

**TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNİN İŞ AİLE YAŞAM
DENGESİ TARTIŞMALARI İLE YENİDEN ÜRETİMİ**

Pamukkale Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Burcu CANDOĞAN


Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Nagihan DURUSOY ÖZTEPE

Haziran, 2019


DENİZLİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

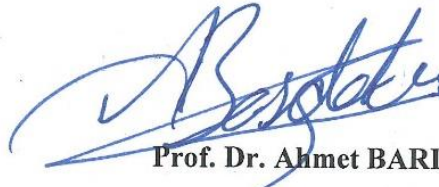
Gelir Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Gelir Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı öğrencisi BİRCH CANDEGAN tarafından LAGHAN DURUSOY ÖZTEPE yönetiminde hazırlanan "TORUNSAH GÜNSİYET ROLLERİNİN FİLANE YAŞAM DELİGESİ PARTİSMACARI KE YEMİDEN İYETİMİ" başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 24/08/19 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.


Prof. Dr. Seriye Deveci
Jüri Başkanı


Dr. Öğr. Üyesi Nergis Durmuş
Jüri Üyesi
Öztepe


Doç. Dr. Aygün Uluoğlu
Jüri Üyesi


Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 31/07/2019 tarih ve 30/01 sayılı kararıyla onaylanmıştır.


Prof. Dr. Ahmet BARDAKCI
Müdür

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atıfta bulunulduğunu beyan ederim.

İmza

Burcu Candoğan



ÖZET

TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNİN İŞ AİLE YAŞAMI DENGESİ TARTIŞMALARI İLE YENİDEN ÜRETİMİ

Candoğan, Burcu

Yüksek Lisans Tezi

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

Tez Yöneticisi: Dr. Öğr. Üyesi Nagihan DURUSOY ÖZTEPE

Haziran 2019, IV+90 Sayfa

Bu çalışma kadınların çalışma yaşamına girmeleri ile birlikte, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasında yaşanan çatışmaları ve dengeyi sağlamak amacıyla yaşanan sorunları toplumsal cinsiyet bakış açısı temelinde ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu anlamda, çalışmada mavi ve beyaz yakalı olmak üzere toplam 44 kadın ve erkek katılımcı ile derinlemesine görüşme yapılmıştır. Bu anlamda hem beyaz hem de mavi yakalı kadın çalışanların iş aile yaşam dengesinin sağlanmasında sorunlar yaşadıkları, iş-aile çatışmasının son yıllarda giderek arttığı, yeterli uyumlaştırma çalışmalarının olmadığı ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri ekonomik ve eğitim durumu ne olursa olsun çalışan tüm kadınların hissettiği bulgulanmıştır. Araştırmada ayrıca sosyal destek ile iş aile yaşam çatışması arasında da negatif bir ilişki olduğu ortaya çıkmaktadır. Aile ve örgütün sağladığı sosyal desteğin minimum olduğu durumlarda yaşanan iş aile yaşam çatışmasının daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda çalışanların iş aile yaşam çatışmasını yaşamamaları amacıyla sosyal desteğinin sağlanması için örgütlere ve aile bireylerine önemli roller düşmektedir. Çatışmayı minimize etmek için uyumlaştırma politikalarının geliştirilmesi, aile içinde iş dağılımının bireylere eşit yayılması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi gerekmektedir.

Anahtar kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, İş-Aile Çatışması, Kadın İstihdamı, Denizli.

ABSTRACT

REPRODUCTION OF GENDER ROLES BY WORK FAMILY LIFE BALANCE DISCUSSIONS

Candoğan, Burcu

Master Thesis

Department of Labor Economics and Industrial Relations

Adviser of Thesis: Assoc. Prof. Nagihan DURUSOY ÖZTEPE

June 2019, 90 Pages

Through a social gender point of view, this study aims to Show the conflicts which arise in alignment of work and family life and the issues which are had to provide a balance along with the participation of women in work life. Therefore 44 blue and white-collar women and men participants in total are deeply interviewed. Thus, it is shown that not only White-collar but also blue-collar women have troubles in having a balance between work family and life, in recent years the conflicts between work and family has increased step by step, there isn't adequate alignment practice and all women feel the inequality regardless of their educational background. Furthermore in the study it is appear that there is a negative relationship between social support and the conflict of work and family life. It is observed that when the support provided by family and organization is minimum, there is more conflict of work life family. In this sense, to provide social support organizations and family members have very important roles for workers not to experience the conflict of work family life. To minimize the conflict, the alignment policies must be developed, the work distribution must be shared equally among family members and also social gender inequality must be eliminated.

Key words: Gender, Work-Family Conflict, Women Employment, Denizli

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE İŞ AİLE ÇATIŞMASI

1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı.....	4
1.2. Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü.....	6
1.3. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği.....	8
1.4. İş-Aile Çatışması.....	10
1.4.1. İş Aile Çatışmasının Türleri.....	11
1.4.1.1. Zaman Esaslı Çatışma.....	11
1.4.1.2. Gerginlik Esaslı Çatışma.....	12
1.4.1.3. Davranış Esaslı Çatışma.....	12
1.4.2. İş Aile Çatışmasının Sonuçları.....	13
1.5. İş- Aile Yaşam Dengesi.....	14
1.5.1. İş Yaşam Dengesinin Önemi	16
1.6. İş- Aile Yaşamının Uyumlaştırılması.....	19

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN EMEĞİ VE İŞ YAŞAM DENGESİ

2.1. Türkiye’de Kadın İş Gücü ve Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar.....	21
2.2. Türkiye’de İş ve Aile Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Geliştirilen Politikalar.....	26
2.2.1. Çalışma Süreleri.....	27
2.2.2. İzin Düzenlemeleri.....	29
2.2.3. Bakıma Dair Yapılan Düzenlemeler.....	31

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZLİ’DE MAVİ VE BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLAR ÖRNEĞİNDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ETKİLERİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi	35
3.2. Elde Edilen Bulgular.....	37
3.3. Görüşmecilerin Çalışma Hayatına Girme Nedenleri.....	37
3.4. Kadın Katılımcıların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar	40
3.5. İş-Aile Çatışması	48
3.6. İş Aile Yaşam Dengesi İçin Sosyal Destek	52
3.6.1. Aile ve Eşin Desteği	52
3.6.2. Örgüt Desteği.....	64
3.7. Uyumlaştırma İçin İşverenden Beklenen Destekler.....	68
SONUÇ.....	72
KAYNAKLAR	76
EKLER.....	86

Ek 1: Görüşme Formu.....	86
Ek 2: Görüşmeci Bilgileri.....	87
ÖZ GEÇMİŞ.....	90

GİRİŞ

Bireylerin kadın ve erkek olarak ayrılmasına neden olan biyolojik farklılıklar cinsiyet olarak tanımlanmaktadır. Fakat biyolojik olmayan, toplumsal olarak belirlenmiş olan farklar da göz ardı edilmemelidir. Bireyler zaman içinde doğdukları sosyal çevrenin, kültürün ya da ailenin gelenek ve davranış kalıplarıyla birlikte şekillenmeye başlamaktadır. Toplumsal cinsiyetin getirdiği bu kalıp yargılarla kadınsı ve erkeksi özellikler ve roller üstlenmektedir. Erkeklerin çalışan, aileyi geçindiren, güçlü, idealist olmaları beklenirken kadınların duygusal, naif, ev içi işlerinde özellikle çocuk bakımında yer almaları beklenmektedir.

Tarih boyunca genellikle savaş dönemlerinde ve ekonomik sıkıntıların yaşandığı zamanlarda yedek iş gücü olarak görülen kadınlar Sanayi devrimiyle birlikte çalışma yaşamına katılmaya başlamışlardır. Bunun neticesinde; geleneksel olarak kadını ev içindeki işlerle, erkeği ise para kazanma olgusuyla eş değer gören toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılar bir değişim süreci içerisine girse de, çalışmaya başlayan ve ev dışında ikinci bir hayata daha sahip olan kadının ev içindeki görevleri değişiklik göstermemiş aksine kadınların ikili iş yükü enerji ve zaman sınırlılığını artmıştır.

1980'lerden sonra özellikle kadınların çalışma hayatına daha yoğun bir şekilde girmeleriyle birlikte iş ve aile yaşamları arasındaki ilişkileri araştıran çalışmalar önem kazanmaya başlamıştır. Kadınların işgücü piyasasında daha fazla yer tutmaya başlamaları, çift kazançlı ailelerin ve çift kariyerli kadınların olmaya başlaması, kadının toplumsal yaşamda daha fazla rol üstlenmesine neden olmuştur. 1980'den önce çalışma yaşamında erkek egemen, evde ise kadın hâkimken günümüzde bu dengeler değişmeye başlamış, bu iki kavram daha fazla birbiriyle ilişkili hale gelmiştir (Açıkgöz, 2014).

Geleneksel roller olarak bakıldığında, kadının görevi ailesinin bakımını üstlenmek, ev içindeki işlerle ilgilenmek iken çalışma yaşamına aidiyetin artmasıyla roller farklılaşmaya başlamıştır. Kadınların evdeki rollerinin yanında yeni roller eklenmiş, erkek ekmeği kazanan rolünden çıkmazken kadın hem ekmeği kazanan hem dişi kuş olmaktan kurtulamamıştır (Adak, 2007: 139). Evli kadınlar işlerinin yanı sıra çocuklarına ve eşlerine zaman ayırmak durumunda iken, bekâr kadınlar anne, baba ve kardeşlerine zaman ayırmaktadırlar.

Hayatta çok çeşitli rollere sahip olan bireylerin rollerdeki başarı ve başarısızlıkları ilişkilerini ve yaşamlarını etkilemektedir. Bazı rollere fazla zaman

ayrılması, diğerlerinin önemsenmemesi gibi durumlar rol çatışmalarına neden olmakta, bu durum ise iş aile yaşamında dengenin kaybolmasını ve çatışmaların artmasını ortaya çıkarmaktadır. Günümüz çalışma yaşamında yoğun çalışmalar, fazla mesailer, vardiyalı çalışma sistemleri aile yaşamını etkilemekte, kişinin denge için daha fazla çaba harcamasına, daha stres altında çalışmasına neden olmaktadır. İşe ayrılan zamanın aileye ayrılan zamandan fazla olması durumunda aile yaşamı olumsuz etkilenirken; tam tersi durumlarda ailenin fazla önem kazanması, ailede yaşanan problemlerin çalışma yaşamını etkilemesi, ilginin tamamen aile odaklı olması çalışma hayatında bir takım sorunları ortaya çıkarmaktadır.

İş ve aile yaşamı arasındaki çatışma, bireyler üzerindeki baskıyı arttırmakta, her ikisini de dengeleyebilmek modern dünyanın önemli sorunlarının başında gelmektedir. Dengeyi sağlamada bireylere daha fazla rol düşmektedir. Ülkemizde toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıların, kadınları daha çok ev içi yükümlülükler ve bakım sorunuyla eşdeğer görmesi, kadınların işgücü piyasasına erkekler kadar egemen olamaması ve çalışma hayatında ayrımcılığa uğraması durumuyla sonuçlanmaktadır. İş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğrayan, çocuk sahibi olunca daha çok izin kullanacağı, çocukları ve eşiyile ilgili sorunlarda daha duygusal davranıp işi aksatacağı düşünülen kadının, iş aile dengesini sağlamasında sadece kendi çabalarının yeterli olmayacağı açıktır. Bu şekilde ön yargılı yaklaşımlar iş-aile dengesini zorlaştırmakta, zaten yeterince problemi bir arada idare etmek çabasındaki kadınların yaşamını biraz daha zora sokmaktadır. Dengeyi sağlamada, bireylere düşen yeni rollerin yanı sıra yöneticilerin ve işverenlerin tutumları da önemli olmaktadır. Çalışanların iş ve aile yaşamındaki diğer sorunlarını dengelemeleri açısından evden çalışma, izinlerde esneklik, iş yerinde kreş uygulamaları gibi desteklerin dengeyi sağlama konusunda kolaylaştırıcı olduğu savunulmaktadır (Erben ve Ötken, 2014: 104). Ancak evden çalışma, kısmi süreli çalışma gibi eğreti istihdam şekillerinin kadınlara nasıl bir güvence sağladığı konusu hala tartışmalı olmakla birlikte, bu tür uygulamaların toplumsal cinsiyet eşitliğini olumsuz etkileme riski de bulunmaktadır. Bu anlamda, iş aile yaşam dengesinin sağlanmasında, önerilecek mekanizmaların toplumsal cinsiyet eşitliğini temin edecek şekilde üretilmesi gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı, kadınların çalışma hayatına girmesiyle birlikte giderek artan oranda yaşanan iş ve aile yaşamı çatışmasının hem kadın hem de erkek çalışanlar için nasıl kavramlaştırıldığını ve çatışmanın çözümünde ne tür ihtiyaçların ön plana çıktığını toplumsal cinsiyet bakış açısıyla ortaya koymaktır. Bu anlamda, çalışmanın birinci bölümünde, kadınların iş ve aile yaşamı arasında deneyimlediği çatışmanın temelinde yer

alan toplumsal cinsiyet kavramı açıklanmış. Çalışmanın ikinci bölümde ise, iş-aile çatışması ve özel yaşam dengesine yer verilmiş olup ilgili kuramlar açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın üçüncü ve son bölümünde ise mavi ve beyaz yakalı toplam 44 görüşmeci ile yapılan derinlemesine mülakatların bulgularına yer verilmiş; çalışanların iş-aile yaşam çatışmasının çözümünde ve dengenin sağlanmasındaki görüşleri toplumsal cinsiyet bakış açısıyla analiz edilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TOPLUMSAL CİNSİYET VE İŞ AİLE YAŞAM ÇATIŞMASI

Kadın ve erkeklerin iş aile uyumlaştırmasındaki rollerinin incelendiği bu çalışmada kadınların iş aile arasındaki çatışmayı daha fazla yaşamasının temelinde cinsiyet ayrımcılığı görülmektedir. Gözlenen bu ayrımcılığın nedeni olarak belirtilen cinsiyet kavramı, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramları ve toplumsal cinsiyetin oluşumunu açıklayan kuramlar bu bölümde açıklanacaktır.

1.1.Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Sosyologlar cinsiyet kavramını vücudun erkek veya dişi olarak adlandırılmasına sebep olan anatomik ve fizyolojik farklılıkları açıklamak üzere kullanmaktadırlar (Giddens, 2012: 505). Bireylerin kadın ve erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikler cinsiyeti (sex) oluşturmaktadır (Akın, 2007: 2). Biyolojik olarak her birimiz erkek ya da dişi olarak doğar ve bu özelliğimizi (genellikle) değiştirmeden sürdürürüz. Bu anlamda cinsiyet, doğuştan sahip olunan ve bireye atfedilmiş bir statüdür ve bireyler bu statüleri üzerinde kontrole sahip değildirler (Demirbilek, 2007: 13). Kontrol edilemeyen bu statünün ‘‘biyoloji kaderdir’’ söylemine itiraz etmek için de cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarının ayrılması yönünde çeşitli görüşler bulunmaktadır (Butler, 2005: 50). Kısaca cinsiyet bireyler arasındaki fiziksel farkları tanımlamaktadır.

Kadın veya erkek olmanın biyolojik olarak kattığı özellikler bulunmaktadır. Bunun yanı sıra kadın ve erkeğe dair tanımlamaların toplumsal bir yönü de bulunmaktadır (Dökmen, 2006: 11). Toplum kaynaklı ortaya çıkan bu kavram; toplumsal cinsiyet (gender) kavramıdır. Toplumsal cinsiyet (gender), kişinin doğum ile kazandığı cinsiyet kimliğini toplumsal yaşantısı sonucunda kazandığı özelliklerle bütünlemesi sonucu oluşmaktadır. Toplumsal cinsiyet, bugünkü anlamıyla ilk kez 1970’li yılların başında feminist hareket tarafından ortaya konmuş olup, kadın ve erkek arasındaki eşitsizliklerin temelinde biyolojik özelliklerin bulunmadığını ispat etmek amacıyla kullanılmıştır (Sayer, 2011: 9).

Toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıklara değil, toplumun bireylere olan bakış açısına ve bireylerin nasıl davranması gerektiğine odaklanmaktadır. Bhasin (2003)’e göre toplumsal cinsiyet ve cinsiyet arasında bazı farklar bulunmaktadır. Cinsiyet doğal ve biyolojiktir. Cinsel organlarda ve üreme işlevindeki farklılıklardan cinsiyetler meydana

gelirken, bu farklılıklar kùltürlere ve toplumlara göre değişmemektedir. Toplumsal cinsiyetin ise sosyokùltürel ve insan icadı olduğunu savunmaktadır. Toplumsal cinsiyetin zamansal, kùltürel olarak değiştiğini, toplumun en küçük gruplarından aileye göre bile farklılık göstereceğini belirtmektedir. Toplumsal cinsiyet bu nedenle, cinsiyet gibi döndürülemez değil, sosyokùltürel çevrelere göre evrilebilir olarak tanımlanmaktadır. Rol ve sorumlulukların toplumsal ve kùltürel özellikler ile kadın ve erkeğe yüklendiğini ifade eden bu kavram (Dökmen, 2006: 11); biyolojik olarak oluşan cinsiyet kavramından bağımsız olarak, toplumun kùltüründen ve tarihinden etkilenmekte, her toplumda farklılaşıp, politik ve sosyal davranışlarla geliştirilen, üretilen bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Ostergaard, 1992). Bu toplumsal davranışlardan kaynaklanan ve cinsiyete göre farklılaşan davranışlar, toplumsal eşitsizlik olarak ortaya çıkmaktadır (Marshall, 2000).

Bir başka deyişle; cinsiyet biyolojik bakımdan vazgeçilemez geri döndürülemez görünse de, toplumsal cinsiyet sosyolojik bir olgu olduğundan cinsiyet kadar sabit değildir ve toplumsal cinsiyet tek bir cinsten kaynaklanmayan cinsiyetli bedenün üstlendiği kùltürel anlamlar bütünüdür (Butler, 2005: 50). Cinsiyette kadın ve erkekler arasında biyolojik olarak bir farklılık bulunurken; toplumsal cinsiyet kavramında, kaynaklara eşit erişim ve kullanım, toplumsal yaşamda yer alma, toplumsal yaşama dahil olma, erişim ve bu erişilen kaynakların dağılımı gibi toplum tarafından oluşturulmuş eşitsizlik durumu bulunmaktadır (Başarır ve Sarı, 2015: 42), (Dedeoğlu, 2003). Başka bir ifade ile toplumsal cinsiyet, genetik ve fizyolojik özelliklerin tanımlandığı cinsiyetten farklı olarak, toplumda genel olarak yaygın olarak düşünce ile oluşturulmuş, toplum tarafından sorgulanmadan, doğuştan gelen bir gerçeklikmiş gibi benimsenen ve kabul görülen düşünce, davranış ve duyguları şekillendiren kalıp yargılardan oluşmaktadır (Dumanlı, 2011: 148). Bu nedenle toplumsal cinsiyet rollerimiz, biyolojik farklılıklarımızdan ibaret değildir ve toplum beklentileriyle iç içe geçmektedir (Akın, 2007: 73) Toplumsal cinsiyeti belirleyen faktörler arasında nitelik, giyim kuşam, roller ve sorumluluklar bulunmaktadır. Nitelik olarak kadınların daha duygusal, zayıf, pasif olmaları, ev işlerinde, çocuk yaşlı, hasta bakımında yer almaları, karar verme mekanizmalarında bulunmamaları beklenirken; erkeklerin güçlü, cesur, hırslı ve bağımsız olmaları, siyasette, çalışma yaşamında aktif yer almaları, evin reisi olmaları ve kadınsı davranışlarda bulunmaması gerektiği yönündeki beklentiler toplumsal cinsiyete dayalı

kalıp yargıların birer örneği olarak karşımıza çıkmaktadır (Anadolu Üniversitesi , 2011). (Tunç, 2014: 622) (Demirbilek, 2007: 14).

Her toplumun kadınlara ve erkeklere yüklediği roller, özellikler, davranışlar ve tepkiler, ülkeden ülkeye, kültür ve geleneklere, çevre koşullarına, sosyal ve ekonomik duruma göre farklılık gösterebilmekte; birbirinden farklı iki coğrafyada yaşayan iki ayrı toplumun kadın ve erkekten beklentileri farklılaşabilmektedir (Fazlıoğlu, 2003) (Bingöl, 2014: 109). Doğumdan başlayarak yüklenen bu kültürel algı ve davranışlar, toplumsal cinsiyetin öğretilmesi ve benimsetilmesiyle sonuçlanmaktadır. Benimsenen bu toplumsal nitelikler, davranış modelleri ve rolleri kadını ve erkeği dişil ve erile dönüştürmeye başlamakta (Bhasin, 2003: 1-2) ve toplumsal cinsiyet kavramının kültürle olan yakın ilişkisini ortaya koymaktadır. Bu anlamda toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal, politik, ekonomik doku çerçevesinde belirlenen roller sistemini ifade etmekte, toplum tarafından inşa edilmekte, dinamik ve zaman içerisinde değişen bir özellik sergilemektedir.

İlk olarak hane içinde edilen toplumsal cinsiyet sorunu, günümüzde toplumsal ilişkiler ağının birçok türünde, özellikle çalışma hayatının her alanında giderek artan oranda kendini yeniden üretmektedir (Durusoy Öztepe, 2012: 38). Kadınların çalışma hayatına girmesiyle birlikte, hane içindeki rol ve görevleri değişmemiş; aksine çalışma yaşamının büyük ölçüde, erkeğin yüklendiği toplumsal cinsiyet rollerinin temel alınarak yapılandırılması kadınların çifte iş yükünü arttırmıştır.

1.2.Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü

Kadın ve erkeğe yüklenen toplumsal güç ve iktidar ilişkileri cinsiyetin meydana getirdiği iş bölümü üzerinden temellenmektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümü kadının ve erkeğin neler yapabilecekleri/yapamayacakları konularında toplumun yüklediği değerler doğrultusunda kadına ve erkeğe farklı rol ve sorumluluklar yüklenmesini ifade etmektedir. Toplumsal cinsiyetle temellendirilen iş bölümüne göre eve ekmek getiren erkek; kadın ise ev içinde bakım konularında söz konusu olan temel görevi ev olarak adlandırılan olarak yer almaktadır. Bu durum da erkeğin kadın üzerindeki hakimiyetini, meşrulaştırmaktadır (Urhan, 2015: 22)

Kadınlar ve erkekler yeniden üretim konusunda çalışmalarda bulunsalar da toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü varlığını devam ettirmektedir. Erkekler nitelik konusunda daha iyi ve ücret olarak yüksek işlerde çalışmaktalarken, kadınlar üretim faaliyetleri olarak ev işleri uzantısında gerçekleştirmektedir. Kadının sanayi devrimi

öncesinde de ev içi işlerde görev alması tarımsal işlerde yer alması ekonomik olarak hesaplamalara dahil edilmemektedir. Ataerkil ideoloji doğrultusunda evin reisi erkektir ve ekmek kazanan olarak görülmektedir (Bhasin, 2003: 28). Kadının duygusal, sakin, anaç, sabırlı özelliklerinin olduğu ve bu nedenlerden dolayı ev içi görevlerde yer almaları toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin getirdiği iş bölümü olarak gözlenmektedir. Her ne kadar küreselleşme sürecinde ataerkil ideoloji temelli toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olan bakış açısından vazgeçilmeye çalışılsa da bu durum mümkün olmamaktadır. Küresel toplumsal cinsiyet şekli erkeğe ayrıcalık tanımaktadır. Bu ataerkil sistem kadının ekonomik ve sosyal bağlamda emek, kültürel ve cinsel hakları, ücret gibi konularda toplumsal cinsiyet etkilerini göstermektedir (Elnur, 2013: 126).

Toplumsal cinsiyet cinsiyetçi bir iş bölümü meydana getirir ve bu durum biyolojik temellere dayandırılmaktadır. Doğuştan kavramı ön planda tutularak çocuk doğurmak büyütme ev içi iş dağılımı gibi yeniden üretim olarak nitelendirilen konular doğal biçimde kadına yüklenmektedir. Herhangi bir maliyet oluşturmadan temizlik, yemek, çocuk bakımı gibi hizmetlerin kadına yüklenmesi kadının emeği sömürülen ucuz işçi olarak kategorize edilmesine neden olmaktadır. Bu durum kadının çalışma yaşamında yer almasının önüne geçmiş; ücretli güvencesi olan işlerin dışında kalmasına neden olmuştur (Erdoğan N. , 2008: 9). Modernleşmenin getirdiği etki ile birlikte kadının ve erkeğin rolleri ve iş bölümü daha da belirgin bir hal almaktadır. Otorite sahibi olan erkek kamusal alanda yer almış ve ev geçimi sağlayan birey olarak rol almaya başlamaktadır. Kadın ise aksine eşinin mutluluğu için çabalayan, çocukların bakımı ve ev işlerinden sorumlu olan birey konumuna getirilmektedir. Erkeğin söz sahibi olduğu bu durumda kadın erkeğin izin verdiği ve belirlediği sınırlar içerisinde hapsolmaya mahkum olmuştur. Zamanla birlikte ekonomik şartların değişimi neticesinde çift kazananlı aileler ortaya çıksa da kadın kamusal alanda da ikinci planda bırakılmış, pasif olmalarının önüne geçilememiştir (Yılmaz S. , 2018: 2). Erkek ile kadın arasındaki iş bölümü derecelerine bakıldığında toplumun kültürel tarihsel unsurlarına göre değişiklikler gözlemlenmektedir. Toplumdan topluma değişen bu durum kadını doğurganlık oranı, çocuk bakımının kadın erkek arasındaki paylaşımı, ev işi, yaşlı bakımı konularında yoğunluğun kadın üzerinde olduğunu göstermektedir. Yeniden üretim konusuyla kadın istihdamının ücretli işlerde başlamasıyla bu durum aile üyelerinden kız çocuklara kız kardeşlere veya annelere devredilmekte aile dertlerinin yardımlarının mobilize edildiği dikkate alınmaktadır (Dedeoğlu, 2000: 151). Erkekler ev dışındaki konularda söz sahibi olurken kadın ev

içindeki işler konusunda söz sahibidir. Bu nedenle kadınların statüleri incelendiğinde erkeklerden daha düşük konumlarda oldukları görülmektedir. Bekar kadınlar ailede baba ve erkek kardeşin sözünün geçmesi ve egemenliğin onlarda olmasından evlenmeyi kurtuluş olarak görmekteyiz. Evli olduklarında karar verici olacaklarını ve daha saygın bir statü elde edeceklerini düşünmektedirler. Öyle olmadığı ve bu durumun sonu olmayan kısır bir döngü olduğu görülmektedir (Yılmaz S. , 2018: 6). Çocukların ailede gördüklerinin yanında okullarda da toplumsal cinsiyete dayalı davranışlar görülmektedir. Kız çocuklarına ev kadını olmak annelik gibi görevler yüklenirken hemşirelik, bakıcılık, öğretmenlik gibi şefkatli ve sabırlı olmalarının etkisiyle yapılan mesleklerin uygun olduğu görülmektedir. Erkek çocuklarının ise polis, asker, mühendis, doktor gibi koruma savunma, cesaret ve erkek olma özellikleri gerektiren meslekler ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Kadının ve erkeğin iş bölümü incelendiğinde böylece toplumsal ideolojilerin yansımaları görülmektedir (Bozkurt ve Akpınar, 2018: 18).

1.3.Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

En genel tanımıyla, fiziksel ve ruhsal durumları ne olursa olsun, insanlar arasında toplumsal ve siyasi haklar yönünden ayırım bulunmaması durumu olarak tanımlanan eşitlik kavramı¹, genellikle etnisite, din, sınıf ilişkilerinde talep edilirken, 20. Yüzyılın son çeyreğinden beri cinsiyete dayalı ilişkilerde de kullanılmaya başlanmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadınların, erkeklerden farklı olarak, ekonomik, sosyal, kültürel ve medeni alanlarda özgürlüklerini yok etmeye, ortadan kaldırmaya yönelik her türlü cinsiyetçi mahrum bırakma, engel olma, ayırma olarak tanımlanmaktadır (Bal, 2014: 16). Toplumsal cinsiyet eşitliği ise, kaynakların paylaşılmasında, fırsatların eşit kullanılmasında, hizmetlerin kazanılmasında cinsiyetin ön planda tutulmamasını, bireylerin cinsiyetleri yüzünden herhangi bir ayrımcılığa uğramamasını ifade etmektedir (Akın, 2007: 2)

Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler, farklı alanlarda ortaya çıkabilmektedir. Bunlardan ilki; kadının ev içi çalışmasının değerlendirme dışı bırakılması veya eksik değerlendirilmesi; ikincisi kadın çalışma yaşamına girse bile ev ile ilgili sorumluluklarının devam etmesi; üçüncüsü ise işgücü piyasalarına giren kadınların kendileri için tanımlanmış işleri yapmak durumunda olmaları yani mesleki ayrıma tabi tutulmalarıdır (Eyüboğlu, 2000: 13).

¹ <http://sozluk.gov.tr/>

Kadının çalışma yaşamındaki konumu onun toplumsal görevi olarak kabul edilen annelik ve ev kadınlığı rolü tarafından belirlenmektedir (Kardam ve Toksöz, 1999: 300). İşgücü piyasalarında kadın emeğinin ikincil konumu; ücret ve çalışma koşullarındaki farklılıklar, işe alma ve işte yükselme ile meslek seçimi ve mesleki eğitime ulaşmada kadın emeği önüne konulan engeller bunun göstergeleridir. İşgücü piyasalarında cinsiyete dayalı eşitsizliğin temel nedeni, işyerinde işçinin üretkenlikle ilgisi olmayan özelliklerinin değerlendirilmesidir (Eliot, 1997:381). Bu eşitsiz değerlendirmenin işgücü piyasasında iki temel ayrımı ortaya çıkarma riski oldukça yüksektir. Bunlar; dikey ayrım ve yatay ayrımdır. Dikey ayrım erkeklerin mesleki hiyerarşinin tepesinde, kadınların ise altında kümelenmesini gösterirken; yatay ayrım aynı mesleki düzeyde yani mesleki sınıflar ve hatta mesleklerin kendi içinde erkeklerle kadınlara farklı işler düştüğünü göstermektedir (Marshall, 2000: 100).

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin yaşandığı diğer bir alan ise alma sürecidir. Kadınlar genellikle daha az uzmanlık gerektiren daha düşük statülü daha rutin işlere alınmaktadır (Kardam ve Toksöz, 1999: 305) Bunun arkasında, kadınların evlilik, hamilelik, çocuk bakımı gibi nedenlerle işe ara vermesinin ve işteki devamsızlığının erkeklere oranla daha fazla olması gibi nedenler yatmaktadır.

