

I.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi
No:32 (Mart 2005)

ÇALISAN KADININ SORUNU:
ÇATISAN ROLLER, SORUMLULUKLAR VE BEKLENTILER
GIDA SEKTÖRÜ ÖRNEGI

Fatma FIDAN*

Özet

Is ve aile insan yasaminin iki önemli alanini olusturmakta ve bunlara iliskin beklenti ve sorumluluklar sik sik çatismaktadır. Yasam; çatisma, sorumluluk ve beklentilerle doludur. Bu nedenle is/yasam dengesi toplumda birincil konulardan biri olmaya baslamistir. Is aile çatismasi özellikle kadinlar açisindan önemli bir olgu olarak belirginlesmektedir. Bu çalisma, kadinin açisindan is aile çatismasinin etkilerini, çatismanin dogasini ve etkilerini bertaraf edebilme yollarini arastirmaktadır. Bu çalisma, gida sektöründe 300 kadin üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadinlar, Is/Aile Çatismasi, Is/Yasam Dengesi.

Problems Of Working Woman: Conflicting Roles, Responsibilities And Expectation: The Case Of Food Sector

Abstract

Work and family are two most important aspects of people's lives and then often conflict. In life; filled with conflicting, responsibilities and commitments. Work/life balances has become a pre-dominant issue in society. The existence of the major work-family conflicts affecting women's. This study examined the effects of work-family conflict, the nature of that conflict and its effects on managers in life working women's. This study explored the experience of 300 women in food sector.

Keywords: Women, Work/Family Conflict, Work/life Balance.

* Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

Giris

Sosyo-ekonomik hayattaki dönüşümün en belirgin yansımalarından birisi kadınlar üzerinde olmuştur. Roller ve sorumluluklarında değişim meydana gelen kadınlar, aile hayatının aktif, sosyo-ekonomik hayatın pasif üyesi olmaktan sıyrılıp hayatın bütününde aktif olarak varolma sürecini gerçekleştirmiştir. Bu gelişim çok farklı kaynaklardan beslenen bir olgudur. Ancak kadınlar, çalışma yaşamında varlıklarının artmasıyla birlikte kendine özgü yeni sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. Ortaya çıkan sorunların temel kaynağı ise, kadının çalışmasıyla birlikte ev ve aile sorumluluğunda bir değişimin olmamasıdır. Bu da, çalışan kadın açısından ev-is ikilemini ve çelişmesini doğurmuştur. Kadın adına ortaya çıkan durum ise, kadının tercihini birincil (aile ve ev sorumluluğu) alandan yana kullandığı ya da kullanmak zorunda kaldığıdır.

Çalışan Kadın Olgusu

Bireyler, yaşamlarında onlara kimlik kazandıran ve yaşamını isgal eden iki temel etkinlik alanı ile karşı karşıyadır. Bunlar iş ve ailedir. Yaşamları bu iki süreç vasıtasıyla organize olmuştur ve bunlar aracılığıyla tatmine ulaşmaya çalışmaktadırlar. Bu iki etkinlik alanına ilişkin sorumluluk ve beklentiler zaman zaman belirsizlik ve çatışmayı beraberinde getirmektedir. Özellikle kadın açısından iki temel rol kaynağı olan aile ve iş, daha yoğun çekilmelerin belirleyicisi olmaktadır. Çünkü bu iki rol kaynağı, zaman ve enerji kullanımı açısından rekabet doğurmaktadır. Bunların eş zamanlı olarak yerine getirilmesi zorunluluğu ise çatışmayı beraberinde getirmektedir. Böyle olunca da aile sorumlulukları kadının iş yaşamına girişinde ve ilerlemesinde engel teşkil edebilmektedir (Kirchmayer, 2002:5).

Kadınlar, hemen hemen her dönemde içinde buldukları toplumun özelliklerine göre değişen koşullarda ve farklı biçimlerde iktisadi aktivite içerisinde yer almaktadırlar. Rol ve sorumluluklardaki cinsiyet temeline dayalı farklılaşma kadınları daha çok yeniden üretim ya da ikincil üretim alanına dahil etmiştir. Yaşanan sosyo-ekonomik dönüşümün belirleyiciliğinde, kadının çalışma hayatına ağırlıklı olarak katılması birincil üretim alanına ilişkin rol üstlenmesi ve kimlik kazanmasına imkan tanımıştır. Ancak, kadın adına oluşan bu olumlu gelişme kadının rol ve sorumluluklarını artırmıştır. Tüm bunlar da kadının sosyo-ekonomik hayatta yer almasını etkilemektedir. Toplumsal olarak kadına belirli rollerin verildiği ve etkinliklerine ilişkin sınırların çizildiği, kadının da bunu içselleştirdiği görülmektedir. Bu da, kadının toplumsal kabul görme açısından önem atfedilen rolüne ağırlık vermesine yol açmaktadır. Bu nedenle kadının kimlik oluşumunda aile uzantılı roller genel kabul görmekte ve değer bulmaktadır.

Sosyo-kültürel unsurların belirleyiciliğinde oluşan cinsiyetçi rol dağılımı, kadının belirli alanlarla sınırlanan faaliyet alanını ortaya çıkarmakta, kadına belirli davranış kalıpları sunmaktadır. Toplumsal rol bölüşümü sonucunda oluşan etkinlik alanı ve bunun özdeşleştirilmesi ve pekiştirilerek geçerliliğini sürdürmesi günümüz kadınının iş yaşamına hızla girişiyle çoklu roller üstlenmek zorunda kalmasına yol açmış ve etkinlik alanını genişletmiştir. Kadının yaşamında, modern rollerle eski roller birlikte barınmakta ve buna kadının aile alanına yaptığı yatırıma verdiği özerklik ve

anlamin katkı yapması yanında, iktidar ve yakın ilişkinin eslik etmesine de neden olmaktadır (Lipovetsky, 1998:217). Kadının çalışma faaliyetiyle birlikte ev ile ilgili gündelik yaşam faaliyetlerinin yerine getirilmesi zorunluluğu kadın adına önemli sorunlara kaynaklık etmektedir. Çalışma hayatına ve ailesine ilişkin roller ve sorumluluklar es zamanlı gerçekleştirme zorunluluğundan dolayı kadın açısından siktinin kaynağı haline gelmektedir. Bunun sonucunda çoğu kadın kendilerini esit değerli iki tam zamanlı işle karşı karşıya bulmuşlardır (Jackson & Scharman, 2002:180).

