J., Cuesta, M., & García-Cueto, E. (2022). Masculinity and Femininity: A multidimensional approach. *Anales de Psicología*, 38(2), 347-354.
- Merve, B. A. Ş., Melisa, A. K. S. U., ÜNÜBOL, H., & SAYAR, G. H. (2019). Akademisyenlerde iş doyumunun algılanan sosyal destekle ilişkisinin incelenmesi. *Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (9), 345-375.
- Mills, M. J., Culbertson, S. S., Huffman, A. H., & Connell, A. R. (2012). Assessing gender biases: Development and initial validation of the gender role stereotypes scale. *Gender in Management: An International Journal*, 27(8), 520-540.
- Norris, F. H., & Kaniasty, K. (1996). Received and perceived social support in times of stress: a test of the social support deterioration deterrence model. *Journal of personality and social psychology*, 71(3), 498.
- Nystrom, P. C. (1993). Organizational cultures, strategies, and commitments in health care organizations, *Health Care Management Review*, 18, pp. 43-49.
- Odom, R.Y., Boxx, W.R. & Dunn, M.G. (1990), Organizational cultures, commitment, satisfaction, and cohesion, *Public Productivity and Management Review*, (14), pp. 157-69.
- Olçay, Tire (2017). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de kadın yoksulluğu. *Mavi Atlas*, 5(1), 97-112.

- Öngen, D. (2006). Attitudes towards women: A study of gender and academic domain differences in a sample of Turkish university students. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 34(5), 467-486.
- Özbey, A. Ü., & Bardakçı, A. (2019). ‘Women’ in public and private spheres in the context of modern feminist theories from ancient civilizations to the present. *OPUS International Journal of Society Researches*, 14(20), 1789-1818.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 21-39.
- Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). *Organizasyonlarda iş-aile ve aile-iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi*.
- Özkan, T., & Lajunen, T. (2013). Adherence to traditional gender roles and attitudes toward wife beating among college students in Turkey. *Journal of interpersonal violence*, 28(11), 2255-2276.
- Öztan, E. (2015). Annelik, söylem ve siyaset. *Cogito*, 81, 91-108.
- Polat, Ş., Kutlu, L., Ay, F., Erkan, H. ve Doğrusöz, L. (2018). Bir üniversite hastanesindeki hemşirelerde iş-aile çatışması ile örgütsel sessizlik ve sosyal destek algısı arasındaki ilişkiler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 9(3): 195-204.
- Radačić, I. (2007). Human rights of women and the public/private divide in international human rights law. *Croatian Yearbook of European Law & Policy*, 3(1), 443-468.
- Ratho, A., & Jain, S. (2021). Women on the move: *The Impact of Safety Concerns on Women's Mobility*.
- Rosicki, R. (2012). Public sphere and private sphere—masculinity and femininity. *Some Issues on Women in Political, Media and Socio-economic Space*, WNPiD UAM, Poznań
- Sakallı, N., & Kuzlak, A. (2018). How are women and men perceived? Structure of gender stereotypes in contemporary Turkey. *Nesne Psikoloji Dergisi*, Cilt 6, Sayı 13, Ankara
- Sakız, H., & Özcan, N. K. (2018). The role of gender-role stereotypes in female students' STEM aspirations and academic achievement in Turkey. *International Journal of Gender, Science and Technology*, 10(3), 289-307.

- Satam, H., & Wisam, H. (2019). Hofstede's Cultural Dimensions (Masculinity Vs. Femininity) And Its Impact On Earnings Management. *Opción: Revista de Ciencias Humanas y Sociales*, (35), 2953.
- Schultz, T. Paul, (1991), Testing the Neoclassical Model of Family Labor Supply and Fertility, *New Haven: Yale University Press*
- Schuttenberg E.M., O'Dell F.L. & Kaczala C.M. (1990). Vocational Personality Types and Sex-Role Perceptions of Teachers, Counsellors and Educational Administrators. *The Career Development Quarterly*, 39(1):60–71.
- Sever, M. (2002). *Toplumsal, Kültürel Bağlamda Babalık Kurgu ve Pratiklerinin Çocuk Eğitime Etkileri: Üç Kuşak Babalar Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Yüksek lisan tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Sennett, R. (2010). *Kamusal alanın çöküşü*. İstanbul: Ayrıntı Yayınevi.
- Simons, S. M., & Rowland, K. N. (2011). Diversity and its impact on organizational performance: The influence of diversity constructions on expectations and outcomes. *Journal of technology management & innovation*, 6(3), 171-183.
- Skelton, C. (Ed.). (2017). *Gender in education: An encyclopedia*. SAGE Publications.
- Harper, S. R., & Gasman, M. (Eds.). (2008). *Race, gender, and education policy*. Routledge.
- Skitka, L. J., & Maslach, C. (1990). Gender roles and the categorization of gender-relevant behavior. *Sex Roles*, 22, 133-150.
- Smyth, J. (2008). Transcending traditional gender boundaries: Defining gender roles through public and private spheres. *Elements*, 4(1).
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Femininity/masculinity. *Encyclopedia of sociology*, 2, 997-1005.
- Susam, R. (2013). *Özel sektörde çalışan kadınların sorunları: Erzurum ili örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü)
- Şeker, A. G., & Çolakoğlu, N. (2020). The effects of gender and gender-role orientation on hiring decisions: Evidence from Turkey. *International Journal of Selection and Assessment*, 28(1), 51-63.