Cinsiyete dayalı eşitsizliklerin görüldüğü diğer bir alan ise ücret ile parasal ya da parasal olmayan diğer olanaklardır (Kardam ve Toksöz, 1999: 305). Kadınların büyük çoğunluğu düşük ücretli sigortasız vasıfsız işlerde çalışmakta; dolayısıyla kadının işteki statüsü düştükçe aldığı ücret de buna bağlı olarak düşük olmaktadır. Ücret, işyerinde güdülenmeyi sağlayan önemli bir belirleyici olmakla birlikte, örgüt içi iletişim, güven, takdir, kararlara katılım, yükselme ve işyerinde yapılan görevin yapılmaya değer bir iş olduğuna inanmak gibi etmenler de çalışanın başarısında önemli bir yere sahiptir (Eyüboğlu, 2000: 18). Bu anlamda, örgütsel hiyerarşi içinde kadınların işgal ettikleri pozisyon da oldukça önem arz etmektedir. Dikey mesleki ayrım, kadınların işte yükselme olanaklarından yararlanabilmeleri için erkeklerden daha fazla çaba sarf etmesine ve daha fazla çalışmasına yol açmaktadır. Kadının evlilik, doğum, çocuk bakımı gibi nedenlerden dolayı işe ara vermesi erkek çalışanlara göre daha fazla izin kullanması ve rapor almasından dolayı işe devamlılığının düşük olması kadınların terfi olanaklarını kaçırmalarına ve yeni terfi dönemine kadar beklemek durumunda kalmasına neden olmaktadır (Kardam ve Toksöz, 1999: 306-307). Meslekte yükselmek için önemli yere

sahip diğerk bir faktör ise eğitimidir. Yapılan çalışmalar, kadınların aile içi sorumluluklarından dolayı işyerindeki eğitim olanaklarından erkeklere göre daha az faydalandıkları ortaya çıkmaktadır (Eyüboğlu, 2000)

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin oluşturulmasında, eşitlik, pozitif ayrımcılık ve yasal düzenlemeler olmak üzere üç temel yaklaşımdan söz etmek mümkündür. Eşitlik, kadın ve erkeklere cinsiyetlerinden bağımsız temel hak ve özgürlüklerde eşit davranılması gerekliliğidir. Pozitif ayrımcılık ise kadın haklarında var olan eşitsizliği ortadan kaldırmak amacıyla toplumsal hayatta, iş ve meslek edinmede ve ayrıca yönetime katılmada erkeklerle eşit hak ve fırsatları ortaya çıkarmayı ifade edilmektedir. Son olarak toplumsal cinsiyet eşitliğinin politikalarla desteklenmesi ise eşitliğin yasal zeminde yapılan düzenlemelerle sağlanmasını ifade etmektedir (Kelly, 2000). Ancak, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlayan bu politika ve uygulamalar, kadınların anne ve eş olarak kabulü üzerine inşa edildiği sürece başarılı olması mümkün görünmemektedir (Dedeoğlu, 2009: 53)

1.4.İş-Aile Çatışması

Geleneksel aile yapısında evi geçindiren erkek ile çocuk bakımı ve ev işlerini üstlenen kadındır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 196). Tarım toplumundan sanayi ve bilgi toplumuna hızlı bir kaymanın olması, kas gücüne dayalı çalışma tarzından uzaklaşılması, kadının çalışma hayatına katılımını arttırmıştır (Arslan, 2012: 99). Bu değişim kadının üstlendiği rollerin değişmesiyle ve yeni rolleri üstlenmesiyle sonuçlanmıştır. Kadının, tarımsal üretime dayalı üretim modeli içinde yer alması emeğini yeterince ücrete çevirememesine ve aile içi iş gücü olarak görülmesine neden olmaktadır. Bu durumda iş gücü piyasasına dahil olmamış kadınların görevleri aileye tarımsal faaliyetlerde yardım etmek bunun yanında ev içi işlerini yerine getirmektir. Geleneksel aile yapısının değişmesi, kadının daha çok emeğini ücret karşılığında kullanırmaya başlaması ile iş aile yaşam dengesi söz konusu olmaya başlanmaktadır. Kadının bir yandan geleneksel rollerini yerine getirmesi beklenirken, bir yandan da çalışma hayatında erkeklerle aynı iş yükünü üstlenmiştir. Günümüzdeki bu değişim ve gelişimler ile bireylerin maruz kaldığı çatışma, rekabet ve kaygılar artmıştır. Bu durum da belirli zamana sahip olan bireylerin kendilerini zorlayarak mesleki ve bireysel sorumluluklarını gereğiyle yerine getirmeye çalışmalarına neden olmuş, böylece bireylerin uyum sorunları yaşamalarına, çatışmaların şiddetlenmesine, yaşam kalitelerinin düşmesine neden olmuştur (Yamuç ve Türker, 2015: 390).

İnsan hayatının en önemli alanı iş ve ailedir. Birbiriyle etkileşim içinde olan bu iki alanda bireylere farklı görevler düşmektedir. Birbirine entegre olmuş bu alanlarda yaşanan olumlu ve olumsuz herhangi bir durum birbirini etkilemekte, bazı zamanlarda üstlenilen roller çatışmaya başlamaktadır. İş yaşamındaki herhangi bir sorun aile yaşamını, aile yaşamı ise çalışma yaşamını etkilemektedir. Bu çatışmalar çift yönlüdür. İşe verilen önemle ailenin ihmal edilmesi iş-aile çatışmasını, ailenin ön planda olması ise aile-iş çatışmasını ortaya çıkarmaktadır (Özen ve Uzun, 2005: 130). Her ikisini de dengede tutmak zorunda kalan taraf çoğunlukla kadınlardır. Hayatlarında yaşadıkları gelişmeler yeni roller eklenmesine neden olmaktadır. Çalışan bir kadının evlilik hayatının başlamasıyla ya da çocuk sahibi olmasıyla üstlendiği roller artacaktır. Sınırlı bir zamanda evde anne ve eş olmak zorundayken iş yerinde tüm bunlardan sıyrılıp çalışan kimliğiyle görevini yerine getirmek zorundadır. Bu rollerin giderek fazlalaşması ve birinin biraz ihmal edilmesi çatışmanın artmasına neden olmaktadır. Erkekler yerine çatışmaların kadınlar tarafından yaşanması geleneksel bakış açısının getirdiği toplumsal cinsiyet kavramının yüklediği iş dağılımından kaynaklanmaktadır. Erkeğin yalnızca para kazanan, aile geçimini sağlayan olarak görülmesi başka görevinin olmaması kadın gibi çatışma yaşanmasının önüne geçmektedir. İş yaşam dengesine ihtiyaç ya da bu kavramın eksikliği erkeklerde görülmemektedir.

1.4.1 İş Aile Çatışmasının Türleri

İş aile çatışması yapısal farklarına göre 3 farklı grupta ele alınmıştır. Bunlar zaman esaslı, gerginlik esaslı ve davranış temelli çatışmalardır (Poelmans, 2001: 5).

1.4.1.1 Zaman Esaslı Çatışma

Zaman esaslı çalışma bir role ayrılan zaman nedeniyle diğer rollerin gerçekleşmesinin imkansızlaşması durumudur. Bir rol için beklenen talepler gerçekleştirilirken, başka bir davranış için zihin meşgul olduğunda da zaman esaslı çatışma meydana gelmektedir (Greenhaus ve Beutell , 1985: 78). Zaman kavramı insanlar için en önemli olgudur ve çatışmanın nedeni kısıtlı olan ve doğru kullanılmayan zamandır. Kişi gerçekleştirmesi gereken rolleri gün içinde gerçekleştirmek zorundadır. Her yeni bir rol diğerlerine ayrılacak zamandan çalacağı için diğer rollerin gereklerini yerine getirmek giderek güçleşecektir. Azalan zamanla birlikte gereklerin yerine getirilememesiyle zaman kaynaklı çatışmalar meydana gelecektir. Terfi veya iş değişikliğiyle sorumlulukların artması, mesai saatlerinin fazlalaşması, yetiştirilmesi

gereken acil işler de zaman esaslı çatışmaya neden olan sebeplerdendir (Greenhaus ve Beutell , 1985: 78).

1.4.1.2. Gerginlik Esaslı Çatışma

Gerginlik esaslı çatışma; kişinin bir alanda yaşadığı stres sonucu yorgunluk, gerilim, sinir gibi nedenlerle, diğer alanda yeterli performansı gösterememesi ve olumsuz yönde etkilenmesi durumudur (Greenhaus ve Beutell , 1985: 80). Diğer bir ifadeyle, gerilim semptomlarının diğer rolün performansını etkilemesidir (Aktaran İhsan Yüksel, Kinnunen ve Mauno (1998:158)). Dolayısıyla, gerginlik esaslı çatışma söz konusu olduğunda kişi yaşadığı stres nedeniyle diğer rolünün gereklerini yerine getirememekte, dengeyi sağlayamamaktadır. Yorgunluk ve sinirlilik ile uyumlu olan gerginlik esaslı çatışmada rol performansı etkilenmekte, bir roldeki gerginlik sendromları diğer roldeki sendromları etkilemektedir (Pleck vd., 1980: 29). Örneğin, çalışma yaşamındaki aşırı yük, çalışma yaşamındaki zayıf ilişkiler, yoğun iş tempoları kişinin kendine olan saygısının azalmasına veya kararsızlık duygusuna neden olabilir (Özen ve Uzun, 2005: 135). İşten eve döndüğünde gün boyu yaşadığı olumsuzluklar nedeniyle stresli, yorgun, sinirli olan birey ailesiyle ilgili sorumluluklarını bu durumda gerçekleştirememektedir. Benzer şekilde ailesinde yaşadığı sorunlar nedeniyle çok sinirlenen bunu işine taşıyan kişide aile rolünün iş rolünü etkilediği gözlemlenmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 74). Günümüzde çoğunlukla iş ile ilgili olumsuzlukların aileyi etkilediği ancak her iki alandaki gerginliğin birbirinde olumsuz etkiler bıraktığı görülmektedir.

1.4.1.3. Davranış Esaslı Çatışma

Davranış esaslı çatışma söz konusu olduğunda bir davranışın diğer davranışa uyum sağlayamaması veya diğeriyle uyumsuz olması durumu ortaya çıkmaktadır. Birey sahip olduğu rolün gereklerini yerine getirecek şekilde davranmalıdır (Greenhaus ve Beutell , 1985: 80). Evinde ailesi kişiden sıcak, hassas davranışlar bekleyecektir. İş yerinde de aile bireylerine davrandığı gibi muamele yaptığında ortaya sorunlar çıkacaktır. İş ve aile yapı yönünden farklı özellikler taşımaktadır (Madsen, 2003: 11). Tam tersi yönden bakıldığında işindeki gibi otoriter sert olan baba çocukları ve eşine bu şekilde davrandığında yaşanılacak sorunlar kaçınılmazdır. Bu yüzden özellikle belirli mesleklerde davranış esaslı çatışma ile karşılaşmak kaçınılmazdır (Efeoğlu, 2006: 241).

1.4.2. İş Aile Çatışmasının Sonuçları

Çalışan bireylerin yaşamlarındaki dengeyi sağlamaları zor bir durumdur. Dengeyi sağlayamadıkları zaman çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu durum özel yaşam alanlarında sıkıntılara neden olmaktadır. Yaşanan ailedeki sıkıntıların çalışma yaşamına, çalışma yaşamındaki ise aile yaşamına aktarılması döngüsel bir biçimde devam etmekte sonucunda da yaşam tatminini aynı zamanda çalışma performansını etkilemektedir. Çalışan bireylerin zihinlerinin aileleriyle meşgul olması, sürekli olarak aile odaklı düşünmesi bir yandan da işi yürütmeye çalışması bir süre sonra sorunlarla başa çıkma gücünün bitmesine tükenmişlik sendromuna neden olacaktır. Ailevi sorunlar için ayrılan zamanlar işten sürekli alınan izinler devamsızlık olarak sonuçlanacaktır. İşe bağlılık da yaşanan ailevi sorunlarla ilgilenirken son derece azalacaktır.

İş aile çatışmasının sonuçları üç ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar bireysel, ailevi ve örgütsel sonuçlardır.

Tablo 1: İş-Aile Çatışmasının Bireysel, Ailevi ve Örgütsel Sonuçları

Bireysel Sonuçlar:	Ailevi Sonuçlar:	Örgütsel Sonuçlar:
<ul style="list-style-type: none"> - Zihinsel ve fiziksel sağlığın bozulması - Genel iyilik halinin zarar görmesi - Hayattan duyulan tatminsizlik - Stres - Psikosomatik semptomlar - Depresyon - Genel psikolojik gerginlik - İlaç kullanımı - Sigara ve içki tüketiminde artış - Madde bağımlılığı - Klinik ruhsal bozukluklar - Klinik anksiyete bozuklukları - Duygusal tükenmişlik - Çoklu kronik sağlık sorunları 	<ul style="list-style-type: none"> - Aile yaşamından duyulan tatminde düşüş - Aile rolü performansında düşüş - Aile faaliyetlerine katılmada artan devamsızlık - Ebeveynlik yükünde artış - Aile üyelerinden sağlanan duygusal destek ve yardımda azalış 	<ul style="list-style-type: none"> - İş tatmininde düşüş - İşyeri stresinde artış - Öz bildirimine dayalı iş performansında düşüş - Artan işe devamsızlık oranları - İşten ayrılma niyeti - İş gücü devir hızının artması - Örgütsel bağlılığın azalması

Kaynak: : Gina M. Bellavia ve Michael R. Frone , 2005 (Bellavia ve Frone, 2005)

Bireysel sonuçlar ele alındığında özel yaşam dengesinin bozulması bireylerde stres, anksiyete, depresyon, yaşam doyumunda azalma, madde bağımlılığı, tükenmişlik gibi psikolojik sonuçlara neden olmaktadır. Stres kişi ve çevrenin etkileşimi sonucu oluşan bireylerin esenlik ve huzurlarını tehdit edecek tehlike işareti ve uyarı olarak kabul edilen belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik bir etkidir (Soysal, 2009: 18). Aşırı iş yükünün olduğu iş alanlarında, ailede gerilimlerin olduğu iş harici yaşam alanlarında meydana gelebilmektedir. Bu aşırı stres aile ve çalışma yaşamını dengede tutmanın önüne geçeceği gibi kişilerde psikolojik sonuçlara neden olabilmektedir.

Ailevi sonuçlar incelendiğinde, aile yaşamına duyulan tatminde düşüş, ailedeki rol performanslarında azalma, aileyle bir arada olmaktan kaçınma, aile içi duygusal durumların azalması ve üyeler arası desteğin minimum seviyelere gelmesi gibi etkilerden söz etmek mümkündür. İş ile aile arasında kalmanın getirdiği sonuçlardan ailede yaşanan sorunlar aradaki dengeyi sağlamaya çalışırken aile içinde daha büyük sorunlara neden olmaktadır. Aile içinde bütünlüğün dağılması, bireyler arasındaki iletişimin son derece kaçınılmaz bir durum haline gelmesi çatışmanın etkilerinin ne derece büyük olacağının göstergesidir.

Örgütsel sonuçlar da bireyin çalışma yaşamından soğumasına, iş tatmininde düşüşe, işten ayrılma düşüncesine, örgütsel bağlılığın zayıflamasına neden olmaktadır. İş tatmini, iş deneyimleri sonucunda oluşan bir tutum olarak ifade edilip, çalışanların iş deneyimlerine bağlı olarak işlerine ya da işlerinin bazı yönlerine gösterdikleri tepki olarak tanımlanmaktadır (Turunç ve Erkuş, 2010: 420). Çalışan bir birey için önemli bir durum olan iş tatmini bireylerin örgüte verecekleri katkılar ile de ilişkilidir. Bu nedenle bireyin iş tatminini hissedememesi verimliliğin, performansın düşmesine, devamsızlık işe geç gelmelerin artmasına, işten ayrılma düşüncelerini fazlalaşmasına neden olacaktır. Bireyin iş tatminini sağlaması ile örgüte bağlılığa ilişkisi incelendiğinde olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009: 76). İş tatmini sayesinde stressiz bir çalışma yaşamı içinde yer alan bireyin bunun sonucunda yaşayacağı bir iş aile çatışması söz konusu olmamaktadır. Özetle baş etmesi güç bir hal alan çalışma yaşamında yaşanan her türlü negatif durum çalışma yaşamını da aile hayatını da etkilemektedir.

1.5. İş- Aile Yaşam Dengesi

Mevcut çalışma yaşamında, çalışanlar organizasyonlar için zamanlarının çoğunu harcayıp kendileri ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak için zaman yaratmakta

zorlanmaktadırlar. İş yaşamında rekabetin artması, bilişim teknolojilerindeki gelişmeler, kaliteli ve hızlı hizmet sektöründe beklentilerin olması çalışma saatleri dışında bile çalışmayı gerektirmekte, bu durumda çalışanların zamanını fazlasıyla harcamalarına neden olmaktadır (Raj ve Dev, 2017: 29). Çalışma yaşamının evde de devam etmesi ya da daha yorucu bir hale gelmesi ile birlikte iş aile dengesi ortaya çıkmıştır. ABD’de 1986 yılında ilk olarak kullanılan ‘İş-Yaşam Dengesi’ terimi insanların yaşamlarında işlerine daha fazla vakit ayırmaları yanında diğer durumlar için daha az zaman ayırmış olmaları durumunu ifade etmek için kullanılmıştır (Smith, 2010: 3)

İş yaşam dengesi, kişinin iş ve aile için yerine getirmesi gereken sorumlulukları dışında diğer faaliyetlerin de gerçekleştirilmesi olarak açıklanmaktadır. İş ve aile için yüklenen roller dışında diğer rolleri de içermektedir (Delecta, 2011: 186) İş aile yaşamı dengesi insanların aile ve iş sorumluluklarının birbirini içinde uyumlu olması anlamına gelmektedir. İş ve aile alanları arasında her zaman bir çatışma veya uyuşmazlık söz konusu olmayıp bireylerin her iki alanda ifa ettiği rollerden tam memnun olması ve bütün rollerde başarı göstermesi de mümkündür. Bu alanlar arasındaki olumlu etkileşim iş aile dengesinin mevcut olduğu durumda ortaya çıkmaktadır (Mustafayeva, 2013: 130). Günümüzde çalışma yaşamının giderek insan yaşamının merkezinde yer almaya başlaması ile yaşam standartları yükselmeye başlamış, ekonomik sıkıntılar ve aileden vazgeçememe düşüncesi iş ve aile arasındaki bu dengeyi kurmayı zorlaştırmıştır. Belirtilen koşullar altında dengeye ulaşma çabası daha fazla strese yol açmakta denge daha ulaşılmaz bir hal almaktadır (Kapiz, 2002: 139).

Kavramsal açıdan iş ve yaşam dengesi çalışma yaşamını kontrol edebilecek durumda olmanın yanı sıra iş dışındaki aktivitelerde esnek olma, sosyallik ve bireysellik gerektirir. Bireylerin kendi kişisel ihtiyaçları olduğu gibi çalışma yaşamında ve aileleri tarafından beklenen talepleri ile uyumlaştırmalarıyla iş yaşam dengesi sağlanmaktadır (Elmas, 2013: 7). Ailelerden beklenen talepler anne babalar için çocukların bakımları, ev işleri gibi sorumlulukları kapsamaktadır. Bunun yanı sıra çalışma yaşamı dengesi konusunda ise aileden dinlenme, tatil yapma, spora yapma, kişisel gelişim için zaman ayırma gibi bazı talepleri bulunmaktadır. İş yaşam dengesi aile, iş ve kişisel beklentiler için eşit birer zaman paylaşımı olarak görülse de literatürde iş- yaşam dengesinin özel ve kişiye göre değişiklik gösterecek bir oluşum olduğundan bahsedilmektedir. Bu nedenle iş yaşam dengesi emek, zaman, düşünce yapısı gibi tarafımızca sahip olunan kaynakların

mantıklı bir şekilde yaşamın tüm unsurları arasında paylaştırılmasıdır (Delecta, 2011: 187).

Kirchmeyer (2000) iş aile dengesinin bireyin zaman, enerji ve bağlılık gibi önemli kişisel kaynaklarının iyi bir şekilde dağılabileceği sonucunda ortaya çıktığı ifade etmektedir (Kirchmeyer, 2000'den aktaran (Gökkaya Ö. , 2014). İş aile dengesinin 3 ögesi bulunmaktadır; *zaman dengesi, katılım dengesi ve memnuniyet dengesi*. Zaman dengesinde zaman faktörünün aile ve iş rolleri arasında eşit dağılımı, katılım dengesinde psikolojik dağılım, memnuniyet dengesinde ise sağlanan eşit düzeyde memnuniyet önemlidir (Greenhaus vd., 2003).

Ataerkil düşüncenin getirdiği geleneksel bakışa göre ailenin günlük devam ettirmesi gereken işlerinden öncelikli olarak sorumlu tutulan kadınlar olarak görülmektedir. Bu bağlamda da iş aile yaşam dengesi çoğunlukla kadınların sorunu olarak düşünülmektedir (Sigroha, 2014: 23). Çalışmayan kadınlar için zaman ve enerjiyi aile için kullanmak kolayken, çalışan kadın için iş ve aile dengesini sağlamak geleneksel cinsiyet rollerinin yaygın olduğu ülkelerde zordur. Her iki rolü de layıkıyla gerçekleştirmek isteyen çalışan kadınlar dengeyi sağlamak için daha fazla çaba harcamaktadırlar. Ancak bazen tüm bu çabalar denge için yeterli gelmemektedir. Clark dengeyi Sınır Teorisi'ni ele alarak "Minimum çatışma koşulu ile hem iş hem aile alanında memnuniyet ve iyi performans" olarak tanımlamıştır (Mustafayeva, 2013). İş ve aile arasındaki ilişki duygusal değil insandır. Bireyler içinde yaşadıkları alanları ve bu alanlardaki sınırları biçimlendirir ve alanların üyeleri arasındaki ilişkilerini belirler (Kapiz, 2002: 148). Clark bu ilişkiyi 2 ülkenin karşılaştırılmasına benzetmiş ve bazı ülkelerin dillerinin, kültürlerinin, taleplerinin farklılaştığını ve bazılarının daha fazla uyum gerektiğini dile getirmektedir (Clark, 2000: 756). Sınır teorisine göre denge iş ve evde en az rol çatışmasının yaşanmasıdır. İşte bireyden beklenen yetenekli ve sorumluluk sahibi olması iken evde aile bireylerine karşı sevgi dolu içten olması beklenmektedir. Bu iki ayrımı yapıp bir alandan diğerine değişiklik yapılması bireylerin enerjilerini yenilemesine neden olacaktır (Yılmaz B. , 2009: 58).

1.5.1 İş Yaşam Dengesinin Önemi

Çalışma hayatındaki rekabet ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle, çalışma saatlerinin artması ev ve çalışma yaşamı arasındaki ayrımın giderek daha fazla bulanık hale gelmesine neden olmaktadır. Kadınların çalışma yaşamında daha aktif yer almaları,

alışıl gelmiş aile yapılarının değişmesi, tek ebeveynli ailelerin oluşması, çocuk/yaşlı bakım hizmetlerinin yetersizliği, çalışma saatlerinin esnekliği ya da evde de devam eden çalışmalar iş yaşam dengesini zorlaştırırken önemini de ortaya çıkarmaktadır. İş için harcanan zaman artmakta, her birey için iş kişisel hayata daha hakim hale gelmektedir. Bu nedenle boş zaman yaratmak ve iş ile ev arasındaki zamanı dengeleyebilmek oldukça önemlidir. Dengenin sağlanamaması durumlarında çatışmalar ortaya çıkmaktadır (Sigroha, 2014: 22).

Dengenin sağlanamadığı durumlarda kişisel ve toplumsal açıdan bazı sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Düşük yaşam memnuniyeti, stres seviyesinin yükselmesi ve strese dayalı hastalıklarda artış, aile içi çatışmaların artması, şiddet ve boşanma oranlarında artış, madde bağımlılığında artış, çocukların ve ergenlerin kontrolleri ile ilgili problemlerdeki artış, işe devamsızlık, azalan iş tatmini, ciro oranlarında düşüş ve azalan çalışan verimliliği, kurumsal bağlılığın azalması ve sadakat problemleri, artan sağlık sorunları neticesinde doğru orantılı olarak yükselen sağlık masrafları gibi birçok önemli konuda aile yaşam dengesinin etkisi bulunmaktadır (Hubson vd., 2001: 38-39). Yaşamın her alanında etkileri görüldüğünden dolayı dengeyi sağlamak için bireyler kadar organizasyonların da destek sağlaması her iki grup için de efektif bir durum olarak görülmektedir.

İş yaşam dengesi çalışan bireylerin hayatlarını etkilemesi açısından önemli yere sahiptir. İş hayatında başlayan güven sorunlu çalışma koşulları, öngörmesi zor zamansız çalışma saatleri, işveren baskısı gibi durumlar çalışanların iş ve aile yaşamı arasında kurmaları beklenen dengeyi kurmada zorlanmalarına neden olmaktadır. Aile içinde taleplerin karşılanması yerine getirilmesi gereken sorumlulukların gerçekleştirilmesi için harcanması gereken zamanın çoğu çalışma yaşamının isteklerini gidermek için kullanılmaktadır. Bu durumda aileye ayrılan kaliteli zaman azalmakta denge kurmada zorluklar yaşanmaktadır (Özmete ve Eker, 2012: 2)

Vlems (2005) çalışan yönünden iş yaşam dengesini anlatırken iş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanmasıyla, çalışanların motivasyonlarının arttığını, çalışanlar arası stres seviyesinin azaldığını savunmaktadır. İş aile yaşamındaki dengeyi kuran çalışanların mutluluğunun yükseleceğini, mutlu çalışanların hem ailelerini mutlu edeceklerini hem de çalışma yaşamında çalışma ortamlarında daha yararlı olacaklarını belirtmektedir. Çalışan insanların kendilerine olan güvenleri arttığı; sağlık, konsantrasyon ve güven konularında

gelişme yaşadıklarını, iş yeri ile ilişkileri düzeldiğini ve azalan stres ile birlikte daha kalitesi yüksek hayat yaşadıklarını anlatmaktadır (Igbinomwanhia vd., 2012: 116)

Son on yılda, insan kaynaklarının da ilgisini çekmeye başlayan iş yaşam dengesi, çalışanların iş doyumlarının sağlanması ve verimliliklerinin artması açısından önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların işverenlerden beklediği, yöneticilerin ise ihtiyaç olarak gördüğü bir kavram olarak açıklanmaktadır (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 542). İş yaşam dengesinin çalışan kadar işverenler açısından da aynı derecede önemli olduğu görülmektedir.

Vlems (2005), işverenler için dengenin önemini aşağıdaki şekilde sıralamıştır (Igbinomwanhia vd., 2012: 117);

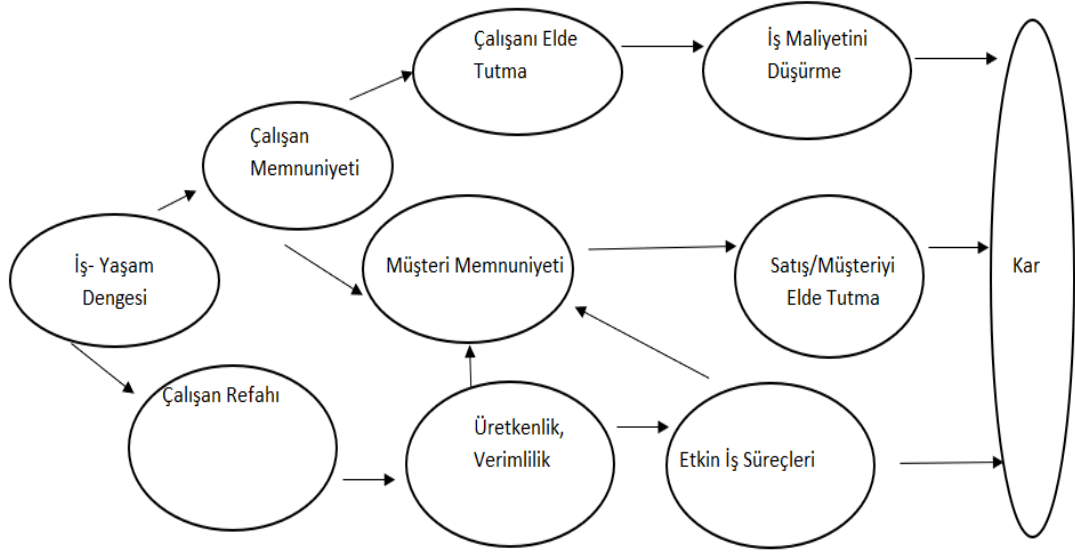
-İş gücünün motivasyonlu bir şekilde işine adapte olmasıyla azami iş gücü kapasitesini ortaya koyacak böylece mesai saatleri boyunca ellerinden geleni fazlasıyla yerine getireceklerdir.

-İş yaşam dengesi çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlayacaktır. Denge için organizasyonların katkıda bulunmaları kurumun kendilerine değer verdiği hissini yaratacak bunun sonucu olarak da daha fazla çalışacaklardır.

-Çalışma ortamları daha az stresli, huzurlu bir hal alacak böylece strese bağlı hastalıkların azaldığı gibi sağlık masrafları da büyük oranda minimize olmuş olacaktır.

-Çalışanlar daha motive ve aidiyet duygusu yüksek olacaktır. İş gücünün sadık ve işine özen gösteren bir hale gelmesiyle işe devamsızlıklar azalacak verimlilik düzeyleri artacaktır. İşçi değişiminde yaşayan sirkülasyon minimum seviyeye düşecektir. Kalifiye eleman bulma konusunda herhangi bir zorlanma yaşanmayacak yeni başlayan adaylar için de aidiyet artacaktır.

İş yaşam dengesinin örgüt içerisinde pozitif bir kültür meydana getirmektedir. Bu kültürün meydana geliş sırası incelendiğinde aşağıdaki tablo ile daha kolay bir anlatıma ulaşmak mümkün görülmekte olup bu sıra aşağıdaki şekildedir;



Şekil 1: İş Yaşam Kültürü Kar Zinciri (Clutterbuck, 2003: 14)

Şekil 1’de de anlatıldığı gibi iş yaşam dengesinin sağlanması ile çalışanların memnuniyeti aynı oranda etkilenmekte bu durum organizasyonların verimliliklerini pozitif yönde etkilemektedir.

1.6. İş-Aile Yaşamının Uyumlaştırılması

İş ve aile arasında dengenin kurulması modern insanın nihai hedefidir. Bireyin çalışma yaşamında ve aile yaşamında mutluluğu, yaşam kalitesi, rollerin yerine getirebilmesi ve toplumdaki huzur için denge gereklidir. Dengenin sağlanmasında bireylerin sorumluluğu büyük olsa da çoğu zaman onların çabaları yeterli gelmemektedir. Özellikle çift çalışanlı aileler için dengenin sağlanması daha karmaşık bir oluşumdur. Bu nedenle denge için örgütlerin sosyal sorumluluk almaları, hükümetlerin sosyal politika üretmeleri ve uygulamaları gerekmektedir. İş yerlerinin ve işverenlerin çalışanların aile yaşamını desteklememesi durumunda eşler daha fazla zorluk yaşayacaklardır (Yılmaz B. , 2009: 61).

