



The Biggest Challenge For Working Women: Work-Family (im)Balance And Its Effects On Women Health

Hale Nur SEVAL

Abstract: With the involvement of the woman into the working life, new roles have been added for them, about work and family life. Due to the increasing role of women, compliance problems have begun to emerge without fulfilling their responsibilities. This situation, which arises as a result of the unbalance between the roles, is defined as "work-family imbalance/conflict". The role expectancy is too much for both the workplace and the community, as well as the inadequacy of support and resources in meeting these expectancies, the work-family balance is distorted and conflict is occurring. When the work-family balance deteriorates, personal, familial, relational and business problems are experienced. This stress, with more women being exposed, affects the lives of women negatively in the individual, familial and social environment. As a result, it is unimaginable that women's health is not affected. In order to determine this effect, the concept of work-family conflict will be examined from the perspective of working women and the effects on women's health will be revealed.

Keywords: Working women, work-family balance, work-family imbalance, women's health

Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zliği) ve Kadın Sağlığına Etkisi

ÖZET: Kadının çalışma hayatına girmesi ile birlikte ev ve ailede sahip olduğu rollere, iş ile ilgili yeni roller eklenmiştir. Kadın artan rolleri nedeniyle sorumluluklarını yerine getirmede uyum sorunları yaşamaya başlamıştır. Roller arasındaki dengenin sağlanamaması sonucunda gelişen durum, "iş-aile dengesizliği/çatışması" olarak tanımlanmaktadır. İş ve ailenin gerektirdiği her iki alanda da rol beklentilerinin çok fazla olması, ayrıca bu beklentileri karşılamada destek ve kaynakların yetersiz kalması sonucunda iş-aile dengesi bozulmakta ve çatışma yaşanmaktadır. İş-aile dengesinin bozulduğu durumlarda kişisel, ailesel, ilişkisel ve iş alanında sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu sıkıntılara daha çok kadın maruz kalmakta, kadınları bireysel, ailesel ve toplumsal alanda olumsuz etkilemektedir. Bunların sonucu olarak kadın sağlığının olumsuz bir şekilde etkilenmemesi düşünülemez. Bu etkiyi tespit edebilmek için çalışmada öncelikle kadının çalışma hayatındaki yeri ve iş-aile yaşamı çatışması kavramı ele alındıktan sonra iş-aile yaşamı çatışması kavramı çalışan kadınlar açısından irdelenecek ve kadın sağlığına etkileri ortaya konacaktır.

Anahtar Kelimeler: Çalışan kadın, iş-aile dengesi, iş-aile dengesizliği, kadın sağlığı

1. GİRİŞ

Bilinen tarih boyunca kadınlar, her dönemde çalışma hayatında yer almışlardır. Toplumsal ilişkilerin kurumlaşma sürecinde kadınlara ev içinde işleri yapma, çocuk doğurma ve çocuğun

sorumluluğunu üstlenme gibi görevler yüklenmiştir. Bu emek süreçleri içerisinde yer almasının yanı sıra iş hayatında da yer edinen kadınların ev içi rollerinde herhangi bir değişiklik olmamış, ev içi rolleri ile birlikte işte çalışan kimliğinin gerekliliklerini de yerine getirmesi

¹Psikolog, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, pskhaleseval@gmail.com

Citation (Atıf): Seval, H., N., (2017). Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesi (zliği) ve Kadın Sağlığına Etkisi. Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi 1 (2): 184-193.

beklenmiştir. Kısacası, çalışan kadınların bir rolü aile içi sorumlulukları yerine getirmek, diğer bir rolü de işinin gereklerini yerine getirmektir.

Çatışma tam da bu noktada, bir meslek yahut örgüt üyesi olarak benimsenen rol ile bir aile üyesi olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluk var olunca ortaya çıkmaktadır. İş yaşamı ve aile yaşamı gereği benimsenen rollerin uyumsuz olması sonucu kişi üzerinde baskı arttıkça iş – aile dengesi bozulur ve iş – aile çatışması yaşanır (Çarıkçı vd., 2010: 55). Çoklu rolleri yerine getirmek zorunda kalanlar genellikle kadınlar olduğu için, onlardan beklentiler de artmakta, iş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanması güçleşmekte, bunun sonucunda ailevi ve sağlık ile ilgili problemler görülebilmektedir.

