

ÇALIşMA YAşAMINDA KADIN OLMAK: FARKLILIK İKLİMİ BAĞLAMINDA BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL ÇIKTILARIN DEĞERLENDİRİLMESİ^{1 2}

Hazal KORAY ALAY³

Prof. Dr. Esin CAN⁴

ÖZET

Bu çalışma da, kadınların evli ve çocuk sahibi olma/ma durumunun algıladıkları farklılık iklimi, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde farklılaştırıcı bir etkisinin varlığı incelenmektedir. Aynı zamanda farklılık iklimi algısının bireysel ve örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinin geçerliliği ve geleceği tartışılmaktadır. Bu çalışma kadınların çalışma yaşamındaki kimliğini odak noktasına aldığı için araştırmanın teorik alt yapısı sosyal kimlik teorisi ve cinsiyet rolü teorisine dayanmaktadır. Elde edilen verilere uygulanan analiz sonuçları modelin açıklayıcılık gücünün yüksek olduğunu göstermektedir. Kadınların medeni durumu ve çocuk sahibi olma/ma farklılıkları algılanan farklılık iklimi, bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir. Ayrıca farklılık iklimi iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkiye sahiptir. Çalışma yaşamındaki kadının varlığını farklılık iklimi algısı, bireysel ve örgütsel çıktılar bağlamında inceleyen bu çalışmanın, ilgili yazına ve iş dünyasına katkı sunması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Roller, Farklılık İklimi, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti

BEING WOMEN IN WORKING LIFE: EVALUATION OF INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL OUTCOMES IN THE CONTEXT OF DIVERSITY CLIMATE

ABSTRACT

This study examines the existence of differentiating effect of diversity climate perception, job satisfaction, organizational commitment and intention to quit of women that married and have child. At the same time, the validity and future of the impact of diversity climate perception on individual and organizational outcomes is discussed. Since this study focuses on the identity of women in the working life, the theoretical background of the research is based on the gender role theory and social identity theory. The results obtained from the data analysis show that the model has a high explanatory power. Women's marital status and having children have a differentiating effect on individual and organizational outcomes. Moreover, the diversity climate has a significant effect on job satisfaction, organizational commitment and intention to leave. The aim of this study, which examines the existence of women in working life in the context of diversity climate perception, individual and organizational outcomes, is to contribute to the related literature and business world.

Keywords: Gender Role, Diversity Climate, Job Satisfaction, Organizational Climate, Intention To Quit

¹ Bu çalışma Hazal KORAY ALAY'ın Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Doktora programında Prof. Dr. Esin CAN'ın danışmanlığında devam etmekte olan tez çalışmasının bir bölümünü kapsamaktadır.

² Bu Makale 27-29 Nisan 2019 tarihleri arasında Antalya'da düzenlenen ASEAD 5. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu'nda sunulan bildiriden geliştirilmiştir.