Her ne kadar evli çalışan kadınlar, çalışmayan kadınlara göre ev ile ilgili sorumluluklarına daha az zaman ayırabilse de erkeklerle karşılaştırıldığında zamanlarının önemli bir kısmını aile sorumluluklarını gerçekleştirmeye ayırmaktadırlar (Parasuraman & Simmers, 2001). Bu durum, kadının zaman ve enerjisinde bölünmeye yol açmakta, kadına iş yaşamında rekabet açısından dezavantaj sunmaktadır. Ayrıca, iş ve ev yaşamı taleplerinin çatışması genellikle aileler üzerinde büyük bir stres kaynağı olarak algılanmaktadır (Hablemitoğlu, 1998:136). Bu durum, aile içerisinde çatışmanın da kaynağı olmakta, oluşan sorun ve anlaşmazlığı da kadınlar yüklenmekte ve çözüm bulmak zorunda kalmaktadırlar. Görüldüğü gibi, çalışan kadının bu iki sorumluluk alanında uzlaşma sağlanabilmesi önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Böylece kadın, farklı karakteristige sahip bir çalışan olarak değerlendirilmekte ve iş piyasasında ikincil işgücü olarak değerlendirilmektedir.

İs-aile yaşamı arasındaki ilişkiyi ele alan farklı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımlarda iş ve aile yaşamı arasındaki ilişki farklı biçimlerde ele alınmıştır. Her iki alanın bağımsızlığı ve iki alan arasında tek yönlü etkileme biçiminde ele alındığı gibi, söz konusu ikilemin birey üzerindeki yansımalarının ve sürecin toplumsal yargılara göre şekillenmesi gibi dissal faktörleri de ele alarak inceleyen yaklaşımlar mevcuttur. Bunlardan iki alanın bağımsızlığı üzerinde duran yaklaşım, iki alan arasındaki ayrılmayı inceleyip, iş ve aile hayatına sınır çizilmesi bilincini ifade etmektedir (Smyrniotis, Romano, Tanewski & Karofsky, 2003:352). Her iki alanın gerektirdiği zaman ve enerji belirlenip, ayırım yapılırsa çatışmanın da önleneyeği düşünülmektedir. Ancak gerçekte böyle bir sınırlandırmanın oldukça güç olduğu görülmektedir.

Arastırmanın Amacı

Kadınların yoğun bir biçimde çalışma hayatına katılması bir takım problemleri de beraberinde getirmektedir. Kadın açısından ortaya çıkan sorunlardan birisi de kadının iş ve aile yaşamına ilişkin sorumluluklarının çelismesi ve çekismesidir. Bu noktada kadının iş ve aile yaşamı arasındaki rolleri dengeleme çabası içerisinde olduğu görülmektedir. Bu sürecin oluşumuna kaynaklık eden faktörleri ve etki düzeyini tespit edebilmek için söz konusu araştırma gerçekleştirilmiştir. Arastırmada, ikili rol alanı içerisinde kadının tercihi, söz konusu alanların birbirini etkileme düzeyi ve yönü ile birlikte ortaya çıkan sorunlar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Arastirmanin Modeli, Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Arastirma, sektördeki tek işletmeyi ele aldığından temelde örnek olay çalışması niteliğindedir. Çalışma, hem nicel hem de nitel (mülakat, gözlem) araştırma yöntemlerini içermektedir. Temel veri toplama aracı anket formudur. Anket formu, demografik bilgiler, aile ve iş yaşamına ilişkin bilgiler ve bu iki alanın birbirini etkileme sürecini ölçmeyi hedefleyen bilgileri elde etmeyi sağlamaktadır. Sorular, çoktan seçmeli ve besli likert biçiminde hazırlanmış, veri analizinde genel üç değiskene indirgenmiştir.

Derinlemesine bilgi alınması gereken ve anket yönteminin yetersiz kaldığı konularda ve anket sonucu elde edilen bulguların sınanması amacıyla yarı yapılandırılmış mülakat ve gözlem tekniği kullanılmıştır. Araştırmacıya bir yol haritası sunması açısından yarı yapılandırılmış mülakat tekniği kullanılmıştır (Altunışık ve diğ. 2002:84).

Arastirmanin Evreni ve Örneklemi

Arastirma, İstanbul'da gıda sektöründe faaliyet gösteren bir işletmede kadın çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Toplam 300 kadın araştırmaya katılmıştır. Örneklemenin olusturulmasında tam sayıya ulaşılmaya çalışılmıştır. Arastirma döneminde izinli olan ve bilgi vermeyi reddedenler araştırma dışında kalmıştır. Araştırmaya katılanların % 91,7'si (275) işçi, 2,7'si (8) ustabaşı, % 2,7'si (8) yönetici, % 2,7'si (8) büro elemanından oluşmaktadır. Araştırmada gıda sektörünün tercih edilmesinin nedeni, bu sektörde çok sayıda kadının çalışması ve çalışan kadınların genellikle düşük eğitim düzeyine sahip olmasıdır. Böylece, söz konusu niteliğe sahip bir çalışan grubu içerisinde çalışma faaliyeti ve ev (aile) sorumluluğu arasındaki ilişki ve etkileşimin ne yönde olduğu tespit edilmek istenmiştir.

Arastirma Süreci

İlk aşamada, araştırmanın yapılacağı işletmenin tespit edilerek, araştırma hedefine yönelik bilgilerin alınmasına uygun olup olmadığının belirlenmesi için işletmede ön hazırlık ve görüşmeler yapılmıştır. İşletmenin seçiminde, işletmenin kurumsallaşmış olması ve en önemlisi de derinlemesine araştırma yapabilme yönünde, hem yönetim hem de çalışanlar açısından istek ve desteğin gösterilmesidir.

İkinci aşamada; hazırlanan anket formu, çalışanlara dağıtılmış ve cevaplamaları istenmiştir. Anket sonuçlarının değerlendirilmesi sonucunda daha detaylı bilgi gerektiren konularla ilgili olarak mülakat ve gözlem yapılması gereği ortaya çıkmıştır. Mülakat, görüşmeye istekli olan bütün kadınlarla gerçekleştirilmiş ve 100 kadına ulaşılmaya çalışılmıştır. Mülakatlar, işletme içerisinde, yemek arasında ve dinlenme süresinde yapılmıştır. Görüşmelerin bireysel yapılması yanında grup görüşmeleri de gerçekleştirilmiştir. Arastirma 3 aylık sürede gerçekleştirilmiştir.

Veri Analizi

Elde edilen veriler SPSS 10.0 İstatistik programında değerlendirilerek, analiz edilmiştir. Frekans dağılımları hesaplanmış ve değiskenler arasındaki ilişkiyi test edebilmek için ki-kare testi ve korelasyon analizi yapılmıştır. Değiskenler arasındaki ilişkiler söz konusu testlerle kurulmuştur.

I. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Tablo 1: Yas Dağılımı

	17-25	26-34	35-43	44+	topl
% (n)	30,3 (91)	49,7 (149)	17,7 (53)	2,3 (7)	300

Arastirmaya katılanlar yas itibariyle degerlendirildiginde, büyük bir kisminin 26-34 yas grubunda oldugu ve genel itibariyle katilimcinin genç bir nitelik sergiledigi görülmektedir. Bu yas araligi da, kadinlar açisindan hem is yasaminda hem de aile yasaminda yagunlugu olan bir dönemi ifade etmektedir.