İş-aile dengesi konusunda ilk uygulamalar 1930’larda başlamıştır. II Dünya Savaşı’ndan önce Kellogg şirketi her gün üçer 8 saatlik mesai yerine 6 saatlik mesai uygulamış, sonuçta çalışanların moral ve etkinlikleri gözlemlenmiştir (Lockwood, 2003). O yıllarda başlayan bu değişim rekabetin artması ve teknoloji gibi faktörlerle yeniden uzun çalışma saatlerini gündeme getirmiştir. Bir yandan kadınlara iş gücüne dahil etme, eğitim gibi fırsat eşitliği sağlamaya yönelik olanaklar sunulurken, diğer yandan ev işleri ve çocuk bakımı gibi geleneksel sorumluluklarının mevcudiyetini devam ettirmesi

nedeniyle onları azaltmaya yönelik iş aile yaşamını uyumlaştırıcı politikalar oluşturulmaktadır (Koray, Sosyal Politika, 2000: 219).

İçinde bulunulan örgütün kuralları ve değerleri, aile konularına duyarlılığı aile programlarına desteğini gösteren önemli bir etkidir. Bu nedenle örgüt kültürü iş-aile çatışmasını etkileyen faktörlerden sayılmaktadır. Çalışanlarının özel hayatına saygılı olan, aile hayatlarını önemseyen örgütler iş-aile uyumlaştırmasına yardımcı olmaya çalışırken; iş aile çatışmasının yaşanmamasına bu nedenle de işten ayrılma soğuma gibi niyetlerin azalmasına neden olmaktadır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 159). Ailesiyle ilgili problemleri söz konusu olduğunda işveren ve yöneticilerin aileye destek vermesi, izin konusunda sıkıntı yaratmaması örgüte olan bağlılığı arttırdığı gibi çatışmaların da önüne geçilmesini sağlayacaktır. Bu nedenle örgütün çalışanları üzerindeki etkisi büyüktür ve çalışanların iş-aile uyumlaştırması için örgüt desteğine ihtiyaçları vardır.

Çocuk bakımı konusunda da iş yerinin desteği iş aile çatışmasının yaşanmaması ve çocukların ikinci plana atılmaması açısından önem arz etmektedir. Bu destek kapsamında ailelerin kreş desteği ya da çocuk bakımı maliyeti karşılanmaktadır. Öte yandan ailenin iş paylaşımı ve işlerde dışarıdan destek temini, araba temini, tatiller, izinler, senelik bedava uçuşlar iş aile uyumlaştırması için çalışana verilen desteklerdendir (Joshi vd., 2002). İşverenler açısından bakıldığında bu uyumlaştırma çalışmalarının maliyetli olduğu düşünülse de uzun vadede düşünüldüğünde işletmelere faydalar sağlamaktadır. İş-aile uyumlaştırması için üzerlerindeki baskıyı örgütlerle paylaşıyor olmanın yardımıyla, çalışanlar kendilerini daha fazla işlerine verebilmekte, uyumlaştırma çabasına ayırması gereken zamanı ve davranışı işine yansıtmaktadır. Bu da çalışanların daha çalışkan, verimli, işverenine bağlı ve gördüğü destek sayesinde minnettar olmasına yardımcı olmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

KADIN EMEĞİ VE İŞ YAŞAM DENGESİ

Kadının çalışma yaşamına dahil olması birtakım sorunları da beraberinde getirmiştir. Sanayileşme öncesinde kadının ücretli işlerde çalışmıyor olması ve çalışma yaşamında yer almaya başlaması ile kadının erkekle aynı şartlara sahip olması amacıyla yeni politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışma yaşamında aktif rol almaya başlayan kadının, evdeki görevlerde de aynı şekilde başarılı olması beklentisi beraberinde iş yaşam dengesi konusunu getirmiştir. Bu bölümde kadının iş gücü piyasasında yaşadığı zorluklar ve dengenin sağlanması için oluşturulan politikalardan söz edilecektir.

2.1. Türkiye’de Kadın İş Gücü ve Çalışma Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

1950’li yıllarda başlayan kırdan kente yönelik göç ile hızlı kentleşme yaşanmıştır. Kırsal alandan uzaklaşıp kent yaşamına uyum sağlamaya çalışılırken zihniyet değişimleri, aile içinde ve yapısında değişiklikler görülmüş; bununla birlikte kadının çalışma yaşamındaki yeri değişmiştir (Koray vd., 1999: 16-17). Türkiye’de kadın istihdamı, yaşanan kentleşme süreciyle birlikte bir düşüş göstermiş kırdan kente göçün sonucunda kadınların göç ettikleri yerde ev hanımı olmalarıyla bir düşüş göstermiştir. (İlkaracan, 1998).

Genellikle düşük yaşam standartlarına sahip ailelerde geleneksel ve toplumsal inanışlarla kadının çalışma yaşamına katılmasına sıcak bakılmamaktadır. Eğitimsiz olan bu kadınların aksine yüksek yaşam standartlarına sahip eğitim düzeyi yüksek kadınlar çalışma yaşamında yoğun bir şekilde gözlemlenmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe iş gücüne katılım oranı da artmaktadır (Yılmaz vd., 2008).

Tüm dünyada eğitim olanaklarından yararlanma incelendiğinde kadın erkek arasından büyük farklar gözlenmekte; her ne kadar demokratikleşme yolunda hızlı adımlar atılsa da kadınların çalışma yaşamına dahil olmaları ve sonrasındaki cinsiyet ayrımcılığı ortadan tamamen kaldırılamamıştır (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 195). Kadınlar erkeklerle karşılaştırıldığında erkeklere oranla daha az eğitimden faydalanmakta ve toplumsal cinsiyetin izleri burada da oldukça fazla görülmektedir. Eğitim, cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin tüm bireylerin eşit olarak yararlanması gereken bir hak olmasına rağmen kadın erkek arasında eğitimden yararlanma konusunda önemli farklılıklar

bulunmaktadır. Okuryazar olmayan kadınların oranı %8 iken erkeklerde bu durum yalnızca %1'dir. Yüksekokul ya da fakülte mezunlarında ise yine erkeklerin oranının daha fazla olduğu kadınlarda %14,5 erkeklerde %18,9 şeklinde görülmektedir

Seçilmiş göstergeler	(%)		
	Toplam	Erkek	Kadın
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	4,8	1,5	8,0
Yüksekokul veyaz fakülteden mezun nüfus oranı (25+ yaş)	16,7	18,9	14,5
İstihdam oranı (15+ yaş)	47,1	65,6	28,9
İşgücüne katılım oranı (15+ yaş)	52,8	72,5	33,6
Genç işsizlik oranı (15-24 yaş)	20,8	17,8	26,1

Şekil 2: Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler, 2017 yılı (TÜİK, 2019)

Bu durum, kadınların çalışma yaşamında daha az yer almasına, eğitime ihtiyaç duyulmayan mesleklerde rol almalarına, erkeklerden geride olmalarına neden olmaktadır.

Ülkemizde de işgücü piyasasında cinsiyetçi bir yapı gözlemlenmektedir. Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi kadınlardaki istihdam oranı %28,9 iken erkeklerde bu oran %65,6 gibi yüksek oranlara çıkmaktadır. İşsizlik oranları da kadının çalışma yaşamı dışında bırakıldığını göstermektedir. Erkek çalışanlarda işsizlik oranı %17,8 iken kadınlarda %26,1 olarak görülmektedir. Kadınların çalışma yaşamında büyük oranda az katılımları, çalışma yaşamına girmiş kadınların ise düşük ücretli, çoğunlukla gelir seviyesi düşük işlerde yer almaları, düzensiz çalışma saatlerinin yoğun görülmesi, yüksek işsizlik oranları görülmektedir. Kadınların da kendilerine uygun olarak adlandırılan bu tarz belirlenmiş meslek gruplarından kurtulmaları ve bu kalıpların dışına çıkmakta zorluk çekmelerinin sebebi cinsiyetçi yapının ve ayrımcılığın göstergeleridir (Toksöz, 2007: 12). Kadın istihdamının düşük olmasının yanında kadınların çalışmaları; aile içinde ücretsiz işler, eve iş alma sistemi ile çalışma tipi, kısmi sürelerle çalışma, yevmiye ile çalışma olarak gözlemlenmektedir (Karadeniz, 2011: 84) .

Kız ve erkek çocukların farklı sosyalleşme süreçleriyle yetiştirilmeleri, toplumsal cinsiyet rollerine uygun mesleklerde çalışma beklentilerini ortaya çıkarmaktadır. Bu durum da kadınların ön yargılar, gelenekler, kültürel değerlerle iş bölümünde sınırlı ekonomik olanaklara sahip olmalarına ve daha az prestijli işlerde çalışmaya itilmelerine neden olmaktadır. Böylece kadın ve erkeğe yakışan işler ortaya çıkmaktadır (Parsons ve

Bales, 1956: 22). Bunun yanında kadınların çalışma yaşamında yer almaları zaman doldurmak kocalarına maddi anlamda yardımcı olmak, aile bütçesine katkı sağlamak gibi ikincil dereceden bir durum olarak sürmektedir. Bu durumda kadınların geleneksel konumlarından sıyrılamamalarına neden olmaktadır. Kadınların çalışma yaşamları incelendiğinde çalışma yaşamına hayatlarının bir noktalarında girdikleri ama çoğunlukla kalıcı olmadığı da gözlemlenmektedir. Kadınların işgücü piyasasına giriş engelleri kadar, işgücü piyasası bağlılıklarının zayıf olması sorunu bulunmaktadır. Her ne kadar işgücü piyasasında yer almaya başlasalar da bağlı kalma konusunda sorunlar görülmektedir. Özellikle düşük eğitilmiş kadınlar çalışma yaşamına girmişler; sonrasında evlilik, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle çalışma yaşamı dışına çıkmışlardır. Çalışma yaşamına giriş engelleri gözlendiği kadar sonrasında işgücü piyasasında bağlılık konusunda sorunlar yaşamaktadırlar (İlkkaracan, 2016: 47).

Geleneksel rollerden sıyrılamamaları kadınları erkeklere oranla olumsuz konumlara itmektir. Aynı eğitim ve mesleki beceride olsalar dahi erkeklerden daha düşük statüde ve daha düşük ücretlerde çalışmaktadırlar (Vatandaş, 2007: 42). Kadına ve erkek söz konusu olduğunda meydana gelen olumlu/olumsuz kalıp yargılar performanslarını, çalışma yaşantılarını, eğitimlerini, sosyal ilişkilerini etkilemektedir. Eşit özelliklere sahip olsalar da erkek adaylar iş görüşmelerinde kadınlara göre daha olumlu değerlendirilmektedir (Rozen ve Jerdee, 1974: 511). Özellikle Türkiye işgücü piyasası göz önünde bulundurulduğunda genel kabul görmüş olan inanç kadınların çalışma yaşamında erkekler kadar güvenilir olmadığı, kadınların evdeki sorumluluklarından dolayı işe yeterli bir şekilde kendilerini veremeyecekleri, çocuk sahibi olduklarında işi bırakacakları yönündedir (Palaz, 2003: 94). Kadınların her zaman çalışma yaşamında geri planda bırakılması ve belirli işlere yönlendirilmesi sonucunda da kadınlar erkeklerden geride bırakılmakta, mesleki itibarı düşük ikincil sayılan meslekler kadınların yoğunlaştığı meslekleri meydana getirmektedir (Vatandaş, 2007: 43). Örneğin, kadınlar için öğretmenlik, hemşirelik, hosteslik, asistanlık gibi anaç özellikler gerektiren işler uygun görülürken; erkekler için mühendis, müteahhit, elektrikçi, müdür, yönetici, politikacı gibi güç gerektiren işler uygun görülmektedir. Bahsedilen işler göz önünde bulundurulduğunda kadınların daha çok ev odaklı işlerle ilgilendirilmesi de mavi beyaz yaka dışında pembe yakalı işler kategorisini ortaya çıkarmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 207). Mavi beyaz yaka ayrımı yapılırken bile cinsiyetçi bir yaklaşımın ilave edilmesiyle pembe yaka gibi bir kavram oluşturulması cinsiyetçi izlerin silinemediğini, çalışma hayatına dahil olsalar da kadınların ayrı sınıflandırıldığını göstermektedir.

Türkiye’deki istihdam oranları incelendiğinde de kadınların erkeklere oranla daha düşük oranlarda çalışma hayatına katıldığı gözlenmektedir. TÜİK Kasım 2017 İş Gücü Göstergeleri veri tabanına göre 15 yaş ve üstü işgücü olarak tanımlanan toplam nüfus 31 milyon 790 bin iken bu nüfusun 10 milyon 287 binini kadınlar ve 21 milyon 503 binini erkekler oluşturmaktadır. İstihdam edilenlerin sayısı ise 8 milyon 904 bin kadın ve 19 milyon 612 bin erkek olarak belirlenmektedir. Oransal olarak bakıldığında, erkeklerde %65,8 olan istihdam oranı kadınlarda yalnızca %29,3 olarak görülmektedir. Bu anlamda Türkiye’de her on erkekten altısı, her on kadından ise yalnızca üçü istihdam edilebilmektedir.

Kadının çalışma yaşamına katılım sağlamayışının nedenleri incelendiğinde ev işleri, emeklilik, engelli olma, iş aramama, evlilik gibi nedenler yer almaktadır. Kadınların yaklaşık 11 milyonu “ev işleriyle meşgul olması” nedeniyle iş gücüne katılmamaktadır. Eğitim durumu ve cinsiyete göre istihdam oranları incelendiğinde mezun olunan eğitim derecesi ne olursa olsun erkeklerin istihdam edilme oranının kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Hiç okul bitirmeyen erkeklerin istihdam oranı %49,8 iken, bu oran kadınlarda %20,8. Lise mezunu erkeklerin %64,3’ü istihdamdayken kadınların sadece %25,7’si istihdamda olarak belirtilmiş. Yükseköğretim derecesinden mezun olmuş erkeklerin istihdam edilme oranı %78,4, kadınların ise %61’dir. Eğitim seviyesi yükseldikçe aradaki fark kapanmaya başlamaktadır. Ancak bu durumda da erkeklerin eğitim seviyelerinin ne olduğu aranmaksızın istihdam edilirken kadınlar için yükseköğrenimin eğitim seviyesinin daha aranan bir durum olduğu gözlemlenmiş istihdam edilme oranlarının erkeklere oranla daha düşük olduğu belirlenmektedir.

Ekonomik faaliyetler ele alındığında kadınların çoğunlukla tarımsal ve hizmet alanlarında yer aldığı görülüyor. Kadınların %26,8’i tarımsal alanda, %14,7’lik kısmı sanayi sektöründe, %0,9’luk kısmı inşaatta ve %57,6’lık kısmı ise hizmet sektöründe rol alıyor. Tarımsal alanda eşit sayıda yer alsalar da kayıt kısmı göz önüne alındığında fark ortaya çıkmaktadır; tarımda çalışan erkeklerin %76,4’lük kısmı kayıt dışı iken, kadınların %93,7’si kayıt dışı olarak çalıştırılmaktadır. Sigorta ve kayıtlılık durumları incelendiğinde cinsiyetler arası adaletsizlikler açıkça göze çarpmaktadır. Okuryazarlık oranlarına bakıldığında ise okuryazar nüfus oranında her yıl azalma gözlene de cinsiyetler arası eşitsizliğin olduğu konuların başında okuryazarlık gelmektedir. Son açıklanan 2016 yılı verileri incelendiğinde 6 yaş ve üstü nüfustan yaklaşık 2,5 milyon kişi, yani %3,5 okuma yazma bilmemektedir bu oranın içindeki %84’lük kısmı kadınlar

oluşturmaktadır. 6 yaş üstü nüfus incelendiğinde okuryazarlık bakımından erkeklerde oran %1,1 iken kadın nüfusun %5,9'u okuma yazma bilmemektedir. Okuryazarlığın kadınlarda daha yüksek olma sebeplerinin başında da toplumsal cinsiyet gerçeğinin neden olduğu kadının okumasına gerek olmadığı, ev işleriyle ilgilenmesi evini çekip çevirmesini düşüncesinin yer aldığı bilinmektedir.

Türkiye'nin küresel olarak ne durumda olduğu incelendiğinde ise World Economic Forum Global Gender Gap 2017 raporu incelendiğinde cinsiyet eşitliği açısından 144 ülke arasında Türkiye 131. Sırada yer almaktadır. Okuma yazma oranlarına bakıldığında 94., ekonomik alanda 128., sağlık konusunda 59., siyasi alandaki cinsiyet eşitliği konusunda ise 118. Sırada yer almaktadır (Forum, The World Economic, 2017: 11) Verilerden de anlaşılacağı üzere ülkemizde cinsiyet eşitsizliğinden günümüzde söz etmek pek mümkün görünmemektedir. Özetlemek gerekirse cinsiyet eşitsizlikleri; düşük ücretli ve kötü koşullu işlerde çalışma, pazarlık yönünden yoksun olma, kayıt dışı sektörlerde, geçici, gündelik, yarı zamanlı, sözleşmeli ve evde çalışmaya dayalı istihdam; standart dışı işlerde çalışma, işe alınmada, ücretlerde ve yükseltmelerde ayrımcılığa uğrama, ücret karşılığı olmayan işlerde çalışma (aile işçiliği), ev içi emeğin kullanımında toplumsal cinsiyet ilişkilerinden kaynaklanan eşitsizlikler olarak sıralanmaktadır (Ecevit, 2003: 84-87).

Tüm bu olumsuzluklara rağmen kadınların giderek çalışma yaşamına katılan ücretli çalışanlar arasında yer almaya başlamasıyla geleneksel tek gelirli aile yapısı değişmeye başlamıştır. Kadının istihdamıyla çift kazananlı modele başlanması, ev içerisinde kadınların sözlerinin daha çok geçmesi ile söz hakları artarken kadınların yaratıcılık, beceri, yetenekleri gelişecek yoksulluk riski düşürülecektir (Karabıyık, 2012: 235). Öte yandan kadınların çalışma yaşamına girmesiyle ev işleri adı verilen işlerin ve çocuk bakımının önemi ortaya çıkmaktadır. Özellikle çocuk bakımı ve yetiştirilmesinin toplumun geleceği hususunda yeri büyüktür. İş hayatına dahil olan kadınların artmasıyla bu alanlarda eksiklikler görülmeye başlanmıştır. İşine ve ailesine aynı oranda özen göstermek durumunda kalan kadın iş aile dengesini sağlama çabası içine girmektedir. Bu nedenle yalnızca kadın istihdamını sağlamaya yönelik politikalar geliştirmek yetersizdir. Kadınların iş aile dengesini sağlaması, işgücü piyasası dışına itilmemeleri için bu konuda da çalışmalar gerekmektedir. Kadınlar uyumlaştırma sıkıntısı nedeniyle çalışma yaşamından vazgeçmeyi mecburiyet olarak görmemeli, bu seçim bir tercih şeklinde kadınlara sunulmalıdır.

2.2.Türkiye’de İş ve Aile Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Geliştirilen Politikalar

Türkiye’de sanayileşme süreci gecikmiş ve oturmuş bir sanayileşme süreci görülmemiştir. Geciken sanayileşme süreci kadının çalışma yaşamına girmesini geciktirmiştir. Bunun yanı sıra, çalışma yaşamında hukuksal alandaki düzenlemeler aksamış, kadın çalışanların çalışma hayatındaki haklarını ve iş aile yaşamı arasındaki dengeye katkı sağlayacak düzenlemeler olgunlaşmamıştır (Aydın ve Demirkaya, 2017: 73). İş yaşamına giren kadınlar için gerekli düzenlemelerin bulunmaması kadının erkeklere göre geri planda kalmalarına neden olmuştur. Kadının çalışma yaşamında yer almaya başlaması ile erkeklere olan parasal anlamdaki bağımlılığın önüne geçilmesi, aynı zamanda kendilerini geliştirmelerine olanak sağlanması ve eşit haklara sahip olmaları amacıyla denge sağlamaya yönelik politikalar yoğun olarak uygulanmaya koyulmaya çalışmıştır. Son zamanlarda bu politikaların yaygınlaşması ile birlikte eşitlik fırsatlarının devamlılığını gerektiren politikalar oluşturulmaya başlanmıştır (Schmidt, 2005-2006: 451).

Çalışanların aile içi sorumluluklarını yönetmeleri, çalışma koşullarını esnek hale getirmelerine, kadınların hem ev hem de iş cephelerinde performans olarak başarıyı sağlamalarına yardımcı olmayı hedefleyen politikalar Aile Dostu Politikalar (Family-Friendly Policies) olarak adlandırılmaktadır (Belwal, 2014: 96). Kavramsal olarak bakıldığında Avrupa Birliği ve insan kaynakları alanında ‘‘İş-Yaşam Dengesi Uygulamaları (Work Life Balance)’’ olarak da ifade edilmektedir (Aydın, 2011: 371). İsim olarak farklılık gösterse de her iki kavram da işverenler ve iş yerleri tarafından çalışanların iş aile yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olmak amacıyla sağlanan politikaları oluşturmaktadır. Bu uygulamalar çatışmaları minimize ettiği, iş aile dengesinin sağlanmasına yardımcı olduğu ve sonuç olarak hem aile hem çalışma yaşamı olarak bakıldığında örgütlere ve çalışanlara destek sağlamaları nedeniyle önemli görülmektedir. Aile paketine göre; tek ebeveynli ailelere yönelik hizmetlerin geliştirilmesi, yaşlılar için gündüz bakım evlerinin artırılması, doğuma bağlı izin haklarının güçlendirilmesi gibi düzenlemeler getirilmektedir.

Aile ve çalışma yaşamındaki uyumlaştırılmanın sağlanması ve eşit olmayan cinsiyet rollerini dönüştürmeyi amaçlayan politikaların temel amacı kadınların ev içinde sahip olduğu roller ile birlikte emek piyasasındaki aktifliklerini bir bütün haline getirmek, erkeklerin de ebeveyn olarak bakım izinleri gibi konularda çocuk ve bağımlılar için bazı roller üstlenmelerini sağlamaktır (Dedeoğlu, 2009: 52).

Aile dostu politikalar ülkelere göre sosyal ve ekonomik yönler göz önünde bulundurularak farklılıklar göstermektedir. Her ülkedeki amaç aynı olup çalışanların iş aile yaşamındaki dengeye yönelik oluşturulmaktadır. Bu uygulamalara bakıldığında çalışanlara aile içi sorumluluklarını gerçekleştirme imkânı sunması için bakım hizmetleri, esnek çalışmalar, bakım hizmetleri gibi konularda uygulamalar düzenlenmektedir (Aydın ve Demirkaya, 2017: 75). Örnek vermek gerekirse, ülkelere göre değişen bu düzenlemelerden Kıta Avrupası ve Anglosakson bölgelerinde uygulanan yollar farklılık göstermektedir. Bir yanda çalışma hayatındaki anneleri destekleyen bunu bonkör ebeveyn izinleri, aileleri direkt olarak yapılan gelir transferleri, çocuk bakım yardımları gibi hizmetlerle sunan İskandinav ülkeleri bulunmaktadır. Bu sistemde cinsiyet eşitliği hedefleri de aynı zamanda göz önünde bulundurulmaktadır. Anglosakson politikalarda ise uyumlaştırma sağlamak için yarı zamanlı çalışma sistemi uygulanmaktadır (Ulutaş, 2014: 83).

2.2.1 Çalışma Süreleri

Çalışma yaşamına dahil olan kişilerin, çalışma saatleri aile yaşamına ayrılan zamandan daha fazla olmaktadır. Rasyonel Model iş ve aile sorumluluklarının aynı anda olduğunda iş aile yaşantısında çatışmalar gözlemlenebileceğini ve zamanın sınırlı bir kavram olması neticesinde artan sorumluluklara ayrılan zamanlar dengenin sürdürülmesi konularında sorun yaşanacağını söylemektedir (Efeoğlu, 2006). Bunun neticesinde çalışma saatlerinde düzenleme için kullanılan uygulamaların başında çalışma sürelerinde esneklik gelmektedir. Ataerkil bakış açısından kurtulamayan toplumlarda kadının ev hayatındaki tek görevli olarak adlandırılması ve bakım konularında yükümlü tutulmaları çalışma yaşamıyla birlikte görüldüğünde engel olarak ortaya çıkmaya başlamaktadır. Böyle durumlarda iş yaşam dengesi sağlamada getirilen uyumlaştırma politikalarında bakım ihtiyacı hisseden kişilere sahip kadınlara düzenlemeler yapılmaktadır (Aydın ve Demirkaya, 2017: 76). Yapılan düzenlemeler uyumlaştırma için destek olmakla birlikte, yalnızca kadınlar için yapılması, toplumsal eşitsizliğini pekiştirme riski taşımaktadır. Bakım görevini yalnızca kadına yükleyen bu politikalar kadın ve erkek arasındaki

eşitsizliği ön plana çıkarmaktadır. Feminist bakış açısına göre kadının da erkeğin de eşit koşullara sahip olması fikrine ters düşen bu uygulamalar her ne kadar yararlı gibi görünse de kadın dostu uygulamalar değildir. Bu nedenle, kadın dostu gibi görünen ancak kadına ekstra roller yüklemeye devam eden uygulamalar yerine kadın ve erkek çalışanlar için benzer çalışma şartlarının uygulandığı aile dostu olarak ifade edilebilen, eşitsizliğe neden olmayan, kadını çalışma yaşamından dışlamadan ekonomik bağımsızlıklara engel olamayan uygulamalar daha efektif olacaktır.

Bir diğer uygulama ise kadınlar için esnek çalışma saatleridir. 1980li yıllardan itibaren güncel bir kavram haline gelen esneklik çeşitli şekillerde ifade edilmektedir; istikrarsız zamanlarda çalışma zamanlarının veya işgücünün çeşitli olarak uyarlanması, verilen ücretlerin ekonomideki talep doğrultusunda değiştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Çalışma yaşamında uygulanması beklenen esneklik kavramı, işin gerçekleştiği alanın, çalışanların istihdam koşullarının, yapılan işin niteliğinin, çalışma saatlerinin ve alacakları ücretlerin piyasadaki arz ve talepte görülen artış ve azalışlara göre yeniden düzenlenebilmesine olanak sağlayan bir uygulama olarak nitelenmektedir (Doğan ve Kaya, 2016: 1072). Atipik çalışma olarak da ifade edilen çalışma biçimi; güvenli, alışlagelmiş olan belirli bir düzende ilerleyen, sürekli istihdamdan uzak düzensiz saatlerle, güvencesiz ve kısmi sürelerde çalışma şeklini belirtmektedir. Tam süreli çalışmanın aksine belirli sürelerde çalışma, tipik görülen sözleşme süreli, işin yapılan yerin değişiklik göstermediği çalışma şekilleridir (Karadeniz, 2011: 84). Bu tarz atipik çalışmalarda görünen fazlalaşmalar esnek çalışma saatlerinin bir getirisiidir.

Esneklik türleri mali esneklik, dışsal sayısal, içsel sayısal ve işlevsel esneklik olarak sıralanmaktadır. İşletmelerin gerek duydukları ihtiyaçlara göre belirledikleri iş gücü niteliğini veya miktarını teknolojik değişmelere göre, üretim tekniklerindeki gelişmelere göre artırıp azaltmaları dışsal sayısal esneklik olarak ifade edilmektedir. İçsel sayısal esneklikte ise işçi sayısının sabit kaldığı ancak çalışma saatlerinde değişikliklerin gözlendiği çalışma şeklidir. Bunlar neticesinde ortaya çıkan tele çalışma, part-time çalışma, dönemsel, çağırılıya dayalı çalışma, vardiya sistemi, telafi çalışması gibi kavramlar ortaya çıkmaktadır. Bu tarz atipik çalışma şekilleri neticesinde eksik istihdam, eğreti istihdam, gibi kavramlar meydana gelirken kıdem, emeklilik, sendikalaşma ve iş yerinde yüksek pozisyonlara gelme gibi konularda sorunlar meydana gelmektedir (Tilev, 2018: 124).

Kadın istihdamının arttırılması için ülkemizde esnek çalışma saatlerinin gerekli olduğu fikri gözlenmektedir. Bunun nedeni kadının çalışma yaşamında aktif rol aldığı kadar zamanının bir kısmını da ev içine ayırması olarak görülmektedir. Zamansal ve mekânsal esneklik sağlayarak kadının aile sorumluluklarını da yerine getirmesi beklenmektedir (Ulutaş, 2014: 87). Bu durum kadınların çalışma hayatında güvencesiz, düşük ücretlerle çalışmalarına ev içi rollerinden sıyrılamamalarına neden olmaktadır. Bunların aksi durumların yaşanması kadınların çatışmayı daha minimum seviyede hissetmeleri, çalışma yaşamında daha aktif daha güçlü ve eşit haklarla yer almaları için farklı politikalar uygulanmalıdır. İşgücü piyasasında eşitsizliğe yol açan esnek istihdam feminist bakış açısında kadının yine geri plana itilmesine neden olmaktadır.

2.2.2. İzin Düzenlemeleri

Çalışanlar için bir başka düzenleme izinlerdir. Hamilelik ve doğum izinleri kadınlar için tanımlanan izinlerin başında gelmektedir. Artan kadın istihdamıyla birlikte devlet ve çalışma yaşamı düşünüldüğünde doğum izinlerine olan önem artmaktadır. Kadınlara sağlanan izinler ülkelere göre farklılıklar gösterse de tüm refah devletlerinde verilmektedir. Türkiye’de de kadın çalışanlara doğum ve analık izinleri verilmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu 74. Maddeye göre kadın çalışanlar için 16 haftalık izin hakkı verilmiştir. Bunun 8 haftası doğumdan önce kalan 8 haftası ise doğum sonrası kullanılabilir. Çoğul gebeliklerde bu sayıya iki hafta daha ilave edilmektedir. Kadının doğum öncesi izni son 3 haftaya kadar iş yerinde olacak şekilde çalışması doktor ve kadın çalışan insiyatifine bırakılmıştır. Kullanılmayan süreler doğum sonrasına eklenebilmektedir. Doğum sonrası istenildiği takdirde verilen süre sonrasında altı aya kadar ücretsiz izin alınabileceği kanunda yer almaktadır. Bununla birlikte doğum sonrası bir yaşına kadar çocukların emzirilmesi amacıyla günde toplam bir buçuk saat süt izni verilmektedir. Ve bu sürenin kaç bölünerek ya da hangi saatlerde kullanılacağı da kadın çalışanların isteğine bırakılmıştır. Bu süreler çalışma sürelerinden sayılmaktadır.