³ Yıldız Teknik Üniversitesi SBE İşletme Yönetimi Doktora Öğrencisi,

⁴ Yıldız Teknik Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

1. TEORİK ÖNGÖRÜ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Cinsiyet stereotipleri, kadınların ve erkeklerin toplum içinde nasıl davranmaları gerektiğine ilişkin kuralları açıklamaları nedeniyle insanlar tarafından kullanılan yaygın bilişsel kısa yollardır (Eagly & Karau, 2002). Cinsiyet doğal bir kategori olarak görülmekle birlikte cinsiyet rolleri bir kültürdeki normatif erkeklik ve kadınlık tarifleriyle kaçınılmaz biçimde birbirine bağlıdır. Örneğin çocuk yetiştirmek için kadın gibi duygusal ve sabırlı olmak, asker olmak için de dayanıklı ve güçlü olmak gerekmektedir. Bu kalıp yargılar aslında biyolojik değil ideolojik ve toplumsaldır (Pamuk,2017). Bu bağlamda düşünüldüğünde, her işin bir etiketi bulunmaktadır. Toplumsal bir gerçek olarak bazı işleri erkekler, bazı işleri kadınlar yapmaktadır. Bu nedenle *erkek hemşire*, *erkek sekreter* gibi, *kadın atom mühendisi* ve *kadın deniz piyadesi* meslek isimlendirmeleri de çelişik görünmektedir. Bu isimlendirmeler erkeklerin ve kadınların belirli niteliklere sahip olduğunun varsayımıyla meşrulaştırılmaktadır. Bu durum gerçekte var olan farklılıklarımızdan kaynaklansın ya da kaynaklanmasın, bu ilişkilendirmeler kadınların ve erkeklerin yapacağı işlere ilişkin klişeleri onaylamaktadır. Dolayısıyla kadınların bilimle ve mühendislikle ilgili mesleklere biyolojik açıdan fazla uygun olmadığı düşüncesi, sadece becerikli istatistik uzmanları tarafından araştırılması gereken masum bir hipotez olmamaktadır. Bu düşünceler bu tür meslekleri erkeklere ait işler olarak etiketlendiren belirsiz alanın bir parçasını oluşturmakla birlikte, kadınları kuşaklar boyunca bu mesleklerden uzak tutan toplumsal kalıp yargıları pekiştirmektedir (Akerlof ve Kranton,2016).

Dünyanın birçok yerinde işverenler kadınları işe alım sürecinde toplumsal kalıp yargılar ve genel kabul görmüş inançlarla hareket etmektedirler. İşverenlerin, kadınların çalışma yaşamında erkekler kadar güvenilir olmadığı ve iş-aile yaşamı dengesini kuramayacaklarına yönelik önyargıları bulunmaktadır. Bu durum kadınların iş yaşamında karşılaştığı ilk ayrımcılık konusu olmaktadır. Bununla birlikte evlenen ve sonrasında çocuk sahibi olan kadınların toplumsal statü ve rolü köklü bir değişime uğramaktadır. Örneğin toplumsal cinsiyet ve kalıp yargılara göre kadının en önemli görevi çocuklarını büyütme ve ailesinin ev işleri ile ilgili olan kısmında sorumluluklarını yerine getirmesidir. Yapılan araştırmalar da kadınların işten ayrılma kararında önemli bir faktörün evlilik olduğu belirtilmektedir. Yine kadınların çalışma yaşamından ayrılma veya ara verme kararında çocuk sahibi olmanın önemli bir etkisi bulunmaktadır. Ücretsiz veya düşük ücretli kreş ve yuvaların yetersizliği, var olanların yüksek ücretli olması, temel eğitim kurumlarının yarı zamanlı olarak tasarlanmış olması ve çocuğa en iyi bakacak kişinin annesi olduğu düşüncesi, kadınların çalışma yaşamından uzaklaşmalarına neden olmaktadır (Abrar ve Ghouri,2010; Aktaş vd,2018;Cohen vd,1988;Karapekmez vd, 2018).

Toplumsal yapısalıcılar gelişmekte olan ve gelişmiş/sanayileşmiş toplumlarda düzenin sürekliliğinde cinsiyet rollerinin farklılaşmasının gerekli olduğunu ileri sürmektedirler. Bu açıdan bakıldığında Pamuk'a (2017) göre, erkeklik ve kadınlık toplumun ürettiği toplumsal üretimler olarak değerlendirilmektedir. Cinsiyet hiyerarşisinin varlığı kadının toplum içindeki rolünü şekillendirmektedir (Parson,1972). Ancak kadının para kazanmaya başlamasıyla geleneksel aile düzeninin dayandığı klişe kadın-erkek rolleri yerini, paylaşmalı cinsiyet rolleri anlayışına bırakmaktadır (Connell,2005).