Tablo 2: Egitim Seviyesi

	İlköğretim	Lise	Ön lisans	Lisans	topl
% (n)	41,7 (125)	53,7 (161)	2,3 (7)	2,3 (7)	300

Ankete katılanların eğitim düzeyi incelendiginde çoğunluğunun lise mezunu ve ona yakın bir oranin da ilköğretim düzeyinde eğitime sahip oldugu görülmektedir. Kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü genel bir olgudur. Kadının eğitime girişini belirleyen, iktisadi, sosyal ve kültürel etkenler mevcuttur. Ancak, kadının rolüne ilişkin toplumsal anlayış bu konuda önemli derece de etkilidir. Yetişkin kadının aile rolleri için hazırlanması, evlilik çocuk doğurma yası gibi sınırlamaların olması eğitime girişi engellenmektedir (Beutet & Axinn, 2002:110). Bu da, kadınların eğitim seviyesi açısından yetersizliği ortaya koymaktadır.

Tablo 3: Medeni Hal

	Evli	Bekar	Bosanmış	topl
% (n)	60,3 (181)	36,0 (108)	3,7 (11)	300

Arastirmaya katılanların çoğunluğu evlilerden oluşmaktadır. Evli olan kadınların evlenme yası ise, %66,5'inin 22 yas altı oldugu görülmektedir. Ortaya çıkan sonuç da, daha gerçekçi degerlendirmeler yapılmasına imkan tanımıştır. Çünkü bekar çalışanlarda, ev (aile) sorumluluğunun çalışma faaliyetini olumsuz etkilemesi düşük kalmaktadır.

Tablo 4: Çocuk Sayısı

	0	1	2	3	4	topl
% (n)	18,4 (37)	31,3 (63)	30,3 (61)	15,9 (32)	4,0 (8)	201

Ankete katılanların çoğunluğunun 1 ve 2 çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Bu sonuç çoğunluğunun genç olmasından kaynaklanmaktadır. Yapılan analizlerde (korelasyon ve ki-kare) eğitim düzeyi ile çocuk sayısı arasında ters yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Eğitim düzeyi ve işyerindeki konumu yükseldikçe çocuk sayısı azalmaktadır.

Yapılan ki-kare testi ve korelasyon analizi sonucunda çocuk sayısı, iş-aile çekimisine ilişkin sorunların düzeyi ve şiddetinin oluşumunda belirleyici değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Yapılan testler sonucunda konu ile ilgili olarak şu ilişkiler ortaya konulmuştur;

Çocuk sayısı arttıkça, kadının sorumluluk alanı ağırlıklı olarak eve kaymaktadır. Diğer yandan, çocuk sayısı arttıkça sorumluluk paylaşımı yani ev işlerinin eşler arasındaki bölüşümü de artırmaktadır. Bununla birlikte çocuk sayısında artış, gelir elde etme amaçlı çalışma isteğini azaltmaktadır. Çünkü çocuk sayısındaki artış, kadının dışarıda bir işte çalışmasının maliyetini artırmaktadır.

II. ÇALIŞMA YASAMINA İLİŞKİN ÖZELLİKLER

Kadının çalışma yaşamına girişini belirleyen güdüler ve çalışma yaşamına giriste kullandığı araçlar önem taşımaktadır. Ankete katılanlar bu açıdan incelendiğinde, çalışma yaşamına girerken “bizzat kendisinin başvuru” (60,7 (182)) yaptığı, ikinci olarak da “es-dost yardımıyla” (29,0(87)) girdiği görülmektedir. Üçüncü sırayı da “gazete ilanı” (8,7 (26)) almaktadır. “Bizzat başvuru” olgusu incelendiğinde, genellikle o işyerinde tanıdıklarının olduğu ve onlardan edindiği bilgi doğrultusunda işyerine gidip, işe girme isteğini ifade etmektedirler. Bu da, çalışan kadınların birbirini teşvik etme ve destek verme süreci içerisinde olduğunu göstermektedir. O işyerinde tanıdık çalışanların varlığı, kadının çalışmasına yönelik aile üyelerinden gelecek engeli en aza indirebilmektedir. Diğer yandan kadınların işe giriste olduğu gibi çalışma esnasında da bu desteği devam ettirdiği görülmektedir.

Tablo 5: Çalışma Hayatına İten Faktörler

	Ek gelir ihtiyacı	Ekonomik bağımsızlık	Sosyal ortam	Kendini geliştirmek	Eğitimini değerlendirmek	topl
% (n)	65,3(196)	24,0(72)	1,3(4)	8,0(24)	1,3(4)	201

Kadının çalışma yaşamına girmesini etkileyen unsurlar incelendiğinde, “ek gelir elde etme” güdüsü öncelik taşımaktadır. Burada “ek gelir elde etme” zorunluluğu içeren bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Elbette çalışma faaliyetinin amacı gelir elde etmek olsa da burada gelir elde etmeden kastedilen çalışma olgusuna bütünsel bir anlayıştan ziyade, sadece gelir yönü ile özdeşleştirilen bir olgu olmasıdır. Gelir amaçlı olarak çalışma hayatına girme durumunda, aile içerisinde sorumluluk paylaşımının, özellikle de çocuk sorumluluğundaki bölüşümünün varlığı dikkat çekmektedir. Gelir ihtiyacına bağlı çalışma durumunda kadının gelir getirme sorumluluğunu paylaşması erkeğin de aile içerisindeki sorumluluğu bir ölçüde yüklenmesine yol açmaktadır. Söz konusu olgu, erkek açısından incelendiğinde erkeğin bu sorumluluğu yerine getirme açısından baskı hissettiği yönünde görülmüştür.

belirtilmistir. Aile bütçesinin geliştirilmesi yönündeki zorunluluk kadini çalışmaya yönelttiği gibi, esin de bunu benimseyip, farklı açılardan destek olma sürecinde olduğu görülmektedir. Bu sonuç, yapılan görüşmelerde kadınların yoğun olarak ifade ettiği bir durum olarak belirginlik kazanmıştır. Ayrıca, gelir getirme sorumluluğunu paylaşan kadın, esinden ev sorumluluğunu paylaşmasını “isteme gücünü” bulabilmektedir. Diğer çalışma nedenleri açısından böyle bir durum söz konusu değildir. Yani kadın gelir zorunluluğu yokken çalışması durumunda esinden bu yönde bir destek görememektedir. Gelir amaçlı çalışma durumunda “ev ve iş sorumluluğunun kadini tüketme derecesi” de azalmaktadır (pearson correlation $-.171$, sig. 003). Kendini bu yönde zorunluluk altında hisseden kadın, karşılaştığı sorunlara ve sıkıntılara karşı daha tahammüllü olabilmektedir. Gelir amaçlı çalışanların daha çok geleneksel anlayışa sahip olduğu görülmekte ve bu güdüyle çalışma yaşamına giren kadınlar her ne kadar ev sorumluluğunu paylaşma istegini ortaya koysalar da aile reisini erkek olarak değerlendirmektedirler. Bununla birlikte, gelir amaçlı çalışma durumunda eşlerin bu isteği desteklediği, hatta tesvik ettiği görülmektedir. Çünkü yaşam koşullarının zorlaşması ve tek gelirli aile bütçesinin yetersizliği toplumsal yargıların göz ardı edilmesine yol açabilmektedir.