Doğum sonrası verilen 6 aylık ücretsiz izinlerin işverenler tarafından verilmelerinde zorunluluk bulunmaktadır. Herhangi bir süre aşımı konusunda iş veren söz sahibi olabilmekte onların da takdirleri önemli hale gelmektedir. Fazladan istenen sürelerin işveren tarafından karşılanması zorunlu değildir (Güner, 2010: 247). Ülkemizde İş Kanunu’nda bu şekilde izin sistemi verilse de işverenler açısından bakıldığında doğum ve sonrası izin konusu pek hoş karşılanılan bir durum değildir. Bu tarz izinler kadın çalışanlar için gerekli aynı zamanda zorunlulukken iş verenler bu durumlarla

karşılammamak için erkekleri tercih etmektedirler. Özellikle sonrasında tercihe dayalı kullanılan ücretsiz izin konularında daha ön yargılı olarak yaklaşmaktadırlar. Bu nokta da doğum sonrası izinlerin yalnızca kadınlara verilmesi ya da ebeveyn izni olarak mı verileceği de tartışılması gereken bir diğer konudur. Kadına verilen doğum sonrası izni istihdamda kadınlar ve erkekler arasında ayrımcılığı ortaya çıkarmaktadır. Avrupa Birliği'nde de irdelenen konulardan biri olan fırsat eşitliği hususunda buna uygun politikaların oluşturulması gerektiği tartışılmaktadır. Bu durumda "Ebeveyn İzni" denilen kavram ortaya çıkmaktadır. Belirli bir yaşa kadar çocukların bakımları için anneye de babaya da belirli bir süre izin verilmesidir (Işığışok, 2005: 779) "Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" ile eşi doğum yapan erkek işçiye 5 günlük ücretli izin verilmesi yasal olarak güvence altına alınmıştır. 657 Devlet Memurluğu Kanununda ise 2011 yılında bir değişiklik yapılmış erkek memur çalışanlara önceden 3 gün olan babalık izni hakkı 10 gün olarak değiştirilmiştir. Özel sektör çalışanları için bu şekilde herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır (Güvendi, 2018: 11). Ülkemizde ebeveyn izni olarak bir kavram henüz yasalaşmamıştır. Yalnızca kadınlara doğum sonrası verilen izinler pozitif ayrımcılık olarak düşünülebileceği gibi fırsat eşitsizliğine neden olmaktadır. Ebeveyn izni istihdamda kadın erkek eşitliğini sağlaması, kadın çalışanların iş aile yaşamları arasında denge kurmaları, kadının çocuk bakımı nedeniyle uzun sürelerde çalışma yaşamından uzaklaştırılmaması, bununla birlikte erkeklerin de ailevi sorumluluklarda yer almaya başlamasını sağlamaktadır (Işığışok, 2005: 785). Ancak bu uygulamanın ülkemizde gerçekleştirilememesi bu gibi rollerin kadının sorumluluğunda olduğu fikrinden vazgeçilememesinden, erkeğin ev içi görevlerden sıyrılmasının doğruluğunun düşünülmesinden kaynaklanmaktadır. Kadının iş gücü piyasasında erkeklerle ayrıştırılmaması aynı zamanda iş aile dengesini sağlamaları açısından eşitlikçi politikalar uygulanmalıdır.

Bunların yanı sıra 10. Kalkınma Planı'nda² Aile ve Nüfus Dinamik Yapısının Korunması konusunda düzenlenen "aile paketi" evlat edinilmesi halinde ücretli ve ücretsiz doğum izinlerinden yararlanılması sağlanacaktır. Doğum sonrasında annenin vefatı halinde kalan izinlerden babanın yararlandırılması sağlanacaktır. Prematüre doğumlarda annelik izin hakları genişletilecektir. Devlet memurlarının doğum izinlerinde oldukları dönemde kadro ve derece ilerlemesi sağlanacaktır. Asgari Geçim İndiriminde

² <http://www.manevisosyalhizmet.com/wp-content/uploads/2015/01/ailenin-ve-dinamik-nufus-yapisinin-korunmasi-programi-eylem-plani.pdf>

üçüncü çocuk için yüzde 5 yerine yüzde 10 indirim sağlanacaktır. Ebeveynlere birinci çocuk için iki ay, ikinci çocuk için dört ay, üçüncü çocuk için altı ay yarı zamanlı ücretli çalışma hakkı getirilecektir. İşçilerin ücretleri işsizlik fonundan karşılanacaktır. 657 Sayılı Kanun kapsamında sadece devlet memurlarına ve babalara verilen doğum yardım ödeneğinin miktarı ve kapsamı genişletilerek bütün annelere “Doğum Hediyesi” olarak verilecektir. İşçilere eşinin doğum yapması veya evlat edinmesi halinde üç gün babalık izni verilmesi sağlanacaktır. İşçilerin en az yüzde 70 oranında engelli veya süregen hastalığı olan çocuğunun hastalanması halinde bir yıl içinde on güne kadar ücretli izin verilmesi sağlanacaktır. Çocuk sahibi olan çalışanların doğum izninden sonra çocuğun ilkokula başlama yaşına kadar kısmi süreli çalışma hakkı getirilmesine yönelik bir mevzuat düzenlemesi yapılacaktır. Özel istihdam bürolarına bu çerçevede ortaya çıkacak işgücü kaybını önlemek amacıyla geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilecektir. İşverenlerde duyarlılık artırmaya yönelik bilgilendirme faaliyetleri yapılacaktır. Bu kapsamda oluşturulan “İş’te Eşitlik Platformu” güçlendirilecektir.

2.2.3. Bakıma Dair Yapılan Düzenlemeler

Gelenekçi toplumlarda aileye verilen en önemli görevlerden olan bakım hizmetleri kadının çalışma yaşamında yer almaya başlamasıyla birlikte yalnızca özel alan olarak belirlenmiş kısımdan bağımsızlaşarak aile, kamusal alan ve piyasa tarafından da benimsenen bir görev halini almıştır (Parlak, 2016: 159). Sanayileşme ile birlikte bu özel alandan kamusal alana geçen kadının kendi emeğini satarak para kazanmaya başlaması kadının bakıma muhtaç insanlara bakım görevine sahip olduğu düşüncesini değiştirememiştir (Gökkaya V. B., 2015: 246). Bakım hizmetleri ücret karşılığı olmadan zorunluluklar, sadakat, güven gibi bağlarla birbirine iliştilenmiş ilişkilerden meydana gelmektedir. Bu ilişki sebebiyle bakım konusu çağlardan beri kadına atfedilmiş olup kadın etrafında biçimlendirilmiş ücretten bağımsız bir hizmet olarak algılanmaktadır. Bakım verenle bakım alan kişi arasında duygusal yönden ilişki oluşturulması aile içinde kadınlar tarafından gerçekleştirilmesi bu hizmetin kadının görünmeyen emeği haline gelmesine neden olmuştur. Ancak ekonomik yapıdaki değişim, yalnızca erkeğin ekme kazandığı ailelerin değişmesi, feminist teorinin kadının hem çalışma yaşamındaki hem aile içindeki konumu hususunda yeniden tanımlamalar yapması bakım hizmetlerinde değişimlere neden olmuştur (Parlak, 2016: 161). Bu değişimin temel sebebi kadının artık yalnızca ev içi işlerde yer almaması, çift kazananlı ailelerin oluşması, kadının ev içinden çok çalışma yaşamında zaman harcaması olarak gösterilmektedir. Bu durumda geleneksel

kadın görevleri değişmeye başlamış, kültürel olan yüklenmiş olan görevler için çeşitli çözüm yolları aranmaya başlanmıştır. Kadına yüklenen bu rolün kendisiyle bağdaşması nedeniyle bakım hizmeti bir iş olarak görülmekten çıkmıştır. Dışarıdan bir hizmet almak yerine evdeki kadınlar tarafından bu ihtiyacın giderilmesi beklenmektedir. Bu durum da emek piyasasında yer etmeyen düşük değerli dikkate alınmayan bir durum olarak görülmesine neden olmaktadır. Eşitsizliğin arttığı kadına daha fazla rolün yüklendiği bir durumdur (Parlak, 2016: 161).

4857 sayılı İş Kanunu'nda 2013 yılında yeni bir düzenleme yapılmış "Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Yurtlarına Dair Yönetmelik" hükmüne yaş ve medeni hal gözetilmeksizin 100-150 kadın çalışanın bulunduğu iş yerlerinde kadınların emzirmeleri için en fazla 250 metre uzaklığa emzirme odaları kurmaları gerektiği belirlenmiştir. Sayısı 150'yi aşan iş yerlerinde 0-6 yaş aralığındaki çocukların bakımı ve bırakılmaları için iş yerine yakın bir yurt ya da oda kurmaları yükümlülüğü belirtilmiştir. Kadınların sayısına göre belirlenen kriterin bulunması yine çocuk bakımının yalnızca kadına ait olduğunu göstermektedir (Ünlütürk, 2015: 737) Ancak ülkemizde uygulama oturmamıştır. Özellikle iş dünyasına katılan genç annelerin sayısının artması bakım ihtiyaçlarını yükseltmiştir. Kreş imkanlarının nitelik ve sayısal bakımdan yetersiz olması, evde bakıcı yardımıyla bakım düşünüldüğünde eğitimsiz kurumsallıktan uzak bakım şekillerinin olması durumları söz konusu olmaktadır. Başka bir çözüm yolu olarak anneanne, babaanne ya da yakın akrabalar tarafından bedelsiz biçime alınan bakımlardan da bahsedilmektedir. Bu durumlardan kaynaklanan çatışmalar nedeniyle anneler işten ayrılmayı düşünmektedir (Sayıl vd., 2009: 2). Çocuk bakımı Türkiye'de çoğunlukla çocuğun annesi tarafından gerçekleştirilmekte ve anneler çalışma yaşamından koparılmaktadır. Kurumsal bakım hizmetlerine duyulan talep yükselmektedir ancak kreş sayısı yetersizdir. 1,3 milyona yakın kadın çocuklarına bakmak için çalışma yaşamına dahil olamadıklarını 2016 yılı itibariyle belirtmektedirler. Bunlardan 275 bin civarındakiler bu tarz hizmetlerden faydalanmanın ekonomik olarak zorlayacağını, yüksek ücretler gerektirdiğini bu nedenle çocuklarının bakımlarını kendilerini yapmak durumunda kaldıklarını ifade etmektedirler. Geri kalanlar ise bunun tercih sebebi olarak kendileri bakım görevini kendileri üstlenmek istedikleri belirtmektedirler. Bu durum kreş uygulamalarının pahalı olmasının, yaygınlaşmamasının kadını çalışma yaşamı dışına itmekte, erkeklerle eşit haklara sahip

olamamalarının yüklenen rol nedeniyle olduğunu göstermektedir (Karadeniz ve Yılmaz, 2018: 14).

Çocuk bakımının yanı sıra yaşlı bakımı da kadınlara yüklenen roller arasında yer almaktadır. Türkiye’de İkinci Dünya Savaşı’nın bitimiyle yaşam ümidi 70’li yaşlara kadar yükselmiştir. Bu durum aile içlerinde ileri yaşlarda insanların bakımları çocukların bakımından sonra aile gündemlerinde yer almaya başlamıştır (Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu, 2012: 43). Zaman içinde sanayileşme ve kadının çalışma yaşamına katılımının yükselmesi yanında yaşlı nüfusunun da yükselmesi kadına yüklenen görevin artmasına neden olmaktadır (Karahan ve Güven, 2002: 157).

Bakım olarak tanımlanan bu kavram incelendiğinde fiziksel, ekonomik, duygusal olarak destek olma, sağlık desteği, sosyal hizmetler açısından koordinasyon, ilaç alımı, tedavi desteği, kişisel ihtiyaçların giderilmesi, ulaşım, ev işleri olarak sıralanmaktadır. Ülkemizdeki toplumsal yapı gereği destekleyici aile ilişkileri devamlılığını sürdürmektedir. Yaşlı bakımından ilk olarak eşler, ailedeki kız çocuklar, gelinler kısaca kadınlar sorumlu tutulmaktadır. Ülkemizdeki ailelerin yapısındaki çekirdekleşmeye yönelik değişim ve kadının çalışma yaşamındaki aktifliği göz önüne alındığında ücretli işlerini devam ettirirken bir yandan da eş ve anne olmak gibi birçok sorumluluğu aynı anda yerine getiren kadınlar olduğunu göstermektedir (Arpacı, 2009: 63). Bu durumda kadının çatışmasının önüne geçmek, üzerine binen yüklerin azaltılmasını amaçlamak için bakım hizmetleri konusunda insan kaynakları politikalarının geliştirilmesi gerekmektedir. Ancak ülkedeki huzur evle, yaşlı bakım yurtlarındaki oranlar incelendiğinde insanların bu tarz organizasyonlar yerine evde bakımlarını devam ettirmekte ısrarcı oldukları görülmektedir. Resmi bakım hizmetleri yerine aile içinden gelecek gayri resmi bakım yöntemlerini tercih etmektedirler. Kadının üzerine binen bu yükleri azaltmak amacıyla aile arasındaki sorumluluk paylaşımları artırılmalıdır. Bakımlarını evde almak isteyen kişiler için evde bakım hizmetleri ya da destekleri sağlanması beklenmektedir (Adak, 2003: 30). Bu yardımlar ya da rol paylaşımları kadının stresini ve yükünü hafifletebilecektir.

Bunların yanısıra Aile ve Nüfus Dinamik Yapısının Korunmasıyla ilgili olarak kabul edilen “aile paketi” tasarısında kamu mali dengeleri çerçevesinde kaliteli, hesaplı ve kolay erişilebilir kreş imkânlarının yaygınlaştırılması sağlanacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı izni ile açılan okul öncesi eğitim kurumlarına (4-6) tanınan vergi teşviklerinden

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı izni ile açılan kreşlerin (0-6) de faydalanması sağlanacaktır. Kaliteli, hesaplı ve kolay erişilebilir okul öncesi eğitim imkânları yaygınlaştırılacaktır. İşletmelerin kendi çalışanlarına hizmet sunan kreş yatırım ve harcamalarına yönelik destekler geliştirilecektir. Organize Sanayi Bölgeleri içinde hizmete açılan kreşlerin sayıları artırılacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

DENİZLİ'DE MAVİ VE BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLAR ÖRNEĞİNDE İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ ETKİLERİ ÜZERİNE ARAŞTIRMA

3.1.Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Çalışma yaşamı bireylerin hayatlarında önemli etkilere sahiptir. Günün önemli bir kısmının iş yerinde geçirilmesinin yanı sıra çalışmak, bireylerin psikolojik ve sosyolojik kimliklerine katkı sağlamaktadır. Bazı durumlarda aileye sahip olunup olunmayacağıın kararı bile verilirken çalışma hayatı dikkate alınmaktadır. Toplumsal hayatta bireylere yüklenen roller ve beklentiler, çalışan bireylerin iş ve aile hayatı arasında kurmaya çalıştığı dengede belirleyici bir rol üstlenmektedir. Özellikle, kadınların çalışma hayatına katılımının giderek artması, hali hazırda var olan geleneksel ev içi rollerine çalışma yaşamındaki kariyer hedeflerinin de eklenmesiyle sonuçlanmış; bu durum ise iş ve aile yaşamı arasında çatışmaları ortaya çıkarmıştır. Kariyer hedeflerinin yükselmesi, daha kaliteli yaşam standartlarına sahip olma isteği, yoğun çalışma hayatı kadınları daha fazla çalışmaya sürüklemiş, aile yaşamıyla birlikte dengeyi sağlamak güç hale gelmiştir.

Çalışma hayatı bireylerin hayatlarında önemli etkilere sahiptir. Günün büyük kısmının iş yerinde geçirilmesinin yanında iş bireylerin akıllarını meşgul etmekte, sosyal kimliklerine katkı sağlamaktadır. Bazı durumlarda aileye sahip olunup olunmayacağıın kararını verirken bile çalışma yaşamı dikkate alınmaktadır. Sosyal yaşamda toplum tarafından bireylere yüklenen roller çoğu alanda etkisini göstermektedir. Özellikle kadınların çalışma yaşamına katılım oranının artması, geleneksel kariyerlerinin (Seymen, 2004) yerini iş dünyasındaki kariyerlere bırakmasıyla birlikte iş aile çatışmaları artmaya başlamıştır. Kariyer hedeflerinin yükselmesi, daha kaliteli yaşam standartlarına sahip olma isteği, yoğun çalışma hayatı kadınları daha fazla çalışmaya sürüklemiş, aile yaşamıyla birlikte dengeyi sağlamak güç hale gelmiştir.

Bu çalışmada Denizli ilindeki beyaz ve mavi yaka çalışanların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar, iş aile çatışmaları, uyumlaştırma çalışmaları, çift gelirliliğin getirdiği zorluklar açıklanmaya çalışılmıştır. İş ve aile arasındaki dengenin önemli olduğu günümüzde dengenin nasıl sağlandığı, denge için nelerin yapıldığı sorularının cevapları aranmıştır. Kadının çalışma yaşamına girdikten sonra yaşadığı

çatışmaların ve dengedeki zorluğun nedenlerine ve önlenmesine yardımcı olan durumlar toplumsal cinsiyet bakış açısıyla incelenmeye çalışılmıştır.

Öte yandan çalışmada, iş ve aile yaşamı uyumlaştırmasında beyaz ve mavi yakalı kadın ve erkek çalışanların aynı seviyede başarılı olup olmadıkları, yaşanan çatışmaların farklılıkları, şiddeti ve hayat memnuniyeti durumu da incelenmiştir.

Çalışma yaşamı içine dahil olmuş kişilerde mavi ve beyaz yaka ayrımı 2. Dünya Savaşı sonrasında kullanılmaya başlanmıştır (Wickman, 2012). Bu adlandırma Amerika'da çalışan işçilerin üretim bandı yanında giydikleri mavi iş kıyafetlerinden türetilmektedir (Kirkegaard ve Larsen, 2011: 3). Mavi ve beyaz yakalı olarak yapılan bu ayrım, işçiler arasındaki farklar ayrımcılığa neden olmaktadır. Gözle görülebilir şekilde ayırım yapılmış olmasına rağmen, mavi ve beyaz yakalı çalışanların sınırlarını kesin bir biçimde çizen keskin bir tanım yapmak mümkün olmamaktadır (Erdayı, 2012).

Çoğunlukla işçi sınıfı olarak adlandırılan kol emeğiyle manuel olarak çalışıp saatlik ücret alan çalışanlar mavi yakalı olarak adlandırılmaktadır. Mavi yakalıların ayırt edici özellikleri daha az akademik eğitime ihtiyaç duymaları, iş başında eğitilebilmeleri, haftalık veya saatlik olarak ücretlendirilmeleri, ücret olarak beyaz yakadan daha düşük almalarıdır (Bayraktaroğlu vd., 2016: 144). Beyaz yakalı olarak ifade edilen çalışanlar ise işlerini ofis ya da idari ortamlarda gerçekleştiren profesyonel, yönetimle ilgilenen idari işlerle ilgilenen olarak ifade edilmektedirler. Çalışırken giydikleri kıyafetler, ücretlerinin ödenme yöntemleriyle yönetim, mühendislik, denetim, pazarlama, bankacılık gibi sektörlerde çalışan beyaz yakalıları mavi yakalılarından iş alanları, sahip oldukları mesleklerle farklılaşmaktadır. Beyaz yakalılarından farklı olarak daha çok kol gücüyle çalışan mavi yakalıları imalat, madencilik, inşaat, onarım ve hizmet sektörlerinde ağır çalışma koşullarıyla eğitim gerektirmeyen alanlarda çalışmaktadırlar (Erdayı, 2012). Bu anlamda, mavi yakalı çalışanların kadın erkek çalışanların yaşadığı çatışmaların nedenleri ve beyaz yaka çalışanların yaşamış oldukları problemlerin arasındaki farkların ve iş alanına etkilerinin ortaya konması hedeflenmiştir. Kadın ve erkek çalışanlara yüklenen toplumsal rollerin çatışmaya etkilerinin yansımaları belirlenmeye çalışılmıştır.

Denizli'de gerçekleştirilen bu çalışmada, nitel araştırma deseni kullanılmış, 22'si tekstil işçisi mavi yakalı, 22'si ise beyaz yakalı olmak üzere toplam 44 katılımcı ile derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Böylece iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın nedenleri ve sonuçları, kişilerin tecrübe, duygu ve kanaatlerinden yola çıkılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Görüşmelerin, kişilerin çalıştığı işyerlerinde yapılmış olması, onları görüşmeye ikna etmek ve iş aile çatışmasının işverenle ilgili boyutuna cevap almak kolay olmamıştır. Ancak sonrasında güven ortamı sağlanmış, görüşmeciler daha açık konuşmaya ikna edilmişlerdir. Erkek çalışanların kadınlara oranla aile hayatını açıklama konularında ketum davranırken, kadınların olumlu ve olumsuz tüm durumları erkeklere göre daha açık bir dille ifade ettikleri gözlemlenmiştir. Erkek çalışanların konuşmaktan çekinmelerinin yanında özellikle iş arkadaşlarının duymasından, ev hayatının dile getirilmesinden hoşlanmadıkları gözlemlenmiştir. Araştırmada görüşmecilerin isimlerine yer verilmemiş olup yalnızca katılımcı olarak numaralandırılmışlardır.

3.2.Elde Edilen Bulgular

Ek 2.'de katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiştir. 22'si tekstil işçisi mavi yakalı, 22'si ise beyaz yakalı olmak üzere toplam 44 katılımcı ile yapılan araştırmada demografik bulgular incelendiğinde katılımcıların 24-54 yaşları arasındadır. Görüşmecilerin medeni hallerine bakıldığında yalnızca iki görüşmecinin bekar olduğu görülmektedir. Görüşmecilerden bekar olanlar dışında yalnızca evli bir katılımcı çocuk sahibi değildir. Çocuk sayıları 1-4 arasında değişmektedir. Eğitim seviyeleri incelendiğinde mavi yakalı çalışanların genellikle ilkokul mezunu olduğu en eğitilmiş mavi yakalı çalışan ise ön lisans mezunudur. Beyaz yakalı çalışanlar içinse bu durum lisans ve yüksek lisans olarak değişmektedir. Özellikle mavi yaka kadın çalışanlar arasında ilkokul mezunu olanlar yoğunluktadır. Beyaz yakalı görüşmecilerin meslekleri muhasebe uzmanı, satış uzmanı, mühendis vs. iken mavi yakada durum nitelik gerektirmeyen dokumacı, ayakçı, operatör gibi mesleklerdir. Ekonomik durumları incelendiğinde mavi yakalı çalışanların çoğunlukla ekonomik sıkıntılar yaşadıkları beyaz yakalıların ise daha refah koşullarda yaşadıkları görülmektedir. Erkek katılımcılar ya da kadın katılımcıların eşlerinin en belirgin ortak özellikleri, mavi yakalı olanlarda sıklıkla görülse de, toplumsal cinsiyetin getirdiği iş bölümünün yoğun olarak gözlemlendiği. Gelenekçi aile yapılarının etkileri altında büyümüş olan erkek katılımcıların ev işlerine müdahaleden kaçındığı, kadınla erkek arasında farklar olduğuna inandığı, erkeğin ve kadının görevlerinin belirli çizgilerle ayrıldığına inandıkları görülmektedir. Çocuklarına olan sevgileri yoğun olarak görülse de herhangi bir sorunla karşılaştıklarında ilk yardıma koşanın ya da izin alanın anne olması gerektiğine inanmaktadırlar.

3.3.Görüşmecilerin Çalışma Hayatına Girme Nedenleri

Yapılan görüşmelerde çalışma nedenleri incelediğinde mavi beyaz yaka ayrımı yapılmaksızın erkek çalışanların çalışma nedenleri ev geçindirmek, erkeğe toplum tarafından yüklenen para kazanan rolünü yerine getirmek olarak belirlenmiştir. Çocukluktan itibaren ailedeki erkeklerin para kazanan olması, aileye para getirenin erkek olması toplumsal bir roldür. Erkek görüşmecilerin tamamına yakını ailede para kazananın erkek olması gerektiği, aileyi geçindirmenin kendi görevi olduğunu anlatmaktadır.

“Ben çocukluktan beri böyle gördüm babam yemez içmez eve gelmez çalışırdı. Kamyonla oradan oraya mal taşırdı. Günlerce onu görmediğimiz olurdu ama sayesinde eve ekmek girerdi. Böyle gördüm ben şimdi nasıl ben çalışmam sen çalış hanım derim ben. Öyle şey mi olur!” G.23., M.Y., E.

“Bizim sokakta bir adam vardı “Kız Halil” derlerdi. Herkes bir iş tutardı da o anasından babasından aldığı parayla ailesine bakardı. Hiçbir işte 1 haftadan fazla çalışmadı. Hoş ona bakmak denir mi ya. Babası kaç yaşına geldi oğluna para verilecek, çalışmadan ailesini nasıl geçindirecek diye hala çalışır durur.”G.24. M.Y., E.

Katılımcıların görüşlerinden de anlaşılacağı üzere çalışma hayatında yer alma isteği bunu kendi görevleri olarak görmelerinden kaynaklanmaktadır. Toplumsal rollerin geleneklerle birlikte kişilere empoze edilmesi sonucunda erkeklerin çalışma hayatında yer almaları dışındaki bir fikir kabul edilemez olarak nitelendirilmektedir. Çalışma hayatı dışında kalmayı tercih eden hemcinsleri için ise, karşı cinse benzetmeler yapılmakta, çalışmama tercihinin kadınlara ait olabileceği fikriyle cinsiyetçi bir tavır takılmaktadırlar. Bu anlamda, erkeklerin çalışma nedenlerine bakıldığında beyaz ve mavi yaka arasında güçlü bir ayrım yapılmaksızın çalışma nedeni başında ekonomik nedenler gelmektedir.

“Çalışmasak napalım. Nasıl para kazanılır çalışmadan. Aile kurduysan, hayatta üç beş kuruşum olsun ele güne muhtaç olmayayım diyorsan çalışacaksın. Herkes para için çalışıyor. Kim kime çalışmadan para veriyor.” G.25. M.Y., E.

“Bir insanın hayatını idame ettirebilmesi için çalışmaya ihtiyacı vardır. Ekonomik olarak toplumda yer almak gerekiyse elbette hepimiz çalışacağız. Ne mezunu olursak olalım herkes bir gün iyi kötü bir iş sahibi olabilmek, ihtiyacı olsun olmasın bir gelir elde etmek için çalışıyor.” G.26. B.Y., E.

“Baba okuldan öğretmen para istiyor dediğinde beş kuruluşum olmadığı zamanları biliyorum işsizlik dönemlerimde. Çalışmasam, iş bulamasam n’aparım. Elbet para için çalışıyoruz.” G.23. M.Y., E.

Kadınların çalışma sebepleri incelendiğinde, evde kalmak yerine iş gücü piyasasına dahil olmayı seçen kadınların bunu seçme nedenleri ekonomik ve sosyal koşullardan ileri gelmektedir. Üniversite mezunları kadınlar için amaç bir yandan çalışmak iken mavi yaka kadınlar genellikle ekonomik sıkıntılar nedeniyle çalışma yaşamına katılmaktadırlar. Mavi yakalı kadın çalışanların eğitim düzeyi nedeniyle düşük maaşlı, vasıfsız enformel sektörlerde çalıştığı çalışma sebeplerinin de beyaz yaka çalışan kadınlar ile kıyaslandığında daha fazla ekonomik yönden olduğu gözlenmektedir. Beyaz yakalı kadın çalışanlar ise eğitim seviyelerinin yükselmesi kaynaklı olarak çalışma hayatında olmaları gereğini, iş tatmini isteklerini, çalışma yaşamında erkekler kadar kendi varlıklarını da göstermek istediklerini belirterek çalışma yaşamında yer almaktadırlar. Mavi yaka kadın çalışanlar kadar ekonomik düşünmeyip daha çok sosyal sınıf ve eğitim farkından kaynaklandığı düşünülen sebeplerle ve sosyal gerekçelerle çalışma hayatına dahil olmaktadır.

“Eşimin çalışması yetmemeye başladı çocuklar olduktan sonra. Çocukların ihtiyaçları, iş giderleri, kira derken benim de çalışmam gerekti. Ekonomik sıkıntılardan çalışıyorum yani. Çok yorulmadan, aile aksatmadan çalışabileceğim iş aradım burayı buldum.” G.4. M.Y., K.

“Pazara çıkmaya para bulamaz olunca çalışmaya başladım. Faturası, kirası, kömürü, çocukların masrafı derken yetmiyor tabi. Para olsa niye çalışayım.” G.7. M.Y., K.

“Ben karımı yıllarca çalıştırmadım. Ben ne kazanıyorsam onu yeriz, otur evinde çocuklarına bak dedim. Sonra gün geldi hiç yetmedi. Kadın çalışmaz, yalvarsan

da çalışamazsın derken sana iş buldum yarın gidip başlayacaksın diye gittim bir gün.” G.27, M.Y., K.

“Kadının ekonomik yönden bağımsız olması gerektiğine inanıyorum. Benim annem bana hep ‘Bak ben babanın vereceği paraya muhtacım, o vermezse size tek çöp bile alamam. Kaç yaşına geldim onun eline bakarım. Başkasından para istemek kolay değil okuyup paranızı kazanacaksınız’ dedi. Ben de okulumu bitirdim, çalışıyor kimseye de muhtaç olmuyorum” G.18, B.Y., K.

“Ekonomik yönden büyük sıkıntılar çekmiyoruz. Benim çalışmama gerek yok. Üniversite mezunu bir kadın olarak ihtiyaç olmasa da çalışmam gerektiğine inanıyorum. Kendimi aktif hissetmem mutlu ediyor” G.14, B.Y., K.

Kadınlar iş gücüne katılma kararı alırken ekonomik sıkıntılar ya da ekonomik bağımsızlık düşüncesi ön plandadır. Ancak çalışacakları yeri seçerken de katılımcının dile getirdiği gibi rahat ve ailesinin önüne geçmeyecek yoğunlukta olmasına önem verilmektedir. Başka bir deyişle, eğer ki çalışma yaşamında yer alma nedenleri ekonomik sıkıntılar değilse, çalışanlar iş aile dengesine imkan sağlayacak iş yerleri ya da meslek seçimleri yapmaktadırlar. Mavi ya da beyaz yaka ayrımı yapmaksızın erkeklerin ise iş seçimi yaparken böyle bir arayışı bulunmamaktadır. Onlar için önemli olan yalnızca ekonomik sıkıntı yaşamayacak kadar gelir elde etmeleridir.

Kadınlar da ise mavi yakalı görüşmecilerin ifadeleri sonucunda ekonomik sıkıntılarının çalışmaya sevk ettiği görünürken, beyaz yakalı görüşmeciler daha çok eğitimleri gereği çalışmayı tercih etmektedirler. Eğitim alma sebeplerinin kendilerine uygun bir iş bulma olduğunu belirten beyaz yakalı kadın çalışanlar mavi yakalı kadın çalışanlara göre iş seçimi konusunda daha seçici ve katıdırlar. Özellikle beyaz yakalı kadın çalışanlar için çalışmak, kendi ayakları üzerinde durmak ve çalışma yaşamında faydalı olmak olarak görülmektedir. Beyaz yakalı kadınlar için çalışmak bir tercih sebebi olabilirken, mavi yakalılarda zorunluluk halini almıştır.

3.4.Kadın Katılımcıların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar

Kadına verilen annelik ve ev bakımı görevi günümüzde değişmeye başlamış, kadınlar tıpkı erkekler gibi çalışma yaşamına dahil olmuşlardır. Her ne kadar çalışma

yaşamına dahil olsalar da erkekler kadar kabul edilememişler çoğu zaman ikinci sınıf işçi muamelesi görmüşlerdir. Toplum tarafından yalnızca geleneksel görevlerini yerine getirmesine inanılan kadınlar kocasından bağımsız olarak nitelendirilmemekte, aile yaşamı içinde anne, eş, evinin hanımı kimliğinden sıyrılamamaktadırlar.

İşe alımlarda erkekler daha çok tercih edilmektedir. Bu durum kadınların işgücü piyasasına entegre olurken eş ve aile sorumluluklarının ön planda tutulduğunu göstermektedir.