Çalışma yaşamı içindeki kadının kimliği ele alındığında, evli ve çocuk sahibi olan kadınların maruz kaldığı ayrımcı uygulamalar aşıkardır (Günay ve Bener, 2011; Emsline ve Hunt,2009) İnsan sermayesini geliştirmek için yaşam tabanlı öğrenme (life based learning)markası olan MAAM dijital platformun kurucu CEO'su Riccarda Zezza (2019) Tedx Talks'ta ki konuşmasında kadın kimliğinin çalışma hayatındaki yeri ve gücü üzerine yaptığı değerlendirmeler şu şekildedir:

- *Yıllardır anne olmanın kadınlar için iş yerinde bir zorluk olarak algılandığı bilinmektedir. Kadınlar anne olduktan sonra işe dönmekte zorlanmakta hatta bazı şirketler dönmelerini beklememektedir. Hayatımıza bir çocuk girdiğinde hayatın karmaşıklığı artmaktadır. Ama aynı zamanda bu durum kadınların zaman yönetimi, yaratıcılık, zihinsel yılmazlık, kolay karar verme, sorun çözüme gibi ince motor becerilerini daha da güçlendirmektedir. Çalışanların ince becerilerini geliştirmek için yatırımlar yapan şirketler diğer taraftan bu kadar büyük sorumlulukları yüklenip güçlenen kadınları yok saymaktadırlar. Yapılan birçok bilimsel çalışma insanların sahip olduğu rollerin onları daha da güçlü kıldığını kanıtlamaktadır. Bu bağlamda değerlendirdiğinde kadın kimliğinin yanında sahip olunan annelik ve eş olma rolleri kadını güçlendirmektedir.*

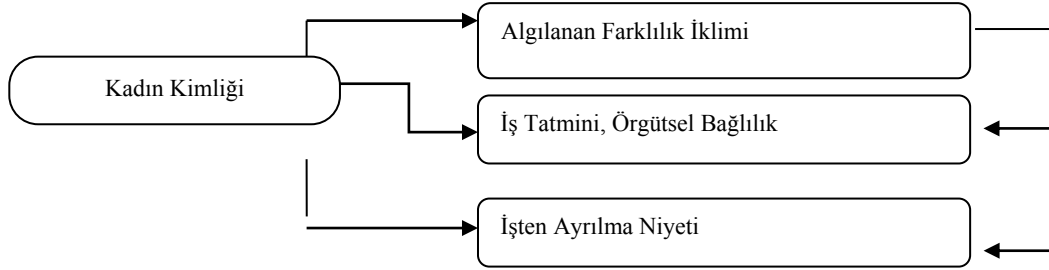
Kadının ailenin yüklediği sorumluluklar ve çalışma yaşamı içinde maruz kaldığı ayrımcı uygulamalara rağmen mücadelesini sürdürdüğü kanıksanmış bir gerçektir. Bu bağlamda cinsiyet temeline dayalı kimliğin, çalışma yaşamı içinde algılanan farklılık iklimini, bireysel ve örgütsel çıktıları etkileyeceği söylenebilir. Bu çalışmanın odak noktası çalışma yaşamı içindeki kadınlardır. Kadınların medeni durumunun ve çocuk sahibi olma/ma durumunun bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde farklılaştırıcı etkisi olduğu düşünülmektedir. Bireysel çıktılar iş tatmini ve örgütsel bağlılık olarak, örgütsel çıktı ise işten ayrılma niyeti olarak belirlenmiştir.

Bu çerçevede geliştirilen araştırma hipotezleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- H₁: Kadınların medeni durumu iş tatmini üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir.
H₂: Kadınların medeni durumu örgütsel bağlılık üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir.
H₃: Kadınların medeni durumu işten ayrılma niyeti üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir.
H₄: Kadınların çocuk sahibi olup olmama durumu iş tatmini üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir.
H₅: Kadınların çocuk sahibi olup olmama durumu örgütsel bağlılık üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir.
H₆: Kadınların çocuk sahibi olup olmama durumu işten ayrılma niyeti üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir.
H₇: ;Farklılık İklimi algısı bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde anlamlı etkiye sahiptir.