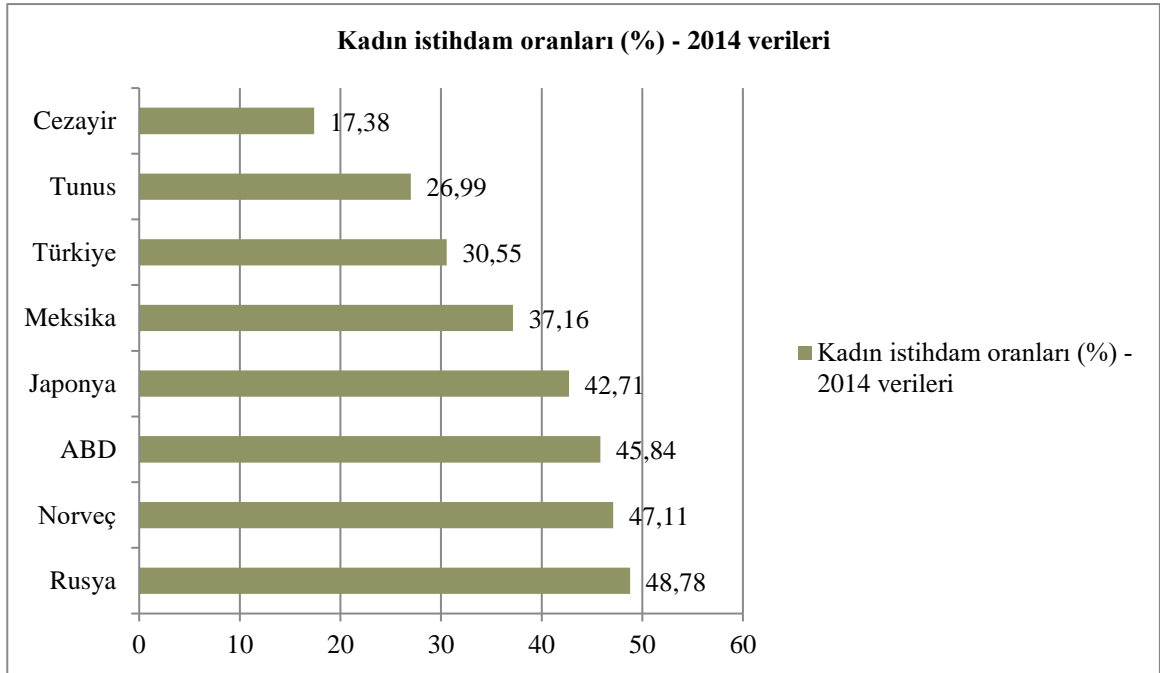
Aslında çalışanların iş yaşamları ile aile yaşamları arasındaki dengenin o kişilerin genel mutluluklarına (profesyonel başarı ve aile içi huzur) etkisi araştırmacıların uzun süredir ilgisini çekmektedir (Frone ve Cooper, 1992; Higgins ve Duxbury, 1992; Allen vd., 2000). Bu konuda çalışmaların özellikle iş ve aile yaşamlarından kaynaklanan farklı rollerin kişilerin iş hayatı üzerindeki etkisine odaklandığı görülmektedir (Frone ve Cooper, 1992; Gutek vd., 1991; Higgins ve Duxbury, 1992). Kadın çalışanların merkeze alınacağı bu çalışmada iş-aile çatışmasının sadece iş hayatı üzerindeki etkisi değil,

aile yaşamına ve sağlığa olan etkisi de ortaya konmaya çalışılacaktır.

2. TÜRKİYE VE DÜNYADA KADININ ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ YERİ

İlkel toplumlardan gelişmiş toplumlara kadar kadınlar, binlerce yıldan bu yana, gerek ev içinde gerekse ev dışında ekonomik hayata aktif olarak katılmışlardır. Kadın, bilinen tarihin ilk günlerinden beri ev içinde aileye yiyecek ve giyecek hazırlama gibi işlerle meşgul olurken, ev dışında da tarımsal faaliyetlere katılarak her daim katkıda bulunmuştur. Bununla birlikte, kadının evinin dışında ücret karşılığı çalışması konusu ise oldukça yeni bir kavramdır. Sanayi devrimiyle birlikte kadın, çalışma hayatına daha yüksek oranlarda katılım sağlamaya başlamıştır. Günümüzde kadınların ücretli çalışması, toplumların gelişmişlik düzeylerine bağlı olarak farklılık göstermektedir.

Bir başka deyişle, gelişmiş ülkelerin kadın istihdamı oranı, gelişmekte olan ülkelere nazaran daha yüksek bir seviyededir. Şekil 1’de görüldüğü üzere, Japonya, ABD, Norveç ve Rusya gibi gelişmiş ülkelerin kadın istihdam oranları % 40 ile % 50 aralığında seyrederken; Cezayir, Tunus ve Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin kadın istihdam oranları nispeten düşük seviyelerde kalmıştır.



Şekil 1. Ülkelerin kadın istihdamının genel istihdamdaki yüzdeleri (World Bank, t.y.)

Selçuk ve E. Tuzlukaya'ya (2013: 4) göre, binlerce yıldır kadın zaten çalışma hayatının içinde iken; 'çalışma yaşamı' kavramı, genelde erkeklerin egemen olduğu, ev dışındaki gelir getirici faaliyetleri kastetmektedir. Ancak, son birkaç on yılda kadınların da çalışma yaşamına etkin olarak katılmasıyla bu durum tersine çevrilmeye başlanmıştır. Gönüllü ve İçli'ye (2001: 82) göre kadınların çalışması ve kadın istihdamı yalnızca kadınlar için değil, aynı zamanda aileleri için de kazançlı olmaktadır.

Çalışma yaşamına atılmasıyla ev dışında ikinci bir yaşam alanı oluşturan kadının, ev içindeki rolünde değişiklik meydana gelmemiş aksine çoklu roller üstlenmek zorunda kalmasıyla rol alanı genişlemiştir. Günlük yaşam sorumluluklarının kadının görevi olarak kabul edilmesi bunda etkili olmaktadır (Demirbilek, 2004: 84). Yani kadının, işte çalışan olmanın dışında, eş, anne, ev hanımı rollerini üstlenmesi, sorumluluklarını daha da arttırmıştır. Öte yandan, kadının ev hanımı olarak ev işleri ve çocuklarıyla ilgilenmesi toplum nazarında daha kıymetli olmuş, ancak, evdeki görevlerin zorluğu ve önemi ne derece büyük olursa olsun, kadına önemli bir statü kazandırmamıştır (Dursun ve İstar, 2014: 128). Bu sebeple, kadının evden çıkıp çalışma hayatına katılması, belki de onun bağımsızlık ve statü kazanımının bir emaresi olmuştur (Koray vd., 1999: 10).