“Gelir amaçlı” çalışanlar istenince hemen ev işlerine yönelmektedirler. Çünkü kendini bu alandaki sorumluluğun dışına itmemektedir. “Sosyal ortam amaçlı” çalışanlarda bu yöndeki sorumluluktan soyutlanma daha fazla olmaktadır.

“Ekonomik bağımsızlık” amaçlı çalışmada kadın gelirini kendisi yönetebilmekte ve çalışma hayatını sıkıntılı görmediği gibi, bağımsızlık isteği de belirginleşmektedir. Gelir elde etme isteği ile ekonomik bağımsızlık isteği ters bir ilişki sergilememektedir. Çünkü gelir isteği daha çok aile temelli olarak ortaya çıkmaktadır. Gelir kullanımı ile çalışma hayatına iten nedenler arasında bir bağ bulunmaktadır. Gelir amaçlı çalışmanın etkili olması durumunda, kadın geliri ile kendi ihtiyaçlarını karşılama gibi bir istek göstermemektedir. Zaten bireysel ihtiyaçları da kendileri tarafından göz ardı edilmekte, öncelik çocuklar ve ev ihtiyaçlarına kaymaktadır.

Tablo 6: Çalışma Hayatına İlişkin Yaklaşımlar

	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum	
	%	n	%	N	%	n
1. Çalışma hayatına isteyerek katıldım	90,3	271	3,3	31	6,3	19
2. Çalışmamı ailem destekledi	80,7	242	10,3	31	9,0	27
3. Zorunluluktan dolayı çalışıyorum ilk fırsatta işi bırakacağım	18,1	54	19,1	57	62,8	187

Yukarıdaki tabloda kadınların “çalışmaya” ilişkin yaklaşımları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde büyük bir çoğunluğunun isteyerek katıldığı ve bunu ailesinin

desteklediği görülmektedir. Burada dikkat çeken sonuç, gelir ihtiyacının bu isteğe kaynaklık etmesidir. Diğer yandan “zorunluluktan dolayı çalışıyorum ilk fırsatta işi bırakabilirim” düşüncesi çalışma yılı ile paralellik arz etmektedir (pearson correlation ,126, sig. ,029). Çalışma yılı arttıkça işi bırakma isteği de artmaktadır.

Yine çalışma yılı ile “çalışma hayatına isteyerek katıldım” düşüncesi arasında ters yönlü bir ilişki vardır (pearson correlation -,263, sig. ,000). Çalışma yılı arttıkça işi bırakma isteği de artmaktadır (pearson correlation ,126, sig. ,029). Bu da gösteriyor ki, çalışma hayatına giriş geçici olarak değerlendirilmekte, gelir beklentisi bir ölçüde karşılandığında başlangıçtaki çalışma isteği azalmaktadır. Burada ihtiyaçtan dolayı çalışmanın varlığı belirleyici olmaktadır. “Zorunluluktan dolayı çalışıyorum ilk fırsatta işi bırakacağım” yönündeki düşünce ile farklı sosyal ortamlara girebilmek için çalışma eğilimi arasında ters yönlü bir ilişki vardır (pearson correlation-,252, sig.,000).

Çalışma hayatına isteyerek katılanların ailelerinin de desteklediği görülmektedir. İsteyerek katılanların işi bırakma isteği azalmaktadır (pearson correlation,-,341, sig.,000, n:296). Çocukların sorumluluğu kadına ait ise ve isten eve gelince hemen ev işi yapıyorsa işi bırakma isteği de artmaktadır. Diğer yandan çocuklarına gerekli ilgiyi gösteremediğini düşünen kadın isten ayrılma istemektedir.

Elde edilen bulgular, kadın açısından aile hayatının öncelik tasidığını göstermektedir. Çalışma etkinliği aile yasamı için destek aracı olarak görülmekte ve yine aile yasamına olumsuz yansımaları olduğunda terk edilmesi yönünde istek belirginleşmektedir.

Tablo 7: Çalışma Yasamına İlişkin Olgular

	katılıyorum		kararsizim		katılmıyorum	
	%	n	%	n	%	N
1. Sorumluluk ve yetki dağılımında cinsiyetçi ayrıma maruz kaldım	25,1	75	25,4	76	49,5	148
2. Ücretlendirme de cinsiyetçi ayrıma maruz kaldım	35,0	105	12,3	37	52,7	158
3. Cinsiyetçi ayırım yapıyor	37,3	112	12,3	37	50,3	151
4. İş dağılımında cinsiyetçi ayrıma maruz kaldım	38,3	115	9,3	28	52,3	157
5. Sıddet ve tacize maruz kaldım	6,3	19	13,0	39	80,7	242
6. Kadın olmam işyerinde sorunlarla karşılaşmama yol açmaktadır.	17,7	53	15,3	46	67,0	201

Tecrübeler göstermiştir ki kadın ve erkekler iş piyasası hakkında farklı tecrübe ve uyum ve ilişki tipine sahiptir (Verheul, Risseeuw & Bartelse, 2002:443). Bu da kadınların çalışma ortamına ve çalışmaya ilişkin anlayışlarını etkilemektedir. Bunun ortaya konulmasını amaçlayan yukarıdaki tabloda kadınların iş yasamını algılayışları ve iş yasamında karşı karşıya kaldığı durumlar değerlendirilmektedir.

Elde edilen verilere göre araştırmaya katılan kadınlarda ücretlendirme, iş dağılımı, sorumluluk ve yetki dağılımında ayrımcılığa maruz kalma düzeyinin düşük olduğu görülmektedir. Bunun sebebi de yapılan işin standart ve belirli olmasıdır. Ayrıca,

tabloda siddet ve taciz gibi olumsuz yaklaşımlara da maruz kalınma düzeyinin düşük olduğu görülmektedir. Ancak, yapılan mülakatlar sonucunda bu konuda da sorunların yaşandığı görülmektedir. Söz konusu sorun özellikle belirli gruplar açısından belirginlik kazanmaktadır. Yine yapılan korelasyon analizi sonucunda da, evlenme yaşı arttıkça taciz ve siddet gibi sorunların artışı gösterdiği görülmektedir (pearson correlation ,201, sig. ,005). Diğer yandan çalışan kadının yaşı arttıkça siddet ve tacize maruz kalma düzeyi azalmaktadır. Burada ilgi çekici sonuç evli olanların olumsuz yaklaşımlara maruz kalmadığı ancak, ücretlendirme ve çalışma koşulları açısından ayrıma maruz kaldığı yönünde düşünmeye sahip olmalarıdır. Yani evli çalışanlar kadınlar, olumsuz (taciz, siddet v.b.) tavırlarla karşılaşmazken, is dağılımı gibi konularda olumsuzlukla karşı karşılaştıklarını ifade etmektedirler. Bu da gösteriyor ki kadının asıl sorumluluk alanına büyük saygı gösterilmektedir. Evlilik kadını koruyucu ve saygınlık kazandırıcı bir kurum olarak algılanmaktadır. Özellikle anne olan kadınlar açısından saygınlık daha da artmakta, evli ve anne olan kadının kutsallığı ön plana çıkarılarak, olumsuz bakış açisi sergilenmemektedir. Söz konusu olguyu ortaya koyabilmek için ayrıca görüşmeler yapılmış, “evli kadın” olgusunun farklı bakış açisini ortaya çıkardığı görülmüştür. Özellikle bekarlar tarafından sıklıkla dile getirilen bir durumdur.