“İlk işime satış uzman yardımcısı olarak başladım. Bir sürü mülakat, sınav, görüşme sonrası alındım. Amerika’ya gittim, İngilizce okudum, çok emek verdim, bir sürü erkeği eledim mülakatlarda ve işe alındım. İlk gün şefime beni tanıttıklarında elimi bile sıkmaya tenezzül etmeyip ben erkek istiyordum, kime sordunuz da aldınız kadın istemiyorum dedikçe alıyorsunuz diye bir tepkiyle karşılaştım. 6 ay günaydın bile demedi bana. Sonra alıştı ama ilk iş günü için de unutulmaz bir başlangıçtı...” G.15, B.Y., K.

“Erkekler her zaman tercih sebebidir. Kadının süt izni, aileye daha önem vermesi, doğum izni hepsi sorundur işverene göre. Sen diğer çalışanlardan iyi olsan da pek önemi yok cinsiyetin kadınsa.” G.13, B.Y., K.

“Ben bir erkek olarak kadınların daha titiz çalıştığını düşünsem de kadınları tercih etmiyorum. Kadınlar ailelerini daha ön planda tutuyorlar. Ben de evle ilgili bir durum olsa karımı gönderirim hemen. Onun işi benimkinden önemli değil ya.” G.28, B.Y., E.

Katılımcının da anlattığı gibi nitelikli, eğitilmiş kadınların iş yaşamlarında cinsiyetçi yaklaşımlar yüzünden ayrımcılıklar yaşanmaktadır. Beyaz mavi yaka ayrımı gözetmeksizin erkeklerin genel bakış açısı kadının yerinin evi olduğu, ev içindeki görev dağılımında kadının rolünün büyük olduğunu, çalışma yaşamında beklenen performansı gösteremeyip, erkek çalışanların üst pozisyonlarına gelmemesini beklemektedirler. Bu nedenle katılımcıların da bahsettiği gibi kadın çalışanlar üzerinde baskı kurmakta, mobbing yaşamalarına neden olmakta, zaten hali hazırda yeterince zor katılım sağladıkları ve yer edinmeye çalıştıkları çalışma yaşamında bir kez daha zorluklar yaşamalarına neden olmaktadır. Kadınlar eğitim, başarı gibi niteliklere sahip olmalarına rağmen görünmeyen engellerle karşılaşmaktadırlar. Adı olmayan bu

problemlere Wall Street Journal tarafından ‘‘cam tavan’’(glass ceiling) adı verilmiştir (Alican ve Gül, 2008). Kadınların işletmelerde bir üst pozisyona çıkarken önüne çıkarılan engeller ve haksızlıklar olarak adlandırılmaktadır. Görünmeyen örgüt kaynaklı ve algıya dayalı engeller olarak belirtilmektedir. İş hayatında kadınların erkek çalışanlarla kıyaslandığında özellikle de evli ve çocukluysa daha kısıtlı terfi imkanları sağlandığı ve ödüllendirme konusunda da geri planda kaldıklarını anlatmak için kullanılmaktadır (Weyer, 2006: 442). Bekar kadın çalışanlar için ise farklı bir bahane üretilerek bir gün evleneceği ve diğer evli çocuklar gibi olacakları ya da eş nedeniyle iş değişikliği yapıp kendileri üzerinde yapılan yatırımların boşa gideceği düşünceleriyle kadınların terfilerinin önüne geçilmektedir. Medeni durum gibi basit esasen önemi olmayan işin önüne de geçmeyecek sebeplerin bu şekilde kadın çalışanların önünde engel olarak bulunması çalışma yaşamında üst pozisyonlara uygun görülmemelerine bunun neticesinde de kadın çalışanların işe karşı motivasyon düşüklüğü yaşamalarına, iş aile çatışmasında örgüt desteğinden söz edilmemesine, çoğu durumda da çalışma yaşamından bu nedenlerle ayrılmalarına neden olmaktadır. Bu durumlarda da çalışma yaşamının dezavantajları olarak bahsetmektedirler.

Çoğu erkek adayın pozitif ayrımcılıkla daha kolay işe girmelerinin görüldüğü çalışma yaşamında, başarılı olan kadınlar işe girmenin sonrasında bile sorunlar yaşamaktadır. Aynı statüdeki iki çalışandan karar aşamasına gelindiğinde erkek çalışanların sadece cinsiyetleri nedeniyle tercih sebebi oldukları gözlenmektedir. İşe girdikten sonra ise kadınların ücretlerinde ayrımcılık(eşit işe eşit ücret politikasının uygulanamaması), mobbing, niteliksiz işlerin verilmesi gibi problemler gözlemlenmektedir.

‘‘İş hayatına katılmaya yüksek lisansımı bitirdikten sonra karar verdim. İşe alımdım sonrasında aynı zamanda işe başladığım lisans mezunu arkadaşımın yalnızca erkek olduğu için daha fazla maaş aldığını öğrendim. Bunun sebebini sorduğumda ise erkeğin gelire daha fazla ihtiyacı olduğunu, aile geçindirmenin erkeğin görevi olduğunu, kadınların geçim sağlama derdi gözetmediğini bu nedenle de ücretlerin farklı olduğu cevabını aldım.’’ G.12, B.Y., K.

‘‘Muhasebede dosyalama önemlidir, bol fotokopi vardır. Benden sonra işe başlayan erkek çalışanlar önemli işleri yaparken ben hala fotokopi çekiyordum.

Sorsan herkes eşit, ama kadın olduğum için benim aklım zor işlere yetmez akıllarınca.” G.13, B.Y., K.

“Tekstilde ne para kazanacaksın, alacağın asgari ücret. Benim eşim ekonomik sıkıntılardan sonra işe başladı. Tekstile soktum para kazansın, iş öğrensın en azından o da asgari ücret alır dedim. Kadınları asgari ücretten başlatmazlarmış sen başlasan sana verirdim dedi bana işe alan.” G.27. M.Y., E.

Görüşmecilerin de aktardığı gibi kadınların çoğu zaman yalnızca cinsiyet farkından daha **düşük ücretlerde çalıştığı**, eğitimlerinin, niteliklerinin göz ardı edildiği gözlemlenmektedir. Her ne kadar aynı işler için eşit ücretlerin verildiği politikalar dünyada kabul görse de kadın çalışanlar erkeklere nazaran daha az ücret ile çalışma yaşamında yer almaktadırlar (Bilican, 2014). İş verenlere göre evin geçimini sağlayan erkekken, kadının yalnızca ek gelir sağladığı düşüncesi hakimdir. Bu nedenle de ücret sistemlerinde erkekler her zaman kadın çalışanlara göre birkaç adım ötede başlamaktadırlar. Bu durum kadın çalışanların hakkaniyetli bir dağılım olmadığını düşünmelerine neden olmakta, işe karşı motivasyon kaybı yaşamalarına neden olmaktadır. Katılımcıların açıklamalarında da görüleceği üzere kadın çalışanlara pozisyon fark etmeksizin yalnızca erkek oldukları için karışma hakkını kendilerinde buldukları, kadın oldukları için müdahaleye daha müsait olduklarını düşündükleri gözlenmektedir.

*“Tekstilde çalışmak istersen, hiç bir özelliğinin olmasına gerek yok. Gelirsin paket yaparsın, bir şeyler taşırsın. Ne diploma isterler, ne bir şey. Mesaiye kalabilirsen, eziyete gelirsın çalışırsın. Senle aynı maaşı alan adam sana iş verir, senin patronun gibi davranır. Erkek ya. Sanki benim paramı o veriyor gibi şunu yap bunu yap onu getir bunu götür.”*G.6. M.Y., K.

“Erkekler her zaman daha iyi olduklarını düşünür. Kadınlar hep paketlemede çalışıyorsa da mesela, o işten anlamasa da gelir karışır o adam bana. Bir şey bildiğinden değil de kendini üstün gördüğünden.” G. 10, M.Y., K.

Görüşmecilere “Ekonomik bir kriz olsa iş vereniniz ilk olarak bir erkeği mi kadını mı tercih eder?” sorusu yönetildiğinde ise kadının istisnasız ilk vazgeçilen olacağı

gözlemlenmiştir. Bunun nedeninin ataerkil düşünce sisteminden vazgeçilememesi, kadının ev içinde aktif çalışma yaşamında ise olmaması gerektiği olarak düşünülmesi asıl eve para getirenin ailenin geçimini sağlayanın erkek olduğu düşüncesinden ayrılamamak olduğu gözlemlenmiştir. Bu konularda mavi beyaz yaka ayrımı gözetilmezken yalnızca cinsiyete dayalı kararlar verildiği gözlemlenmiştir. İş hayatında değiştirmek istedikleri konunun başında bu durum gelmektedir.

‘‘Ekonomik kriz döneminde karım da çalışıyordu. Fabrikada ne kadar kadın çalışan varsa hepsini çıkardılar. Birilerini işten çıkarmamız küçülmemiz gerekiyor, kocalarınız çalışır size bakar demişler işten çıkardıkları yetmezmiş gibi.’’ G.29, M.Y., E.

‘‘Kadınlar her zaman ilk gözden çıkarılındır iş yerlerinde. Emekliliğim geldi çok şirket gördüm hiçbir yerde değişmeyen tek durum buydu. Ne kadar üstün olursan ol gruptaki diğer erkeklerden, erkeklerin aile geçindiriyor düşüncesi kadın olanın işten çıkarılmasına neden oluyor.’’ G.30, B.Y., E.

Görüşmecilerin de aktardığı gibi ekonomik kriz gibi sosyal yapıdan etkilenen olaylarda kadın iş gücü işten çıkarmak için ilk akla gelen taraftır. Bu tür krizlerde ilk vazgeçilen kadınlar olmakta, ilk önce onlar işten çıkarılmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Geçmiş ekonomik krizler de incelendiğinde krizlerin kadınların çalışma koşullarını güçleştirdiği, daha kötü çalışma saatlerine nedende olduğu sonucunda da işten çıkarılmalarına neden olduğu gözlemlenmiştir. Ekonomik krizin kurbanları da yine kadınlar olmuştur (Öztürk, 2010: 107). İş hayatına dahil olmakta erkeklerle kıyaslandığında daha çok çaba harcayan ve var olma savaşı veren kadının, elde ettiği hakkının bu kadar kolay vazgeçilebilirliğinin yine erkeklerin elinde olması ve yalnızca cinsiyet odaklı bir karar olması kadının emeğinin ne kadar kolay hiçe sayıldığını göstermektedir.

Beyaz yakalardaki cinsiyet ayrımcılığı mavi yakalarda da farklı şekillerde kendini göstermektedir. Sadece erkek olduğu için kendini üstün gören, kadınların yerinin ev olduğunu düşünen erkeklerin sayısı oldukça fazladır. Evli ve çocuklu kadınların iş başvurularında ailevi sorunları nedeniyle çok izin alacağı dolayısıyla verimsiz çalışacağı düşünülmektedir. Erkekler için aynı durum söz konusu olduğunda ise aile ve çocuğun

olması düzenli aile hayatı nedeniyle sorumluluk sahibi olacağı işine daha bağlı olacağı düşünülmektedir. (Doruk, 2008) Bu durumda işverenlerin ya da devletlerin aile dostu politikalar çıkarıp kadının itilmesine engel olmaları gerekmektedir. Katılımcıların anlatımları değerlendirildiğinde bu durumda da mavi beyaz yaka ayrımı olmaksızın cinsiyet farkı temel sebep olarak görülmektedir. Erkek çalışanlar bu tarz problemler yaşamamaktadır.

‘‘Eşim iş görüşmesinde prosedür gereği yapılan mülakatlara ek olarak 2 kez daha görüşmeye çağırıldı. Yeni evliydik ve en az 3 yıl çocuk yapmamamız konusunda söz almak için onu tekrar tekrar çağırıldılar. Evli olsan bir dert olmasan bir dert. Üç ay doğum izni almasın diye niye ben çocuk özlemimi yıllarca erteleyeyim ki’’
G.31, B.Y., E.

‘‘Kız arkadaşımınla aynı yerde işe başladık. Şirkete bunu söylemedik ki bir sorun çıkmasın. Benim evlenmemi dört gözle beklediler. Sorumluluk yüklediler, iyi zam verdiler. Kız arkadaşım ise daha ilk gün evlenip gidersen nasıl olsa buradan koca bulmaya bak deyip nasıl olsa gidecek gözüyle iş öğretmediler.’’ G.32, B.Y., E.

‘‘Benim eşim de tekstilde çalışıyordu. O nasılsa benim kadın iş arkadaşlarım da öyle. Ben onları ezersem, birileri de benim eşimi ezer, ezdi de. Keşke herkes benim gibi düşünse. Çalıştığına çalışmadığına pişman ediyorlar kadınları...’’ G.33, B.Y., E.

Çoğu zaman aynı koşullarda, aynı maaşla ve aynı pozisyonda çalışan kadınlar ve erkekler arasında gözlemlenen cinsiyetçi kimliğin ortaya çıktığı bir başka nokta ise izinlerdir. Herhangi acil bir durumda, çocukların doktor kontrolleri ya da veli toplantıları olması durumunda çoğunlukla ilk izni alan kadındır. İster aynı koşullarda olsunlar ister kadın daha nitelikli bir işte çalışsın erkeklere göre onların işleri daha önde gelmekte, kadının işinden fedakarlık edip ilk izni alması beklenmektedir. Bu durum da kadının aile içi rollerinin erkeğe göre daha keskin ve vazgeçilemez olması düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Çünkü toplumsal cinsiyetin getirdiği bakış açısı ile değerlendirildiğinde kadının görevi çocukların bakını üstlenmektir ve herhangi bir durumda ilk koşması gereken kadındır. Bu nedenle de gerekli bir durum olduğunda iş

önemi, hayatın müşterekliği, eşlerin de yardımcı olabileceği fikirleri ortadan kaybolmaktadır.

“Eşim benden daha rahat şartlarda çalışıyor. İzin alması gereken yalnızca şefi var izin bile yazmaz. Bense alacağım 1 saatlik izin için 3 ayrı kişiye form imzalatmak durumundayım. Maaşı da benden düşük, yaptığı iş de aslında benimkilerden daha önemsiz. Ama o bunu kabul etmiyor bile. En ufak durumda ben izin alıp gidip işleri hallediyorum.” G.17, B.Y., K.

“Kocamın bi kere çocuğun okuluna gittiğini görmedim. Hiç ne bir öğretmenini tanır, ne derslerini. O gün izinli bile olsa ben gidemem sen git der. Ben izin alır ben giderim.” G.3, M.Y., K.

“Tekstilde yeni başladığım zamanlarda izin vermezlerdi kolay kolay. Eşim çocuklar hastayken bile izin almaya yanaşmayınca yalvar yakar izin alırdım. Sanki sadece benim o çocuklar.” G.11, M.Y., K.

“Benim izin almam sorun değil, yıllık iznim de birikti. Ama eşim ilgilenir çocuklarla. İzin alsam da onlarla zaman geçirsem diye bakar. Benim iznim var ama izin alıp evde onlara bakacak halim yok. Daha çok yoruyorlar beni.” G.28, B.Y., E.

“Eşimin arabası yok. Ama herhangi bir durum olduğunda çocukla ilgili arabayı ona veririm o halleder. İzin almak sorun da değil ama bizim evin iç işlerinden hanım sorumludur.” G.34, M.Y., E.

“Biz ikimizde tekstilde işçiyiz. İkimiz için de sorun oluyor genelde izin almak. Ama birinin izin alması şart. Onun iş yeri okula daha yakın çocukların okul işlerine hanım bakar o yüzden.” G.35, M.Y., E.

Görüşmecilerin de aktardığı gibi aileyle ilgili problemlerde statüsü, mesai saatleri ne olursa olsun kadın daha ilgilidir. Beyaz mavi yaka ayrımı gözetilmeden erkeklerin daha kolaylıkla izin alabileceği durumlarda bile bu tarz durumlar kadının rolü olarak görülmektedir. Kadınlar erkekler kadar çalışma hayatında yer alsalar da ailevi konular

söz konusu olduğunda öncelik anne olmalarıdır ve bu konular annenin görevidir. Erkek katılımcının da ifade ettiği gibi izin alıp evde çocuk bakmak erkekler için çalışmaktan daha yorucuyken kadınlar çocuklarıyla zaman geçirememekten yakınmaktadırlar. Ev hayatında hiçbir işe müdahil olmayan erkeklerin iş aile arasında çatışma yaşaması veya bir denge sağlamasından söz edilememektedir. Çatışma yaşandığının farkında olmayıp bunu doğal bir denge olarak benimsemektedirler. Bu görüşmelerin sonucunda çalışma yaşamında kadının yer almasına görece alışılrsa da ayrıcalıklar yaşanmakta, iş-aile dengesinin sağlanmasında kadına destekten ziyade engel olunmaktadır.

3.5. İş-Aile Çatışması

İş hayatında ayrımcılıklara rağmen tutunmaya devam eden çalışanların yaşadığı bir diğer problem ise iş ve aile arasındaki rollerin birbirinin önüne geçmesine engel olmaya çalışmak ve aradaki çatışmayı minimize etmektir. Ayrımcılığın çalışma yaşamında verdiği stres, kadınların için kadın olmaları nedeniyle gördükleri baskı onları mutsuz etmekte, iş aile uyumlaştırmasını güçleştirmektedir. Aile hayatı da düşünüldüğünde işgücü piyasası içindeki kadınların daha fazla sorumluluğu olmaya başlamış, her ikisini de kusursuz yapma çabası içine girmişlerdir. Ancak gündüz iş yerinde bu sıkıntıları yaşayan bir kadının akşam evine gittiğinde eşine ve çocuklarına mutlu ve iyi niyetle yaklaşması mümkün görünmemekte her iki rolde de başarı elde etmek mümkün olmamaktadır. Erkekler için roller söz konusu olduğunda kadınlar kadar geniş rollere sahip olmamaları nedeniyle çatışma daha minimal düzeylerde gözlemlenmektedir. Katılımcıların ifadeleri değerlendirildiğinde erkek çalışanların herhangi bir çatış ya da denge problemi yaşamadıkları gözlenmektedir. Kadına yüklenen işler nedeniyle erkeğin yalnızca para kazanan rolünde olması herhangi bir denge problemi yaşamalarının önüne geçmektedir.

Birbiri arasında ilişkili olan iş ve aile yaşamında; çalışma yaşamı nasıl aile yaşamını etkiliyorsa, aile yaşamı da çalışma yaşamını etkilemektedir. Bu çalışmada, genel olarak çatışma iş ve aile arasında görülmektedir. Gün içindeki yoğun iş temposu, izin sıkıntısı, uzun çalışma saatleri, stres altında çalışma koşulları, vardiyalı çalışma sistemi çatışmayı arttırmaktadır.

“Günün 10 saatini iş yerinde geçiriyorum. Sabah 6’da kalkıp işe geliyorum geri eve dönmem akşam 8’i buluyor. Paketleme bölümünde çalışıyorum, akşama kadar ayaktaım zaten. Eve gittiğimde kıpırdayacak halim kalmıyor. Eve gidince iş mi yok. Yemek, bulaşık, çocuklar derken nasıl uyduğumu bilmiyorum” G.2, M.Y., K.

“Servisi, öğle arası hesaba katıldığında 12 saat işe zaman ayırıyorum.” G.10, M.Y., K.

“Planlama uzmanıyım. Sabah 08:30da mesai başlar. Akşam 19:30’dan önce evde olamıyorum. O saatten sonra zaten ne kalıyor ki uyku saatine. Evde de çalışmam sürekli telefonda bir şeyleri yönetmem gerekiyor. Bütün günüm,

nerdeyse tüm zamanım iş yerinde bitiyor. İşe giderken gün henüz yeni başlıyorken iş çıkışı akşam olmuş gün bitmiş oluyor.” G.20, B.Y., K.

“İşte çok uzun saatler kalıyoruz. Aileye vakit ayıracak zaman pek kalmıyor. Eşim yemek hazırlarken ben çocuklarla ilgilenabiliyorum.” G.34, B.Y., E.

“Çok çalışıyoruz eve yorgun argın gidiyoruz. Eşim de öyle ama, ben ev işiymiş yemekmiş karışmam. Kadının işidir onlar. Bir de kalkıp ben mi yapayım” G.36, M.Y., E.

“Vardiyalı çalışan oldu mu ailede, hiç anlamazsın evde kim var kim yok kim ne yapmış. Ben yıllarca böyle çalıştım. Ne çocuk gördüm ne hanım. Ben yatarım onlar kalkardı, ben kalkardım onlar yatardı.” G.37, M.Y., E.

Görüşmecilerin aktardıkları incelendiğinde erkekler kadar yoğun tempoda çalışan kadınların ev hayatında çalışmalarının devam ettiği gözlemlenmektedir. Çok uzun çalışma saatlerinin cinsiyet ayrımı olmaksızın iş aile çatışmasına neden olduğu, aile bireylerinin birbirlerini görmeden bile hayatlarına devam ettikleri görülmektedir. Mavi yakanın vardiyalı çalışma sistemi aile ile çalışma yaşamında dengeden söz etmeyi mümkünsüz kılarken, beyaz yaka çatışmayı daha hafif atlatmaktadır. Cinsiyetler incelendiğinde ise kadın çalışanlar için çatışmaya neden olan uzun çalışma saatleri ev içindeki yükü de omuzlarında taşıyan kadınların çatışmayı daha şiddetli yaşamalarına neden olmaktadır. Kadınların çatışma yaşama sebeplerinin başında uzun çalışma saatleri gelmektedir. Günün 12 saatini yol ve çalışma saatleri şeklinde iş için harcamaktadırlar. Geriye kalan saatlerde de gün içindeki yoğun temponun verdiği yorgunluk nedeniyle diledikleri gibi zaman geçirememekte aile fertlerine gereken zamanı ayırmamaktan şikayet etmektedirler.

“Eve gelip yemek hazırlıyorum. Sonra bulaşık, ertesi günün yemeği derken işlerimi bitirdiğimde saat 22.30 oluyor. O saatte zaten çocukların uykusu geliyor. Sadece yemek süresince görüyorum onları.” G.11, M.Y., K.

“İşe başladığımdan beri yorgunluğum geçmedi yıllardır. Eskiden sadece çocuklarımın dersi, okulu, ihtiyacıyla, evimle ilgilenirdim. Şimdi hem çalış

akşama kadar, hem o işleri aynı şekilde yapmaya devam et. İşim, sorumluluğum ikiye katlandı ama zamanım azaldı.” G.8, M.Y., K.

“İş yerinde boş vaktim olmuyor çocuklarım okuldan geldikten sonra sürekli arayıp bir şeyler anlatmak istiyorlar. Ancak işimle ilgilenmem gerektiği için dinleyemiyorum. Eve gidince de ev işleriyle uğraşınca sen beni dinlemiyorsun diye kızıyorlar bana. Haklı çocuklar ilgi bekliyorlar.” G.19, B.Y., K.

“Evliliğimizin ilk yıllarında eşimle birbirimize zaman ayırırdık. Birlikte film izlerdik, gün içinde ne yaptığımızı anlatırdık. Şimdi çocuk oldu, terfi ettik, işler arttı birbirimizi zor görüyoruz.” G.16, B.Y., K.

“Üniversite bittikten sonra ailemin yanına döndüm. Çalışmaya başladım. Evde temizliği, yemeği, ütümü her şeyimi annem yapıyor. Ona rağmen onlara ayıracak zaman kalmıyor onlarla vakit geçirme fırsatı bulamıyorum. Gidip yanlarına oturmayı, onlarla gezmeyi istememe rağmen eve götürdüğüm işler buna engel oluyor. Bazen aynı evde yaşamamıza rağmen onları görmeğim bile oluyor iş yüzünden” G.18, B.Y., K

“Bilgisayarsız eve gidemiyorum. Eşim her gün sitem ediyor. Hiç ona ayıracak vaktim yokmuş eskiden böyle değilmişim. E ben de istiyorum boş boş onunla oturayım ama olmuyor işte.” G.38, B.Y., E.

“Çocuklara eşim benim kadar zaman ayıramıyor. Ben televizyon izlerken çocuklarla oynuyorum yine de yemek yap, hazırla derken eşim çocukları yatarken görüyor.” G.39, B.Y., E.

Araştırmada evli ve çocuk sahibi görüşmecilere ağırlık verilse de bekar çalışanlarda da iş aile çatışması gözlenmektedir. Yoğun çalışma saatlerine ek olarak bir de eve götürülen işler kişinin yalnızca iş üzerine kurulu bir hayat yaşamasına sebep olmakta anne, baba, eş ve kardeşe zaman geçirmenin ne kadar güçleştiğini göstermektedir. Aynı çatı altında birbiriyle karşılaşmayacak kadar evde zaman geçiremeyen çalışanların için iş-aile arasındaki çatışmayı minimize etmek bir hayli güç

olmaktadır. Özellikle kadınlar için kısıtlı bir zamanda ev işlerine zaman ayırmadan aileyle iş arasındaki dengeyi sağlamak zorlayıcı olmaktadır.

İş yaşamı nedeniyle çocuklarının hayatlarını kaçırdıklarını, onlara yeterli zamanı ayıramadıklarını ifade eden görüşmecilerin başka bir iş yapmak isteyip istemedikleri sorulduğunda ise şu cevaplara ulaşılmaktadır:

“Kendi işimi yapmasam bile en azından istediğim saatler arası çalışabileceğim bir işim olsun isterdim. Bazen işimiz olmasa bile işe gitmek durumunda bırakıyoruz. Evden çalışma, işini bitirdiğinde başkasının işini yükleme gibi durumlar olmasa o bile yeter.” G.12, B.Y., K

“Çocuğum bakıcısına anne diyor. Bakıcıyla benle olduğundan fazla zaman geçiyor çünkü. Bense annesi olarak onun büyüdüğünü, emeklediği ilk anı bakıcısından öğreniyorum. Bu yüzden istediğim zamana kadar işe geri dönmezdim imkanım olsaydı. Kendi işimi yapmayı bu nedenle hep çok istedim.” G.22, B.Y., K.

“Kendi küçücük bi dükkanım olsaydı daha mutlu olurdu. Ne işi olursa olsun. İstedığın zaman parası batsın istemem deyip, dükkanı kapatıp çocuğunla vakit geçirebilmek ne güzel bir şeydir, kim bilir?” G.5, M.Y., K.

“İşim çok da fark etmiyor. Ben çalışsam da eve gidip çoluk çocukla oynamam. Kahveye giderim, başka bir şey bulurum.” G.40, M.Y., E.

“Yıllarca ailemden farklı şehirde çalıştım. Her hafta sonu gitmeye çalışırdım yanlarına. İş için oğlumun çocukluğundan vazgeçtim ben. Başka bir iş yapmasam da aynı şehirde bir işim olsun isterdim.” G.41, B.Y., E.

Yalnızca çocuklarına yeterli zamanı ayıramamak bile çalışanların iş-aile arasında uyumlaştırmanın başarısız olmasına neden olmaktadır. İş aile uyumlaştırmasında özellikle çocuklara ayrılamayan zaman çalışanların çatışma yaşamalarına dengeyi sağlamada güçlük çekmelerine neden olmaktadır. Erkek ve kadınlar kıyaslandığında kadınların boş zaman için daha az fırsat bulması, ele geçirdikleri ilk fırsatı çocuklarına

ayırmaya çalıştıkları, erkeklerin ise duygusallıktan uzak dış işlere yönelmeye çalıştıkları gözlemlenmiştir. Mavi yaka beyaz yaka ayrımı yapılmaksızın tüm kadınların çalışmaktan yakınmalarındaki tek neden çalışma yaşamının çocuklarıyla olan iletişimlerini kısıtlamasıdır. O nedenle kendi işini yapmak, esnek saatler arasında çalışabilmek onların kendilerini mutlu hissetmeleri için yeterli görülmektedir. Erkekler ise annelerin çocukların yanında olmasının rahatlığıyla farklı şehirlerde bile çalışabilecek kadar bazı rollerden uzaklaşmışlardır. Her türlü boş vaktini çocuğuna ailesine ayırmak isteyen kadınların aksine erkeklerde yaşanan çatışma daha az gözlenmektedir.

3.6.İş Aile Yaşam Dengesi İçin Sosyal Destek

Sosyal destek güç durumlardaki veya stres altındaki bireylere etrafında yaşayan kişiler yoluyla aldığı yardımlar olarak nitelendirilmektedir. Bireye bilişsel, maddi, duygusal olarak sağlanan yardımlardır (Çetin, 2012). Özellikle çalışma yaşamında aktif şekilde rol alan kadınlar için iş-aile uyumlaştırmasında destek önemlidir.

3.6.1. Aile ve Eşin Desteği

Sosyal destek bireyin temel olan sosyal ihtiyaçları için başka bir birey yardımı almasıdır. Sosyal destek denildiğinde en destek verici grup aile olarak belirlenmektedir. Bu desteğin gerektiği esas ihtiyaçlar ise güven, aitlik, sevgidir. Bu tür sosyal ihtiyaçların karşılanmış olması kişilerin fiziksel ve ruhsal açıdan kendilerini iyi hissetmelerini sağlamaktadır (Özkalp ve Kırel, 2011). Bu destekle birey ve aile arasındaki etkileşim sağlanacak, kişinin roller arasında yaşadığı çatışmanın gerginliği azaltılabilecektir.

Aile üyelerinin destekçi davranışlarda bulunmaları ya da bulunmamları iş aile çatışmasını artmasına ya da azalmasına neden olmaktadır. İhtiyaç duyulan destekler birlikte zaman geçirme, şefkat, birbirini dinleme, tavsiyede bulunma, fiziksel yönden de ev işlerine yardımcı olmadır. Çocuk sahibi olunmasıyla birlikte iş-aile yaşamındaki çatışma artmaktadır. Çift kariyerli ailelerde çocukla birlikte ilgiye ihtiyaç duyan bir bireyin daha eklenmesi evde daha fazla zaman geçirme ihtiyacı duyurmaktadır. İş yaşamında kadın da erkek de aynı saatlerde çalışmaktadırlar. Eve döndüğünde ev içinde yapılması gereken işler sorumluluklar devam etmektedir.

‘Eşim ev işlerinde hiç yardım etmez. O benden yarım saat önce evde oluyor. Ona rağmen ne çocukların ödevlerine yardım eder, ne bi işin ucundan tutar. Yardım et dediğimde ben akşama kadar çalışıyorum, çok yorulduğumu diyor cevap veriyor.

Sanki biz çalışmıyoruz akşama kadar. Ben de yoruluyorum ikimiz yapıp bitirelim işimizi birlikte zaman geçirelim diyorum, yok.” G.3, M.Y., K.

“Yemeğini yiyip kumandayı eline alıp oturması bir olur. Ben daha işimi bitirip oturmadan çay meyve demeye başlar. Kalkıp onu da ben yapıyım demez hiç.” G.1, M.Y., K.

“Ne yemek hazırlar, ne bir bardağı yerinden kaldırır. İş paylaşımımızda ev işleri benimmiş. Nasıl paylaştıysak artık, her şey bende.” G.11, M.Y., K.