Çalışmamız kapsamında ilgili literatürden hareketle geliştirilen hipotezlerin sınanması amacıyla, görgül bir araştırma yapılması planlanmış ve aşağıdaki araştırma modeli geliştirilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



2. METODOLOJİ

2.1. Araştırmanın Yöntemi, Örneklemi ve Kullanılan Ölçekler

Araştırma amacı itibariyle *açıklayıcı yaklaşıma* sahiptir. Araştırma veri toplama ve analiz yöntemi açısından *nicel bir çalışmadır*. Analiz birimi açısından bireylerden veri alınarak, örgüt bir bütün olarak değerlendirilmektedir. Araştırma kapsadığı süre bakımından *kesitsel tarama yöntemine* sahiptir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde istihdam ağı içinde yer alan farklı sektörlerin çalışanları oluşturmaktadır. İstanbul'da istihdam ağı içinde yer alan aktif sigortalı çalışan sayısı (Sosyal Sigortalar Kurumu, Aralık 2018 verileri) 4 milyon 463 bindir. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004: 50), $\alpha = 0.05$ için ± 0.05 örnekleme hatası ile farklı evren büyüklüklerinden çekilmesi gereken örneklem büyüklükleri hesaplamasında 1 milyon ve üzeri evren büyüklüğü için 384 örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu belirtmektedir. Bu çalışmada da bu hesaplama kullanılmıştır. Çalışanlara mail yoluyla anket ulaştırılmış ve araştırmaya dahil edilen 532 çalışanın özellikleri şu şekildedir: Cinsiyete göre 296 kadın, 236 erkek çalışan yer almaktadır. Bu bildiri çalışmasında toplanan verilerin sadece kadın örneklemini değerlendirilmektedir. Kadınların medeni duruma göre dağılımı evli sayısı 119 bekar sayısı 177'dir. Kadınların çocuk sahibi olma durumuna göre dağılımı 84 kişi çocuk sahibi, 212 kişi çocuk sahibi değildir.

Araştırmada örgütlerde algılanan farklılık iklimini ölçmek için McKay, Avery ve Morris (2008) tarafından geliştirilen 4 ifadeden oluşan ölçek; işten ayrılma niyetini ölçmek için McKay, Avery, Tonidandel, Morris, Hernandez ve Hebl (2007) tarafından geliştirilen 2 ifadeden oluşan ölçek, örgütsel bağlılığı ölçmek için McKay v.d.'nin (2007) geliştirdikleri 4 sorudan ölçek, iş tatminini ölçmek için Brimhall, Lizano ve Mor Barak (2014) tarafından geliştirilen 4 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

2.2. Araştırmanın Bulguları

Araştırma veri toplama ve analiz yöntemine göre nicel bir araştırmadır. Bu doğrultuda araştırmaya konu olan modeli test etmek için, SPSS 20 paket programı ile öncelikle normal dağılım testi yapıldıktan sonra, değişkenlerin geçerlilik ve güvenilirliği, açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi yöntemleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Daha sonra hipotezleri test etmek için bağımsız örneklem t testi yöntemi uygulanmıştır.

Çalışmada değişkenlere öncelikle açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinde, örneklem yeterliliğini ölçmek için Kaiser-Meyer- Olkin (KMO) testi yapılmıştır. KMO değerinin 0,5 in üzerinde olması veri setinin faktör analizi yapmak için uygunluk seviyesinin yüksek olduğunu göstermektedir (Durmuş vd.,2012:54). Bu bağlamda faktör analizi yöntemi ile elde edilen KMO değerleri şu şekildedir: farklılık iklimi değişkeni KMO değeri 0,875 ; iş tatmini değişkeni KMO değeri 0,897 ; örgütsel bağlılık KMO değeri 0,889 ; işten ayrılma niyeti KMO değeri 0,945'tir. Güvenilirlik analizi yapılırken alpha modeli kullanılmıştır. Cronbach's alpha sorular arası korelasyona bağlı uyum değeridir. Bu değer 0,70 ve üstü olması ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda güvenilirlik katsayıları farklılık iklimi değişkeni için 0,870 ; iş tatmini değişkeni için 0,918 ; örgütsel bağlılık değişkeni için 0,941 ; işten ayrılma niyeti değişkeni için 0,798'dir.