“Çocuk sayısı” ile “bizzat kadın olmaktan kaynaklanan sorun (taciz, siddet v.b.)” arasında ters yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (pearson correlation -,306, sig. 000). Ancak, çocuk sayısı arttıkça işyerinde yetki ve sorumluluk dağılımında ayrımcılığa maruz kalma düzeyi de artmaktadır. Evli ve çocuk sahibi kadının performansının yüksek olmayacağına yönelik bir kanının varlığı ifade edilmiştir.

Kadınların eğitim düzeyi arttıkça iş, sorumluluk ve yetki dağılımında cinsiyetçi ayrıma maruz kaldığı yönündeki düşünce de artışı göstermektedir. Çünkü, bu alandaki algılayış ve dile getirebilme düzeyi de değişmektedir. Bununla birlikte ilk sorumluluğu ailesi olanlar bir ayrıma yaşamadığını düşünmektedirler. Çünkü onlar için iş ikincil bir alanı tanımlamaktadır. Ev içindeki durum ise de yansımakta, söz konusu kabulleniş işyerinden de devam etmektedir. İsteyerek çalışma yaşamına katılanlar, iş dağılımında ayrıma maruz kaldığını düşünmektedirler. Zorunluluktan dolayı katılanlar açısından bu önem tasamamakta, istekleri gelir odaklı olmakta, sadece ücretlendirmede ayrıma önemsemektedirler.

Tablo 8: Ücret Düzeyi

	300 ml	300–500	501–700	701–900	901-+	topl
% (n)	8,7 (26)	81,0 (243)	4,3 (13)	3,3 (10)	2,6 (8)	300

Ücret düzeyi incelendiğinde çoğunluğunun 300–500 milyon arasında gelir elde ettiği görülmektedir. Genellikle düşük seviyede ücret elde etmektedirler.

Tablo 9: Elde Edilen Gelirin Kullanılması

	Ev ihtiyaçları	Bireysel ihtiyaçlar	Tasarruf	Es/baba	Diğer	topl
% (n)	73,0(219)	23,3(70)	1,3 (4)	1,7(5)	0,7 (2)	201

Yukarıdaki tablo incelendiğinde gelirin nasıl kullanıldığı görülmektedir. Kadınların çoğunluğunun çalışmasının amacı da aile bütçesine katkı sağlamak olduğundan elde edilen gelir genellikle ev ihtiyaçları için kullanılmaktadır. Bekar olanların daha fazla bireysel ihtiyaçları için kullandığı görülmektedir. Özellikle çocuğu olan kadınlar, kendi kazançları ile çocuklarının ihtiyaçlarını giderebilmelerinin “büyük mutluluk verdigini” ve “kendini daha güvende hissettiklerini” ifade etmişlerdir.

Tablo 10: Gelecekte İsten Ayrılma Nedeni

	Çocuk bakımı	Ev işleri	Kendi isteği	Esin isteği	Çalışma koşulları
% (n)	33,7(101)	1,3 (4)	44,0 (132)	5,7 (17)	15,3 (46)

Kadının ev dışında ekonomik faaliyetlere katılımının ona belirli ölçüde ve kendisine göre değişen bir özgürlük ve bağımsızlık kazandırsa da birçok soruna yol açan çelişkili bir nitelik taşıdığı açıktır (Koray, Demirbilek & Demirbilek, 1999,12). Bu da kadının iş piyasasından çekilmesine kaynaklık etmektedir. Gelecekte, kadının işi bırakması durumunda hangi nedenin önem kazanacağı değerlendirildiğinde “kendi isteği” ön plana çıkmaktadır. Ancak burada dikkat çeken “kendi isteği¹” de yine aile sorumluluğunu yerine getirme temeline dayanmaktadır. Bu sonuç, kadının kendini çalışma faaliyeti ile sorumlu tutmamasından kaynaklanmaktadır. Bu da gösteriyor ki, kadınlar açısından evlilik ve çocuklar kariyerine engel teşkil eden olgular olarak belirginleşmektedir (Kirchmayer, 2002:8).

III. EV VE AİLE SORUMLULUKLARI İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR

Önceki zamanlarda geleneksel aile modeli gelir getiren baba, ev işlerini yapan anne ve çocuklardan oluşmaktaydı ve artık bu aile yaklaşımı endüstrileşmiş toplumların çoğunda geçerliliğini yitirmiştir (Skitmore & Ahmad, 2003,36). Etkinlik alanı ev ve aile olan kadınlar çalışma yaşamında da rol almışlardır. Kadının, günlük bakım, hamilelik dönemi ve çocuk büyüme gibi görevlerindeki sorumluluk alanı kesin olarak artmasına rağmen (Skitmore & Ahmad, 2003,36) çalışma yaşamında daha yoğun bir biçimde var olmaktadır. Ancak bu gelişim kadın açısından aynı anda farklı sorumluluklar yüklenmesine neden olmakta, farklı sıkıntılarının kaynağı olmaktadır. Zaman, gerginlik ve davranış temeline dayalı olarak belirginleşen üç tür iş-aile çatışması (Carlson,1999:2) kadının yaşamış olduğu sorunların kaynağını teşkil etmektedir. Aşağıda, araştırmaya katılan kadınların karşılaştığı sorunlar, nedenleri ve etkileri incelenmiştir.

¹ İsten ayrılma nedeni olarak “kendi isteği” biçiminde bir değiskene yer verilmiştir. bu değiskenin amacı; çalışmak istememesi, yada dışarıdan müdahale olmadan kendi isteği sonucu işi bırakma durumu olarak değerlendirilmiştir. Ancak kadınlar, aileleri, özellikle de çocukları ile o kadar kendilerini özdeşleştirmişlerdir ki, aile ihtiyacı onların ihtiyacı ya da isteği biçimine dönüşmüş, bireysel istek ve ihtiyaç törpülenmiştir. Buradaki kendi isteği de aile sorumluluklarının yerine getirme ihtiyacı sonucu beliren istektir.