Ancak kadınlar, başka birçok konuda olduğu gibi çalışma yaşamında da toplumsal cinsiyet ve ayrımcılık temelli çeşitli engellemelere ve kısıtlamalara maruz kalmakta, dezavantajlı duruma düşmektedir (Çakır, 2008: 26). Bu durumun en önemli sebeplerinden birisi kadın ve erkeklerin aldığı eğitimin farklılığıdır. Erkekler, kadınlara

göre daha fazla eğitim alarak iş piyasasındaki rekabet ortamında daha avantajlı bir yere sahip olmaktadır. Kadınların çalışma hayatına katılımlarının az olmasının sebeplerinden eğitimin yanı sıra, kadının çalışmasına ilişkin toplumsal değerler ve normlar, cinsiyete dayalı işbölümü gibi etkenler olarak da karşımıza çıkmaktadır (Adak, 2007: 140). En nihayetinde kadınlar, işgücü anlamında erkeklerden geri planda kalmaktadır. Öte yandan, Türkiye'nin toplumsal yaşam biçimi büyük ölçüde erkeğin eve gelir getirdiği, tek kazananlı aile modeline dayanmakla birlikte, ekonomide sık tekrarlanan krizler sebebiyle erkeğin işsiz kalma ihtimali de oldukça yüksektir (Küçük, 2015: 3). Bu sebeple, kadının da aile ekonomisine katkıda bulunması, aile refahının istikrarının sağlanması için oldukça önemlidir.

Daha önce de ifade edildiği üzere, kadınların istihdama katılım oranıyla ülkelerin gelişmişlik düzeyleri doğru orantılıdır (Kakıcı vd., 2007: 21). Tablo 1'de gösterilen International Labour Organization (ILO) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine bakıldığında, erkeklerin işgücüne katılım oranlarının, % 70'ler civarında olduğu görülmekte; dünya genelinde ve bölgeler özelinde bu oranlar arasında büyük farklılıklar görülmemektedir. Buna karşılık, kadınların istihdam oranında ise bölgeler arasında büyük farklılıklar göze çarpmaktadır. Örneğin, dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı yıllara göre % 51 ile % 52 arasında değişmekte; bu oran Orta Doğu'da % 16 - % 18 dolaylarında seyretmektedir. Aynı şekilde gelişmiş ekonomiler ve AB ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranı % 52 civarında iken bu oran Kuzey Afrika ülkelerinde % 24, Türkiye'de ise % 26 dolaylarındadır.

Tablo 1: Yıllara göre dünyada ve Türkiye'de erkek ve kadınların işgücüne katılma oranları (ILO, 2012; TÜİK, t.y.)

Yıllar	2000		2002		2005		2008		2011	
	E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
Kadın ve Erkeklerin İş Gücüne Katılım Oranları (%)										
Dünya	78,6	52	78,2	52,1	78	52,4	77,5	51,7	77,1	51,1
Gelişmiş Ekonomiler ve AB	70,2	51,8	69,4	51,7	69	52,2	69	53	67,9	53,1
Orta Doğu	74	16,3	73,7	17,2	74	19	72,8	17,7	74	18,4
Kuzey Afrika	74,9	22,1	74,1	21,2	75,2	22,6	74,1	23,7	74,1	24,2
Türkiye	73,7	26,6	71,6	27,9	70,6	23,3	70,1	24,5	71,7	28,8

Kadınların işgücüne katılım oranı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir faktörü olarak kabul edilmektedir. Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerin katılımına göre düşüktür (A. Kızılgöz, 2012: 89). TÜİK verilerine göre, 2012 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %29,5 iken erkeklerin katılım oranı %71 olarak tespit edilmiştir. 2013 yılında ise işgücüne katılım, erkeklerde %71,5 oranına yükselirken, kadınlarda %30,8 olarak yükselme kaydettiği belirlenmiştir (TÜİK, t.y.).

Her türlü sosyal kısıtlamalara, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ve ayrımcılığa rağmen kadınların istihdama katılım oranları göz ardı edilemeyecek seviyelerdedir. Dünya genelinde yüz milyonlarca kadın iş hayatının bir parçasıdır. Bu durum, yüz milyonlarca kadının çoklu roller üstlenmesine ve çok geniş ölçeklerde iş-aile yaşamı dengesi problemlerine sebep olmaktadır.

3. İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİ VE ÇATIŞMASI

İş ve aile, insan hayatının en önemli iki alanıdır. Aile, kişinin ilk sosyalleşmesini gerçekleştirdiği, hayatının temel ihtiyaçlarını tamamladığı en önemli toplumsal kurumlardan birisidir. İş ve çalışma hayatı ise bireyin ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlarını karşılamada rol oynayan bir diğer önemli alandır. Aile ve iş, bir bireyin hayatının iki farklı alanını oluştursa da kişinin hayatı bir bütündür. Bireyin iş ve aile içerisindeki rolleri, tüm hayatında iç içe geçmiş bir şekilde sürekli etkileşim halindedir. Birisindeki olumlu ya da olumsuz durumlar, diğerini kolaylıkla etkileyebilmektedir (Arslan, 2012: 100). Dolayısıyla, iş ile aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlamak sadece bireyin kendisi için değil, mensubu olduğu organizasyon ve üyesi olduğu aile için de önemlidir.