2.3. Hipotezlerin Test Edilmesi

Araştırma modelindeki hipotezleri test etmek için bağımsız gruplar t-testi yöntemi kullanılmıştır. Bağımsız gruplar t-testi iki bağımsız grubun ortalamalarının birbirinden farklı olup olmadığını test etmek amacıyla kullanılan istatistiksel analiz yöntemidir. Bağımsız gruplar t-testinde karşılaştırılan grupların varyanslarının eşitliği Levene testi ile yapılmaktadır. Bu bağlamda, kadınların medeni durumunun farklılık iklimi algısı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir farklılaştırıcı etkisi olup olmadığı bağımsız gruplar t-testi ile incelenmektedir. Elde edilen sonuçlar Tablo 1'de özetlenmiştir.

Tablo 1: Medeni Duruma Yönelik Bağımsız Gruplar T-Testi

Kadın-Medeni Durum	N	Mean	S.D.	t	p		
Algılanan Farklılık İklimi	Evli	119	2,4517	1,33017	≠Varyans	-5,697	0.00
	Bekar	177	3,2881	1,08759			
İş tatmini	Evli	119	2,6324	1,43016	≠Varyans	-3,369	0.01
	Bekar	177	3,1723	1,22560			
Örgütsel Bağlılık	Evli	119	2,3151	1,28776	=Varyans	-4,165	0.00
	Bekar	177	2,9350	1,23313			
İşten ayrılma niyeti	Evli	119	2,5336	1,43168	=Varyans	-2,819	0.00
	Bekar	177	2,9859	1,22756			

Tablo 1'de görüldüğü üzere, p değerlerinin anlamlılığının tespit edilmesi, karşılaştırılan grupların algılarının farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Hangi grup lehine bir farklılık olduğunu anlamak için grup ortalamalarına bakılmaktadır. Evli kadınların bekarlara göre farklılık iklimi algılarının anlamlı derecede olumsuz olduğu görülmektedir. Algılanan farklılık iklimini ölçmek için sorular göz önüne alındığında, evli kadınların çalışma ortamlarının farklılıkları desteklemeyen, farklılıklara saygı duymayan, adil olmayan bir atmosfere sahip olduğu çıkarımında bulunulabilir. Benzer şekilde evli kadınların iş tatmini, kariyer tatmini ve örgütsel bağlılığı da bekar kadınlara göre anlamlı derecede düşüktür. Evli kadınların yaptıkları işten ve iş yerlerinden tatmin duymadıklarını, bu durumun örgütsel bağlılık düzeyinde de kendini benzer olumsuz algı ile gösterdiği tespit edilmiştir.

Evli kadınların bekarlara göre, örgütsel bir çıktı olan işten ayrılma niyetinin de olumsuz olan bu algılarla şekillenip anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir. Bu bağlamda araştırma hipotezleri olan H₁ H₂ H₃ elde edilen sonuçlara göre kabul edilmiştir.

Benzer şekilde kadınların çocuk sahibi olma/ma durumunun farklılık iklimi algısı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerinde herhangi bir farklılaştırıcı etkisi olup olmadığı incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 2’de özetlenmiştir.

