



**T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÇALIŞMA EKONOMİSİ ve ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**AİLE YAŞANTISININ İŞGÖREN PERFORMANSINA
ETKİLERİ VE DENGELİYİCİ TEDBİRLER**

SABRİ KARAGÜLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**DANIŞMAN
Doç. Dr. KENAN ÖREN**

ISPARTA - 2013

T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI

AİLE YAŞANTISININ İŞGÖREN PERFORMANSINA ETKİLERİ
VE DENGELİYİCİ TEDBİRLER

Sabri KARAGÜLER
1230225087

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç.Dr. Kenan ÖREN

ISPARTA-2013



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS
TEZ SAVUNMA
SINAV TUTANAĞI



Tez Savunması 1

Tarih: 19/12/2013

Enstitü Yönetim Kurulunun / / tarih ve s aylı kararıyla oluşturulan jürimiz Çalışma Ekon. ve End. İlişkiler Anabilim Dalı Bilim Dalı YÜKSEK LİSANS öğrencisi Sabri KARAGÜLER'nin "Aile Yaşantısının İşgören Performansına Etkileri Ve Dengeleyici Tedbirler" başlıklı tezini incelemek ve değerlendirmek üzere 19/12/2013 tarihinde saat 15.30'da toplanmış ve adayı tez savunmasına almıştır.

Lisansüstü Yönetmeliği Madde 25 uyarınca adaya dakika süreyle teziyle ilgili Ek'te sunulan sorular yöneltilmiştir. Yapılan değerlendirmeler sonunda adayın tezinin aşağıda belirtilen sebeplerle,

☒ **Tezin kabul edilmesine**
(Öğrenci, varsa jüri tarafından gerekli görülen düzeltmeleri yaparak, tezinin onaylı son şeklini bir (1) ay içinde Enstitü'ye teslim etmelidir.)

☐ **Tezde düzeltme verilmesine**
(Öğrenci, tezde gerekli görülen düzeltmeleri yaptıktan sonra üç (3) ay içinde savunmasını yineleyecektir.)

☐ **Tezin reddedilmesine**
(Öğrenci, yeni tez konusu belirlemelidir.)

***Tez adı değişikliği yapıldı/yapılmadı.**
oy birliği/oy çokluğu ile karar verilmiştir.
Gereği için arz olunur.

Jüri	Adı Soyadı	İmza
Danışman :	Doç.Dr. Kenan ÖREN	
Üye :	Yrd. Doç. Dr. Mevlüt KARABIÇAK	
Üye :	Yrd. Doç. Dr. Nihat ALTUNTEPE	

Ek : Herbir jüriye ait tez değerlendirme jüri raporları

Enstitü Yönetim Kurulu Kararı	Tarih:	Karar No:
Bu form danışman tarafından düzenlenerek 3 gün içerisinde ilgili Anabilim Dalı aracılığı ile Enstitüye teslim edilir.		



T.C.

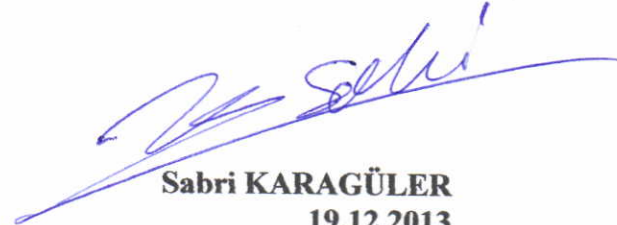
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü



YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Aile Yaşantısının İlgören Performansına Etkileri Ve Dengeleyici Tedbirler**” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.


Sabri KARAGÜLER
19.12.2013

ÖNSÖZ

Aile bir toplumun özetidir. Yani aile ne ise toplumda odur. “Aile yaşantısının işgören performansına etkileri ve dengeleyici tedbirler” adındaki bu tezin hazırlanması benim açımdan bu güne kadarki almış olduğum eğitim, okuduğum kitaplar, doğduğum günden bu güne kadarki birikimlerin ortaya çıkarmış olduğu bir sonucu ve aynı zamanda ileriye doğru atılacak belki de yeni bir adımı ifade etmektedir.

Öncelikle beni bugünlere getiren çok sevgili, emektar ve cefakar annem Zülal KARAGÜLER , babam Veli KARAGÜLER’e, kardeşlerime, arkadaşlarıma, bütün hocalarıma çok teşekkür ediyorum.

Yüksek lisans eğitimi konusunda beni cesaretlendiren ve değerli fikirleriyle yeni adımlar atma konusunda beni cesaretlendiren çok değerli hocam Prof. Dr. Murat KARAÖZ’e, yüksek lisans eğitimim boyunca ve tez konusunun belirlenmesinden sonuçlandırılmasına kadar olan aşamalarda her türlü yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Kenan ÖREN’e, yüksek lisans eğitimimde beni bilimsel çalışmalarda teşvik eden çok değerli hocalarım başta Bölüm Başkanımız Prof. Dr. Hüseyin AKYILDIZ’a, Yrd. Doç. Dr. Mustafa ÖZTÜRK’e, Yrd. Doç. Dr.Nihat ALTUNTEPE’ye teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimi konusunda bana destek olan ve cesaretlendiren eşim Yasemin KARAGÜLER’e, sabırla babalarının yüksek lisansı ve tezi bitirmesini bekleyen sevgili kızlarım Elif Deniz KARAGÜLER ve Esmâ Gül KARAGÜLER’e çok teşekkür ederim

ÖZET

AİLE YAŞANTISININ İŞGÖREN PERFORMANSINA ETKİLERİ VE DENGELİYİCİ TEDBİRLER

Sabri KARAGÜLER

**Süleyman Demirel Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim
Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 143 sayfa, Kasım 2013**

Danışman: Doç. Dr. Kenan ÖREN

“Aile Yaşantısının İşgören Performansına Etkileri ve Dengeleyici Tedbirler” isimli çalışmanın amacı, öncelikle toplumun temel taşı olan ailenin önemini ortaya koymaktır. Çalışmaya ilişkin araştırma kaynak tarama yöntemi ile yapılmış, alan araştırmasına başvurulmamıştır. İlgili alanlarda yazılmış yerli ve yabancı kitap ve makaleler ve internet kaynakları incelenmiş, ilgili resmi kurumların verilerinden yararlanılmıştır

Toplumu oluşturan bireyler öncelikle ailenin verdiği eğitimle yetişirler. Aile yaşantısı doğal olarak ailedeki bireyleri etkilediği gibi şirketleri kurum ve kuruluşları, sonuç olarak bütün toplumu etkilemektedir. Çalışma ile bu etkinin aile bazlı unsurları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaca yönelik olarak öncelikle birinci bölümde aile kavramı, ailenin tanımı, aile yaşamındaki iletişim, ailede çocuk, ailede kadın ve roller, aile yaşamının temel kavramları üzerinde durulmuştur. Kadınların iş yaşamına girmeleri ve ailede güç dağılımının zamanla değişimi konuları incelenmiştir.

İkinci bölümde, iş yaşam dengesi kavramı ve unsurları üzerinde durulmuş, çatışma, stres, duygusal emek, tükenmişlik işkoliklik, sosyal destek, örgütsel özdeşleşme kavramları ve aile yaşamının bu kavramlarla olan ilişkisi incelenmiştir. Bu bölümde ayrıca iş aile yaşamında meydana gelen gelişmeler ve etkileri, ailelerde karar almanın önemi ve etkileri, kadın yoksulluğu ve bu yoksulluğun toplumu nasıl etkilediği konuları da incelenmiştir.

Değişen dünyada sıklıkla duyulan ve kullanılan kavramlardan küreselleşme, yeni teknolojiler ve bu teknik gelişmelerin gerek uluslararası alanda gerekse Türkiye’de

Çalışma yaşamında meydana getirdiği etkiler üzerinde durulmuştur. Çalışmanın son kısmında, aile ekonomisi kavramı, aile yaşantısının işgören performansı üzerinde ne derecede etkili olduğu ve bu durumu dengeleyici tedbirlerin neler olabileceği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelime: Aile yaşamı, Aile iş atışması, Tükenmişlik, İşkoliklik, atışma, örgütsel zdeşleşme, Duygusal emek, Rol atışması, İş doyumunu, Verimlilik

ABSTRACT
THE EFFECTS OF FAMILY LIFE ON PERFORMANCE
OF PERSONEL AND BALANCING MEASURES

Sabri KARAGÜLER

**Süleyman Demirel University, Labor Economics and Industrial Relations, MPA,
143 Pages, November, 2013**

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Kenan ÖREN

The objective of the study, "The effects of family life on performance of personnel and balancing precautions", is primarily to put forth the importance of family which is the base of society. The research on the study has been made via literature reviews, and has not applied to fieldwork. The national and international books and articles written about related fields and internet sources have been examined, and the documents of state institutions have been used.

The individuals comprising of society do first grow by family education. Family life naturally affects the individuals in the family, and companies, institutions and communities, eventually whole society, as well. The family based elements of this effects has been tried to clarify with the study. Regarding this objective, in the first part, family concept, definition of family, communication in the family, children in the family, women and roles in the family and basic concepts of family life have been stressed. The topics of women employment and the change of the power roles in the family have been investigated.

In the second part, concept and elements of work life balance have been elaborated; concepts of conflict, stress, sentimental labour, exhaustion, workaholicism, social support, organizational identicalness and the relations of family life with these concepts have been inspected. In this part, moreover, developments and effects of works and family life, the importance and effects in family, women poverty, and how this poverty affects on society have been examined as well.

Globalizm which is one of the frequently heard and used concepts in the changing world, new technology and the effects of these technical developments both in the international area and working life of Turkey have been emphasized. In the last part of the study, the concept of family economy, how family life has an effect on personel performance and what can be the balancing precautions have been tried to come out.

Key Words: Family life, Family work conflict, Fatigue, Workhaolism, Conflict, Organizational identification, Emotional labor, Role conflict, Jop satisfaction, Productivity

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI.....	iii
YEMİN METNİ SAYFASI.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
KISALTMALAR.....	xiii
TABLolar.....	xiv
ŞEKİLLER.....	xiv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

AİLE YAŞANTISI

1. AİLE KAVRAMI.....	2
1.1. Ailenin Tanımı.....	2
1.2. Ailede Çocuğun Sosyalleşmesi.....	3
1.3. Ebeveyn Olmak	5
1.4. Aile ve Toplumsal Yapı.....	6
1.5. Aile ve Çocuğun Etkilenmesi	8
1.6. Ailede Nitelikli Zamanın Önemi.....	9
1.7. Çocuklar ve Kitle İletişim Araçları.....	11
1.8. Ekonomik Durumun Etkileri.....	12
1.9. İletişim-Etkileşim.....	13
1.9.1. Sağlıklı ailelerde iletişim.....	14
1.9.2. Sağlıksız ailelerde iletişim.....	16
1.10. Ailede Roller.....	18
1.10.1. Ailede kadının geleneksel rolü.....	19
1.10.2. Kadının mesleki rolü.....	20
1.11. Kadının Geleneksel Rolünün ve Mesleki Rollerinin Etkileşimi.....	24

2. AİLE YAŞANTISINDA DEĞİŞİKLİKLER.....	26
2.1.Aile Yaşantısı ve Uluslararası Sözleşmeler.....	26
2.2.Temel Kanunlarda Aile ve Çalışma.	29
2.3.İşgücüne Katılma Oranları.....	31
2.1. Kadınların İş Yaşamına Atılması.....	36
2.2. Aile İçi İlişkiler ve Güç Kavramı.....	39
2.3. Ailelerde Güç Dengesindeki Değişim.....	40

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİ

1.İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMI.....	43
1.1. İş Yaşam Dengesinin Tanımı.....	43
1.2. İş Yaşamında Kariyer.....	45
1.3. Kadın ve Kariyer.....	46
1.4. İşkoliklik ve Yaşam Dengesi.....	50
1.5. Çatışma ve İş Yaşam Dengesinin Önemi.	52
1.6. Roller ve Rol Çatışması	53
1.7. İş Aile Yaşamı Dengesinin Faydaları.....	56
1.8. Yaşam Kalitesi.....	58
2. İŞ YAŞANTISININ ETKİLENMESİ.....	59
2.1. Stres ve Etkileri	59
2.2.Stresle Mücadele	62
2.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Duygusal Bağlılık.....	65
2.4. İş ve Boş Zaman.....	68
2.5. Verimlilik.....	69
2.6. Aile İş Çatışması.....	71
2.7. Aile ve İşteki Rollerin Çatışması.....	73
2.7.1. Zaman temelli çatışma.....	74
2.7.2. Duygu temelli çatışma.....	74
2.7.3. Davranış temelli çatışma	75
2.8. İş-Aile Yaşamlarının Etkileşimlerine Dönük Kuramlar.....	76
2.9. İş Doyumu	78

2.10. İş Aile Çatışması ve Yöneticiler.....	80
2.11. Duygusal Emek.....	83
3. İŞ AİLE YAŞAMINDA GELİŞMELER.....	84
3.1. İş Yaşamına Ortak Katılım	84
3.2. Tükenmişlik ve Sosyal Destek.....	86
3.3. Aile Yaşantısı ve İnovasyon.....	89
3.4. Çalışma Hayatı Yeni Teknolojiler ve Aile Hayatı.....	92
3.4.1. İş yaşam dengesi yeni tarzlar örnek 1.....	97
3.4.2. İş yaşam dengesi yeni tarzlar örnek 2.....	98
4. KADININ DURUMU	98
4.1. Kadınların Çalışma Yaşamına Girmeleri.....	98
4.2. Kadınlar ve Yoksulluk.....	106
5.AİLELERDE KARAR ALMA.....	113
5.1. Aile İçinde Karar Almanın Önemi.....	113
5.2. Toplumsal Yaşamın Dönemsel Değişimleri.....	115
5.3. Dengeleyici Tedbirler ve Aile Ekonomisi.....	117
SONUÇ.....	120
KAYNAKÇA.....	129
ÖZGEÇMİŞ..	143

KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AB	Avrupa Birliği
BM	Birleşmiş Milletler
C.	Cilt
CEDAW	Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
P&G	Procter and Gamble
S.	Sayı
s	Sayfa
S.D.Ü.	Süleyman Demirel Üniversitesi
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C.	Türkiye Cumhuriyeti
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği
Tv.	Televizyon
v.b.	ve benzeri
v.d.	ve diğerleri
v.s.	ve saire

TABLÖLAR

	Sayfa
Tablo-1 Ülkelere Göre İşgücüne Katılma Oranları ve Türkiye Tablosu	30
Tablo-2 Yaş gruplarına göre Türkiyedeki İş gücüne katılım oranları.....	33
Tablo -3 Cinsiyete Dayalı İşgücüne Katılım Oranları.....	33
Tablo-4 Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşgücüne katılma Oranı	34
Tablo-5 Çatışma Alanları ve Çatışma Türleri.....	73
Tablo-6 Boşanma Yada Eşin Vefat Etmesi Sonucu Kadınların Maddi Durumlarındaki Değişim.....	111
Tablo-7 Yıllar İtibariyle Türkiye'deki Boşanma Sayıları (2002-2012).....	118

ŞEKİLLER

Şekil-1 Türkiye de İstihdamın Sektörel Dağılımı.....	35
Şekil-2 İş Stresi ve Sağlık arasındaki İlişki Modeli.....	62
Şekil-3 Aile-İş Çatışma Süreci.....	75

GİRİŞ

Aile yaşantısı ve bu yaşantının topluma etkileri pek çok araştırmaya konu olmuştur. Bu konunun araştırma konusu olarak seçilmesinin nedeni bu etkinin büyüklüğünden dolayıdır. Toplum sürekli bir değişim içinde canlı bir organizma olarak görülebilir. Bu organizmanın parçalarının sağlıklı olması kuşku yok ki bu yapının çok daha güçlü ve etkili olmasını sağlayacaktır. Bu çalışmanın yapılmasının amacı bu gerçekliğin sorgulanmasıdır. Yani aile yaşantısının işgören performansına etkileri var mıdır? Konu oldukça geniş bir alanı içermektedir. Her biri başlı başına bir çalışma konusu olabilecek pek çok temel kavram bu çalışmada temel esasları yönünden incelenmiştir. Bu kavramların aile yaşantısındaki yeri ve işgören üzerine etkileri olup olmadığı incelenmiştir.

Tezin malzemesi, temel olarak geniş kapsamlı bir tarama ile ulaşılan ilgili yazındır. Küreselleşmiş dünyada aile yaşantısı önemli bir tartışma konusudur. Konunun öneminin bu derece büyük olması, konu ile ilgili yazının giderek genişlemesine yol açtı denilebilir. Tezin malzemesi olarak konuyla ilgili yazılmış kitaplar, makaleler, bildiriler, tezler, araştırma projeleri ve çeşitli kuruluşlarca hazırlanmış raporlar yer almaktadır.

İncelenen çalışmaların pek çoğunda aile yaşantısının iş yaşamı üzerindeki etkisi incelenirken ister istemez iş yaşamının aile yaşamı üzerindeki etkileri de ele alınmıştır. Özellikle TÜİK'in yayınladığı pek çok istatistikten çalışmada yararlanılmıştır. Ayrıca konuyla ilgili konferanslar ve sonuç bildirgeleri de tezin malzemesi içindedir.

Tez çalışmasında kullanılan yöntem, konunun anlaşılabilir şekilde değerlendirilebilmesi ve bir sonuca ulaşabilmek için çeşitli verilerin bir arada incelenmesi üstüne dayanır. Aile yaşantısının işgören performansı üzerine etkisi vardır hipotezi, kadınların iş yaşamı üzerindeki etkinliği artmaktadır hipotezleri sorgulanmıştır.

Ulaşılan bulgu olarak da aile yaşantısının işgören performansını doğrudan doğruya etkilediği, ayrıca hem işverenin hem de işgörenin bu durumdan etkilendiği şeklinde özetlenebilir. Bu yaklaşımlar içinde tez üç ana bölümden oluştu. Giriş bölümünde tezin konusu, amacı, önemi, sorunsalı, malzemesi, yöntemi, bulgusu ve metin yapısı ile ilgili bilgiler verildi. Bunların içinden tezin kapsamının sınırları da belirlenmiş oldu. Birinci ve ikinci bölümlerde konuyla ilgili temel kavramlar ele alındı ve incelendi. Sonuç bölümünde ise bulgulardan hareketle aile yaşantısının iş gören performansı ve toplum açısından önemine dikkat çekilerek düşünülen çözüm önerileri geliştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

AİLE YAŞANTISI

1.AİLE KAVRAMI

1.1. Ailenin Tanımı

Genel olarak aile anne baba ve evlenmemiş çocuklardan oluşan bir sosyal grup olarak tanımlanmaktadır. Ancak bu tanım aile tiplerinden yalnızca birisine işaret eder.

Nüfus ölçütüne göre aile;

- 1.Büyük, geleneksel, geniş veya geleneksel-geniş
- 2.Küçük, çekirdek, modern v.b. adlarla anılmaktadır.

Otorite ölçütüne göre aile;

- 1.Ana ailesi

2.Baba ailesi, ataerkil aile gibi adlarla anılmaktadır.¹ Aileler daha pek çok açıdan sınıflandırılabilir.

İnsan soyu ve insanlık kültürü, evlilik sözleşmesi ile başlayan ve insanlık tarihi boyunca bütün toplumlar tarafından vazgeçilmez olarak kabul edilen ve ortak değer olarak benimsenen aile kurumu içinde sürdürülmüştür. İnsan soyunun üremesini sağlaması, toplum kültürünün yeni nesillere aktarıldığı ve toplumsallaşmanın öğrenildiği bir eğitim işlevi görmesi, üyelerinin ihtiyaç duyduğu psikolojik ve manevi doyumu sosyal açıdan güvenlik içerisinde en üst düzeyde ve karşılıksız olarak sağlanması gibi önemli işlevleri olan aile, toplumların temelini oluşturan bir birim olarak kabul edilmektedir. Aile olgusu, tarihsel ve toplumsal dönemsellikler içinde farklı anlamlar taşısa da içinde neredeyse evrensel sayılabilecek bazı gelişimsel olayların yaşandığı sosyal bir birimi ifade eder.² Toplumun en küçük birimi olan ailenin insan yaşamında önemli bir yeri vardır. Bireyin yaşamından doyum sağlaması rollerini etkin biçimde yerine getirmesi ve topluma uygun bir birey olarak yetişmesi

¹ Müzeyyen Gönüllü-Gönül İçli, Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri, C.Ü: Sosyal Bilimler Dergisi, 2001, C.25, S1, s.84

² Bekir S. Gür-Türker Kurt, Türkiye'de Ailelerin Eğitim İhtiyaçları, Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi , 2011, C.7, S.27, s.34

önce aile çevresinde sağlanır. Aile, ayrı kişiliğe, değerlere, rol beklentilerine ve yeteneklere sahip iki veya fazla kişiden oluşan bir gruptur. Tüm aileler temelde aynı işlevlere sahip olmalarına rağmen her biri benzersizdir, kendine has özellikleri ve özgeçmişleri vardır.³ Toplumsallaşma sürecinin başlangıç noktası aile olduğuna göre, toplumsal sorumluluk bilincinin ve bunun bir parçası olan çevre bilincinin çevreye karşı duyarlılığın oluşturulabileceği, çevre için eğitimin verilebileceği en temel ortamlardan biri de ailedir. Aile bireyin topluma hazırlandığı, sosyalleşmenin başladığı ilk yerdir. Aile çocuğun gelişmesinde aile içi ve dışı davranışlarda yönlendirici rol oynar. Dengeli bir aile yaşamının devam ettirilmesi için özellikle çocukların kişilik sahibi, özgür düşünceli, topluma yararlı bireyler olarak yetiştirilmesi, üretime etkin biçimde katılarak ülke kalkınmasında çevreyi göz ardı etmeden sürdürmesi önemlidir.⁴

1.2.Ailede Çocuğun Sosyalleşmesi

Bireyin ilk sosyalleşmesi ailede başlar. Çocukların doğumlarıyla birlikte temas ettikleri ilk sosyalleştirme araçları genellikle ebeveynleridir. Çağdaş toplumun; özgüveni olan, yapıcı, yaratıcı, duygu ve düşüncelerini özgürce ifade edebilen, yardımlaşma, paylaşma, işbirliği gibi sosyal becerileri gelişmiş, başkaları ile olumlu sosyal ilişkiler kurabilen bireylere ihtiyacı vardır. Bu da anne-babaların küçük yaştan itibaren çocukları ile kuracakları sağlıklı iletişime ve onlara karşı olumlu tutum ve yaklaşımlarına bağlıdır. Zira bireyler erken çocukluk döneminde daha çok taklit yoluyla öğrenirler. Çocuk, anne-babayı model alarak, onların davranışları ile ilgili bir bilgi kazanır. Çocuğun doğumuyla birlikte, kendisi, yakın ilişkide olduğu insanlar ve sosyal çevresi arasında, insan olmanın gerektirdiği, yaşam boyu sürecek karşılıklı uyum süreci başlamış olur. Yakın etkileşimler ve ilişkiler, kişinin tüm hayatında, gelişiminin her evresinde değişen ihtiyaç ve durumlara uyumunu etkiler. Yaşamın erken dönemlerindeki yakınlık etkileşimleri, sonraki dönemlerde hangi ilişkilerin şekilleneceğini belirler. Bireyin uymak zorunda kalabileceği çevresel koşullar bu

³ Serap Çakıcı, Alt ve Üst Sosyoekonomik Düzeydeki Ailelerin Aile İşlevlerinin , Anne-Çocuk İlişkilerinin ve Aile İşlevlerinin Anne – Çocuk İlişkilerine Etkisinin İncelenmesi,Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2006, s.24

⁴ Sibel Erkal vd., Sürdürülebilir Kalkınma ve Çevre Bilincinin Oluşturulmasında Ailenin Rolü, Sosyo Ekonomi Dergisi 2011C.1, S.14 ,s 151

ilişkilerden etkilenir. Diğer insanların ilişki kurma tarzına uyabilmek için, kişi kendi davranışlarını ayarlamak zorunda kalabilir.⁵

Toplumun çekirdeği olan aile bir sosyalleşme okuludur. Bireyin ilk sosyalleşmesi ailede başlar. Hayatta öğrenilen birçok şeyin daha önce öğrenilen bilgi, değer ve beceriler üzerine bina edildiği, bu öğrenmelerin aile ortamında gerçekleştiği, ayrıca ailenin birçok kişi için hayat boyu bir yaşam alanı olduğu gerçeği, ailede işletilen sosyalleşme sürecinin önemini ortaya koymaktadır. Ailede gerçekleştirilen sosyalleşmenin demokratik temelde şekillenmesi için öncelikle ebeveynler olmak üzere bütün aile bireylerinin tutum ve davranışlarında, etkileşim ve iletişim biçimlerinde demokratik bir duyarlılık içinde bulunmalarını gerekir.⁶

Pek çok araştırmacı toplumun temel taşı olarak aileyi görmektedir. Aile, tüm insan toplumlarında bulunan, temel ve evrensel bir sosyal kurum olmakla birlikte, yapısı tarihsel süreç içerisinde ve toplumdan topluma farklılıklar göstermektedir. Ailenin birey ve toplum yaşamındaki önemi aile kurumunun temel işlevlerinden kaynaklanmaktadır. Bir sosyal kurum olarak ailenin, insanın doğumundan ölümüne kadarki süreçte, tüm yaşananlar üzerinde belirleyiciliği bulunmaktadır.⁷

Aile, bir toplumun aynasıdır. Ailedeki sosyal bağlar, ekonomik durum, kültür düzeyi, yargı değerleri toplumun küçük modeli olarak yansıtır. Aile, içinde bulunduğu toplumun bir parçası olduğundan, o toplumun bütün özelliklerini taşır. Toplumun değer yargılarını, gelenek ve göreneklerini beğenilerini, inançlarını, önyargılarını, gelecekle ilgileri umutlarını kısaca o toplumun kültürünü yansıtır.⁸ Aile kurumu, bireyleri aracılığı ile toplumu etkiler. Başka bir deyişle, nitelikli aile ortamlarında yetişen bireyler sağlıklı toplumları oluşturacaktır.⁹

⁵ Zühal Çubukçu, Aile İçi Uyumlu Etkileşim, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2688, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1654, s.58

⁶ Abdulvahap Özpolat , Ailede Demokratik Sosyalleşme , Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi , 2010, C.5, S.20, s.15

⁷ İhsan Yüksel, İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi, Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2005, C.19, S.2, s.302

⁸ Ali Kocaman ,Ailenin Sosyokültürel Ve Sosyoekonomik Durumunun Öğrencinin Okul Başarısına Etkisi (İnönü Eml Örneği), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,2009, s. 44

⁹ Arzu İçağasıoğlu, Çoban Ailelerin Yaşam Kalitelerinin Belirlenmesi: Ankara Örneği, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007, s.44

1.3. Ebeveyn Olmak

Ebeveyn olmak, yaşamın en belirgin aşamalarından biridir. Çocuk olduktan sonra yaşam asla eskisi gibi olmaz. İlk çocuğun doğması, karı-kocanın ana baba rollerini üstlenmesiyle hızla gelişir. Ailede rollerin yeniden belirlenmesi yolu ile ailenin yaşam tarzı değişebilir. Başarılı ana-baba olmanın ilk temel koşulu, dengeli ilişkiler kurabilen birer eş olmaktır. Kadın ve erkeğin hayatında çok önemli kabul edilen olaylardan birisi evlilik ise, en az onun kadar önemli olan diğer bir olay da çocuk sahibi olmaktır. İlk zamanlardaki değişiklikler, neredeyse ebeveynler için bir şok yaşantısıdır. Uykunun bölünmesi, günlük planların ertelenmesi, bebeğin gelişimi ya da kişinin ana baba olma ile ilgili kendi yeterliği konusundaki endişeler bu duruma örnek olarak verilebilir. Meydana gelen bu ani değişiklikler, yeni ebeveynler ve ilişkileri üzerinde kaos, şok yaratabilir. Anne-babalık, daha geniş anlamda ebeveynlik, statüde otomatik bir değişme meydana getirir. Bu nedenle eğitime devam etme ve /veya çalışma yaşamından dolayı eşler tarafından, bu aşama ertelenebilir. Bununla birlikte yaşanan duygular ve sosyal baskılar nedeniyle genç çiftlerin çocuk sahibi olup olamayacakları veya ne zaman çocuk sahibi olup olmayacaklarına dair gerçekçi karar vermek çok zordur. Mutlu bir çocukluk yaşantısına veya iyi bir ebeveyne sahip olan kişiler bu deneyimi kendi çocukları ile yeniden yaşamak isterler. Ancak, bunun tersi de mümkündür. Kadınlar, toplumsal kültürün “Çocuksuz bir kadın gerçek bir kadın değildir.” Görüşünden kolaylıkla kurtulamazlar. Her iki cins içinde ebeveynlik, yetişkinliğe kabul edilmek için, son bir bilet olarak görülmektedir.¹⁰

Ailede çocuk, anne ve babanın biyolojik varlıklarının bir bileşkesi olarak doğar; onların besleme ve korumaları ile toplumun bir üyesi durumuna gelir. Bu işin bir yüzüdür ve daha çok dışarıdan görülen kısmıdır. Aile, kolaylıkla kavranabilen küçük bir toplum olarak, büyüyen çocuk için çevre ve topluma doğru uzanan bir köprü görevini yapar ve bu nedenle de, özellikle önemli bir sosyal deneme alanıdır.¹¹

¹⁰ İrfan Çayboylu , 2001 Yılı Aile Raporu, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, Ankara, 2002, s. 29

¹¹ Gür-Kurt, a.g.m., s.34

1.4. Aile ve Toplumsal Yapı

Aile, toplumsallaşma sürecinin ilk ortaya çıktığı, karşılıklı ilişkilerin belirli kurallara bağlandığı, toplumsal değerlerin kuşaktan kuşağa aktarıldığı biyolojik, psikolojik, ekonomik, toplumsal, hukuksal yönleri bulunan bir birimdir. Toplumsal kültürün bireylere aktarıldığı ortam olan aile, bireyin toplumsallaştığı yerdir. Dolayısıyla aile, toplumu yansıtan en küçük birim olarak nitelendirilebilir. Toplumsal yapının en küçük birimi olan aile, toplumsal yapıyı oluşturan diğer kuramlarla birlikte bireylerin toplumsal ve gündelik yaşamını düzenler.¹²

Toplumsal faktörler bireyi birçok yönden etkilemektedir:

- Farklı toplumsal şartlar farklı bireysel gelişmelere yol açmaktadır.
- Ekonomik koşullar zeka ve bireysel yetenekleri etkilemektedir.
- Kültürel ortam bireylerin düşünme, anlama ve problem çözme yeteneklerini geliştirmektedir.

-Aile gibi toplumsal yapıların insan varlığı üzerinde derin etkileri bulunmaktadır.¹³

Çocuğun kişiliği ve davranışları, içinde büyüdüğü aile tarafından etkilenir. İnsanlarla ilişkiler, ahlak ve görgü kuralları, topluma uyum anne-baba ve yakın aile bireyleri tarafından öğretilir. Çocuğun yetişmesinde ve kişiliğin gelişmesinde önce anne, sonra baba, kardeşler, büyük anne ve babanın rolleri sırayla etki eder. Bunların yanı sıra ailenin kültürel, sosyo-ekonomik durumu, aile bireylerinin kişilikleri ve aralarındaki ilişkiler, tek evlat olup olmaması, kaçınıcı çocuk olduğu, ailenin büyük ve küçük oluşu da çocuğun kişilik oluşumunu etkileyen diğer etmenlerdir.¹⁴ Çocuğa istenilen davranışlar, anne-babanın tavır, kararlarıyla, çocuğun deneyimleri çevresi benlik saygısını oluşturabilecek şekilde düzenlenirse, kazandırılabilir. İşte ailenin işlevi bu noktada çok önemlidir. Çocuğun kişiliğinin gelişmesinde, karakterinin biçimlenmesinde özdeşim modelleri olan anne-babanın kişilik yapıları çok önemlidir. Anne-babayı model alan çocuk, böylelikle istenilen ve istenilmeyen davranışları kazanır. Fakat çocuğun anne-babanın davranışlarını olumlu yönde benimseyebilmesi için anne-baba, çocuk

¹² Seyhan Aksoy, Türkiye’de Ailenin Televizyon Reklamlarında Sunumu, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2008, s.25

¹³ Habibe Mavisu, Bireysel Kariyer Planlamanın Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s.28

¹⁴ Çayboyu, a.g.e. s.7

üçgeni arasında sevgi saygı bağlarının bulunması şarttır. Anne-babanın birbirlerine karşı olan ilişkilerinin sevgi ve saygı temeline dayanması, gerek çocuğun cinsiyetine özgü rolü benimsemesi, gerekse benlik saygısının oluşması açısından büyük önem taşımaktadır. Ancak annesinin babası tarafından dövüldüğünü gören kız çocuklarında cinsiyetlerine özgü rolü benimsemeleri ya da benlik saygılarının yüksek olması beklenebilecek bir durum değildir. Bu açıdan bakıldığında huzursuz aile ortamı çocuğun benlik kavramının ve benlik saygısının oluşmasını olumsuz bir şekilde etkileyebilmektedir. Bu durumun sonucu olarak da çocuklarda uyum ve davranış problemleri gözlenebilmektedir.¹⁵

Çocuğun çevreyle etkileşimine ilişkin olarak Amerikalı yazar Dorothy Nolte yazdığı şiirde şöyle demektedir;

Çocuk Ne Yaşıyorsa Onu Öğrenir

Eğer bir çocuk sürekli eleştirilmişse,

Kınama ve ayıplamayı öğrenir.

Eğer bir çocuk kin ortamında büyümüşse,

Kavga etmeyi öğrenir.

Eğer bir çocuk alay edilip aşağılanmışsa,

Sıkılıp, utanmayı öğrenir.

Eğer bir çocuk sürekli utanç duygusuyla eğitilmişse,

Kendini suçlamayı öğrenir.

Eğer bir çocuk hoşgörüyüyle yetiştirilmişse,

Sabırlı olmayı öğrenir.

Eğer bir çocuk desteklenip, yüreklendirilmişse,

Kendine güven duymayı öğrenir.

Eğer bir çocuk övülmüş ve beğenilmişse,

Takdir etmeyi öğrenir.

Eğer bir çocuk hakkına saygı gösterilerek büyütülmüşse,

Adil olmayı öğrenir.

Eğer bir çocuk güven ortamı içinde yetişmişse,

İnançlı olmayı öğrenir.

¹⁵ Nadire Deniz Yılmaz,Çatışma Yaşayan ve Boşanmış Ailelerin İlköğretim Çağındaki 7-12 Yaş Çocuklarının Benlik Algıları ve Kaygı Düzeyleri Açısından Çatışma Yaşamayan Ailelerin Çocukları ile Karşılaştırılması, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, s.2

Eğer bir çocuk kabul ve onay görmüşse,

Kendini sevmeyi öğrenir.

Eğer bir çocuk aile içinde dostluk ve arkadaşlık görmüşse,

Bu dünyada mutlu olmayı öğrenir.¹⁶

Çocukların birincil toplumsallaşması Parsons'a göre İki temel süreçle gerçekleşir. Kültürün içselleştirilmesi ve kişiliğin yapılanması. Bu toplumsallaşma için karşılıklı destek, sıcaklık ve güven sağlayan ortam gereklidir.¹⁷

İnsanlar diğer insanlarla sürekli bir etkileşim içerisinde. Öte yandan bir insanın yakın sosyal çevresi olan ailesiyle ve uzak sosyal çevresi olan akraba, komşu ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerinin niteliği, o insanın mutluluğunun ya da mutsuzluğunun en önemli belirleyicileri arasında yer alır. Kişinin aile ve çevresiyle olan ilişkilerinin niteliğinin belirlenmesinde ise, o insanın gelir düzeyi ve çalıştığı işe ilişkin koşullar önemli faktörler olarak ortaya çıkmaktadır. En temel toplumsal kurumlardan biri olan ailenin insan yaşamındaki öneminin ne denli büyük olduğu hemen herkesçe malumdur. Aile kurumu bireyin kendisini ve çevresini tanımaya başladığı, sosyal kuralların, kültürel değerlerin ve normların farkına varıldığı, kültürün öğrenildiği ve böylece yaşanan toplumla uyum ve bütünleşme sürecine girildiği önemli bir merkezdir.¹⁸ Yani birey sosyalleşmeye en yakın çevresinden başlar. Aile yaşamından memnuniyet, refah düzeyi ile 'kendini mutlu hissetme' öznel algısı üzerinden kurulan bir ilişkiyi sergiler.

1.5. Aile ve Çocuğun Etkilenmesi

Aile çocuğun tüm gelişiminden önemli bir çatı oluşturur. Çünkü aile çocuğa sağladığı çevre ile hem ahlak ve kültürel değerlerin verildiği hem de çocuğun gelişen kişiliğinin dengeye oturabilmesi için gerekli olan şefkat ve güvenin sağlandığı bir sığınaktır. Çocuk özellikle okul öncesi dönemde, anne ve babasının baskın etkisi altındadır. Onların olumlu ve olumsuz yanlarını, izleyerek içine sindirir. Anne ve baba

¹⁶ <http://www.2kr2.com/dorothy-law-nolte-kimdir.html> Erişim zamanı:29.10.2013 Çeviren Doğan Cüceloğlu 2011

¹⁷ Yıldız Ecevit, Aile,Kadın ve Devlet İlişkilerinin Değerlendirilmesinde Klasik ve Yeni Yaklaşımlar , Kadın Araştırmaları Dergisi S.1, 1993 s.11

¹⁸ Yücel Can, Düşük Ücret ve Çalışma Koşullarının İşçilerin Aileleri ve Sosyal Çevreyle Olan İlişkilerine Etkisi, Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi ,2008, C.4, S.15, s.30

ve kardeşleriyle sürekli bir etkileşim içindedir. Aile, insan ilişkilerinin sergilendiği bir sahne gibi düşünülebilir. Çocuk bu sahnede insan ilişkilerini bütün karmaşık yönleriyle gözlemler ve yaşar. İnsan ilişkilerini belirleyen anlaşma, uzlaşma, bağlılık, işbirliği olmak üzere bütün niteliklerini evde kazanır. Çocuk keskin bir gözlemcidir.¹⁹ Aile ileride yaşayacağı, bireyler arası örgütler arası ilişkileri aile içerisinde ilk örneklerini belki de ilk tecrübelerini kazandığı yerdir. Çünkü ailede, birlikte yaşamın eşler arasında, daha sonra da onlarla çocukları arasında doğurduğu sıcaklık, sevgi, saygı ve dostlukla sağlanan duygusal ve ruhsal güven duygusunu öğrenir. Bu duygularını ilerideki sosyal süreç üzerinde geliştirir ve şekillendirir.²⁰

Aile, hem üretim ve tüketim faaliyetlerinin yapıldığı ekonomik birim hem de psikolojik ve sosyal ihtiyaçların karşılandığı en küçük sosyal birimdir. Genel olarak insanların fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları ailede tatmin edilir. Ayrıca, ait olma, sevgi, takdir ve saygı ihtiyaçlarının da en iyi tatmin edildiği yer, aile kurumudur. Bunların dışında ailenin, sosyal denetim, eğitim, eğlence ve dinlenme, olumlu ya da olumsuz birçok özel davranış ve alışkanlıkların geliştiği bir yer olduğu söylenebilir. Aile, çocuğa sosyal ve hukuki bir statü ve kimlik kazandırma bakımından da önemli bir kurum olarak görülmektedir.²¹ Her çocuğun kendini duygusal ve sosyal açıdan güvenli hissedebileceği, korkularını ve güvensizliğini yenebileceği, öğretmenin ve arkadaşlarının onu seveceği bir ortama ihtiyacı vardır. Ailesi tarafından gerekli ihtiyaçları karşılanan ve kendine güveni olan çocuklar, öğrenmekten zevk alırlar.²² Kendine güveni olan çocuklarda ilerleyen dönemde okul ve iş yaşamında daha başarılı olmak için gereken donanımlara giderek sahip olabilmektedir.

1.6. Ailede Nitelikli Zamanın Önemi

Ailenin pek çok temel işlevi vardır. Ancak bu işlevlerin her aile ortamında başarılı sonuçlar ortaya çıkardığı söylenemez. Ailenin en temel işlevlerinden olan,

¹⁹ Seda Güler, Ailede Çocuğun Sosyalleşmesi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, 2008, s.11

²⁰ Özcan Türkoğlu, Ailenin Eğitim Ve Gelir Düzeyinin Öğrencinin Derse Olan Tutumuna Ve Başarısına Etkisi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s.39

²¹ Sezgin Meral, Ailelerin Çocuklarını Futbol Okullarına Gönderme Sebeplerinin Araştırılması, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2010, s.7

²² Kocaman a.g.e. s.45

çocuğun sosyalleşmesini sağlama, bireylere kimlik ve kişilik kazandırma, bireylerin sevgi, saygı gibi duygusal ihtiyaçlarını karşılama ancak birlikte geçirilecek nitelikli zaman ile doğru orantılı olarak gerçekleşebilmektedir. Evde sürekli iş ile ilgili faaliyetlerde bulunma, sadece çocuklar açısından olumsuz bir durum değildir. Aynı zamanda eşlerin arasında da ciddi sorunlara yol açabilecek bir durumdur. Eşlerin farklı zamanlarda dinlenme ve uyuma durumu ortak yaşantı alanını daraltmakta ve eşlerin arasındaki paylaşımı azaltmaktadır. Aile bağları zayıf kalmakta ve kriz durumlarında evliliği sonlandırmaya yatkın bir zemin hazırlamaktadır.²³

Toplumsal yapının niteliğini belirleyen en temel etmen toplumu oluşturan aile yapılarının niteliğine bağlıdır. Anne ya da babanın iş hayatında başarılı olmaları, sevdikleri bir işte çalışıyor olmaları da çocukları ile kuracakları iletişimde etkili olmaktadır. Aynı zamanda aile bireylerinin anne ve babanın birbiriyle olan ilişkisi, anne-babanın çocuklarla olan ilişkisi, kardeşlerin birbiriyle ilişkisi ev ortamının havasını belirleyici unsurlardır. Anne-babanın iş yaşantısının dışında kalan sürede çocuğuna göstereceği ilgi ve ayıracağı zaman doyurucu olmalı ve ihtiyaçları karşılayabilmelidir. Günümüzde annenin de iş hayatına girmesi ile çocukların yetişmesinde bir takım sorunlar oluşmaktadır. “Çalışan kadınların en büyük problemi çocuklarına iyi şekilde annelik yapma istekleridir. Hem çalışarak aileye ekonomik katkıda bulunmak, hem de çocuklarını en iyi şekilde yetiştirmek isterler. Bu durum onları çoğu zaman öyle etkiler ki, çalıştıkları işte de yeterli performans yakalayamazlar. Bu ikisinin bir arada yerine getirmek isterken bazı problemlerin ortaya çıkması kaçınılmazdır.”²⁴

Çalışma ve şehir hayatında babaların çocuklarını az görmesi, çocukların eğitim ve bakımını tamamen annenin üzerine bırakması hem anneler hem çocuklar açısından büyük sorunlara yol açmaktadır. Anneler bu durumda çocuğa uygun eğitim ve disiplini vermekte zorluk çekerken (babanın desteği olmadığı için), çocuklar da babalarını seyrek gördükleri ve babanın etkinliğini hissetmedikleri için bazı psikolojik sorunlara girmektedirler. Bu durum anneyi ve çocuğu etkilemektedir. Anneler evin sorumluluğu, çocuğun bakımı gibi konularda yalnız kalıp strese girmektedirler. Ayrıca sürekli

²³ Nurcan Akile Irkılata, İş-Aile Çatışmasının, Aile İçi İlişkiler ve Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri: Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama (Antalya), Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2010, s.49

²⁴ Kocaman a.g.e. s.60

duygusal destek, sevgi ihtiyacı hisseden çocukta da bazı davranış ve duygusal sorunlar oluşabilmektedir. Mümkün olduğunca babanın da hamilelikten itibaren bu konuda anneye gerekli psikolojik destek sağlaması gerekir. Babanın anneye verdiği destek, çocuklara ayırdığı zaman, çocuk eğitime doğrudan veya dolaylı katılımı birçok sorunu oluşmadan engellemektedir.²⁵ Ailenin temelini oluşturan anne ve baba, hiç kuşkusuz çocuğun bakımının yanı sıra onun korunmasında, eğitiminde ve kişilik gelişiminde 1.derecede sorumlu kişilerdir. Çocuğun büyüme sürecinde kendine örnek aldığı ve temel değerlerinin oluşumunda anne ve babanın güçlü temel etkisi bilinmektedir. Bu sebeple babanın ve annenin eğitim seviyesi çocuk yetiştirmede etkili olan özelliklerden biridir.²⁶ Çocuklar için anne babaları en başta gelen rol modelleridir.

1.7. Çocuklar ve Kitle İletişim Araçları

Toplumların geleceği olan çocuklar, günümüzün en yaygın ve etkin kitle iletişim aracı olan televizyondan etkilenmektedirler. Televizyondan etkilenme düzeyleri çocukların yaşlarına, gelişimlerine, ailesel ve çevresel faktörlerine, izledikleri programların içeriklerine bağlı olarak farklılıklar göstermektedir. Televizyonun çocuklar üzerindeki etkileri, olumlu olduğu kadar olumsuz da olabilmektedir. Çocuğun dış dünyayı tanınması ve anlamlandırmasında televizyonun olumlu etkileri vardır. Önemli olan televizyonun doğru ve bilinçli bir biçimde kullanılmasıdır. Ancak günümüzde çocuklar çoğu zaman eğitici-öğretici yayınlardan çok, ailelerinin tercih ettikleri programları izlemektedirler. Televizyondan gönderilen mesajlar karşısında korunmasız olan çocuğun, yaşamının belli dönemlerinde bu kaydedilen mesajlar açığa çıkmaktadır. Bazı televizyon programları çocuğun zihinsel ve duygusal gelişimine olumlu etkilerde bulunurken bazıları ise son derece olumsuz etkilere yol açabilmektedir.