Tablo 11: Karsilastigi en önemli sorun

	Çalışma süresi	Evdeki işlerin aksamasi	Ese ve çocuklara zaman ayrilmamasi	Sorun yasamiyorum	Diğer	topl m
% (n)	11,7 (35)	20,3 (61)	38,0 (114)	26,2(79)	3,7(11)	201

Kadin işgücü, farklı niteliği olan bir çalışan olması nedeniyle karşılaştığı sorunlar da değişik bir yapıya sahiptir. Cinsiyet temelli sorumluluk ve roller, kadının etkinlik alanını belirlemiştir. Ayrıca, sosyal düzenin sonucu olarak çoklu rolleri kabullenmek zorunda kalmıştır. Tüm bunların sonucunda ev ve ailenin yönetimi kadının sorumluluk alanına terk edilmiştir. Bu da, çifte iş yükünü ortaya çıkarmaktadır.

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, “ese ve çocuklara zaman ayıramamak” ve “ev işlerinin aksamasi” önemli sorun olarak belirlemektedir. Bu da gösteriyor ki çalışan kadın açısından sorun teşkil eden unsur çoklu rollerinden kaynaklanmaktadır. Kadının iş yaşamındaki konumu ve eğitim seviyesi yükseldikçe “sorun olarak algılama” yönündeki bakış açisi farklılaşmaktadır. Temel etkinlik alanı olarak sadece aileyi ön plana çıkarmakta ve ayrıca çocuklarına gerekli ilgiyi gösteremediği yönünde kendini suçlu hissetmemektedir. Çünkü iş yaşamına profesyonel bakış açisine sahip kadın, hem bireysel hayatlarını hem de kariyerlerini içselleştirmişlerdir. Ayrıca, mesaiye kalma gibi durumlarda da sorun yaşanmamaktadır. Esi de bu noktada aynı bakış açisini yansıtabilmekte ve destek olabilmektedir. Çalışma yönünde ailesinden destek görenler açısından çalışma yaşamı o kadar da zor gelmemekte, hem sorumluluk paylaşımı hem de çalışma faaliyetinin de temel etkinlik alanı olarak düşünülmesi bu sonucun oluşmasına katkı sağlamaktadır.

Tablo 12: Aile İçerisinde Sorumluluk Paylaşımı

	K adın tarafından yapılmakta	Kısmen paylaşım söz konusu	Aciliyete göre değişmekte
% (n)	45,0 (135)	30,0(90)	25,0 (75)

Aile içerisindeki davranış modeli ve rolü genelde cinsiyete aittir ve ona özeldir (Danes & Olson, 2003:533). Ev içerisinde evle ilgili görev ve sorumluluklar kadına verilmektedir. Anket katılanlar açısından ev içerisinde sorumluluk paylaşımının nasıl olduğu değerlendirildiğinde kadının ön plana çıktığı görülmektedir. Ev işleri genellikle kadın tarafından yapılmaktadır. Zaten kadın da gelir getirici bir işte çalışıyor olsa da, birinci derecede sorumlu olarak algılanmaktadır. Yapılan araştırmalar erkeklerin ev işlerini eşleriyle paylaşmakta isteksiz olduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Jackson & Scharman, 2002:180). Ancak günümüzün zorlu yaşam koşulları bu yargının değişmesine yol açmaktadır. Ev ve çocuk bakımı gibi sorumluluklarda paylaşım ve çaba göstermede çoğunlukla eşitliğe doğru bir yönelim gerçekleşmektedir.

Yukarıdaki tabloda söz konusu durumu açıklar niteliktedir. Ev ve evle ilgili sorumluluk büyük ölçüde kadına aittir. İkinci sırada “kısmen paylaşım” söz konusudur. Kısmen paylaşım, sorumluluk alanlarının iki cins arasındaki dağılımı ifade etmektedir. “Aciliyete göre değişmesi” ise, kadının hastalanması veya aile

içerisindeki benzeri durumlara göre sorumluluk paylaşımında değişikliğin olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 13: Çocuk Bakımı

	Kres	Okul	Evde bakıcı	Aile büyükleri	Kendiliginden
% (n)	2,9 (5)	24,3(43)	6,2 (11)	53,1 (94)	13,6 (24)

Tablodan da görüldüğü gibi çocuk bakımı aile büyükleri tarafından üstlenilmiştir. Çocuklara aile büyüklerinin bakması kadının iş yaşamında daha az sorunlarla karşılaşmasına neden olmaktadır. Çocuğuna ailesinin bakması durumunda kadın kendisini “çocuğuyla ilgilenemediğini düşüncesi ile suçlamakta”, çalışma yaşamı “oldukça zor” olarak algılanmaktadır. Çocuğuyla kendisi bizzat ilgilenmek istemekte, çocuk bakımını aile üyelerinden biri üstlense de ilgilenememenin üzüntüsünü yaşamaktadır. Ancak, iş hayatını olumsuz etkileme konusunda bir azalma olmaktadır. En azından yakınların çocukları ile ilgilenmesi durumunda kendi ifadeleri ile “içinin rahat etmesi” durumu dile getirilmektedir. Çocuğuyla ilgilenemediğini düşünenler, çocuk bakımı için isten ayrılmak istemektedirler. İlginç olan bir diğer konu da “kısmen paylaşım” olan ailelerde kadınların, çocuklarına gerekli ilgiyi gösteremediğini düşünmesidir. Çocukların sorumluluğunu esi ile paylaşması durumunda bile yeterince ilgilenmediği düşüncesiyle kendini suçlu hissetmektedir.

Çocuk bakımı kres veya okul vasıtasıyla gerçekleşiyorsa “çocuğuyla ilgilenemediği” yönündeki endişe azalmaktadır. Profesyoneller tarafından bakımın ilgi eksikliği kapatılacağını düşünülmektedir.

Görüldüğü gibi çocuk bakımı ve iş dengesi kadın açısından önemli bir unsur olarak belirginleşmektedir. Kadının çalışma istegini birinci derecede belirleyen bir unsur olarak değer bulmaktadır.

Tablo 14: Çalışma Yaşamı- Aile Sorumluluğu İlişkisi

	Katılıyorum		Kararsizim		Katılmıyorum	
	%	n	%	n	%	n
1. Çalışan anne olmak çok zor	73,8	220	13,4	40	12,8	38
2. Çalışma hayatı kadınlar açısından birçok zorluk içeriyor	51,7	155	35,3	106	13,0	39

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü gibi “çalışan anne olmak zor” olarak kabul edilmektedir. Bu düşünceye sahip olanların “çalışmaktan dolayı esime ve çocuklarıma zaman ayıramıyorum” düşüncesine sahip olduğu görülmektedir (pearson correlation, ,301, sig. ,000). Kendilerinin sadece aileleri için varmışçasına bu konuda büyük bir sorumluluk hissetmektedir. Bu da aile sorumluluğundaki eksiklik kadının çalışmaya isteksizlik göstermesine yol açmaktadır.