Bu sebeple birey, ister kadın olsun ister erkek, sağlıklı, huzurlu ve başarılı bir hayat için, iş yaşamıyla aile hayatı arasında bir denge kurmak zorundadır. İş-aile yaşamı dengesi; en basit ifadelerle, bireyin hem işiyle hem de ailesiyle ilgili görevlerini yerine getirmeye yetecek imkânının olmasıdır. Guest’e (2002: 264) göre işte ve evde en az rol çatışmasıyla görevlerini ifa etmek ve doyuma

ulaşmaktır. Clark ise ortaya attığı sınır teorisi (boundry theory)’nde, bireylerin iş ve aile alanları arasındaki sınırı dengede tutmak için nasıl bir yol izlediklerinin üzerinde durur. Clark’a göre ‘iş’ ve ‘aile’ birbirinden ayrı olmasına rağmen birbirini doğrudan etkileyen iki alandır. Bu ayrım, Sanayi Devrimi’nin iş alanını ve evi birbirinden ayırmasıyla oluşmuştur. Hatta Clark, ‘iş’ ve ‘aile’ alanlarını farklı dillerin konuşulduğu, tutumların, davranışların ve görevlerin yapılma şekillerinin farklı olduğu iki ayrı ülke olarak betimlemiştir. İş-aile dengesini ise “en az rol çatışması ile işte ve evde doyum düzeyi ve iyi işleyen durum” olarak tanımlamıştır (Clark, 2000: 750-751). Pichler (2009: 451) ise iş-aile yaşamı dengesini, ‘bireyin kendisi’ni de ekleyerek, şöyle tanımlar: “... *Bireyin iş yaşamındaki talepleri ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılamasının yanında kendi kişisel ihtiyaçlarının da doyumuna ulaşmasıdır.*”

3.1. İş-Aile Yaşamı Dengesinin Önemi

Daha önce de belirtildiği üzere, çok yakın bir geçmişe kadar insanlık tarihi boyunca bireylerin iş ve aile alanları ortaktı. Ancak sanayi devrimi ile birlikte iş ve aile aktiviteleri farklı yerlerde, farklı insan gruplarıyla, farklı davranış şekilleriyle ve farklı zamanlarda yapılmaya başlanmıştı. Diğer bir ifade ile sanayi devriminden sonra iş ve aile, zaman ve mekân olarak birbirinden farklılaşmış ve ayrılmıştı. Buna rağmen, bireyin hayatının temeli olan bu iki alan arasındaki etkileşim devam etmiş; herhangi birindeki olumlu veya olumsuz gelişme, diğerini müspet veya menfi bir şekilde etkilemeye devam etmiştir.

Bununla birlikte, son yıllarda kadınların istihdama katılımındaki artışla birlikte, iş-aile yaşamı dengesinin önemi daha da artmıştır. Çünkü bu dengenin sağlanabilmesi, hem bireysel mutluluğun hem de toplumsal huzurun sağlanabilmesi için önemli bir konudur. Kapız (2002: 141) çalışmasında iş-aile yaşamı dengesinin birey, örgüt ve toplum açısından faydalarını şu şekilde maddelemiştir:

- “Yaşam kalitesini ve ruhsal sağlığını geliştirir.

- *Bireyin toplum huzuruna katkısını artırır.*

- *Verimliliği artırır, işe devamsızlığı azaltır.(...)*
- *Çalışanların moralini olumlu etkileyerek çalışanın organizasyona bağlılığını artırır, işgücü devrini azaltır. (...)*
- *Kamu ve özel kurumları etkileyebilen daha bilgili vatandaşlar yaratılmasını sağlar.*
- *Çocukların sağlıklı yetiştirilmesinde önemlidir. (...)*

Görüldüğü üzere, iş-aile dengesinin sağlanması, birey için olduğu kadar toplumun bütünü için oldukça faydalı sonuçlar doğurmaktadır. Buradan hareketle, iş-aile dengesinin sağlanamaması halinde yukarıdaki olumlu durumların tam tersinin meydana gelebileceği, olumsuz etkilerinin ortaya çıkabileceği anlaşılmaktadır.

3.2. İş-Aile Yaşamı Çatışması

İş-aile yaşamı dengesizliği veya çatışması, birçok kişinin yaşadığı bir stres kaynağıdır. İş-aile çatışmasının en geniş tanımı “iş ve aile alanlarından kaynaklanan rol taleplerinin uyumsuz olması durumu” şeklinde yapılmaktadır (Linehan ve Walsh, 2000: 50; Lingard ve Francis, 2006: 185; Aycan ve Eskin, 2005: 453). Carnicer ve arkadaşları (2004: 468) iş-aile çatışmasını rol çatışmalarının bir türü olarak almakta ve bu çatışma durumunu “iş ve aile taleplerinin çatışması” şeklinde tanımlamaktadır. Bir başka çalışmada da iş-aile yaşamı dengesizliği, “iş ve aile alanlarındaki rol baskısının karşılıklı olarak uyumsuz olduğu bir çatışma biçimi” olarak tanımlanmıştır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). İş ve özel yaşam dengesinin bozulması durumunda, bir alanın diğerine yaptığı baskı sonucunda stres, yaşamdan tatminsizlik, ruhsal ve bedensel sağlığın bozulması gibi istenmeyen sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir (Gerçek ve Elmas Atay, 2015: 72).