En yaygın ve etkin toplumsallaştırma araçlarından biri olan televizyon yanlış kullanıldığında ise aile içi ve dışı toplumsal ilişkileri en alt düzeye indirmesi

²⁵ Mehmet Zeki AYDIN - Çocuğun Eğitiminde Anne ve Babanın Rolü, Kamuda Sosyal Politika,2010, C.1, S.12, s.59

²⁶ Osman Alacahan, Çocuğunu Sokakta Çalıştıran Ailelerin Sosyo-Ekonomik Profili, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 2010,C.2, S 59, s.140

bakımından çocuğun toplumsallaşmasının baş düşmanı olabilmektedir.²⁷ Günümüzde kitle iletişim araçlarının çocukların sosyalleşmesinde negatif etkilerde bulunduğu söylene de global kültürün yayılmasındaki en temel araçta yine kitle iletişim araçlarıdır. Sosyal etki süreci açısından bireyler belirsizlik durumlarında kendi algılarını etrafındaki kişilerin algıları ile karşılaştırarak onlara benzer ve uygun hale getirmeye yatkın olmaktadırlar.²⁸

1.8. Ekonomik Durumun Etkileri

İnsanlar fizyolojik, güvenlik ve saygı gibi ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaktadır. Dolayısıyla hayatlarının önemli bir kısmını işyerinde geçirirler. İş hayatını kötü ve sıkıcı olarak algılayan bireyin hayat memnuniyeti düşük olacaktır. İş-aile çatışmasının etkisiyle bireyin iş hayatının aile hayatına müdahalesi sonucunda aile memnuniyeti de etkilenecek, düşük aile memnuniyetinin ise tekrar iş hayatına olumsuz şekilde yansması sonucunda bireyin iş memnuniyeti de düşecektir. Hayat memnuniyetinin azalması için ya iş ya da aile hayatından birinin mutsuz olması koşulunun yeterli olduğu söylenebilir.²⁹ Sağlık durumundan memnuniyet ve ailede sosyal uyum düzeyi öznel algıları, aile yaşamından memnuniyeti etkilerken, aile yaşamından memnuniyet de mutluluk düzeyinin oluşumunu belirler. Ancak mutluluk, sağlık ile sosyal uyum öznel algı düzeylerinden de bağımsız değildir.³⁰

İlk bakışta geçim aracı olan ve bir gelir olma özelliği olan çalışma, aynı zamanda toplumsal, psikolojik ve manevi(tinsel) üstünlüklerinden dolayı mutluluk etmenlerinin başında gelmektedir.³¹ Ailedeki ekonomik durum, kişinin faaliyetlerini belirlemekle kalmaz, aynı zamanda bunlara biçim de verir. Ekonomik durumu iyi olmayan çocuklar, dışarıda çalışmak zorunda olduklarından boş vakitlerini iyi değerlendiremezler.

²⁷ Güven Büyükbaykal, Televizyonun Çocuklar Üzerindeki Etkileri, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, 2007, S.28 s.32

²⁸ Güler Sağlam Arı-Emine Çına Bal, Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi, Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2008, C.15, S.1, s.144

²⁹ Lale Mustafayeva, İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013 s.2

³⁰ Ahmet Payzun-Çağla Diner, Türkiye'de Ailelerin Refah Düzeyi, Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi, 2011, C.7, S.26, s.127

³¹ Birgül Noyan, Performans Yönetim Sürecinde, İşgören Eğitim Ve Geliştirme Planları: İşgören Memnuniyeti, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2007, s.24

Ekonomik durumu iyi olan çocuklar ise, her türlü sosyal ve kültürel faaliyete katılabilmektedir³² Şüphesiz ki mutluluk algısını etkileyen pek çok değişik unsur sıralanabilir. Aile yaşamından memnuniyet, refah düzeyine etki yapabilirken, refah düzeyinin de yaşam memnuniyetine bunun da aile yaşamından duyulan memnuniyete etkisi olabilmektedir. Yani karşılıklı ve birbirini besleyen bir etkileşim söz konusudur.

Çocukluk dönemi genellikle bireyin anne ve babasına bağlı olmak durumunda olduğu dönemdir. Duygusal ve toplumsal etkileşim ve iletişimin güçlü olduğu aile ortamında yetişen çocuklar çoğunlukla dengeli ve sağlam bir kişilik yapısı sergilerler. Aile çocuğun ilk toplumsal deneyimlerini kazandığı kurumdur. Bireyin topluma karşı tutum ve davranışları, geniş ölçüde çocuk yıllarındaki öğrenme deneyimlerine bağlıdır. Temel sosyal kararlar; eşler arasındaki sosyal alanlarda paylaşılan faaliyetler ve duygu modelleridir. Bu kararlar, aile ile ilgili diğer sosyal kurumların etkileşim alanlarını etkiledikleri için önemlidirler. Özellikle ileride toplumun alacağı şekli belirlemede rol alacak olan çocukların sorumluluk ve alışkanlıklarının neler olacağı konusunda ağırlık taşırlar.³³

1.9. İletişim-Etkileşim

İnsanoğlu -doğası gereği- çevresini etkilemek ve çevresinden etkilenmek özelliğine sahiptir. Bireyde karşılaştığı varlıklardan etkilenme duyarlılığı gelişmiştir. Bireyin, iletişim kurarak bu etkilenme ve etkileme sürecini istenen hedefe yöneltmesi mümkündür. Bu süreçte karşılıklı olarak iki birey arasında bir etkileşim gerçekleşir ki buna etkileşim adı verilebilir. Etkileşimin istenen sonucu doğurabilmesi bu süreçte yer alan bireylerin karşılıklı güven, duyarlılık ve anlayışına bağlıdır. Etkileşim karşılıklı bir etkilenme olarak kabul edilebilir. İki veya daha fazla kişinin etkileşime girmesiyle meydana gelen davranış değişikliği etkileşim olarak tanımlanmaktadır. Etkili iletişim ortamının oluşturulamaması, iş yerindeki diğer kişilerle kurulan ilişkilerdeki sorunlar kadın çalışanların stres yaşamasının diğer nedenlerinden birisi olarak ele alınabilir. İlişkilerde yaşanan sorunların çözülebilmesi için sorunların tartışılabilmesi temel şarttır.

³² Meral, a.g.e. s.32

³³ Gülay Günay - Özgün Bener, Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılarına Bıçimleri, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2011, S.3,s.159

Bu tartışmaların etkili olması ve sorunların çözüme kavuşturulabilmesi için ancak iyi ve yapıcı bir iletişim kurmakla mümkündür. İyi bir iletişim, düşüncelerin herhangi bir kaygı duymadan ve çekinmeden rahatlıkla ifade edilebilmesi demektir. Yine, sorunların tartışılması sırasında etkili iletişim becerilerinin kullanılması da karşıdaki kişiler üzerinde daha olumlu bir izlenim bırakmakta, iletişimin sorunun üzerinde odaklanmasına, yapıcı olunmasına yardımcı olmakta ve muhtemel gerginlikleri azaltabilmektedir.³⁴

Sosyal etkileşimin gerçekleşmesi bu anlamda birden fazla kişinin varlığı ile bunların niyet, istek ve duyarlılığına bağlıdır. Etkileşim; sosyal yaşamın mahiyetini, kalitesini, yönünü büyük oranda belirleyen ve sosyal yaşamın kalitesinin en önemli belirleyicisidir. Aileler, birbirlerinden etkilenme düzeyi çok yüksek olan bireylerin oluşturulduğu bir sosyal topluluk olarak hayatini, aile içi etkileşimin düzeyine bağlı olarak devam ettirir. Aile içi iletişim sınırlandığında etkileşim de azalmakta, buna bağlı olarak aile fertlerinin birbirlerine ilişkin duyguları, algıları farklılaşmaktadır. Uzaklaşma sürecinin aile bağlarını önemli oranda etkilediği bilinmektedir. Bu nedenle sağlıklı bir aile yaşamı için, güçlü bir iletişim ağı ve buna dayalı etkili bir etkileşim süreci hedeflenmektedir.³⁵

1.9.1. Sağlıklı Ailelerde İletişim

Ailenin iletişim fonksiyonlarını yerine getirmesine göre, sağlıklı ve sağlıklı aileler olmak üzere iki aile tipi ortaya çıkmaktadır. İşlevlerini yerine getiren sağlıklı aileler, sorunlarını bir araya gelerek çözebilen, birbirlerine duygusal olarak bağlı ancak özgürlüklerini engellemeyen birbirlerinin davranışlarını aşırıya kaçmadan kontrol edebilen ve aralarında açık, rahat ve dolaysız iletişim bulunan aileler olarak tanımlanabilir. Sağlıklı aileler, doğrudan ve açık bir iletişim yapısı oluşturmaktadırlar. Aile üyeleri duygu ve düşüncelerini kaygı duymadan ortaya koyabilirler ve diğer aile üyelerinin duygu ve düşüncelerini öğrenmek için ilgi gösterirler. Sağlıklı aileler ise

³⁴ Oğuz Aydoğan, İş Stresinin Tükenmişlik ve Bağlılıkla İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008, s. 25

³⁵ M. Bahaddin Acat, Ailede İletişim ve Etkileşim, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2688 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1654 s.29

aile iletişim fonksiyonlarını tam olarak yerine getiremedikleri için aile stres ve çatışmaların yaşanmasına neden olmaktadır.³⁶

Anne-baba ve çocuk iletişiminde istenmedik davranışlar için, her şeyden önce sevgi temeline dayanan, herkesin birbirine yeterli zamanı ayırdığı bir iletişim ortamı, karşı tarafa söz hakkı veren ve onu anlamaya çalışan bir yaklaşım, tutarlı, örnek olan, soğukkanlı ve özenli bir tavırla birleştğinde, çok daha olumlu sonuçlar elde edilmesini sağlayabilir. Böylece daha mutlu ve uyumlu üyeleriyle, içinde yaşadığı toplumun gerçekten temelini teşkil eden bir ailenin varlığı devam edebilir.³⁷ Sağlıklı bir ailede aile üyeleri arasında sağlıklı bir iletişim vardır ve aile üyeleri;

-Birbirlerine ilgi ve sevgiyle yaklaşırlar.

-Birlikte zaman geçirirler.

-Birbirlerine bağlılık hissederler.

-Birbirlerinin varlıklarından mutluluk duyarlar.

-Çatışmalarını çözümüleme konusunda başarılıdırlar.

-Birbirlerini oldukları gibi kabul ederler.

-Birbirlerini takdir ederler.

-Ortak zevklere sahiptirler.

-Fikirlerini ve duygularını birbirlerine rahatça ifade edebilir, bu konuda sıkıntı duymazlar.

-Ailedeki olaylar hakkında şakalaşma ve olaylara mizahi dille yaklaşabilme yeteneğine sahiptirler. Aile sağlığını korumak, aile mutluluğunu korumak demektir ve bu her zaman çaba gerektirir. Sağlıklı ve her aile üyesi için doyurucu bir aile hayatı, tüm aile bireylerinin birlikte gösterdikleri çaba ve destekle mümkündür.³⁸ İletişim sürecinde etkililiği belirleyen temel becerilerden biri, gelen mesaja anlam yükleme ve anlamlandırmadır. Gelen mesajı yakalamak tek başına yeterli değildir. Çünkü yakalanan mesajın ne anlama geldiğini belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Söyleyen, söylenen, ortam, kültür, geçmiş deneyimler gibi birçok unsur gelen mesajın anlamını

³⁶ Dünya Polat, Boşanma Aşamasındaki Bireylerin Evlilik Çatışmaları, Çatışma İletişim Tarzları Ve Sosyal Destek Sistemlerinin İncelenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2012, s.38-39

³⁷ Selma Ertürk, Farklı Gelir Gruplarındaki Ailelerde Anne-Babaların Ve Çocukların Yaşadıkları Sorunlar Ve Birbirlerinden Beklentileri (Eskişehir İli Örneği), Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2013, s.14

³⁸ Azize Nilgün Canel, Evlilik ve Aile Hayatı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayınları, Nakış Ofset, İstanbul, 2012, s.139

farklılaştırmaktadır. Bu nedenle dinleme, işitmeden çok farklıdır. İşitme isteğimiz dışı gerçekleşir, dinleme ise bir amaç doğrultusunda yapılır. Dinleme, sağlıklı iletişim kurmada en temel yoldur. Genel anlamda “dinleme”, bireyin işitme ve görme organları aracılığıyla aldığı konuşma gibi duyuları anlamak amacıyla dikkat harcaması olarak tanımlanabilir.³⁹ Mevlana Celaleddin-i Rumi’nin ünlü “Sen ne kadar bilersen bil, söylediklerin karşındakinin anlayabileceği kadardır” sözü belki de iletişim konusunda yazılabilecek kitaplar dolusu ifadeyi tek bir cümleye sığdırmıştır.

1.9.2. Sağlıksız Ailelerde İletişim

Sağlıksız ailelerde, her çocuğun kendine özgü bir kişiliği olduğu; kapasitesi, yetenekleri, doğal eğilimleri ve ilgileri yönünden farklı olabileceği; gelişiminin ve yönlendirilmesinin bu doğrultuda olması gerektiği bilinmez ve kabul edilmez. Bu nedenle de önceden belirlenmiş kalıplar içine sokulmaya çalışılır. Anne- babalar çocuklarının daha önce kendilerinin edinemediği mesleğe yönelmelerini isterler ve çoğu zaman bu konuda çocuklarına baskı yaparlar. Çocuktan beklenen, anne-babanın isteklerine koşulsuz itaat etmesidir. Çocuk kendi düşünce ve duygularının, ilgi ve eğilimlerinin önemli olmadığını öğrenir. Sağlıksız ailelerde, gerçek isteklerini kendinden bile gizlemeye çalışan, karşındakinin çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tuttuğunu savunan bir aile bireyi vardır. Bu genellikle anne ya da babadır. Korkutularak, utandırılarak, küçümsenerek, suçlu hissettirilerek eğitilen çocuklar, beceriksiz, çekingen, alıngan olurlar; kendilerini başkalarına beğendirmek için sürekli çaba harcarlar; nefret ve saldırganlık duyguları baskın bir özellik gösterir. Sağlıksız ailelerde bireyler arası ilişkiler korku ve nefret temeline dayanır. Bireyler arasında sevgi ve bağlılık yoktur. İçten pazarlıklılıdır. Sağlıksız ailelerde koşullu sevgi vardır. Çocuk, anne-babasından ‘istediğim şekilde davranırsan seni severim, yoksa sevmem’ mesajı alır.⁴⁰

Sağlıksız bir ailede neler olur? Sağlıksız bir ailede aşağıdaki olumsuz durumlardan bir ya da birkaçı görülebilir:

-Aile üyeleri birbirlerine yoğun öfke ve kırgınlık duyarlar.

³⁹ Acat, a.g.e. s.32

⁴⁰ Abdullah Sürücü, Öğretmenin Dünyası Odunpazarı Belediyesi Yayınları – 10, Eğitim Dizisi – 3, MikroYayıncılık, Ankara, 2005, s.174

-Aile üyeleri aralarındaki çatışmaları çözümlemekte zorlanırlar.
-Aile üyelerinin aralarındaki küskünlükler günlerce uzar.
-Aile üyeleri arasında empati (kendisini karşısındakinin yerine koyma) eksikliği vardır.

- Aile üyeleri birbirlerine karşı anlayışsızdır.
- Aile üyeleri birbirleriyle hakaret veya küfür içeren cümlelerle konuşur.
- Çocuklarda davranış bozuklukları veya aile üyelerinde ruhsal sıkıntılar görülür.
- Aile üyeleri birbirlerine sevgi ve ilgi göstermekte zorlanırlar.
- Aile üyeleri birbirlerine şefkatle yaklaşmaz ve merhamet göstermezler.
- Aile üyeleri arasında nefret duyguları oluşur.
- Aile üyeleri birbirine karşı güvensizdir.
- Aile içinde şiddet veya istismar gibi durumlar yaşanır.⁴¹

Çocuğa yönelik tutum ve davranışlar, çocuğun gelişiminde ve ileriki yaşantısında büyük önem taşır. Çocuğun aile fertleriyle olan ilişkisi, tüm yaşama karşı aldığı tutum ve davranışların temellerini oluşturur. Örneğin aile içindeki iletişim ve yakın çevre ile olan etkileşim çocuğun güvensiz ve endişeli oluşunda önemli rol oynayabileceği gibi özgüveni olan, kendisiyle barışık bir birey olarak yetişmesinde de etkili olabilmektedir. Çocuğun gelişiminde olumlu bir çevre yaratmak, sevgi dolu ve anlayışlı bir yaklaşıma bağlıdır. Böyle bir yaklaşımdan uzak yetişen çocuk ileriki yaşantısında olumsuz davranışlar sergileyebilmektedir.⁴²

Aile bireylerinden öğrenilenler, yaşamın ilk yıllarında atılan sağlam temeller ve kurulan güvenli ilişkiler önemini yaşam boyu korumaktadır. Çocuğun bilişsel gelişiminden cinsel gelişimine kadar tüm alanlar açısından tam ve sağlıklı bir birey olmasında ailenin etkisi inkar edilemez. Aile içi ilişkilerin olumlu olması, anne-babaların tutumları, özellikle temel güven duygusu açısından anne ile ilişkileri ve diğer aile bireylerinin özellikleri çocuğun psikolojik gelişimi için çok önem taşımaktadır. Anne - babaların çocuklarıyla ilişkileri dünyayı ya güvenli ve yaşamaya değer, yada korkulacak, güvensiz bir yer olarak algılamalarına neden olmaktadır.⁴³

Kişiliğin temeli, aile yaşantısında küçük yaşlarda atılır. Ailenin çocuk üzerinde büyük etkisi vardır. Kişilik; okul döneminde gelişir, aile ve okul dönemi etkilerini

⁴¹ Canel,a.g.e. s.143

⁴² Büyükbaykal, a.g.m. s.34

⁴³ Çakıcı,a.g.e.s.11

taşıyarak çalışma yaşamına kadar uzanan zaman içinde olgunlaşır. Çeşitli aşamalardan geçen kişilik psikolojik motivasyonun oluşma biçimini etkiler ve yönünü saptar.⁴⁴ Araştırmalara göre çocukluğunda iyi bir aile ortamında içinde yetişen bireylerin mesleklerinde daha fazla iş doyumu yaşadıkları gözlemlenmiştir. İnsan ilişkilerinde tutarsız ve zayıf, tepkilerinde aşırı ve bulundukları iş pozisyonlarından hoşnut olmayan kişilerin mesleklerinden daha az doyuma ulaştıkları belirtilmiştir. İş görenin işiyle ilgili beklentileri öncelikle kendisi ile ilgilidir ve iş görenin kişiliği de onun işinden doyum sağlayıp sağlamayacağının göstergesidir.⁴⁵ Bireylerin bütünü oluşturarak toplum da, ortaya çıkan bu sonuçların somut bir yansımasıdır.

1.10. Ailede Roller

Toplumdaki diğer bireylerin bir bireyden bekledikleri davranış kalıplarının tümüne rol denir. İnsanların bir görevi bulunabilir. Bu görev işlevsel çevrenin diğer bir ifade ile bulunduğu organizasyonun amaçları doğrultusunda yerine getirmek zorunda olduğu faaliyetlerin tümünü ifade eder. Ancak rol içinde yaşadığı toplumdaki diğer bireyler tarafından yüklenen hiçbir hukuk zorunluluğu olmayıp, tamamen sosyal bir baskı sonucunda bireyin yerine getirmek zorunda kaldığı davranışların tümüdür. Örneğin, bir öğretmen işlevsel çevresi olan okulda öğretmenlik görevini yerine getirmek için bulunduğu organizasyonun yüklemiş olduğu yetki ve sorumluluklar ile görev gereklerini yerine getirir. Aynı öğretmene toplumun yüklemiş olduğu rol çerçevesinde işlevsel çevrede (işyerinde) olmasa bile öğretmenlik rolünü ya da davranışını sergilemeye devam eder.⁴⁶

Ailenin bir kurum olarak yürüttüğü faaliyetler aile bireyleri arasında roller şeklinde dağıtılmıştır.⁴⁷ Bireyler toplumda rolleriyle yer alırlar. Her bireyin toplum

⁴⁴ Tayfun Yapar, Motivasyonun İş Verimliliği Üzerine Etkisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2005, s.17

⁴⁵ Basri Özçelik, Belediyelerde Çalışan İşgörenlerin Durumluluk Kaygı, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s.46

⁴⁶ Altuğ Çağatay, İş – Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi: Ankara'daki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2012, s. 47

⁴⁷ Özgün Bener- Gülay Günay, Gençlerin Evlilik ve Aile Yaşamına İlişkin Tutumları, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2012, C.2, S.1, s.4

içerisinde sahip olduğu çok farklı rolleri vardır. Rollerin sosyalizasyon süreci içinde öğrenildiğini söylemek bir yerde toplumda sosyal rollerin nasıl oynanması gerektiğine ilişkin kalıp beklentilerin bulunduğunu da ima eder. Bazı rollerde bu beklentiler katı bir biçimde yapılaşırken (dini törenler, resmi kabullerdeki gibi) bazı rollerden beklenenler daha esnek olabilir. Her dönemde, kişinin rolünü oynarken, gerçekleştirirken, kendi seçme yeteneğini kullanması, rolüne kendi karakterine uyan yorumunu katması mümkündür. Beklenen rollerin, davranış örüntülerinin en katı tarzda belirlendiği geleneksel toplumlarda bile, gerçekleştirilen rol kişinin yorumunun izlerini taşır. Hızlı değişen kültürlerde ise kişi ve rolünü, beklenenin oldukça dışında gerçekleştirmesi olasılığı son derece yüksektir.⁴⁸ Türkiye de bu anlamda değişik bireylerin oldukça normal dışı davranışlar gösterebildiği hızlı bir değişim yaşayan ülkedir.

1.10.1. Ailede Kadının Geleneksel Rolü

Ailede yer alan bireylerinden bir tanesi kadındır. Kadına ait pek çok rol vardır. Bunlardan bir tanesi annelik rolüdür. Annelik rolü, kadının çocuğunu yetiştirmesi ve topluma hazırlaması ile ilgilidir. Aile içinde baba, kardeşler, aile büyükleri ve akrabaların, aile dışında da komşu, öğretmen benzeri ilgililerin de çocuğun bakımına, yetiştirilmesine ve topluma hazırlanmasına katkıları olabilmekte ise de bu konuda asıl görevli mevcut değer yargılarına göre kadındır. Ev kadınlarının çalışmalarını, boş zamanlarını, günlük yaşamlarını birbirinden ayırmak çok güçtür. Yapılan işler, günlük yaşamın ta kendisidir. Çalışma zamanı ile çalışma dışındaki zaman ayrılmaz birbirinden. Dinlenmek ise her zaman, yapılması gereken işlerden birinin yanına eklenir: Dinlenirken sökükle dikmek, alışveriş listesi yapmak, oturduğu yerde çamaşırları katlamak bu iç içeliğin tipik örnekleridir. Kadınlar ev içinde iş yaparken de, ev dışında alışveriş yaparken de, çocukları okula, kursa, derse götürürken de ev emeği zamanının dışında değildir.⁴⁹

⁴⁸ Nilgün Çelebi, Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri, Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı, Ankara, 1993, s.15

⁴⁹ Gülnur Acar Savran, Kadınların Emegini Görünür Kılmak: Marx'dan Delphy'ye Bir Ufuk Taraması, Praksis Dergisi, 2003, S.10, s.162

Ülkeden ülkeye değişen farklılıklar olsa bile kadının geleneksel rolünün ev, çocuk ve ailesi ile sınırlandırıldığı, iş yaşamında belli mevkilere ulaşmasında engellerle karşılaştığı; bir diğer ifade ile kariyer ilerlemesinden erkeklere oranla daha az yararlandığı bir gerçektir.⁵⁰ Kadınların, ev işlerinin karşılıksız bir emek harcama biçimi olduğunu açığa çıkarıp, bunu politik bir sorun olarak gündeme getirmelerinin önündeki başlıca engellerden biri, bu işlerin bir sevgi ilişkisi içinde görülüyor olmasıdır. Kadınlar bu işleri en sevdikleri, en yakın oldukları kişiler için yaparlar. Hatta sevginin, aşkın dışa vurulması olarak algılanır bu işlerin büyük bir bölümü. Bu öznel, ele gelmeyen, görünmeyen biçimiyle kadınların karşılıksız emeği “sevgi karşılığı çalışma”dır.⁵¹ Kadından annelik ile ilgili beklenen rollerini elinden geldiğince en iyi biçimde oynaması beklenir. Kadın da kendi sosyalizasyonu içinde annelik rolünü en iyi biçimde gerçekleştirmesi gereğini öğrendiği için, bu rolünü oynamaya hazırdır. Annelik rolünü oynamasının engellenmesi, (çocuğunun olmaması) ve/veya bu rolünü beklenin dışında oynaması (iyi oynamaması) veya bu rolünü oynarken rol çatışmasına girmesi kadında kaygı yaratabilir.⁵² Bu kaygı kimi zaman içsel kimi zaman ise çevresel bir baskıdan ortaya çıkabilir.

1.10.2. Kadının Mesleki Rolü

Kadına ait pek çok rol vardır. Aile içerisinde kadına ait olan rollerden bir tanesi de kadının mesleki rolüdür. Mesleki rol kadının ev dışında, aile grubu dışında başka bir sosyal bağlamda oynadığı bir rol olup kadının temel rolleri arasında görülmesinin tarihi oldukça yenidir. Ailenin gelirinin temin edilmesi uzun yıllar erkeğin görevleri arasında sayıldığından toplumda kadının mesleki rolüne ilişkin beklentiler ile kadının mesleki rolünü gerçekleştirme tarzlarının yerleşik tanımlarının nasıl olacağı hakkında bir bulanıklık vardır. Bu konuda geliştirilmiş olan en bilinen tavır, kadının mesleki rolünün ailenin kadının getireceği gelire gereksinmesi halinde, annelik, eşlik, ev kadınlığı ve akrabalık rollerine ilişkin beklentilere zarar vermeyecek tarzda yürütmesini gerekli

⁵⁰ İlker H. Çarıkçı vd., Türk Yöneticilerinde İş-Aile Yaşam Çatışması, S.D.Ü Vizyoner Dergisi, 2010, C.2, S.2, s. 58

⁵¹ Savran a.g.m. s.162

⁵² Çelebi a.g.m., s. 14

gören tavidir. Konuya iş yaşamı açısından bakıldığında ise, kadının mesleki rolünü diğer evcil rollerini çok fazla öne çıkarmaması kaydıyla oynaması beklenir.⁵³ Bu geleneksel bakış açısı olarak da adlandırılabilir. Ancak bu görüş giderek geçerliliğini yitirmektedir. Aile, kadın istihdamını şekillendirmede kilit bir konumdadır; çünkü hem kadınların çalışmaya ilişkin kararlar almalarında hem de onların emek piyasasına sundukların emeğin niteliğinin belirlenmesinde, bir dizi önemli rol oynamaktadır. Sosyal bir kurum olarak aile son yıllarda, iktisatçı, antropolog, sosyolog ve feminist kuramcılarının artan oranda ilgi alanı içine girmeye başlamıştır. Özellikle ailenin yaşamsal devamlılığını sağlayacak ekonomik kaynaklara ulaşması ve ulaşılan kaynakların hane halkı içindeki bölüşümü, son zamanlarda farklı disiplinlerin yoğunlaştığı konular olmuştur. Bu ilginin kaynağı, hanenin, cinsiyet kimliklerinin ve toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin yeniden üretildiği bir alan olarak tanımlanmasından kaynaklanmaktadır. Bunun da ötesinde, kavramlaştırmayı önemli kılan diğer bir neden, hanenin farklı biçimlerde kavramlaştırılmasının aynı zamanda uygulamaya konacak ekonomi-politikaların sonuçlarını da etkileyecek olmasıdır. Bu yüzden, ‘aile’ ya da ‘hane’, hem kalkınma çalışmalarının, hem de aileye bir politika aracı olarak öncelik veren sosyal politika uygulamalarının yoğunlaştığı bir alan haline gelmiştir.⁵⁴ Aile ve sosyal politikalar bugünkü öneminden dolayı Aile ve Sosyal Politikalar adında bir bakanlık olarak T.C. devlet idari yapısında 2011 yılından itibaren yerini almıştır.

Ailenin bireyle toplum arasında tampon bir görevi vardır. Bu anlamda aile emek piyasasına farklı karakteristikleri olan bireyler hazırlamakta ve sunmakta ve bunun sonucu olarak da bireylerin değişen ihtiyaçlarına ve emek piyasasındaki faaliyetlerine göre kendi yapısını değiştirmektedir. Aile, kadın emek arzının belirlenmesinde ve hangi koşullarda emek piyasasına sunulacağı konusunda çok önemli bir yere ve etkiye sahiptir.⁵⁵ Kadınların işgücü piyasasına ne biçimde ve ne düzeyde katıldığını belirleyen temel faktörlerden biri hiç şüphesiz, ülkenin makro ekonomik kalkınma düzeyidir. Emek piyasalarının kadın emeği için yarattığı talep, fiziki çalışma koşulları ve emek piyasasında var olan cinsiyete dayalı katmanlaşma, kadın istihdamını etkileyen

⁵³ Çelebi a.g.m., s. 14

⁵⁴ Saniye Dedeoğlu, Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın, Toplum ve Bilim Dergisi, 2000 , S. 86, s.140

⁵⁵ Dedeoğlu, a.g.m., s.143

faktörlerdir. Örneğin, gelişmekte olan ülkelerde uygulanan ihracata yönelik kalkınma stratejileri birçok ülkede çalışan kadın sayısının hızla artmasına neden olmuştur. Aynı zamanda bu stratejinin bir sonucu olarak büyüyen enformel sektörde de kadın emeği artan oranda kullanılmaktadır.⁵⁶

Kadınların çalışmasının en önemli nedenlerinden biri ekonomiktir. Ekonomik krizlerle tek gelirin ailenin geçinmesine yetmemesi, yaşam standardının yükselmesi, tüketim kalıplarının değişmesi ailenin ikinci gelire olan ihtiyacını arttırmıştır. Bu ekonomik koşullar altında da kadınların evde geçirdikleri zamanın maliyetini yükseltmiş ve kadınların işgücüne katılımları artmıştır. Kadınların iş hayatına katılımında yeni gelişmelerin oldukça etkili olduğu söylenebilir. Fiziksel gücün bir avantaj olarak görülmekten çıkmaya başlamasıyla ve ucuz emek ihtiyacının artmasıyla kadınların iş gücüne katılımı da artmaya başlamıştır. Bu artışta bilgiye dayalı gücün ve insan odaklı üretimin de ön planda olması kadınların iş yaşamına dâhil olmasını kolaylaştırmaktadır.⁵⁷ Bunun yanında eğitim durumu itibariyle işgücüne katılma oranlarına bakıldığında bilinen ve sık tekrarlanan bir gerçek bir kez daha açığa çıkmaktadır: kadınların eğitim durumu ile işgücüne katılım oranları arasında paralel bir ilişki vardır. Bu durum kırdaki daha az belirgin olsa da, kentte eğitim düzeyi arttıkça kadınların işgücüne katılım oranlarının artışı çok belirgin görünmektedir. Eğitim sadece işgücünün üretkenliğini artırarak ücret düzeylerinin yükselmesine imkan tanımamakta, ataerkil zihniyet yapılarını zayıflatarak kadınların işgücüne katılmasına toplum nezdinde meşruiyet sağlamaktadır.⁵⁸

Ailenin gelir türü ve sahip olduğu kaynakların da kadın istihdamı üzerine önemli etkileri bulunmaktadır. Nakit gelir kentte yaşayan aileler için en önemli yaşamsal araç halini aldığından, ücretli gelirin tek gelir olduğu ailelerde, daha fazla aile üyesinin ücretli iş aradığı görülmektedir. Böylece, kadınların iş aramaları ve işçileşmeleri arkasındaki nedenler sorgulandığında ‘ekonomik ihtiyaç’ en önemli nedenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın işçiler üzerine yapılan birçok çalışma göstermektedir ki; kadınlar çalışma yaşamına katılmalarındaki en önemli nedeni ailenin içinde bulunduğu ekonomik zorluklar olarak ifade etmektedir. Kadınların ev dışında

⁵⁶ Dedeoğlu, a.g.m., s.140

⁵⁷ Elif Sarı-Aynur Çevik, Kadın için Kariyer Gelişiminin Önemi, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1, s.66

⁵⁸ Gülay Toksöz, Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu, Uluslararası Çalışma Örgütü, Ankara, 2007 s.23

çalışmasının toplumsal olarak kabul görmediği toplumlarda, ailenin ekonomik ihtiyaç içinde olması ve ekonomik sıkıntılar, kadının çalışmasının belli anlamlarda sosyal olarak kabul edilmesini kolaylaştırmaktadır.⁵⁹ Ancak çalışma yaşamında görülen en belirgin sorunlardan bir tanesi de ayrımcılıktır. Çalışma yaşamında ayrımcılığın kendisini en belirgin ortaya koyduğu alanların başında kadınlar ve erkekler arasındaki kazanç farklılıkları gelmektedir. Eşit değerde işe eşit ücret ödenmemesi bunun bir nedeni olabildiği gibi, cinsiyete dayalı mesleki ayrışma sonucu kadınların düşük ücretli işlerde yoğunlaşması da bir diğer nedenidir. Kadınların aileye ek gelir sağladığı, erkeğin aileyi asıl geçindiren olduğu şeklindeki ataerkil zihniyetler kadınlara daha düşük ücret ödenmesini toplum nezdinde meşrulaştırmaktadır.⁶⁰ Ancak toplumsal yapının değişimi ile birlikte bu anlayışında giderek geçerliliğini kaybettiğini söylemek mümkündür. Eşinin çok para kazanması kadın için daha büyük bir tatmin unsurudur. Böylece çalışmak veya çalışmamak arasında daha kolay seçim yapabilecektir, Yine ileri sürülen bir iddia yüksek bir kazançlı eşle evli olan kadınların içsel olarak daha motive olacağını ve işe bağlılığın artacağını, buna karşılık düşük kazançlı erkek ile evli olan kadınlarda ise tam tersi bir durum söz konusu olacağıdır. Çünkü bu kadınlar işe bağlılıktan değil, finansal amaçlı çalışmaktadırlar. Burada yaş, eğitim ve yapılan iş gibi faktörlerin sonuçları etkileyebileceğini unutmamak gerekir.⁶¹

Çalışan kadınlara çalıştıkları işlerde ‘aile ücreti miti’nden dolayı düşük ücret ödenir. Bu düşük ödemenin kaynağı, çalışan kadınların ailelerine katkıda bulunmak için çalıştıkları, fakat ailelerinin esas geçimini sağlayacak kişilerin kocaları veya babaları olduğu varsayımdır. Evli kadınların, aile ücreti sisteminden dolayı iyi durumda olduklarını bir an düşünssek bile , bu sistem, aile ücreti alan bir erkekle ilişkisi olmayan kadınların (evli olmayan babasız genç kızlar, boşanmış ve dul kadınlar) yoksulluğunu yaratır.⁶² Bu nedenle bu anlayışla ortaya konulan ücret önerileri inandırıcılık taşımamaktadır.

⁵⁹ Dedeoğlu, a.g.m., s.152

⁶⁰ Toksöz,a.g.e.s.44

⁶¹ Çiğdem Kirel, Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 1999, C.28, S.2, s.120

⁶² Ecevit, a.g.e. s.23

1.11. Kadının Geleneksel Rolünün ve Mesleki Rollerinin Etkileşimi

Ekonomik açıdan kalkınmış toplumlarda o toplumun insan kaynağının sosyal ve kültürel niteliğini yükselten yatırımlar fazladır. Daha karmaşık ve farklılaşmış bir sosyal yapı içinde bu farklılaşmış kurumların ihtiyacına cevap verebilecek, yeni yapıların gerektirdiği yeni davranış ve rol örüntüsünün geleneksel rollere ilişkin beklentileri ve davranışları değiştirdiği gözlenmektedir. Ancak gelişmekte olan ülkelerde kadının ücretli işte çalışması hedeflendiğinde kadının toplum içindeki geleneksel rolü pek tartışılmadan, böyle bir işi ilave olarak üstlenmesi beklenmektedir. Bunun sonucunda da gelişmekte olan toplumlarda kadınların çalışma yaşamına katılması, geleneksel rollerinde pek fazla değişime yol açmadan sürdürülmektedir. Benzer biçimde, kadının aile içindeki statüsünde de önemli bir değişim yaşanmamaktadır.⁶³

Emek gücüne katılımın kadının ev içindeki konumu etkilemesi, sadece ekonomik değişkenlerle incelenemeyecek kadar karmaşıktır ve toplumda var olan değer yargılarından ve cinsiyet ideolojilerinden de yakından etkilenmektedir. Örneğin, her toplumda bazı işler kadın işi olarak algılanmakta ve genellikle bu işler hep daha az ücret ödeyen monoton işlerden oluşmaktadır.⁶⁴ Geleneksel ailelerde evlilikte erkeğe "geçimi ve bireylerin güvenliğini sağlama", kadına ise "ev işleri yapmak, koca ve çocuklarına bakmak" rolü verilmektedir. Kocanın eğitim düzeyi yükseldikçe kadının aile bütçesine katkısı konusunda daha esnek olduğu görülmüştür. Aileler tarafından planlanan evliliklerde ekonomik kaygıların önemli yer tuttuğu gözlemlenir. Sevgi ve romansın ise arkadan gelmesi beklenir. "Nikâhta keramet vardır" sözü belki de bu tarz eğilimlerin sonucudur. Kadın için öngörülen geleneksel rol beklentileri, aileye katkısı maksimum düzeyde olduğu halde özerkliği kısıtlı bir kişi olması doğrutusundadır.⁶⁵ Öte yandan kadın girişimci sayısı erkek girişimci sayısından belirgin sayıda azdır. Elde edilen sonuçlara göre girişimci kadınlar evli, çocuksuz ya da az çocuklu, genellikle girişimci veya yönetici ailelerden gelen, iyi eğitilmiş, aileleri tarafından desteklenen ve teşvik edilen, girişimcilik konusunda kendilerine güvenen kişilerdir.⁶⁶ İşletmelerde çalışanların

⁶³ Gönüllü- İçli, a.g.m., s.81-82

⁶⁴ Dedeoğlu, a.g.m., s.148

⁶⁵ Birsen Gökçe vd., Gecekondularda Aileler Arası Geleneksel Dayanışmanın Çağdaş Organizasyonlara Dönüşümü, TC Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yayınları, Ankara, 1993, s381

⁶⁶ Rana Özen Kutunis, Kadın Girişimcilerin Algılanma Farklılıkları, Uluslararası- Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1, s.258

görevlerini tam ve etkin bir şekilde yapmaları onların işyerlerinde oynayacakları iş rollerini iyi bilmelerine bağlıdır.⁶⁷

Toplumsal Cinsiyet Rollerini çerçevesinde kadınlar ev işleri ve çocukların bakımından sorumlu görülmekte böylece işgücü piyasasına çıkması engellenmektedir.⁶⁸ Kadınlar daha çok geleneksel bakım hizmetlerine uyumlu işlerde ve düşük statülerde çalışmaktadırlar.⁶⁹ Tarihsel gelişim sürecinde birçok alana ilgi duymaya başlayan kadına “Kadınların yeri evidir” diyerek karşı çıkan, “Kadın zeki bir annedir” ile bunu vurgulayan ataerkil bilinç, kadınlar ve erkekler arasında dengesiz rol dağılımına sebep olmuştur. Kadına annelik ve ev işleri, erkeğe baba, koca ve evin reisliği uygun görülmüştür. Cinsiyetler arasındaki bu işbölümü otorite paylaşımıdır. Bu işbölümüne uymayan yaşamlarını iş, sanat, siyaset, hukuk, bilim gibi alanlara adamak isteyen kadınlar ise normal görülmemiştir.⁷⁰

Kadınlar, günümüzde hedeflerini oluşturmak ve bunlara ulaşmak konusunda, birçok imkana sahip iken, bunu yapmaları eşlerinin, çocuklarının ve ebeveynlerinin ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra, toplumsal olarak kabul edilebilir idi. Eğer bu şartlar yerine getirilmezse, kadınların öncelikle kadınlıkları sorgulanır idi. Ancak günümüz şartlarında kadının mesleki rolü giderek geleneksel rolünün önüne geçmektedir. Ailenin sosyo-ekonomik düzeyinin ve karı ve kocanın eğitim düzeylerinin yükselmesi, anlaşarak evlenmiş olmaları, kadının çalışması ve ortak gelire katkısının artması gibi özellikler gösteren daha modern yapıdaki ailelerde kadın- erkek rollerinin daha eşitlikçi yönde değişmekte olduğu gözlenmektedir.⁷¹ Özellikle kadın, ekonomik yönden bağımsızlığını kazandığı ve çalışma hayatında erkeklerle aynı platformlarda yer almaya başlamasıyla birlikte sadece evinde oturan ve işleriyle uğraşan eş ya da anne tipinden çıkmış ve farklı bir role bürünmüştür. Bu anlamda reklamcılar hedef kitlelerini oluşturan kadınlara ulaşırken farklı içerikler yaratma gayreti içine girmişlerdir. Televizyon reklamlarında meslek sahibi, dış dünyada da var olan kadın görüntüsü artık

⁶⁷ Sinan Ünsar ve Adil Oğuzhan, “İmalat Sektöründe Çalışanların Bazı Değişkenler Arasından Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.11, S.2, 2009, s. 244

⁶⁸ Çiğdem Mercanlıoğlu, Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1, s.40

⁶⁹ Gülsen Çetin-Tamilla Safarova, İş Yaşamında Kadına Karşı Psikolojik Taciz Davranışı, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1, s.108

⁷⁰ Nilgün Şener, Ehlinaz Torun, Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Olmak, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1, s.447

⁷¹ Günay – Bener, a.g.m.s.160

doğal bir hal almıştır. Günümüzün kent yaşantısı, çalışma sahaları ve koşulları git gide şekillenmekte bu döngü içinde çok hızlı bir ilerleme ile olmasa da kadınlar yerlerini almaktadırlar.⁷²Unutulmamalıdır ki görülmese de bir toplumun yarısı kadındır.

2.AİLE YAŞANTISINDA DEĞİŞİKLİKLER

2.1.Aile Yaşantısı ve Uluslararası Sözleşmeler

Aile yaşantısı ve çalışma hayatı uluslararası alanda da çok önem verilen kavramlardır. Gerek BM, gerek ILO, gerekse AB bu konuda pek çok yayında ve pek çok çalışmada bulunmaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 23. Maddesi şöyledir;

-1 Herkesin çalışma, işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.

-2 Herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit iş için eşit ücrete hakkı vardır.

-3 Çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır; bu, gerekirse, başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmelidir.

-4 Herkesin, çıkarını korumak için sendika kurma ya da sendikaya üye olma hakkı vardır.

Yine aynı bildirgenin 25. Maddesi ;

-1 "Herkesin, kendisinin ve ailesinin sağlığı ve iyi yaşaması için yeterli yaşama standartlarına hakkı vardır; bu hak, beslenme, giyim, konut, tıbbi bakım ile gerekli toplumsal hizmetleri ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ya da kendi denetiminin dışındaki koşullardan kaynaklanan başka geçimini sağlayamama durumlarında güvenlik hakkını da kapsar.

⁷² Müge Elden, Aile İletişimi-Reklam Mesajları Etkileşimi: Televizyon Reklamlarına Aile İçilişki Kalıpları Ve Rol Dağılımlarının Yansımalar İkinci Uluslararası İletişim Sempozyumu: Türk ve Amerikalı İletişimcilerle Buluşma,İstanbul, 2004. S.1, s.549

-2 Anne ve çocukların özel bakım ve yardıma hakları vardır. Tüm çocuklar, evlilik içi ya da dışı doğmuş olmalarına bakılmaksızın, aynı toplumsal korumadan yararlanır.’’⁷³şeklindedir

Ayrıca kadınların korunması için özel olarak uluslararası sözleşmelerden birisi de, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), BM seviyesinde kadının insan haklarını ülkeler seviyesinde geliştirmek amaçlı en yararlı araçlardan biridir. CEDAW, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979’da kabul edildi, 1981’de sözleşme biçimini aldı ve Türkiye tarafından 1985 yılında imzalandı. Sözleşmenin imzalanması, devletleri kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için somut adımlar atmakla ve CEDAW Komitesine düzenli olarak kadının insan haklarının geliştirilmesi konusunda ülkedeki devlet uygulamalarını raporlamak ve sunmakla yükümlü kılar.⁷⁴

CEDAW Sözleşmesinde Madde 10;

Taraf Devletler özellikle arasındaki konularda kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eğitimde erkeklerle eşit hakka sahip olmalarını sağlamak için kadınlara karşı ayrımı önleyen bütün uygun önlemleri alacaklardır:

-a-Meslek ve sanat yönlendirilmesinde kırsal ve kentsel alanlarda bütün dallardaki eğitim kurumlarına girişte ve diploma almada okul öncesi, genel, teknik, mesleki ve yüksek teknik eğitimde ve her çeşit meslekde eğitimde eşit şartların sağlanması;

-b-Kadınların erkeklerle aynı ders programlarından yararlanmaları, aynı sınavlara katılmaları, aynı seviyedeki niteliklere sahip eğitim görevlilerine, okul, bina ve malzemesine sahip olmaları;

-c-Kadın ve erkeğin rolleriyle ilgili kalıplaşmış kavramların eğitimin her şeklinden ve kademesinden kaldırılması ve bu amaca ulaşılması için karma eğitimin ve diğer eğitim şekillerinin teşvik edilmesi, özellikle ders kitaplarının ve okul programlarının yeniden gözden geçirilmesi ve eğitim metotlarının bu amaca göre düzenlenmesi;

⁷³ http://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html Erişim zamanı 30.10.2013

⁷⁴ <http://www.kadinininsanhaklari.org/kategori/kadina-karsi-her-turlu-ayrimciligin-onlenmesi-sozlesmesi-cedaw> Erişim zamanı ; 09.11.2013

-d-Burs ve diğer eğitim yardımlarından faydalanmaları için kadınlara erkeklerle eşit fırsatların tanınması;

-e-Özellikle kadın ve erkekler arasında mevcut eğitim açığını en kısa zamanda kapatmaya yönelik olarak, yetişkin ve fonksiyonel okuma-yazma programları dahil, sürekli eğitim programlarına katılabilmeleri için erkeklerle eşit fırsatların verilmesi;

-f-Kız öğrencilerin okuldan ayrılma oranlarının düşürülmesi ve okuldan erken ayrılan kız çocukları ve kadınlar için eğitim programları düzenlenmesi.;

-g-Spor ve beden eğitimi faaliyetlerine aktif olarak katılmaları için erkeklerle eşit fırsatların tanınması;

-h-Kadınların, ailelerin sağlık ve refahını sağlamaya yardım edecek, aile planlaması bilgisi dahil, özel eğitici bilgiyi sağlamaları.

Madde 11;

-1.Taraf Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayrımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır:

-a-Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan çalışma hakkı;

-b-İstihdam konularında eşit seçim kriterlerinin uygulanması da dahil. erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı;

-c-Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil, mesleki eğitim ve sürekli eğitim görme hakkı;

-d-Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı;

-e-Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı;

-f-Güvenli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı.

-2. Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayrımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, Taraf Devletler uygun önlemleri alacaklardır:

-a-Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayrımını yasaklamak, bu ayrımı yapanları cezalandırmak;

-b-Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak aralık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek;

-c-Özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini; görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek;

-d-Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak.

-3.Bu maddede yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında periyodik olarak yeniden gözden geçirilecek ve gerekirse değiştirilecek, kaldırarak veya uzatılacaktır.⁷⁵

2.2.Temel Kanunlarda Aile ve Çalışma

T.C. Anayasasında da aile yaşamına verilen önem çok açık ve net belirtilmiştir.