Tablo 2: Çocuk Sahibi Olma/ma Durumuna Yönelik Bağımsız Gruplar T-Testi

Kadın-Çocuk sahibi olma durumu	N	Mean	S.D.		t	p	
Algılanan Farklılık İklimi	Evet	84	2,1964	1,36384	≠Varyans	-6,345	0.00
	Hayır	212	3,2512	1,07852			
İş tatmini	Evet	84	2,3720	1,50676	≠Varyans	-4,436	0.00
	Hayır	212	3,1863	1,18869			
Örgütsel Bağlılık	Evet	84	2,1399	1,36730	=Varyans	-4,478	0.00
	Hayır	212	2,9021	1,19345			
İşten ayrılma niyeti	Evet	84	2,2083	1,43998	=Varyans	-2,819	0.00
	Hayır	212	3,0401	1,20801			

Buna göre, kadınların evli olmalarının ortaya koyduğu sonuçlarla benzer sonuçlar elde edilmiş ve çocuk sahibi olan kadınların iş tatmini ve örgütsel bağlılığının anlamlı derecede düşük olduğu bu olumsuz algıların işten ayrılma niyetinde de etkili olduğu tespit edilmiştir. Daha önce yapılan araştırmalarla örtüşen bu sonuç, kadınların çalışma yaşamındaki tutum ve davranışlarının medeni durum ve çocuk sahibi olma durumunda etkilendiği gerçeğini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda araştırma hipotezleri olan H₄ H₅ H₆ elde edilen sonuçlara göre kabul edilmiştir.

Araştırma modelinde yer alan son hipotez H₇ bireysel ve örgütsel çıktıların algılanan farklılık ikliminden etkilendiğini varsaymaktadır. Bu bağlamda araştırma hipotezini test etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 3’te özetlenmektedir.

Tablo 3: Regresyon Analizi Sonuçları

	Örgütsel Bağlılık		İş Tatmini		İşten Ayrılma Niyeti	
	Beta	t (p value)	Beta	t (p value)	Beta	t (p value)
FARKLILIK İKLİMİ	0.840	0.00	0.797	0.00	0.627	0.00
F		704.341		512.596		190.354
R ₂		0.706		0.634		0.493
Düzeltilmiş R ₂		0.705		0.632		0.491

Tablo 3’te görüldüğü üzere farklılık iklimi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin (0,840) yüksek düzeyde anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Kurulan regresyon modelinin açıklayıcılık gücü 0,706 olup bu da farklılık iklimi değişkeninin varyasyonun % 70,6’sını örgütsel bağlılık ile açıklanabileceğini göstermektedir. Benzer şekilde bireysel çıktılar kategorisindeki iş tatmini ile farklılık iklimi arasında yüksek düzeyde anlamlı ilişki (0,797) olduğu tespit edilmiştir. Kurulan regresyon modelinin açıklayıcılık gücü 0,634’tür.

Örgütsel bir çıktı olan işten ayrılma niyeti ile farklılık iklimi arasında da benzer şekilde orta düzeyde anlamlı ilişki (0,627) olduğu tespit edilmiştir. Kurulan regresyon modelinin açıklayıcılık gücü 0,493'tür. Bu bağlamda araştırma hipotezi olan H₇ elde edilen sonuçlara göre kabul edilmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Elde edilen verilere uygulanan analiz sonuçları modelin açıklayıcılık gücünün yüksek olduğunu göstermektedir. Kadınların medeni durumu ve çocuk sahibi olma/ma durumu farklılıkları algılanan farklılık iklimi, bireysel ve örgütsel çıktılar üzerinde farklılaştırıcı etkiye sahiptir. Evli ve çocuk sahibi kadınların çalışma ortamında algıladıkları farklılık iklimi anlamlı derecede olumsuzdur. Ayrıca iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları da oldukça düşüktür. Diğer taraftan evli ve çocuk sahibi kadınların işten ayrılma niyeti diğerlerine göre daha yüksektir. Bu durum kadın çalışanların toplumsal kalıp yargılar ve klişelerle maruz kaldıkları ayrımcılık ve dışlanma gibi davranışlarla ilişkilendirilebilir.