- UNESCO. (2015). *Gender and education for all: The leap to equality*. UNESCO.
- Utma, S. (2020). Türk Kùltüründe Kadın Olmak ve Medyada Kadının Temsili. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70), 1076-1083.
- Ünüvar, P., & Tagay, Ö. (2015). Çalışan Evli Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini, Yaşam, İş Doyumu ve Evlilik Uyumlarının İncelenmesi. *Kadın/Woman* 2000, 16(1).
- Vatandaş, C. (2007) "Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı." *Istanbul Journal of Sociological Studies* 35, 29-56.
- Wang, X., Cai, L., Zhu, X., & Deng, S. (2020). Female entrepreneurs' gender roles, social capital and willingness to choose external financing. *Asian Business & Management*, 1-26.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
- Ibáñez-Cuevas, M., Heredia-Pi, I. B., Meneses-Navarro, S., Pelcastre-Villafuerte, B., & Williams, S. (1994). *The Oxfam gender training manual*. Oxfam.
- Yüksel, M. (2018). Being Genderless of Public Sphere and Sport. *Turkish Journal of Sport and Exercise*, 20(3), 310-317.

EK A

A.1 BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Bu anket, Altınbaş Üniversitesi Psikoloji Bölümü yüksek lisans öğrencisi İdil Bilgesu GÜRSES tarafından hazırlanmıştır. Araştırmanın amacı, toplumsal cinsiyet rolü stresi ve algılanan sosyal desteğin kadınların iş tatmini ile ilişkisini incelemektir. Altınbaş Üniversitesi Psikoloji Yüksek Lisans kapsamında yürütülmekte olan bu tez çalışmasında yer almak tamamen sizin isteğinize bağlıdır. Araştırmada yer almayı reddedebilirsiniz ya da herhangi bir aşamada araştırmadan ayrılabilirsiniz. Çalışma boyunca sizden kimlik bilgileriniz istenmemektedir. Bu anket, genel olarak rahatsızlık verici kişisel sorular içermemektedir. Katılım sırasında kendinizi rahatsız hissederseniz, anketi sonlandırabilirsiniz. Sorulara verdiğiniz cevaplar tamamen gizli olup sadece yukarıda ismi belirtilen araştırmacı tarafından bilimsel bilgi üretmek için kullanılacaktır. Çalışmaya katılmak istemiyorsanız ilgili sekmeyi kapatarak sayfadan çıkmanız yeterli olacaktır. Araştırma hakkında ek bilgi almak isterseniz _____ ile iletişime geçebilirsiniz.

Katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

Bu çalışmaya tamamen gönüllü olarak katılıyorum. Verdiğim bilgilerin bilimsel amaçlı yayınlarda kullanılmasını kabul ediyorum.

Eğer onaylıyorsanız 'evet' seçeneğini işaretleyiniz. Evet ☐

A.2 KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Yaşınız?

2. Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek () Diğer ()

3. Medeni Durumunuz?

Bekar () Evli () Diğer ()

4. Eğitim Durumunuz?

() İlköğretim () Lise () Önlisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

5. Çocuğunuz var mı?

Evet () Hayır ()

6. Evet ise kaç tane?

7. Çocuklarınız dışında evde bakmakla yükümlü olduğunuz biri var mı?

Evet () Hayır ()

8. Şu anda çalıştığınız düzenli bir işiniz var mı?

Evet () Hayır ()

9. Kaç yıldır çalışmaktasınız?

10. Çalışma şekliniz nedir?

Tamamen yüz yüze çalışmaktayım () Tamamen çevrimiçi çalışmaktayım () Bazen yüz yüze bazen çevrimiçi çalışmaktayım (Hibrit çalışma modeli) ()

11. Hangi sektörde çalışmaktasınız?

Özel sektör () Kamu sektörü ()

12. Gelir Seviyesi

Alt ()

Orta ()

Yüksek ()

13. Yaşadığınız şehir?

A.3 KADIN TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜ STRESİ ÖLÇEĞİ (KTCRSÖ)

Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. Her bir maddeyi dikkatle okuyarak, “1= Benim için hiç stres verici değil, 5= Benim için çok Stres Verici” olmak üzere 1’den 5’e puanlamanız beklenmektedir. Lütfen tüm maddeleri cevaplandırınız.