Madde 41: Aile Türk toplumunun temelidir. Devlet, ailenin huzur ve refahı ile özellikle ananın ve çocukların korunması ve aile planlamasının öğretimi ve uygulanmasını sağlamak için gerekli tedbirleri alır, teşkilatı kurar.

Madde 49: Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır. Devlet, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirler alır.

Türkiye'nin temel kanunlarında da aile yaşantısına verilen önemi gösteren pek çok madde bulunmaktadır. Örneğin, 4857 sayılı ve 22.5.2003 tarihli İş Kanunun 24. maddesine göre;

“Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir: II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

⁷⁵ http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html Erişim zamanı; 30.10.2013

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa

c) İşveren işçiye cinsel tacizde bulunursa. İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

Aynı yasanın 25. maddesine göre: “Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir: Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri: İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarf etmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması. İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması. İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi.”⁷⁶ Kanunun içeriği aile yaşantısına verilen önemi göstermektedir. 29 Haziran 2011 Tarihinde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kurulmuştur. Bu bakanlığın kurulması, aileye verilen önemi göstermektedir. Kadınlar ve erkekler arasındaki karar alma süreci o derece önemlidir ki uluslararası arenada dahi dikkate alınmaktadır. 2006-2010 dönemini kapsayan Yol Haritası, Avrupa Komisyonu tarafından 1 Mart 2006’da kabul edilmiş ve cinsiyet eşitliğini her alanda sağlamayı hedeflemiştir. Bu kapsamda, kadınların ve erkeklerin karar alma sürecine dengeli katılımını teşvik etmek, kadınlar ve erkekler için aile hayatı ve meslek hayatı arasında uzlaştırma sağlamaya yönelik politikaları teşvik etmek amaçlanmaktadır.⁷⁷ 22 Mayıs 2004 tarihinde 25469 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Anayasanın Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkındaki 5170 Sayılı Kanunun 1. Maddesi ile “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” hükmü Anayasanın 10. Maddesine ikinci fıkra olarak eklenmiştir.

⁷⁶ 4857 Sayılı İş Kanunu

⁷⁷ Füsun Özerdem, Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye’nin Uyum, Yardım ve dayanışma Dergisi ,2010,C.1, S.1, s.19

2.3.İşgücüne Katılma Oranları

Ülkelere Göre İşgücüne Katılma Oranları ve Türkiye Tablosu⁷⁸ (Tablo-1)

ÜLKELER	2010
Avusturalya	78.6
Avusturya	75.4
Belçika	67.4
Kanada	78.3
Çek Cumhuriyeti	71.1
Şili	66.1
Danimarka	79.3
Estonya	75.4
Finlandiya	75.0
Fransa	70.0
Almanya	77.0
Yunanistan	65.7
Macaristan	61.6
İzlanda	85.0
İrlanda	71.4
İsrail	66.4
İtalya	62.5
Japonya	81.2
Kore	66.9
Lüksemburg	74.3
Meksika	65.5
Hollanda	80.1
Yeni Zelanda	80.3
Norveç	80.0
Polanya	64.8
Portekiz	77.9

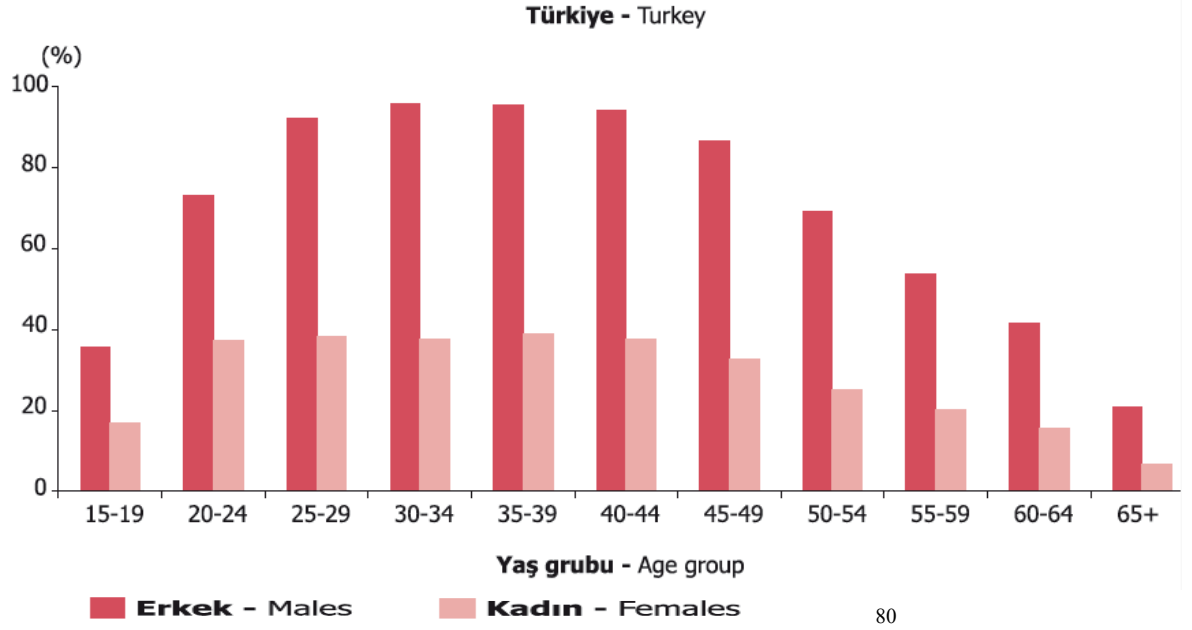
⁷⁸ TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2011,2012, Ankara, s.1

Slovak Cumhuriyeti	68.9
Slovenya	73.2
İspanya	73.3
İsveç	81.3
İsviçre	90.3
ABD	74.5
İngiltere	76.6
G7	75.1
OECD Toplam	72.0
Türkiye	52.7

Ülkelere göre işgücüne katılım oranları yukarıdaki tabloda verilmektedir. Ülkelerin gelişmişlik göstergeleri ile işgücüne katılım oranları arasında bir paralellik görülmektedir. Avrupa ülkelerinde özellikle İskandinav ülkelerinde işgücüne katılım oranları diğer Avrupa ülkelerine göre daha da yüksektir. İşgücüne katılım oranları cinsiyetlere göre erkeklerle kadınlar arasında belirgin bir fark göstermektedir. Yaş grupları arasında da işgücüne katılım oranları arasında belirgin farklar görülmektedir. Kadınların önceliklerinin aile ve ev ile sınırlandırılması mesleki açıdan başarı elde etmelerini engelleyen ve onların ikincil planda kalmalarına neden olan bir düşüncedir. Nitekim çeşitli ülkelerde kadınların, yönetim kademesindeki oranlarına bakıldığında işe seçilme, işe yerleştirilme ve yükseltilme sürecinde kadınların eşit olmayan farklı yaklaşımlar ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir.⁷⁹.

⁷⁹ Neslihan İçin, Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova, 2012, s.46

Yaş gruplarına göre Türkiye'deki İş gücüne katılım oranları (Tablo-2)



Yıllar itibariyle işgücüne katılım oranları aşağıda gösterilmiştir.⁸¹

Cinsiyete Dayalı İşgücüne Katılım Oranları (%) (Tablo-3)

YIL	ERKEK	KADIN
1991	80,2	34,1
2001	72,9	27,1
2005	72,2	24,8
2006	71,5	24,9
2007	71,3	24,8
2008	70,1	24,5
2009	70,6	26
2010	70,8	27,6
2011	71,3	28,3

⁸⁰ TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2011,2012, Ankara, s.16

⁸¹ <http://www.tuik.gov.tr> Erişim Zamanı; 30.10.2013

Yıllar itibarıyla kent ve kırdaki kadınlar ve erkeklerde işgücüne katılım oranlarındaki değişim aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.⁸² Kadınların iş gücüne katılım oranları gelişmiş ülkelere göre Türkiye de çok düşük oranlarda kalmaktadır.

Kent-Kır ve Cinsiyet Ayrımında İşgücüne Katılma Oranı (%) (Tablo-4)

YIL	ERKEK		KADIN	
	Kır	Kent	Kır	Kent
1991	82,3	77,3	56,1	14,3
2001	76,4	70,6	41,7	17,4
2002	74,5	69,8	41,4	19,1
2003	72,9	68,9	39	18,5
2004	74,7	70,8	36,7	18,3
2005	73,5	71,5	33,7	19,3
2006	72,7	70,8	33	19,9
2007	71	69,3	32,5	19,8
2008	71,6	69,5	32,9	20,8
2009	72	69,9	34,6	22,3
2010	71,7	70,4	36,3	23,7

Özellikle ekonomik yapıdaki değişim, verilen tabloda daha net görülebilmektedir. Köyden kente göçle birlikte şehirlerde kadınların işgücüne katılım oranlarında belirgin bir artış olmuştur. İşgücüne katılım oranlarındaki son durum; Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, 2013 yılı Mayıs döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 1,1 puan artarak %51,6 oldu. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,6 puanlık artışla %72, kadınlarda ise 1,6 puanlık artışla %31,8 olarak gerçekleşti.⁸³

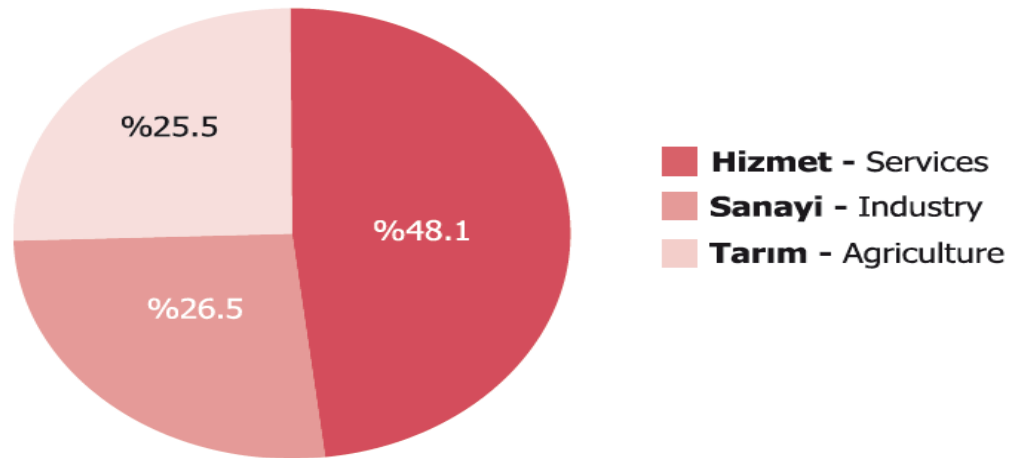
Türkiye’de gerek devlet gerek, iş adamları, gerek sendikalar çalışma yaşamında kadınların yeterince yer almadığı tespitini paylaşmaktadırlar. Buna ilişkin farklı kuruluşlar zaman zaman yayınlar çıkarmakta, zaman zaman da konferanslar düzenlemektedirler. TÜSİAD Kadın-Erkek Eşitliği Çalışma Grubu Başkanı Nur Ger’de Gaziantep, Trabzon, Erzurum ve Bursa’dan sonra 5. il olarak Nevşehir’de ‘Adım Adım Anadolu, Kadınlar için İş Fırsatları Nevşehir Buluşması’ panelinde TÜSİAD olarak

⁸² <http://www.tuik.gov.tr> Erişim zamanı:30.10.2013

⁸³ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13566> Erişim zamanı: 06.11.2013

böyle bir projede yer almanın sevincini paylaştıklarını ifade eden Ger, kadınların eğitim, çalışma hayatına katılma ve siyasi alanlara katılmalarını önemsediklerini belirterek “Türkiye olarak büyük bir ekonomik hareketliliği yaşıyoruz. Ama tek kanatla geleceğe uçamayacağının da bilinmesini istiyoruz. Kadınlarla erkekler, el ele çalışarak refah payımızı daha da artırmamız gerekmektedir. Kadın-erkek eşitliğine dayalı bir sistem içerisinde kadınlarımızın da varlığını temel hedef alan bir model ile ülke olarak birçok alanda başarılı olacağımıza inanıyoruz. Bunun için kadınların çalışma hayatında kalıcı olabilmelerinin sağlanması yönünde kararlılıkla durulması gerekiyor. Çeşitli mekanizmalarla kadınlarımızın desteklenmesi gerekiyor. Kadınların çalışma hayatında etkinliğini artırmaları için çocuk kreş ve yuvalarının da sayısal olarak artırılması kaçınılmaz hale gelecektir, bu yönde de etkin hizmetlerin yürütülmesi gerekiyor. Bu hedeflere sadece devlet eliyle ulaşılması elbette ki mümkün değil, iş hayatının da buna gereken katkıyı sağlaması gerekir.”⁸⁴ Demiştir.

Türkiye de İstihdamın Sektörel Dağılımı (Şekil-1)



85

Yıllar itibari ile Türkiye de istihdamın yapısı giderek değişmiştir. Tarım ve hayvancılığın yoğun olarak yapıldığı, kırsal yaşamın ağırlıkta olduğu yapı giderek hizmetler sektörünün ağırlık kazandığı, şehirli nüfusunun daha da yoğunlaştığı bir yapıya dönüşmüştür. Bu yapısal dönüşüm pek çok sosyal değişimlere de sebep olmuştur.

⁸⁴ <http://kacem.org/kadinlar-icin-is-firsatlari-paneli-duzenlendi/> Erişim zamanı:06.11.2013

⁸⁵ TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2011,2012, Ankara, s.12

2.1. Kadınların İş Yaşamına Atılması

Kısaca değerlendirmek gerekirse bireyleri çalışmaya sevk eden nedenler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

-İşyeri, başka insanlarla tanışılan, yeni arkadaşlıkların ve sosyal iletişimin kurulduğu bir mekândır. Bu özelliği ile işbirliği kurma, dayanışma, paylaşma vb. gibi sosyal yetenekler gelişmesine aracılık eder;

-İş, çalışan insana ve onun ailesine bir sosyal statü sağlar;

-İş, insanın kendine saygısının, toplum içinde yararlı bir şeyler gerçekleştirme duygusunun önemli bir kaynağıdır;

-İnsanın bir ciddiyet ve kimlik duygusu oluşturmada işin rolü çok büyüktür; Bir işin yapılabilmesi için gerekli bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olma deneyimi, bireysel kimliğin önemli bir zeminidir;

-Çalışma yaşamı, insanın belirli bir düzen içinde yaşama ihtiyacına cevap verir ve zamanın periyodik algılanmasını sağlar;

-İş, sağladığı gelir ile iş dışı yaşamın maddi temelini oluşturmakta, özel yaşamın şekli ve boş zamanları şekillendirme biçiminin de önemli ve belirleyicisi olmasıdır; bu bağlamda yapılan işin içeriği ve mesleki sosyalleşme olgusu büyük önem taşımaktadır.⁸⁶ Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine ve sahip oldukları sosyal refah devleti modeline bağlı olarak kadınların üzerindeki bakım sorumluluğunun toplumsal olarak paylaşılmasını sağlayan destek hizmetlerinin düzeyi farklılaşmaktadır. Bu hizmetlerin yetersizliği ölçüsünde kadınlar ya evde kalıp, günlük ev işleri ve bakım işlerine emek harcamakta, ya da iş ve aile sorumluluklarını bağdaştırabilecekleri esnek çalışma biçimlerini seçmek zorunda kalmaktadır. Esnek çalışma biçimleri kadınlar için gelişmekte olan ülkelerde genellikle kayıt dışı, sosyal korumadan yoksun işlerde, enformel istihdamın sınırlı olduğu gelişmiş ülkelerde ise sosyal güvenlik düzenlemelerinin yetersiz, ücretlerin düşük olduğu kısmi zamanlı işlerde yoğunlaşmaları anlamına gelmektedir⁸⁷

⁸⁶ Noyan, a.g.m. s.26

⁸⁷ Toksöz, a.g.e. s.2

Kadının statüsündeki değişiklikler bazen sancılı süreçler ortaya çıkarmaktadır. Günümüze kadar kadının çalışma hayatında yer alması, kadınların evde çalışmasının alternatifini olamamış, ağırlıklı olarak evde çalışmaya ek olarak yapılmış faaliyetler olarak gerçekleştirilmiştir. Ancak bu yüzyılda bu yapı değişmekte, çünkü kadınların doğal görevleri olarak görülen ev işleri hızla piyasalaşmaktadır. Bir kısım işler; kreş ve temizlik şirketleri gibi uzman kuruluşlar tarafından karşılanırken, üst düzey işlerde çalışmaya başlayan kadınlar kendi ev işlerini ve çocuk bakımını yürütmesi için eğitimi ve geliri düşük kadınlar istihdam etmeye başladılar. Geleneksel olarak kadınlar tarafından yerine getirilen ve toplumsal olarak değersizleştirilmiş bir emek biçimi olan ev içi emek ve bakım emeği, metalaşarak bir ücretli emek kategorisi haline geldiğinde de, düşük statülü cinsiyetlendirilmiş doğası korunmuştur.⁸⁸

Aile rolleri ve bu rollerin talepleri, Sanayi Devrimi ve akabindeki kentleşme olgusunun yol açtığı örneğin kadınların işgücüne katılım oranının artması gibi eğilimlerden etkilenmiş, neticede standart aile yapısı değişmiştir. Artık geçim sağlama gibi erkeklere özgü görevler kadınlar tarafından da üstlenildiği gibi, ev işleri de erkekler tarafından paylaşılmaya başlanmıştır. Öte yandan Sanayi Devrimi standart iş yapısını da etkilemiş, işi evden uzaklaştırarak fabrikalara taşımış ve aile ile iş ortamlarının ayrılmasına sebep olmuştur. Bütün bu gelişmeler iş-aile çatışmalarına zemin hazırlamıştır.⁸⁹ Bu tip problemler aile içerisinde kadınlar açısından büyük bir sorundur. Kadınların işgücü piyasasına etkin olarak girmesi fiziksel açıdan kadınlara belirgin sorunlar yaratmıştır. Çalışan kadınlar çocuk bakımı ve ev işleri ilgili olarak ya dışarıdan ya da aile içinden ve yakın çevresinden desteklenmediklerinde, hem iş yaşamında, hem de aile yaşamında ağır iş yükü altına girmektedirler. Eğer satın alınacak destek hizmetin karşılığı gelirini zorlamakta ise ya da karşılayamıyorsa, çalışan kadın bu desteği alamayacaktır. Özellikle geleneksel toplumlarda, erkeğin ev işi yapması, çocuklara bakması uygun karşılanmamaktadır. Ancak daha çağdaş toplumlarda ya da modern ailelerde bile cinsiyetçi ideoloji kendini göstermektedir. Genelde erkekler evdeki işleri ve çocuk bakımını üstlenseler bile, bunu işlerin paylaşılma sorumluluğundan değil, kadına yardım amacıyla yapmaktadırlar. Yani erkeğin asli görevleri arasında ev işi,

⁸⁸ Gülay Toksöz — Çağla Ünlütürk, Göç Kadınlıyor mu? Türkiye'ye Yönelen Düzensiz Göçe İlişkin Yazına Toplumsal Cinsiyet ve Etnisite Temelinde Bakış AÜ Kadın Sorunları Uygulama Araştırma Merkezi Yayınları, 2013, s.166

⁸⁹ Mustafayeva, a.g.e. s.23-24

çocuk bakımı gibi işler yoktur.⁹⁰ Ayrıca erkeklerin de ev işlerinde rol üstlenmeleri kadınları daha bağımsız kılmaktadır. Ancak kadınların evdeki iş yükleri; kadının anlayışına, ailevi özelliklerine, kültürel, teknolojik ve ekonomik gelişmelere göre değişebilmektedir. Eğitim, kadınların işgücü piyasasına katılımını ve konumunu belirleyen önemli bir sosyo-demografik faktördür. Çalışan anneler, çocuklarını bakıcılarla/kreşlerde büyütürken hep vicdan azabı çekerler ve bakıcı kadınlarda belirli özellikleri ararlar; çocuk seven, şefkatli olması gibi. Gerçekten birisi çocuğumu sevebilir mi? Aslında, bu soruyu şöyle de sorabiliriz: herhangi bir anne bakıcı kadının emek gücünü parasal olarak ödeyebilir mi?⁹¹

Çalışan anneler içerisinde en çok sorunu mükemmeliyetçi annelerin yaşadığını belirten Psikolog Ayşe Yanık Knudsen, görüşlerini şu sözlerle aktarmaktadır: “Çalışan anneler, iş kadını ve annelik rolleri arasında bir hayat yaşıyor. Çalışan bir annenin en sık yaşadığı sorunlardan ilki; çocuğuna kimin, ne şekilde bakacağı konusudur. Çünkü anneler, çocuklarına en iyi kendilerinin bakabileceğini düşünür. Bu durum, çalışan annenin gel-git yaşamasına neden olabilir. Annenin hiçbir şeye yetemediği hissine kapılmasına neden olan bir diğer sorun ise, çocuğa yeterince zaman ayıramaması nedeniyle duyduğu suçluluk duygusudur. Çocuğun sürekli gönlünü alma çabası içine giren anne, bu nedenle çocuğuna sık sık hediye alır. Çalışan anneyi en çok zorlayacak sorunlardan bir diğeri ise, aile ve iş hayatı içerisinde yüklenilen sorumlulukların fiziksel ve ruhsal açıdan yıpratıcı bir hale gelmesidir. Çalışan anne bu gibi durumlarda, kariyerinde yolunda gitmeyen bazı sorunlarla veya evde mutsuz bir tabloyla karşılaşabilir.”⁹²

Günümüzde genellikle eğitim düzeyinin düşüklüğü, işgücü piyasasına katılan kadınlar için düşük statülü ve düşük ücretli işleri getirmektedir. Düşük eğitilmiş kadınların bulabildikleri işlerdeki çalışma saatlerinin uzunluğu, ücretlerinin düşüklüğü ise ev de devam eden ikinci işgünüyle birleştiğinde, işgücü piyasasından ayrılma kararı almalarını hızlandırmaktadır. İşletmelerde teknoloji yenilenmesine gidildikçe nitelikli işgücü talebi artmaktadır. Kadınların niteliksel bir gelişme göstermedikçe sektörde iş

⁹⁰ Seyhan Bilir Güler, Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2005, s.75-76

⁹¹ Nurcan Özkaplan, Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş Çalışma ve Toplum Dergisi , 2009,S.21, s.17

⁹² <http://bebekvecocuk.milliyet.com.tr/super-anneler-is-kadini-ve/anne-bebek/detay/1750628/default.htm>
Erişim Zamanı; 30.10.2013

bulma olanakları da daralmaktadır.⁹³ Çalışma hayatında kadınların yer almasını kolaylaştıran ekonomik, teknolojik, yasal gelişmelerin haricinde bu süreci besleyen bazı temel olumlu değişiklikler mevcuttur. Bu gelişmeleri ana başlıklarıyla şöyle sıralanabilir

1. Kentleşme
2. Kadınların eğitim düzeyinde ortaya çıkan değişim,
3. Kültürel değişim,
4. Çekirdek aile
5. Doğum oranlarının düşmesi
6. Evlenme yaşının yükselmesi
7. Cinsiyete dayalı ayrıma ilişkin mücadeleler,
8. Kreş anaokulu gibi hizmetlerin yaygınlaşması,
9. Aile içi rollerde ortaya çıkan değişim.⁹⁴

2.2. Aile İçi İlişkiler ve Güç Kavramı

Aile içi ilişkileri yakından çözümlemek için bazı kavramlara başvurmak gerekir. Bu kavramların en önemlilerinden biri de güç kavramıdır. Bir toplumda, bir grupta gücü elinde bulunduran toplumsal aktör, yaşadığı toplumsal birime egemen olur. Güç maddi ve manevi bazı kaynaklardan ileri gelebilir. Maddi gelire sahip olan eş aile içinde genellikle egemendir. Bu konuda çalışmayan eşin eşine bağımlı olması buna bir örnektir. Eğitim düzeyi de diğer bir güç kaynağıdır. Eğitim düzeyi düşük olan eş aile ile ilgili konularda karar verme söz konusu olduğunda, ikinci derecede söz sahibi olur. Aile yapısının ve rollerinin belirlenmesinde kadının eğitim düzeyi önemli rol oynamaktadır. Şöyle ki eğitim düzeyi yükselen kadının eşini anlaşılarak seçme ve tam günlük işte çalışma olasılığı da yükselmektedir. Çalışan kadının ailenin ortak gelirine katkısı artmakta; ekonomik katkısı artan kadının aile içi kararlara katılımı artmaktadır.⁹⁵ Aile içi ilişkilerin niteliğini belirleyen diğer bir etken de ailenin diğer toplumsal gruplarla,

⁹³ E.Özlem Özçatal,Kadınların işgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik ve Kültürel Faktörler, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1, s.51

⁹⁴ Sayım Yorgun,Sömürü, Koruma ve Pozitif ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve pembeleşen Çalışma Hayatı, Sosyo Ekonomi Dergisi,2010,C.1, S.11, s.182-183

⁹⁵ Olcay İmamoğlu , Değişen Dünyada Değişen Aile-İçi Roller ,Kadın Araştırmaları Dergisi, 1993, S.1, s.61

özellikle de akrabalık grubuyla olan ilişkileridir.⁹⁶ Kişinin yakın çevresiyle olan ilişkileri ve bu ilişkilerin niteliği de aile içi ilişkileri etkilemektedir. Geleneksel otorite tipi erkeğin otoritesini ifade etmekte, aile içinde güç ve karar merkezinin erkek olduğuna işaret etmektedir. Eşitlikçi tipte ise kadın ve erkeğin tüm kararlara eşit katılımı beklenmekte, kadın ve erkek otoriteyi paylaşmaktadır.⁹⁷ Günümüzde ise bu anlayış giderek etkinliğini yitirmektedir.

2.3. Ailelerde Güç Dengesindeki Değişim

Ailenin (toplum ve birey için önemini korusa da) birçok değişime uğradığı göz ardı edilemeyecek bir gerçektir. İster gelişmiş ister gelişmekte olan tüm toplumlarda ailenin değiştiği ve farklılaştığı söylenebilir. Kuşkusuz aile, içinde bulunduğu toplumdan soyutlanamaz.⁹⁸ Günümüzde giderek ailelerdeki güç dengesi, kadının çalışma yaşamına atılmasıyla değişmektedir. Endüstri sonrası topluma geçiş sürecinde ve yeni toplumda yaşanan demografik ve tutumsal değişimler, iş ve aile yaşamını da etkileyerek iş aile olgusunun bu değişim trendinin ayrılmaz bileşeni olduğunu bir kez daha gözler önüne sermektedir. Kırdan kente göç eden aileler görünüş itibariyle çekirdek aileyi yansıtsa da duygu, düşünce, değer yargıları ve aile içi etkileşimde henüz bireyselleşememiş olup geniş aile özelliklerini sürdürmekte, geleneksel toplumdan çağdaş topluma doğru bir geçiş içinde yaşamaktadırlar. Kökenlerinden kopmuş olmanın getirdiği yalnızlık ve suçluluk duyguları içinde eski geleneksel yaşam tarzlarını yeni yaşamları içinde de sürdürerek bunlara daha fazla sarılmaktadırlar. Giderek kendi benzerleri ailelerle bu grubu genişletip dışa karşı daha güçlü olmaya çalışmaktadırlar. Türkiye’ de iç göçün yoğunlaşmasıyla, aynı yörelerden gelmiş ve ortak değerlere sahip ailelerin aynı bölgelerde kümeleştikleri gözlenmektedir. Bu durum özellikle büyük şehirlerin gecekondü bölgelerinde daha belirgin olarak görülmektedir.⁹⁹

Bir yanda geleneksellerin etkileri, diğer yanda globalleşmenin belirgin etkilerinin görüldüğü aile yapıları toplumda görülmektedir. Örneğin Türkiye de çok lüks bir semtte

⁹⁶ Önal Sayın, Aile İçi İlişkilerin Toplum ve Birey Boyutunda Çözümlemesi, Aile Yazıları 4 Evlilik Kurumu ve İlişkileri, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara ,1991,s. 529

⁹⁷ Gönüllü- İçli, a.g.m., s.84

⁹⁸ İçağasıoğlu, a.g.e. s48

⁹⁹ Çakıcı, a.g.e., s.17

oturan aile, yaşam tarzıyla tam bir Avrupai iken aynı evin kapıcılığını yapan aile yaşam tarzı ile 1960ların köydeki aile yapısının özelliklerini gösterebilmektedir. Globalleşmenin aile üzerindeki etkisi, aileyi teşkil eden fertlere psikolojik etkileriyle izah edilebilir. Globalleşme sürecinde bireylerde iki kültürlü veya hibrid kişilik gelişmektedir. Bireyin öz kimliği bir kültüre bağlı olsa da global dünya ile ilişkisi sonucunda ikinci kimlik gelişmektedir. Geçmişte bu olgu sadece göçmenlerde görülse de günümüzdeki iletişim teknolojilerinin etkisiyle hibrid kültürlü kimlik, birey vatanını terk etmeden de oluşabilmektedir. Globalleşmenin fertlere psikolojik etkileri aile ile ilişkilendirilecek olursa, bu etkilerin hem olumlu hem de olumsuz sonuçlarından bahsedilebilir. Söz konusu etkiler bir yandan çok sıkı aile geleneklerinin, örneğin mantıklı olmayan ve tehlikeli törelerin yıkılmasını hızlandırmakta, fertlerin hayata bakış açılarını genişletmektedir. Öte yandan bu etkilerin sonucunda özellikle toplulukçu kültürlerde kutsal görülen aile kurumuna bazen oldukça zıt olabilen bireyseldi değerler benimsetilmeye çalışılmakta, bu da ailedeki huzuru bozabilmektedir. Örneğin, kimlik krizi sonucunda bireyselleşen fakat toplulukçu kültürde yetişmiş birey, anne babasını veya diğer akrabalarını daha az ziyaret ederek aralarındaki bağları koparabilmektedir. Globalleşme bir anlamda toplulukçu kültürleri bireyselleştirme aracıdır. Dolayısıyla bu olgunun bireyler üzerindeki psikolojik etkileri yaygınlaşarak sosyal sorunlara yol açabilmektedir.¹⁰⁰

Hızlı sosyal, ekonomik ve yapısal değişimler tüm toplumsal kurumlarla birlikte aile kurumunu da etkilemektedir. Ailenin yoksullaşması, ailenin toplumsal konumunu, rollerini, aile bütçelerini, iş gücüne katılım biçimlerini, ev içi sorumlulukların dağılımını, ailenin varlık durumunu, ailenin toplumsal çevreyle ilişkilerini ve toplumsal yaşama katılım eğilimlerini değiştirmekte dolayısıyla tüm bunlar aile dinamiklerine de yansımaktadır. Ailenin yoksullaşmasına paralel olarak aile içi roller ve ilişkiler değişmeye, eşler arasındaki uyum ve ahenk bozulmaya başlamakta, hatta yoksulluk boşanmayı gündeme getirebilmektedir.¹⁰¹

Son yıllarda görülen demografik değişiklikler arasında konuyla ilgili en önemli değişim; eğitim düzeyinin yükselmesi ve buna bağlı olarak özellikle kadınların kariyer sahibi olmaları ile çocuk sahibi olma yaşlarındaki artıştır. Çift gelirli aileden çift

¹⁰⁰ Mustafayeveva, a.g.e., s.15-16

¹⁰¹ Azize Nilgün Canel, Ailede Problem Çözme, Evlilik Doyumu ve Örnek Bir Grup Çalışmasının Sınanması, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2007, s.131

kariyerli aileye yönelimi de ifade eden bu değişim, yapısal rol dağılımını yansıtan modern simetrik aile modelinin giderek yaygın hale gelmesi, kadınların aile rollerine olduğu kadar iş rollerine, erkeklerinde iş rollerine olduğu kadar aile rollerine verdikleri önemin artmasıyla sonuçlanmaktadır.¹⁰² Ev hayatlarında görülen değişikliklerde bu doğrultudadır. Giderek yemek yapan erkekler, bulaşıklara ve ev işlerinde eşlerine daha fazla yardımcı olan erkekler artmaktadır. Kentli ailelerde annelerin çalışma yaşamı nedeniyle ev dışında bulunmaları, çocukları için kurumsal desteklerin kısıtlılığı da istenen çocuk sayısını etkilemektedir. Annenin eğitim düzeyi azaldıkça sahip olduğu çocuk sayısı artmaktadır.¹⁰³

Toplumlarda, aile içindeki rol ayrımı giderek önemini kaybetmektedir. Özellikle kentlerde, kadının eve ve çocuklara, erkeğin ise çalışma hayatına yönelik rolleri giderek keskinliğini yitirmektedir. Doğum oranlarının değişmesi de kadının çalışma hayatına girmesini kolaylaştırıcı bir etken olmaktadır.¹⁰⁴ Öte yandan şunu da belirtmek gerekir ki, TÜİK (2011)'in yoksulluk çalışması sonuçları da hane halkı büyüklüğünün artmasının yoksulluk riskini arttırdığını, özellikle hane nüfusunun 7 veya daha kalabalık olduğu hanelerde kentsel yerlerde yoksulluk riskinin %25,21 olduğunu, kırsal yerlerde bu risk oranının %54,06'ya çıktığını göstermektedir.¹⁰⁵ Kırsal yerlerde tarım ve hayvancılık dışında ekonomik faaliyetler gelişmediği ve yoksul ailelerin hayvancılık yapacak maddi güçleri de olmadığı için yoksulluk kaçınılmaz olmaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak da bu aileler kentlere göç etmek zorunda kalmaktadırlar. Kentlerde yedi ve daha fazla kişiden oluşan hanelerin yoksulluk oranlarının kırsal yerlerdekine oranla daha düşük olmasının sebebi ise bu ailelerdeki küçük yaştaki çocukların şehirlerde seyyar satıcılık, ayakkabı boyacılığı veya başka bir takım işlerde çalıştırılması ve bu şekilde ailelerin maddi yükünün hafifletilmesidir. Ancak bu durum çoğu zaman çocukların küçük yaşta okuldan alınmasını da beraberinde getirmekte ve bir anlamda yeterli eğitimi alamayan çocuklar ömür boyu yoksulluğa mahkum olmaktadır.¹⁰⁶

¹⁰² Serap Özen Kapiz, İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım, Sınır Teorisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2002, C.4, S.3, s.145

¹⁰³ Gökçe vd. a.g.m., s.379

¹⁰⁴ Yasemin Tuna, Çalışan Hamile Kadınların Sorunları ve Beklentileri Üzerine Araştırma, Uluslararası Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1, s.214

¹⁰⁵ Ahmet Fatih Ortakaya- Gamze Torun, Devlet Tarafından Verilen Yardımlarda Mükerrerliğin Hesaplanması, Yardım ve dayanışma Dergisi, 2011, C.2, S.3, s.90

¹⁰⁶ Alper Gürer Dalı, Dünyada ve Türkiye'de Küreselleşme ve Yoksulluk Süreci, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, s.123

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ YAŞAM DENGESİ

1.İŞ YAŞAM DENGESİ KAVRAMI

1.1. İş Yaşam Dengesinin Tanımı

Bireylerin hayatlarının iki vazgeçilmez unsuru ailesi ve işidir. Yaşamın her döneminde, bireyin yerine getirmek durumunda olduğu bir dizi rol gerekleri yaşam süreci içerisinde farklılaşmakla birlikte, rol gereklerini yerine getirme çabası bireyin yaşamını yitirmesine kadar devam etmektedir. Bireyin çalışma yaşamında yer almasıyla birlikte, iş dışı sosyal rollerine ek olarak bir dizi iş rol gerekleriyle de yükümlü olmaktadır. Ancak, iş ve iş dışı rollerin bireye yüklemiş olduğu ödev ve sorumlulukların her zaman uyumlu bir şekilde gerçekleştirilmesi pek kolay değildir. Bu nedenle, kişiler iş ve iş dışı yaşamlarının rol gereklerini dengeleme istem ve çabası içinde bulunmaktadır.¹⁰⁷ Bazı bireyler ailelerine önem verirken işlerini aksatma eğilimindedir, bazıları ise işlerine önem vererek aileleri ile ilişkilerini zedeleme eğilimindedir. En doğrusu ve performans açısından arzu edileni iş ile aile arasında denge kurabilmektir. Bu elbette çok kolay değildir. Bu dengeyi kurmaya çalışırken de bireyler bazı başka sorunlarla da karşılaşabilmektedirler.¹⁰⁸

Kişinin ailesiyle ilgili olarak yaşadığı anlaşmazlıklar, gerginlikler, eşlerin birbirine destek olmaması gibi aile sorunları da çatışma açısından ciddi bir potansiyel olmaktadır. Çatışmanın ortaya çıkmasında etkili olan bazı faktörler stres kaynakları; rol çatışması, entelektüel ve fiziksel güçlük, rol belirsizliği, işin kalitesinin baskısı, yoğun iş yükü olarak ifade edilmektedir. Araştırmalar, iş ve aile çatışması arttıkça, iş ve aile tatmininin azaldığını göstermektedir.¹⁰⁹ İş ve aile rollerinin tüm gereklerini yerine getirebilmek için bu rollere yeterli ve dengeli bir şekilde zaman ve enerji tahsisi yapmak gerekmektedir. Aksi takdirde; iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak birbirine müdahalesi, belli bir zaman sonra döngüsel bir sürece dönüşerek; iş, aile ve hayatın

¹⁰⁷ Yüksel İ, a.g.m.s.303

¹⁰⁸ Özdevecioğlu-Doruk, a.g.m., s.90

¹⁰⁹ Mustafa Ertan Tabuk, Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2009, s.47

diğer alanlarında olumsuz sonuçlar meydana getirebilecektir. İş-aile rolleri arasında yaşanan çatışmalar; çalışanların iş performansını, iş tatminini, fiziksel ve psikolojik sağlığını, ailevi ilişkilerini ve genel olarak yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyecek unsurlar içermektedir ¹¹⁰

İşin aileye müdahalesi, işle ilgili aktiviteler aile sorumluluklarını yerine getirmeyi engellediğinde meydana gelmektedir. Birey eve iş taşıyorsa ve bunu ailesiyle geçireceği zamandan çalarak tamamlıyorsa işin aileye müdahalesi söz konusudur. Ailenin işe müdahalesi ise aile hayatı ile ilgili rol sorumluluklarının işle ilgili aktiviteleri engellemesi ile meydana gelmektedir. Birey çocuğunun aniden hastalanması nedeniyle önemli bir toplantısını ertelemek zorunda kalıyorsa bu durumda ailenin işe müdahalesi söz konusudur. ¹¹¹ İş yaşam dengesi, birey, aile, işletme ve toplum düzeyinde önemli bazı gelişmeleri içermektedir. Özellikle ekonomik gereksinimler ve kadının eğitim düzeyindeki artış ve buna bağlı olarak çocuk sayısındaki azalma kadının çalışma yaşamına katılımını arttırmıştır. ¹¹²

İşin ve ailenin eş zamanlı olarak ortaya çıkan talep ve ihtiyaçları, özellikle çalışan kadınlar üzerinde birtakım baskılar oluşturabilmekte ve kişinin öncelikleri ile ilgili olarak çeşitli çelişkiler yaşamasına neden olabilmektedir. Aile ortamı, psikolojik açıdan sağladığı olumlu katkıların yanında birey için stres faktörü haline dönüşen bir kurum da olabilmektedir. ¹¹³ Kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi, kariyer beklentilerinin artması, ekonomik sıkıntılar kadınların iş yaşamına atılmasındaki en önemli nedenlerdir. Ancak her ne nedenle olursa olsun kadının çalışma yaşamına atılması evde ailesi ile olan ilişkilerini bazı açılardan olumsuz etkilediği için iş-aile çatışmalarının da artmasına sebep olmaktadır. ¹¹⁴ Temel olarak iş yaşam dengesinin sağlanması, hem objektif hem de subjektif anlamda kaliteli yaşam oluşturulmasını amaçlamaktadır. ¹¹⁵ Ancak bu dengeyi sağlamak her zaman kolay olamamaktadır.

¹¹⁰ Öznur Toraman, İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2009, s.1

¹¹¹ Funda Keleş, Ay İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yüğü Algısı ve İş-Aile Çatışması, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, 2010, s.17

¹¹² Kapiz, a.g.m., s.143

¹¹³ Murat Zonana, İş Stresinin İşgörenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Etkileri ve Bir Araştırma, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bölümler Enstitüsü, İstanbul, 2011, s.22

¹¹⁴ Mahmut Özdevecioğlu- Nihal Çakmak Doruk, Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, Erciyes Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, 2009, S.33, s.71

¹¹⁵ Burcu Şefika Doğrul- Seda Tekeli, İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi(online), 2010, C.2, S.2, s.13

1.2.İş Yaşamında Kariyer

Kariyer; hedeflerinizin, yapmak istediklerinizin toplamıdır. iş hayatında, en yakından, en uzak noktaya kadar belirlenen amaçların bütünü kişinin kariyeridir. Kariyer; çalışmalar yanında alınan eğitimler, kendini kişisel ve mesleki olarak geliştirme sürecinin tamamıdır. Kariyer; sonu olan bir süreç değildir. Tüm iş hayatı boyunca yapılanlar ve planlamalar bu sürece dâhildir.¹¹⁶

Kariyer seçimi ve kariyer oluşumu sırasında bireyi yönlendiren içsel ve dışsal olarak ikiye ayrılabilen çeşitli faktörler bulunmaktadır. İçsel faktörler arasında kişilik oluşumu en önce incelenmesi gerektirir. Kişiliğinin gelişimine yaşam süreci boyunca etki yapan duygu, düşünce, başarı, psikolojik güç gibi faktörler, bireyin kariyer sürecinde de etkili olmaktadır. Giderek gelişen kişiliği çerçevesinde bireyin ihtiyaçları arasında yer alan ve bireyin yaşamının ilerleyen yıllarında daha çok etkisi altına gireceği kendini gerçekleştirme olgusu, kariyer sürecinde en önemli içsel güç olarak ortaya çıkmaktadır. Dışsal faktörlere bakıldığında ise, bu alanda en belirleyici faktör bireyin aile, çevre, eğitim, sosyo-ekonomik olgular gibi faktörlerin oluşturduğu sosyal özgeçmişidir. Bu faktörler, bireyin kariyer süreci ile ilgili kararlarını etkilemekte ve yönlendirmektedir.¹¹⁷

Bireyin ailesinin toplumsal, ekonomik ve kültürel düzeyi bireyin kariyer seçimini etkileyen diğer önemli etmenlerdendir. Her aile çocuğunun iyi bir kariyere sahip olmasını ister. Ancak bu isteğin hayata geçirilmesi konusunda her aile doğru kararı veremeyebilir. Çocuğun kişiliğini ve yeteneğini dikkate almadan yapılan yönlendirmeler bireyi geleceğinde başarısızlığa mahkûm edebilir. Aile üyelerinin kariyerleri ile bireylerin arzuladıkları kariyerleri arasında güçlü bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir. Genellikle yönetici ve profesyonel meslek sahiplerinin çocukları daha çok yönetsel işlere eğilim gösterirken eğitim düzeyi düşük olan ve beceri gerektirmeyen işler yapan ailelerin çocuklarının aynı işleri yapma olasılığı yüksektir. Başka bir ifade ile ailenin sosyo-ekonomik düzeyi bireyin kariyer seçiminde etkili

¹¹⁶ http://mustafaonul.com.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=1307&Itemid=784

Erişim zamanı; 30.11.2013

¹¹⁷ Tuğray Kaynak, İnsan Kaynakları Planlaması, 2. Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1989, s. 180-181.

olmaktadır. Ailenin ekonomik koşullarının yeterli düzeyde olması bireylerin istedikleri eğitimi almalarını ve kariyer seçimlerini yapmalarını kolaylaştırmaktadır.¹¹⁸

Kariyer seçimini etkileyen bir başka faktör, bireyin sosyal çevresidir. Bireyler gelecekte sahip olmak istedikleri kariyer ile ilgili bazı düşünceler geliştirirken içinde doğup büyüdüğü, kültürünü aldığı sosyal çevre tarafından, örneğin örf ve adetlerden, değer yargılarından, dini inançlardan ve bunlarla ilgili tutumlardan etkilenmektedir. Aile büyükleri, akraba ve öğretmenlerinin yönlendirmesi, gözlem ve tecrübeleri, toplumun değişik kariyerlere bakış açısını ortaya koymakta ve birey de bu doğrultuda kişisel değerlerini geliştirmektedir. Böylece bu tutum ve değerlendirmeler, bireyin kariyer seçimini etkilemektedir.¹¹⁹

1.3.Kadın ve Kariyer

İş çevresi baskısını oluşturan iş yükünün fazlalığı ve zaman baskısı cinsiyetler arasında nötr olarak gözükmemektedir. Ancak kadınların çocuk bakımı ve ev idaresi birincil görevi olduğu ve bu sorumluluğu taşımaya devam ettikleri düşünülürse, iş çevresi baskısının çalışan kadınlar üzerinde dolaylı bir etkisi olmaktadır. Daha açık bir ifade ile fazla mesai yükü ya da iş yükünün fazlalığı hem aile hem de kariyerini idare etmeye çalışan kadına ek bir baskı yaratmaktadır.¹²⁰ Süre gelen bu tartışmalardan birisi, kadınların kariyer gelişiminin erkeklerden farklı olduğunu savunan görüştür. Bu görüşün dayandığı noktalar şunlardır;

- İşe uygunluk açısından kadın ve erkeğin beklentileri farklıdır. Bu nedenle kadın ve erkek çalışanların seçecekleri işlerin tipi de birbirinden farklı olacaktır.
- Evli çiftlerde eşlerin birbirlerinin kariyerlerine uyum sağlamaları konusunda farklılıklar bulunmaktadır. Kadınlar genellikle daha mobil ve eşlerinin kariyer gereksinimlerine daha fazla uyum gösteren bir pozisyonda yer almaktadırlar.
- Ebeveynlik rolü kadın ve erkek için farklı tanımlanmıştır. Kadınların annelik rolü, babalık rolüne göre daha fazla zaman ve çaba gerektirmektedir.

¹¹⁸ Eda Yeşil, Kariyer Geliştirme Faaliyetlerinin Örgüt ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, s.18

¹¹⁹ Yeşil, a.g.e, s18

¹²⁰ Güler, a.g.e. s.69

·Erkeklerle karşılaştırıldığında kadınlar, işyerlerinde daha fazla engelle karşılaşmaktadırlar. Ayrımcı ve önyargılı düşünceler, kariyer gelişimlerine engel olmaktadır.

· Kadınların iş yaşamı ve kariyerlerini evlilik ve çocuk sekteye uğratmaktadır. Bu da kadınların üst kademelere yükselmesini zorlaştırmaktadır.¹²¹

Çalışma yaşamında kadının kariyer sorununu genel olarak değerlendirdiğimizde aşağıdaki sonuçlara ulaşmak mümkündür:

-Çocuk büyütme ve aile sorumlulukları, istihdama ara verilmesine yol açmakta, bu da kadınların kariyerinde ciddi bir sorun oluşturmaktadır.

-Kadınların, mesleki ilerlemeyi beraberinde getiren ileri seviyede ki eğitim ve öğretime katılımı azdır.