Çalışma yaşamındaki kadının varlığını farklılık iklimi algısını, bireysel ve örgütsel çıktıları bağlamında inceleyen bu çalışmanın, ilgili yazına ve iş dünyasına katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Bu bağlamda yapılacak öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Çalışma yaşamı içindeki tüm taraflar toplumsal kalıp yargılarla hareket etmekten vazgeçmelidir.
- Kadının çalışma yaşamındaki varlığı kabul edilerek, toplumsal cinsiyet rollerinin dayatmalarından vazgeçilmelidir.
- Kadınların çalışma yaşamındaki statü ve rolü güçlendirilmelidir.
- Çocuk bakımı konusunda devlet politikaları iyileştirilerek iş verenlerin iş yerinde kreş ve yuva gibi alanlar oluşturmaları zorunlu hale getirilmelidir.
- Aile içinde temel sosyal ve ekonomik faaliyetlere yönelik sorumluluklar eşler arasında dengeli paylaşılmalı, bu duruma çocukların sorumluluğu da eklenmelidir.

KAYNAKÇA

- AKERLOF, G.A ve KRANTON R.E. (2015). Kimlik İktisadi: kimliklerimiz işimizi, ücretimizi ve refahımızı nasıl şekillendiriyor?, Efil Yayınları, İstanbul.
- AKTAŞ, S., YILAR ERKEK, Z., & KORKMAZ, H. (2018). Ebe ve hemşirelerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 15(2), 823-834.
- BRİMHALL, K. LİZANO, E. VE MOR BARAK, M. (2014). The mediating role of inclusion: A longitudinal study of the effects of leader–member exchange and diversity climate on job satisfaction and intention to leave among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 40(9), 79–88.
- COHEN, T.F. (1988) Gender, work, and family: the impact and meaning of work in men's family roles. *Family Perspective*, 22,4, 293–306.
- CONNELL, R.W. (2005) A really good husband. *Work/life balance, gender equity and social change. Australian Journal of Social Issues*, 40,3, 369–383.
- DURMUŞ, B., YURTKORU, S., VE ÇİNKO, M. (2012). Sosyal bilimlerde spss'le veri analizi (5.Baskı), İstanbul, Beta Yayınevi.
- EAGLY, A.J. ve KARAU, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review* Copyright ,109(8), 573–598.
- EMSLİNE, C. ve HUT, K. (2009). Live to work or work to live? A qualitative study of gender and work life balance among men and women in mid-life, *Journal of Gender Work And Organization*,16:1, 151-171.
- GÜNAY G. ve BENER Ö. (2011). Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde aile içi yaşamı algılama biçimleri, *TSA*, 15:3. 157-171.
- KARABEKMEZ, S., YILDIRIM, G., ÖZYILMAZ AKAMCA, G., ELLEZ, A. M., & BULUT ÜNER, A. N. (2018). Okul öncesi dönem çocuklarının mesleklere yönelik toplumsal cinsiyet algılarının incelenmesi. *Bilim, Eğitim, Sanat ve Teknoloji Dergisi (BEST Dergi)*, 2(1), 52-70.
- MCKAY,P. AVERY D. VE MORRİS, M. (2008). Mean racial-ethnic differences in employees' sales performance: the moderating role of diversity climate. *Personnel Psychology* , 61(2), 349–374.
- MCKAY,P. AVERY,D. TONİDANDEL, S. MORRİS, M. HERNANDEZ, M. VE HEBL M.R. (2007).Racial differences in employee retention:are diversity climate perceptions the key?. *Personnel Psychology*, 60(5), 35-62.
- PAMUK, A. (2017). Kimlik ve Tarih, Yeni İnsan Yayınları, İstanbul.
- PARSONS, T. (1972). Age and Sex in the Social Structure of the United States. P. K. Manning ve M.Truzzi (Ed.), *Youth and Sociology*, New Jersey: Englewood Cliffs, Prentice-Hall, Inc.
- YAZICIOĞLU, Y. VE ERDOĞAN, S. (2004). Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Detay Yayıncılık, Ankara.