Dengesizlik sonucunda ortaya çıkan çatışma kavramı ile ilgili Greenhaus ve Beutell (1985: 77-81) çalışmalarında, iş-aile çatışmasını; zaman temelli çatışma (time-based conflict), gerilim temelli çatışma (strain-based conflict) ve davranış temelli çatışma (behavior-based conflict) olarak üçe ayırmıştır. Greenhaus ve Beutell'e göre zaman temelli çatışma, iki şekilde karşımıza çıkabilir. Birincisi, bir rolü yerine getirmek için gereken

zaman, diğer rolden kaynaklanan beklentileri yerine getirmeyi fiziksel olarak imkânsız kılabilir. İkincisi, fiziksel olarak bir rolün taleplerini karşılamaya çalıştığı zaman bile, bireyin diğer rolle ilgili zihni meşguliyeti devam edebilir. Gerilim temelli çatışma ise, bireyin bir rolünü yerine getirirken maruz kaldığı fiziksel ve ruhsal baskının oluşturduğu gerginlik, kaygı, depresyon gibi duygu durumlarının diğer rolünü yerine getirmesini doğrudan etkilemesi durumudur. Davranış temelli çatışma da bireyin üstlendiği iki rol için gereksinim duyduğu davranış biçimlerinin çatışması durumudur. Örneğin, yönetici bir erkeğin soğuk, otoriter ve kararları tek başına alan biri olması gerekirken, öte yandan aynı erkek baba rolündeki iken ise sıcak, demokratik ve korumacı olmalıdır. Bu iki zıt davranış durumlarını sergilemek, davranış temelli çatışmaya yol açabilmektedir. Aynı durum çalışan kadınlar için de geçerlidir. İş yaşamında kadından beklenen davranış biçimiyle evdeki beklentilerin ayrıştığı durumlar, çalışan kadının davranış temelli çatışmalar yaşamaması kaçınılmazdır.

Voydanof'a (1988: 749-750) göre, iş-aile çatışmasının iki kaynağı vardır: iş ve aile rollerini yerine getirmek için gerekli zamana bağlı faktörler ve bir rol alanından diğerine doyum veya gerginliğin psikolojik olarak taşınması. Çoğu iş ve aile görevleri ayrı yerlerde yapıldığından, bireyler genellikle fiziksel olarak iş ve aile rolleri ile ilgili görevleri aynı anda yapamazlar. Dolayısıyla, bir rol için harcanan zamanda diğer rolle ilişkili görevler yerine getirilemez. Bir roldeki psikolojinin diğer role taşınması, genel psikolojik durumu ve diğer rolün görevini yerine getirmek için mevcut olan enerjiyi etkileyebilir.

Tüm bunlarla birlikte, çeşitli kaynaklarda iş ve aile yaşamı arasındaki olumsuz ilişkinin yönünü baz alan tanımlamalar da yapılmaktadır. İş yaşamının aile yaşamına olumsuz etkisi olduğu durumlarda iş-aile çatışması; aile yaşamının iş yaşamına olumsuz etkisi olduğu durumlarda ise aile-iş çatışması tanımlaması yapılabilmektedir. İş-aile çatışmasını konu alan çalışmalar, aile sınırlarının çalışma sınırlarından daha fazla geçirgen olduğunu belirtmektedir. Bu da iş-aile çatışmasının aile-iş çatışmasından daha sık görülebileceği sonucunu

vermektedir (Frone vd., 1992: 723; Gutek vd., 1991: 561; Wiley, 1987: 468).

4. ÇALIŞAN KADINLAR AÇISINDAN İŞ-AİLE YAŞAMI ÇATIŞMASI

Yukarıda anlatılanlar, genellikle cinsiyetlere göre farklılık gözetilmeksizin yapılmış çalışmaların bir derlemesi niteliğindedir. Peki, iş-aile yaşamı dengesi kavramına çalışan kadınlar açısından yaklaşan çalışmaların sonuçları ne yönde olmuştur?

Çalışma hayatında kadınlar, çeşitli sorunlarla karşılaşabilmektedir. Bir çalışmada, kadınların erkeklere kıyasla daha düşük kadro ve maaş seviyelerinde çalıştıkları belirtilmiştir (Parasuraman vd., 1992). Bununla birlikte kadınlar cinsel taciz, cam tavan ve danışmanlık eksikliği gibi stres kaynaklarına da işyerinde daha fazla maruz kalabilirler (Gutek ve Koss, 1993). Ayrıca kadınların öncelikli sorumluluğunun hâlâ ev alanı olarak görülmektedir. Bu da aile rolünden kaynaklanan stresin artmasına sebep olmaktadır. Kadınların ailenin bakımını üstlenmeleri yönündeki beklentiler, aile taleplerinin kadınlar için erkeklerinkinden daha fazla iş yaşamına müdahale etmesine neden olmaktadır. Bunun temel nedeninin toplumsal cinsiyet algısı olduğu tahmin edilmektedir (Grandey ve Cropanzano, 1999: 354).

İş ile aile talepleri arasındaki çatışma durumu, her bireyi olduğu gibi her kadını farklı şekillerde etkiler. Bu etkileme durumu, kadının fitratına, karakterine, olayları algılayış biçimine, sorunları tanımlamasına ve çözümlesine göre değişebilmektedir (Aycan ve Eskin, 2005: 459).