-Pek çok kadın, çocuk doğurduğu zaman işlerini kaybetmekte veya işi bırakmaktadır. Bir süre sonra işe geri dönen kadın, vasıf seviyesinin düştüğünden yakınmaktadır.

-Kariyer ilerlemesinde kadın, rol çatışmasından ciddi olarak etkilenmektedir.

-Kariyer ve aile rolleri arasında uyumsuzlığa yol açan toplumsal ve kültürel faktörler, pek çok yerde kadınların mesleki ilerlemesini engelleyen etmenler olarak görülmektedir.

-Gerek kadınlara, erkeklerin egemen olduğu mesleklerin vasıflarını kazandırma çabası gerekse kadınların egemen olduğu hizmet mesleklerinin seviyesini yükseltme stratejisi, kadınlara, erkeklerinkine eşit statü ve kazançta işlere girebilmeleri imkanını sağlama konusunda henüz bir başarı gösterememiştir.

-Kadınlar daha “kadınca” alanlara toplanmışlardır. Ayrıca kadınların “önü kapalı” (dead end), alt düzey statülü işlere katılımı daha yoğundur.

-Elit meslek sahibi kadınlar, mesleki kariyerlerini korumak için, bedelli yardım ya da aile içi yardım şeklinde diğer kadın olanaklarından yararlanmaktadırlar.

-Kadınların, meslektaşlarıyla evlenmeleri, kariyer ilerlemesine olumlu katkı sağlayan bir etmen olarak görülmektedir. Hatta kariyer amaçları kendisinininkine paralel olan bir erkekle evlilik yapan kadınların meslekleri ile ilgili bazı olanaklara kavuşmalarında evliliklerinin özellikle yardımcı olduğu söylenmektedir.¹²²

¹²¹ İçin, a.g.e. s.47

¹²² Faruk Kocacık-B. Gökkaya Veda, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Ve Sorunları”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 2005, C.6, S.1, s.210

Kadınlar iş hayatına girseler bile yükselme şansları erkekler kadar fazla değil. Sadece mecliste (TBMM) değil, şirketlerde de yönetici koltuğunda çok az kadın oturuyor. Sanki bir yere kadar yükseliyor ama oradan sonra “cam bir tavana” çarpıp duruyorlar. Yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına "Cam Tavan Sendromu" deniyor. (Glass Ceiling) "Cam Tavan" benzetmesi, kadınların iş hayatında yükselmelerini önleyen "görünmez" engelleri anlatıyor. Maalesef bizim toplumumuzda sadece ofiste değil, sosyal alanda da kadınların üzerindeki cam tavanlar onların yükselmesine engel oluyor. Kadın çalışsa da evdeki rolü hala birincil derecede öncelikli. Her durumda kadından iş hayatı ile aile hayatını dengelemesi bekleniyor. Hele işin içine bir de çocuklar girdiğinde kadınların aile sorumluluklarını ikinci plana atmaları neredeyse imkansız. Dolayısıyla kadınlar, çalıştıkları işyerlerinde yükselmek için mücadele ederken aslında erkek meslektaşlarıyla adil olmayan koşullarda yarışıyorlar.¹²³ Cam tavan kavramına da çok uyan bir biçimde, engel yokmuş, hatta kadınlara pozitif ayırım yapılmış gibi bir görünüm var; ancak, uygulama hiç de böyle değil. Kadınların parlamentolardaki varlıkları, üst seviyedeki şirket yönetimlerindeki ağırlıkları dikkate alındığında olayın hiç de öyle eşit şartlarda, rekabet kurallarına bağlı kalınarak yürütülmediği görülüyor. Bu ayırımın nedenleri toplumdan topluma, ülkeden ülkeye değişiklik göstermekte.¹²⁴

Araştırmalara göre kadınların tepe noktalara gelmelerini engelleyen nedenler şunlardır;

1. Kadınların, çocuk büyütmek için kariyer süreçlerini yavaşlatmaları ve durdurmaları, tepe yönetim noktalarına ulaşmaları için önemli bir engeldir.
2. Kadınlar, mühendislik, işletme, liderlik becerilerinden yoksun oldukları gerekçesiyle tepe yönetime hazır değildirler.
3. Kadınlar, genelde aile ve iş hayatındaki rollerini dengeleme arayışları içindedirler. Evlilik ve çocuk, kadınların tam gün kendini işine vermesine engel olmaktadır. Böylece tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadırlar.
4. Kadınlar, geleneksel olarak insan kaynakları alanlarındaki kariyer kadrolarını kendileri seçmektedirler.

¹²³ <http://www.kigem.com/turk-kadininin-cam-tavan-sendromu.html> Erişim zamanı;30.10.2013

¹²⁴ <http://www.dunya.com/kariyer-uzerindeki-seffaf-engeller-cam-tavanlar-4814h.htm> Erişim zamanı; 30.10.2013

5. Kadınlarda, tepe yöneticilik için gerekli olan iş tecrübesi ve otorite azdır.

6. Kadınlar, duygusal olmaları nedeniyle yönetme becerisinden yoksundurlar.¹²⁵

Kadınların kariyerlerinde sıkıntılar yaşamasının bir nedeni de kadınların analık hallerinin korunması noktasında yasal düzenlemelerin yetersiz olması, doğum sonrası çocuk bakım hizmetlerinde kadının yararlanabileceği destek mekanizmalarının pahalı olması ve yaygınlaşmaması, devletin temel eğitim kurumlarının mesai saatleri ile uyum sağlamayacak şekilde yarı-zamanlı olmasıdır. Bu sorunların ortadan kaldırılması ya da asgariye indirilebilmesi kadınların daha fazla oranda çalışma hayatında yer almasına yol açacaktır. Çalışan annelerin yetiştirdiği çocuklar da daha erken sorumluluklarının bilincine vararak ileriki hayatlarında daha başarılı olacaktır. Eşlerin aynı derecede sorumluluk almaları ve birbirlerine destek olmaları da sorunların çözümünde etkili olmaktadır. Bu sayede kadınların evdeki yükleri azalmakta, beyinsel ve ruhsal olarak daha az yorulacakları için, iş hayatında başarıları artmaktadır. Böylelikle mutlu aileler, ruhsal açıdan sağlıklı anne, baba ve çocuklardan oluşan toplumlar yaratılacaktır.¹²⁶

Genç yaşta hamile kalma eğilimi geçmiş nesiller için bir norm teşkil etmekteyken günümüzde, kadınların çocuk sahibi olmayı ertelemeleri ve doğurganlık oranlarında yaşanan düşüşler daha yaygın bir hale gelmiştir. Bu durumun nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

-Kentleşme ile birlikte kent toplumu içerisinde bulunmanın diğer bir deyişle kent yaşamının çocuk sahibi olma maliyeti üzerindeki etkisi,

-Kadınların toplum içerisinde değişen rolleri,

-Kadınların çocuk sahibi olmak suretiyle iş piyasasından ayrılmaları sonucunda gelir kaybı ile karşılaşmaları yani kadın istihdamının ekonomik etkileri,

-Kadınların eğitim düzeyindeki artış,

-Evliliklerin ertelenmesi ve azalması,

-Doğum kontrolü yöntemlerinin kullanımı ve yaygınlaşması¹²⁷

Kariyer hedefinin evliliği ikinci plana attığını belirten uzmanlara göre üniversite mezuniyeti, yüksek lisans, iş bulma süreci, kariyer basamaklarını hızla tırmanma arzusu derken evliliğe zaman bulunamıyor. Öte yandan eğitim seviyesi yükselen kadınlar

¹²⁵ Kocacık ve Veda, a.g.m. s.209

¹²⁶ İçin, a.g.e.s.56

¹²⁷ Özge Orhon, Demografik Yapıda Görülen Değişimlerin Çalışma Hayatına Etkileri, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007,s.17

evlilik kurumunu daha fazla sorguluyor. Modern hayat evliliği ikinci plana atmayı biraz zorunlu kılıyor. Uzun süre çalışma hayatının içinde olmuş, plazalarda sabahlamış, terfi almak için iş hayatında mücadele vermiş ve iyi bir kariyer yapmış kadınların evliliğe biraz daha temkinli yaklaşması oldukça normal. Hayat tarzı, dünyaya bakışı, zevkler ve meraklar yaşla birlikte değiştiği ve çıta üst sıralara taşındığı için karar vermek biraz daha zorlaşıyor. Aksigorta İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Melis Aslanağı, kadınların özellikle iş hayatında ilerleme fırsatının daha fazla olduğu 25-40 yaş aralığında daha fazla kariyere odaklandıkları için evlilik yaşının yükseldiğini söylüyor. Özşüt İnsan Kaynakları Ekip Lideri Zehra Arıburnu, kadınların gündeminde eğitim ve kariyer varsa evliliğin ikinci sıraya alındığını ve artık kadınların en erken 28'lerde evlendiğini dile getiriyor. Kadın ve erkeklerde ilk evlenme yaşı giderek yükseliyor. Uzmanlara göre kariyere giden yolun ilk yıllarında hayatın merkezi iş olduğu için kimsenin evliliğe ayıracak vakti kalmıyor. Öte yandan eğitim seviyesinin yükselmesi ve ekonomik özgürlük evlilik olgusunun daha çok sorgulanmasına yol açıyor.¹²⁸ TÜİK'in istatistikleri de bu görüşler paralelindedir. 13 Mayıs 2013 tarihli bültende şu veriler yayınlanmıştır. Ortalama ilk evlenme yaşı yıllar itibarıyla artış göstermektedir Evlenen çift sayısı 2012 yılında 603 751'dir. Erkeklerde ortalama ilk evlenme yaşı, 2001 yılında 25,5 iken 2012 yılında 26,7'ye yükselmiştir. Kadınlarda ise ortalama ilk evlenme yaşı, 2001 yılında 22,2 iken 2012 yılında 23,5'e yükselmiştir.¹²⁹

1.4. İşkoliklik ve Yaşam Dengesi

Çalışan, aile yaşamından hoşnut değilse ya da aile sorumluluklarından kaçmak istiyorsa işe gereğinden daha fazla zaman ayırmaya başlayabilir.¹³⁰ Toplumlarda, çalışan ve emek harcayan bireyler saygınlık görmekte ve statü kazanmaktadır. Bu durumun bilincinde olan bireyler çalışmaya karşı ekstra bir motivasyon sahibi olabilmekte bu ise bireylerin işlerine olan bağlılıklarını arttırabilmektedir. Ancak bireylerin aşırı çalışmaları bireylere karşı hissedilecek olan olumlu hissin tersine bir düşüncenin toplumda oluşmasını da sağlayabilmektedir. Bu ise bireyin kazanma hırsı ve

¹²⁸ <http://ik.haberturk.com/insankaynaklari/haber/849394-evlilik-yasi-kariyere-takildi> Erişim zamanı: 31.10.2013

¹²⁹ <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13662> Erişim Zamanı: 31.10.2013

¹³⁰ Aliye Mandracioğlu, Presentizm Olgusu Haziran Sosyal Güvenlik Dergisi 2013, C.3, S.2, s.11

para tutkusunun bir göstergesi olarak algılanması halinde birey üzerinde ters etki yaparak bireyin işten uzaklaşmasına ve işe bağlılığının azalmasına yol açabilmektedir.¹³¹ Günümüzde “çok çalışma” başarının bir göstergesi olarak algılanmamaktadır. Tam tersine çok fazla çalışarak sosyal aktivitelere, ailesine yeterli zaman ayıramayan çalışanların, yaşam dengesini sağlayamadıkları ve başarılı olamadıkları düşünülmektedir. İşkoliklik davranışı gösteren çalışanlar kısa dönemde birçok başarılı çalışma ile organizasyona katkılar sağlarken, uzun dönemde fiziksel (mide, kalp rahatsızlıkları vb.), ve psikolojik rahatsızlıklar (depresyon, yalnızlık hissi vb.), stres, odaklanamama, dikkat eksikliği, kronik yorgunluk, işten ayrılma isteği vb. belirtilerle organizasyonun verimsizliğine neden olmakta, bu durum organizasyonun maliyetlerini arttırmaktadır. Aynı zamanda işkolik çalışanlar sürekli çalışmanın etkisi ile işe karşı zamanla isteksizlik duymakta, işten kaçma ve işe geç kalma eğilimleri göstermekte ve sonuçta da işten ayrılmayı istemektedir.¹³²

İş yaşam dengesinin önemine ilişkin olarak; Uzman psikolog Alanur Özalp, iş yaşam dengesini tutturanların iş hayatında da çok başarılı olduklarını söylüyor: “İnsanlar iş ve özel yaşam dengesini tutturmakta genel olarak zorlanırlar. Bu hassas bir dengedir. Bu dengede başarılı olanlar hayatta da başarı kazanırlar. İş ve özel hayat dengesini en iyi şekilde sağlayabilmek için yapılması gerekenler, şu öykü örneğiyle anlatılır: Büyük bir şirkete genel müdür seçilecek iki aday var. Birinci adam kendisini şöyle anlatır: ‘Ben on senedir hiç izin yapmıyorum. Kendimi işime adadım. Gerekirse iş yerinde yatarım. İşime bağlı bir yöneticiyim’ der. Diğer aday da işine bağlı bir yönetici olduğunu söylemiştir. Sadece kendisi ailesine, çocuklarına zaman ayırdığını, tatillerini hiç aksatmadığını anlatmıştır. Bu adaylardan ikinci aday işe alınmıştır. Onu bu işe uygun bulan yönetici bu durumu şöyle açıklamıştır: Kendisine değer veren bir yönetici işine de önem ve değer verir. Kendisi mutsuz, yorgun bir yönetici iyi bir yönetici değildir. Ailesini mutlu edebilmek, ailesiyle zaman geçirmek mutluluğunu yaşayan bir yönetici, mutlu ve huzurlu olur. Ve çalışanlarını da en iyi şekilde değerlendirir.”¹³³ diye belirtmektedir.

¹³¹ Oğuz Diker, İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir, 2010,s.17

¹³² Ayşen Temel , Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2006, C.8, S.2, s.125

¹³³ <http://morfikirler.com/yazi/is-ve-aile-dengesini-tutturular-mutlu-oluyor> Erişim Zamanı: 30.10.2013

1.5. Çatışma ve İş Yaşam Dengesinin Önemi

Yaşam kişinin işte ve iş dışında geçirdiği zamanın tamamını ifade etmektedir. Bireyler için yaşam; kişisel, çalışma ve aile yaşantısı anlamında bir bütünlüğü ifade etmektedir. Bu nedenle bir denge kurulması bireyin nitelikli bir yaşam sürmesini, ailesi ve sosyal çevresiyle olumlu bir etkileşimde bulunmasını, işverenin beklentilerinin karşılanmasını sağlayacaktır. Şüphesiz bu etkiler toplumsal düzeyde de olumlu bir takım gelişmeleri tetikleyeceği gibi ülke olarak uluslararası arenada rekabetçiliğin inşasına da zemin hazırlayabilecektir.¹³⁴ İş-aile yaşamı çatışması, işin ailevi sorumlulukları, ailenin de iş ile ilgili sorumlulukları olumsuz yönde etkilemesidir.¹³⁵ Çalışma saatlerinin yoğun ve düzensiz olması nedeniyle işte geçirilen zamanın fazla oluşu, hafta sonu çalışmalarının ve iş yolculuklarının sıklığı, düşük ücret gibi olumsuz iş özellikleri çatışmaya zemin hazırlamaktadır. Aile büyüklüğü, ailedeki çocuk sayısının fazla oluşu, çocukların yaşlarının küçük olması, her iki eşin de çalışması gibi farklı aile özellikleri de çatışmaya neden olmaktadır. Çocuk sayısının fazla olması bireyin çocuklara ayırması gereken zamanı arttırmanın yanı sıra çocuklarla ilgili ihtiyaç ve problemlere bağlı endişelerin de artmasına neden olmaktadır. Yine çalışanların çocuklarının yaşlarının; özellikle de okul öncesi dönemde (0-6 yaş) olan bir çocuğa sahip olmanın, önemli bir çatışma nedeni olabileceği vurgulanmaktadır.¹³⁶

İş yaşamının aile yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan iş ve aile yaşamı çatışmasının sonuçlarını irdeleyen çalışmalar, iş ve aile yaşamı çatışmasının aile yaşamı tatmini, genel yaşam tatmini, evlilik yaşamı tatmini, işten ayrılma niyeti, işten ayrılma durumu üzerinde etkili olduğunu ortaya koymaktadırlar. Diğer yandan, aile yaşamının iş yaşamını etkilemesi sonucu ortaya çıkan aile ve iş çatışmasının sonuçlarını irdeleyen çalışmalarda da, aile ve iş yaşamı çatışmasının iş tatmini, işe geç kalma, işe devamsızlık ve performans üzerinde etkili olduğu bulunmuştur.¹³⁷ Kişinin yaşamdan aldığı tatmini oluşturan unsurların bireyin işi, kariyeri, ailesi ve çocukları olduğu düşünüldüğünde iş-aile çatışmasının bu tatmini olumsuz yönde etkileyeceği tahmin edilir. Sonucunda ise;

¹³⁴ Doğrul- Tekeli, a.g.m.,s.17

¹³⁵ Ramazan Erdem vd., Hastane Çalışanlarında İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkilerin Araştırılması, Uluslararası Davraz Kongresi, 2009, Isparta,s.3

¹³⁶ H.Burcu Ertemli, İş Aile Ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011, s.23

¹³⁷ Emine Özmete -İşil Eker İş-Aile Yaşamı Çatışması İle Başa Çıkma Kullanılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi ,Sosyal Güvenlik Dergisi, 2013, C.3, S.1, s.23

kişide işe dair isteksizlik, performans düşüklüğü, stres, örgütsel bağlılıkta düşüş, daha az verimlilik, kendini yetersiz hissetme, psikolojik rahatsızlıklar oluşabilir.¹³⁸ Çatışmaya neden olan faktörler işin yapısından kaynaklanabileceği gibi, bireyin kişilik yapısından da kaynaklanmaktadır. Kişinin yaşamdan aldığı tatmini oluşturan en önemli unsurlar bireyin işi, kariyeri, ailesi ve çocuklarıdır. İş-aile çatışması bu tatmini olumsuz yönde etkilemekte ve sonuç olarak, çalışanda işe dair isteksizlik, performans düşüklüğü, kendini yetersiz hissetme, örgütsel bağlılığın azalması ve stresin artması gibi olumsuzluklar oluşmaktadır.¹³⁹

1.6. Roller ve Rol Çatışması

Rol çatışması, bir bireyden, birbirleriyle uyumlu olmayan veya çatışan iki ya da daha fazla rolü yerine getirmesinin istenmesi ve kaynakların yetersiz olması sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Rol belirsizliği ise bireyin görev, yetki ve sorumluluklarının iyi çizilmemiş olması ve bireyden beklenen görev ile ilgili davranışların açık olmaması; bireyin, işin amaçlarının ne olduğunu tam anlamıyla bilmemesi; yaptığı işin bütün içinde ne anlam taşıdığından haberdar olmaması olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle rol çatışması aslında kişinin yapması gerekenlerle yaptıkları arasındaki olumsuz fark şeklinde açıklanabilmektedir. Modern sosyal ve örgütsel yaşam bireyin rol çatışması yaşamasını kaçınılmaz kılmaktadır.¹⁴⁰

Rol çatışmaları günümüz modern dünyasında çok karşılaşılan bir sorun olmaktadır. Özellikle çalışan anneler bu çatışmayı derin bir şekilde yaşamaktadırlar. Bunun gibi iş ve aile rolleri arasındaki çatışmalar büyük bir stres yaşanmasına neden olmakta ve strese maruz kalmış kişilerde, kaliteli yaşamın azalması, iş gücü kaybı, performansın düşmesi gibi zararlı sonuçlar doğurmaktadır. Rol çatışması sonucunda yaşanan stresin kontrolü için kişinin bu çatışmanın bilincinde olması, rol çatışmalarını önlemesi veya en azından karşılaşıacağı strese çözüm araması ve uygun yollar bulması daha kolay olmaktadır.¹⁴¹

¹³⁸ Çarıkçı vd, a.g.m., s.57

¹³⁹ Özlem Atay, Çalışma Yaşamında Stres ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2012, s.27

¹⁴⁰ Çağatay, a.g.e. s.48

¹⁴¹ Ayşe Atameriç, İşyerindeki Stres Düzeyinin Çalışanların Tükenmişlik Algıları Üzerindeki Etkisi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012, s.11

Birey, iş ya da ev rolünden hangisi daha baskın ise o role ağırlık vermeyi seçmektedir. Bir rolün diğerlerine göre daha baskın olması; kişisel özellikler, rol talepleri, dış baskılar, algılanan destek gibi pek çok faktöre bağlanabilir. Bireylerin kimlikleri ve kişisel özellikleri, rol ile ilgili davranışları etkilemektedir. Aynı şekilde rol talepleri ile role harcanan zaman ve çaba arasında pozitif bir ilişki vardır. İş ve aile talepleri kişilerin kısıtlı zamanı tahsis etme kararlarını etkiler. Ev ve işyerindeki rol göndericilerin taleplerindeki esneklik kişinin rol seçiminde önemli yer teşkil eder. İşte yönetici, evde ise eş, çocuklar, anne ve baba gibi rol göndericileri bireyin role ayırdığı zaman ve enerji hususunda yönlendirici olabilmektedir.¹⁴²

Bireyin birden fazla üstlendiği rollerin aynı anda buluşması ve bu roller arasında uyumsuzluk olması rol çatışmasına neden olmaktadır. Bu rollerin çatışması, rolleri üstlenen kişinin bireysel yetersizliğinden daha çok, rollerin yapısı ile ilgilidir. Günlük yaşam içinde işten ve aileden gelen talep ve ihtiyaçların eş zamanlı olması, çalışan kadın üzerinde baskı oluşturmakta ve çelişkiler yaşamasına neden olmaktadır.¹⁴³ Kadınlar, ailelerinden erkeklere göre daha fazla sorumlu olduklarından, rol çatışmasını çözemeyen kadın, duygusal açıdan acı çekebilmekte, yaşam tatmini azalabilmekte, toplum tarafından eleştirilmekte ve daha fazla yıpranabilmektedir.¹⁴⁴ Toplumsal ilişkiler ve sosyal hayat kişinin kendini ruhsal yönden iyi hissetmesinin temellerinden birini oluşturur. Aile ortamı ise yaşam tatminini doğrudan etkilemektedir. Aile içindeki durumdan hoşnut olan, sorunları rahatça çözebilen, stresini kontrol edebilen bireylerin yaşamdan aldıkları tatminin diğerlerine göre daha yüksek olması beklenir.¹⁴⁵

Giderek çalışma ve aile yaşamının kadından ve erkekten beklediği rollerde benzerlikler oluşmuştur. Örneğin ev işlerinin yerine getirilmesinde ve ailenin geçimini sağlamada kadın ve erkek eşit sorumluluğa sahip olmaya başlamıştır. Her iki ebeveyninde çalıştığı aile yapısında, çiftler iş yaşamlarına ilişkin kararlar verirken, eşlerinin de iş yaşamlarını göz önünde bulundurmak zorunda kalmaktadır.¹⁴⁶ Hatta evlilik kararı almada dahi kişinin iş durumu, işin niteliği en çok dikkat edilen noktaları

¹⁴² Toraman, a.g.e. s.15

¹⁴³ Güler S. a.g.e. s.76

¹⁴⁴ Abdullah Soysal, "Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 2010, C. 65 S.1, s.102

¹⁴⁵ Tabuk, a.g.e. s.29

¹⁴⁶ Doğrul- Tekeli, a.g.m.,s12

oluşturmaktadır. İş-aile yaşam çatışması, bir örgütün üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol ile bir ailenin üyesi olmanın gereği olarak benimsenen rol arasında bir uyumsuzluğun var olması sonucunda ortaya çıkar. İş ve aile yaşamının gereği olarak benimsenen rollerin uyumsuzluk göstermesinin çalışan üzerinde yarattığı gerilim arttıkça, çalışanın iş-aile yaşam dengesinin bozulması, iş-aile yaşam çatışması yaşaması beklenir.¹⁴⁷ Çatışma ve uzlaşma tüm yakın ve uzun süreli ilişkilerde kaçınılmaz olan incinme ve anlaşmazlıkların miktarı ve bu anlaşmazlıkların çift tarafından nasıl atlatıldığı ile ilgilidir. Uzun süreli beraberlikler, çiftin her ilişkide mutlaka var olan çatışmaları çözme becerisinin bir sonucudur. Bu basamakta çiftin gerçekleştirmesi gereken görevler, çatışmalarını nasıl etkili bir şekilde çözebileceklerini ve nasıl uzlaşmaya varabileceklerini öğrenmeleridir.¹⁴⁸

Kadının ve erkeğin iş-aile yaşamlarındaki sorumluluklarını gerçekleştirme arzusu bir denge kurulmasını zorunlu hale getirmiştir. Geleneksel toplum yapısı içerisinde kadın aile, ev ve çocuk bakımından sorumluyken; erkek “ekmek parası kazanan”, “aile reisi” sınıflaması içerisinde yer almıştır. Ancak kadınların iş yaşamına dahil olmasıyla evde ya da dışarıda yerine getirilmesi gereken rol sorumlulukları da farklılaşmaya başlamıştır. Kadın hem çalışan hem de eş ve/veya anne rollerini yerine getirmeye başlamıştır. Bu da kadınların iş yaşam çatışması yaşamasına neden olmakta, ayrıca bir denge oluşturmayı zorunlu kılmaktadır. Bu denge sorunu sadece kadınlar değil erkekler için de önemlidir. İş yaşam dengesine ilişkin araştırmalar, iş-aile çatışması yaşayan bireylerin işyerinde diğer çalışanlardan daha düşük performansa sahip olduklarını göstermektedir. Aynı zamanda birden fazla rolün yerine getirilme zorunluluğunun yarattığı stres bireylerde işe devamsızlık yüzdesini arttırmaktadır. Bu durum sadece çalışma yaşamını olumsuz biçimde etkilememekte; bireylerin aile yaşamlarında da mutsuz olmalarına neden olmaktadır. İş-yaşam dengesini sağlamanın bu derece önemli olması, sadece çalışanların değil işveren, sendika ve devletin de denge oluşturmayı sağlayan bazı önlemler almasını zorunlu kılmaktadır.¹⁴⁹

Çiftler evlilikle birlikte kendi ailelerinden ayrılmakta ve aile yaşam döngüsünün ilk evresi içerisine girerek, yeni bir aile formunun temellerini oluşturmaya başlamaktadırlar. Evlilik yaşantısı içerisindeki bireyin ilk olarak kendi ihtiyaçları, eşi,

¹⁴⁷ Çarıkçı vd, a.g.m., s56

¹⁴⁸ Canel, a.g.t. s.58

¹⁴⁹ Doğrul- Tekeli, a.g.m.,s13

ailesi ve arkadaşları arasındaki dengeyi oturtması gerekmektedir. Ayrıca bireyin çift ilişkisi içerisinde kendi bireyselliklerinden ziyade, “biz” bilinciyle var olmayı öğrenmesi, bunun içinde ait olma duygusunu taşımaya alışması gerekmektedir. İlk çocuğun doğumuyla beraber bu sefer eşlerin, kendileri, eşleri ve çocukları arasındaki dengeyi oturtma görevleri etken olmaktadır. Bu da çift için, aile kavramlarıyla ilgili her türlü sürecin yeniden düzenlenmesi anlamına gelmektedir. Kendi aileleri, işleri ve arkadaşları v.b.den oluşan sosyal dünyalarıyla ilgili sınırlarını yeniden çizmeleri gerekmektedir.¹⁵⁰

İş-aile çatışmalarının iş dışı etkilerine örnek olarak depresyon, stres, yaşam tatminsizliği, evlilik mutsuzluğu, aile sorumluluklarının daha sınırlı oranda ve daha kötü şekilde yerine getirilmesi gösterilebilir İş-aile çatışmalarının işle ilgili en yaygın etkilerinden biri işyerinden ayrılma niyetinin artması ve devamsızlık oranının yükselmesidir.¹⁵¹ Öte yandan firmalar açısından da bu durum sıkıntı yaratmaktadır. Firmaların emek istihdamını piyasa koşullarına uyumlandırmak amacıyla işten işçi çıkarmaları ya da işçi almaları halinde önemli büyüklükte bir maliyetle karşı karşıya kalır. Yani işçi devri ne kadar yoğunsa, istihdamın büyüklüğünü ayarlamanın maliyeti o derece büyük olmaktadır. Özellikle, yüksek nitelikli işçilerde işçi devrinin yüksek olması ayarlama maliyetlerini aşırı derecede arttırmaktadır.¹⁵²

1.7. İş Aile Yaşamı Dengesinin Faydaları

İnsan ve onun ihtiyaçları arasındaki ilişki, insanlığın gelişimi ve onun tarihi açısından kritik bir alana işaret etmektedir. İnsan ilk andan itibaren ihtiyaçlarını gidermek için, onun bir parçası olmasına rağmen, doğayla mücadele etmiş, insanın insanlaşması süreci içerisinde belki de en temel rolü üretim almıştır. Bu anlamda üretim sadece basit bir teknik süreci ifade etmemekte, aynı zamanda bir toplumsal etkinlik biçimi olarak anlam kazanmaktadır.¹⁵³

İş-aile yaşamı dengesinin birey, organizasyon ve toplum açısından faydaları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür. İş-aile dengesi;

¹⁵⁰ Canel, a.g.t. s.80

¹⁵¹ Mustafayeva, a.g.e., s.85

¹⁵² Hüseyin Akyıldız, Çalışma Ekonomisi, Alter Yayıncılık, Ankara, 2011, s.91

¹⁵³ Emek Önder Ünlü, Türkiye’de Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü: Kurumsallaşmanın Ötesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008, s.30

-Yaşam kalitesi ve ruhsal sağlığı geliştirir.

-Bireyin toplum huzuruna katkısını arttırır.

-Verimliliği arttırır.

-İşe devamsızlığı azaltır. Özellikle çocuk bakımının kalitesinden memnun olan çalışanların daha az iş aile çatışması yaşadığı, bunun da daha düşük işe devamsızlıkla sonuçlandığı görülmektedir.

-Çalışanların moralini olumlu etkileyerek, çalışanın organizasyona bağlılığını arttırır, işgücü devrini azaltır.

-Kamu ve özel kurumları etkileyebilen daha bilgili vatandaşlar yaratılmasını sağlar.

-Çocukların sağlıklı yetiştirilmesinde önemlidir.¹⁵⁴

Devecioğlu ve Doruk, yaşam tatminine ait faktörlerden 800 tanesi arasında seçilen en yüksek oranlı faktörler olarak;

-Araçsal rahatlık

-Sağlık ve kişisel yaşam

-Aile ve yakın akrabalarla ilişkiler

-Bir çocuğa sahip olma ve onu büyütme

-Karı-koca ilişkisinde yakınlık

-Yakın arkadaşlara sahip olma

-Başkalarına yardım etme ve başkalarını gözetme

-Devletin yerel ve ulusal etkinlikleriyle, halk etkinliklerine katılma

-Öğreniyor olma

-Kendini anlayabilme

-Bir işte çalışıyor olma

-Kendini tanımlayabilme

-Toplumsallaşma

-Kitap okuma, müzik dinleme, sinema, maç vb. seyretme

-Eğlenceli etkinliklere katılma¹⁵⁵ faktörlerini aktarmışlardır.

¹⁵⁴ Kapiz, a.g.m.,s141

¹⁵⁵ Özdevecioğlu-Doruk, a.g.m., s.77-78

1.8. Yaşam Kalitesi

Yapılan pek çok çalışma gelir düzeyi ile yaşam kalitesi arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir. Bu çalışmalarda gelir düzeyi yüksek ailelerin; fiziksel ve zihinsel sağlıklarının daha iyi olduğu, daha uzun ömürlü oldukları, daha az stresli bir yaşama sahip oldukları, daha başarılı oldukları, yaşamdan memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğu, gelir düzeyi ile mutluluk ve memnuniyet arasında anlamlı bir korelasyon olduğu; buna karşılık gelir düzeyi düşük ailelerin yeterli ve dengeli beslenemedikleri, sıcak su, kullanıma uygun tuvaletlerin bulunmadığı konutlarda ve kalabalık koşullarda yaşadıkları, serbest zaman faaliyetlerinin yetersiz olduğu, rekreasyon olanaklarına daha az ulaşabildikleri, oyuncak, kitap, okul gereçleri ve çocukların yaşantılarını zenginleştirmeye yardımcı olan bilgisayar, yabancı dil, basketbol vb. okul eğitimi dışında özel bir kurs sağlayamadıkları ve ekonomik zorlukların depresyona neden olduğu görülmektedir.¹⁵⁶

Aslında, yaşam kalitesi kavramı bireylere, gruplara, toplumlara ve konuya olan bakış açısına göre değişebildiği için anlaşılması ve tanımlanması zor olan bir kavramdır. Yaşam kalitesi, tatmin edildiğinde ya da karşılandığında bireye, gruba ya da topluma mutluluk ve doyum sağlayacak olan istek ve ihtiyaçlar bütünü olarak tanımlanabilir. Çalışan bireyin bireysel yaşam ile iş ve aile yaşamında denge sağlaması için yaşamdan, kendisi ve ailesi için ne beklediğini bilmesi önemlidir. Bu nedenle birey değerlerine bağlı olarak hangi görevlerin önemli, hangilerinin daha az önemli olduğuna karar vermelidir. Böylece taleplerin örtüşmesinden kaynaklanan sorunları çözmede etkili zaman yönetimi becerisinin geliştirilmesi gerekmektedir. Bunun için çalışanlara yönelik kaynak yönetimi, öncelikleri belirleyebilme, fiziksel sağlığın korunması, insansal kaynakların kullanılmasının yanı sıra aile, arkadaş, akraba gibi yakın çevresindeki sosyal destekten de yararlanması konularında eğitim ve danışmanlık hizmet birimleri oluşturulmalıdır. İş ve aile yaşamı çatışmasını azaltmak/önlemek için çok sayıdaki ev işleri paylaşılmalı aile üyeleri arasında eşitlik ve adaletli olma duyguları kazandırılmalı, iş bölümü ve dayanışmanın sağlandığı bir yaşam biçimi benimsenmelidir.

Yoğun rekabetin yaşandığı dünya pazarlarında, işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli biçimde

¹⁵⁶ Ayfer Aydın Boylu, Ailelerin Yaşam Kalitelerini Etkileyen Bazı Objektif ve Subjektif Göstergelerin İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007, s.4

kullanmaları, böylece genel performanslarını artırmaları gerekmektedir. İşletmelerin en önemli ve değişkenliği en yüksek kaynaklarından birisi çalışanlardır ve çalışanların performansı işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir.¹⁵⁷ Performans ve performansı artırma yolları, günümüzde işverenler tarafından üzerinde önemle durulan konular arasında yer almaktadır. Çünkü kaliteli hizmet sunabilmek artan rekabet koşullarında var olabilmenin en önemli ve vazgeçilmez şartıdır. Bu amaçla işgörenden optimum verim alabilmek için işveren gerekli koşulları sağlamalıdır.¹⁵⁸ Çalışma koşulları verimliliği ve performansı artırmaya yönelik olarak düzenlenmelidir. Ayrıca çalışma saatlerini ayarlama, iş planı ve organizasyonu yapma, iş yaşamına ilişkin rolleri daha açık bir biçimde tanımlama, iş yükünü azaltma, çalışan bireylerin özerkliğini artırma iş ve aile yaşamı arasındaki çatışmanın önlenmesinde örgütlerden beklenen girişimler olarak sıralanabilir. Ortaya konulabilecek ve uygulanabilecek tüm çözüm önerileri katılımcı yaklaşımlarla çalışanların görüşü alınarak belirlenmelidir. Daha insancıl bir çalışma ortamı için örgütler gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.¹⁵⁹

2. İŞ YAŞANTISININ ETKİLENMESİ

2.1. Stres ve Etkileri

İşten ve iş dışından beklentiler bazen çalışanların tahammül sınırını zorlamaktadır. Stres, çoğunlukla kaçınılmaz bir durumdur. Çalışan kişinin içinde bulunduğu sosyal çevre, aile ilişkileri, çalışılan kurumun örgüt yapısı, işin kendisi, çalışma arkadaşları, amirleri, astları, toplumdaki hayat tarzı, sıcaklık, aydınlatma, gürültü, amaçlara ulaşamama, karar verememe v.b. birçok koşul çalışan bireyi sıkıntıya düşüren stres faktörleridir. Bu olumsuz koşullara ek olarak kimi olumlu koşullar da (başarılı olmak, ödül kazanmak, okul bitirmek, mezuniyet v.b) strese neden

¹⁵⁷ Özge Öcal, İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya,2008, s.22-23

¹⁵⁸ Gonca Yaşar, Performans Arttırmada Norm Kadro Çalışmaları: Ameliyathane Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2010, s.1

¹⁵⁹ Özmete – Eker, a.g.m. s.45-46

olabilmektedir. Bu nedenle toplum içinde yaşamak, yaşamı paylaşmak kendi başına birçok kişi için stres kaynağıdır.¹⁶⁰

Çalışan bireyin iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurması çok önemlidir. İşin çalışan bireyin yaşamında odak noktası haline gelmesi, çalışma yaşamının aile hayatının önüne geçmesi, uzun ve yorucu çalışma saatleri sebebiyle çalışanların iş ve aile yaşamları arasındaki dengeyi kurmakta zorlanmaları, stres yaşamalarına sebep olmaktadır. İşin sadece aileye etkisinden söz etmek yanlış olur, işin aileyi etkilemesi durumu söz konusu olabileceği gibi, aynı şekilde aile ile ilgili durumlarında iş üzerinde güçlü bir etkisi bulunmaktadır. İş ile aile yaşamı arasındaki dengenin bozulması durumunda, yaşam kalitesi ve ruhsal sağlıkta problemler oluşmakta, verimlilik azalmakta ve işe devamsızlıkta artış meydana gelmektedir. Aynı zamanda çalışanlarda stres oluşmakta ve strese bağlı hastalıklar yaşanmaktadır.¹⁶¹

Ailede çatışmaya neden olan en yaygın sorunlar, para, cinsel yaşam, çocuk yetiştirme, eğitim, kültür farklılığı ve eşler arasındaki iletişim yetersizliği olarak sıralanmaktadır. Evde yaşanan ilişkilerin işe, işte yaşanan ilişkilerin eve yansımaması oldukça güçtür. Bunun yanı sıra aile üyelerinden birinin vefatı ya da hastalığı, eş ve çocuklar arasındaki geçimsizlik veya yaşanan ekonomik krizler, ev değiştirme veya mülk edinmek için borca girilmesi gibi durumlar, bireyler üzerinde belirgin bir şekilde gerginlik ve stres yaratabilmektedir.¹⁶²

Eşlerin öğrenim durumları ile yaşam kalitesi arasında da kuvvetli bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi; iş sahibi olma ve sahip olunan işin nitelikleri üzerinde etkilidir. Düşük eğitim düzeyi; işsizliğe, garantisi olmayan bir işe ve düşük ücret almaya neden olmaktadır. Bunun bir sonucu olarak da düşük eğitim düzeyi; maddi, sosyal ve psikolojik kaygılara neden olup iyi bir yaşam kalitesine ulaşılabilirliği güçleştirmektedir.¹⁶³

Ülkemizde yapılan araştırmalar ekonomik durumu düşük ve yetersiz olan ailelerin strese daha açık olduklarını ortaya koymaktadır. Yetersiz ekonomik durumun beslenme, eğitim, konut gibi temel gereksinimleri karşılayamaması, fiziksel, bedensel

¹⁶⁰ Aliye Mavili Aktaş, Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C.4, S56,s.27

¹⁶¹ Atay, a.g.e. s.30-31

¹⁶² Akgündüz, Sevgül. “Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2006. s.13-14

¹⁶³ Boylu, A., a.g.e. s.4

ve ruhsal rahatsızlıklara yol açmaktadır. Bu insanların ek işler aramaları ve yapmaları, gelecek korkusu ve güvensizlik, toplumsal ilgiden ve saygıdan yoksun olma, parasızlık sonucu ortaya çıkan aile içi sürtüşmeler, stresli yaşamaya neden olan etkenlerdir. Parasal sorunlardan dolayı, ev ve sosyal yaşamlarında istedikleri standardı yakalayamayan kişilerin, kendilerine, ailelerine ve işlerine yönelik sorumlulukları yerine getirememeleri durumları ortaya çıkacaktır. Bu durum da sonuç olarak strese yol açacaktır.¹⁶⁴

Çoğu zaman çalışanların özel hayatlarından kaynaklanan sorunlar; onların iş hayatını etkilemekte, işe dönük yetenek ve özelliklerinin başarıya yansımaları önlemektedir. Bireyin özel yaşamına ilişkin stres kaynakları; örgütle ve kişilikle doğrudan ilişkili olmayan ancak onları dolaylı olarak etkileyen aile içi sorunlar, psikolojik ve bedensel sağlık sorunları, sosyal yaşama yeterli zaman ayıramama ve parasal sorunlar gibi stres kaynaklarıdır.¹⁶⁵

Dış çevre, aile gibi kaynaklardan doğan stres faktörleri belli bir süre sonra işte de etkili olurlar.¹⁶⁶ Aryee ve arkadaşları (1999) gerçekleştirdikleri araştırmada kişilerin iş ve aile ilişkileri açısından yaşam kalitelerinin ve psikolojik sağlıklarının içerdiği stres faktörlerinin, birbirlerine sergiledikleri negatif davranışların bir sonucu olabileceği hipotezi üzerinde durmuşlardır. Toplumsal gelişmeler neticesinde çok çeşitli aile tipleri (her iki eşinde çalıştığı aileler veya tek ebeveynlerden oluşan aile yapıları gibi) ortaya çıkmaktadır. Öte yandan eğitilmiş kadınların sayısındaki artış, cinsiyet rollerindeki eşitliğin farkındalığını da arttırmaktadır. Her geçen gün daha fazla sayıda kadın iş hayatına atılmaktadır. Sonuçta aile tiplerinin bu çeşitliliğinin, stres faktörlerini çoğaltması aslında beklenen bir sonuçtur. Son yıllarda en fazla dağılmanın görüldüğü aile yapısı ise, her iki eşinde çalıştığı ebeveynlerin oluşturduğu aile yapılarıdır.¹⁶⁷ Kadın çalışanlara yönelik stres algısı bireysel olabildiği gibi örgütsel de olabilmektedir. Toplumsal yaşamın hızla değişmesi, değerler ve tercihlerdeki değişimler, bireyden beklenen rollerin değişimi ve kişinin buna yönelik algısı gibi birçok alandaki değişim insan yaşamını giderek daha karmaşıklaştırmaktadır. Söz konusu değişimler bireyin

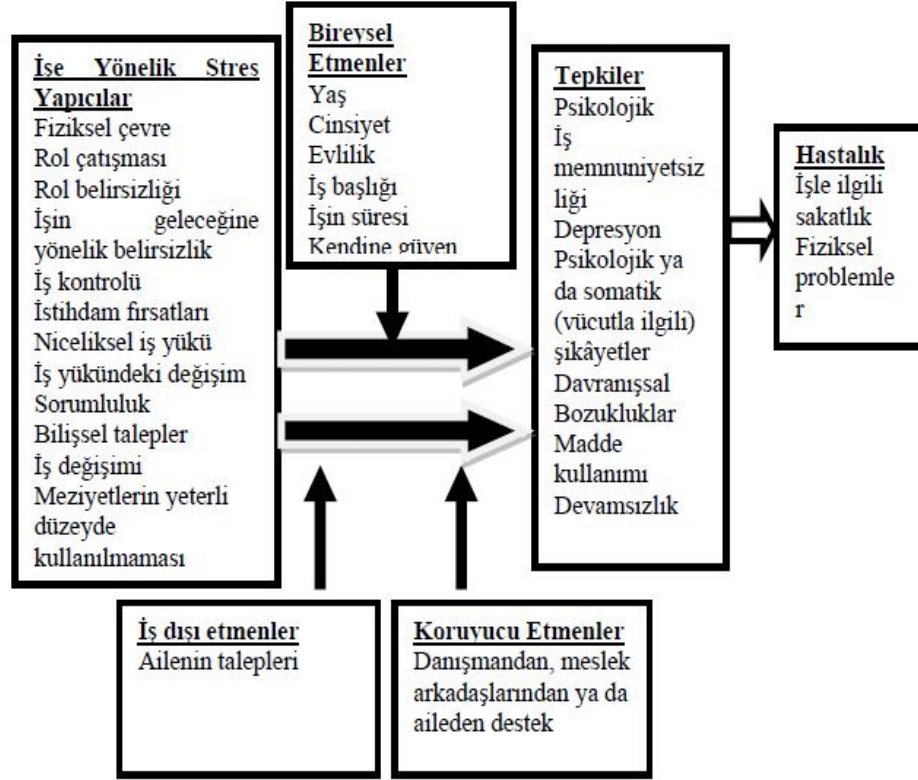
¹⁶⁴ Sevgül, a.g.e.s.14-15

¹⁶⁵ Özlem Baytar, İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010, s.20

¹⁶⁶ Seçil Gürün, İşgören Stresinin, Motivasyon Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama (Emniyet Teşkilatı), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s.69

¹⁶⁷ Canel, a.g.t. s.137

hem sosyal ve günlük ilişkilerindeki yaşantısını hem de iş-meslek yaşamını etkilemektedir. Sonuç olarak bireyin baş etmesi ve çözümler bulması gereken birçok olayla karşı karşıya kaldığı söylenebilir¹⁶⁸ Pek çok durum bireyin iş stresi yaşamasına sebep olurken bu durum kişinin sağlığını dahi etkileyebilmektedir. Bu durumu Murphy Lawrence şu şekilde modellemektedir.