“Ailemle yaşamaya başladıktan sonra annem kurtarıcım oldu. Eve gelip de yemek yap vs zor olduğu için hep dışarıda yedim. Öğrenci gibi yaşadım yıllarca. Ailemle yaşıyorum ama hiç anneme yardımcı olmuyorum. Otel gibi bir nevi.” G.42, B.Y., E.

“Eşimin işi daha zor, benim gibi hiçbir şeye yardım etmeyen biriyle evli. Bazen oturduğum yerden onu izlerken bile yoruluyorum.” G.28, B.Y., E.

“Kadınların tüm yükü omuzlamaması gerektiğini düşünüyorum. Ben elimden geldiğince yardım ediyorum. Ütümü bile yaparım. Ben ne kadar çalışıyorsam o da çalışıyor. Her şey birlikte yapılmalı...” G.26, B.Y., E.

“Tabi erkekler karılarına yardımcı olmalı. Ama ben olmam.” G.24, M.Y., E.

Görüşmecilerin de anlattığı gibi çoğunlukla erkekler kendilerini ev işlerinden soyutlamakta ev içinde yapılan işlerin kadın tarafından yapılması gerektiğini düşünmektedirler. İş hayatında her iki taraf da aktif şekilde çalışmasına, aynı saatler içerisinde iş yerinde zaman geçirmelerine rağmen kadınlar ev içinde de çalışmaya devam etmektedirler. Bu tür durumlarda kadınlar iş aile dengesini kurması daha zorlaşmaktadır. Görüşmeler sırasında kadınlara yardım eden ve yardımcı olunması gerektiği fikrini savunan erkeklerin sayısı oldukça düşüktür. Yardımcı olmak fikrine sahip olmalarına rağmen kendileri ev içinde herhangi bir iş yapmalarının mümkün olmadığını savunmaktadırlar. Ev işlerinde yardım etmek yerine kadın kadar aktif bir şekilde ev hayatında yer almak düşüncesi bile erkekleri yormaya yetmektedir. Fikir olarak bile

bundan imtina eden erkeklerin yaşadığı çatışmanın, kadının yaşadığı iş aile çatışması ile karşılaştırılması söz konusu değildir.

Katılımcılara hayatta kendilerine ve eşlerine düşen rollerin ne olduğu sorusu yöneltilmiş alınan cevaplarda kadınların ne kadar sorumlulukla yüklü olduğu gözlemlenmiştir. Genellikle kendilerini aşçı, temizlikçi, işçi, anne, hizmetçi olarak görürlerken eşleri için aynı durum söz konusu olmamaktadır. Bu durum beyaz ve mavi yaka ayrımında değişiklik göstermeden tüm kadınlara bakış açısında aynıdır.

“Bir oyun gibi işe başladığımdan beri her şey. Ben anne, eş, temizlikçi, aşçı, öğretmen, çocuğuma oyun arkadaşı her şeyim kısaca evde. Tüm bunlardan bazen destek alsam da ben sorumluyum. Eşim birinden birine yardım etse bile benim yönlendirmemle yapar. Onun rolü ise evde yalnızca misafir olmak. En eğlenceli rol onun yemeğini ye, uzat bacaklarını televizyonunu izle.” G.16, B.Y., K.

“O sadece baba. Başka da bir şey değil. Para kazanmaksa ben de kazanıyorum...” G.21, B.Y., K.

“Benim çalışmadığım zamanlarda çalışan para kazanandı sadece. Şimdi o ikimizin görevi oldu. Benim anne, temizlikçi, herkesin gönlünü eden bir rol üstlendiğim günler baki kalacak sanırım.” G.3, M.Y., K.

“Evde her türlü işi yapan ben olduğum için fazlaca rolüm var. Eşim ise bazen seyirci bazense dublörüm adeta. Ben ona her şeye yetemiyorum biraz yardım et dersem, ben gibi olup dublörlüğümü yapar yalnızca” G.17, B.Y., K.

“Benim rolüm para kazanmak...” G.29, M.Y., E.

Görüşmecilerin aktardığı gibi kadınlar hayatta her türlü rolün gereklerini yerine getirmek için çabalasalar da eşleri bazen misafir bazen seyirci durumunda görülmektedir. Bu roller söz konusu olduğunda mavi ya da beyaz yaka ayrımı hiçbir şekilde yapılamadan, erkeklerin ve kadınların statü fark etmeksizin üstlendikleri rollerin birbiriyle örtüştüğü gözlemlenmektedir. Eşlerinin desteklerini alırken bile nasıl yapılması, ne yapmaları gerektiğini eşlerine söyleyen kadınlar için seyirci ya da misafir olmak söz konusu olmamaktadır.

‘Eşimin en büyük rolü anne olmak. Çocukların her şeyiyle o ilgilenir. Ben daha çok ev dışı işlerle ilgilenirim.’ G.23, M.Y., E.

‘Benim rolüm sanırım eşimin bana verdiği görevleri yapmak. Durduk yere ben de şunu yapıyım diyemiyorum ben. Eşim yardım istediği sürece yardım ederim.’ G.31, B.Y., E.

‘Böyle düşününce eşimin her işi yaptığını fark ettim. Benim rolüm para kazanmak desem, onu eşim de yapıyor.’ G.38, B.Y., E.

Erkek katılımcıların söyledikleri incelendiğinde kadın katılımcılardan farklı sonuçlar çıkarılmamıştır. Kadınların yönlendirilmeleriyle sadece kadınlara bir parça destek olabilen erkeklerin rolleri tek bir madde olabilirken kadınların rolleri uzun bir liste haline getirilebilmektedir. Ev içindeki işler yalnız kadınlar için olduğu düşüncesiyle tüm roller kadınlara yüklenmiş, çalışma yaşamında aynı çalışma saatlerinde çalışıyor olmaları kadınlara ev içinde de destek sağlanması düşüncesini biraz olsun yumuşatamamıştır.

İş-aile çatışmalarının yaşanmasına neden bir diğer faktör de yaşanan toplumun kültürü ve gelenekleridir. Ataerkil toplumlar incelendiğinde, toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü, geleneksel yaklaşımlarla birlikte çocuk bakımı ve ev içi işleri konusunda kadını sorumlu hale getirmektedir (Uşen ve Delen, 2011). Ev içindeki rollerin tümü kadına düşmekte, işlerin kadınlar tarafından yapılması beklenmektedir. Geleneklerin, kültürün etkisiyle kadınlar erkeklerin işlerini de sahiplenmekte çocukları için yaptıkları işleri eşleri için de yapmaktadırlar.

‘Eşimin bir çöp alıp kaldırdığını görmedim bugüne kadar evde. Suyuna kadar benden ister, kızlarından ister. Biz böyle gördük hep. Benim annem babamda da öyleydi. Amcam bizim evimizde köleler var işlerimizi yapması için derdi bizler için. İlk önce onlara kadınlar servis yapar, çaylarını doldurur, boşları toplar, kendileri yemese içmese de olur. Böyle gelmiş böyle gidiyor işte evlerimizde de. Köle olduğumuzu düşünüp dururlarken kalkıp iş mi yapar bu adamlar.’ G.2, M.Y., K.

‘‘Kaynanam da kendi annem de kocalarına iş yapturmazlar. Onlar da öyle görmüş biz de öyle gördük. Bazen yaptırmak istesem de kocama iş, o yapmaz zaten. Ben de artık yardım et demiyorum bile.’’ G.1, M.Y., K.

‘‘Eşim annesiyle yaşarken hiç iş yapmamış. Üniversiteyi şehir dışında yalnız başına okumasına rağmen pek değişmemiş işlerini yapma konusunda. Evlendikten sonra da aynı şeyleri benden bekledi. Meyvesini dahi kendisi soymazdı. Ama ben yapmayıp her şeyini kendisi yapması gerektiğini dikte edince alıştı. Çocukların yetiştirilişi ve ailesiyle alakalı olduğunu düşünüyorum’’ G.20., B.Y., K.

‘‘Erkek adam iş yapmaz. Ne o öyle. Herkesin bir görevi var.’’ G.25, M.Y., E.

‘‘Ben evde tek bir iş yapmam. Niye yapacaktım.’’ G.36, M.Y., E.

‘‘Karşıda adam erkek haliyle balkon yıkıyor. Ben yapmam ben laf ediyorsam, başkaları da bana eder.’’G.40, M.Y., E.

‘‘Aramızda kalacaksa söylediklerim, yardımcı olurum. Yazlık kışlıklar değişeceği zaman hemen geçerim başına. O benim işim evde mesela.’’G.41, B.Y., E.

Kültürümüzde süre gelen erkeklere hizmet etme, öncelikle onlara servis yapma, sürekli misafir gibi davranma, evde tamirat dışında işlerin kadın tarafından yapılacağı düşüncesi kadınların çalışma yaşamına dahil olduktan sonra daha fazla yorulmasına neden olmaktadır. Sürekli işlerinin annesi ya da eşi tarafından yapıldığı veya yapılacağını bilen erkekler için ev işlerine dahil olmak güç olmaktadır. Özellikle mavi yakalı çalışan görüşmecilerde gözlemlenen bu durum geleneksel yaşantının devam etmesiyle ilişkilendirilmektedir. Geçmişten süregelen erkeklerin ev işi yapmayacağı kanısı ve günümüze belirli kalıplarla taşınan erkek adam olgusu erkeklerin işlerden uzak kalmasına neden olmaktadır. Ev içinde kadınla birlikte rolleri eşit olarak paylaşan katılımcılar, bu gerçeği açıklarken başka erkeklerin duymalarından çekinerek ifade etmekte, görüşmeleri arkadaşların uzakta gerçekleştirmek istemektedirler. Kadının yalnızca ev işlerine hakim olmakla kalmayıp çalışma yaşamına da katılımıyla bu durum değişmeye başlamıştır. İş aile dengesini sağlamak isteyen kadınlar eşlerinin yardım etmesini beklemekte, fiziksel

olarak daha rahatlamak, sosyal destek sayesinde kendilerine daha fazla birlikte olabilecekleri zaman sağlayacaklarını düşünmektedirler.

‘‘Eşim bana her zaman destekçidir. Her işimde yardım eder. Gerekirse yemek de yapar ütüsünü de yapar. İş için şehir dışına çıktığım zamanlarda kendi kendine çocuklara nasıl bakıyorsa ben varken de yapar aynılarını. Böylece nasıl çalışma yaşamında aynı şekilde emek veriyorsak, evde de roller sadece benim üzerimde kalmıyor. Eve gelip bütün işleri ben yapıyor olsaydım, sanırım dayanamazdım ne bu yorgunluğa ne adaletsiz şekilde hizmetçi gibi eşimin işlerini yapmaya.’’G.19, B.Y., K.

‘‘Hafta içi çok yoğun çalışıyorum. Eve gittiğimde yemek yapmaya bile fırsat bulamıyorum çoğu zaman. İkiz çocuklarımız da olunca yük arttıkça artıyor tabii. Eşimin bana yardım etmeme lüksü de yok bu durumda. Merhametli bir insansa zaten hayatınızdaki insan sizin her işler ilgilenip kendinizi harap etmenize izin vermeyecektir.’’ G.15, B.Y., K.

‘‘Vardiyalı da çalıştım ben yıllarca. Evde çocuklarıma kocama ayıracak vakit yoktu, farklı zamanlarda evdeydik zaten. O dönemlerde eşim çok yardımcı oldu. Çocukları okula götürdü, evi de temizledi, yemek de yaptı yedirdi çocuklarıma. Hakkını yiyemem hiç. Ben ne yaparsam ev hanımı gibi her işi yapar. En büyük yardımcımıdır o benim hayatta. O çok zor koşullarda çalışsa da akşama kadar yorgunluktan ölse de yardım eder.’’ G.9, M.Y., K.

‘‘İkimiz de tekstilde çalışıyoruz, çok yoruluyoruz. Eşim çocukla ilgili şeylerde yardımcıdır. Beslenmesini hazırlar, ödevlerini kontrol eder, saçını örer gönderir kızını okula. Sadece bunları yapması bile üstümden büyük bir yük gitmesine neden oldu.’’ G.4, M.Y., K.

Ev işlerinde eşlerinin yardımlarını alan katılımcıların anlattıklarında görüldüğü gibi işlerde paylaşımın olması fiziksel anlamda bir destek sağlarken tüm sorumlulukların kendisinde olmadığını hisseden kadınlar için olumlu bir durumdur. Eşleri sayesinde işten arta kalan zamanlarını ev içi rollerini gerçekleştirmekle harcamayıp, eşleri sayesinde birlikte daha fazla zaman geçirebilmekte daha az stres yaşamaktadırlar. Bu sayede

yaşanan çatışmalar azalmaktadır. Aynı zamanda ev ve çocuklar için yapılacak işlerde sorumlulukları gerçekleştirmede eşi tarafından yardım alan bireylerin çalışma yaşamında performans konusunda ileri, başarılı oldukları ortaya çıkmıştır (Greenhaus ve Beutell, 1985). Mavi yakalı erkekler ya da beyaz yakalı erkeklere dikkat çekildiğinde beyaz yakalı erkeklerin eğitim seviyeleri nedeniyle daha müşterek hayat kavramına yatkın oldukları gözlemlenmektedir. Ancak mavi yakalı erkek çalışanların da çalışan eşlerine yardım ettikleri de bir gerçektir. Bu durum aile dengesi konusunda mesleklerin, pozisyonların değil hayat bakışının, geçmiş yaşantının, kültürün, kişiliğin etkili olduğunu göstermektedir.

Eşlerin yardımlarının yetersiz kaldığı durumlarda kadınlar için mesleği ev temizliği olan kadınlar devreye girmektedirler. Ekonomik özgürlüğü sağlarken çalışmak bir yandan zamandan çaldığı için ev işlerine yeterli zamanı ya da gücü ayıramayan kadınlar bu yolları tercih etmektedirler. Bu yönetimi beyaz yakalı kadınlar tercih etmektedir. Mavi yakalı kadın çalışanların ücretlerinin yüksek olmaması bunun en temel nedenlerindedir. Temizlik hizmeti ya da ev içi işlerde yardım için bir kişiye ekstra bir ücret ödemek fikri ortaya atılsa işlerinden vazgeçip ev içi işleriyle ilgilenmeleri kendilerine eşleri tarafından teklif edilecektir.

“Ev işlerini yapan bir yardımcım var. Her hafta gelir evi temizler, ütülerimizi yapar. Zaten hafta içi yeterince iş yerinde çalışıyoruz bir de hafta sonumuzu ev işlerine mi verelim? Ücret karşılığında bu işleri yaptırıyorum, böylece temizliğe ayıracağım zamanı çocuğuma, eşime ya da kendime ayırabiliyorum.” G.16, B.Y., K.

“Bazen o kadar yoğun bir iş tempom oluyor ki yemek yemeğe fırsat bulamıyorum. İhracat departmanında çalıştığım için de yurt dışına sık sık müşteri ziyaretlerim oluyor. Ev işlerinde ücretli bir yardımcım var. Bavulumu bile o hazırlar yurt dışına gideceğim zaman” G.14, B.Y., K.

“Ev işlerine de zaman ayıramıyorum. Ben mi dayanıksızım bilemiyorum ama iş beni yeterince yoruyor zaten. Para kazanmak için zaman harcayıp çalışıyorum sonrasında ise zaman yaratmak için para verip ev işlerimi yaptırıyorum.” G.20, B.Y., K.

“Ev işlerinde yardımcı olmadı hiç. Ekonomik nedenlerle çalışıyorum zaten. Bir de ona nasıl para vereyim. Kendim uğraşıyorum işte tüm işlerle.” G.8, M.Y., K.

“Ev işlerinde bir de yardımcı almaya kalksam ne kazandığım para yetişir ne kocam ona para verir. İşleri yapmam daha iyi.” G.10, M.Y., K.

“Ben eşimle bir anlaşma yaptım. Ev işlerine beni karıştırmazsa, temizlikçi parası benden.” G.30, B.Y., E.

“Ne temizlikçi aldırırım ne yardımcı olurum. Para kolay kazanılmıyor, temizlemeyiversin” G.39, B.Y., E.

Beyaz yakalı çalışanların mavi yaka çalışanlara göre daha refah bir yaşam sürdükleri ortadadır. Beyaz yaka çalışanlar ev işlerine ayıracakları zamanı ücretli bir çalışan sayesinde çocuklarına ayırabilmektedirler. Ücret ve zaman ikamesi düşünülerek atılan bu adım sayesinde zamanlarını zaten çalışmak için harcayan kadınlar ev işlerine ayıracakları zaman söz konusu olduğunda da zaman için paralarından feragat etmek durumunda kalmaktadırlar. Mavi yaka çalışanlar için ise aynı durum söz konusu değildir. Beyaz yakalıları göre daha düşük ücretlerde çalıştığı gözlemlenen mavi yaka çalışanların ücretli çalışandan destek alma imkanları yoktur. Erkek çalışanların temizliğe, ev işlerine mesafeli yaklaşımları tüm yükü kadına bırakırken, özellikle mavi yakalı ailelerde kadının gerekirse temizlik yapmamasına kadar götürülmektedir. Para kazanmanın zorluğundan, başka bir insana temizlik için para vermenin mümkün olmadığından yakınmaktadırlar. Bu durumlarda eşlerinden de ev işlerinde destek göremeyen kadın çalışanlar iş-aile çatışmasını daha şiddetli yaşamaktadır. İş dışındaki zamanlarını da kendilerine çocuklarına ayırmak yerine temizlik, bulaşık, ütü gibi işlerle harcamak durumdadırlar. Her iki alandaki rollerini yerine getirme çabası kadınların daha fazla stres altında yaşamalarına neden olmaktadır.

Son yıllardaki küçük çocuklu kadınların da çalışmaya başlamalarıyla çocuk bakımına ihtiyaç daha fazlalaşmıştır. İş piyasası içine dahil olmuş kadınların çocuk sahibi olduktan sonra en çok eksikliğini hissettikleri çocuklarına ayıracak zamandır. Bu durumlarda bakıcı desteği alınmakta veya aile tarafından çocuk bakımı üstlenilmektedir.

Çocukları konusunda kendileri dışındaki birinin yardımını almak çocukları için daha fazla endişeye yol açmakta stresin boyutunu arttırmaktadır.

“Sabahtan akşama kadar çalıştığım için çocuğumu bakıcıya bırakıyorum. Akşama kadar aklım onlarda kalsa da yapabileceğim bir şey yok. Sürekli arayıp kontrol etmeye çalışıyorum.” G.13, B.Y., K.

“Henüz 6 aylık ikizlerim var. Onları bakıcıya emanet edip işe geliyorum.” G.15, B.Y., K.

“Bakıcı da var annem de bizde kalıyor. İçim rahat ediyor böylece.” G.22, B.Y., K.

“Bakıcıya güven problemi yaşadığım için çocuğuma annem bakıyor. Bazen o bize gelir bazen biz ona bırakırız. Akşam da alırım çocuğumu. Annem olmasa ne yapardım bilmiyorum” G.12, B.Y., K.

“Sürekli bir bakıcı problemimiz var. Hep bir bakıcı arayışı içerisindeyiz. Aileden bakabilecek birisinin olmayışı bizi buna mecbur bırakıyor. G.31, B.Y., E.

Mavi yakalarda ise durum şöyle;

“İlk çocuğuma eşimin annesi baktı. İkinci çocuğumda ise ben bakamam dedi. Eşim nedeniyle Denizli’ye geldim Afyon’luyum aslında. Burada pek kimsem de yok bakıcıya verecek para da olmadığından köyden babaannemi getirdim o bakıyor şimdi çocuklarıma” G.2, M.Y., K.

“Kayınvalidem çocuğuma bakıyor. İkinci çocuğu yapsam bakar mı bilmem.” G.5, M.Y., K.

“Bakıcıya para verecek kadar çok kazanmıyorum. Ona para vereceğime işi bırakır çocuğuma bakarım. Hem o yüzden hem de evi yakın olduğu için teyzem bakıyor.” G.10, M.Y., K.

“Çocuklar kendilerinin bakıcısı oldu benim artık. Biraz büyük olan diğerine bakıyor. Kimsem yok yaşlı bizimkiler bıraksan onlar kendilerine baktıracak. Kendi kendilerine büyüdü gitti çocuklarım” G.37, M.Y., E.

Çocuk bakımı söz konusu olduğunda çalışan aileler ev işlerindeki kadar rahat davranmamaktadırlar. Çocuklarının bakımına, büyütülmesine önem veren aileler bakıcı yardımı ya da aile desteği almaktadırlar. Beyaz yakalı çalışanlar için çoğunlukla bakıcı çözüm yoluyken, mavi yakalı çalışanlar genellikle aile bağlarından destek alarak çocuklarının bakımını sağlamaktadırlar. Bakıcı seçimi, ona duyulan güven de özellikle kadınların hayatında strese yol açan nedenlerdendir. Aile desteği ise daha güven verici, zahmetsiz ve götürüsü bakıcı olarak fazla olmayan bir yol olarak gözlemlenmektedir. Kadınların kesintisiz ve daha etkin çalışmaları için çocuklarının bakımları önemlidir ve bu giderek kadın sorunu olmaktan çıkıp ‘’çalışan sorunu’’ haline gelmiştir. Ailede rollerin uyumlu halde sürdürülmesi için çocuk bakımı yalnızca annenin ya da ebeveynlerin değil organizasyonun da sorunu haline gelmiştir (Özen ve Uzun, 2005).

Bakıcı yaşını aşmış okula giden çocuklu ailelerde ise çocuk başka şekillerde çatışmaya yol açmaktadır. Gün içinde okula ya da kreşe giden çocuklar günün belirli bölümlerinde oralarda bulunurken geri kalan zamanlarda ya yalnız kalmakta ya da çevre desteği almaktadırlar.

“Biri 5 biri 6 yaşında 2 çocuğum var. Okula gidiyorlar. Sabah ben kahvaltılarını yaptırıp okula gönderiyorum. Ben akşam eve gelirken onlar öğlen evde oluyorlar. Bakacak kimse olmadığı için kendi kendilerini idare etmek zorundalar. Yemeklerini kendileri yiyorlar. Anahtarlarıyla girer kendileri otururlar. Aklım hep onlarda olur o yüzden” G.8, M.Y., K.

“Okuldan çıkınca anneannesine gider oğlum servisle. 7 yaşında çocuğu nasıl yalnız bırakırım evde. Ben iş çıkışı onu alır eve götürürüm.” G.14, B.Y., K.

“Kızımı sabah alır okula bırakırım, sonrasında ise komşumuza gidiyor. Biraz para veriyorum karşılığında 3-4 saat çocuğum yanında duruyor.” G.26, B.Y., E.

“Biz sabah onlar uyurken çıkar gideriz. Okul saatlerinde kalkarlar okullarına giderler.” G.35, M.Y., E.

Tüm gününü okulda geçirmeyen çocuklar aile bireylerinden daha erken saatte evde olabilecekken yaşlarının küçüklüğü nedeniyle bakıma ya da kontrole ihtiyaç duymaktadırlar. Bu durumlarda çocuklara genellikle aile ya da çevre tarafından ebeveynlerin iş çıkışına kadar yardım sağlanmaktadır. Bu konuda sosyal destek alamayan ailelerde ise çocuklar küçük yaşlarına rağmen evde yalnız kalıp, kendi ihtiyaçlarını gidermekte ailelerinin iş çıkış saatlerine kadar başıboş bırakılmaktadırlar. Mavi yakalı ailelerde çocuklar daha çok ekonomik nedenlerle bakıcı fırsatından yararlanamamakta, kendi işlerini halletmeleri gerekirse evde yalnız bırakılmaları gibi durumlarla karşılaşmaktadırlar. Aileler işten eve döndüğünde ise çocukların ihtiyaçları, ödevlerine yardım, onlarla zaman geçirme gibi sorumluluklar ebeveynleri beklemektedir.

“Eve gelip işimiz bittikten sonra ödevleri yaparız birlikte. Akşama kadar boş olmalarına rağmen yalnız hiç yapmazlar. Bazen eşim yardım eder onlara bazen ben. Çocukları söz konusu olduğunda hiçbir yardımdan çekinmez eşim.” G.17, B.Y., K.

“Ne ev işine yardım eder ne de çocukların sorunlarıyla ilgilenir eşim. Eve gelince kafalarını okşamak yalnızca ihtiyaçlarını karşılamak doğru değil. Onlara zaman ayırması onlarla ilgilenmesi lazım ama o görev de evdeki diğer her şey gibi bana kalıyor.” G.6, M.Y., K.

“Çocuklarım okuldan çıkınca eve gitmesin, yalnız kalmasınlar diye etüt merkezine gönderiyorum. Akşama kadar orda da ders çalışıyor. Eve gelince bizim bir de ödevlere ders çalıştırmaya vaktimiz olmuyor zaten. Çocukların dersleriyle ilgilenebilmesi için öğretmen bile tuttum zamanında” G.19, B.Y., K.

“Kızımı büyüttüm üniversiteye gönderdim şimdi. Ben okuyamadım sen oku dedim her gün emek verdim, ödevlerine yardım edebilmek için dışardan liseyi bitirdim. Babası sadece sınav sonuçlarını sordu oturup da ona yardımcı olmadı.” G.6, M.Y., K.

“Çocuklar küçükken uzun yol şoförüydüm. Yüzlerini uyurlarken görürdüm bırak ders çalıştırmayı.” G.37, M.Y., E.

“Çocuklarla eşim ilgilenir. Ben okul ihtiyaçlarını alırım. Kafam da pek basmaz zaten o işlere.” G.40, M.Y., E.

“Akşamları beni en çok rahatlatan, mutlu eden şeylerden biri kızımın oyun oynamak. Henüz ders yaşında değil ama o yaşa geldiğinde de her şeyimi bırakır onla birlikte olurum.” G.26, B.Y., E.

Gün içindeki yoğun tempodan sonra çocuklarının ödevleriyle ilgilenme, onların gün içinde yaptıklarını dinleme, çocuklarının evdeki arkadaşları olma görevi de çoğunlukla annelere düşmektedir. Kendini ev işlerinde muaf sayan erkekler için çocukların sorumlulukları da kadının iş planı dahilindedir. Ev işlerindeki kadar çocukların sorumluluklarından soyutlanmasa da erkekler, kadınlara daha fazla görev düşmektedir. Çocuklarının ödevlerinde yetersiz gelmemek için onlarla okuyacak kadar fedakarlık yapan kadınlar iş aile dengesini sağlamak için daha fazla çalışmak durumunda kalmışlardır. İş nedeniyle çocuklarının ödev ve sorumluluklarına yardımcı olma fırsatı bulamayan aileler bazen dışarıdan yardım almakta, yaşanacak çatışmayı bu şekilde ortadan kaldırmaktadırlar.

“Para kazanmak için çalışsak ne olacak. Sonra kazandıklarımızı çocukların yardım almaları için harcıyoruz.” G.34, B.Y., E.

“Ben özel bir şirkette çalışıyorum eşim ise dershanede öğretmen. Kendi çocuğumuza başka bir öğretmenden yardım alıyoruz düşünebiliyor musunuz? Biz çalışırken o derslerini hallediyor böylece kalan zaman, tabi kalırsa, bize kalmış oluyor.” G.30, B.Y., E.

“Ödeve, derse ayıracak vakit kalmıyor ki hiç. Okulda ne gördüyse o, kendi yapıyor bilmem.” G.35, M.Y., E.

“Benim vaktim olmuyor da eşim ev hanımı o ilgilenmeye çalışır biraz. Derslerini anlamaz ama elinden geldiğince işte. Ekstradan bir yardımı karşılayacak bütçemiz de yok açıkçası. G.43, M.Y., E.

Konuşmacıların aktardıkları değerlendirildiğinde beyaz ve mavi yaka ayırmaksızın zaman yetersizliği çocuklarına yardım etmelerine engel olmaktadır. Beyaz yakalı çalışanların ekonomik olarak daha iyi bir seviyede yer almaları bu durumun çözümünü ek dersler, yardımcı öğretmen ya da kuruluşlarla sağlamalarına neden olmaktadır. Mavi yakalı çalışanlar için bu durum ekonomik yönden zorlayıcı olduğu için mümkün olmamaktadır. Aynı zamanda mavi yakalı çalışanların eğitim yönünden daha geride olmaları zaman bulsalar dahi çocuklarına yardım etmelerini sınırlı kılmakta ve bu duruma engel olmaktadır.

3.6.2. Örgüt Desteği

Gününün büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren bireyler için çalışma yaşamı önemli bir yere sahiptir. Kadınların da hayatlarında işin önemli hale gelmesi, kadının hem evde hem işte ayrı ayrı kariyerlerinin olması, sürekli çalışmak zorundalığı ve bunları genellikle başarmaları erkekler için kabul görmüş bir durum değildir. Bariz bir şekilde ayrımcılık yapıldığı görülmesi de yönetim düzeylerinde yeterli seviyede kadın temsilcilerin bulunmaması bunun bir işareti olarak görülmektedir. Erkeklerle göre onlar evlerinde oturup çocuklarıyla ilgilenmeli, çalışma yaşamında yalnızca vasıfsız işlerde çalışmalı, yöneticilik vasıflarına sahip olmamalıdır. Çünkü kadın çalışma yaşamında sorumluluk sahibi olmasına rağmen evde “dişi kuş” olarak görülmekte aile konusunda daha duygusal davranmakta, doğum izni, süt izni gibi ihtiyaçlar duymaktadır. Kadın bu izinlerle yalnızca iş-aile dengesi kapsamında ailesine de önem vermeye dengeyi sağlamaya çalışsa da pratikte işveren ve iş arkadaşları açısından durum böyle olmamaktadır. Ebeveyn ya da doğum izni alan (kadın) çalışanın değersizleştirildiği, marjinalleştirildiği cinsiyetçi iş kültürü gözlemlenmektedir (Özkaplan, 2009). Kadınlarda hamilelik ve doğum sonrasında ayrıcalıklar giderek artmakta; beyaz yakalarda şirket eğitimlerinden soyutlanmalar, iş tanımlarının değişmesi, ücretlerde dengesizlikler gözlemlenirken mavi yakalarda bu durum işten çıkarılmaya kadar gitmektedir.

“İşe alındığım haberini aldıktan 1 saat sonra şirketim tarafından tekrar arandım, müdürün tekrar görüşmek istediğini söylediler. Gittiğimde ise yönetici yeni evli olduğumu çocuk isteyip istemediğimi çocuk yapmayacağıma en az 2 yıl söz

vermemi istedi. İşe başladıktan 2 ay sonra hamile kaldım ve gidip bunu ona söyleyemeyip bir arkadaşşıma söylettim. 1 hafta sonra kontrol için doktora gittim ve geri döndüğümde iş tanımımın değiştüğünü öğrendim. Hamile kaldığım için bu şekilde cezalandırıldım. Ama halı sahada maç yaparken ayağını kıran erkekler için aynı durum söz konusu olmuyor. Aynı sürede o evde yatsan benim süt iznim yine olay oluyor. ' G.12, B.Y., K.

'İşe başladıktan kısa bir süre sonra hamile kaldım. Sanki suç işlemişim yapmamam gereken bir şey yapmışım gibi iş arkadaşlarım dalga geçmeye madem çocuk yapacaktın niye işe başladın demeye başladı. Çocuğumu aldirmayı bile düşündüm bu baskılar yüzünden. Karnım büyüdüğünde ben utanç verici bir şeymiş gibi saklamaya çalıştım. Tuvalete gittiğimde karnımı severdim; 'Özür dilerim oğlum seni orta yerde sevedemediğim için' diye ağlardım.' G.13, B.Y., K.