Kadın açısından iş-aile çatışmasının olduğu durumlarda yaşanan problemler üç başlık halinde sınıflandırılabilir: kişisel alanda yaşanan sıkıntılar, ilişkisel (ailevi) alanda yaşanan sıkıntılar ve iş alanında yaşanan sıkıntılar (Aycan vd., 2007). Aycan ve arkadaşlarının çalışmasına göre kadınların kişisel alanda yaşadığı sıkıntılar arasında psikolojik, psikosomatik ve kendine vakit ayırma ile ilgili tatminsizlikler yer almaktadır. Bu sıkıntılar da kadına tükenmişlik, huzursuzluk, yetememekten kaynaklanan suçluluk hisleri vermektedir. İlişkisel problemler de genellikle anne-babayla, duygusal partnerle (eş veya sevgili) ve varsa çocuklarıyla olan ilişkileri kötü yönde etkilemektedir. İş alanında

yaşanılan problemler sonucunda ise işe devamın bozulması, işle ilgili tatmin düzeyinin ve motivasyonun azalması ve bunların sonucunda verimin düşmesi ortaya çıkmaktadır (Aycan vd., 2007).

İş-aile çatışmasına her iki cinsiyetin de eşit oranda maruz kaldıklarını gösteren çalışmalar da mevcuttur. Kinnunen ve Mauno'nun Finlandiya'da çalışan erkeklerin ve kadınların yaşadığı iş-aile yaşamı çatışmasını konu alan çalışmasının sonucuna göre, her iki cinsiyette de aile-iş çatışmasından ziyade iş-aile çatışması gözlemlenmiştir. Ayrıca, her iki cinsiyetin de aynı oranda iş-aile veya aile-iş çatışması yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dört farklı şirkette çalışan 501 kişiye uygulanan anket verilerini baz alan bu çalışmada, aile-iş çatışmasının temel sebebi olarak evde bekleyen hane halkı (genellikle çocuklar); iş-aile çatışmasının temel sebebi olarak ise uzun çalışma saatleri gösterilmiştir (Kinnunen ve Mauno, 1998: 157-158).

4.1. İş-Aile Çatışmasının Kadın Sağlığına Etkileri

İş yaşamına giren kadınlar, aile ve iş yaşamında hem ev kadını hem anne olarak birçok sorunla karşılaşmakta, olumsuz iş koşulları ve toplumsal baskılar ile olumsuz etkilere; geleneksel toplum yapısı içinde çok yönlü sorumluluklar yüklenmesiyle birçok sorun yaşamasına yol açmaktadır (Kakıcı vd., 2007: 21). Sonuçta çalışan kadınlarda bu iki alan arasında çatışma meydana gelir ve örneğin ailedeki bir sorun, kadının hem aile hayatını, bireysel huzurunu hem de iş alanını, oradaki iş performansını etkiler (Arslan, 2012: 101).

Kadınlar çatışmayı yaşarken aynı zamanda iş yerinde de bir takım sorunlarla uğraşmak zorundadır. Yapılan bir çalışmada, kadınların iş alanı ile ilgili sorunların fazla mesai ve aşırı iş yoğunluğuna karşın düşük ücret ve terfi ettirilmeme olduğu belirtilmiştir. Fazla mesai ile birlikte gelen sıkıntılarının en başında, eve ayrılan zamanın yetersiz kalması sebebiyle çocuklara ve onların ihtiyaçlarına yetişememe ve zaman ayıramama görülmektedir. Bu bağlamda, kadınlara yüklenen sorumluluklar nedeniyle, kadınların mesai saati kavramının

olmadığını düşünülmemektedir. Küçük'ün ifadeleriyle:

“sözlü taciz, mobbing ve cinsiyet ayrımı, ahbap çavuş ilişkileri nedeniyle kadınların yeteneklerinin göz ardı edilmesi, üstleri tarafından fikir ve projelerinin çalınarak sahiplenilmesi, işverenler tarafından kadınların sigortasız işlere itilmesi, ulaşım sorunları, toplumun kadınlara ön yargılı bakması ve kısaca kadın olmaktan kaynaklı pek çok sorunlarla mücadele etmek durumunda bırakıldıkları görülmektedir”(2015: 7).

Tüm bu olumsuz durumlar, şüphesiz, bireyleri hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını etkilemektedir. Psikolojik açıdan stres, çalışan kadınlar için bir diğer önemli sağlık sorunu olarak sık görülmektedir (Tavakoli-Fard vd., 2016: 78). İş-aile çatışmasının bireylerin psikolojik durumlarına, genel tatminlerine, fiziksel sağlıklarına olumsuz etkisinin olduğu, hatta alkol tüketiminin de yükseldiği belirtilmektedir (Frone vd., 1997: 326). Kadınların iş-aile çatışmasına daha çok maruz kaldıkları kabul edilirse, bu olumsuzluklardan daha büyük oranda etkilenmeleri kaçınılmazdır.

Yapılan bir araştırmaya göre, iş-aile çatışması yaşayan kadınlarda, iş-aile çatışması yaşayan erkeklere nazaran daha yüksek bir depresyona girme eğilimi görülmektedir. Çatışma yaşayan kadınlar arasında alkol tüketimi daha düşük seviyelerde kalsa da, kadınların çatışma durumunda fiziksel sağlıkları erkeklerden daha fazla zarar görmektedir (Frone vd., 1996: 63).