İş Stresi ve Sağlık arasındaki İlişki Modeli (Aktaran Hasan Yüksel)¹⁶⁹ (Şekil-2)

2.2. Stresle Mücadele

İşgörenlerin örgüt içinde çalıştıkları çevrenin dışında, bir de toplumsal yani genel çevresi vardır. Toplumsal çevrenin işgörenden istediği eylem ve işlemler, işgörenlerle ilgili diğer bireylerin beklentileriyle şekillenir. Birey üzerinde toplumsal bir baskı vardır. Bu baskı, yasal yollarla olabileceği gibi, gelenek ve göreneklerle de olabilir. Bireyin günlük yaşantısında karşı karşıya kaldığı toplumsal ve teknolojik

¹⁶⁸ Vedat Işıkhana, Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları, Sandal Yayınları, Ankara, 2004, s. 73

¹⁶⁹ Hasan Yüksel, Kadın Çalışanların Sosyo-Psikolojik Sorunları, İşçi Devir Hızı Kapsamında Örgütsel ve Psikolojik Sonuçları ve Çözüm Önerileri, S.D.Ü., Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2011, s.51

değişimlerin, aile ilişkilerinin, gün içerisindeki ulaşım sorunlarının ve yaşanan yerin değiştirilmesinin, ekonomik ve finansal koşulların, ülke ekonomisinin gidişatı ve çeşitli ekonomik sorunlar stres kaynağı olmaktadır.¹⁷⁰ Söz konusu beklentilerin altından kalkma konusundaki fiziksel veya psikolojik yetmezlik stres seviyesini yükseltmektedir. Dolayısıyla beklentiler altında ezilme tehdidi ile karşı karşıya olan çalışanların örgütün vereceği desteğe olan ihtiyaçları da artmaktadır.¹⁷¹ Bu desteğin nitelikleri farklı olabilmektedir. Çalışanların yaratıcı fikirlerini, önerilerini ve eleştirilerini dikkate alan ve bu önerileri uygulamaya aktaran, çalışanlara nispeten bir iş güvenliği sağlayan ve başarılı oldukları takdirde işyerinde devamlı çalışacaklarına ilişkin güvence veren, örgüt içindeki insan ilişkilerinin pozitif olmasını sağlayan, örgüt içi iletişimi ve örgüt içi halkla ilişkiler çalışmalarını yüksek seviyelerde tutan, örgüt içinde, adam kayırmacılık yapmayan, herkese adaletli davranan ve hak yemeyen, çalışanlarını önemseyen ve onları karar süreçlerine dâhil eden işletmeler işgörenlere gerekli örgütsel desteği sağlamaktadırlar.¹⁷²

İş-aile çatışması şeklinde varlık gösteren, yüzyılımızda sıklıkla rastlanan, hem olumlu hem de olumsuz etkileri olan, herkes için değişebilen, belirli bir dozda olması durumunda varoluşun bir özelliği olarak gerekli olan stres, iş ve ailelere verdiği zararın yanında örgütsel anlamda da iş ortamına dolayısıyla da işletmelere zarar vermektedir. İş aktivitelerinden doğan ve kadının verimliliğini düşüren stres, işletmelerde düşük üretim ve verimlilik, meslek hastalıkları ve yaralanmalar, devamsızlık, düşük güven ve yüksek hastalık riskleri ve giderleri şeklinde varlık göstermektedir. Finansal maliyetle beraber aynı zamanda iş yerinde yaşanan ve endişeyle paralel olan stres olgusu işletmenin rekabet avantajını da azaltmaktadır. İş yerinde giderek artan oranda ortaya çıkan, psikolojik, çevresel ve davranışsal anlamda birçok sebebe bağlanılabilen stres faktörü, kadın işgörenin devamsızlığına, işgörenin işi bırakması ve işten ayrılması anlamına gelen “işgören devir hızına”, düşük orandaki verimliliğe ve işletme maliyetinin artmasına neden olmaktadır. Yine kadın çalışanların yaşadıkları stres, örgütsel gelişim ve ilerlemenin de önündeki en büyük engeldir. İş tatmini, iş yerindeki rahat çalışma

¹⁷⁰ Zonana, a.g.e., s.25

¹⁷¹ Ömer Turunç-Mazlum Çelik, Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi,2010, C.17, S.2, s.184

¹⁷² Mahmut Özdevecioğlu, Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi,2003, C.18, S.2, s.118

ortamı, etkileşim, işbirliği ve takım ruhu ise stresi azaltıcı bir rol oynamaktadır. Stres ortamının ortadan kaldırılması ve bu bağlamda stratejiler geliştirilmesine bağlı olan kısa vadede hastalık, ruhsal durumda meydana gelen değişim, uyku bozukluğu; uzun vadede ise kalp rahatsızlıkları ve psikolojik problemlere neden olduğu bilinen iş stresi, bazen işkolik olma ile eş anlamlı hale gelmekte, iş-aile arasında meydana gelen çatışmada da önemli rol oynamaktadır. Dolayısıyla bu çatışmanın önlenmesi için öncelikle stres yapıcıların ortadan kaldırılması gerekmektedir.¹⁷³

Zaman önemli bir stres unsurudur. Kadın çalışanların stresle baş edebilmek için zamanlarını etkili bir şekilde kullanmaları da oldukça önemlidir. Her şeyin süratle değiştiği ve geliştiği günümüzde kişilerin ortak olarak yakındıkları bir kavram zaman darlığı ve zaman yetiştirememedir. Zaman yönetiminin etkili bir şekilde yapılamaması, işgörenlerin hayatında hiçbir şeyi kontrol edemediği duygusuna kapılmalarına yol açabilmektedir. Kişilerin yaşadıkları bu kaygı ise, onların olayları olduğundan daha tehdit edici olarak algılamalarına, fiziksel ve duygusal olarak yıpranmalarına neden olabilmektedir. Zamanın etkili kullanılması sonucu belirli bir zaman dilimi içinde pek çok şeyi başarmak mümkün olmakta ve yerine getirilmesi ve tamamlanması gereken işlerin birer stres olgusu haline gelmesi engellenebilmektedir.¹⁷⁴

Stresin örgütsel sonuçları, iş gören kadar, örgüt açısından da önemlidir. Stres yönetiminin etkin bir şekilde yapılmadığı örgütlerde stres, büyük olumsuzluklara neden olur. İş görenin yaşadığı stres önce kendisinde bir takım değişiklikler başlatırken daha sonrasında bu olumsuz değişim örgütü de etkilemektedir. Çünkü örgütleri oluşturan yapı taşlarından biri de çalışanlarıdır. İş görende baş gösteren bir olumsuzluk, işi etkileyecek, dolayısıyla da işin tamamı yani örgüt bu strese maruz kalacaktır. İş görenlerin stres sonucu işi uygun yapmaması ile çeşitli kayıplar yaşanacaktır. Maliyetin sayısal olarak artması, üretimde kayıpların yaşanması, verimsizlik, performans düşüklüğü, iş gören devir hızının artması, işe devamsızlıklar, yabancılaşma, iş kazalarında artış gibi birçok olumsuz sonuçlar ortaya çıkar. Bu olumsuzluklar da örgütün devamını tehdit eder. Stres yaşayan iş görenin işe geç gitmeye başlaması, işe devamsızlığının artması, işe yabancılaşma yaşayıp kendini soyutlaması en çok görülen

¹⁷³ Yüksel H. a.g.e.s.54

¹⁷⁴ Yüksel H. a.g.e.s.124

sonuçlardır. Bu sonuçlar nedeniyle de iş görenlerin işten ayrılma ve uzaklaştırılma döngüsü de artmaktadır.¹⁷⁵

Stresin aynı zamanda heyecan verici, enerjiyi yönlendirici ve geliştirici bir yanı da vardır. Herkes için değişebilen, ama belirli bir dozda stres, varoluşun olumlu bir özelliğidir ve etkili bir işleyiş için gereklidir. Bu tür stres, yaşam güçlükleri ile başa çıkmada, bireysel yapıcılığın ve etkinliğin, fiziksel ve ruhsal dayanıklılığın artmasında önemli rol oynamaktadır. Stres sonucu zorlanmaların insanı yeni arayışlara, çalışmaya yöneltmesi ve yaratma gücünü güdülemesi nedeni ile stres yararlıdır. Bu anlamıyla stresin bireyi daha ileri götürücü bir özellik taşıdığı da söylenir.¹⁷⁶ Sürdürebilir başarı adı altında özellikle son yıllarda yapılan çalışmalar bu konudaki bakış açısını da olumlu yönde etkilemiştir. Başarının bireylerin tek başlarına yapacakları çalışmalarla gelmeyeceği, bireylerden oluşan başarılı ekipler sayesinde başarıya ulaşabileceği görüşü yaygınlaşmıştır. Bu bağlamda, başarıya bireylerle ulaşmak zorunda olan örgütler ise istikrarı oluşturmak için bir takım tedbirler almak durumundadır. Başarıya ulaşmak için örgütlerin, müşteriler kadar iyi bir takımı oluşturacak işgörenlere de ihtiyaçları bulunmaktadır. Bununla beraber, başarıya ulaşmak için bireyi oluşuma veya eyleme bağlamak; onu teşvik etmek yetmeyecektir. Gerçekten verimli sonuçlara, kalifiye olmuş iş görenin çalışmaları ile varmak mümkündür. Bunun içinde, istikrarlı bir çalışma ortamı yaratmak ve bireylerin yaptıkları işi kişiselleştirmelerini sağlamak gerekir. Bağlılık unsuru bu noktada oldukça büyük bir önem kazanmaktadır.¹⁷⁷

2.3. Örgütsel Özdeşleşme ve Duygusal Bağlılık

Çalışanın yaşam kalitesi ve örgüt verimliliğinin artırılması ve iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi için örgüte, yöneticilere ve aile üyelerine önemli roller düşmektedir. Destekleyici iş-aile kültürü kapsamında çalışanlar iş-aile çatışmasını azaltmak ve iş-aile kazançlarını elde etmek amacıyla örgüt tarafından cesaretlendirildiğinde örgüte bağlılığı, örgütsel vatandaşlık davranışı ve verimliliği

¹⁷⁵ Atameriç, a.g.e. s.17

¹⁷⁶ Ayla Bayık vd. “Kadınların Stres Verici Yaşam Olaylarıyla Karşılaşma Durumları” Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2006, C.9, S.2, s. 2

¹⁷⁷ Emre Eymür, Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansını İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009, s.8

artmakta; işe devamsızlık oranı ve işten ayrılma niyeti azalmaktadır.¹⁷⁸ Yaşam tatmini sadece bireysel etmenlere bağlı değildir. Bireylerin örgüt içinde hiyerarşi ve güç görme istek ya da beklentileri onların örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin artmasına neden olabilecektir.¹⁷⁹

Örgütsel bağlılığın temelinde iki önemli kavram bulunmaktadır. Bunlar sadakat ve örgütte kalma eğilimidir. Sadakat, görev ve sorumluluk duygusuna dayanan, bir örgütle özdeşleşme ve duygusal sorumluluk duyma anlamına gelir. İş görenin değer ve beklentileri ile örgütte kalma ya da ayrılma kararları arasındaki ilişkide önemli bir faktör olarak ortaya çıkar. Buna göre, sadakat örgütten ayrılma ile azalma gösterirken, olumlu ve ödüllendirici bir ortamda artma gösterir.¹⁸⁰

Sony'nin Başkanı Morita, örgütsel bağlılık konusundaki görüşlerini şöyle dile getirmektedir: “En iyi Japon şirketlerinin başarılarının arkasında gizli bir formül ya da öge yoktur. Hiçbir teori, plan ya da devlet politikası bir işi başarıya götürmez; bunu ancak insanlar gerçekleştirebilir. Bir Japon yöneticinin en önemli görevi, elemanlarıyla sağlıklı ilişkiler geliştirmek, şirkette aile bağlarına benzer bağlar kurmak, yönetici ile astların aynı kaderi paylaştığını hissettirmektir. Japonya’da başarılı olan şirketler, Amerikalıların işçi, yönetim ve hisse sahipleri dedikleri bütün elemanlar arasında bir kader birliği kurabilmiş olanlardır. Bu basit yönetim sisteminin dünyanın hiçbir yerinde uygulandığını görmedim, ama sistemin yürüdüğünü biz Japonlar yeterince kanıtladık. Geleneklere aşırı bağlı ya da ürkek oldukları için başkaları aynı sistemi uygulayamazlar. İnsanlara verilen önem gerçek ve bazen de çok açık olmalıdır ve bu da hayli riskli bir iştir. Ama uzun vadede (ve bu noktayı önemle vurgulamak isterim) ne kadar iyi, başarılı, zeki ya da usta olursanız olun, işinizin geleceği çalıştığınız insanların elindedir. Belki kulağa dramatik gelecek ama işinizin kaderi işe aldığınız en genç elemana bağlıdır.”¹⁸¹

1992 yılında Cohen tarafından örgütsel bağlılık üzerine yapılan bir araştırmada, özellikle mavi yaka çalışanlar için medeni durumun önemli bir değişken olduğu ve evli olan mavi yaka çalışanların örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

¹⁷⁸ Toraman, a.g.e. s.44

¹⁷⁹ Mustafa Polat-Cem Harun Meyda, Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 2011, C25, S.1, s.165

¹⁸⁰ Tuğçe Kafdağlı, Çalışanların Örgüte Bağlılıkları İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007, s.4

¹⁸¹ Gülfer Büyüktaş Gayır, Yönetici Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkileri: Sağlık Bakanlığına Bağlı Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma-Diyarbakır Örneği, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, 2011, s.112-113

Benzer bir araştırma ise evli erkeklerin evli kadınlara oranla bağlılık düzeylerinde artış olduğunu göstermektedir. Evlilik erkekler için düzenli bir yaşamı getirirken, kadınlar için ise sahip olunan sorumlulukların ve iş yükünün artması gibi bir durumu beraberinde getirmekte, kadınlar için iş ve aile arasında geçen karmaşık bir durum yaratmaktadır. Bekar erkek çalışanlar ise daha fazla iş alternatifini göz önünde bulunarak hareket ettiklerinden, örgütsel bağlılıkları evli erkeklere oranla daha azdır, çünkü evli erkekler sadece kendilerini değil bakmakla yükümlü oldukları kişileri de düşünmek zorunda olduklarından bağlılık oranları daha fazladır.¹⁸²

Çabalarının ödüllendirildiğini ve duygusal ihtiyaçlarının örgüt tarafından içtenlikle giderildiğini hisseden işgörenler, bu olumlu muameleye, örgüte ait olma ve örgütle özdeşleşme hissi ile yani duygusal bağlılıkla karşılık vermektedirler. Algılanan örgütsel destek arttıkça, duygusal örgütsel bağlılık da artmaktadır. Algılanan örgütsel desteğin, duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilemesi literatürde ‘Toplumsal Değiş Tokuş Teorisi ve Karşılıklılık İlkesi’ çerçevesinde açıklanmaktadır. İşgörenlerin örgütlerine duydukları bağlılık, büyük ölçüde, örgütlerinin kendilerine duyduğu bağlılığa göre değişmektedir. İşgörenler, algıladıkları örgütsel destek ölçüsünde duygusal bağlılık göstermekte ve harcadığı çabaların ödüllendirileceği beklentisi ile olumlu tutumlarını sürdürmektedirler. Örgütsel desteğin duygusal örgütsel bağlılıkla ilişkisi, bireylerin duygusal ve psikolojik gereksinimlerinin önemi ile de açıklanabilir.¹⁸³

Duygusal bağlılık, Bireylerin örgütsel objelere sarılması ve özdeşleşmesini ifade etmektedir. Çalışanın örgüte duygusal bağlılığını, örgütle bütünleşmesini yansıtmaktadır.” Duygusal bağlılık çalışanların örgütsel amaç ve değerleri kabullenmesine ve örgüt yararına olağanüstü çaba sarf etmesine yol açar. Çalışanın örgüte güçlü bir şekilde bağlılığının olması, o kişinin istediği için kurumda kalması demektir. İş görenin örgüte bağlılığının en iyi şeklidir. Aslında, bu kişiler her işverenin hayalini kurduğu, gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadık çalışanlardır. Literatürde en çok ele alınan bağlılık türüdür.¹⁸⁴ Aile kavramının kültürel yapıdaki önemine rağmen işten aileye ya da aileden işe yansıyan sorunların ekmek kapısı olarak kabul edilen organizasyonlarla olan özdeşleşme üzerinde anlamlı bir etki bulunamamış olmasının kültürel yapıyla uyumlu olduğu düşünülmektedir. Ayrıca içinde bulunulan ekonomik

¹⁸² Atay, a.g.e. s.45

¹⁸³ Toraman, a.g.e. s.65

¹⁸⁴ Kafdağlı, a.g.e.s.16

kriz dönemi nedeniyle işini kaybetme endişesinin iş-aile ve aile-iş çatışmasını ikinci plana ötelelediği fikri elde edilen sonuca bir destek noktası olarak görülmektedir. Çalışanların aile-iş çatışma düzeyinin işten ayrılma niyetini anlamlı olarak etkilemediği tespit edilmiştir.¹⁸⁵

2.4. İş ve Boş Zaman

İş birey açısından, sadece fiziksel yaşamını devam ettirmeye değil, aynı zamanda sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını da sağlamaya yönelik yeni anlamlar kazanmıştır. Bu bakımdan, işin anlamı ve işlevleri öncelikle birey ve daha sonra da bireyin ailesi için daha da önemli hale gelmiştir.¹⁸⁶ İş, çalışmadan ayıran en önemli fark işin bir ücret, gelir karşılığında yapılmasıdır çalışmada böyle bir zorunluluk yoktur. İş dışı zamanı ise ikiye ayırmak mümkündür; boş zaman ve diğer iş dışı zaman. Boş zaman kişinin sadece kendisi için ve kendi sevdiği şeyleri yapmak için ayırabildiği zamandır. Bireyler genellikle iş dışı zamanın tamamını boş zaman olarak geçiremezler. Evi, ailesi ya da dostları, arkadaşları için yapması gerekenler de vardır. Böylece diğer iş dışı zaman da evlilik ve toplumsal uyum için ayrılan zaman olarak tanımlanabilir.¹⁸⁷ Tek başına çalışanların kendilerini sosyal açıdan yalnız hissetmeleri, işlerini sevmemelerine neden olmakta ve iş tatminsizliğine yol açmaktadır.¹⁸⁸ Aile-iş çatışmasının hem yaşam tatminini ile hem de iş tatmini ile negatif yönlü ilişkisi vardır. Dolayısıyla bireylerin çatışma içinde olmaları tatminlerini negatif olarak etkilemektedir. İş tatmini ile yaşam tatmini arasında yayılma etkisi vardır. Biri diğerini aynı yönde etkilemektedir. İş tatmini artışı yaşam tatminini yaşam tatmini artışı da iş tatminini artırmaktadır.¹⁸⁹

‘Stres yapıcılar’ olarak da adlandırılan iş gereklilikleri bir işin fiziksel, zihinsel ve duygusal enerji harcanmasını gerektiren fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel özellikleridir. Bu gereklilikler, çok fazla enerji harcanmasına sebep olursa, stres

¹⁸⁵ Özdevecioğlu , a.g.m., s.225

¹⁸⁶ Ertemli,a.g.e. s.9

¹⁸⁷ Ahmet Alpay Dikmen, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi,1995 S.50 s.118

¹⁸⁸ Oya Erdil vd.,Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile Tatmin Arasındaki İlişkiler:Tekstil Sektöründe Bir Uygulama,Doğuş Üniversitesi Dergisi, 2004, C.5, S 1, s.20

¹⁸⁹ Özdevecioğlu-Doruk, a.g.m., s.91

yapıcılara dönüşürler ve bazı fizyolojik ve psikolojik hasarlara yol açarlar. Örneğin, zaman baskısı, kötü fiziksel çalışma şartları gibi iş gereklilikleri çok fazla enerji harcanmasını gerektirdiğinden bireyin zihinsel, duygusal ve fiziksel kaynaklarını tüketir ve depresyon gibi sağlık sorunları yaşamasına sebep olabilir. Diğer taraftan, iş kaynakları hedeflere ulaşmayı kolaylaştıran, gerekliliklerin sebep olduğu fizyolojik ve psikolojik etkileri azaltan ve bireysel gelişmeyi teşvik eden fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel özelliklerdir. Örneğin, özerklik ve kurumsal destek gibi iş kaynakları özellikle olumlu yaşantıların kazanımı için önemlidir, zira bu kaynaklar bireylerin iş yerlerinde kendilerini güvende, sağlıklı ve güdülenmiş hissetmeleri için ortam oluştururlar.¹⁹⁰

2.5. Verimlilik

Günümüzün yoğun rekabet ortamında işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri, başta insan kaynağı olmak üzere sahip oldukları kaynakları en etkili ve verimli biçimde kullanmalarına bağlıdır. Tüm işletmeler içerisinde yer alan en değişken grup çalışanlardır. Bu anlamda çalışanların performansı ve verimliliği işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Kadın çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve verimli bir şekilde çalışabilmeleri ise onların motivasyon düzeylerine ve işlerinden yeterince doyum elde etmelerine bağlıdır.¹⁹¹ İş-aile (Work-family conflict) ve aile-iş çatışması (Family-work conflict), zaten mevcut olan rol çatışmalarına iş ve aile rollerinin de dahil edilmesiyle oluşan bir rol çatışması türüdür. Gittikçe rekabetçi bir hale dönüşen iş hayatı içerisinde kısıpaca giren çalışanların etkinlik ve verimliliklerini yüksek tutabilmek için onları mutlu ve makul seviyelerde tatmin edilmiş hale getirmek gerekir. Bunun da yollarından biri iş ve aile arasında denge kurmasına yardımcı olmaktır. Bu dengenin sağlanmasında organizasyon yöneticilerine, açık iletişime dayalı bir ast-üst ilişkisi sistemi, kurmaları, kurumsal olarak örgüt psikologları ile çalışmaları, çalışanlarına mentorluk yapabilecek yetenekte yöneticilerle

¹⁹⁰ Tülay Turgut, Çalışmaya Tutkunluk: İş Yüğü, Esnek Çalışma Saatleri , Yönetici Desteğı ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 2011, C.25, S.3-4, s157

¹⁹¹ Toker Boran, “Motivasyonda Kullanılan Özendirme Araçlarının İş Doyumuna Etkileri: Beş ve Dört Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama”, Ege Akademik Bakış Dergisi, 8/1, 2008, s. 70.

çalışmaları, işletme içinde kreş vb. gibi bazı uygulamaları yaygınlaştırmaları, mümkünse esnek çalışma sistemine geçmeleri ve ailelerle zaman zaman sosyal etkinlikler planlamaları tavsiye edilebilir.¹⁹²

İş-aile çatışması sonucu ortaya çıkan ve kişinin işi nedeniyle ailesini, aile sorunları nedeniyle de işini etkileyen olumsuz durumların ortadan kaldırılması ve bireyin verimliliğinin artırılması için yöneticiler tarafından bir takım önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu doğrultuda çalışanların verimliliği artacak, çatışmanın yarattığı stres düzeyi azalacak; ailevi problemlerin işe, iş problemlerinin ise aileye yansması en az düzeye indirgenmiş olacaktır.¹⁹³

Pazar payını yükseltmek, optimum işlem hacmine ulaşmak, satış hacmini ve kârını yükseltmek, yapılan yatırımlardan yeterli getiri elde etmek, masrafları azaltarak maliyetleri düşürmek gibi amaçlar ile faaliyet gösteren işletme örgütlerinde nihai hedefler de bu amaçlarla bağlantılı olarak ulaşılabacağına inanılan etkinlik, etkililik, verimlilik ve rasyonellik gibi tanımlar içermektedir. Tüm bu amaçlar ne şekilde telaffuz edilirse edilsin ya da hangi açılımlarla tanımlanırsa tanımlansın, hepsinin gerçekleştirilebilmesi için en can alıcı unsur insanların verimli kılınmasıdır.¹⁹⁴ İşletmenin başarısı geniş ölçüde elindeki kaynakların özellikle insan kaynağının etkili ve verimli kullanılmasına bağlıdır. İnsan kaynaklarının etkili ve verimli yönetimi ise üst yönetim ve insan kaynakları bölümü kadar aynı zamanda diğer yöneticilere de bağlıdır.¹⁹⁵ Bireysel, örgütsel ya da toplumsal bir amaç olarak kabul edildiğinde verimlilik, bu amacı benimseyen insanların, kendi ilgi ve konumlarına bağlı olarak, bu terime farklı anlamlar yükledikleri görülmektedir. Verimlilik kavramına toplumsal düzeyde yaklaşan bir ekonomist, diğer taraftan kendi işletmesinin performans ve kârlılığı çerçevesinde düşünen bir girişimci ya da doğrudan yapılan işin ölçülmesi ile ilgilenen bir mühendis, bu kavramı farklı açılardan ele aldıkları için her birinin verimlilik algılayışı birbirinden farklı olmaktadır.¹⁹⁶

¹⁹² Özdevecioğlu-Doruk, a.g.m., s.91

¹⁹³ Sibel Çınar Oğuz- Fatma Nur İplik, İş-Ale Yaşam Çatışmasının Kadın Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1, s.171

¹⁹⁴ Yapar, a.g.e. s.95

¹⁹⁵ Yüksel H. a.g.e.,s.108

¹⁹⁶ Diker, a.g.e. s.15

Verimlilik her şey değildir ama ekonomist Paul Krugman tarafından da belirtildiği gibi verimlilik uzun vadede neredeyse her şeydir.¹⁹⁷ İş görenlerin verimi sadece işyerindeki etmenlere bağlı değildir. Bireyin güvenli ve huzurlu bir iş ortamında çalışması önemli olduğu kadar mutlu ve huzurlu bir aile yapısına sahip olması da çalışma hayatı için o kadar önemlidir. Aile bireyleri arasındaki gerilim, uyumsuzluk, anlaşmazlık ve iletişimsizlik; ailede bulunan tüm bireylerde gerginlik ve sıkıntı yaratır. Ev ortamında bulunan bu olumsuz hava ister istemez bireylerin iş hayatını da olumsuz yönde etkilemektedir.¹⁹⁸

Birçok araştırma, her iki eşin de iletişim konusunda başarılı ve istekli olması mutlu evliliklerin; iletişim konusunda eksikliklerin olması ise mutsuz evliliklerin ortak noktası olduğunu göstermektedir. Mutlu çiftlerin birbiriyle çeşitli konular ve olaylar hakkında daha çok konuşabildikleri, birbirlerini daha iyi anladıkları, kelimelerin ardında yatan duygu ve ifadeleri daha iyi sezinledikleri, problem çözme yöntemleri ve karar verme süreçlerinde başarılı oldukları görülmektedir.¹⁹⁹ Ev ve iş alanlarındaki kültürlerin genellikle farklı olması yüzünden bireyler iki yaşam alanını belli düzeylerde birleştirmeye çalışırlar. Bütünleşme (integration) ve bölünme (segmentation) bireylerin bu iki alan arasındaki farklılıklarla başa çıkma yolları olarak tanımlanmaktadır.²⁰⁰

2.6. Aile İş Çatışması

Kişinin aile rolü sorumluluklarının iş performansını engellemesi ile ortaya çıkan olumsuz durumu ifade eden aile-iş çatışmasında ailenin iş üzerindeki etkileri önem kazanmaktadır.²⁰¹ Günümüzde iş dünyasının en önemli sorunlarından biri de hiç şüphesiz aile ile iş arasındaki çatışmalardır. Bireylerin işlerinin yoğunluğu aile hayatlarını olumsuz etkilemekte ve hem kendisinin hem de ailesinin mutluluğu azalmaktadır. Ters olarak da ailevi problemler veya ailelere gösterilen özel ilgi ve harcanan zaman nedeniyle iş yerinde sorunlar ortaya çıkmaktadır. Aileden işe olan bozucu etkiler aile rol sorumluluklarının işteki performansı engellediği zaman

¹⁹⁷ Serhat Sefa Tor, Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman, 2011 s.11

¹⁹⁸ Baytar, a.g.e.s.20

¹⁹⁹ Polat, a.g.e. s.41

²⁰⁰ Kapiz, a.g.m.,s.147

²⁰¹ Özdevecioğlu-Doruk, a.g.m., s.74

görülmektedir. Çocukların rahatsızlığı ya da bakımı, okul sorunları ile ilgilenme gibi durumlar aileden işe yönelik bozucu etkilerdir. İşten aileye olan bozucu etkiler ise, iş aktivitelerinin aile sorumluluklarını yerine getirmesini engellediğinde görülmektedir.²⁰²

Çalışanların bireysel olarak yaşadıkları sıkıntılar sadece bu boyutta kalmamaktadır. Aile fertleri ile birlikte yaşanan sıkıntılar, eş ve çocukların yaşadığı olumsuzluklar, özellikle erken yaşlarda çalışma hayatına olumsuz bakış açısına sahip olmaları ilerleyen dönemlerde iş hayatına ön yargı ile yaklaşmalarına neden olabilir. Olumlu benlik saygısına sahip bireylerin karşılaştıkları olay ve olguları değerlendirme biçimi daha sağlıklı olmakta ve geleceğe karşı beklentileri olumlu olmaktadır. Bu bireyler problemler karşısında kendilerini daha olumlu değerlendirebilmekte, probleme ilişkin düşünce biçimleri ve çözüm yolları rasyonel temeller üzerine oturmaktadır. Olumsuz benlik saygısına sahip bireylerin ise karşılaştıkları problemlerin çözümünde rasyonel olmayan düşünme yollarına daha fazla başvurabildiği, elde ettikleri sonuçların beklentilerini karşılayamamasına bağlı olarak da geleceklerini kötümser bir bakış açısı ile değerlendirebildikleri görülmektedir.²⁰³

Ailelere yüklenen bu tür sorunların aşılması ile ilgili mali yük de katlanılması mümkün olmayan diğer bir boyutunu ortaya çıkarmaktadır. Aynı zamanda kuruluşlara yüklenen maliyetler de azımsanmayacak boyutlardadır. Şirket itibarına şirket kültürüne verilen zarar, stres ve her an kendi başına gelebilecek korkusu kurumun sağlıklı işleyişini etkilemektedir. Sadece bu boyutu ile de sınırlı kalmamakta mali yönden de kurumun kaybı tahmin edilemeyecek ölçüde işletmeyi olumsuz etkilemektedir.²⁰⁴ İşe verilen önem ailenin ihmalini veya aileye verilen önem işin ihmalini beraberinde getirebilmektedir.²⁰⁵ İş aile ve aile iş çatışmasına neden olabilecek aile kaynaklı diğer faktörlerden ilki bakmakla yükümlü olunan diğer kişilerdir. Çocukların dışında bakmakla yükümlü olunan diğer kişiler genellikle anne ve baba gibi aile büyükleridir. Bütün bu nedenlerin dışında ailenin çekirdek ya da geniş bir aile olması, aile tipinin tek gelirli, çift gelirli ya da çift kariyerli olması, aile içindeki bireylerin birbirlerine karşı

²⁰² Yüksel İ. a.g.m. s.303

²⁰³ Nilgün Ottekin, Ailelerinden Ayrı Olarak Öğrenim Görmekte Olan Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2009, s.7

²⁰⁴ Serap Şahin, Çalışanların Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde,2010, s.40-41

²⁰⁵ Özdevecioğlu-Doruk, a.g.m., s.70

tutumları ve birbirlerinden beklentileri, aile içerisinde yaşanabilecek her türlü sorun ve anlaşmazlık da, iş aile-aile iş çatışmalarını etkileyebilecektir.²⁰⁶

2.7. Aile ve İşteki Rollerin Çatışması

Tabuk, yaptığı aktarmada (Carlson,1999:2) çatışma alanlarını ve çatışma türlerini şöyle göstermiştir:²⁰⁷

Çatışma Alanları ve Çatışma Türleri (Tablo -5)

Çatışma Alanları → Çatışmanın Türü ↓	İş Alanı Baskıları	Aile Alanı Baskıları
Zaman Esaslı Bir role ayrılan zamanın diğer rolün gereksinmelerinin yerine getirilmesini güçleştirilmesi	- Çalışma Saati Sayısı - Katı Çalışma Çizelgesi - Vardiyalı Çalışmalar	- Eşin Çalışması - Küçük Çocuklar - Aile yapısı
Gerginlik Esaslı Bir rolün ürettiği gerginliğin diğer rolün gereksinmelerinin yerine getirilmesini engellemesi	- Rol Çatışmaları - Rol Belirsizlikleri	- Aile İçi Anlaşmazlıklar - Eşin Yetersiz Desteği
Davranış Esaslı Bir rolün gerektirdiği davranışın diğer rolün gereksinmelerinin yerine getirilmesini engellemesi	- Gizlilik ve Objektiflik gibi Beklentiler	- Sıcaklık ve Açıklık gibi Beklentiler

Rol çatışmaları, pek çok şekilde sınıflandırılabilir; İş aile ve aile iş çatışmalarının da yapıları ve nedenleri bakımından zaman bazlı, stres bazlı ve davranış bazlı olarak üç türünden bahsetmek mümkündür.²⁰⁸

²⁰⁶ Ertemli, a.g.e.s.24

²⁰⁷ Tabuk, a.g.e. s.49

²⁰⁸ Ertemli, a.g.e.s.27

2.7.1. Zaman Temelli Çatışma

Bir rolle ilişkili zaman baskısının diğer role verilecek zamanı ihlal etmesidir. Bir başka deyişle, bir rolü yerine getirmek için ayrılan zamanın fazla olması sebebiyle diğer rolü hakkıyla yerine getirebilmek için yeterli zaman kalmadığında yaşanan çatışmadır. Aileden kaynaklanan zamansal çatışma ise, aile rolünü yerine getirmek için ayrılacak zamanın daha fazla olması gereken durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan incelendiğinde, evli olanların bekâr çalışanlara göre, çocuklu evli çalışanların da çocuk sahibi olmayanlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları söylenmektedir. Kadının işteki konumu bakımından tam zamanlı veya part-time çalışması, erkeğin işe bağlılığı ve işte geçirdikleri zaman kadınların yaşadığı iş-aile çatışmasında önemli belirleyicilerdir. Bunun ötesinde kadının çalışıp-çalışmaması kocanın iş-aile çatışmasını etkilemez görünürken, kadının yönetsel / profesyonel bir işte çalışıyor olması kocanın çatışma düzeyini etkilemektedir.²⁰⁹

2.7.2. Duygu (Stres) Temelli Çatışma

Bir rolü icra ederken yaşanan bitkinlik, huzursuzluk ve gerilim gibi duyguların diğer rolün yerine getirilmesini güçleştirdiğinde yaşanır. Gerilime dayalı çatışma ise, çalışanın iş ya da aile yaşantısının gereği olarak üstlendiği rollerden birisinin yarattığı gerilimin diğer rolünü etkilediği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Örneğin, işin yarattığı gerginlik ve üzüntü aile görevlerini engelleyebilir. Özellikle, iş yaşamında aşırı iş yükü, kişiler arası ilişkilerin zayıf olması, iş güvenliğinin olmaması, kontrol ve yönetme fırsatlarının yokluğu gibi olumsuz deneyimler, aile içi etkileşime olumsuz yansıyan duygusal sonuçlar (kendine saygının azalması, kararsızlık duygusu, rekabet hissinin kaybı gibi) doğurabilir. Ailedeki bu olumsuz duygusal tepkiler de aile üyelerine karşı alınganlık ve aile etkileşiminden kaçınmaya neden olabilmektedir.²¹⁰ Veya birey işyerinde kendisini fiziksel ve duygusal olarak tükenmiş hissettiğinden eve geldiğinde

²⁰⁹ .Feride Çetinkaya, Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 2011, s.86

²¹⁰ Çetinkaya, a.g.e. s.87

olmak pozitif bir aile yaşamının gelişimi için zorunlu kabul edilmektedir. Bu karşıt davranışsal beklentiler, bir alandan diğer alana geçiş yaparken bireylerde gerginlik yaratarak, roller arası çatışmaya neden olabilmektedir.²¹⁴

2.8. İş-Aile Yaşamlarının Etkileşimlerine Dönük Kuramlar

İş rollerinin, aile sorumluluklarının yerine getirilmesine engel olduğunda yaşanan çatışma iş-aile çatışması olarak, aile rollerinin, işle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesine engel olduğunda yaşanan çatışma ise aile-iş çatışması olarak adlandırılır. Aile yaşamı ile ilgili konuların iş yaşamını, iş yaşamı ile ilgili konuların da aile yaşamını etkilemediği varsayımının aksine, her iki yaşam alanının etkileşim içerisinde bulunduğu varsayımına dayanan çeşitli araştırmalar incelendiğinde bu konuda beş farklı kuramın var olduğu görülmektedir

- Akılcı bakış açısı
- Telafi kuramı
- Katkı kuramı
- Taşma kuramı
- Çatışma kuramı

Yukarıda ifade edilen kuramlardan akılcı bakış açısı ve telafi kuramı çalışanların yaşadıkları zaman baskısını esas alarak iş-aile yaşam çatışması kavramını inceler. Buna göre, **akılcı bakış açısı**, çalışanların iş-aile yaşam çatışması yaşamasının nedeninin esas olarak zaman kısıtı olduğu varsayımına dayanır. **Telafi kuramı** ise, çalışanların iş ya da aile yaşam alanlarından birisiyle ilgili olarak yaşadıkları doyumsuzluğu telafi etmek için diğer yaşam alanlarından daha fazla doyum sağlamaya yöneldikleri, buna bağlı olarak iş ve aile yaşamları arasındaki zaman dengesinin bozulmasına yol açarak çatışma yaşadıkları varsayımına dayanır.

Öte yandan, katkı ve taşma kuramları ise, sırasıyla çalışanların iş ve aile yaşam alanlarındaki doyum düzeylerini ve bu yaşam alanlarındaki gelişmeleri esas alarak iş ve aile yaşamı ilişkilerini inceler. Buna göre, **katkı kuramı** kişisel ve örgütsel unsurların birbirleri üzerinde etkili olarak çalışanın genel yaşam doyumu düzeyini etkilediği

²¹⁴ Çetinkaya, a.g.e. s.88

varsayımına dayanır. Kişinin hayatında işin ne kadar önemli olduğu da iş-aile ilişkisine bakışını etkilemektedir. İş ve kariyer bireyin hayatında baskınsa iş hayatı ve aile hayatı ilişkilerini çatışma ya da taşma olarak görmektedir. Kişi iş hayatını orta derede önemli görüyorsa iş ve aile hayatını birbirinden bağımsız olarak görmektedir. Kişinin hayatında iş ve kariyer az önem taşıyorsa kişi işi özel hayatı için aracı olarak görmektedir.²¹⁵ **Taşma kuramı** ise, iş ve aile yaşam alanlarından birisinde meydana gelen olumlu ya da olumsuz gelişmelerin diğer yaşam alanında da benzer etkiyi yaratacağı varsayımına dayanır. Çatışma kuramına göre, bireylerin iş ya da aile yaşamında üstlendiği rol tek başına çatışmaya yol açmaz, çatışmaya yol açan şey kişilerin bu rollerin gereği olarak üstlendiği sorumluluk ve yükümlülüklerinin kişi üzerinde birbirleriyle uyumsuz talepler yaratmasıdır.²¹⁶ **Çatışma kuramı** ise, esas olarak çalışanların iş-aile yaşam çatışması yaşamalarının kökeninde söz konusu yaşam alanlarında farklı roller üstlenmelerinin değil bu rollerin gereklerini yerine getirmelerinin zorluklarının yattığı varsayımına dayanır.²¹⁷

Bireyler, sahip oldukları kişilik özellikleri, eğitim düzeyleri, aile yapıları, kültür düzeyleri vs. gibi kişilik ve çevresel etkenler açısından farklılıklara sahiptirler. Dolayısıyla bu farklılıklar bireylerde algılama farklarına yol açar. Bireylerarası kişilik farklılıkları çatışmaya neden olmaktadır. Kişisel farklılıklar her zaman görülebilen bir çatışma şeklidir. Çünkü bireylerin değişik çevre ortam ve kültürden gelmeleri başlı başına bir çatışma nedenidir. Bazı kişiler daha rasyonel davranış gösterirlerken diğerleri rasyonel olmayan davranışlara girebilirler. Bazıları tarafsız olmaya çalışırken diğerleri duygusal davranışa girebilirler. Kişilik, bireyin kendisi açısından fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. Başkaları açısından ise bireyin toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır.²¹⁸

²¹⁵ Seçil Önderoğlu, Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010, s.21

²¹⁶ Önderoğlu, a.g.e, s.22

²¹⁷ İbrahim Efe Efeoğlu, İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006, s.11-12

²¹⁸ Tabuk, a.g.e.s.48

2.9. İş Doyumu

Aile ilişkileri sosyal yaşamda çok önemli bir yer kaplamaktadır. Bireyin sosyal ilişkileri açısından önemi yadsınamayacak olan aile yaşamı çalışanın hem işle ilgili beklentilerini etkilemekte hem de doğrudan ya da dolaylı olarak iş yaşamından etkilenmektedir. Bunun içindir ki, çalışanların iş doyum düzeyleri üzerinde belirleyici olan, işle ilgili beklentilerinin sadece iş çevresi çerçevesinde şekillenmediği, aile yaşamının da çalışanların işle ilgili beklentilerini etkilediği anlaşılr. Belirli bir işi yapmak insanın belirli bir zamanını alacağı için çalışma yaşamı psikolojik açıdan önemlidir. İnsan zamanını bir şekilde geçirmek zorundadır. Bu zamanı nasıl geçireceği bir takım koşullara bağlı olarak kendi seçimine bırakılmıştır. Bireyin çalışma esnasında bir takım başarılar elde etmesi, psikolojik tatmin elde etmesine yol açar ve kişisel saygınlığını pekiştirir. Bu doyum sadece iş yaşamında kalmayıp, genel yaşam doyumuna da olumlu bir şekilde yansır. Dolayısıyla bireylerin bir takım psikolojik doyum ve beklentilere dayalı olarak çalışmaya yöneldikleri de görülmektedir²¹⁹

Sağlıklı/fonksiyonel bir aile yapısına sahip olamayan kişilerin yaşadıkları ailevi problemler nedenleriyle, işi bir kaçış olarak görmeleri, işe sığınma hissi duymaları işkoliklik davranışını ortaya çıkarabilmektedir. Aynı zamanda söz konusu kişiler, aile yaşamından doyum sağlayamadıkları için gereksinim duydukları doyum, iş alanında arayarak elde ettikleri başarılar ile tatmin olmayı istemektedir ve bu nedenle de işle ilgili konulara diğer konulardan daha fazla önem vermektedir.²²⁰ Bu tartışmalar çerçevesinde çalışanın iş-aile yaşam çatışması düzeyinin iş doyum düzeyi üzerine negatif yönde etkilerinin olduğu öne sürülebilir.²²¹ Evlilik ve kariyer bireylerin en önemli yaşam olaylarından. İki alan arasındaki olumlu bir etkileşim hem iş hem de evlilik açısından yeni fırsatları; olumsuz etkileşim ise çatışmayı, mücadeleyi beraberinde getirmektedir. Kadın ve erkeklerin evlilik ve kariyere ilişkin anlayışlarında farklılıklar vardır. Bireylerin evli ya da bekâr olmaları, performans ve çatışmaya olumlu ya da olumsuz yönde etki edebilmektedir. Çalışma yaşamı içinde kadınların bekârken ortaya koydukları çalışma performansları evlilikle beraber özellikle de çocuk sahibi olduktan sonra düşebilmektedir. Olumlu bir süreçte gelişen evlilikler iş performansını

²¹⁹ Güler, a.g.e.s 24

²²⁰ Temel,a.g.m. s.113

²²¹ Efeoğlu , a.g.e., s.60

olumlu yönde etkilerken; olumsuz şekilde devam eden evlilikler ve uzun süre eşlerin ayrılamaması bireyin performansını olumsuz etkilemektedir. Mutsuz evliliklerin ve uzun boşanma süreçlerinin getirdiği yıpranmaların bireylerde yarattığı yüksek stres işe odaklanmayı güçleştirerek, performansını düşürmekte ve hassaslaşan bireylerin çatışmaya girmelerini kolaylaştırmaktadır.²²² Medeni durum ise, olumlu bir süreçte gelişen evliliklerde iş performansına olumlu yansıyabilirken; olumsuz şekilde devam eden evlilikler ve uzun süre eşlerin ayrılamaması bireyin performansını olumsuz etkilemektedir.²²³ Çalışma yaşamı içinde kadınların bekârken ortaya koydukları çalışma performansları evlilik ve sonrasında çocuk sahibi olduktan sonra düşebilmektedir. Örneğin bazı çalışma alanlarında denizde, arazide çalışılması ya da diğer bir şehir ya da ülkeye iş gereği seyahatlerin yapılması gibi gerekliliklerde kadınlar (eş baskısı, çocuğunu bırakamama gibi) isteksiz davranabilmektedir. Ayrıca kadınların hamilelik ve çocuklarının bebeklik dönemlerinde zorunlu olarak izinli olmaları gereği iş yükü diğer çalışanların üstüne yıkılabilmektedir. Bu yoğun tempoda çalışan örgütlerde zamanla sorunlara yol açabilmektedir. Yukarıda ortaya konulan tüm olumsuzluklar ister istemez örgütte çatışmalara sebep olmakta ve performans düşüklüğü gündeme gelebilmektedir.²²⁴

Günümüz çalışma ortamında bireyler çalışma hayatlarını sert koşullar altında sürdürmek zorundadır. Bu sert koşullar altında bireyler var olan işlerini yitirmemek ve temel ihtiyaçları karşılamak için giriştikleri gelir elde etme savaşını kazanabilmek amacıyla daha yoğun çalışma şartları ve saatleri ile karşı karşıya kalmışlardır. İş ortamındaki bu yoğunluklara uyum kişilerin uğruna göze aldıkları beklentilerini karşılayabilmeleri açısından olumlu sonuçlar verse de bireyleri birçok açıdan da olumsuz etkilemekte ve kişilerin diğer sorumluluk alanlarında çatışma yaşamaları ile sonuçlanabilmektedir. Özellikle, uzun ve düzensiz çalışma programları ile iş gerekleri ve yöneticilerin tutumu sebepleri ile yaşanan çalışanların söz konusu iş-aile çatışması yaşamasını tetikleyen iş ile ilgili faktörlerdir.²²⁵ Gelir düzeyi; ailelerin ihtiyaçlarını karşılama düzeylerini belirlemenin yanı sıra sağlık, eğitim, sosyal etkileşim, konut, serbest zaman ve genel yaşam tarzı koşulları ile de doğrudan ilgilidir. Düşük gelir

²²² Toraman, a.g.e. s.32

²²³Nezih Metin Özmutaf , Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2007, C.8, S.2, s.49

²²⁴ Özmutaf, a.g.m. s.53

²²⁵ Diker, a.g.e. s.59

düzeyindeki ailelerin, gecekondü tipi evlerde, sağlıksız koşullarda yaşamaları, kirada oturmaları, insan yaşamı için önemli bazı kolaylık ve eşyalarının olmayışı, sosyal güvencelerinin bulunmaması, herhangi bir gayrimenkule veya menkul değere sahip olmamaları gibi objektif yaşam göstergelerinin yanı sıra; yaşamlarından memnun olmamaları, içinde bulundukları koşullardan kaynaklı mutsuzlukların olması gibi sübjektif yaşam göstergelerinin ortaya çıkmasında da etkili olmaktadır.²²⁶

Alt gelir grubundaki ailelerde çocukların karşı karşıya kaldıkları sorunlar beslenme, sağlık ve eğitim ihtiyaçlarının yeterli düzeyde karşılanamaması ile sınırlı kalmamaktadır. Örneđin düşük gelir düzeyi ve bu durumun neden olduğu sorunlar, ebeveynlerin ruh hallerinin bozulmasına yol ačan bir faktör olarak görölmektedir. Bu durumun kaçınılmaz olarak aile içi şiddete, aile bütünlüğünü bozucu ve ruh sağlığını zedeleyici sonuçlara yol açtığına dikkat çekilmekte ve bu tür ortamlarda yetişen çocukların duygusal gelişimlerinin tahribata uğradığı belirtilmektedir.²²⁷ İş-aile yaşam çatışması kavramının boyutları olan iş-aile ya da aile-iř çatışmaları döngüsel sonuçlar yarattıkları için her iki boyut da çalışanların iş doyumu düzeyleri üzerinde etkili olabilecektir. Buna göre, aile-iř çatışmasının iş doyumu üzerinde doğrudan etkisinin olacağını, iş-aile çatışmasının ise döngüsel bir sürecin parçası olması nedeniyle iş doyumu üzerinde dolaylı bir etkisinin olacağını varsaymak mümkündür. Bu varsayımdan hareketle hem iş-aile çatışması hem de aile-iř çatışmasının iş doyumu üzerinde negatif yönde etkilerinin olduğu öne sürülebilir.²²⁸