'Eşime destek olmak tek çocuğumu daha rahat büyütmek için tekstilde başladım çalışmaya. Sonra hamile kaldım. Çocuğunu aldirmazsan işine son veririz dediler. Eziyet ettiler bana. Daha önce yapmadığım işleri yaptırmaya, erkeklerin taşıdığı kolileri bana taşıtmaya kalktılar bıraktım ben de işi sonra napıyım.' G.7, M.Y., K.

'Zaten tekstildesin. Senin işini yapacak bir sürü insan bulur. Kadın hamile kaldıysa yerine ya erkek alırlar, ya başka kadını işe alırlar. Ben bugüne kadar hep bunu gördüm.' G.24, M.Y., E.

'Karımı hayatımda bir daha çalıştırmamak için kendime yemin ettim. Hamile kaldığında çalışıyordu, etmedikleri kalmadı ona. Kendim gerekirse uyumadan çalışırım o eziyetleri bir daha yaşatmam ona' G.33, M.Y., E.

'Ben evli değilim. Hamile arkadaşımın doğum izni yüzünden mesaiye kalarak çalışıyorum. Onun açığını kapatmama rağmen hiçbir artım yok. Onun doğum yapmasından izin yapmasından benim sorumlu tutulmam saçmalık' G.42, B.Y., E.

Görüşmecilerin de ifade ettiği gibi çalışma yaşamında hamile kalmak o kadar da masum karşılanmamakta işi bıraktırmak için eziyetler yaşanmakta, iş değişiklikleri ile kişilere cezalar verilmektedir. Doğum izni süt izni gibi yasal haklara sahip olunmasına rağmen çalışma yaşamında problemler yaşanmaktadır. İşverenler ya da şirketler tarafından yeterince hamilelik, doğum izinleri nedeniyle cezalandırılan kadınlar, iş paylaşımı yaptığı arkadaşlarının da tepkilerini toplamaktadırlar. Kadınların da en az erkekler kadar çalışma yaşamında yer aldığı günümüzde yaşanan bu problemlerin yaşanmaması için sosyal politikalar geliştirilmeli, işverenler bilinçlendirilmeli, kadınların yaşadığı bu cinsiyet ayrımcılığına engel olunmalıdır. Bu durumlarda yöneticilerin tutumları önemlidir. İlmli bir ortamın hakim olduğu iş yerlerinde çalışanlar stres duymadığı için işlerinde daha başarılı olmaktadır. Bunun yanında minimum stresle ve maksimum destekle çalışan kadınlar ailelerine bu durumu pozitif şekilde yansıtmaktadırlar. Yalnızca bu desteğin aileler için faydalı olduğu düşüncesi yanlıştır. Çatışmanın artması iş memnuniyetinin azalmasına, yaşam kalitesinin düşmesine, örgütsel bağlılığın azalmasına neden olacaktır. Bu da örgüt içinde sorunlara yol açmakta ve personel devir hızında artışa neden olmaktadır (Carlson vd., 2000).

“İş yerinde hiç bi zaman ayrımcılık yaşamadım. Hep destekçidir arkadaşlarım, yöneticim. Çalışmak, iş yerinde saatler geçirmek rahatsız etmiyor bu nedenle beni. Eve gittiğimde günüm kötü geçmediği için de ailemi etkileyecek bir durum olmuyor” G.16, B.Y., K.

“Herhangi bir nedenle izin almak için üstlerime gittiğimde kısa süreliyse bazen izin yazmadan bile idare ederler beni. İzin çok aldığım günler de oldu. Oğlum hastalandı, sonrasında eşim. Her gün nerdeyse izin de aldım. Ama onlar hep bana destek olup beni motive ettiler.” G.20, B.Y., K.

“Anti-depresan kullanmaya başladım iş yerindeki izin problemleri yüzünden. Doktora gitmem lazım, çocuğumun toplantısına gitmem lazım yine mi izin alıyorsun sorusuyla karşılaşıyorum. İşe gelmek, buradaki yöneticilerle konuşmak zorunda olmak beni tedirgin ediyor.” G.12, B.Y., K.

“Asgari ücretle çalışan insanlarız. Biraz ilimli olsa anlayışlı davransa şu üstlerimiz izinmiş doğummuş biraz insan halinden anlasalar...” G.43, M.Y., E.

“Eşim kurumsal bir şirkette çalışmasına rağmen izin alacağı zaman kara kara düşünür. Çocuğumuz ateşlenecek, istediğimiz herhangi bir doktor hafta sonu randevu vermeyecek, birine bir şey olacaktaki izin alacağız diye ödümüz kopuyor.” G.31, B.Y., E.

Katılımcıların da dile getirdiği gibi insan yaşamında beklenmedik durumlarla karşılaşılabilen, günün çoğu saati iş yerinde geçirildiği için de izinlere ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle aileyle ilgili alınan izinlerde sorun yaşanırken, yöneticilerin problem yapmadan izin vermesi ya da çalışanlarına destek olması onların aile hayatlarıyla işleri arasındaki dengeyi sağlamalarına yardımcı olmaktadır.

İş seyahatleri de iş aile dengesinin sağlanmasını güçleştirmektedir. Bireylerin sık sık gerçekleştirdiği iş yolculukları evden ve aileden uzak kalmayı gerektireceğinden iş-aile çatışması artmaktadır. Özellikle kadınların evlerinde olması gerekliliğine inanılan toplumumuzda kadınların uzun süreli iş gezileri sorun yaratmaktadır. İş hayatının gereği olan bu görevlerin kadın hayatında daha fazla çatışmaya neden olduğu bilinmektedir. (Doruk, 2008) Mavi yakalarda iş gereği seyahat gibi durumlar gözlenmemektedir. Seyahat yerine vardiyalı sisteme dahil olabilen mavi yaka kadın çalışanlar için aileye zaman ayırmak zor bir hale gelmektedir. İş aile dengesini sağlamada evde geçirilen zamanların ne sebeple olursa olsun azalması çatışmaları arttırmaktadır.

“Sürekli şehir ya da ülke değiştiriyorum iş nedeniyle. Çocuğum küçükken büyük sorunlar yaşadım bunun yüzünden. Eşimle ayrılma derecesine kadar geldik. Başka bir iş bulmamı, çocuğuma zaman ayırmamı, iş nedeniyle onun büyüdüğünü göremediğimi söylüyordu. İş bulmanın kolay olmadığı günümüzde bu riski göze alamazdım.” G.14, B.Y., K.

“Okumadık eşeklik ettik. Vardiyalı deliler gibi çalıştık. Saatlerce çalıştıktan sonra çocuğu, hanımı, eşi dostu görmeye zaman bulamadık.” G.33, M.Y., E.

“İlk eşim ihracatçıydı, ben de öyleydim. Bir kadın için daha zor bence. Ben yapamadım; evde yok, çocuk olsa ilgilenemez vs. Bu yüzden de evliliğimiz bitti.” G.44, B.Y., E.

3.7.Uyumlaştırma İçin İşverenden Beklenen Destekler

Yapılan görüşmelerde iş-aile uyumlaştırmasında daha fazla sorun yaşayan kadın çalışanların ortak problemi eşlerinin ve örgütlerin desteğidir. Yasalar incelendiğinde kadın ve erkek çalışanların işe devam etmeleri, eşit koşullarda olmaları, çalışma hayatına girmeleri konularında herhangi bir cinsiyet eşitsizliği ya da ayrımcılık bulunmamaktadır. ‘‘Eşit iş, eşit ücret’’ politikasının geçerli olması beklenen ülkemizde de ‘‘herhangi bir işe cinsiyet farkı yüzünden diğerinden eksik ücret sağlanmasının yapılamayacağı’’ 2003 yılında yürürlüğe girmiş olan İş Kanunu’nda da belirtilmiştir. Fakat yasal anlamda önlenmeye çalışılan ayrımcılık, işyerinde farklı şekillerde ortaya çıkmakta, kimi zaman kadın çalışanlar iş yükünün paylaşımı ya da ücret artışı, terfi gibi bazı haklara erişme konusunda erkeklerle eşit olmayan koşullara tabi tutulmaktadır.

‘‘Maaşım aynı olsa da erkek çalışanlarla daha fazla iş verilerek ya da angarya işler bana yaptırılarak yıldırılmaya çalışılıyorum. Kendilerine sorduğunuzda adaletli davrandıklarını, şirket bünyesinde hiçbir ayrımcılığın yapılmayacağını söylerler. Bu konuda devletin farklı politikalarla buna engel olabileceğine inanmaktayım. Yasa çıkarmak her zaman yeterli gelmiyor.’’ G.21, B.Y., K.

‘‘Doğum izninden sonra herkes %10-20 arası zam alırken ben % 5 zaman aldım. Çünkü doğum iznindeydim ve o sürede iş yeri için faydalı değildi. Müdürümle konuştuğumda bu cevabı aldım. 3 ay iş yerinde yoktun, sonra süt izni nedeniyle erken çıktın arkadaşlarının hepsi buradaydı.’’ G.12, B.Y., K.

‘‘Karıma az zam verip, angarya işleri yükleyip üstüne yaptığın işle aldığın para orantılı diyorlar. Kimse salak değil ne kadar eşit dersen de kadın çalışanla erkek arasında maaşlarda bile fark var.’’ G.34, B.Y., E.

Genellikle beyaz yaka çalışanların karşılaştığı bu tarz ayrımcılıklar mavi yakalar için aynı şekilde gözlemlenmemektedir. Mavi yaka olarak adlandırdığımız kadınların çalıştığı sektörler genellikle daha sınırlıdır. Eğitimsiz olmaları nedeniyle çoğunlukla yoğun olarak hizmet sektörlerinde rol almaktadırlar. Bu sektördeki iş alanları genellikle ‘‘kadın çalışanlar için daha uygun meslekler’’ olarak kabul görürken, bu mesleklerde kadınların istihdam edilmeleri zaten erkek çalışanlar için bir rekabet unsuru olarak

görülmemektedir. Bu anlamda, mavi yakalı kadın görüşmeciler, kadınlara uygun ve kadın emeği yoğunluklu alanlarda çalıştıkları için, ayrımcı uygulamalara tabi olmadıklarını ifade etmişlerdir. Beyaz yakalı kadın çalışanlar ise beyaz yakalı erkek çalışanlarla aynı iş alanlarında çalıştıklarından, onlara rakip olarak görünmekte ve mavi yakalı kadınlara göre daha fazla ayrımcılığa uğramaktadır.

‘Ayrımcılık hiçbir işimde yaşamadım. Zaten tekstilde çalıştım hep. Kadınların yaptıkları işleri yaptım. Beni rakip görebilecekleri bir işim olsaydı belki ezerlerdi’’ G.5, M.Y., K.

‘‘Neyin ayrımcılığını yapsınlar. Aldığımız zaten 3 kuruş maaş. Alırken de kadın alıyorlar bu iş için. O nedenle de erkeklere ayrıcalık tanınacak bir durum yok.’’ G.7, M.Y., K.

‘‘Daha önceki iş yerimde yerleri paspaslar, masaları silerdim. Zaten kadın istiyorlar. Temizlik işi kadının işi görülüyor. Ayrımcılık yaşamadım o yüzden.’’ G.10, M.Y., K.

‘‘Ayrımcılık mı bilmem ama kadın işi erkek işi diye bir şey var ya. Bazı işlere kadınlar alınmıyor o yüzden’’ G.43, M.Y., E.

Çalışanların iş-aile uyumlaştırması amacıyla meslekte kayırmayı yasaklayan, istihdam, eşit işe eşit ücret, anneliğin korunması gibi başlıklarla cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmeye çalışılmaktadır. Ancak bu yasaların ya da politikaların yeterli gelmediği kadınların çalışma yaşamında yaşadığı ayrımcılıktan anlaşılmaktadır. Kadınların yaşadıkları bu problemlerin iş-aile uyumlaştırmasını güçleştirmesi hem iş hem aile hayatını etkilemektedir (Bakırcı vd., 2014).

Erkek katılımcılar ise herhangi bir dışlanma ya da ayrımcılık görmediklerini, gözlenen ayrımcılıkların kadınlara yönelik olduğunu ifade etmektedirler. Ayrımcılık yaşamadıklarını ifade eden erkek çalışanlar kadınların yaşadığı ayrımcılığın kendiler nedeniyle kaynaklandığının bilincindedirler. Buna rağmen beyaz ya da mavi yaka erkekler bu ayrımcılıkların önüne geçmek ya da minimum seviyeye indirmek konularında kayıtsız kalmaktadırlar. Kendi eşleri yaşamadıkça çalışma arkadaşı olan kadınların ne hissettikleri, neden ayrımcılıklar yaşadıklarıyla ilgili problemlerle ilgilenmemektedirler.

“Erkek olarak hiçbir dışlanma yaşamadım. Daha çok etrafımdaki çalışan kadınların böyle şeyler yaşadıklarına tanık oluyorum.” G.44, B.Y., E.

“Kadınların her zaman ezilen bir grup olduğu aşikar. Dışlanma, ayrımcılık hepsini yaşayan onlar, yaşatan bizleriz. Erkekler olarak bundan kaçınmak, bunu engellemek bizlere düşüyor.” G.30, B.Y., E.

“Kadını benim yaptığım işe zaten almazlar, ağır iş. O yüzden bir ayrımcılık yaşamıyoruz.” G.29, M.Y., E.

Çocuk bakımı konusu ülkemizde yetersiz bulunmaktadır. Bu durum, ailedeki çocuklarına bakmak zorunda olan kadınların çalışma hayatına girmesine engel olmakta ya da onların çalışma hayatına tutunamayıp işi bırakmaları durumunu ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla aile yükümlülükleriyle iş arasında dengenin sağlanması için kreş, gündüz bakım evi gibi hizmetlerin hem devlet hem de işveren tarafından sağlanması gerekmektedir. Aksi halde, bakım sorunu kadınların çalışma hayatına girişini zorlaştırmakta ya da bu yükümlüğü anneanne, babaanne ve kız çocukları gibi hanenin diğer kadın üyeleri ile paylaşma zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır.

“İş saatimle kreş saatleri uysun isterdim. Hatta iş yerinde çocuğuma bakım hizmeti verilebilseydi... Onla buraya gelir, birlikte dönebilirdim. Aklım onda da kalmazdı böylece gün içinde de görebilirdim çocuğumu.” G. 12, B.Y., K.

“Kreşe para veremeyeceğim için işi bıraktım. Çocuğum büyüdü okula gitmeye başladı onun giderleri için tekrar işe başladım” G.10, M.Y., K.

“4 çocuğum vardı en büyüğüne annem baktı gerisi birbirini büyüttü. En büyükleri ablalık etti. Ben çalıştım o kardeşleriyle ilgilendi. Ama gündüz çocukların bakılacağı bir yer olsaydı daha kolay olurdu.” G.11, M.Y., K.

“Eşim hep der iş yerine bir kreş açsınlar çocuğum yakında güvende olsun isterlerse bir 10 saat daha çalıştırsınlar diye. Kreşe getir götür büyük problem” G.26, B.Y., E.

Çocuk bakımı konusunda devlet destekleri önemli ve temel unsur olmakla birlikte, işverenlerin de bu yükümlülüğü paylaşması hem zorunlu hem de gerekli görülmektedir. İş yerinde bir kreş sağlamak ilk başta maliyetli görünse de, çalışanların hayatını kolaylaştıracağı için gerekli bir hizmet olarak nitelendirilmektedir. Çalışanların en büyük sorunlarından biri olan çocuk bakımı konusunun çözüme bağlanması, iş aile arasındaki çatışmayı minimize etmeye yardım olurken, akılları çocuklarında kalmayan çalışanlar daha verimli çalışacaklar, dikkatlerini işlerine daha kolay vereceklerdir. Hizmetlerin yanında kadınlara sağlanan psikolojik destekler de uyumlaştırmayı kolaylaştırmaktadır. İşveren desteğine de sahip olan kadın böylece iş aile arasında çalışma yaşamayacak hem ailesi hem de işinde memnuniyet hâkim olacaktır. Ancak iş ve aile yaşamı arasında çatışmayı azaltacak ve dengeyi sağlayacak hali hazırdaki politikalar amacına ulaşmamakta; kadınların çifte iş yükü devam etmektedir.

“Bazen yetemediğimi hissediyorum. Ne çalışma yaşamında tam anlamıyla kendimi oraya verebiliyorum, ne evdeyken yapmam gereken şeyleri dört dörtlük yapabiliyorum.” G.17, B.Y., K.

“İşe gidiyorum ayrı sorumluluk eve geliyorum ayrı sorumluluk. Robot gibi. Hayatım her şeyi yoluna koyup hepsini bir arada yürütmekle gidiyor işte.” G.22, B.Y., K.

SONUÇ

İnsan hayatının en önemli iki ögesi iş ve ailedir. Modern dünyada kariyer, kişisel gelişim ve daha fazla gelir isteği insanların yaşamlarında önemli bir yer tutmaktadır. Sınırlı zamana ve enerjiye sahip olan kadınların ücretli işlerde yer almaya başlamalarıyla üstlenilen rollerin olumsuz etkileneceği düşünülmektedir. Çalışanların çalışma yaşamında sorumluluk sahibi ve çalışkan olmaları beklenirken, evde sevecenlik ve sıcaklık hakim olmaktadır. Bu iki alan arasındaki farklılıklar dengelenmeye çalışılmakta, bir alanın diğerine ket vurmasının önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

İş aile dengesinin sağlanmasının zorlaştırılmasına neden olan öğelerin temelinde toplumsal cinsiyet kavramı yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet, cinsiyet kavramından bağımsız ele alınmaktadır. Biyolojik olarak meydana gelen cinsiyetçi fiziki özelliklerin yanı sıra toplum tarafından yüklenen, kültür, sosyal çevre, geleneklere göre değişim gösterebilen sabit olmayıp sürekli olarak etkileşim halinde olan bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizde ise toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargıların etkileri yoğun olarak kadınların erkeklere göre daha geri planda kalmasına, kadın erkek eşitsizliğinin gözlenmesine, aynı hakların her iki cinsiyete de eşit şekilde sağlanmamasına neden olmaktadır.

Kültürün etkisi, gelenekçi yaklaşımlardan uzak kalınmaması kadınlara bakış açısını yıllardır değiştirememiştir. Gelişen teknoloji ve otomatikleşen üretim sistemleriyle kadınlar da çalışma yaşamında yoğun olarak rol almaya başlamışlardır. Kadınların çalışma yaşamına girmesi toplumsal cinsiyet bakış açısının bir nebze de olsa değiştiğini gösterse de ülkemizde kadın erkek ayrımı şiddetli olarak gözlemlenmektedir. Erkeklerle aynı saatlerde ve iş yoğunluğunda çalışan kadınlar eşit ücret, adil haklar, gibi konularda hala sorunlar yaşamaktadırlar. İş yaşamı dışında iş aile çatışması veya dengesi incelendiğinde ise yine toplumsal cinsiyet yargıları nedeniyle kadınlar ev hayatında tüm işleri görev edinmektedirler. Ev hayatında da çalışma yaşamında da aktif olarak yer alan kadınlar iş aile dengesini sağlamada problemler yaşamaktadırlar. Erkekler için böyle bir durum söz konusu değilken kadınların en büyük problemlerinin başında yer almaktadırlar.

Günümüzde bireyler fiziksel olarak olmasa bile sürekli işleriyle ilgili düşünmekte, iş dışına çıktıklarında da gün içindeki streslerini dışarıya yansıtmaktadırlar. Bu durum birbirine entegre olmuş durumda olan iş ve aile arasında çatışmalar yaşanmasına neden olmaktadır. Özellikle evi ve işi arasındaki dengeyi sağlamakla yükümlü olduğu düşünülen kadınlar için bu önemli bir sorun haline gelmektedir. Erkekler ve kadınların

çatışmaları incelendiğinde kadınların çatışmayı şiddetli olarak yaşadıkları gözlemlenmektedir. Bu çatışmalar iş-aile ve aile-iş olmak üzere iki yönlüdür. Aile sorumlulukları işteki performansı etkilediğinde aile-iş, iş sorumlulukları ailenin önüne geçtiğinde ise iş-aile çatışması görülmektedir. Günümüz çalışanlarının daha iş odaklı olduğu günümüzde işe müdahale etmenin getirdiği zorluklarla iş-aile çatışmaları yoğun şekilde yaşanmaktadır. İş-aile çatışmaları zaman temelli, gerginlik temelli ve davranış temelli olmak üzere üç şekilde gözlemlenmektedir. Zaman temelli çatışma bir role ayrılan zamanın diğer rolün önüne geçmesi durumudur. Davranış temelli çatışmalar ise bir roldeki davranışın diğer rolün davranışıyla uyuşmadığı durumlarda gerçekleşmektedir. Gerginlik temelli çatışmalarda da rolün gerçekleştirildiği sırada yaşanan gerginliğin diğer rolü etkilemesi söz konusu olmaktadır.

Toplumumuzda kadının yerinin ev olduğu düşünülmemekte ve kadına geleneksel sorumluluklar yüklenmektedir. Ev işleri, aile bireylerinin bakımı kadın tarafından üstlenilmesi gereken rollerdir. Yıllardır süre gelen tek haneli çalışanların hakim olduğu ailelerde kadın çalışma yaşamından soyutlanıp ev içinde sorumluluklarını yerine getirmektedir. İş yaşamındaki dönüşümler ve sanayileşmenin artmasıyla birlikte kadınlar yoğun olarak çalışma yaşamına katılmaya başlamışlardır. İş yaşamı içinde yer almaları onların ev içindeki sorumluluklarını yapmamaları anlamına gelmemektedir. Hem çalışma yaşamını hem de ev içindeki sorumluluklarını yerine getirmek durumunda olan kadından bir süper kahraman gibi her birini tam anlamıyla yerine getirmeleri beklenmektedir. Her ne kadar ev dışına çıkıp erkeklerle aynı şekilde çalışmaya başlasalar da, kadın çalışanlar tam olarak örgüt içinde kabul görmemektedirler. Gelenekçi yaklaşımlardan vazgeçilememesi kadınlara yaşatılan zorlukların temelinde yer almaktadır. Kadın istihdamına ilişkin çıkarılan yasalar ve politikalar onların çalışmaya teşvikine yardımcı olsa da bu destekler yeterli gelmemektedir. Görünmeyen ayrımcılıklar, ücret düşüklükleri, erkeklere yapılan pozitif ayrımcılıklar, uzun çalışma saatleri, iş seyahatleri kadınların çalışma yaşamından dışlanmaya çalışılmasına neden olmaktadır. Birçok rolü üstlenmesine rağmen işini de ihmal etmemeye çalışan kadınlar bu koşullar altında daha fazla stres yaşamaktadırlar.

İş hayatına girmeleriyle kadın çalışanların ev içindeki rolleri azalmak bir yana zaman kısıtı nedeniyle daha yoğun bir hal almaktadır. Gün içinde uzun saatlerini iş yerinde geçiren kadınların aile yaşamına ayıracağı zaman daralmaktadır. İş hayatında yoğun tempoda ve uzun çalışma saatleri ile çalışmakta olan kadın çalışanların iş- aile uyumlaştırmasını sağlaması yalnızca kendi çabalarıyla gerçekleştirilememektedir. Eşin

ve ailenin desteği yanında örgütlerin de ailelere desteği önem kazanmaktadır. Ev içinde tüm işleri ve sorumlulukları üzerine almak yerine eşleriyle paylaşan kadınların iş aile uyumlaştırmasında daha başarılı oldukları gözlemlenmektedir. Bu nedenle eşlerin çocuk bakımı ve ev işlerini paylaşması büyük önem arz etmektedir.

Mavi ve beyaz yakalı kadın ve erkek çalışanların iş-aile çatışmaları ve uyumlaştırma çabalarının ele alındığı bu çalışmada, mavi yakalı çalışanların çocuk bakımı ve diğer işlerde aile desteğine daha fazla başvururken, beyaz yakalı çalışanlar bu hizmetleri daha çok piyasadan temin etmektedir. Mavi yakalı çalışanların, ekonomik sıkıntılar nedeniyle, çocuk bakımı ve ev işlerinde ücretli yardımcı çalıştırması mümkün olmamaktadır. Beyaz yakalı çalışanların daha nitelikli, eğitimli ve daha dolgun ücretlerle çalışması, alınan desteğin ücretli olabilmesine yardım etmekte, iş-aile yaşamını uyumlaştırma çabalarını, mavi yakalı kadın çalışanlara göre, daha kolay sağladıkları görülmektedir. Erkek çalışanların ev içinde fazla rol sahibi olmamaları nedeniyle uyumlandırmada zorlanmadıkları gözlemlenmektedir.

İş ve aile hayatının uyumlaştırılma çabalarında, alınan aile desteğinin yanında işveren tarafından sağlanan desteklerin önemi de göz ardı edilmemelidir. İşverenin ya da yöneticinin çalışanına vereceği destek, onun sorunlarına çözüm arayışı, aile hayatına verdiği değer çalışanların iş-aile uyumlaştırmasında daha az stres altında olmasına, üstlenilen rollerin örgüt tarafından hafifletilmesine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle yalnızca kadınların rollerin üstesinden gelmek için gösterdiği çaba örgüt desteği olmadan tam anlamıyla bir denge sağlamayacaktır.

Araştırmanın yapıldığı Denizli ili dikkate alındığında mavi ve beyaz yakalı çalışanların ortak sorunu uzun çalışma saatleri nedeniyle ailesine zaman ayırmakta güçlük çekmeleridir. Zaman baskısının verdiği etkiyle ailesine, çocuklarına yeteri ilgiyi veremediğini, yalnızca akşam 1-2 saat birlikte zaman geçirdiklerini belirten kadın çalışanlar en azından çocukları büyüyene kadar esnek çalışma saatleri istemektedir. Bu durum her ne kadar yardımcı bir seçenek gibi görünse de etkili bir uygulama olarak görülmemektedir. Esnek çalışma saatleri uygulandığında kadın çalışma hayatına erkek kadar dahil olamayacak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin etkileri azalmayacaktır. Kadınlar part time çalışır gibi görülecek, çalışma yaşamına entegre edilmekte zorlanacaklardır. Bu sebeplerden dolayı hali hazırda çalışma yaşamına dahil olmakta güçlük çeken kadınlar için uygulanabilir bir politika olmadığı düşünölmektedir. Erkeklerin de uzun saatlerden şikayetçi olmaları söz konusudur. Ancak yapılan araştırma sonucunda kadınların çalışma hayatından memnuniyetsizliği erkeklere göre daha fazla

hissettiği, aile yaşamına erkeklere oranla daha yakın oldukları gözlemlenmiştir. Her iki tarafından da talep ettiği “daha fazla zamana sahip olma istediği” kadınlar açısından ev ve aileye daha fazla zaman ayırmak amacıyla talep edilirken, erkekler tarafından daha çok dinlenmek amacıyla talep edilmektedir. Zamanları olduğunda da aileyle zaman geçirmek yerine ev dışı aktivitelerde bulunacak erkek çalışan sayısı oldukça fazladır. Özellikle kadınlar çalışma saatlerinin, alınan izinlerin, yoğun işlerin sorun olduğu iş yerleri yerine kendi istedikleri saatlerde, daha kısa sürelerde veya kendi işlerinde çalışmayı istemektedirler. Böylece hem ailesine çocuklarına yeterli zamanı ayırabilecek hem işini aynı doğrultuda yürütebilmeyi umut etmektedir. Ancak, esnek çalışma saatlerinin kadının çalışma yaşamından dışlanmasına ve daha fazla ayrımcılığa neden olabileceği gerçeği de bir başka araştırma konusudur.

Çalışanların ihtiyaçları göz önüne alındığında uzun çalışma saatlerinin kısaltılması, izin sürelerinin genişletilmesi çatışmaların azalması için faydalı olacaktır. Aile dostu politikalar ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, ailelerin korunması, kadınların çalışma yaşamında tutunmalarına destek olunması iş aile uyumlaştırması için gerekli görülmektedir. Kadınlarda daha yoğun gözlenen iş aile çatışmasının minimize edilmesi için baskılar azaltılmalı, doğum annelik gibi durumlarda kadınlara kolaylıklar ve destekler sağlanmalıdır. Yalnızca kadına esnek saatler gibi kadını çalışma hayatı dışına itecek uygulamalar yerine daha toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlanacağı uygulamalar getirilmelidir. Yalnızca kadınlara tanınacak izinler yerine annelik izni, babalık izni, eve ebeveyn izni gibi düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Bu tarz uygulamalar kadını çalışma yaşamı içerisinde aktif olarak yer almaya devam ettirecek, üstlerindeki yükü aile bireyleri ile paylaşımlarına yardımcı olacaktır. Böylelikle hem çalışma yaşamlarında hem aile ilişkilerinde daha rahat hisseden kadın çalışanların işe bağımlılıkları artarken yaşadıkları çatışma azalacak iş yaşam doyumları artacaktır. Bunların yanı sıra çocuk ve bağımlı bakımı gibi konularda da örgüt desteği özellikle yardımcı olacaktır. Aile içinde bu tarz bakımların sağlanması yine aile içinde kadınlara yüklenmektedir. Bunun önüne geçmek amacıyla çalışanlar için kreş hizmeti, yaşlı bakım hizmetleri, bakım için ücret yardımı gibi konular üzerinde geliştirmeler yapılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Açıkgöz, B. (2014). "Çalışan Annelerde Başa Çıkma Stratejilerinin İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkileri: Zonguldak Örneği."
- Adak, N. (2003). "Yaşlıların Gayri Resmi Bakıcıları: Kadınlar", *Aile ve Toplum*, 2/6.
- Adak, N. (2007). "Kadınların ikilemi: iş aile yaşamı", *Sosyoloji Dergisi*, 137-152.
- Akın, A. (2007, Mayıs-Ağustos). "Toplumsal Cinsiyet (Gender) Ayırmacılığı ve Sağlık", *Toplum Hekimliği Bülteni*, 26(2), 1-9.
- Aktaş, G. (2013, Haziran). "Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Toplumda Kadın Olmak" *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1), 53-72.
- Alican, A., Gül: (2008). "İnsan Hakları Bağlamında Sendikalarda Cam Tavan", *İnsan Hakları Yıllığı*, 26, 59-77.
- Altınbaş, D. (2006). "Feminist Tartışmalarda Liberal Feminizm", *Kadın Araştırmaları Dergisi*(9), 21-52.
- Altun, C., Altun , Y. ve Bahar, O. (2008). "Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri ve Konuyla İlgili Yapılan Son Kanuni Düzenlemeler", www.muhasabenet.net
- Anadolu Üniversitesi . (2011). *Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları*, Eskişehir.
- Anderson, D. A., Hamilton, M. (2005). *Gender Role Stereotyping of Parents in Children's Picture Books: The Invisible Father* (Vol. 52).
- Arat, N. (2010). *Feminizmin Abc'si Türkiye'de Yeni Bir Siyasal İdeoloji : Feminizm*, Say Yayınları.
- Arpacı, F. (2009). "Yaşlıya Bakan Kadınların Bakım Yüklerinin İncelenmesi", *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 61-72.
- Arslan, M. (2012). "İş- Aile ve Aile İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi", *Birey ve Toplum Dergisi*, 2(3), 99-113.
- Atan, M. (2015, Ekim)." Radikal Feminizm: "Kişisel Olan Politiktir" Söyleminde Aile", *The Journal of Europe*(1), 1-21.
- Ayçiçek, E. (2015). "Sınıflı Toplumlarda 'Kadın'ın Kurtuluşunun Toplumsal İnşasında İki Pozisyon: Marksist Feminizm ve Sosyalist Feminizm", *Atılım Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 49-82.
- Aydın, M. (2011). *Genel Kültürde Temel Kavramlar*. Açılım Kitap, İstanbul.
- Aydın, U. (2011). Aile Dostu İş Hukuku Karşılaştırmalı Bir İnceleme. S. Başterzi (Dü.) içinde, *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, 369-395, Beta Yayınları, İstanbul.
- Aydın, U., Demirkaya: (2017). "Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", *İş ve Hayat*, 3(6), 72-104.