Çalışan kadınların iş yaşamı ile ilgili fiziksel sağlık sorunlarına bakıldığında; listenin en başında kas iskelet sistemi hastalıkları gelmektedir. Kas iskelet problemleri kadınlarda erkeklerden daha sık görülmektedir. Kadınlar fiziksel baskı ve soğuktan erkeklere göre daha fazla etkilenmekte ve daha fazla kronik sırt ağrısı çekmektedirler. Kadınların işte ve evde ağır fiziksel yüke maruz kalması, özellikle çalışan kadınların uzun süre ayakta kalması, ağır kaldırması ve anatomik yapılarının bu duruma müsait olmaması nedeniyle kas iskelet sistemleri bozulmaktadır. Bu sorun üzerine araştırmalarda kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarının

genellikle tezgâhtarlık, garsonluk, balık işleme ve temizlik işleri gibi fiziksel gücün çok kullanıldığı sektörlerde çalışan kadınlarda görüldüğü tespit edilmiştir. Bununla birlikte gelişen teknolojiye bağlı olarak bilgisayar başında uzun süreli çalışma kas-iskelet sistemi problemlerine ve genel yorgunluğa da sebebiyet vermektedir (Korkmaz vd., 2014: 3).

Dolayısıyla iş yaşamının getirdiği yüklerin yanında hane içi sorumluluklarının da çalışan kadınların sağlığı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Çalışan kadınların çoklu rollerine ilişkin olumlu sonuçları bulunan ve çalışma hayatında kadınların mutlu olduklarına vurgu yapan araştırmalar da mevcuttur. Etiler, yaptığı bir çalışmada, çalışan kadınlara çifte mesainin önemli bir iş yükü getirmesine rağmen sağlık üzerine olumlu etkiye sahip olduğunu buna karşılık ev kadınların harcadıkları emeğin tüketici ve sağlık üzerine olumsuz etki yaptığını belirtir. Ev kadınlarında kronik depresyon, hipertansiyon ve şeker hastalığının; çalışanlarda ise alerjinin daha sık görüldüğünü belirtir. Çalışan kadınların ev kadınlarına oranla, kendilerini hayat dolu, enerjik, mutlu ve yorgun hissetmesinin daha yüksek olduğunu; durgun ve sakin, depresyonda, melankolik ve çok sinirli hissetmenin ise ev kadınlarında daha fazla bildirildiğini söylemektedir (Etiler, 2015: 43-44).

SONUÇ

İnsan hayatında bireylerin iş yaşamı ve aile yaşamı içinde sahip oldukları roller, onların iş ve aile yaşamları konusundaki doyumlarını en fazla etkileyen unsurlar olmuşlardır. Kadınların ailevi görev ve sorumluluklarının yoğunluğu, onların iş ve aile alanlarında rol çatışmasını en şiddetli şekilde yaşayan taraf olmalarına neden olmuştur. Ev içi rollerinde eş ve anne olan kadınların, bu rollerin getirdiği sorumlulukları üstlenirken, aynı zamanda iş yerinde de başarılı olmaları beklenmekte, bu iki beklenti alanı arasında kalan kadınların pek çok alanda sorun yaşamaları gibi, bir takım sağlık problemleri yaşamaları kaçınılmaz hale gelmektedir.

Kadınların iş yaşamında görünür hale gelmeleriyle daha yoğun gözlemlenen iş-aile çatışmaları sonucunda kadınların yaşadığı fiziksel ve ruhsal sağlık problemleri yadsınamaz bir gerçek olarak kabul edilmelidir. Bu bağlamda, yaşam stresinin

artmaması, kişinin ve ailesinin sosyal refah düzeyinin yükselmesi ve kadınların bu konuda mustarip olmaması adına yasal düzenlemeler önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR

- A. KIZILGÖZ, Ö. (2012), Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13(1), 88-101.
- ADAK, N. (2007), Kadınların İkillemi: İş ve Aile Yaşamı. *Sosyoloji Dergisi (Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı)*, 137-152.
- ALLEN, T. D., HERST, D. E. L., BRUCK, C. S. and SUTTON, M. (2000), Consequences Associated with Work-to Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research, *Journal of Occupational Health Psychology*, 4.
- ARSLAN, M. (2012), İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi. *Birey ve Toplum Dergisi*, 2(3), 99-113.
- AYCAN, Z. ve ESKİN, M. (2005), Relative Contributions Of Childcare, Spousal Support, And Organizational Support In Reducing Work-Family Conflict For Men And Women: The Case Of Turkey. *Sex roles*, 53(7), 453-471.
- AYCAN, Z., ESKİN, M., ve YAVUZ, S. (2007), Hayat Dengesi: İş, Aile Ve Özel Hayatı Dengeleme Sanatı. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- CARNICER, M., SANCHEZ, A., PEREZ, M., and Jimenez, M. (2004), Work-Family Conflict In A Southern European Country: The Influence Of Job - Related And Non-Related Factors. *Journal of Managerial Psychology*, 19(5), 466-489.
- CLARK, S. (2000), Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- ÇAKIR, Ö. (2008), Türkiye'de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (31), 25-47.
- ÇARIKÇI, İ., ÇİFTÇİ, M., ve DERYA, S. (2010), İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2), 53-65.
- DEMİRBELEK, T. (2004), Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Sosyal Yaşamı Üzerine Etkisi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 77-98.
- DURŞUN, S. ve İŞTAR, E. (2014), Kadın Çalışanların Yaşamış Oldukları İş Aile Yaşamı Çatışmasının İş ve Yaşam Doyumu Üzerine Etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(3), 127-137.
- ETİLER, N. (2015), Çalışan Kadınlar İle Ev Kadınlarının Sağlık Durumu Üzerine Bir Analiz. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 17, 37-47.
- FRONE, M. R. and COOPER, M. L. (1992), Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable?, *Journal of Organizational Behavior*, 13 (7).
- FRONE, M., RUSSELL, M., and BARNES, G. (1996), Work-Family Conflict, Gender, And Health-Related Outcomes: A Study Of Employed Parents in Two Community Samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69.
- FRONE, M., RUSSELL, M., and COOPER, L. (1992), Prevalence of Work-Family Conflict: Are Work and Family Boundaries Asymmetrically Permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.
- FRONE, M., RUSSELL, M., and COOPER, L. (1997), Relation of Work-Family Conflict To Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 70(4), 325-335.
- GERÇEK, M. ve ELMAS Atay, S. (2015), Çalışanların İş-Yaşam Dengesi İle Kariyer Tatmininin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 67-86.
- GÖNÜLLÜ, M. ve İÇLİ, G. (2001), Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 81-100.
- GRANDEY, A. and CROPANZANO, R. (1999), The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-370.