2.10. İş Aile Çatışması ve Yöneticiler

Gerek iş gereklerinin yerine getirilmesinde gerekse bireylerin doğru zamanlama ve etkin performans ile çalışmalarında önemli faktörlerden bir tanesi de yöneticilerin tutumudur. Örgütlerde hedeflere ulaşmada en önemli unsurlardan olan doğru yöneltme ve yönetme çalışanların iş-aile çatışması yaşamaları konusunda da araştırmalara konu olan bir unsurdur. Etkin çalışma sistemlerinin oluşturulamaması ve bu bağlamda

²²⁶ Boylu ,a.g.e. , s.3

²²⁷ Bircan Ergün Başak, Düşük Gelirli Ailelerden Gelen Üniversite Öğrencilerinin Öz Duyarlılık, Sosyal Bağlılık Ve İyimserlik İle Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiler, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2012, s.2

²²⁸ Efeoğlu , a.g.e., s.61

Çalışanların doğru yönlendirilip yönetilememesi yapılan işin hacmi ne olursa olsun iş için ayrılması gereken zaman ve enerjinin azami ölçüde tkutilmesine neden olacaktır. Bu durum birey üzerinde aile yaşam sahasında ayırması gereken zaman ve enerji konusunda baskı oluşmasına neden olabilmektedir. Bununla birlikte yöneticilerin çalışan bireylere karşı tutumları da bireylerin iş-aile atışması yaşaması konusunda önem arz etmektedir.²²⁹

Kişilerin işyeri dışında ilgi duyduğu birçok konu vardır. Örneğin; aile ilişkileri, sosyal faaliyetler, sorumluluk duyguları, özel tutkular ve zevk için yapılan çabalar, din, sağlık durumu ve buna benzer hususlar kişinin özel yaşamını oluşturur. Bir alışana etkili şekilde iş grdrebilmek için onun iş dışı kişisel sorunlarının tatminkâr bir sonuca bağlanması, çözüme kavuşturulması yararlı olacaktır. Yöneticiler, alışanların özel yaşamları ile ilgili sorunlarını hořęr ile karşılamalı ve sorunların çözüme bağlanması hususunda yardımcı olmalıdırlar.²³⁰

İş-aile çatışmasının neden olduğu sonuçlar; hem bireyin kendisi, iş ve aile hayatı, hem de çalıştığı örgüt açısından önemlidir. İş aile çatışmasının günümüz çalışan üzerindeki etkilerinin fark edilmesi, örgütlerin iş-aile dengesini sağlamak için yeni uygulamalar geliştirme zorunluluğunu ortaya koymuştur. Bu süreçte çalışanların iş-aile çatışmasını azaltmayı amaçlayan ve iş-aile dengesini kurmaya yardımcı olan aile dostu örgüt yapıları ortaya çıkmaya başlamıştır. Aile dostu örgüt politikalarının temel hedefi çalışanların iş ve ailevi ihtiyaçlarını yerine getirmelerine olanak vermek ve ailevi problemlerin işe, iş problemlerinin aileye yansımaya engel olmaktır.²³¹

Bireyin yaşadığı farklı alanlardaki çatışmaların farklı alanlarda etkileri olmaktadır. Bireyin alışma hayatında yaşadığı huzursuzluk, kaygı gibi duygular nedeniyle diğer bir yaşam alanı olan ailedeki rollerini yerine getiremediği için çatışma yaşaması, onun çalışma faaliyetlerinde bulduğu anlamı, şevki, ilhamı, yani kısaca adanmışlığını ciddi derecede zedelemekte; sadece adanmışlığını değil çalışma faaliyetlerindeki enerjisini ve azmini de biraz zayıflatmaktadır. Yine, alışma faaliyetine ayrılan zamanın aile sorumluluklarına ayrılacak zamanı kısıtlaması sebebiyle yaşanan çatışma çalışma faaliyetine olumsuz dönüp o alanda hissedilen enerji, dayanıklılık ve

²²⁹ Diker, a.g.e. s.61

²³⁰ Gülşen Bolat, Performansa Dayalı cret Sisteminin İřęren Motivasyonuna Etkisi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,2012,s89-90

²³¹ Önderoğlu, a.g.e.s.2

azmi (dinçliği); ve çalışma faaliyetinde bulunan ilgi, anlam, şevk gibi duyguları (adanmışlığı) zayıflatmaktadır.²³² Bir başka deyişle iş aile çatışması, iş ve aile alanlarındaki rollerin dengeli bir biçimde yerine getirilmesindeki güçlükten kaynaklanır.²³³ Bu tip güçlükler çalışanın performansına etki eder. İş performansındaki çok küçük farklar dahi günümüz iş dünyasında çok büyük farkların kaynağı olabilmektedir. Rekabetçi ortamlarda diğer üretim faktörlerinin sınırlarını zorlayabilmek için, insan kaynağının potansiyelinin tam anlamıyla kullanılabilmesine, bireyin kendine has zekâ ve yeteneklerinin örgütsel amaçlara yöneltilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.²³⁴

Endüstrileşme süreci ile birlikte ortaya çıkan ağır çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri ve yetersiz ücretler bir takım sosyal politika tedbirlerinin üretilmesini gerekli kılmıştır. 20.yüzyılın ikinci yarısından itibaren ortaya çıkan insan odaklı yönetim modeli çerçevesinde, insan yaşamının her yerinde kalitenin ön plana çıkarılması ve işin insancıllaştırılması gündeme gelmiştir. Bu aşamada aile yaşamı kalitesi ile çalışma yaşamı kalitesi arasındaki etkileşimin, bireyin genel yaşam kalitesini etkilediği yönündeki görüşler çalışma yaşamına yeni bir anlam kazandırmıştır.²³⁵ Kadınların işgücüne artan katılımlarına rağmen iş aile yaşamı rekabeti ve dengesi yalnızca kadınlara özgü bir olgu değildir. Aksine erkekler içinde en az kadınlar kadar önem arz etmektedir. Ayrıca iş-aile yaşamı dengesini sadece bireylere özgü dar bir kalıpta düşünmek de yanlış olacaktır. İş-aile etkileşiminden kaynaklanan sorunlar, bireyin ailesine yansıdığı gibi çalışanın üyesi olduğu organizasyonu ve daha geniş bir çerçeve de sosyal politika anlamında da toplumu yakından ilgilendirmektedir. Dünyanın pek çok ülkesinde iş aile çatışmasının farklı etkileri görülebilmektedir. Mesela Hong Kong'da genç kızların ev hanımı olmayı istememeleri, kariyer düşleri kurmaları, Singapur'da evlilik yaşının yükselmesi, kariyer yapan bayanların yaşlarının arttığını fark etmemesi, bazı kültürlerle aykırı olsa da kadın yöneticilerin artması, Meksika'da bir zamanlar ailenin en başta gelen sosyal kurum olmasına rağmen insanların daha çok maddileşmesi ve statülerini yükselmek için mal varlıklarını arttırmak için çabalamaları, bunun için yoğun olarak çalışmaları ve ailelerini ihmal etmeleri, Singapur'da her gün çalışan bayanların Batı ve Doğu değerleri, önceki çağlarla modern yaşam biçimi

²³² Turgut, a.g.m.,s.172

²³³ Turgut, a.g.m.,s.157-158

²³⁴ Azim Öztürk,Fatih Özdemir, İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Arttırılması,Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2003,C17, S.1-2, s199

²³⁵ Toraman, a.g.e.s.39

arasında gelgitler yaşaması gibi örnekler, sosyal ve ekonomik çevredeki değişikliklerin geleneksel anlayışları nasıl kırabildiğini, sonuç olarak iş-aile çatışmalarının artmasına yol açtığını göstermektedir.²³⁶

2.11. Duygusal Emek

Hizmet sektörünün gelişmesi ile çalışanların müşterilerle daha fazla temas kurmaya zorlaması sonucu çalışanların başka nitelikleri de önem kazanmaya başlamıştır. Tarım ve sanayi sektöründe sadece işin yapılması önem arz ederken hizmet sektöründe çalışanların doğru davranışları göstererek, yeterli nezaket ve müşteri taleplerini karşılayacak duygularla işlerini yapmaları müşteri memnuniyeti açısından gereklilik halini almıştır. Müşteriyi memnun edecek duygu gösterimleri yapılan işe göre farklılık göstermektedir. İnsanların eğlenmeye geldiği bir tatil köyü çalışanı için neşeli, nazik, sıcak davranışların sergilenmesi gerekliken, insanların üzgün olarak hizmet aldıkları cenaze levazımatçısı vb. işlerde çalışanların üzgün, şefkatli, nazik davranışları beklenmektedir.²³⁷ Duygusal emek kategorisini sadece hizmet sektöründe değil, imalat sanayiinde de irdelemek anlamlı olabilir; zira imalat sanayinde işverenler artık işçilerinin duygusal emek/empati katarak ekip dayanışması içinde çalışmalarını ve “duygusal zeka yönetimi”ni gittikçe daha çok talep ediyorlar.²³⁸ Çalışanların medeni durumu duygusal zekâlarının yüksek olmasını sağlayan önemli bir etkidir. Çalışanların evli olmaları onların daha düzenli, dengeli ve buna bağlı olarak daha mutlu olmalarını sağlayan bir faktördür. Sorunlarla baş ederken aile içi dayanışmanın yarattığı olumlu enerji tükenmenin engellenmesinde çalışana büyük güç vermektedir.²³⁹ Bu bağlam da özellikle iş aile dengesine yönelik çabalar, organizasyonun insan kaynakları departmanlarının politikaları arasında giderek yer almaya başladığı görülmektedir.²⁴⁰

²³⁶ Mustafayeva, a.g.e.s,82

²³⁷ Mazlum Çelik-Ömer Turunç, Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi,2011 C.40, S.2, s.228

²³⁸ Özkaplan, a.g.m. s.19

²³⁹ Murat Önal, Eğitim İşgörenlerinin Duygusal Zekâları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2010, s.119

²⁴⁰ Kapiz, a.g.m.,s147

“Duygusal zekanın 15 niteliği:

1. Özsaygı
2. Duygusal öz farkındalık
3. İnisiyatif alabilmek
4. Bağımsızlık
5. Kendini gerçekleştirmek
6. Empati
7. Sosyal sorumluluk
8. İnsan ilişkileri
9. Stresi olumlu kullanabilmek
10. Duygu denetimi
11. Realite testi
12. Esneklik
13. Problem çözümü
14. Optimizm
15. Mutluluk”²⁴¹

3. İŞ AİLE YAŞAMINDA GELİŞMELER

3.1. İş Yaşamına Ortak Katılım

İş ve aile taleplerine olan bakış açısı zaman içerisinde değişim göstermiştir. Eskiden iş aile taleplerinin rekabeti, sadece kadını ilgilendiren bir olgu olarak görülmekteydi. İnsan enerjisinin ve zamanın sabit ve sınırlı olduğunu savunan kıtlık görüşünden hareketle, kadının ev işinin yanında ücretli bir işte çalışmasının daha fazla enerji talebine ve kaynak kullanımına neden olduğu ve bununla kadında stres ve depresyona yol açarak üstlendiği rollerini olumsuz etkileyeceği ileri sürülmektedir. Yeni iş aile yaşam olgusu (ile), sadece kadınları ilgilendiren bir konu olmanın ötesine taşarak erkeklerinde gelir getirmenin dışında aile sorumlulukları olduğu ve bu ihtiyaçlarını karşılamaları gereği giderek kabul görmektedir. Ayrıca kıtlık yaklaşımının aksine hem

²⁴¹ Özkaplan, a.g.m. s.20

kadınlar hem de erkekler için yaşam kalitesini arttırabilmek için eşlerin birlikte çalışmasının daha faydalı olacağı değişik araştırmalarla desteklenmiştir. Bu dönemde en önemli yaklaşım, iş ve ailenin ayrı alanlar olmadığı aksine, birinde yaşananların, duygu, düşünce ve tutumların diğer alanı etkilediği görüşüne ulaşılmış olmasıydı.²⁴²

İş ve aile alanlarındaki farklı beklenti ve davranış biçimleri bireylerin yaşamlarında çatışmalara neden olmaktadır. Çatışma, bireyin aile ve iş yaşamında bir dizi sorunlara yol açabilmektedir. Bu nedenle, iş-aile çatışmasının neden olduğu sonuçlar, hem bireyin aile yaşamı için hem de bireyin istihdam edildiği örgüt açısından önemlidir. Çünkü kişinin iş-aile çatışması ya da aile-iş çatışmasını yaşaması; sağlığını, huzurunu, yaşam kalitesini ve iş performansını etkileyebilmektedir.²⁴³ Endüstrileşmeyle birlikte üretim anlayışının değişmesi, kas gücünü ikame eden makinelerin ön plana çıkması, kitlesel üretim ihtiyacı, yaş ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin insanları ücretli işçi statüsüne dönüştürmüş ve işçiler, eş ve çocuklarıyla birlikte çalışmak zorunda kalmıştır. Bu ve benzeri nedenlerden dolayı teknoloji sadece üretimde kullanılan bir araç değildir, aynı zamanda sosyolojik boyutu da olan bir gelişmedir. Teknolojik ilerlemeler üretim alanındaki verimliliği arttırırken, ‘kadın işi ve erkek işi’ kavramındaki keskinlik giderek azalmaya başlamış ve cinsiyete dayalı iş bölümü geçmişle mukayese edildiğinde eski önemini yitirme sürecine girmiştir.²⁴⁴

İş yaşamında teknolojinin yoğun kullanılması çalışma koşullarındaki esneklik uygulamalarını olanaklı hale getirmiştir. Buna bağlı olarak iş kavramı ve işgücünün nitelikleri de değişim göstermiştir. Tüm bu değişim farklı işgücü ve işletme yapılanmalarına neden olduğu gibi aile içerisinde de yeni rol dağılımlarını beraberinde getirmiştir. Erkeklerin çalıştığı tek kazanımlı aileler yerini ailede hem kadının hem de erkeğin çalıştığı çift kazanımlı ailelere bırakmıştır. Kadının ve erkeğin iş ve aile yaşamında sorumluluklarını eksiksiz gerçekleştirme arzusu denge kurulmasını zorunlu hale getirmiştir.²⁴⁵ Yaşam koşullarında meydana gelen değişmelerde dengenin oluşmasına ya da bozulmasına yol açabilir. İletişim imkânlarının artması, ulaşım koşullarındaki değişiklikler dahi yaşam dengesi üzerine etki edebilmektedir. Günümüzde, çalışma yaşamını derinden etkileyen esneklik kavramı iş hukuku alanında

²⁴² Kapiz, a.g.m.,s.163

²⁴³ Yüksel İ, a.g.m., s.302

²⁴⁴ Yorgun, a.g.m. s172

²⁴⁵ Doğrul- Tekeli, a.g.m.,s12

da kendisini göstermiştir.²⁴⁶ Çalışma yaşantısının esnekleştirilmesine ilişkin tartışmalar ülke gündemindeki yerini korumaktadır.

Kişinin sahip olduğu ailenin özelliklerinin ve ailevi durumlarının iş davranışlarını, motivasyonunu, işe bağlılığını, işe devamını, performansını etkilediğine dair görüşlere rağmen aile-iş çatışması, iş-aile çatışması kadar araştırılmamıştır. Daha önceden bireyin işi ile ilgili verimsizliği ya da performansının düşük olmasının nedenleri yine iş ile ilgili faktörlerde aranırken, aile-iş çatışmalarının gündeme gelmesiyle birlikte bireyin sahip olduğu aile ile ilgili özelliklerin de iş performansını etkileyebileceği kabul edilir olmuştur. Ayrıca iş-aile çatışmalarının sadece kadın değil bütün çalışanların sorunu olduğunun anlaşılması iş-aile çatışmaları kadar aile-iş çatışmalarının da araştırılmasının önemli nedenlerinden biri olmuştur. Bireylerin aile-iş çatışmalarını daha az algılamalarının en önemli nedeni, ev işlerinin daha esnek olması, bireylerin ev ve aileleri üzerindeki kontrollerinin daha fazla olması ve işe ilişkin sorumlulukların ailevi sorumluluktan daha kolay belirlenebilir nitelikte olmasıdır. Ayrıca **ailenin işe ve gelire muhtaç olması bu nedenle işin her zaman önceliğinin bulunması aile-iş çatışmalarının daha az algılanmasının diğer önemli sebebidir.** Aile-iş çatışmasını ortaya çıkaran temel neden ailenin özellikleridir. Buna göre kişinin evli, bekâr ya da dul olması, çocukların sayısı ve yaşları, okul öncesi çağıdaki çocukların varlığı, problemlili çocuklar, bakımı üstlenilen yaşlıların varlığı, aile yapısı gibi faktörler aile-iş çatışmasına neden olmaktadır.²⁴⁷ Aile iş çatışmasının sadece kişisel değil toplumsal etkileri de bulunmaktadır.

3.2. Tükenmişlik ve Sosyal Destek

Bireyin ailesinden gelen taleplerin artması, bireyin ailesine olan aşırı bağımlılığı, aile rolünden kaynaklı beklentilerle aile iş çatışması arasında aynı yönlü ilişki vardır. Ailenin desteği, örgütsel destek ve sosyal destekle ters yönlü bir ilişki söz konusudur. Yani bireyden beklentiler arttıkça çatışma da artma, bireye olan destekle ise çatışma da azalma söz konusudur. Bireylerin yaşları ilerledikçe dışarıdan yardım alma stratejilerini daha fazla kullandıkları; artan yaşla beraber çocuk sayısının artması, kendilerine

²⁴⁶ Adem Korkmaz, İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku, Alter Yayıncılık, Ankara, 2010,s.83

²⁴⁷ Özdevecioğlu- Doruk, a.g.m., s.74-75

yardımcı olacak aile büyüklerinin daha çok yaşlanması ve bireyler için sosyal destek sağlayamama gibi nedenlerle dışarıdan bir yardımcıya daha çok ihtiyaç duydukları söylenebilir. Ayrıca 47 ve daha büyük yaş grubundaki bireylerin fiziksel ve duygusal tükenmişliklerinin diğer yaş gruplarına göre daha fazla olması dışarıdan yardım almaya daha fazla ihtiyaç duymalarına neden olabilir. Sosyal destek stratejilerini kullanma sıklıkları yaş gruplarına göre incelendiğinde; aile bireyleri ya da arkadaşları ile konuşmanın, 35 ve daha küçük yaştaki bireylerde daha sık kullanılan bir strateji olduğu bulunmuştur.²⁴⁸

Aile, sosyal destek sağlayıcı gruplardan biridir. Aile üyeleri ve arkadaş grupları ile yakın ilişkileri bulunan bireylerin stresle daha kolay başa çıktıkları söylenebilir.²⁴⁹ Kişinin, iş ve aile düzleminde yerine getirdiği roller çoğu kez çatışmalara neden olmakla birlikte, bir diğer rolün gerçekleştirilmesine yardımcı da olabilmektedir. Kişinin iş ve aile ortamında edinmiş olduğu sosyal destek ya da rol gereklerinden dolayı edinmiş olduğu bilgi ve beceriler diğer rol davranışlarının yürütülmesini kolaylaştırabilmektedir. İş ve aile düzlemindeki kolaylaştırma ise, kişinin algıladığı ve yaşadığı çatışma düzeyini azaltabilmekte; kişinin işinden ve kariyerinden duyumsadığı tatmin düzeyini olumlu yönde etkilemektedir.²⁵⁰ Tükenmişlik, yapılan araştırmalara göre yaşla ters yönde bir ilişki içerisindedir. İlerleyen yaşlarında bireyler ilişkilerinde daha dengeli, deneyimli ve tükenmişlik yaratan koşullara daha dirençli bir hal almaktadır. Aile, çocuk sahibi olma, gibi durumlarda tükenmişlikle mücadelede kişiye güç katmaktadır. Sorunlar karşısında birey ailesinden alacağı güç ve destek ile daha mücadeleci olmakta; Ailenin geleceğine yönelik kaygı ve beklentilerde bireyin iş yaşamındaki tutumunu etkilemektedir. Aile bireylerinin kişiye yönelik olumsuz tutumları ya da aile içi çatışmalar ise tükenmişlikle mücadelede kişiyi güçsüz kılmaktadır.²⁵¹

Evli olan işgörenlerin sorumluluklarının fazla olması, evliliğin daha dengeli ve tutarlı kararlar almada bireyi etkilemesi, aile ve akrabalarının takdir ve beklentileri karşısında iş görenlerin, fazlaca kendilerini baskı altında hissetmeleri sonucunda işgörenler, hizmet verdiği kitleden ve çalışma arkadaşlarından uzaklaşabilmekte ve

²⁴⁸ Özmete – Eker, a.g.m. s.36

²⁴⁹ Ertemli, a.g.e.s.33

²⁵⁰ Yüksel İ. a.g.m.,s.307

²⁵¹ Önal, a.g.e. s.40

dolayısıyla tükenmişlik yaşayabilmektedirler.²⁵² Aile sahibi çalışanların tükenmişliğe daha dayanıklı olmasının arkasındaki birkaç neden şöyle sıralanabilir: Öncelikle evlilerin kişilikleri daha dengeli, kararlı ve psikolojik yönden daha olgun bir yapıya oturmaktadır. İkincisi, eş ve çocuklarla ilgilenmek kişiyi daha tecrübeli bir duruma getirmektedir. Üçüncüsü ise, aile üyelerinin sevgi ve desteği çalışana, tükenmişlik duygusuyla başa çıkmada yardımcı olmaktadır. Evlilik, iş güvenliği, ücret, kazanç gibi konularda daha gerçekçi ve daha dikkatli adımlar atılmasını sağlamaktadır. Ayrıca ailenin takdir ve beğenisi, kişinin hizmet verdiği insanlardan ve meslektaşlarından beklediği desteği azaltmaktadır.²⁵³

Bireyin ailesi, arkadaşları, öğretmenleri, iş arkadaşları, komşuları, ideolojik, dinsel veya etnik gruplar ile bireyin içinde yaşadığı toplum gibi faktörler o bireyin sosyal destek kaynaklarını oluşturmaktadır. Bireyin kendisinde veya destek kaynaklarında meydana gelen değişimler nedeniyle bireyin sosyal destek düzeyi değişebilir. Örneğin, aile bireyleri veya eşler arasındaki çatışmalar, baba veya annenin işini kaybetmesi veya eşlerden birinin ölümü, sosyal beceri noksanlığı veya bireydeki cinsel sapmalar, bireyin formal veya informal yardım kaynakları konusundaki bilgisizliği, göçler, hastalık, ailenin istemediği bir dinden veya etnikten biriyle evlenmek vb. durumlar bireyin sosyal destek düzeyini düşürebilir.²⁵⁴ İş stresi konusunda yapılan çalışmaların bir kısmında, iş stresi düzeyini azaltan ya da arttıran unsurlardan birisinin çalışanın yakın çevresinden gördüğü sosyal destek olduğu dikkate alınmaktadır. Bu yaklaşıma göre, sosyal destek kaynağı olarak aile, iş stresi üzerinde etkili olabilmektedir. Öte yandan, çalışanın iş yerinde yaşadığı stres, sadece iş yaşamını değil, iş-aile yaşamı konusundaki çeşitli kuramların da temellendirdiği şekilde aile yaşamını da etkileyecektir.²⁵⁵

Sosyal desteğin pek çok işlevi vardır. Sosyal desteğin işlevleri içerisinde;

- a) Kişilere ihtiyaç duydukları mal/hizmetleri sağlayarak duygusal rahatlık verme,
- b) Kişilere rehberlik ederek sorunlarla başa çıkma yolları sağlama,
- c) Geribildirimlerle kişisel gelişime katkıda bulunma ve

²⁵² Özçelik, a.g.e.s.114

²⁵³ Önal, a.g.e. s.42

²⁵⁴ İbrahim Yıldırım „Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Geliştirilmesi Güvenirliği ve Geçerliliği, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 1997, S.13, s.81-82

²⁵⁵ Kemal Can Kılıç vd., Adana İlindeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2008, C.17, S.2, s.245

d) Kişiler arası bağlantıları sağlayarak stresin olumsuz etkilerine karşı onları koruma olarak belirtilmektedir.²⁵⁶

Yapılan pek çok çalışma iş-aile çatışmasının sadece yaşam tatmini ile değil aynı zamanda iş tatmini ile olan ilişkisinin de güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durumun nedeni iş-aile çatışmasının, aile-iş çatışmasına nazaran daha fazla hissedilmesi olabilir. Çünkü “iş” ailenin ekonomik geçim kaynağı olduğundan, iş ile ilgili sorumlulukların artması, ev ya da aile davranış düzlemine sarkması, işin talepleri nedeniyle aileye yeterince zaman ayıramamak çok yadırganır bir durum değildir. Bu nedenle de birey bu açıdan kendini çok fazla çelişkide hissetmemektedir. Ayrıca bireyin işi ve işin gereklerinden dolayı ailevi sorumluluklarını ihmal etmesi durumunda ailesinin göstereceği anlayış ve sabır, işini ihmal ettiğinde yöneticisinin göstereceği anlayıştan çok fazla olacaktır.²⁵⁷ Genel anlamda iş-aile çatışması yaşayan bireyin içinde bulunduğu ruh halinden dolayı işinden duyduğu tatmin azalacaktır. İş nedeniyle evine, ailesine, çocuklarına yeterince zaman ayıramadığını, onlarla gerektiği gibi ilgilenemediğini düşünen iş gören işyerinde huzursuz olacak ve bu nedenle de işinden duyduğu memnuniyet de azalacaktır. Kadınların iş yaşamlarında evlilik, aile ve çocuğun yerinin kariyerden önce gelmesi, bu nedenle kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları gereği mesleğinde terfi imkânlarının kısıtlanması, kadının evliliğinin ve çocuğunun iş yaşamı ve kariyerini sekteye uğratması gibi nedenlerle iş-aile çatışması kadınlarda daha fazla görülmektedir. Bu nedenle iş-aile çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkisinin kadınlarda daha fazla olacağı düşünülmektedir.²⁵⁸

3.3.Aile Yaşantısı ve İnovasyon

İş yaşantısı aile yaşantısından hem değer artışı hem de değer azalışı yönünde etkilenebildiği gerçektir. Aynı şekilde aile yaşantısı işteki tutum, davranış ve çıktılarından pozitif ve negatif olarak etkilenebilmektedir. Örneğin serbest ve esnek çalışma saatleri, mekân kısıtsız çalışma ve iş stresi olmadan stressiz bir aile ortamını sağlayabilmektedir. Bununla birlikte aile sorumluluklarından kurtulma ve tersi etki bütün bir yaşamın kaliteli olmasını sağlayabilmektedir. Benzer şekilde kişisel merakların genişlemesi ve

²⁵⁶ Sema Kaner, Aile Destek Ölçeği:Faktör Yapısı, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 2003, C.4, s.58

²⁵⁷ Özdevecioğlu-Doruk, a.g.m., s80

²⁵⁸ Özdevecioğlu-Doruk, a.g.m., s79

çevre artışı, aile aktivitelerinin artışı, bireysel kariyer tercihlerini, heveslerini, iş çevrelerini olumsuzca etkileyebilir, işten memnuniyeti ve çalışmayı sürdürme niyetini sınırlayabilir.²⁵⁹

Ödüllendirme, bireyin doğasında var olan yaratıcı gücü ortaya çıkarmaktadır. Bu sayede, işgören olumlu ve yapıcı öneriler için isteklendirilir. Böyle bir uygulama, işgörene olduğu kadar işletmeye de büyük kazançlar sağlayacaktır. Buna karşın, ekonomik araçlara gereğinden fazla yer verip verim artışı beklemek uzun vadede yararlı sonuçlar doğurmayacaktır. Bireylerin dışsal ödüller için çalışmasına sebep olan ve içsel motivasyonlarını öldüren bu durumun önlenmesi için ekonomik araçların yanında diğer özendirme araçlarına da dengeli biçimde yer verilmelidir. Böylece, işletmeler motivasyonda başarıyı yakalayabilecektir.²⁶⁰ Kişiyi harekete geçiren gücün anlaşılmasında eğitim, aile yapısı, kültürel çevre gibi değişkenler önem kazanmaktadır.²⁶¹ Bununla birlikte, motivasyonu yüksek, işine ve işletmesine bağlı çalışanların yaratıcı ve inovatif fikirlerle işlerini ve kendilerini sürekli geliştirdikleri söylenebilir²⁶²

İnovasyon için gereken yaratıcılık olgusunun bireysel faktörlerle ortaya çıktığı bilinmektedir. Burada uzmanlık, yaratıcı düşünme yeteneği ve motivasyon bileşenleri devreye girmektedir. Uzmanlık, bilgi ve deneyimler sonucu elde edilerek bireyin farklı bakış açılarına sahip olmasını sağlamaktadır. Yaratıcı düşünme yeteneği, yaratıcılık için gereken öğrenmeye açık ve meraklı olma, hayal gücüne ve sezgilere sahip olma, risk almaya eğilimli olma, başarısızlığa tahammül etme, esnek ve özerk olma gibi kişisel özellikleri kapsamaktadır... işgörenlerin içsel motivasyonlarının sadece performansı ve verimi yükseltmekle kalmadığı, aynı zamanda yaratıcı potansiyellerini açığa çıkararak sürdürülebilir inovasyon performansına olumlu katkıda bulunduğu anlaşılmaktadır.²⁶³ İnsanlar sahip oldukları bilgi düzeyine göre kazanç elde etmeye başlamışlardır. “Bilgi üretimine geçen toplumlarda, maddi mallar yerine bilgi ön plana çıkmaktadır, bilginin birikimi, bilgiden yararlanma hızlanmaktadır. Ayrıca bilgi ekonomisinin temel taşı

²⁵⁹ Ahmed Aminah, Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict, *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Universiti Putra Malaysia, 2008 Vol. 4, Num. 1, s.58

²⁶⁰ Cansu Erdoğan, İşgören Motivasyonunun İnovasyon Performansına Etkileri, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011 s.85

²⁶¹ Lütfiye Kaş, Herzberg’in İçsel ve Dışsal Motivasyon Etmenleri İle İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Belek’teki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2012, s.23

²⁶² Erdoğan, a.g.e.,s.134

²⁶³ Erdoğan, a.g.e.,s.140

bilgi ve bilgi üretimi oluşturmaktadır.” Bilgi, alınıp satılabilir bir maddeye dönüşmüştür. Bilgi denilen güce sahip olmanın en temel koşulu ise, iyi bir eğitim almaktan geçmektedir.²⁶⁴

Motivasyon artırıcı, rahat, mutlu ve istekli çalışmayı teşvik eden, eğlence ağırlıklı, esnek politikalar, üstlenilen projelerde en yaratıcı reklamların ortaya çıkmasına olanak tanımaktadır. Motivasyonu yüksek, işine ve işletmesine bağlı çalışanların yaratıcı ve inovatif fikirlerle işlerini ve kendilerini sürekli geliştirdikleri söylenebilir.²⁶⁵ İyi motive olmuş ve iş tatminine ulaşmış çalışanlar daha yüksek morale sahip olurlar ve bunun neticesinde işyerine olan yararları artar. Çalışanın moralinin yüksek olması, çalışanlar ve çalışma düzeni üzerinde şu olumlu etkileri yapar:

- Morali iyi olan bir kişi görevlerini enerji ve coşkuyla yerine getirir.
- İşgörenler, çalışmaya daha istekli olur.
- Çalışanlar, işyerinin güç durumlarında, olağanüstü çaba gösterirler.
- İşgörenlerin çalışma arzusu yüksek olur.
- Çalışanlar, yönetmeliklere, iş kurallarına ve emirlere isteyerek uyarlar ve iyi bir disiplin kurulur.
- Çalışanlar işyerinin hedefleri doğrultusunda işbirliği isterler.
- Çalışanlar yöneticilere ve işyerine karşı bağlılık duyarlar.
- Yüksek moral, işgücü devri ve devamsızlık üzerinde de olumlu etkiler yapar. Yüksek moral, personel devir hızı ve devamsızlığı azaltır. Buna bağlı olarak katlanılan maliyet de azalır.²⁶⁶ Personel devri, işyerinde ve özellikle belirli bir tecrübe ve ustalık gerektiren işlerde arzu edilmeyen bir durum meydana getirir. Çünkü işten ayrılan her tecrübeli personelin kuruluş için yetiştirme ve kalifiye hale gelmesinin masrafları ile acemilik devresinde yapmış olduğu hataların bir maliyeti vardır.²⁶⁷

²⁶⁴ Kocaman, a.g.e.s.83

²⁶⁵ Erdoğan, a.g.e.,s.133

²⁶⁶ Figen Sevimli - Ömer Faruk İşcan., Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ege Akademik Bakış Dergisi 2005,C.5 ,S.1 s.58

²⁶⁷ Gayır, a.g.e. s.86

3.4. Çalışma Hayatı Yeni Teknolojiler ve Aile Hayatı

Bilgi, örgütleri ve toplumu bir arada tutan bir unsurdur. Günümüzde bilginin elde edilmesi, paylaşılması ve yaratılması üzerinde etkili olan en önemli unsur teknolojik gelişmelerdir. Yeni ve daha üstün teknolojilerin ortaya çıkması toplumsal yaşamın büyük ölçüde değişmesine, yeni ilişkiler ağının ortaya çıkmasına ve yaşamı sürdürebilmek için gerekli olan bilgilerin sürekli olarak yenilenmesine neden olmaktadır. Teknolojik gelişmeler ve hızlı değişim ekonominin yapısını ve iktisadi faaliyetlerin niteliğini değiştirmektedir. Hızlı teknolojik gelişmeler mevcut bilgilerin de hızla demode olmasına veya rekabet gücünü artıracak özgünlükten uzaklaşmasına yol açmaktadır. Bu durumda, rekabet gücünü artırmak ve sürdürmek isteyen organizasyonlar için bir yandan yeni ve özgün bilgi kaynaklarını artırmak; öte yandan, kısa bir zaman dilimi içinde çok büyük miktardaki bilgiyi işleyip etkin bir biçimde yönetmek bir zorunluluk haline gelmektedir.²⁶⁸ Bilgi teknolojisindeki çok hızlı gelişim, uzaktan iletişim, çok hızlı işlem yapma gücü, çok küçük alanlarda büyük bilgi depo edilmesi, hacimlerin küçülmesi ve mikro işlemcilerin ortaya çıkması bu yeni teknolojik aşamanın daha büyük boyutlara ulaşmasına neden olmaktadır. Bu teknolojiler, başka teknolojilerde görülmedik bir biçimde bireyin yaşamını, dolayısıyla toplumun yapısını bir devrim niteliğinde etkilemektedir²⁶⁹

Küreselleşme ve teknoloji arasındaki ilişki incelendiğinde, günümüz de özellikle bilişim teknolojisi ve telekomünikasyondaki ilerlemelerin küreselleşmeyi önemli ölçüde etkilediği görülecektir. Bilişim teknolojileri ve telekomünikasyon rekabet ortamını yeniden şekillendirmekte, dünya üzerindeki bireyler ve kurumların çalışma tarzlarını kökten değiştirmektedir.²⁷⁰ İnsanı makinenin bir parçası gibi gören geleneksel Taylorist yönetim düşüncesi iş ve yönetim baskısı içermekte, iş bölümü, uzmanlaşma ve hiyerarşi merkezli hareketler tercih edilmekte ve çalışanların motivasyonu ikinci plana itilmekteydi. Zamanla çalışanların hakları ile ilgili yasal ve sendikal faaliyetlerin yoğunlaşması, yeni teknolojilerin çalışma hayatına dahil edilmesi, uluslararası rekabetin

²⁶⁸ Şerife Nihal Kapucu, Kadınların İstihdama Katılımını Etkileyen Faktörler, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008, s.94

²⁶⁹ Kapucu, a.g.e. s.38

²⁷⁰ Sedat Şimşek, Küreselleşme Sürecinde Çok Uluslu Şirketler ve İnternetin Önemi Selçuk İletişim Dergisi, C.4, S.3, 2006, S.170

kızışması çalışanların iş ve beceri düzeylerinin gelişmesine olanak tanımıştır.²⁷¹ Çalışanların iş ve aile kaynaklı yaşadıkları stres işe devamları konusunda problemler ortaya çıkarabilmektedir. İş yükü iş-aile çatışmasını arttıran önemli etmenlerden biriyken, esnek çalışma saatleri uygulaması bu çatışmayı azaltmaktadır.²⁷²

Yeni teknolojiler çalışma yaşamında önemli değişiklikler yaşanmasına neden olmuştur. Çalışma yaşamına ilişkin yeni teknolojilerin önemli bir etkisi de insan kaynakları yönetiminin ücretleme işlevine olmaktadır. Teknolojik gelişmenin önemli etkilerinden bir tanesi olan; rutin işlerin giderek artan oranda yeni makineler tarafından üstlenilmesi ve üretim süreçlerinde işgörenlere kalan parçaların çoğunlukla rutin olmayan ve artan oranda daha fazla bilgiyi gerektiren işler olmalarıdır.²⁷³

İşi yapan bireye dayalı ücret sistemleri; iş hayatında yaşanan değişimlerin sonucu olarak son yıllarda gelişen ve yaygınlık kazanan yeni bir yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır. Örgütlere değer katan ve rekabet avantajı sağlayan asıl unsurun “iş”ten çok “insan” olduğu anlayışına dayanan kişiye dayalı ücret yapıları, geleneksel işe dayalı ücret sistemlerine alternatif yeni bir yaklaşımı temsil etmektedir. Bu sistemler işi yapan kişilerin bilgilerine becerilerine ve yetkinliklerine dayalı ücret sistemleridir.²⁷⁴ Ancak unutmamak gerekir ki, birçok iş, ya kabul et ya da terk et temeline göre teklif edilmektedir. Gelir ve boş zaman arasında yapılan tercihle ilgili olarak işçilerin çalışma saatlerini değiştirebilmek için imkânlarının çok az veya hiç olmadığı belirtilmesi gerekir.²⁷⁵ Aileye ait faktörler, fert sayısı, ailenin maddi durumu, eş desteği, çocuk sayısının aile-iş çatışmasını daha güçlü bir şekilde açıklaması beklenmektedir. İşyerinde daha çok mantık ve soğukkanlılığı temsil eden, aile ortamında ise daha çok duygusallığı ve yumuşaklığı temsil eden davranışların gerekli olabileceği düşünülürse, davranış-temelli çatışmayı azaltmak, iş yerindeki yönetsel uygulamalardan çok, bireyin uygun ortamda uygun davranış biçimlerini seçme ve uygulama becerilerine bağlı olacaktır.²⁷⁶

Gerçekte işini ve evini ayıran pek çok çalışan birey, işi ve evi arasında bir sinerji yaratır. Çünkü iş ve aile ayrı ve ihtiyaçları da farklıdır. Örneğin başarıma ihtiyacı işte, sevgi ihtiyacı ise evde doyurulabilir. Çok farklı aktivitelerin bileşimi çeşitlilik ve

²⁷¹ Kafdağlı, a.g.e. s.8

²⁷² Turgut, a.g.m.,s.161

²⁷³ Tuncay Güloğlu- Melih Sertkan, Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri, Kamu-İş Dergisi, C.7, S.2 ,2003, s.10

²⁷⁴ Bolat, a.g.m.s37

²⁷⁵ Kaya Ardıç-Yılmaz Aydın, İktisat okulları ve Emek Piyasası,,Derin Yayınları,İstanbul, 2011, s221

²⁷⁶ Turgut, a.g.m.,s.158-159

heyecan verir. Bir alandan diğerine düzenli değişiklikler, bireylerin enerjilerini yenilemelerine yardımcı olur.²⁷⁷ Son yıllarda endüstri sonrasına geçiş sürecinde ekonomik, sosyal ve kültürel alanda yaşanan köklü değişimler çalışma yaşamı açısından da yeni oluşumları ve yaklaşımları da beraberinde getirmektedir. Bu süreçte hem çalışan bireyin yaşamında işin giderek daha çok merkezileştiği ve hem de ailenin psikolojik fonksiyonlarının artarak önemini koruduğu görülmektedir. Bu bağlamda, iş ve aile yaşam alanları etkileşiminin boyutları değişirken iş aile yaşam dengesinin ve dengeyi sağlayabilmenin önemi giderek artmaktadır.²⁷⁸ Yaşam koşullarındaki ve yaşam tarzlarındaki değişim giderek daha da hızlanmaktadır.

Sermayenin, programlama merkezleri, araştırma yöntemleri ve enformasyon süreçleri üzerinde artan denetimi, sorumlu ve nitelikli personelin bağımlılığını daha da güçlendirmektedir. Bu konuda, post Fordist üretim süreçlerinin, çalışanların bağımlılığını azalttığı yolundaki savları dikkatle karşılamakta yarar vardır. Çünkü bu konuda yapılan pek çok çalışmanın gösterdiği gibi, emeğin yapılan iş üzerindeki denetimi görel olarak artmakta birlikte, işin yoğunlaşmasını ve akışkanlığını artıran iş süreçlerinden ötürü emek üzerinde daha derin ve köklü bir denetim kurulmaktadır. Sonuç olarak, üretim sürecinin bütünü üzerinde daha soyut, ancak daha kesin ve doğrudan bir sermaye egemenliğinin geliştiği söylenebilir. Çalışanlar, rutin iş süreçlerinin gündelik kurallarına bağımlı olmaktan kurtulmuş gözükseler bile, üretim sürecinin kolektif kısıtlamalarına daha bağımlı duruma gelmektedirler. Bu konuda, hem nitelikli işi hem de niteliksiz işgücünü bir arada geliştiren bir işbölümünün, işin kolektifleşmesini artıracığı ve işgücü açısından belli bir tekbiçimliliği, emek açısından ise belli bir toplumsallaşmayı sağlayacağı düşünülebilir. Ya da, "işin zenginleştirilmesi" modeli örnek gösterilerek. Esnek üretim sistemlerinin, yarı bağımsız çalışma türlerini, dolayısıyla emeğin özerkliğini artıracığı öne sürülebilir. Bu konudaki literatüre baktığımızda en sık karşımıza çıkarı savların genellikle bu yönde olduğu görülür.²⁷⁹ 1970'lerin başından itibaren gelişmiş ülkelerde başlayan dönemsel ekonomik bunalım üretimde verimlilik düşüklüğü, kâr oranlarında azalma, enflasyon ve işsizlik şeklinde kendini göstermiş, bunalımdan çıkış için teknolojik yenilenmeye gidilmiştir. Aynı

²⁷⁷ Kapiz, a.g.m.,s145

²⁷⁸ Kapiz, a.g.m.,s139

²⁷⁹ Tülin Öngen, İleri Teknoloji ve Çalışma İlişkilerinin Değişen Paradigması, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.50, S.1, 1995, s.282

zamanda sanayide egemen olan Fordist kitlesel üretim yerini esnek üretim süreçlerine bırakmıştır. Japonya’da uygulamaya konulan “esnek üretim” biçiminin sağladığı başarı batılı ülkelerde de dönüşümü zorunlu kılmış, artan rekabet kapitalist ekonomilerde yeniden yapılandırma sürecini başlatmıştır. Yeniden yapılanma üretimde değişimi de beraberinde getirmiş, mavi yakalıların gücü zayıflarken beyaz yakalıların önemi artmıştır. Bu değişim bir anlamda “İkinci Sanayi Devrimi” olarak ele alınmıştır.²⁸⁰ İşyerinde ve yönetimde esneklik, emek sürecinin çeşitli bölümleri arasında eşgüdümü ve uyumu sağlamak için yeni örgütlenmelere ve yeni yönetsel stratejilere gereksinim duymaktadır. Bunun sonucu, tasarım ve yürütme etkinliklerinin bütünleşmesi başta olmak üzere grup içinde görev bölüşümüne dayanan takım çalışmasının, örgüt içi ve örgütler arası iletişim ağının, dikey ve yatay çok yönlü bilgi akışının ve yerel özerkliğe ya da kendi kendini denetlemeye dayanan katılımcı karar alma süreçlerinin gelişmesi yönünde güçlü bir etki ortaya çıkmaktadır.²⁸¹

Küreselleşme, teknolojik gelişmeler, ekonomideki konjonktürel dalgalanmalar, iç ve dış piyasadaki rekabet artışı işletmelerin yaşanan değişimlere uyumunu zorunlu hale getirmektedir.²⁸² Günümüzde ve dünyamızda insan aklının kabullenmekte bile zorlandığı türden değişimler ve dönüşümler yaşanmaktadır. Bilim ve teknoloji ile iletişimde yaşanan yeni gelişmeler ve hız bu değişimlerin itici gücünü oluşturmaktadır. Bu gelişmeler hem insan hayatını, hem örgütleri hem de ulusları yeniden şekillendirmektedir. Teknolojik gelişme, bütün toplumu içine alan bir değişime neden olmaktadır. Örgütler de, bu değişimden tıpkı bireyler gibi etkilenmektedir. Değişimin sonuçlarından olumsuz yönde etkilenmemek için, değişimin sonuçları gözlenebilir hale getirilmelidir.²⁸³

İleri teknolojilerin üretime girmesiyle köklü bir dönüşüme uğrayan üretim sistemlerinde, işçi ile işveren arasındaki ilişkilerde geleneksel motiflerin yerine yeni aktörlerin, yeni çıkarların, yeni gereksinimlerin, yeni kimliklerin ve yeni tutumların gündeme geldiği sıklıkla öne sürülmektedir. Bu ve benzeri savların gerisindeki temel saik, küçük ölçekli işyerlerinde, özellikle hizmet sektöründe aşırı bir büyümenin

²⁸⁰ İçin, a.g.m., s.19

²⁸¹ Öngen, a.g.m. s.284

²⁸² Doğrul- Tekeli, a.g.m.,s13

²⁸³ Dilek Uslu, Örgütlerde Değişim ve Değişim Sürecinin İşgörenlerce Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması: Sağlık Bakanlığı Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2006, s.14

gerçekleşmekte olduğu ve çalışanlar yelpazesinin farklılaşmakla olduğu düşüncesidir. Gerçekte, gerek beyaz yakalı çalışan profilindeki, gerek yönetici profilindeki değişiklikler, daha çok çalışan ile yönetici arasındaki ilişkide somutlaşan işçi-işveren diyalogunda yeni dinamiklerin göz önüne alınmasını zorunlu kılmaktadır. Özellikle hizmet elemanlarına dayanan üçüncü bir sektörün egemen duruma gelmesi, "çatışmanın üç boyutlu" bir nitelik kazandığı yolundaki görüşlerin yaygınlaşmasına neden olmaktadır.²⁸⁴

İşin niteliğinde meydana gelen değişme bireylerin tüm yaşamlarını etkilemektedir. İş aile dengesi, çalışan bireyin aile ve iş sorumluluklarının uyumunu ifade etmektedir. Bireyler toplumda hangi statüde olurlarsa olsunlar, iş ve aile yaşamlarını dengeleme uğraşı içindedirler. Değişen koşullar altında her geçen gün sadece bireysel çabalarla dengeye ulaşmak daha da zorlaşmakta ve bu zorluktan kaynaklanan stres birey tarafından daha çok hissedilmektedir. Birey yaşamında işin öneminin giderek merkezileşmesi daha uzun ve daha sıkı çalışma saatleri, yaşam standartlarının yükselmesi, ekonomik zorluklar, ailenin varlığının vazgeçilmezliğiyle, iş ve aile talepleri arasındaki rekabeti daha da yoğunlaştırmaktadır.²⁸⁵

Modern dünyada ortaya çıkan bu sorunların çözümüne ilişkin olarak daha profesyonel yaklaşımlar ağırlık kazanmaktadır. Gelişen sürece dair en belirgin örnek ABD dir. Günümüzde teknolojik gelişmeler sonucu klasik işyeri anlayışı da değişmiştir. Özellikle iletişim vasıtalarının gelişmesiyle tele çalışma ve evden çalışma gibi tarzlar giderek yaygınlaşmaktadır.²⁸⁶ Evden çalışmanın en yaygın olduğu ülke olarak Amerika Birleşik Devletleri görülüyor. Amerika’da 41,5 milyon kişi işlerini evden yürütüyor. Bu trendi yükselten ise, teknoloji, bilgisayarlar, yüksek hızlı internet bağlantıları, mobil teknoloji, ucuz ve kolay elde edilebilir faks-fotokopi-printer kombinasyonları... Daha önce sadece büyük işyerleri için olan teknolojiler, artık maliyetleri ev-ofisler tarafından karşılanabilir durumda.²⁸⁷ Bu trendin gelişmekte olan ülkelerde de yükseldiğini söylemek mümkündür.