- Aytaç., Sevüktekin M. ve Özlem, I. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu.
- Bakırcı, K., Karadeniz, O., Yılmaz, H., Lewis, E. ve Durmaz, N. (2014). *İş Dünyasında Kadın*. İstanbul: Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu.
- Bal, M. D. (2014). "Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış", *KASHED*, 1(1), 15-28.
- Bandura, A., Bussey, K. (1999). "Social Cognitive Theory of Gender Development and Differentiation", *Psychological Review*, 106, 676-713.
- Başak., Kınır: ve Yaşar, Ş. (2013). "Çalışan Kadının Görünmeyen Emegi: İkinci Vardiya", Anka Kadın Araştırma Merkezi Raporlar ve Analizler.
- Başarır, F., Sarı, M. (2015, Nisan). "Kadın Akademisyenlerin "Kadın Akademisyen Olma" ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi", *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 41-51.
- Batga, B. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Rollerine İle Bu Rollerin İş Yaşam Dengesine Olan Etkisi: Özel Sektörde Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Bayrakçı, M. (2007, Ekim 14). "Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması", *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 198-210.
- Bayraktaroğlu., Özdemir, Y., Aras, M. ve Özdemir: (2016, Temmuz). "Mavi Yakalı Çalışanlar: Neden Akademik Çalışmalar İçin Cazip Bir Örneklem Değil?", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 142-157.
- Bell, L. C. (2004). *Psikoanalitik theories of gender*. The Guilford Press.
- Bellavia, G., Frone, M. R. (2005). Chapter 6: Work-Family Conflict. *Handbook of Work Stress* (s. 113-147). içinde California: Sage Pub.
- Belwal: (2014). "Work-Life Balance, Family-Friendly Policies and Quality of Work Life Issues: Studying Employers' Perspectives of Working Women in Oman", *Journal of International Women's Studies*, 15(1), 96-117.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumal Cinsiyet "Bize Yüklenen Roller"*. (çev. Kader Ay), Kadav Yayınları, İstanbul.
- Biçer, G. (2018). Suriye İç Savaşında Kadınların Durumunun Feminizm Ve Feminist Güvenlik Yaklaşımı Açısından Değerlendirilmesi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yüksek Lisans Tezi*, 1-109, Ankara.
- Bilican, V. G. (2014). "Cam Tavan, Kadın ve Ekonomik Şiddet", *The Journal of Academic Social Science Studies*(26), 371-383.
- Bingöl, O. (2014). "Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* (1), 108-114.
- Bozkurt, B., Akpınar, A. (2018). "Bilişim Sektöründe Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü", *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 17-28.
- Burr, V. (1999). *Gender and Social Psychology*. Newyork: Routledge.

- Butler, J. (2005). *Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi*, Metis Yayınları, İstanbul.
- Caner, E. (2004). *Kutsal Fahışeden Bakire Meryem'e Toprak ve Kadın*, Su Yayınları, İstanbul.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. ve Williams, L. J. (2000). "Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*(56), 249-276.
- Clark: C. (2000). "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", *Human Relations*, 747-770.
- Clutterbuck, D. (2003). *Managing Work-Life Balance:A Guide for HR in Achieving Organisational and Individual Change*, CIPD Publishing, London.
- Çaha, Ö. (1994). *Feminizm ve Sivil Toplum*. Birikim. <http://kadem.org.tr/feminizm-ve-sivil-toplum/> (15.04.2016)
- Çaha, Ö. (1996). *Türkiye'de Sivil Toplum ve Kadın*, Vadi Yayınları, Konya.
- Çak, Ş. E. (2010). "Toplumsal Cinsiyet ve Feminizm Teorileri Bağlamında Türkiyedeki Reklam Filmleri ve Popüler Müzik Videoları", *DEÜ GSF Dergisi*(4), 101-110.
- Çarıkçı, İ. H., Çelikkol, Ö. (2009). "İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(9), 153-170.
- Çarkoğlu, A., Kalaycıoğlu, E. (2012). "Türkiye'de Aile, İş ve Toplumsal Cinsiyet", *Bilim Akademisi*, 1-74.
- Çetin, İ. (2012). Psikolojide "Sosyal Destek" Kavramı. http://www.tavsiyedyorum.com/makale_8148.htm (12.10.2014)
- Çetinel, E., Ersoy Yılmaz: (2016). "Feminist Teori: Yönetim Ve Organizasyon Alanına Eleştirel Bir Yaklaşım", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 119-148.
- Dal, Y. Ö. (2001, Ocak). "Liberal Eşitlik Anlayışı ve Ulusal Mekanizmalar", *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 21-30.
- Dedeoğlu: (2000). "Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye'de Aile ve Kadın Emeği", *Toplum ve Bilim*, 139-171.
- Dedeoğlu: (2003). "Ev Eksenli Yoksulluk: Türkiye'de Kadın Yoksulluğu" *Evrensel Kültür Dergisi*(143), 72-75.
- Dedeoğlu: (2009). "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı", *Çalışma ve Toplum*(2), 41-54.
- Delecta, P. (2011, April). "Work Life Balance", *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Demir, Z. (2014). *Modern ve Postmodern Feminizm*, Sentez Yayıncılık, İstanbul.
- Demiray, E. (2013, Mayıs). "Uzaktan Eğitim ve Kadın Eğitiminde Uzaktan Eğitimin Önemi", *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 155-168.

- Demirbilek: (2007). ‘‘Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açıdan İncelenmesi’’, *Finans Politik Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 12-27.
- Deutsch, M., Krauss, R. (1986). ‘‘Psikoseksüel Gelişim Evreleri’’ (çev. Onur Bekir), *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 19(1).
- Dikici, E. (2016, Mart). ‘‘Feminizmin Üç Akımı: Liberal, Marxist ve Rasikal Feminizm Teorileri’’, *International Journal of Social Science*, 523-532.
- Doğan, A. (2013). ‘‘Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Hizmet Veren Kamu Kurumları ve Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme’’, *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 76.
- Doğan, B. B., Kaya, M. (2016). ‘‘Esnek Çalışma Modeli: Ev Eksenli Çalışma’’, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 1069-1099.
- Donovan, J. (1997). *Feminist Theori*, İletişim Yayıncılık, İstanbul.
- Dökmen, Z. (2006). *Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, Sistem Yayınları, İstanbul.
- Dökmen, Z. (2010). *Toplumsal Cinsiyet*, Remzi Kitapevi, İstanbul.
- Dumanlı, D. (2011). ‘‘Reklamlarda Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Kadın İmgesinin Kullanımı; Bir İçerik Analizi’’, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*(2), 133-149.
- Durmuş, A. E. (2001). ‘‘Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar: Türkiye’de Seçilmiş Bir Grup Yönetici Üzerine Bir Araştırma’’, Antalya.
- Durusoy Öztepe, N. (2012). ‘‘Ev eksenli çalışan kadınlar ve Denizli örneği.’’, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, 1-359.
- Eagly, A. H., J. Steffen, V. (1984). Gender Stereotypes Stem From the Distribution of Women and Men Into Social Roles. 4(46), 735-754.
- Eagly, A. H., Wood, W. (1999). *The Origind of Sex Differences in Human Behaviour: Evolved Dispositions Versus Social Roles*, American Psychologist, Cilt:54.
- Eagly, A. H., Diekman, A., Johannesen-Schmidt, M., Koenig, A. (2004, December). ‘‘Gender Gaps in Sociopolitical Attitudes: A Social Psychological Analysis’’, *Journal of Personality and Social Psychology*, 796-816
- Ecevit, Y. (2003). ‘‘Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir’’, *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*(25).
- Echaniz: O. (2006). *Bedenler, Dinler ve Toplumsal Cinsiyet*. (çev: İlker Çağla Ütopya Yayınevi, Ankara.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). ‘‘İş- Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründeki Bi Araştırma’’, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Adana.
- Elmas: (2013). ‘‘İş ve Yaşam Dengesi’’, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6, 67-86.

- Elnur, A. (2013). "Yeni toplumsal Yapılanmalar: Geçişler, Kesişmeler, Sapmalar", VII. *Ulusal Sosyoloji Kongresi* (s. 1-580), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- Erben, G. S., Ötken, A. (2014). "Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*(22), 103-121.
- Erdayı, A. U. (2012, Temmuz). "Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 65-80.
- Erdoğan, A. (2011). *Erkek Aklına Eklemlenen Feminizm*, DÜBAM Yayınları, İstanbul.
- Erdoğan, N. (2008). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadının Görünmeyen Emeği: Mersin Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Eyüboğlu, D. (2000). *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık.*, KSSGM Yayınları, Ankara.
- Fazlıoğlu, A. (2003). *Kırsal Kalkınma Projelerinde Cinsiyet Dengeli Kalkınma Yaklaşımları*, Gap Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı Yayınları, Ankara.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*, Kırmızı Yayınları, İstanbul.
- Gökkaya, Ö. (2014, Kasım). *Yerel Yönetimlerde İş-Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi "Kocaeli Belediyeler Ş Örneği"*, <http://www.ejoir.org/belge/kasim2014/1.pdf> (20.12.2014)
- Gökkaya, V. B. (2015). "Ahtapot Kadınlar: Aile ve İş Yaşamı Kıskaçındaki Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar", *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*(10), 233-248.
- Greenhaus, J., Beutell, N. (1985). "Sources of Conflict between Work and Family Roles" *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J., Collins, K. ve Shaw, J. (2003, April)."The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life", *Journal of Vocational Behavior*, 510-531.
- Güner, E. (2010). "Doğum Yapan Kadın İşçinin Talebi Halinde Verilen Ücretsiz İzin Hangi Tarihten İtibaren Başlayacaktır?", *Mali Çözüm*(98), 237-247.
- Gürol, M. A. (2000). *Türkiye'de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi*, Atılım Yayınları, Ankara.
- Güvendi, M. A. (2018, Eylül)."Karşılaştırmalı Bir Perspektiften Türkiye'de Aile Politikaları", *İlke Politika Notu*, 3-26.
- Hardt, M., Negri, A. (2004). *Çokluk*. (çev: Barış Yıldırım) Ayrıntı Yayınları.
- Harris, M. (2001). *The Rise of Anthropological Theory: A History of Theories of Culture*, Rowman and Little Field Publishers.
- Hubson, C. J., Delunas, L. ve Kesic, D. (2001). "Compelling evidence of the need for corporate work-life balance initiatives: Results from a national survey of stressful life events", *Journal of Employment Counselling*, 38, 38-44.
- Humphries, B. (2001, Mayıs). Kadın ve Kapitalizm <http://marksist.net/KAD/Kadin%20ve%20Kapitalizm.htm> (19.05.2016)

- Igbinomwanhia, O. R., Iyayi, O. ve Iyayi, F. (2012, July). "Employee Work-Life Balance as an HR Imperative", *An International Multidisciplinary Journal*, 6(3), 109-126.
- İlkkaracan, İ. (1998). *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*, Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 285-302.
- İlkkaracan, İ. (2016). "İstanbul İşgücü Piyasasının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Analizi", *Uluslararası Çalışma Örgütü*, 1-47.
- İlter, N. (2014). *Toplumsal Cinsiyet Gerilimleri Üzerinden Feminizmi Tartışmak. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi)* Mardin Artuklu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mardin.
- Işığışık, Ö. (2005). "İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Ebeveyn İzni", *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 778-789.
- J.-D.Nasio. (2012). *Psikanalizin En Önemli Kavramı*. (çev: Canan Coşkan), Say Yayınları, İstanbul.
- Joshi, Leichne, J., Melanson, K., Pruna, C., Sager, N., Story, C. ve Williams, K. (2002). *Work-life Balance...A case of Social Responsibility or Competitive Advantage*. <https://worklifebalance.com/assets/pdfs/casestudy.pdf> (28.03.2018)
- Kalkınma Bakanlığı. (2014-2018). *Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programı Eylem Planı*.
- Kapız: Ö. (2002). "İş- Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karabıyık, İ. (2012). "Türkiye'de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32(1), 231-260.
- Karadeniz, O. (2011). "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", *Çalışma ve Toplum*(2), 83-127.
- Karadeniz, O., Yılmaz, H. (2018). *İş Dünyasında Kadın*. Türkonfed.
- Karahan, A., Güven: (2002). "Yaşlılıkta Evde Bakım", *Geriatrı*, 155-159.
- Kardam, F., Toksöz, G. (1999). *Cumhuriyet'ten Günümüze Çalışma Yaşamı ve Kadınlar: Ayrımcılığın Değişen Boyutları*. Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul.
- Karen, H. (1981). *Women's Psychology* (çev: Bekir Onur) <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/507/6174.pdf> (27.02.2016)
- Kaya, N. Ç. (2016). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eğitim*. http://kizlarinegitimi.meb.gov.tr/KEP-I/files/img/toplum_cinsiyet_ve_egitim.pdf (26.10.2016)
- Kelly, M. R. (2000). *Women 2000: Gender Equality, Development and Peace for the Twenty-first Century*. <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp060500> (04.10.2016)
- Kirkegaard, L., Larsen, K. (2011). "Motivation of Blue and White Collar Employees", *Aarhus School of Business and Social Sciences*, 1-96.

- Koca, B. (2014) *Çalışma Hayatı ve Kadın*. http://iys.inonu.edu.tr/webpanel/dosyalar/1456/file/Calisma_Hayati_ve_Kadin_Bennur_Koca.pdf (20.11.2016)
- Kocacık, F., Gökkaya, V. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Koray, M. (2000). *Sosyal Politika*, Ezgi Kitapevi Yayınları, Bursa.
- Koray, M., Demirbilek: ve Demirbilek, T. (1999, Aralık). "Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği", *T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*, Ankara.
- Korkmaz, O., Erdoğan, E. (2014, Ekim). "İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi", *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 541-557.
- Lauwaert, M. (2009). *The Place of Play: Toys and Digital Cultures*, Amsterdam University Press, Amsterdam.
- Lips, H. M. (1988). *Sex and Gender*, Mayfield Publishing Company, America.
- Lockwood, N. R. (2003). "Work-Life Balance: Challenges and Solutions", *Society for Human Resource Management Research Quarterly*(2), 2.
- Madsen: R. (2003). "The effects of home-based teleworking on work-family conflict", *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 35-58.
- Maldonado, R., Tansuhaj, P., Muehling, D. (2003). "The Impact of Gender on Ad Processing:A Social Identity Perspective", *Academy of Marketing Science Review*(3), 4.
- Marshall, B. L. (2000). *Politics, Configuring Gender: Explorations in Theory and Politics*, Canadian Copyright Licensing Agency, Canada.
- Mies, M. (2011). *Dünya Ölçeğinde Ataerki ve Birikim Uluslararası İş Bölümünde Kadınlar*. (çev: Yıldız Temurtürkan.) Dipnot Yayınları.
- Mustafayeva, L. (2013, Şubat). "İş Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere'Deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması", *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 127-145.
- Ostergaard, L. (1992). *Gender and Development: A Practical Guide*. Routledge.
- Önder, N. (2013). "Türkiye'de Kadın İş Gücünün Görünümü", *Labour World*, 1(1), 35-61.
- Özdevecioğlu, M., Doruk, N. Ç. (2009, Temmuz). "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş Yaşam Tatmininin Rolü" *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(33), 69-99.
- Özen:, Uzun, T. (2005). "İş Yerinde Çalışanın Yaşadığı Çatışmanın Azaltılmasında Örgütün ve Ailenin Rolü : Polis Memurlarına Yönelik Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3).
- Özkalp, E., Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi, Eğitim, Sağlık ve Bilimse Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayınları, Eskişehir.

- Özkaplan, N. (2009). *İş Aile Yaşamı Dengesi: Yeni Bir Olanak mı* https://www.academia.edu/1206908/%C4%B0%C5%9F_ve_aile_ya%C5%9Fam%C4%B1_dengesi (25.11.2014)
- Özmete, E., Eker, I. (2012). "İş-Aile Yaşamı Çatışması ve Roller: Kamu Sektörü Örneğinde Bir Değerlendirme", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 3(2), 1-23.
- Öztürk, M. Y. (2010). "Kapitalist Gelişme ve Kriz Sürecinde Kadın Emegi: Asya Deneyiminden Çıkarılacak Dersler", *Çalışma ve Toplum*(1), 105-132.
- Özyön, A. (2018, Haziran). "Charlotte Perkins Gilman'ın "Kadınlar Ülkesi" Adlı Romanının Radikal Feminist Bağlamda İncelenmesi", *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*(60), 261-268.
- Palaz: (2003). "Türkiye'de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri", *Balıkesir Sosyal Bilimler Dergisi*, 87-109.
- Parlak, N. K. (2016, Kasım-Aralık). "İş Yaşam Dengesi Açısından Çocuk Bakım Hizmetleri", *Akademik Bakış Dergisi*(58), 159-184.
- Parsons, T., Bales, R. F. (1956). *Family, Socialization and Interaction Process*, Free Press, Newyork.
- Pira, A., Elgün, A. (2004). "Toplumsal Cinsiyeti İnşaa Eden Bir Kurum Olarak Medya, Reklamlar Aracılığıyla Ataerkil İdeolojinin Yeniden Üretilmesi". *2nd International Symposium Communication in The Millennium: A dialogue Between Turkish and American Scholars*, (s. 526-537).
- Pleck, J. H., Staines, G., Lang, L. (1980). "Conflicts between work and family life", *Monthly Labor Review*(103), 29-32.
- Poelmans: (2001, November). "Work Family Conflict as a Meditor of The Work Stress-Mental Health Relationship", *IESE Business School Research Paper*, 1-21.
- Raj, J. M., Dev: (2017, April). "Work Life Balance of Employees and its Effect on Work Related Factors in Nationalized Banks", *Shanlax International Journal of Management*, 4(4), 29-35.
- Rozen, B., Jerdee, T. (1974). "Effects of Applicant's Sex and Difficulty of Job on Evaluations of Candidates for Managerial Positions", *Journal of Applied Psychology*, 4(59), 511-512.
- Sabuncuoğlu, A. (2006). *Televizyon Reklamlarında Toplumsal Cinsiyet*, (Yüksek Lisans Tezi) Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sayer, H. (2011). "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erkeklerin Katılımı", *T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü* (9). Ankara.
- Sayı, M., Güre, A., Uçanok, Z., Pungello, E. (2009, Aralık). "Çalışan ve İlk Kez Anne Olan Kadınların Bebeklerinin Bakımı ve İşe Geri Dönme Süreci: İleriye Dönük Çoklu Etkiler", *Türk Psikoloji Dergisi*, 24(64), 1-14.
- Schaefer, R. T., Lamm, R. (2002). *Sociology*.
- Schmidt, M. (2005-2006). "Employment, The Family, And The Law: Current Problems in Germany", *Comparative Labor Law Policy Journal*, 451-485.

- Sevim, A. (2005). *Feminizm*, İnsan Yayınları, İstanbul.
- Seymen, O. A. (2004). "Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik/ Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri Sonuçları Üzerine Yazımsal Bir İnceleme", *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 79-114.
- Sezen, T. İ. (2012). "Lego Oyuncaklarında Toplumsal Cinsiyet Temsili", *Atılım Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-31.
- Sigroha, A. (2014, November). "Impact of work life balance on working women: a comparative analysis", *The Business Management Review*, 5(3), 22-30.
- Slattery, M. (2007). *Sosyolojide Temel Fikirler*, Sentez Yayıncılık, Bursa.
- Smith, K. T. (2010, October). "Work-Life Balance Perspectives of Marketing Professionals in Generation Y.", *Services Marketing Quarterly*, 434-447.
- Soysal, A. (2009, Mayıs). "İş Yaşamında Stres", *Çimento İşveren*, 17-40.
- Suğur., Demiray, E., Eşkinat, R. ve Ağaoğlu, E. (2009). *Toplumsal Yaşamda Kadın*. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı*, Ankara.
- The World Economic Forum. (2017). *The Global Gender Gap Report*.
- Tilev, F. (2018). "Esnek Çalışma ve Kadın İstihdamı", *Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(2), 121-146.
- Toksöz, G. (2007). *Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu*, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara.
- Toksöz, G. (2012). *Kalkınmada Kadın Emeği*, Varlık Yayınları, İstanbul.
- Tunç, H. (2014). "Toplumsal Cinsiyet Farklılaşması Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Erkeklerin Küpe Takması Örneği", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(33), 608-625.
- Turunç, Ö., Erkuş, A. (2010). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü", *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 415-440.
- TÜİK. (2019). İstatistiklerle Kadın, 2018. <http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707> (06.03.2019)
- Tür, Ö., Aydın Koyuncu, Ç. (2010). "Feminist Uluslararası İlişkiler Yaklaşımı: Temelleri, Gelişimi, Katkı ve Sorunları", *Uluslararası*, 7(26), 3-24.
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2013). *Her Alandaki Kadın İstihdamının Artırılması ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları.
- Türkkahraman, M., Şahin, K. (2010). "Kadın ve Kariyer", *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 75-88.
- Ulutaş, Ç. Ü. (2014). "Türkiye'de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması mı? Esnek Kadın İstihdamı mı?", *Türkiye'de İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılması Mı?*

Esnek Kadın İstihdamı Mı?. Başka Bir Aile Anlayışı Mümkün Mü?, Görsel Dizayn Ofset, İstanbul.

- Urhan, B. (2015). ‘‘Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü ve İşçi Sendikalarında İzdüşümleri’’ *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 22-29.
- Uşen, Ş., Delen, M. (2011). ‘‘Eğitilmiş Kadınların Çalışma Hayatına İlişkin Tercihleri: İstanbul Örneği’’, *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 127-182.
- Ünlütürk, Ç. U. (2015). ‘‘İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları’’, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3), 723-750.
- Varoğlu, D. B. (2007). *Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini, Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayın, Ankara.
- Varol: F. (2014, Ağustos). ‘‘Kadınların Dijital Teknolojiyle İlişisine Ütopik Bir Yaklaşım: Siberfeminizm’’, *The Journal of Academic Social Science Studies*(27), 219-234.
- Vatandaş, C. (2007). ‘‘Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı’’, *Sosyoloji Konferansları Dergisi*(35), 29-56.
- Weyer, B. (2006). ‘‘Do Multi-Source Feedback Instruments Support the Existence of Glass Ceiling for Women Leaders’’ *Women in Management Review*(21), 441-457.
- Wickman, F. (2012, May 1). *Working Man's Blues: Why do we call manuel laborers blue collar?*
http://www.slate.com/articles/business/explainer/2012/05/blue_collar_white_collar_why_do_we_use_these_terms_.html (01.01.2015)
- Wikipedia. (2014, December 23). http://en.wikipedia.org/wiki/Collar_workers (31.12.2014)
- Yamuç, V. A., Türker, D. (2015). ‘‘Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın Ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme’’, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 389-423.
- Yıldız: (2014). *Freudyen Psikanaliz Kuramları Işığında Balzac'ı İncelemek: Tuhaf Öyküler*, (Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., İzci, F. (2008). ‘‘Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma’’, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yılmaz, B. (2009). *Çift Kariyerli Ailelerde Sosyal Rol Değişimi: Kültürel Bir Değerlendirme*, (Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Yılmaz: (2018, Temmuz). ‘‘Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği’’, *İmgelem*(2), 1-21.
- Yörük, A. (2009). ‘‘Feminizm/ler’’, *Sosyoloji Notları Dergisi*, 63-86.

EKLER

EK-1: Görüşme Formu

1. Bölüm: Sosyo-Demografik Bilgiler

- Çalışanların yaş, medeni durum, eğitim seviyeleri
- Çalışma hayatındaki statüleri
- Aileye, eşe dair özellikler

2. Bölüm: Çalışma Yaşamına İlişkin Sorular

- Çalışma yaşamında kadının yeri
- Çalışma yaşamındaki sorunlar
- Ayrımcılıklar
- Çalışma nedenleri
- Kadın açısından çalışmanın avantaj ve dezavantajları
- Değiştirme şansı olsa çalışma yaşamında neleri değiştirdi?
- Kadınlardan beklenen toplumsal roller nelerdir?

3. Bölüm: İş-Aile çatışmasına ilişkin sorular

- İş-aile çatışması nedenleri
- Çatışmanın minimize edilmesi için yapılanlar
- İşin aile hayatına etkileri
- Kadının ve erkeğin rolleri

4. Bölüm: İş-Aile Uyumlaştırması

- İş-aile dengesinin sağlanmasında izlenen yollar
- Sosyal destek alıyorlar mı?
- Eşleri ev işlerinde yardımcı mı?
- Uyumlaştırmanın sağlanabilmesi için beklenen yardımlar
- Aileye ve kendisine yeterli zaman ayırabiliyor mu?

EK 2: Görüşmeci Bilgileri

Görüşmeci	Beyaz / mavi yakalı	Medeni Durumu	Eğitim durumu	Meslek	Çocuk Sayısı	Yaş	Cinsiyet
Görüşmeci 1	Mavi	Evli	İlkokul	Çaycı	3	37	Kadın
Görüşmeci 2	Mavi	Evli	İlkokul	Paketleme	2	42	Kadın
Görüşmeci 3	Mavi	Evli	İlkokul	Paketleme	2	30	Kadın
Görüşmeci 4	Mavi	Evli	İlkokul	Dikiş	2	35	Kadın
Görüşmeci 5	Mavi	Evli	Lise	Paketleme	1	32	Kadın
Görüşmeci 6	Mavi	Evli	Lise	Paketleme	2	38	Kadın
Görüşmeci 7	Mavi	Evli	Lise	Kalite- Kontrol	2	40	Kadın
Görüşmeci 8	Mavi	Evli	Ön lisans	Kalite- Kontrol	2	28	Kadın
Görüşmeci 9	Mavi	Evli	İlkokul	Paketleme	3	35	Kadın
Görüşmeci 10	Mavi	Evli	İlkokul	Dikiş	1	34	Kadın
Görüşmeci 11	Mavi	Evli	Hiç okula gitmemiş	Ütücü	4	46	Kadın
Görüşmeci 12	Beyaz	Evli	Lisans	Muhasebe Uzmanı	1	30	Kadın
Görüşmeci 13	Beyaz	Evli	Yüksek Lisans	Muhasebe Uzmanı	1	29	Kadın
Görüşmeci 14	Beyaz	Evli	Lisans	İhracat Uzmanı	1	32	Kadın
Görüşmeci 15	Beyaz	Evli	Yüksek Lisans	Satış Uzmanı	2	28	Kadın
Görüşmeci 16	Beyaz	Evli	Lisans	Finansman Şefi	1	33	Kadın
Görüşmeci 17	Beyaz	Evli	Lisans	Finans Uzmanı	2	35	Kadın

Görüşmeci 18	Beyaz	Bekar	Lisans	İthalat Uzm. Yrd.	-	24	Kadın
Görüşmeci 19	Beyaz	Evli	Lisans	Kalite Kontrol Uzmanı	2	40	Kadın
Görüşmeci 20	Beyaz	Evli	Lisans	Planlama Uzmanı	1	31	Kadın
Görüşmeci 21	Beyaz	Evli	Lisans	Endüstri Mühendisi	1	30	Kadın
Görüşmeci 22	Beyaz	Evli	Lisans	Kimya Mühendisi	1	33	Kadın
Görüşmeci 23	Mavi	Evli	İlkokul	Depocu	2	36	Erkek
Görüşmeci 24	Mavi	Evli	İlkokul	Dokuma Ustası	3	44	Erkek
Görüşmeci 25	Mavi	Evli	İlkokul	Ayakçı	2	46	Erkek
Görüşmeci 26	Beyaz	Evli	Üniversite	Satış Şefi	1	33	Erkek
Görüşmeci 27	Mavi	Evli	İlkokul	Makineci	4	39	Erkek
Görüşmeci 28	Beyaz	Evli	Üniversite	Muhasebe Şefi	2	45	Erkek
Görüşmeci 29	Mavi	Evli	Ortaokul	Usta	2	48	Erkek
Görüşmeci 30	Beyaz	Evli	Üniversite	Müdür	1	54	Erkek
Görüşmeci 31	Beyaz	Evli	Üniversite	Uzman	1	32	Erkek
Görüşmeci 32	Beyaz	Evli	Yüksek Lisans	Mühendis	-	28	Erkek
Görüşmeci 33	Mavi	Evli	Lise	Kompleci	1	27	Erkek

Görüşmeci 34	Beyaz	Evli	Üniversite	Bilgi İşlem Sorumlusu	2	41	Erkek
Görüşmeci 35	Mavi	Evli	Ortaokul terk	Kontrol	2	39	Erkek
Görüşmeci 36	Mavi	Evli	İlkokul	Forklift Operatörü	2	34	Erkek
Görüşmeci 37	Mavi	Evli	İlkokul	Operatör	3	43	Erkek
Görüşmeci 38	Beyaz	Evli	Üniversite	Planlama	1	37	Erkek
Görüşmeci 39	Beyaz	Evli	Üniversite	İnsan Kaynakları	2	41	Erkek
Görüşmeci 40	Mavi	Evli	İlkokul	Makastar	3	52	Erkek
Görüşmeci 41	Beyaz	Evli	Üniversite	Müdür	1	49	Erkek
Görüşmeci 42	Beyaz	Bekar	Üniversite	Satış Uzmanı	-	28	Erkek
Görüşmeci 43	Mavi	Evli	İlkokul	Kompleci	3	34	Erkek
Görüşmeci 44	Beyaz	Evli	Üniversite	İhracat Uzmanı	1	38	Erkek

ÖZ GEÇMİŞ

KİMLİK BİLGİLERİ

Adı Soyadı : Burcu CANDOĞAN
Doğum Yeri : DENİZLİ
Doğum Tarihi : 16.07.1990
E-posta : burcucandogan@windowslive.com

EĞİTİM BİLGİLERİ

Lise : Hasan Tekin Ada Lisesi
Lisans : Anadolu Üniversitesi (İngilizce İktisat)
Yabancı Dil ve Düzeyi: Çok iyi

İŞ DENEYİMİ : Er- Bakır Elektrolitik Bakır Mamülleri A.Ş Muhasebe Uzmanı
(2013- Devam ediyor)

ARAŞTIRMA ALANLARI: -

TEZDEN ÜRETİLEN TEBLİĞ VE YAYINLAR: -