- GREENHAUS, J. and BEUTELL, N. (1985), Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- GUEST, D. E. (2002), Perspectives On The Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- GUTEK, B. and KOSS, M. (1993), Changed women and changed organizations: Consequences of and coping with sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42(1), 28-48.
- GUTEK, B., SEARLE, S. and KLEPA, L. (1991), Rational Versus Gender Role Explanations For Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(4), 560-568.
- HIGGINS, C. A. and DUXBURY L.E. (1992), Work-Family Conflict: A Comparison of Dual-Career and Traditional-Career Men, *Journal of Organizational Behavior*, 13.
- International Labour Organization (ILO). (2012), *Global Employment Trends 2012*. Cenevre: International Labour Office.
- KAKICI, H., EMEÇ, H., ve ÜÇDOĞRUK, Ş. (2007), Türkiye'de Çalışan Kadınların Çocuk Bakım Tercihleri. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Ekonometri ve İstatistik Dergisi* (5), 20-40.
- KINNUNEN, U. and MAUNO, S. (1998), Antecedents And Outcomes Of Work-Family Conflict Among Employed Women And Men In Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- KORAY, M., DEMİRBİLEK, S. ve DEMİRBİLEK, T. (1999), *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*. Ankara: TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- KORKMAZ, M., KILIÇ, B., ve YÜCEL, A. (2014), Yaşam Konforu Açısından Ortopedik ve Fiziksel Sağlık Sorunlarının Çalışan İş Kadınları Üzerindeki Etkilerinin Uygulamalı Bir Örneği. *Uluslararası Hakemli Ortopedi Travmatoloji ve Spor Hekimliği Dergisi*, 1(2), 1-20.
- KÜÇÜK, M. (2015), Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17.
- LINEHAN, M. and WALSH, J. (2000), Work-Family Conflict And The Senior Female International Manager. *British Journal of Management*, 49-58.
- LINGARD, H. and FRANCIS, V. (2006), Does A Supportive Work Environment Moderate The Relationship Between Work-Family Conflict And Burnout Among Construction Professionals? *Construction Management And Economics*, 24(2), 185-196.
- ÖZEN KAPIZ, S. (2002), İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *DEU SBE Dergisi*, 4(3), 139-153.
- PARASURAMAN, S., GREENHAUS, J. and GRANROSE, C. (1992), Role Stressors, Social Support, And Well-being Among Two-Career Couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13(4), 339-356.
- PICHLER, F. (2009), Determinants of Work-Life Balance: Shortcomings In The Contemporary Measurement of WLB In Large-Scale Surveys. *Social Indicators Research*, 92(3), 449-469.
- SELÇUK, F. Ü. ve E. TUZLUKAYA, Ş. (2013), Çalışma Yaşamı ve Kadın. L. Gültekin, G. Güneş, C. Ertung, & A. Şimşek içinde, *Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Kadın Sorunlarına Toplu Bir Bakış* (s. 4-16). Ankara: Atılım Üniversitesi Yayınları.
- TAVAKOLI-FARD, N., MORTAZAVI, S.-A., KUHPAYEHZADEH, J., and Nojomi, M. (2016), Quality of Life Work Ability And Other Important Indicators Of Women's Occupational Health. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(1), 77-84.
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU (TÜİK). (t.y.), İşgücü Verileri. Şubat 25, 2017 tarihinde Türkiye İstatistik Kurumu : <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul> adresinden alındı
- VOYDANOFF, P. (1988), Work Role Characteristics, Family Structure Demands, And Work/Family Conflict. *Journal of Marriage and Family*, 50(3), 749-761.
- WILEY, D. L. (1987), The Relationship Between Work/Nonwork Role Conflict And Job-Related Outcomes: Some Unanticipated

Findings. Journal of Management, 13(3), 467-472.

WORLD BANK. (t.y.), Labor force, female (% of total labor force). 1 Nisan 2017 tarihinde WorldBank http://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?end=2014&locations=TR-NO-JP-DZ-MX-TN-RU-US&start=2014&view=bar&year_high_desc=false sitesinden alındı.