²⁸⁴ Öngen, a.g.m. s.289

²⁸⁵ Kapız, a.g.m.,s140

²⁸⁶ Alvin ve Heidi Toffler, Yeni Bir Uygarlık Yaratmak:Üçüncü Dalganın Politikası, Çev. Zülfü Dicleli, Türk Henkel Dergisi Yayınları No:3, 1995, s.88

²⁸⁷ <http://www.datassist.com.tr/content/category/1/24/60/3/39/> Erişim Zamanı, 30.10.2013

3.4.1. İş Yaşam Dengesi Yeni Tarzlar Örnek 1

İş ve özel yaşam dengesine ilişkin yeni çalışma tarzlarının beraberinde getirdiği bir örnek şu şekildedir: Banvit Kurumsal Gelişim ve İletişim Direktörü İlgi Görener, eşiyle aynı şirkette çalışıyor. 7 yaşında bir kızı ve 3 aylık bir oğlu olan Görener'in eşi kendisine göre çok daha yoğun bir tempoda çalışıyor. İlgi Görener ise evden çalışmayı tercih ediyor. Son iki senedir hafta sonları hiç çalışmadığını söyleyen Görener, iş ve özel yaşam dengesini nasıl kurduğunu şöyle anlatıyor: “Kızım okula başladığından beri ben İstanbul'da yaşıyorum, eşim de Bandırma'da; o arada gidip geliyor. Çocuklarım benim için ön planda. Mesela kızımın okuldan dönüş saati 16 civarındır ve ben dışarıdaki tüm toplantılarımı o saate kadar bitirip evde olurum. Kızım 4 aylıkken Bandırma'da benimle işe gelmeye başladı, ben odamda o da yanımdaki odada bakıcısıyla oluyordu. 2 yaşına gelince de Banvit'in çocuk evine gitmeye başladı. Hep gözümün önündeydi. Şimdi evden çalıştığım için oğlum da hep gözümün önünde. Ama onun da bakıcısı var tabii, yoksa çalışmak mümkün olmaz.” Tabii bu dengeyi sağlamasında eşinin de payı büyük. İlgi Görener, 8 yıldır neredeyse hiç yemek yapmadığını, eşinin mutfakta harikalar yarattığını söylüyor. Peki aynı şirkette eşinizle beraber çalışıyor olmak iş özel yaşam dengesinde avantaj sağlıyor mu? Görener bu soruya şöyle yanıt veriyor: “Bizim iş ve özel yaşamımız eşimle beraber aynı şirkette çalışmamızdan dolayı iç içe geçmiş durumda. Ancak ben hafta sonları çalışmayıp kendime ve aileme daha çok vakit ayırınca daha mutlu oluyor ve bir sonraki haftaya yüksek iş motivasyonuyla başlıyorum. Eğer zamanınızın çoğunu işe ayırırsanız, ailenize karşı içinde gelişen suçluluk duygusu kalbinizi ve beyninizi kemirmeye başlayacağından bir süre sonra işiniz keyif değil, omuzlarınızda taşıdığınız bir yük haline dönüşür. Burada patrona iş yetiştirmiyorsunuz, çocuk yetiştiriyorsunuz ve çocuklar çok çabuk büyüdüğü gibi, bu güzelim büyüme yıllarını kaçırsanız geri getirmeniz imkânsız”²⁸⁸ şeklindedir.

²⁸⁸ <http://morfikirler.com/yazi/is-ve-aile-dengesini-tutturanlar-mutlu-oluyor> Erişim Zamanı; 30.10.2013

3.4.2. İş Yaşam Dengesi Yeni Tarzlar Örnek 2

Esnek çalışma olanakları ve teknolojinin çalışma hayatına girmesi ile aile yaşantısında yaşanabilecek değişmelere ilişkin bir örnekte şu şekildedir. XING Türkiye Ülke Müdürü Hakan Gönenli ve P&G’de Bölgesel Ürün Müdürü olarak çalışan eşinin biri 8, diğeri 1,5 yaşında iki kızları var. Çocukların gündüzcü ve akşamcı olmak üzere iki ayrı bakıcıları var. Büyük kızları Ada Mavi, ilkokul 2. sınıfa gidiyor. Sabahları erken kalktığı için onu okula babası hazırlayıp gönderiyor. Gönenli, bu durumdan kızının da kendisinin de memnun olduğunu tek sorunlarının iki yıldır hala düzgün toka takmayı becerememesi olduğunu söylüyor. Günde ortalama 10–12 saat çalışan Gönenli, “İşim internet tabanlı olduğu için pratikte işimi sadece eve değil her yere götürebiliyorum. Hafta içi akşamları ve hafta sonları da iş bilgisayarım genelde açıktır. Ara ara bilgisayar başına geçiyorum. Hafta sonları da sabahları erken kalktığım için aile fertleri uyanana kadarki zaman çok verimli bir çalışma zamanı oluyor benim için. Hafta içi akşamları özellikle yatma saatleri çocuklarla en fazla tadını çıkardığımız zamanlar oluyor. Hafta sonları ise genelde ailecek bir şeyler yapıyoruz. Bunlar da ağırlıklı olarak çocuk odaklı etkinlikler oluyor” diyor.²⁸⁹ Bu örnekte teknolojinin çalışma hayatına girmesi ile iş ve aile hayatındaki alışkanlıklarda köklü değişiklikler olabileceğine dair bir örnektir.

4.KADININ DURUMU

4.1. Kadınların Çalışma Yaşamına Girmeleri

Kadınların çalışma hayatına dâhil olmalarının birçok nedeni bulunmaktadır. Ücretli işçi olarak kadınların işgücü piyasasında yer almasının birinci nedeni ekonomiktir. Aile reisinin düşük ücretle çalışmak zorunda kalmasıyla birlikte elde edilen gelirin ihtiyaçların karşılanmasında yetersiz kalması kadınların çalışma yaşamına girmesine neden olmuştur. Kadınların geçim zorluğu nedeniyle düşük ücretler ve olumsuz çalışma şartlarında çalışmayı kabul etmesi işverenler tarafından tercih edilmelerini sağlamıştır. Kadınların ücretli işçi olarak işgücü piyasasında yer almasının

²⁸⁹ <http://morfikirler.com/yazi/is-ve-aile-dengesini-tutturanlar-mutlu-oluyor> Erişim Zamanı; 30.10.2013

ikinci nedeni de teknik gelişmeler ve işbölümüdür. Makineleşmeyle birlikte işverenler üretim sürecindeki görevleri basitleştirmiş ve uzmanlık gerektiren işlerin beceri düzeyini düşürmüştür. Böylelikle uzun süre eğitim aldıktan sonra üretim sürecine katılan işgücü yerine, işbaşında belirli makinelerin kullanılması öğretilen vasıfsız kadın işçilerin üretim faaliyetlerine katılması sağlanmıştır.²⁹⁰

Küreselleşme ile birlikte ulusal sınırların piyasalar için önemsizleşmesi, malların tüm dünyada serbestçe dolaşabilir hale gelmesi, bütün ülkeler için dış pazara yönelmeyi, oradaki rekabet koşullarına uyum sağlayabilmeyi zorunlu kılmıştır. Bu nedenle dünya piyasalarında satılacak malların fiyat rekabeti de önem kazanmıştır. Fiyatların düşürülmesi emek maliyetlerinin düşürülmesine bağlı olduğundan, emek yoğun teknolojiler kullanan ülkeler işgücü maliyetlerini düşürmek için ucuz emek sayılan kadın işgücünden faydalanma yolunu seçmişlerdir. Sermayenin kadın işgücüne olan ihtiyacı onların işgücüne katılımını arttırmıştır.²⁹¹

Günümüzde kadın işgücü sayısının artmasındaki etmenler şu şekilde sıralanabilir;

- Hizmet sektöründeki gelişmeler
- Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici kanunların ve uygulamaların artması,
- Demografik gelişmeler,
- Eğitim olanaklarının artması,
- Standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,
- Aile yapısının giderek küçülmesi ve çekirdek ailelerin yaygınlaşması,
- Evlenme oranlarında düşüş, buna karşılık boşanma oranlarında artış,
- Toplumların kadınların çalışmasına karşı tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,
- Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler.²⁹²

Günümüzde kadın işgücü sayısının artmasında, hizmet sektöründeki gelişmelerin yanı sıra, birbiriyle ilişkili pek çok faktörün etkili olduğu bilinmektedir. Bu faktörlerin başlıcaları şunlardır

²⁹⁰ İçin, a.g.e., s.17

²⁹¹ İçin, a.g.e., s.21

²⁹² Meryem Koray, Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s.215

-Dünya genelinde çalışan kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların artması,

-Demografik gelişmeler,

-Eğitim olanaklarının artması,

-Standart dışı (atipik) çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve giderek yaygınlaşması,

-Evlenme oranlarında azalma, buna karşılık boşanma oranlarında artış,

-Toplumların, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarında meydana gelen olumlu gelişmeler,

-Çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler olarak sıralanmaktadır.²⁹³

İşgücünün kadınlaşması ile birlikte kadınlar tüm dünyada yapısal özellikleri nedeni ile benzer niteliklere sahip bir emek grubunu meydana getirmişlerdir. Küreselleşmenin de etkisi ile ortaya çıkan bu ortak nitelikler şu şekilde sıralanmıştır.

·Kadınlar işgücü piyasasında ucuz ve bu piyasaya kolayca çekilecek bir emek kaynağını oluşturmaktadır. · Ücretli kadın emeği değeri düşük bir emektir. İşkollarına ve yapılan işe göre değişmekle birlikte, kadınlar genellikle erkeklerin ücretlerinin yarısı ile dörtte üçü arasında ücret almaktadırlar.

·Ücretli kadın emeği uzun dönemli güvenceden yoksun, vazgeçilmesi kolay, piyasa dışına atılma olasılığı yüksek bir emektir.

·Kadınlar işgücü piyasasına girerken işlerin toplumsal cinsiyete göre ayrıştığı piyasada kendi arzu ettikleri değil, kendileri için önceden belirlenen işler arasında seçim yapmak durumundadırlar. Bu işlerin yer aldığı sektörler emek yoğun, ekonomik dalgalanmalardan kolay etkilenen, düşük ücret ödenen, vasıfsız işçi kullanımına dayanan sektörlerdir.

·İşyeri içinde kadınlar ile erkekler arasında cinsiyete bağlı olarak farklı bir ayrışma söz konusudur. Kadınlar düşük statülü işlerde yoğunlaşırken, vasıfsız oldukları için yönetici görevlerde istihdam edilmemektedir. İşe alma, görev dağılımı, terfi, iş eğitimi ve yükselme fırsatlarının kullanılmasında, otorite, denetim ve kontrole tabi olmada, çalışma biçim ve koşullarının saptanmasında ayrımcılıkla karşılaşmaktadır.

·Kadınlar ücretli işçiler olarak kolektif bir şekilde örgütlenmemekte, sendikalarda örgütlendikleri takdirde yönetime katılmaları, karar alıcı ve politika

²⁹³ Kocacık ve Veda, a.g.m. s.199

saptayıcı birimlerde çalışmaları zor olmaktadır. Özellikle kadınları ilgilendiren sorunlar sendika politikalarına yansımamaktadır.²⁹⁴

Kadınların iş yaşamına aktif katılımlarının gittikçe hızlandığı günümüzde kadın ve erkeğin birlikte hayatı paylaştığı özel yaşamda sıkıntılar da ortaya çıkmaya başlamıştır. Kadın kocasının kariyer değişiklikleri için uyum gösteren konumunda şehir bile değiştirmekte, kadının kariyeri ise ikincil önem sırası olarak algılanmaktadır. Bir diğer ifade ediş tarzıyla, toplumda geleneksel bakış açısı nedeni ile erkeğin kariyeri kamçılanırken kadının kariyerinin önü kesilmektedir. Bu değer yargıları çerçevesinde kadının verimliliği düşmekte iş değiştirmeye en yakın çalışanlar grubuna girmektedir. Kadınlara küçük yaşlardan itibaren iyi bir eş, anne ve ev hanımı olma konusunda yüklenen geleneksel roller, kendi seçimiyle veya ekonomik zorunluluklar nedeniyle çalışmak isteyen kadını bir yol ayrımına getirmekte veya başarılı bir iş kadını ya da iyi bir eş, anne olma konusunda bir tercihe zorlamaktadır.²⁹⁵

Çalışma yaşamında cinsiyetin önemi büyüktür. Erkek egemen kültüre sahip toplumlarda erkeğin üstün olduğunu ortaya koyan yaşam biçimi, iş hayatına da yansımaktadır. Kadınların, ev içi sorumlulukları çoğu zaman tek başına üstlenmek zorunda kalmaları; iş hayatına uyum sağlamaları ve işte başarılı olmaları açısından engel teşkil etmektedir. Diğer taraftan kadınlar yapısal olarak duygusal etkilenmeye daha meyilli oldukları için strese daha çabuk girebilmekte ve olayların etkisinden kurtulmaları uzun süre alabilmektedir.²⁹⁶ Nitekim çalışan kadının geleneksel kadın olmanın rollerine ilaveten iş yaşamına ilişkin rollerinin eklenmesi geleneksel rollerine ayıracağı zamanı kısıtlamıştır. Dolayısıyla kadının iş-aile ya da aile-iş çatışması yaşamasına yol açmıştır. Bu etki çift taraflı bir etki olmaktadır. Bu yüzden araştırmacılar iki yönlü(iş-aile ve aile iş çatışması) etkileri araştırmalıdır.²⁹⁷

Çalışan kadınlar ev ve iş hayatını dengeleme sürecinde pek çok sorunla karşılaşmaktadırlar. Araştırma sonuçlarına göre kadınlar genel olarak iki alanda sorun yaşamaktadırlar. Bunlar, hem aile hem de iş hayatında “çalışan kadın” olmaktan

²⁹⁴ Yıldız Ecevit, Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi, İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.1998,s.268

²⁹⁵ Pınar Kazak, İşletmelerde Personel Devrinin Nedenleri ve İşgörenlerin Eğitim Düzeyi İle İlişkisi - Denizli’deki Bir İşletmede Ampirik Bir Araştırma, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2012, s.82

²⁹⁶ Toraman, a.g.e. ,s.25

²⁹⁷ Patricia Voydanoff, Social Integration, Work-Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality”, Journal of Marriage and Family, 67 ,2005, s3

kaynaklanan sorunlardır.²⁹⁸ Kadınları eve hapseden geleneksel rolünün dışında, çalışma hayatının kadına sunduğu ekonomik özgürlük, yeni bir sosyal çevre, kendine güven ve kişiliğin gelişmesi, toplumsal statüsünün yükselmesi gibi etkenlerden kopmak istememesi, çalışma yaşamı içersinde olmak istemesine en büyük etkindir. Bu durum kadının ne evinin kadını ne de işinin kadını olabilmesini getirmekte, bu ikili yaşam biçimi kadını bedensel ve ruhsal açıdan yıpranmasını neden olmaktadır.²⁹⁹ Kadınların daha iyi hayat şartlarında yaşamaya olan özlemleri ile bu özlemleri karşılamak için kontrol edebilecekleri bir geliri elde etme istekleri çatışmaktadır. Hızlı kentleşme ve iç göç hareketleri kadınları, hazırlıksız olarak, iş piyasasında rekabet koşulları ile karşı karşıya bırakmaktadır. Kadınların bu piyasaya uyumunda yetersiz eğitim seviyesine sahip olmaları ve temkinli yaklaşımları, işgücü talebini de ayrıca olumsuz yönde etkilemektedir. Bütün bu sosyal ve ekonomik baskılar ile işgücü piyasasının şartları çerçevesinde kadının iş hayatına katılmak için gösterdiği tutum bir geçiş dönemi olarak değerlendirilebilir.³⁰⁰ Profesyonel iş yaşamında da ücret politikalarındaki eşitsizlik, çalışma koşullarındaki farklılık, yükselme yolunda kadın çalışanların önlerine çıkan engeller şeklinde varlığı göstermektedir.³⁰¹

Toplumların kalkınmasında bireylerin statülerinin yüksek olması önem arz etmektedir. Kadınların toplum içindeki yeri zaman içinde farklılıklar göstermiştir. Üretim sektöründe kadının yer almasının arttırılması kadının özgürleşmesi, kadına yapılan ayrımcılığın azaltılması, kalkınmada kadının yerini yükseltmeye çalışmıştır. 1970 yıllarında toplumsal cinsiyet ve kalkınma ortaya çıkan bir yaklaşım olmuştur. Bu yaklaşımla kadının yaşamı ve üretim içinde yeri yeniden ele alınmış, toplumsal cinsiyet etnik yapı ve kalkınma ilişkisinin kadın hayatındaki yerinin önemli olduğu vurgulanmıştır. Dünya ekonomisindeki değişiklikler ve hayat şartlarının ağırlaşması kadının iş yaşamına katılımını gerekli hale getirmiştir. Meslek yaşamlarında erkek rakipleriyle yarışmalarının yanı sıra kadın rollerini de aksatmamaya çalışmaktadırlar. Kadınların öncelikle evdeki sorumluluklarının paylaşılması, bakmakla yükümlü olduğu

²⁹⁸ Gülhan Demiriz-Hülya Yaşar, kadın Yönetici olmanın Anlamı: Aydında Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1, s.90

²⁹⁹ Didem Gürses , Kadın ve Yoksulluk, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1, s.344

³⁰⁰ Gönüllü- İçli, a.g.m., s.83

³⁰¹ Aysun Yüksel N, “Gösteri Dünyasında Kadın Oyunculara Yönelik Cinsiyetçi Yaklaşım ve Bir Örnek Olay: Fat Actress”, Selçuk İletişim Dergisi, 2006, C.4, S.3, s.116

kişiler için bakım olanaklarının sağlanması ve iş yaşamında ayrımcılığın giderilmesi gerekmektedir.³⁰² Atılacak adımların başında, kadının statüsünün yükseltilmesi gelmektedir. Kadın statüsü, kadının aile ve toplum içindeki konumu olarak tanımlanabilir. Bu statüyü yükseltmenin yolu, kadının genel anlamda daha fazla eğitim olanaklarından yararlandırılması, özel anlamda ise daha fazla mesleki teknik bilgi almasını sağlamaktır.³⁰³ Her şeyden önce kadının ücretli çalışması, kadın için ekonomik bağımsızlık anlamı taşıdığından, onun ailedeki ve toplumdaki rolünü değiştiren bir anlam taşımaktadır. Gerçekten yüzyıllar boyu kadın eviyle, özel yaşamıyla sınırlanmış, üretimden uzak kaldığı gibi ekonomik yönden erkeğe tümüyle bağımlı bir ilişki içinde olmuştur. Bu sekso-ekonomik ilişki erkeği eve ekmek getiren kişi yaptığı gibi, ekonomik ilerlemenin de başlıca aktörü yapmıştır. Gerçekten ekmeği kazanan erkek, eve çocuklara bakan kadın olurken, kadın erkek arasındaki bu iş bölümü toplumsal rol bölümü anlamını taşımaktadır. Erkek kendisine verilen bu rolle ekonomik olarak üretken olmakta ve toplumsal değer kazanmaktadır. Kadın ise, hem erkeğe bağımlı olmakta, hem de yaptığı işin ekonomik bir değeri olmadığından “toplumsal değersizliğe” itilmektedir.³⁰⁴

Ülkemizde yaygın olan geleneksel ve toplumsal bakış açısı ne yazık ki kadın istihdamına tüm süreç boyunca psikolojik bir bariyer koymaktadır. Ev içi sorumluluklarda yani toplumsal yaşam açısından büyük önemi olan çocukların yetiştirilmesi ve bakımı, ailenin yaşlı, hasta ve engelli bireyleri gibi bakıma muhtaç bireylerinin bakımı ve tüm aile bireylerinin tükettiği ev hizmetlerinin sağlanması gibi emek yoğun ev içi üretimde eşit bir paylaşımın ve ebeveyn izninin tüm çalışanlar açısından olmaması, bakım hizmetlerinin yetersiz olması kadınların işgücüne katılımını ve işe devamlarını olumsuz yönde etkilemektedir.³⁰⁵ En başta ev sorumlulukları açısından yeğlenen kısmen çalışma, kuşkusuz kadının işgücü piyasasındaki ikincil konumunu güçlendirmekte ve yine daha niteliksiz işlerde yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Bunun gibi kadının genç yaşta çalışma yaşamına girmesi, ancak çocuk doğumuyla birlikte piyasadan çekilmesi de çalışma koşullarını olumsuz etkilemektedir. Gerçekten gelişmiş ülkelerin çoğunda kadının işgücü piyasasındaki yeri üç aşamalı bir

³⁰² Aydeniz Alisbah Tuskan, Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Bıçılan Roller ve Çözümleri, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2012, S.99, s.447-448

³⁰³ Kocacık ve Veda, a.g.m. s.215

³⁰⁴ Meryem Koray, Çalışma Yaşamındaki Kadın Gerçekleri, Amme İdaresi Dergisi, 1992, C.25, S.1, s.95

³⁰⁵ Jülide Sarieroğlu, Çalışma Hayatı ve Kadın, Kamuda Sosyal Politika, 2010, C.1, S12, s.45

süreç izlemektedir. Genç yaşta çok sayıda kadın işgücü piyasasında yer almakta, ev ve ilk çocukla birlikte belirli yaşlardaki kadının piyasadaki çekildiği gözlenmekte ve sonra ileri yaşlarda tekrar bir artış olmaktadır. Bu ‘‘M-çift tepeli eğri’’kadının geleneksel rolünün daha ağırlık taşıdığı toplumlarda (Japonya ve Almanya gibi)daha belirgin olurken, İsveç gibi ülkelerde belirginliğini yitirmektedir.³⁰⁶

Kadınlar gün geçtikçe iş hayatına daha fazla katılmaktadırlar. Değişen hayat şartları, şehirleşme ve gelişen iletişim teknolojileri, yaşadığımız hayatı yeniden sorgulamayı gerektirmektedir.³⁰⁷ Kadının çalışma yaşamına katılımının olumlu etkilerinden birisi, belki de en önemlisi kadının ekonomik bağımsızlığını kazanmasıdır. Ekonomik güce kavuşan kadının özgüveni artmakta, hayatı üzerinde daha fazla kontrol duygusuna sahip olmaktadır. Ayrıca kadının ev içindeki statüsü değişime uğramakta, geleneksel cinsiyet rollerinde gevşeme gözlenmektedir. Özellikle ev içi işlerin kadın-erkek arasında paylaşımında demokratikleşmeye gidiş görüldüğü düşünülmektedir. Ayrıca çalışma yaşamına atılan kadının sosyal çevresi genişlemekte, daha fazla sosyal ve psikolojik desteğe sahip olmaktadır.³⁰⁸

Çalışan ve iş gücü sahibi olduğu için, dışarıyla ilişkili olan erkektir. İşsizlik durumlarında bile evde oturmak erkeklere yakışan bir davranış değildir. Bunu ne erkek gururuna yedirir, ne hane kadını hoş karşılar, ne de toplum onaylar. Çünkü evde oturmak kadınlara özgü bir davranıştır. Ev temizlik işlerini yapan, yemekleri pişiren ve çocukların bakımını üstlenen kadındır. Ne var ki, bu anlayış, özellikle kentlerde, giderek yok olmaktadır. Çünkü açlık boyutunu alan bir yoksulluk karşısında, erkeklerin çalışmadığı durumlarda kadınların dışarı çıkmaları ve çalışmak zorunda kalmaları bir zorunluluk halini almıştır. Bu da, yani hane erkeğinin dışındaki hane fertlerinin çalışmaya başlamaları, yoksullukla baş etmenin bir biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun olumsuz yansımaları da bulunmaktadır. Örneğin, hanedeki kadın ve çocukların çalışmaya başlamalarıyla işsiz olan erkekler hane reisliği konumunu yitirmekte, bu da onların evlerini terk etmelerine neden olmaktadır. Son yıllarda bu olaylarda görülen artışın önemli bir nedeni, hane reisliği bağlamında, toplumsal cinsiyet ilişkilerinin değişmeye başlamasıdır. Dolayısıyla, evin çalışan ve hane reisi konumuna gelen kadın

³⁰⁶ Koray 1992 a.g.m. s.98

³⁰⁷ Murat Aşıcı, Kişisel ve Sosyal Bir Değer Olarak Okuryazarlık, Değerler Eğitimi Dergisi, 2009, C.7, S.17, s.23

³⁰⁸ Nurşen Adak, ‘‘Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı’’, Sosyoloji Dergisi, S.17, 2007, s.142

için, bir mahkumiyet alanı olduğu görüşü giderek geçerliliğini yitirmektedir.³⁰⁹ Bu durum kadının giderek sosyal hayata da daha fazla katılmasını beraberinde getirmektedir. Dışarı çıkmanın ve dışarıyı görmenin olumsuz yönleri de vardır. Dışarıyla içerideki (evdeki) çelişkiler, aile içinde huzursuzluklara ve tartışmalara, boşanmalara, psikolojik sorunlara ve kadına yönelik şiddetin artmasına neden olabilmektedir. İnsanın yaşamak istediği hayat ile gerçek yaşamda yaşamış olduğu hayat arasında her zaman bir çelişki, bir uçurum vardır. Bu belki hayatın diyalektik yapısından kaynaklanmaktadır; ama ideal ile gerçek arasındaki uçurum dengede tutulmadığı zaman veya her iki alanın sınırları birbiriyle karıştırıldığı vakit, çatışma ve sorunların ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır.³¹⁰

Kadınlar içinde bulundukları gerilimi azaltmak için daha esnek çalışma sağlayan iş kollarına veya yarım zamanlı çalışmaya yönelmekte bu sayede işlerinden artırdıkları zamanı aileleriyle kullanmaktadırlar. Ancak yarım zamanlı çalışma, iş piyasasına girerek özgürleşmeye başlayan ve geleneksel rollerini değiştirmeye çalışan kadın için önemli engel olmakta. Çünkü yarım zamanlı çalışma kadının geleneksel rollerinin değişmesine değil devam etmesine yardımcı olmaktadır. Bu nedenle bazı gelişmiş ülkeler aile içi işbölümünün eşit ve demokratik bir zemine oturabilmesi için yarım zamanlı işleri özendirici hale getirmek yerine aile politikalarıyla buna çözüm bulmaya çalışmaktadır. Çocuk bakımının politik bir sorun olarak görüldüğü ülkelerde toplumun kamu kurumlarının, ebeveynin ve işverenin rolleri tartışılmakta, öncelikli sorumluluğun ise sadece anne de değil anne-babada olduğu kabul edilmektedir. Fakat geleneksel ilişkilerin kısmen de olsa etkisinin devam ettiği toplumlarda bu sorumluluk babadan ziyade anneye verilmektedir.³¹¹ Özellikle tv. dizilerinde bol bol öne çıkarılan çalışmadan, şaşalı bir yaşam sürme hevesi ile gerçek hayatın soğuk gerçekleri derin bir çelişkiler yumağını meydana getirmektedir.

³⁰⁹ Açıkgöz, a.g.m., s.56

³¹⁰ Açıkgöz, a.g.m., s.57

³¹¹ Adak, a.g.m.,s.149

4.2. Kadınlar ve Yoksulluk

Yoksulluk, günümüz dünyasının en büyük sorunlarından biri olmakla birlikte, ekonomik kalkınma düzeyi yüksek olan gelişmiş ülkelerde dahi görülebilen bir olgu haline gelmiştir.³¹² Birçok azgelişmiş üçüncü dünya ülkesinde kadınların iş tecrübeleri olmadığı için, erkeklerin maruz kaldığı ani hastalık, sakatlık/özürlülük ve savaş gibi durumlarda, erkek işgücünden mahrum kalan reisi kadın olan hane halkları kronik yoksullukla yüzleşmektedirler.³¹³ Aile içi cinsiyet temelli iş bölümünde kadınlara maddi karşılığı olmayan ev işleri ve tüm ailenin bakımına yönelik hizmetleri yerine getirmek düşmektedir. Erkekler ev işlerini ve bakım hizmetlerini kadınlarla birlikte eşitlikçi bir anlayış içinde paylaşmadığı gibi, devlet de kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmek üzere bu hizmetlerin hiç değilse bir bölümünü kamusal alanda karşılayacak bir düzenleme içine girmemiştir. Kamusal düzenlemelerin yokluğu ve cinsiyet temelli iş bölümünün katılığı kadınların ev dışında gelir getirici işlerde çalışmasını neredeyse imkânsız kılmaktadır. Bu nedenle, eşin vefatı kadınları, genellikle çocuklarıyla birlikte, apansız bir yoksullaşma içine itebilmektedir. Hatta eşleri vasıtasıyla sosyal güvence kapsamında olan kadınların bile var olan koşullarda gelir yoksulluğuna düşme riskine karşı korunabildiğini öne sürmek olanaklı değildir.

Türkiye’de, kadınlar, eşleri vefat ettiğinde yaşam standartlarının önemli ölçüde düşmesine neden olan bir gelir kaybına uğramaktadır. Bunun sonucunda ihmal edilmeyecek sayıda kadın, asgari ölçüde dahi geçimini sağlayacak bir gelirden yoksun kalmakta ve sosyal desteğe muhtaç duruma düşmektedir. Bu olgu, toplumsal yaşamımızda hüküm süren kadınlara karşı cinsiyete dayalı eşitsizlik ve ayrımcılık pratikleri kadar, çalışma yaşamı ve sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan sorunların da tezahür ettiği alanlardan birisine işaret etmektedir.³¹⁴ Türkiye’de, ailenin geçimini erkeklere, evin ve ailenin bakımını kadınlara yükleyen rol dağılımı, erkeklerin vefat etmesi, aileyi terk etmesi ya da çiftlerin boşanması durumunda kadınları ve çocukları son derece güç yaşam koşullarına itmektedir. Gelir getirici bir işte çalışma tecrübesi

³¹² Ortakaya-Torun a.g.m., s.76

³¹³ Reşat Açıkgöz, Kadın Yoksulluğu Üzerine Bir İnceleme, Yardım ve dayanışma Dergisi ,2010,C.1, S.2, s.54

³¹⁴ Şemsa Özar vd., Eşi Vefat Etmiş Kadınlar İçin Bir Nakit Sosyal Yardım Programı Geliştirilmesine Yönelik Araştırma Projesi Sonuç Raporu, TC. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü-TC. Boğaziçi Üniversitesi, Ankara, 2010, s.9

olmayan ya da iş yaşamından uzun bir süre ayrılmış olan kadınların söz konusu durumlar karşısında kısa sürede evin geçimini sağlayacak bir iş bulabilmelerini beklemek gerçekçi değildir. İşverenler de, ileri yaşta ve iş tecrübesi olmayan kişileri istihdam etmekten kaçınmaktadır. Bunlara ek olarak, yalnız anneler için çocuk bakımının getirdiği sorumluluk istihdam olanaklarını ciddi bir biçimde kısıtlamaktadır. Bu nedenle, kendisinin ya da çocuklarıyla birlikte ailesinin geçimini sağlamak için çalışmak zorunda kalan kadınlara düşük ücretli ve sosyal güvenceden yoksun işlerden başka seçenek kalmamaktadır.³¹⁵

Kadın yoksulların yoksulluk tehdidine karşı mücadele stratejilerinin başında çalışma hayatına girmek gelmektedir. Ancak çoğunluğu kırsaldan kentlere göç etmiş, eğitim ve vasıf düzeyi düşük kadınlar için formel sektörde iş bulmak zor olduğundan enformel sektörde çalıştıkları görülmektedir. Dolayısıyla yoksulluğun kadınlaşması denilen süreçte kadın emeği giderek artan oranda vasıfsız, düşük ücretli, iş güvenliğinden ve sosyal güvenliklikten yoksun kayıt dışı alanlarda kullanılmaktadır.³¹⁶ Geçmişle kıyaslandığında, kadınlara yönelik geleneksel bakış açısının pek fazla değişmediği görülmektedir. Günümüzde kadınlar, küresel kapitalist sermayenin yoğun bir şekilde işlediği modern kentlerde ayrımcılığın ve fırsat eşitsizliklerinin modern versiyonlarıyla yüzleşmektedirler. Kadının iş yaşamına atılabilmesinin önündeki en büyük engel çocukların bakımı sorunudur. Devletin bu konuda bir sorumluluk üstlenmemesi sonucu kurumsal bakım olanaklarının gelişmemesi, yaşlı, engelli ve çocuk bakımının yaygın olarak ailenin kadın üyeleri arasında paylaşılan karşılıksız ev içi hizmet biçiminde gerçekleştirilmesine yol açmıştır. Bu koşullar altında ancak profesyonel mesleklerde çalışan ve görece yüksek gelir elde etme şansına sahip bulunan kadınlar özel sektördeki kurumsal bakım hizmetlerinden yararlanmakta veya evde ücretli bir çalışandan bakım hizmeti satın almaktadır. Hizmet satın alınan kişiler arasında göçmen kadınların sayısı son dönemde hızla artmıştır.³¹⁷

Yoksulluk içinde yaşayan kadınların karşılaştıkları olumsuz durumlar, diğer kadınlara göre daha yüksek boyutlardadır. Her şeyden önce küresel sermayenin ucuz işgücüne olan ihtiyacı, en evvel sömürülmeye daha müsait olan kadın emeği tarafından

³¹⁵ Özar vd., a.g.e.,s.35

³¹⁶ Sinem Yıldırım - Yoksulluktan Yoksunluğa: Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar, Kamuda Sosyal Politika, 2010, C.1, S12, s.24

³¹⁷ Toksöz —Ünlütürk, a.g.e, s.162

giderilmeye çalışılmaktadır. Bu, görünürde kadın istihdamının çokluğunu göstermekle beraber, gerçekte ise kadınların yoksulluğa daha fazla maruz kaldığını ve sayısal anlamda kadın yoksulluğunun giderek artmakta olduğunu göstermektedir. Bundan dolayıdır ki, **yoksulluğun kadınlaşması** kavramı kullanılmaya başlanmıştır.³¹⁸ Ayrımcılığa bağlı olarak ortaya çıkan kadın yoksulluğu, sağlanan ekonomik büyüme ve kadınların işgücüne katılım oranındaki yükselişe rağmen artmaktadır.³¹⁹

Türkiye’de kadınlardaki %22lik işgücüne katılım oranı hem yoksulluğun kaynağı olma hem de rekabet gücünü sınırlayıcı etkisi nedeni ile öncelikle mücadele edilmesi gereken problemler alanıdır. Yoksulların adeta yoksulluğunu belirleyen düşük eğitimlilik ya da eğitimsizlik, özellikle kadınlar açısından çok önemli bir problemdir. Kadınlarda eğitim düzeyi yükseldikçe iş gücüne katılım oranı yükselmekte, yoksulluk riski azalmakta ve özellikle ekonomik ve sosyal hayat içerisinde rol alma duyguları erkeklere oranla çok daha yüksek olmaktadır.³²⁰ Göçmen kadınlar, işgücüne katılım oranı görece yüksek olan eğitilmiş ve orta ve üst sınıf çalışan kadınlar için bakım hizmetlerinin ucuza alınması noktasında bir kaynak olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın genişliği de, göçmen kadınların işgücü piyasalarında kolayca yer alabilmesine ortam sağlamaktadır.³²¹

Adeta her ülkenin modernleşme macerasında nerede bulunduğu, sorunlarının neler olduğu, gizli ya da açık ne tür engellerle karşı karşıya olduğu sorgulamalarında kadının toplumsal hayattaki yeri itibarıyla okunmasına neredeyse bir turnusol kâğıdı hüviyeti kazandırmıştır. Bir ülkenin modernlikte hangi aşamada bulunduğu göstergesi olarak oradaki kadınların durumu esas alınmaktadır. Eğer kadınlar gelenek tarafından belirlenmiş belirli statüler itibarıyla “kadın olmaları dolayısıyla” toplumsal hayatta geri planda tutuluyorlarsa, kamusal hayata katılamıyor ya da sınırlı katılabilirlerlarsa, erkeklerle olan ilişkilerinde çeşitli eşitsizlik halleri gözleniyorsa (çalışabilecekleri işler, aile içi işbölümü, erkeklere nispetle ücretleri, para üzerindeki kontrolleri, eğitim marifetiyle sağlanan sosyal mobiliteden ne ölçüde pay aldıkları vs. konularında) o ülkede modernleşmenin ciddi problemlere sahip olduğu düşünülmekte,

³¹⁸ Açıkgöz, a.g.m., s.46

³¹⁹ Ekrem Ersin Cesurbakım, İş Gücünün Kadınsılaşması ve Çalışan Yoksullar, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1, s.61

³²⁰ Eyüp Bedir, Yoksullukla Mücadelede Yeni Bir Tartışma Alanı: Vatandaşlık Geliri, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012, C.1, S.1, s114

³²¹ Şenay Gökbayrak, Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009, C.2. S.21, s.77

buna karşılık sağlanan iyileşmeler nispetinde mesafe alındığı kabul edilmektedir.³²² Kadının ücretli bir işte çalışmasının ev içindeki işbölümünü etkilemesi için evin geçimini onun sağlıyor olması gerekir. Ama daha da önemlisi erkeğin işsiz olmasıdır: Erkeğin işsiz kaldığı evlerde, roller tümüyle tersyüz olmasa da, yani kadın işten döndüğünde (ailesini geçindiren erkekten farklı olarak) ev işlerinin önemli bir bölümünü üstlenmeye devam etse de, geleneksel işbölümünden iş paylaşımına doğru bir gelişme gözlenir.³²³

Dünyanın neresinde bir yoksulluk manzarası görülse, içinde mutlaka bir kadın vardır. Günümüzde kadınlar dünyanın birçok yerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin meydana getirdiği sıkıntılarla karşılaşmakta, yaşadıkları evlerde ve farklı toplumsal çevrelerde erkeklerden daha dezavantajlı bir konumda yer almaktadırlar. Erkeklerle nazaran kadınlar şiddete daha fazla maruz kalmakta, emek piyasasında daha az ücret almakta ve daha az kazanmakta, mülkiyet sahipliğinde daha geri bir konumda bulunmaktadır. Ekonomik şiddet; ekonomik kaynakların ve paranın kadın üzerinde bir yaptırım, tehdit ve kontrol etme aracı olarak kullanılmasıdır. Kadınların ekonomik imkânlara, fırsatlara ve güce erişimi dünyanın her yerinde engellenmektedir. Toplumun kültürel ve sosyal yapısı, dini inançlar, sosyal izolasyon, katı toplumsal roller, fakirlik, kadın-erkek eşitsizliği, kendi kendini kontrol yetersizliği ve zayıf kişilik gibi kişisel karakterler ekonomik şiddet riskini artırmaktadır. Ekonomik şiddet kadınların büyük bir bölümünde kendi kendine ekonomik olarak yetebilmelerine ve geçimini sürdürebilmesine engel olur ve onları aile üyelerine bağımlı kılar. Kadının yoksullaşmasına ve insanca yaşamasına engel olur.³²⁴

Aileden başlayarak olanakların kullanılmasında erkek çocuklara öncelik tanınmakta, kadınlar sağlık, eğitim hizmetlerinden yararlanma, bilgiye ulaşma konularında ayrımcılıkla karşılaşmakta, siyasal yaşamda daha az temsil edilmekte, yaşam mücadelesine erkeklere göre daha az eğitilmiş, donanımlı, birikimli olarak başlamaktadırlar. Bu durum kadınların yoksul olma riskini de artırmaktadır.³²⁵ Kadın yoksulluğunun olduğu her yerde çocuk yoksulluğu da görülmektedir. Kadınlar ve

³²² Naci Bostancı, Türkiye’de Toplum Dönüşürken Kadının Yeri Yeniden Tanımlanıyor, Kamuda Sosyal Politika, 2010, C.1, S12, s.8-9

³²³ Savran a.g.m.s.164

³²⁴ Özlem Can Gürkan-Fatma Coşar,Ekonomik Şiddetin Kadın Yaşamındaki Etkileri, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, .2009, C.2,S.3, s.125

³²⁵ Didem Gürses , Kadın ve Yoksulluk, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1, s334

çocuklar, gittikçe derinleşen küresel yoksulluğun en önde gelen kurbanlarıdır.³²⁶ Geçim sorumluluğunun kadının üzerinde olduğu hanelerin yoksulluğunun, aynı zamanda çocuk yoksulluğuna da doğrudan tercüme olması, bu hanelerde yaşayan çocukların eğitimden çekilmesi ve çocuk yaşta güvencesiz ve düşük ücretli işlerde çalışmak durumunda kalmasına da yol açabilmektedir. Dolayısıyla, geçim sorumluluğunun kadının üzerinde olduğu hanelerin yoksulluğu ile mücadele dolaylı olarak çocuk işçiliği ve çocukların eğitime erişememesi gibi sorunlarla mücadeleye de katkı sağlayabilecektir. TÜİK'in Aile Yapısı Araştırması'na göre aile içindeki mal varlığının dağılımı son derece eşitsizdir. Kadınların yüzde 80,2'sinin ne bir gayrimenkulü ne de aracı bulunmaktadır. Erkeklerin arasında ise bu oran yüzde 39,6'dır. Mal varlığındaki bu eşitsiz dağılım, özellikle boşanma durumunda kalan kadınların zor durumda kalabilmelerine sebep olabilmekte, refah düzeyinin belirgin bir şekilde düşmesi ile sonuçlanmaktadır.³²⁷

Her hangi bir mal varlığına sahip olmayan kadın boşanma durumunda maddi sorunlarla karşı karşıya kalabilmekte, bu durum ise çocuk yoksulluğunu ve çocuğun eğitim ve sosyalizasyonunda sorunlara yol açmakta, bu da bir kısır döngü yaratmaktadır. Özar vd. şöyle demektedir.”Niceliksel çalışma kapsamında görüşme yaptığımız kadınların büyük çoğunluğu eşleri vefat ettikten ya da eşlerinden boşandıktan sonra önemli bir gelir kaybı yaşamıştır. Gelir kaybının her iki grup için de kırsal kesimde yaşayanlar arasında daha sarsıcı olduğu görülmektedir. Eşi vefat etmiş/boşanmış kadınlar ayrımında bakıldığında ise, hem kentlerde hem kırsal alanlarda eşi vefat etmiş kadınların daha yüksek oranının gelir durumu kötüleşmiştir” Anket kapsamında görüşülen kadınların eşlerinin vefat etmesinden/ eşlerinden boşanmalarından sonraki maddi durumlarına ilişkin değerlendirmelerinin kent-kır ayrımında medeni duruma göre dağılımı:³²⁸

³²⁶ Açığöz, a.g.m., s.46

³²⁷ TÜİK Aile Yapısı Araştırması 2006, Ankara, s.3

³²⁸ Özar vd., a.g.e.,s.64-65

Boşanma Yada Eşin Vefat Etmesi Sonucu Kadınların Maddi Durumlarındaki Değişim (Tablo-6)

	Toplam				Kent				Kır			
	Eşi Vefat Etmiş		Boşanmış		Eşi Vefat Etmiş		Boşanmış		Eşi Vefat Etmiş		Boşanmış	
	Kişi	Yüzde	Kişi	Yüzde	Kişi	Yüzde	Kişi	Yüzde	Kişi	Yüzde	Kişi	Yüzde
İyileşti	29	3,2	57	18,6	23	3,9	47	19,2	6	1,9	10	16,4
Kötüleşti	634	69,4	148	48,4	399	67,4	111	45,3	235	73,0	37	60,7
Aynı kaldı	250	27,4	101	33,0	169	28,5	87	35,5	81	25,2	14	23,0
Toplam	914	100,0	306	100,0	592	100,0	245	100,0	322	100,0	61	100,0

Kadının gelire erişebilmek amacıyla çalışmaktan başka seçeneğinin kalmadığı durumlarda ise, yoksulluk riskini arttıran ikinci etmen olan istihdam piyasasının günümüzdeki yapısının etkisi ile karşılaşılmaktadır. Bu durumda kadınlar mecburen esnek, yarı-zamanlı ve az gelir getiren işlerde, sosyal güvencesiz bir biçimde çalışmak mecburiyetinde kalmaktadır Dolayısıyla, kayıt dışı istihdamda yer alan bu kadınlar günümüzde çalışan yoksulların önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Ayrıca hanede tek çalışanın olması, geçim sorumluluğunun kadının üzerinde olduğu haneleri emek piyasalarındaki dalgalanmalar karşısında ekonomik açıdan kırılgan bir durumda bırakmakta ve hâlihazırdaki yoksulluk durumunu kronik bir hale dönüştürme tehdidini taşımaktadır.³²⁹

Sosyal dışlanma kişilerin kendi aileleri ve içinde yaşadıkları toplumla sosyal bağlarının zayıflaması veya ortadan kalkması olarak tanımlanabilir. Kavram iktisadi ve sosyal boyutları birlikte kapsar. Sosyal açıdan dışlanmış olan kişi ve hane halkı kendi geçimini sağlamaya yetecek bir gelir elde etme olanağından yoksun kalır, üretim ve çalışma piyasalarına katılımında sorunlarla karşılaşır ve varlığını idame ettirebilmek için gerekli olan varlık ve kaynaklara erişemez. Kişiler, kamusal mal ve hizmetlerden, aile desteğinden ve hatta kendi yaşamını etkileyen kararlar üzerinde söz sahibi olmaktan bile dışlanabilirler.³³⁰

³²⁹ Özar vd., a.g.e.,s.29

³³⁰ Bedia Cennet, Yoksulluk ve Türkiye’de Yoksullukla Mücadelede Sosyal Politika Uygulamaları, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas,2010, s.27

Yoksulluk olgusu, birçok yüze ve çeşitli boyutlara sahiptir. Yoksulluk, çocukları, yaşama, büyüme ve gelişme açısından gerek duydukları imkânlardan yoksun bırakarak çocukluk dönemini her yönden tehdit eder. Sosyal, ekonomik ve toplumsal cinsiyete ilişkin eşitsizlikleri pekiştirerek ya da artırarak çocukların eşit fırsatlardan yararlanmalarını, ailelerin ve toplumların çocuklar için koruyucu ortamlar oluşturmalarını engeller, böylece çocukları sömürü, istismar, şiddet, ayrımcılık ve dışlanma gibi olumsuzluklara karşı savunmasız bırakır. Çocukluk dönemindeki yoksulluk, yetişkinlikteki yoksulluğun temel nedenidir. Yoksulluk içinde büyüyen çocuklar genellikle yetişkinlik dönemlerinde de yoksulluk içinde yaşarlar ve sonuçta onlar da kendi çocuklarını gene yoksul ortamlarda yetiştirmek zorunda kalırlar. Birbirini izleyen kuşakları kapsayan bu döngünün kırılabilmesi için, yoksulluğa karşı mücadelenin çocukluk döneminde başlaması gerekir³³¹

Refah devleti(sosyal devlet), kişilere ve ailelere, sahip oldukları mülklerin piyasa değerlerine bakmaksızın minimum bir gelir garanti ederek, kişisel ve aileyi krizlere yol açabilecek hastalık, yaşlılık, sakatlık ve işsizlik gibi belirli sosyal riskleri karşılayabilecek güce kavuşturmak suretiyle kişiler ve aileler için güvensizlik alanını daraltarak ve nihayet statü ve sınıf ayrımı yapmaksızın tüm vatandaşlara belirli sosyal hizmetleri en iyi standartlarda sunmayı garanti ederek, piyasa güçlerinin işleyişlerini değiştirmek amacıyla devlet erkini politikalar ve idare yoluyla bilinçli olarak kullanan devlettir.³³² Batı toplumları bugün geçimin erkek tarafından sağlandığı, kadının ev işleriyle uğraştığı ailelerden değil, “iki üyesi çalışan ailelerden” oluşmaktadır. Ücretli çalışma, aileye ve kadına yönelik politika değişikliklerini zorlamaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak evde, tarlada, ev içi ekonomisinde (bugün de gelişmekte olan ülkelerde yoğun olarak) çalışan ve yaşamın yeniden üretilmesine katkıda bulunan kadının bu uğraşları pek bir değer taşımazken, ücretli çalışma kadına, eğitim, ekonomik, sosyal güvence ve topluma daha etkin katılma olanağı getirmekte ve kuşkusuz toplumsal statüsünü yükseltmektedir.³³³ Çocuklarına tek başına bakmak zorunda kalan kadınlar, yoksullukları nedeniyle sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalabilmekte ve toplumsal yaşama entegre olmakta zorlanmaktadırlar. Çocuklarını tek başına yetiştirmek zorunda kalan ve düzenli gelirden mahrum olan kadınlar birçok Avrupa Birliği ülkesinde düzenli

³³¹ Cennet, a.g.e. s.85

³³² Kenan Ören, Sosyal Politika, pelikan Yayıncılık, Ankara,2010, s.19

³³³ Koray 1992 a.g.m. s.95

nakit yardımdan yararlanma konusunda önde gelen grubu oluşturmaktadır. Kadınların kendilerine güvenlerinin artması, toplumdaki konumlarının güçlendirilmesi çocuklarını yetiştirmelerini olumlu yönde etkileyecektir.³³⁴

5. AİLELERDE KARAR ALMA

5.1. Aile İçinde Karar Almanın Önemi

Aile içinde üyelerin kendilerini ilgilendiren kararlarda söz sahibi olmak istemelerinin çeşitli sebepleri olabilir. Kadınlar kendi ihtiyaçları, istekleri ve beklentileri hakkındaki kararları kendileri vermek veya tercihlerini oraya koyarak kişiliklerine saygı gösterilmesini isterler. Aile üyeleri alınacak kararlara katıldıkları oranda daha huzurlu bir şekilde hayatlarını devam ettirirler. Aile içinde ortaya çıkan problemlerin nedeni aile üyelerinin kendilerini etkileyecek kararlara katılmamaları ve verilen kararların uygulama zamanına kadar bu kararlardan haberdar olmamalarıdır. Eşler aileyi ilgilendiren konularda birbirlerinin düşünce ve isteklerini dikkate almalıdırlar. Bu şekilde ortak kararların alınması ve uygulanması daha kolaydır ve ortaya çıkan "biz bir aileyiz" anlayışı güçlü bir motivasyon ve huzur unsuru olacaktır.