1 2 3 4 5

Benim için hiç stres verici değil

Benim için çok stres verici

Maddeler	
1. ‘Kadın dediğin yüksek sesle gülmez’ anlayışı	(1) (2) (3) (4) (5)
2. Kadının nasıl giyineceğine yönelik kısıtlamaların olması	(1) (2) (3) (4) (5)
3. Her türlü ev işinden anlamının beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
4. Kadının cinsellik hakkında konuşmasının ayıp karşılanması	(1) (2) (3) (4) (5)
5. Kadının hava karardıktan sonra evde olmasının beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
6. ‘Yemek yapmak kadının işidir’ algısı	(1) (2) (3) (4) (5)
7. Kadına “Elinin hamuruyla erkek işine karışmamasına” yönelik baskılar	(1) (2) (3) (4) (5)
8. Kadınların öğrenim hayatı boyunca erkeklerden daha çalışkan olmasının beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
9. Yalnızca kadının kendini “eşine saklamasının” beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
10. Erkeğin bir adım gerisinde durmanın beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
11. ‘Yuvayı dışı kuş yapar’ anlayışı	(1) (2) (3) (4) (5)

12. Anneliğin, kadının biyolojik sürecinin getirdiği bir gereklilik olarak görülmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
13. Toplumun ideal kadınla ilgili fiziksel ölçütlerinin olması	(1) (2) (3) (4) (5)
14. İleride mutlaka çocuk sahibi olmanın beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
15. Bugün ailenin, yarın kocanın istediği gibi biri olmanın beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
16. Kadının bir erkeğin yardımına muhtaçmış gibi algılanması	(1) (2) (3) (4) (5)
17. ‘Kadın sesini yükseltmemelidir’ düşüncesi	(1) (2) (3) (4) (5)
18. Kadına korunmaya muhtaçmış gibi davranılması	(1) (2) (3) (4) (5)
19. Misafir ağırlamanın kadından beklenmesi	(1) (2) (3) (4) (5)
20. Kadının namusunu koruması yönündeki toplum baskısı	(1) (2) (3) (4) (5)

A.4 ÇOK BOYUTLU ALGILANAN SOSYAL DESTEK ÖLÇEĞİ (MSPSS)

Ölçekte 12 madde bulunmaktadır. Her bir maddeyi dikkatle okuyarak, “1= Kesinlikle hayır, 7= Kesinlikle evet” olmak üzere 1’den 7’ye puanlamanız beklenmektedir. Lütfen tüm maddeleri cevaplandırınız.

1 2 3 4 5 6 7

Kesinlikle hayır

Kesinlikle evet

1. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve ihtiyacım olduğunda yanımda olan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
2. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
3. Ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana gerçekten yardımcı olmaya çalışır.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
4. İhtiyacım olan duygusal yardımı ve desteği ailemden (örneğin, annemden, babamdan, eşimden, çocuklarımdan, kardeşlerimden) alırım.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
5. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve beni gerçekten rahatlatan bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
6. Arkadaşlarım bana gerçekten yardımcı olmaya çalışırlar.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
7. İşler kötü gittiğinde arkadaşlarıma güvenilebilirim.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
8. Sorunlarımı ailemle (örneğin, annemle, babamla, eşimle, çocuklarımla, kardeşlerimle) konuşabilirim.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
9. Sevinç ve kederlerimi paylaşabileceğim arkadaşlarım var.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)

10. Ailem ve arkadaşlarım dışında olan ve duygularıma önem veren bir insan (örneğin, flört, nişanlı, sözlü, akraba, komşu, doktor) var.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
11. Kararlarımı vermede ailem (örneğin, annem, babam, eşim, çocuklarım, kardeşlerim) bana yardımcı olmaya isteklidir.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)
12. Sorunlarımı arkadaşlarımla konuşabilirim.	(1)(2)(3)(4)(5)(6)(7)



A.5 MİNNESOTA İŞ TATMİNİ ÖLÇEĞİ

Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. Her bir maddeyi dikkatle okuyarak, işinizin o cümlede belirtilen yönünden ne derece memnun olduğunuzu işaretleyiniz.

Her cümleye cevap verirken “bu önden işimden ne derece memnunum” diye kendinize sorun. Lütfen tüm maddeleri cevaplandırınız.

MESLEĞİMDEN	Hiç memnun değilim	Memnun	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6. Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					

10. Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14. Terfi imkânının olması yönünden					
15. Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16. Çalışma şartları yönünden					
17. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					