Tablo 15: Aile Sorumluluguna Iliskin Yaklasimlar

	Katiliyorum		Kararsizim		Katilmiyorum	
	%	n	%	n	%	n
1. Çocukların tüm sorumluluğu bana ait	38,1	88	39,4	91	22,5	52
2. Ev işleri ile ilgili sorumluluk benim üzerimde	42,0	126	46,7	140	11,3	34
3. İsten gelince hemen ev işlerini yapıyorum	65,3	196	26,0	78	8,7	26
4. İş ve ev sorumluluğu beni tüketir	47,0	141	36,7	110	16,3	49
5. Çocuklarıma gereken ilgiyi gösteremiyorum	49,5	107	35,2	776	15,3	33
6. Ailevi sorunlar isimi etkiliyor	41,7	125	42,7	128	15,7	47

Toplumumuzda ev sorumluluğu tamamen kadına yüklenmektedir. Bu da, çalışan kadın adına farklı sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Yukarıdaki tablodan da görüldüğü gibi kadınlar ev işlerinden birinci derece sorumlu olmaktadır ve bu görevler kadınlar tarafından yerine getirilmektedir. Kadınlar da, bu yönde bir aksama olduğunda kendilerini suçlu hissetmektedirler. Çünkü kadın aile üyelerinin ihtiyaçlarını karşılamada birinci derecede sorumlu tutulmakta ve kendisi de bu yönde kabullenis sergilemektedir. Ev sorumluluğundaki aksama, kadında eksiklik hissini beraberinde getirmektedir.

Kadının, çalışma yılı arttıkça isten eve gelince hemen ev işi yapma düzeyi azalmaktadır. Bu da, kadının uzun yıllar çalışma yaşamı içerisinde yer alma sonucunda iş-aile sorumluluğunu dengelemeyi öğrendiği ve beceri kazandığının bir göstergesidir. Diğer yandan, “evlenme yaşı arttıkça” “iş ve ev sorumluluğu beni tüketir” “düşüncesi arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır (Pearson correlation, 176, sig. ,013). Ayrıca yaş arttıkça çocukların sorumluluğunu yüklenme derecesi de azalmaktadır.

Korelasyon analizi sonucunda, çalışma yaşamına isteyerek katılma ile çocukların ve ev işlerinin tüm sorumluluğunu üstlenme arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla ev ve iş sorumluluğunun kadını tüketmesi durumu azalmaktadır. Elde edilen bulgulardan da anlaşıldığı gibi kadınlar, kendilerini tam zamanlı esit değerinde iki işle karşı karşıya bulmaktadır. Asiri iş yükü sonucunda her iki alanda da başarısızlık hissi, stres ve tatminsizlikle karşı karşıya kalmaktadırlar.

Tablo 16: Aile Yaklaşımı

	katiliyorum		kararsizim		katilmiyorum	
	%	n	%	n	%	n
1. İlk sorumluluğum evim ve ailemdir	53,2	159	33,4	100	13,4	40
2. Aile reisi erkektir	36,7	110	48,3	144	15,3	46
3. Aile bütçesini es /baba yönetiyor	20,4	52	56,5	144	23,1	59

Tablo incelendiğinde, kadının ilk sorumluluk alanı olarak evini ve ailesini ön plana çıkardığı görülmektedir. Dikkat çeken sonuç, işyerindeki konumu güçlü olan

kadının evinde de aynı durumu sergilediğidir. Gelirini kendisi yönettiği gibi, erkeğin aile reisi olarak algılanmasını da benimsememektedir. Çocuk bakımı açısından kendini sıkıntıda hissetmemektedir. Böylece kadın çocuk bakımını da bu yaklaşım içerisinde çözmüştür. Diğer yandan ev içinde güçlü konumu olan kadının işyerinde de bunu devam ettirdiği görülmektedir. Elde edilen bulgular, iş ve aile içerisindeki konumunun birbirlerini de doğrudan etkilediğini ortaya çıkarmıştır.

Çalışma hayatına isteyerek katılanlar, ev ve çocuk sorumluluğunu ilk sorumluluk olarak görmemektedir. İlk sorumluluğunu evi ve ailesi olarak kabul edenlerin “çalışma yaşamını kadın için zor” olarak değerlendirdiği görülmektedir. Çalışma yaşamını kadın için zor olarak nitelendirenler genellikle aileye ilişkin tüm sorumluluğu yüklenen kadınlardır. Çalışma hayatına isteyerek katılanlar da ilk sorumluluk alanı olarak aileden uzaklaşma görülmektedir. Zorluk yaşayan ve ilk sorumluluğu ev olan kadınlar, zorluluktan dolayı çalıştığını ifade etmektedirler.

Aile konuları gibi iş-aile etkileşimi doğrudan işyerleri veya sadece bireylerle ilgili bir alan değildir. Hükümet politikaları, aile dışındaki birliklerin oluşturduğu politikaların yönlendiriciliği vardır (Skitmore & Ahmat, 2003,36). Dolayısıyla iş ve aile çatışması sadece kadın yönlü bir olusan bir sorun değildir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular da bunu destekler niteliktedir. Özellikle toplumsal işbölümü sonucu olusan ve kadına benimsetilen beklenti ve sorumluluklar belirleyici olmaktadır.

Sonuç

İş ve aile, yaşamın iki temel dayanağıdır ve bu ikisi arasındaki ilişki çok kırılğan bir yapıdadır. Bu iki temel alan arasındaki etkileşim incelediğinde kadın açısından daha da karmaşık ve iç içe geçmişlik söz konusu olmaktadır. Çünkü, günümüz toplumunda kadının çalışma yaşamına katılımında büyük bir artış gözlenirken, geleneksel rollerini de devam ettirmesi global bir olgudur. Çalışan kadının iş ve aile yaşamı arasındaki rol, sorumluluk ve beklenti düzeyleri incelendiğinde farklı niteliklere göre kabulleniş söz konusudur. Daha geleneksel paylaşımcı olmayan aile modeli içerisinde kadının ev sorumluluğu yüzünden başarısı olumsuz etkilenmekte ve çalışmaya yönelik olumsuz tutum ve isteksizlik takinmaktadır. Yetistirilirken benimsetilen kadın kimliği ile diğer kimlikleri özdeşleştiren birçok sorumluluk alanı, farklı zorlukları da beraberinde getirmektedir. Özellikle geleneksel rollerin baskısından kaynaklanan çatışma ile birlikte çelisen ve çekisen sorumlulukları uzlaştırma çabası içerisinde kadınlar; es, anne, çalışan, arkadaş, birey gibi rol kaynaklarının farklı beklentilerine cevap verme sürecinde yer almaktadırlar. Sosyo-ekonomik ve kültürel yapının belirleyiciliğinde ailevi ve toplumsal değerlerin benimsetilmesi kadının kendini, rol ve sorumluluklarını algılama biçimini de etkilemektedir. Bu da kadınların iş ve aile arasında tercih yapmak zorunda kalması halinde, genellikle aile yönünde bir yaklaşım içerisinde girmelerine neden olmaktadır. Ailevi roller ilk sırayı almakta, bu nedenle eğitim ve iş terk edilmektedir.

Yapılan araştırmada da bu yönde bir sonuca ulaşılmıştır. İş yaşamına ilişkin düşünce ve çalışma anlayışı aile sorumluluğunun belirleyiciliğinde oluşmakta, ailevi unsurlara verilen değerle biçimlenmektedir. Dolayısıyla kadının çalışması ve çalışma

hayatında varoluşu aile alanının sınırlamaları altında belirginleşmektedir. Özellikle şu bulgular bunu kanıtlamaktadır:

- Temel sorumluluk alanını ev (aile) olarak değerlendirenler, ev işleri ile ilgili tek sorumlu olarak kendilerini görmekte, iş çıkışı hemen ev işlerine yönelmektedirler. Ev işlerinde bir aksama olduğunda eslerinden gelen tepkiyi haklı olarak değerlendirmektedirler.
- Ev ve iş sorumluluğunun kadını olumsuz etkilemesi, ilk ve temel sorumluluk alanı olarak aileyi ön plana çıkaranlarda artmaktadır. Ancak buradaki sorunun kaynağı “çalışma” faaliyeti olmaktadır. Yani çalışmanın kadının birincil (ailevi) sorumluluklarını engellemesi ve kadını asiri yüklerle karşı karşıya bırakması sikişinin kaynağı olarak algılanmaktadır. Çalışma alanı yerine aileyi temel sorumluluk alanı olarak değerlendirenler çalışma yaşamını genellikle sikişli olarak ele almaktadırlar.

Görüldüğü gibi çalışan kadının çoklu roller yüklenmesi sonucunda karşılaştığı çatışma ve sikişinin büyük ölçüde kadının “çalışma” faaliyetine bakış açısından ve iki sorumluluk alanı arasındaki öncelik farklılaşmasından kaynaklanmaktadır. İki alan arasında uzlaşmazlık, kadının, bir takım sorumluluklarını diğer aile üyeleri ile paylaşma yerine tamamen üzerine almak istemesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum toplumsal olarak da bu yönde bir algılayışın benimsenmesinin bir neticesidir. Söz konusu sorunun çözümünde de kadın merkeze yerleştirilerek, kadın odaklı çözüm önerileri oluşturulmakta ve çözüm bulmada kadının çabası istenmektedir. Bu durumda kadın iki seçenekle karşı karşıya kalmakta; iş yaşamını terk etmek veya asiri iş yükü ile yaşamak zorunda kalmak.

Çoklu sorumluluk alanı ile karşı karşıya kalan kadın açısından mücadele eden taleplerin varlığı sadece onu yormakla kalmamakta stres, düşük verimlilik, hastalık ve isteksizliği beraberinde getirmektedir. Bu nedenle iş-aile dengesi hem çalışanları hem de işletmeleri ilgilendiren bir konudur (Lockwood, 2003,52). Günümüzün toplum biçiminde sorumluluk ve beklentilerin çatışması işyerleri için de ele alınması gereken olgu olarak değerlendirilmelidir. Çünkü böyle bir yaklaşım, sadece çalışan açısından değil, işletmeler ve toplum açısından da yansımaları olan bir problemin çözümünü içermektedir. Böylece kazan/kazan yönünde bir çözüme ulaşılmaktadır. Dolayısıyla çok yönlü özelliğe sahip bir soruna tek yönlü çözüm aramak gerçekçi sonuçları ifade etmemektedir. Kadın, aile (eş ve çocuklar), işletmeler ve toplum bazında çok yönlü çözüm çabalarının başarıya ulaşacağı bir gerçektir. Baskın iki alan olan iş ve aile arasında dengeyi sağlayabilmek çok yönlü destek sunabilmekle mümkün olmaktadır.

Toplumsal anlayışta farklılaşma ve işletmelerde gerçekleştirilecek iyileştirmeler yanında, aile içerisinde gerçekleştirilecek sorumluluk paylaşımı ile kadın adına ortaya çıkan sorunun çözülmesine katkı sağlamanın yanında, iki alan arasındaki çatışmanın doğasının anlaşılıp, etkilerini yönetebilmek de, çözüm açısından önem taşımaktadır.

KAYNAKLAR

- ALTUNISIK, R., COSKUN, R., YILDIRIM, E. VE BAYRAKTAROGLU, S. (2004), "Sosyal Bilimlerde Arastirma Yöntemleri",. 3. Baski, Sakarya Kitabevi, Adapazari.
- BEUTEL, Ann M, William G AXINN, (2002), "Gender, Social Change and Educational Attainment", Economic Development and Cultural Change", Oct. vol. 511, I. 1, P. 109-134. Chicago.
- CARLSON, Dawn, S. (1999), " Personality and Role Variables As Predictors Of Three types of Work Family Conflicts", Journal of Vocational Behavior, Vol. 55. No:2, p:236-25.
- DANES, M. Sharon, Patricia D. OLSON, (2003), "Women's Role Involvement In Family Businesses, Business Tensions and Business Success Family Business Review", Family Firm Institute, Vol. 161, I. 1, Mar, San Francisco.
- HABLEMITOGLU, Sengül, (1998), "Is ve aile sisteminin Dengelenmesinde Kadinlarin Part-Time Çalisma Olanaklari", Verimlilik Dergisi, S.4, s.136.
- JACKSON, Aaron P, Janet, S. SCHARMAN, (2002), "Constructing Family-Friendly Careers: Mother' Experiences, Journal of Counseling and Development, Alexandria.
- KIRCHMAYER, Catherine, (2002), "Gender Differences In Managerial Careers: Yesterday, Today, and Tomorrow", Journal of Business Ethics, Dordrecht.
- KORAY Meryem, Sevda DEMIRBILEK, Tunç DEMIRBILEK, (1999), "Gida Iskolunda Çalisan Kadinlarin Kosullari ve Gelecegi", KSSGM Yayini, Ankara.
- LIPOVETSKY, Gilles, (1999), "Üçüncü Kadın: Kadında Süreklilik ve Yenilik", Çev. Filiz Nayir DENIZTEKIN, Varlik Yay. Istanbul.
- LOCKWOOD, Nancy R. (2003), "Work-Life Balance: Challenges and Solutions", Society For Human Resource Managemen, Jun. Vol. 481, I. 6, Alexandria.
- PARASURAMAN, Saraj, and Claire A. SIMMERS, (2001), "Type of Employmen Work-Family Conflict and Well-Being: A Comparative Study", Journal of Organizational Behavior, Vol. 22, p: 551-568.

- SKITMORE, Martin, Sariati AHMAD, (2003), "Work-Family Conflict: A Survey Of Singaporean Workers", Singapore Management Review, Vol. 251, I:1, P. 35-52. Singapore.
- SMYRNIOS, Kosmas X, Claudia A. ROMANO, Goerge A. TANEWSKI, Paul I KAROFISKY, (2003), "Work-Family Conflict: A Study of American and Austrian Family Businesses", Family Business Review, Vol. 161, I. 1, Mar. San Francisco.
- VERHEUL, Ingrid, Peter RISSEEUW, Gaby BARTELSE, (2002), "Gender Differences In Strategy and Human Resource Management", International Small Business Journal, Vol. 201, I. 4, Nov. P:443-476. London.