Bazı durumlarda fertlerin çıkarlarıyla ailenin çıkarları çatışabilir. Kişi ailedeki diğer üyeleri düşünmek yerine, kendi kısa vadeli istek ve çıkarlarını ön planda tutabilir. Böyle bir durumda aile üyeleri arası "birliktelik ruhu" oluşturulabilirse aile menfaatinin kişisel menfaatlerin önüne geçmesi sağlanır. Aile bütün üyelerin aşağı yukarı eşit statüde olduğu modern bir aile ise birinin sözünü diğerlerine kabul ettirme isteği diğerlerinin itirazına ve rahatsızlığına sebep olabilir. Grup içinde bazen aynı görüşü paylaşanların baskısı uzlaşmayı engelleyebilir. Özellikle mutlaka bir karar verilmesi gereken durumlarda bir karara varmak o karara nasıl varıldığından daha çok önem taşır ve birçok önemli olabilecek nokta göz ardı edilerek sonuca ulaşılır. Azınlığın öne sürdüğü fikirler kabul görmez ve grubun tamamının uyum göstermesi beklenir. Bütün bu beklentiler, gruptaki herkesin verilecek kararın doğru ve geçerli bir karar olduğu

³³⁴ Özar vd., a.g.e.,s.5

konusunda hem fikir olmasını sağlamaya yöneliktir.³³⁵ Çok farklı bölgelerde gerçekleştirilen araştırmalar, ailede kadına yönelik fiziksel şiddetin tüm sosyoekonomik gruplarda görüldüğünü, ancak yoksul kadınların bu şiddete daha fazla maruz kaldığını göstermektedir. Ancak, yoksulluğun şiddete maruz kalma riskini neden ve nasıl artırdığı net değildir. Düşük gelir düzeyinin kendisinin yanı sıra, yoksulluğa eşlik eden kalabalıklık, umutsuzluk gibi faktörler; ekonomik sıkıntılar yaşayan erkeklerin yaşadığı gerilim, frustrasyon; kültürel olarak aileyi geçindirmesi beklenen erkeğin bunu karşılayamaması nedeniyle yaşadığı yetersizlik duyguları; ekonomik sıkıntıların eşler arasında çatışma konularının artmasına yol açması; şiddete maruz kalan kadının ekonomik olanaksızlıklar nedeniyle evi terk etme veya etkin bir cevap verme olasılığının düşük olması gibi faktörlerin de önemli olduğu belirtilmektedir.³³⁶

Kadınların çeşitli fırsatlardan yararlanarak kentlerde çalışma hayatına katılmaları, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılık bağlamında çeşitli kazanımlar elde etmeleri, onları daha fazla özgürleştirmemiş ve erkeklerle eşit bir konuma getirmemiştir. Eğer anne çalışmıyorsa, haneye giren gelir üzerinde bir tasarruf hakkından mahrum kalmakta; çalıştığı zaman da koca veya erkek evlatlar tarafından gelirine el konulmaktadır. Bazı durumlarda ise bizzat annenin kendisi kazancını hane erkeğine vermektedir. Bu konuda herhangi bir anlaşmazlık çıkarsa, bundan en kötü biçimde etkilenen yine kadındır. Çünkü böyle durumlarda, fiziksel şiddete uğrayanlar, terk ve boşanma riskiyle karşılaşanlar, çocuklarından uzaklaşma veya onları kaybetme tehlikesiyle yüzleşenler hep kadınlardır. Ancak, kadının hane içinde ekonomik bir güvenceye sahip olması ve kendisinin ve çocuklarının yaşamlarını idame ettirmek için bir erkeğe ihtiyaç duymaması, boşanmaların artmasına da neden olabilmekte (zira birçok gelişmiş ülkede bu durum gözlenmiştir); boşanmaların olmadığı durumlarda ise, kadının hane içindeki konumunda herhangi bir değişiklik meydana getirmemektedir.³³⁷

Aile içinde şiddetin mağdurun yalnızca özel yaşamını etkilemesi fakat çalışma yaşamını etkilememesi, işyerine yansımaması olanaklı değildir. Şiddete maruz kalan kadının sık sık hastalanması sonucu devamsızlık yapması, işe geç gelmesi, işine yoğunlaşmakta güçlük çekmesi, verimliliğinin düşmesi, iş kazası geçirmesi, işvereni ve

³³⁵ Latife Kabaklı Çimen. Bir faktör Olarak Eğitimin Kadının Aile İçi Kararlara Katılımı Üzerine Etkisi, International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education - 2012, c.1, S.2,s81

³³⁶ Türkcan Baykal, Ailede Kadına Yönelik Fiziksel Şiddet, Bu Şiddete İlişkin Tutumlar ve Kişinin Şiddet Yaşantısı, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir,2008, s.31

³³⁷ Açıkgöz, a.g.m., s.53

çalışma arkadaşlarıyla sorunlar yaşaması sonucu işyerinde çalışma barışının bozulması, işten çıkması veya çıkarılması, kariyerinden vazgeçmesi kaçınılmazdır. ABD’de yapılan bir araştırma, aile içinde şiddetin mağdurun dikkatinin dağılmasına yol açtığını, verilen işleri zamanında bitiremediğini, işyeri performansına bağlı sorunların %25’inin aile içinde şiddetten kaynaklandığını, mağdurun sürekli olarak yaşadıklarının ortaya çıkacağı ve/veya eşinin işyerine gelebileceği korkusuyla yaşadığını, işyerinde eşi tarafından telefon, email veya ziyaret yoluyla taciz edildiğini, işe sık sık geç geldiğini, işvereniyle sorunlar yaşadığını, işini kaybedebildiğini göstermektedir.³³⁸ Bu olayın pek çok farklı açıdan iş yaşamına etkileri olabilmektedir. Yapılan bir başka araştırma, eş şiddetinin şiddet görenin meslektaşlarını da etkilediğini göstermektedir. Şiddet görenin meslektaşları kendilerini, mağdurun şiddet gördüğünü yönetimden saklamak, işe gelmediği zamanlarda bir mazeret bulmak, onun yapamadığı, bitiremediği işleri yapmak zorunda hissetmektedirler. Bazıları meslektaşlarının şiddet uygulayan eşi nedeniyle kendilerini güvende hissetmemektedirler. Şiddet uygulayanlar da çalışma ortamını olumsuz etkilemektedirler. Şiddet uygulayanlar, mağduru denetlemek, baskı altına almak ya da tehdit etmek için işyeri kaynaklarını (email, telefon, işyeri araçları vb.) kullanabilmekte, mahkeme kararı olsa bile eşlerinin işyerine ulaşım tacizde bulunabilmekte, gözaltı, tutuklanma veya duruşmalar nedeniyle ücretli iş günü kayıplarına uğrayabilmekte, işe gecikebilmekte, yaşadıkları sorunlara yoğunlaşmaları sonucu iş kazalarına uğrayabilmekte, işlerinde ciddi veya tehlikeli hatalar yapabilmektedirler.³³⁹ Dolayısıyla kişinin yaşadıkları iş yaşamını da doğrudan etkilemektedir.

5.2. Toplumsal Yaşamın Dönemsel Değişimleri

Toplumsal yaşamın dönemsel değişimlerinde de yaşananlar farklılık göstermektedir. Kadının aile içinde güçlendiği ancak, toplumsal alanda kısıtlandığı yönündeki bulgular belirleyicidir. Eşi yurt dışında olan kadın tek başına pazara veya herhangi bir cemiyete katılamamakta, hatta tarlaya bile gidememektedir. İlginç olan, kadının eşi varken tek başına tarlaya gidip çalışabiliyorken tek başına hareket etmesi

³³⁸ Kadriye Bakırcı ,Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir Mi? Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009 ,C.2 S.21 s113-114

³³⁹ Bakırcı, a.g.m., s.114

neredeyse yasaklanmıştır. “*Başında erkeğin varlığı*” ifadesi bunun nedenini açıklamaktadır. Artık kadından bilinen “kadınlık” tanımının gerekleri anında “yalnız kadın” olmanın gereklerini de tam anlamıyla yerine getirmesi beklenir olmuştur.³⁴⁰ Konuk işçi olarak gittikleri ülkede marjinal bir grubun üyesi olarak algılanan Türk işçileri anayurda döndüklerinde toplumsal statülerini değiştirmiş; kendi topraklarında üst bir sınıfın üyesi olarak karşılanmışlardır. Bu değişim, kuşkusuz aile üyelerinin konumunu etkilerken belli bir maliyeti de geride kalan aile üyelerinin omzuna bırakmıştır.³⁴¹ Bu konuda çekilmiş pek çok sinema filmi yaşanan dramları ekranlara taşımıştır. Örneğin Türkan Şoray ve Kadir İnanır’ın başrollerini paylaştıkları *Dönüş* filmi. Bu eserlerde aile yaşantısındaki köklü değişikliklerin sosyal ve ekonomik etkileri de işlenmektedir. Bu konuda bestelenmiş pek çok türkü vardır. Bunlardan bir tanesi de *Almanya Acı Vatan* isimli türküdür.

Kadınlar en çok ekonomik zorunluluk nedeni ile ücretli işte çalışmakta iken, aldığı eğitimi değerlendirmek ve ekonomik bağımsızlık için çalışanlar birbirine yakın oranlardadır. Çoğunluğunun ailesinde kadının çalışması ailede hiçbir zaman huzursuzluk yaratmamaktadır. Kadının çalışmasının aileye olumlu etkileri kadının aile bütçesine katkıda bulunması, erkeğin ekonomik yükünün azalması ve aile birliğini güçlendirme olarak belirlenmiştir. Kadının çalışmasının aileye olumsuz etkileri ise aile bireylerine yeterince zaman ayıramama, kendine yeterince zaman ayıramama ile çok yorulma ve bunu eve yansıtma olarak bulunmuştur.³⁴² **Kadının çalışması ayrılmış evlilik ilişkilerinin birleşik ilişkilere veya otorite ilişkilerinin gelenekselden eşitlikçiye, extra ailesel ilişkilerin sık dokuludan gevşek dokuluya dönüşmesini hızlandırtabilir.**³⁴³

Ailedeki bireylerin arasında ciddi çatışmaların olması, çocuğun sosyalizasyon sürecini olumsuz yönde etkilemektedir.³⁴⁴ Ekonomik nedenlerle küçük yaşta çalışmaya başlayan çocuklar, sosyalizasyon süreçlerini yeterince yaşayamama, kendilerini yaşıtları ile kıyasladıklarında ortaya çıkan eksiklikler ve yaşam kalitesinin düşüklüğü gibi nedenlerle şiddete başvurabilmektedir. Ayrıca kitle iletişim araçlarının yaygınlaşması

³⁴⁰ Fatma Fidan-Ahmet Fidecioglu, Türkiye’den Almanya’ya Göç Sürecinde Geride Kalan Kadınlar: Alamanyalı Beylerin Fedakâr Eşleri, Yardım ve dayanışma Dergisi ,2010,C.1, S.1, s.37

³⁴¹ Fidan-Fidecioglu, a.g.m., s.31

³⁴² Fatma Arpacı-Ali Fuat Ersoy, Kadının Çalışmasının Ailenin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi, Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi , 2007, c.3, S.11, s.49

³⁴³ Çelebi a.g.m., s. 11

³⁴⁴ Gamze Aksan, Kent, Suç ve Çocuk, Yardım ve Dayanışma Dergisi ,2011,C.2, S.3, s.70

ile zamanının büyük kısmını bu araçlarla ilgilenerak geçiren günümüz çocukları, suçun ve suçlunun normalleştiği, heyecanlı ve çekici biçimde sunulduğu yayınlardan etkilenip özellikle buralarda sunulan tiplere özenerek suç işleyebilmektedir.³⁴⁵ Burada bir sosyal maliyet ortaya çıkmaktadır.

Büyüklerle duyulan saygı, karşılıklı sorumluluk duygusu ve yardımlaşma bilinci, çalışkanlık, sıcak komşuluk ilişkileri, konukseverlik ve benzeri birçok özellikler aile kurumunun muhafazasında önemli rol oynamış ve kuşaklar arasında devamlılığın korunmasında etken olmuştur. Aile, özellikle de evlilik ilişkilerinin belirgin biçimde değişmesi günümüzün başlıca sorunlarından biridir. Çağdaş Türk toplumlarında aile ve evlilik ilişkilerinin çözümlemesi, kendini aile içi ilişkilerde olumsuz eğilimlerin gösterdiği değer yargılarının yeniden gözden geçirilmesine bağlı olarak bu değişimlerin karmaşık bir doğaya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Bu modifikasyon süreçler genel olarak sosyal içerikli bireysel sebeplere bağlıdır. Bunların başında ailedeki ekonomik sorunlar, kadının ekonomik özgürlüğünün artması ve onun ailedeki rolünün değişmesi gelmektedir. Bütün bu faktörler aile ilişkilerinin ataerkil yapısının zayıflamasına yol açmaktadır. Son yıllarda Türk topluluklarında boşanma oranının artması bunun açık bir kanıtıdır.³⁴⁶

Yıllar İtibariyle Türkiye'deki Boşanma Sayıları (2002-2012) (Tablo-7)

347

Yıllar	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Boşanma Sayıları	95.323	92.637	91.022	95.895	93.489	94.219	99.663	114.162	118.568	120.117	123.325

5.3. Dengeleyici Tedbirler ve Aile Ekonomisi

İş hayatı ve aile arasındaki denge kurulduğunda, çalışan bir anne olmanın bir sorun teşkil etmeyeceğini ifade eden Psikolog Ayşe Yanık Knudsen, çalışan anneleri rahatlatmak için önerileri şu şekilde sıralıyor:

-Bazı durumların kendi kontrolünüz dışında gelişebileceğini aklınızdan çıkarmayın. Ev ve iş yaşantınızda her şeyi kontrol etmeye çalışmaktan vazgeçin.

³⁴⁵ Aksan, a.g.m., s.71

³⁴⁶ Abulfez Süleymanov, Çağdaş Türk Toplumlarında Aile ve Evlilik, Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi , 2009, c.5, S.17, s.8

³⁴⁷ TÜİK Evlenme ve Boşanma İstatistikleri 2011, s.56

-Başarmakta zorlandığınız konuları gördüğünüz kadar, başarılarınızı da düşünün.

-Çocuğunuzu şu hayatta en çok düşünen insanın siz olduğunuzu unutmayın. İyi bir anne olduğunuzdan şüphe etmeyin.

-Özlem duygusunun avantajlarından yararlanın. Çocuğunuzla tatil günlerinde özel etkinlikler oluşturun, hasret giderin.³⁴⁸

Aile ekonomisinin dengeli olması, ailedeki mutluluğu ya da mutsuzluğu doğrudan etkilemektedir. Aile ekonomisine ilişkin olarak ailelerin ekonomiklik konusunda yeterlik düzeyleri ve bu konuda eğitime katılmaya isteklilik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla aile ekonomisinde en önemli konular olduğuna karar verilen altı başlık Gür ve Kurt tarafından şu şekilde belirlenmiştir:

1. Bilinçli alışveriş
2. Aile bütçesinin yönetimi (gelir, gider, harcamalar arasında denge kurulması)
3. Gelirlerin tasarrufu ve yatırım
4. Bilinçli borçlanma (kredi kartı, konut kredisi, tüketici kredisi)
5. Sigortalı yaşam (hayat, yangın, doğal afet, konut, kasko)
6. Enerji tasarrufu³⁴⁹

Arpacı ve Arsoy elde edilen sonuçlara göre ailenin yaşam kalitesini arttırabilmek için; •Kadınların ailenin yaşam kalitesine katkı sağlamak için çalışmalarından kaynaklanan sorunları azaltmak ve onları çalışmaya teşvik etmek için çocuk bakımında kreş, gündüz bakımevi vb. sosyal destek hizmetlerinin yaygınlaştırılması, çocuk bakım sorumluluğunun devlet ve aile arasında eşit paylaştırılması için gereken düzenlemelerin yapılması,

•Ailelerde iş bölümünün yapılması ve ev işlerini daha kolay ve kısa zamanda yapmaları için gerekli bilgi ve yöntemleri kapsayan konularda hem kadına hem de eşine bilgi verilerek kadının çalıştığı ailelerde ücretli yardımcı ihtiyacının azaltılması,

•Ailelerin harcamalar konusunda, özellikle ihtiyaçlarda önceliklerin belirlenmesine yönelik tutum ve davranışlarını iyileştirecek eğitimin verilmesi,

•Gelirin etkin kullanımı için bütçe yapma ve gelirin artırılması konusunda bilgiler içeren eğitim programlarının ev ekonomistlerince hazırlanarak örgün ve yaygın

³⁴⁸ <http://bebekvecocuk.milliyet.com.tr/super-anneler-is-kadini-ve/anne-bebek/detay/1750628/default.htm>

Erişim Zamanı:30.10.2013

³⁴⁹ Gür-Kurt, a.g.m., s.38

eğitim yoluyla ailelerin kendi kendilerine daha yeterli duruma gelmelerine yardımcı olunması,

- Ailelerin ev sahibi olmalarını sağlamaya yönelik olarak, devlet ve özel teşebbüslerinin desteklenmesi ve bu yolla ailelerin gelirini farklı yatırım ve tasarruf alanlarında kullanmalarının sağlanması,

- Kadınların örgün eğitim çalışmalarıyla bilinçlendirilmeleri sağlanarak kadının statüsünün yükseltilmesi, iş yaşamına katılımının artırılmasının sağlanması ile ailenin yaşam kalitesinin yükseleceği konusunda bilinçlendirilmesi,

- Kadınların olduğu gibi erkeklerin/ eşlerin örgün ve yaygın eğitim yolu ile eğitilerek ailenin yaşam kalitesinin yükseleceği konusunda bilinçlendirilmesi önerilebilir.³⁵⁰ Ortaya çıkan önemli bir bulgu ailelerin gelir gider dengesi kuramamasının sadece gelirin yetersizliğinden kaynaklanan bir durum olmadığıdır. Yeterli gelire sahip olan aileler de gelir gider dengesi kuramamaktadır. Yeterli gelire sahip olanlar da tasarruf yapamadıklarını belirtmektedirler. Bu anlamda aileler ekonomi konusunda bilinçlendirilecek aile gelirlerini daha dengeli bir şekilde kullanabilirler, hatta tasarruf ve yatırım da yapabilirler. ³⁵¹

³⁵⁰ Arpacı- Ersoy, a.g.m., s.49

³⁵¹ Gür-Kurt, a.g.m., s.42

SONUÇ

Aile, bir toplumun aynasıdır. Ailedeki sosyal bağlar, ekonomik durum, kültür düzeyi, yargı değerleri toplumun küçük modelini yansıtır. Aile, içinde bulunduğu toplumun bir parçası olduğundan, o toplumun bütün özelliklerini taşır. Aile yaşantısı içerisinde, çocuğun büyüme sürecinde kendine örnek aldığı ve temel değerlerinin oluşumunda anne ve babanın çok güçlü bir temel oluşturma etkisi bulunmaktadır. Unutulmamalıdır ki çocuk ne yaşıyorsa onu öğrenir. Günümüz koşullarında çok yoğun seviyede yaşanan tükenmişlik duygusu bireyin hem işteki performansını hem de aile yaşamını etkiler. Anne-babanın iş yaşantısının dışında kalan sürede çocuğuna göstereceği ilgi ve ayracağı zaman doyurucu olmalı ve ihtiyaçları karşılayabilmelidir. Aksi halde çocukta istenilmeyen davranışlar ve ileriye doğru daha da kötü sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Kitle iletişim araçları ile ilgili faaliyetler, aile yaşantısının önemli bir unsurunu oluşturmaktadır. Çocuğun dış dünyayı tanınması ve anlamlandırmasında televizyonun olumlu etkileri vardır. Önemli olan televizyonun doğru ve bilinçli bir biçimde kullanılmasıdır

Çocuğa yönelik tutum ve davranışlar, çocuğun gelişimi ve ileriki yaşantısı açısından büyük önem taşır. Çocuğun aile fertleriyle olan ilişkisi, tüm yaşama karşı aldığı tutum ve davranışların temellerini oluşturur. Örneğin aile içindeki iletişim ve yakın çevre ile olan etkileşim çocuğun güvensiz ve endişeli oluşunda önemli rol oynayabileceği gibi özgüveni olan, kendisiyle barışık bir birey olarak yetişmesinde de etkili olabilmektedir. Toplumun yapısı ailelerin yapısıyla paralellik arz etmektedir. Sağlıklı aileler, sorunlarını bir araya gelerek çözebilen, birbirlerine duygusal olarak bağlı ancak özgürlüklerini engellemeyen birbirlerinin davranışlarını aşırıya kaçmadan kontrol edebilen ve aralarında açık, rahat ve dolaysız iletişim bulunan aileler olarak tanımlanabilir. Sağlıklı bir aile yaşantısı ile yetişen bireyde kuşku yoktur ki topluma daha faydalı ve performansı daha yüksek bireyler olacaktır.

Sağlıksız ailelerde, her çocuğun kendine özgü bir kişiliği olduğu; kapasitesi, yetenekleri, doğal eğilimleri ve ilgileri yönünden farklı olabileceği; gelişiminin ve yönlendirilmesinin bu doğrultuda olması gerektiği bilinmez ve kabul edilmez. Bu nedenle de önceden belirlenmiş kalıplar içine sokulmaya çalışılır. Anne- babalar çocuklarının daha önce kendilerinin edinemediği mesleğe yönelmelerini isterler ve çoğu

zaman bu konuda çocuklarına baskı yaparlar. Çocuktan beklenen, anne-babanın isteklerine koşulsuz itaat etmesidir. Çocuk kendi düşünce ve duygularının, ilgi ve eğilimlerinin önemli olmadığını öğrenir. Sağlıksız ailelerde, gerçek isteklerini kendinden bile gizlemeye çalışan, karşısındakinin çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün tuttuğunu savunan bir aile bireyi vardır. Bu genellikle anne ya da babadır. Korkutularak, utandırılarak, küçümsenerek, suçlu hissettirilerek eğitilen çocuklar, beceriksiz, çekingen, alıngan olurlar; kendilerini başkalarına beğendirmek için sürekli çaba harcarlar; nefret ve saldırganlık duyguları baskın bir özellik gösterir. Sağlıksız ailelerde bireyler arası ilişkiler korku ve nefret temeline dayanır. Bireyler arasında sevgi ve bağlılık yoktur. İçten pazarlıklılıdır. Sağlıksız ailelerde koşullu sevgi vardır. Alt gelir grubundaki ailelerde çocukların karşı karşıya kaldıkları sorunlar beslenme, sağlık ve eğitim ihtiyaçlarının yeterli düzeyde karşılanamaması ile sınırlı kalmamaktadır. Örneğin düşük gelir düzeyi ve bu durumun neden olduğu sorunlar, ebeveynlerin ruh hallerinin bozulmasına yol açan bir faktör olarak görülmektedir. Bu durum kaçınılmaz olarak aile içi şiddete, aile bütünlüğünü bozucu ve ruh sağlığını zedeleyici sonuçlara yol açmaktadır.

Çocuğun kişiliğini ve yeteneğini dikkate almadan yapılan yönlendirmeler bireyi geleceğinde başarısızlığa mahkûm edebilir. Ailedeki bireylerin arasında ciddi çatışmaların olması, çocuğun sosyalizasyon sürecini olumsuz yönde etkilemektedir. Çocuk sayısının fazla olması bireyin çocuklara ayırması gereken zamanı arttırmanın yanı sıra çocuklarla ilgili ihtiyaç ve problemlere bağlı endişelerin de artmasına neden olmaktadır. Bu durumda işgören performansına negatif etkide bulunmaktadır. Ailenin, hem üretim ve tüketim faaliyetlerinin yapıldığı ekonomik birim hem de psikolojik ve sosyal ihtiyaçların karşılandığı en küçük sosyal birim olması sebebiyle aile yaşamından memnuniyet mutluluk düzeyinin oluşumunu belirler.

Çalışanların bireysel olarak yaşadıkları sıkıntılar sadece bu boyutta kalmamaktadır. Aile fertleri ile birlikte yaşanan sıkıntılar, eş ve çocukların yaşadığı olumsuzluklar, özellikle erken yaşlarda çalışma hayatına olumsuz bakış açısına sahip olmaları ilerleyen dönemlerde iş hayatına ön yargı ile yaklaşımlarına neden olabilir. Bakmakla yükümlü olunan diğer kişiler, iş aile ve aile iş çatışmasına neden olabilecek aile kaynaklı diğer faktörlerdendir. Çocukların dışında bakmakla yükümlü olunan diğer kişiler genellikle anne ve baba gibi aile büyükleridir. Bütün bu nedenlerin dışında

ailenin çekirdek ya da geniş bir aile olması, aile tipinin tek gelirli, çift gelirli ya da çift kariyerli olması, aile içindeki bireylerin birbirlerine karşı tutumları ve birbirlerinden beklentileri, aile içerisinde yaşanabilecek her türlü sorun ve anlaşmazlık da, iş aile-aile iş çatışmalarını etkileyebilecektir

Çocuk büyütme ve aile sorumlulukları, istihdama ara verilmesine yol açmakta, bu da kadınların kariyerinde ciddi bir sorun oluşturmaktadır. Kariyerli bir meslek sahibi kadınlar, mesleki kariyerlerini korumak için, bedelli yardım ya da aile içi yardım şeklinde diğer kadınlardan çocuk ve ev işleri konusunda yardım almaktadırlar. Bu durum kentsel bölgelerde giderek daha profesyonel kişi ve kurumlar aracılığı ile yapılmaya başlanmıştır. Bakıcı bulma konusunda kentli aileler giderek daha fazla konuyla ilgili ajanslara başvurumaktadırlar. Bu durum hem yeni mesleklerin ortaya çıkmasına hem de kadının kariyerinde ilerlemesine yardımcı olmaktadır. Genç yaşta çok sayıda kadın işgücü piyasasında yer almakta, ev ve ilk çocukla birlikte belirli yaşlardaki kadının piyasasından çekildiği gözlenmekte ve sonra ileri yaşlarda tekrar bir artış olmaktadır. Rol çatışmaları günümüz modern dünyasında çok karşılaşılan bir sorun olmaktadır. Özellikle çalışan anneler bu çatışmayı derin bir şekilde yaşamaktadırlar. Bunun gibi iş ve aile rolleri arasındaki çatışmalar büyük bir stres yaşanmasına neden olmakta ve strese maruz kalmış kişilerde, kaliteli yaşamın azalması, iş gücü kaybı, performansın düşmesi gibi zararlı sonuçlar doğurmaktadır.

Kişinin ailesiyle ilgili olarak yaşadığı anlaşmazlıklar, gerginlikler, eşlerin birbirine destek olmaması gibi aile sorunları da çatışma açısından ciddi bir potansiyel olmaktadır. Çatışmanın ortaya çıkmasında etkili olan bazı faktörler stres kaynakları; rol çatışması, entelektüel ve fiziksel güçlük, rol belirsizliği, işin kalitesinin baskısı, yoğun iş yükü olarak ifade edilmektedir. Araştırmalar, iş ve aile çatışması arttıkça, iş ve aile tatmininin azaldığını göstermektedir. İş ve aile rollerinin tüm gereklerini yerine getirebilmek için bu rollere yeterli ve dengeli bir şekilde zaman ve enerji tahsisi yapmak gerekmektedir. Aksi takdirde; iş ve aile rollerinin eş zamanlı olarak birbirine müdahalesi, belli bir zaman sonra döngüsel bir sürece dönüşerek; iş, aile ve hayatın diğer alanlarında olumsuz sonuçlar meydana getirebilecektir

İş yaşam dengesine ilişkin araştırmalar, iş-aile çatışması yaşayan bireylerin işyerinde diğer çalışanlardan daha düşük performansa sahip olduklarını göstermektedir. İş-aile çatışmalarının iş dışı etkilerine örnek olarak depresyon, stres, yaşam tatminsizliği,

evlilik mutsuzluğu, aile sorumluluklarının daha sınırlı oranda ve daha kötü şekilde yerine getirilmesi gösterilebilir

İş görenin yaşadığı stres önce kendisinde bir takım değişiklikler başlatırken daha sonrasında bu olumsuz değişim örgütü de etkilemektedir. Çünkü örgütleri oluşturan yapı taşlarından biri de çalışanlarıdır. İş görende baş gösteren bir olumsuzluk, işi etkileyecek, dolayısıyla da işin tamamı yani örgüt bu strese maruz kalacaktır. İş görenlerin stres sonucu işi uygun yapmaması ile çeşitli kayıplar yaşanacaktır. Aile, sosyal destek sağlayıcı gruplardan biridir. Aile üyeleri ve arkadaş grupları ile yakın ilişkileri bulunan bireylerin stresle daha kolay başa çıktıkları söylenebilir

İş ile aile yaşamı arasındaki dengenin bozulması durumunda, yaşam kalitesi ve ruhsal sağlıkta problemler oluşmakta, verimlilik azalmakta ve işe devamsızlıkta artış meydana gelmektedir

İş-aile yaşamı dengesinin birey, organizasyon ve toplum açısından faydaları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür. İş-aile dengesi;

- Yaşam kalitesi ve ruhsal sağlığı geliştirir.

- Bireyin toplum huzuruna katkısını artırır.

- Verimliliği artırır.

- İşe devamsızlığı azaltır. Özellikle çocuk bakımının kalitesinden memnun olan çalışanların daha az iş aile çatışması yaşadığı, bunun da daha düşük işe devamsızlıkla sonuçlandığı görülmektedir.

- 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

İş aktivitelerinden doğan ve kadının verimliliğini düşüren stres, işletmelerde düşük üretim ve verimlilik, meslek hastalıkları ve yaralanmalar, devamsızlık, düşük güven ve yüksek hastalık riskleri ve giderleri şeklinde varlık göstermektedir. Finansal maliyetle beraber aynı zamanda iş yerinde yaşanan ve endişeyle paralel olan stres olgusu işletmenin rekabet avantajını da azaltmaktadır. İş yerinde giderek artan oranda ortaya çıkan, psikolojik, çevresel ve davranışsal anlamda birçok sebebe bağlanılabilen stres faktörü, kadın işgörenin devamsızlığına, işgörenin işi bırakması ve işten ayrılması

anlamına gelen “işgören devir hızına”, düşük orandaki verimliliğe ve işletme maliyetinin artmasına neden olmaktadır.

İşgörenden optimum verim alabilmek için işveren gerekli koşulları sağlamalıdır. Çalışma koşulları verimliliği ve performansı artırmaya yönelik olarak düzenlenmelidir. Yoğun rekabetin yaşandığı dünya pazarlarında, işletmelerin ayakta kalabilmeleri ve rekabet edebilmeleri için sahip oldukları kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanmaları, böylece genel performanslarını artırmaları gerekmektedir. İşletmelerin en önemli ve değişkenliği en yüksek kaynaklarından birisi çalışanlardır ve çalışanların performansı işletmelerin başarısını etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Gittikçe rekabetçi bir hale dönüşen iş hayatı içerisinde kısaca giren çalışanların etkinlik ve verimliliklerini yüksek tutabilmek için onları mutlu ve makul seviyelerde tatmin edilmiş hale getirmek gerekir. Bunun da yollarından biri iş ve aile arasında denge kurmasına yardımcı olmaktır. Bu dengenin sağlanmasında organizasyon yöneticilerine, açık iletişime dayalı bir ast-üst ilişkisi sistemi, kurmaları, kurumsal olarak örgüt psikologları ile çalışmaları, çalışanlarına mentorluk yapabilecek yetenekte yöneticilerle çalışmaları, işletme içinde kreş vb. gibi bazı uygulamaları yaygınlaştırmaları, mümkünse esnek çalışma sistemine geçmeleri ve ailelerle zaman zaman sosyal etkinlikler planlamaları tavsiye edilebilir.

Aile ilişkileri sosyal yaşamda çok önemli bir yer kaplamaktadır. Bireyin sosyal ilişkileri açısından önemi yadsınamayacak olan aile yaşamı çalışanın hem işle ilgili beklentilerini etkilemekte hem de doğrudan ya da dolaylı olarak iş yaşamından etkilenmektedir. Bunun içindir ki, çalışanların iş doyum düzeyleri üzerinde belirleyici olan, işle ilgili beklentilerinin sadece iş çevresi çerçevesinde şekillenmediği, aile yaşamının da çalışanların işle ilgili beklentilerini etkilediği anlaşılmaktadır. Sağlıklı/fonksiyonel bir aile yapısına sahip olmayan kişilerin yaşadıkları ailevi problemler nedenleriyle, işi bir kaçış olarak görmeleri, işe sığınma hissi duymaları işkoliklik davranışını ortaya çıkarabilmektedir. Her şeyden önemlisi işletme performansı açısından bir çalışana etkili şekilde iş gördürebilmek için onun iş dışı kişisel sorunlarının tatminkâr bir sonuca bağlanması, çözüme kavuşturulması yararlı olacaktır. Yöneticiler, çalışanların özel yaşamları ile ilgili sorunlarını hoşgörü ile karşılamalı ve sorunların çözüme bağlanması konularında yardımcı olmalıdırlar.

Mutsuz evliliklerin ve uzun boşanma süreçlerinin getirdiği yıpranmaların bireylerde yarattığı yüksek stres işe odaklanmayı güçleştirerek, performansını düşürmekte ve hassaslaşan bireylerin çatışmaya girmelerini kolaylaştırmaktadır. Kadınların iş yaşamlarında evlilik, aile ve çocuğun yerinin kariyerden önce gelmesi, bu nedenle kadının aile yaşamındaki rolü ve sorumlulukları gereği mesleğinde terfi imkânlarının kısıtlanması, kadının evliliğinin ve çocuğunun iş yaşamı ve kariyerini sekteye uğratması gibi nedenlerle iş-aile çatışması kadınlarda daha fazla görülmektedir. Evli olan işgörenlerin sorumluluklarının fazla olması, evliliğin daha dengeli ve tutarlı kararlar almada bireyi etkilemesi, aile ve akrabalarının takdir ve beklentileri karşısında iş görenlerin, fazlaca kendilerini baskı altında hissetmeleri sonucunda işgörenler, hizmet verdiği kitleden ve çalışma arkadaşlarından uzaklaşabilmekte ve dolayısıyla tükenmişlik yaşayabilmektedirler.

Yeni teknolojiler çalışma yaşamında önemli değişiklikler yaşanmasına neden olmuştur. İş yaşamında teknolojinin yoğun kullanılması çalışma koşullarındaki esneklik uygulamalarını olanaklı hale getirmiştir. Buna bağlı olarak iş kavramı ve işgücünün nitelikleri de değişim göstermiştir. Tüm bu değişim farklı işgücü ve işletme yapılanmalarına neden olduğu gibi aile içerisinde de yeni rol dağılımlarını beraberinde getirmiştir. Erkeklerin çalıştığı tek kazanımlı aileler yerini ailede hem kadının hem de erkeğin çalıştığı çift kazanımlı ailelere bırakmıştır. Kadının ve erkeğin iş ve aile yaşamında sorumluluklarını eksiksiz gerçekleştirme arzusu denge kurulmasını zorunlu hale getirmiştir. İleri teknolojilerin üretime girmesiyle köklü bir dönüşüme uğrayan üretim, sistemlerinde, işçi ile işveren arasındaki ilişkilerde geleneksel motiflerin yerine yeni, aktörlerin, yeni, çıkarların, yeni gereksinimlerin, yeni kimliklerin ve yeni tutumların gündeme geldiği sıklıkla öne sürülmektedir.

Günümüzün değişen koşulları işletmeleri daha fazla inovasyon yapmaya itmektedir. Çünkü inovasyon yapan işletmeler, şu an için benzersiz bir rekabet avantajına sahip olmaktadır. Yönetici ve çalışan tatmini ile enerjik ve yaratıcı bir iş çevresine sahip olmak gibi çalışanlara yönelik avantajlar yaratan inovasyon, yüksek müşteri tatmini gibi müşterilere yönelik faydalar da sağlamaktadır. Son olarak, işletmelere yüksek itibar, verimlilik artışı, yeni pazarlar yaratma ve müşteri portföyünün artması gibi avantajlar kazandırmaktadır. Bu durum inovasyonun, büyüme, gelişme ve

piyasada lider duruma geçmedeki rolünü açıklamaktadır.³⁵² İnovasyon için gereken yaratıcılık olgusunun bireysel faktörlerle ortaya çıktığı bilinmektedir. Burada uzmanlık, yaratıcı düşünme yeteneği ve motivasyon bileşenleri devreye girmektedir. Uzmanlık, bilgi ve deneyimler sonucu elde edilerek bireyin farklı bakış açılarına sahip olmasını sağlamaktadır. Yaratıcı düşünme yeteneği, yaratıcılık için gereken öğrenmeye açık ve meraklı olma, hayal gücüne ve sezgilere sahip olma, risk almaya eğilimli olma, başarısızlığa tahammül etme, esnek ve özerk olma gibi kişisel özellikleri kapsamaktadır. İşgörenlerin içsel motivasyonlarının sadece performansı ve verimi yükseltmekle kalmadığı, aynı zamanda yaratıcı potansiyellerini açığa çıkararak sürdürülebilir inovasyon performansına olumlu katkıda bulunduğu anlaşılmaktadır

Son yıllarda görülen demografik değişiklikler arasında konuyla ilgili en önemli değişim; eğitim düzeyinin yükselmesi ve buna bağlı olarak özellikle kadınların kariyer sahibi olmaları ile çocuk sahibi olma yaşlarındaki artıştır. Çift gelirli aileden çift kariyerli aileye yönelimi de ifade eden bu değişim, yapısal rol dağılımını yansıtan modern simetrik aile modelinin giderek yaygın hale gelmesi, kadınların aile rollerine olduğu kadar iş rollerine, erkeklerinde iş rollerine olduğu kadar aile rollerine verdikleri önemin artmasıyla sonuçlanmaktadır.

Her şeyden önce küresel sermayenin ucuz işgücüne olan ihtiyacı, en evvel sömürülmeye daha müsait olan kadın emeği tarafından giderilmeye çalışılmaktadır. Bu, görünürde kadın istihdamının çokluğunu göstermekle beraber, gerçekte ise kadınların yoksulluğa daha fazla maruz kaldığını ve sayısal anlamda kadın yoksulluğunun giderek artmakta olduğunu göstermektedir. Bundan dolayıdır ki, **yoksulluğun kadınlaşması** kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Kadınların çalışmasının en önemli nedenlerinden biri ekonomiktir. Ekonomik krizlerle tek gelirin ailenin geçinmesine yetmemesi, yaşam standardının yükselmesi, tüketim kalıplarının değişmesi ailenin ikinci gelire olan ihtiyacını arttırmıştır. Bu ekonomik koşullar altında da kadınların evde geçirdikleri zamanın maliyetini yükseltmiş ve kadınların işgücüne katılımları artmıştır. Kadınların iş hayatına katılımında yeni gelişmelerin oldukça etkili olduğu söylenebilir. Fiziksel gücün bir avantaj olarak görülmekten çıkmaya başlamasıyla ve ucuz emek ihtiyacının artmasıyla kadınların iş gücüne katılımı da artmaya başlamıştır. Bu artışta bilgiye dayalı

³⁵² Erdoğan, a.g.e.s. 12

gücün ve insan odaklı üretimin de ön planda olması kadınların iş yaşamına dâhil olmasını kolaylaştırmaktadır.

Hizmet sektörünün gelişmesi ile çalışanların müşterilerle daha fazla temas kurmaya zorlaması sonucu çalışanların başka nitelikleri de önem kazanmaya başlamıştır. Tarım ve sanayi sektöründe sadece işin yapılması önem arz ederken hizmet sektöründe çalışanların doğru davranışları göstererek, yeterli nezaket ve müşteri taleplerini karşılayacak duygularla işlerini yapmaları müşteri memnuniyeti açısından gereklilik halini almıştır. Kendisine değer veren bir yönetici işine de önem ve değer verir. Kendisi mutsuz, yorgun bir yönetici iyi bir yönetici değildir. Ailesini mutlu edebilmek, ailesiyle zaman geçirmek mutluluğunu yaşayan bir yönetici, mutlu ve huzurlu olur. Ve çalışanlarını da en iyi şekilde değerlendirir.

Geçmiş dönemlerde çalışma ve iş yaşamı denince akla ilk olarak gelen erkekler iken günümüz dünyasında kadınlarda iş yaşamına giderek daha aktif bir şekilde katılmaktadır. Bunun yanında çalışma hayatında sürekli ve hızlı değişimler olmaktadır. Teknolojinin tüm yaşama daha yoğun etkileri olmakta, bundan iş yaşamı da etkilenmektedir. Kas gücü ile çalışma önemini giderek yitirmektedir. Kadınların iş yaşamına daha aktif katılımı olsun, çalışma yaşamındaki köklü değişiklikler olsun iş ve aile yapılarında önemli değişiklikler olmasına neden olmuştur. Küresel rekabet günümüz iş yaşamını geçmiş dönemlere nazaran çok daha fazla etkilemektedir. Bu kadar yoğun rekabetin yaşandığı küreselleşen iş yaşamında, organizasyonlar varlıklarını devam ettirebilmek için her zamankinden daha etkin ve verimli olmak zorundadır. Günümüzde organizasyonlar sürdürülebilir rekabet gücünü yakalayabilmek için çeşitli enstrümanları kullanarak çalışanlarının verimliliklerini arttırmaya çalışmaktadır. Bu çabaların en temelinde olan performans faktörünün optimizasyonu için bireysel ve örgütsel performans tüm unsurlarıyla incelenmekte ve “ne yapılmalı” sorusunun cevabı günümüz stratejik yönetim sürecinin her aşamasında aranmaktadır.

Anayasa da yer alan ‘sosyal devlet’ ilkesinin yerine layıkıyla yerine getirilebilmesi ve toplumsal barışın daha kalıcı bir şekilde sağlanabilmesi için devletin üzerine pek çok görev düşmektedir. Çalışan annelerin en büyük sıkıntısını çektikleri şey kuşkusuz ki geride bıraktıkları çocuklarıdır. Bu yüzden çocuk bakım hizmetlerinde ve kreş hizmetlerinde devlet daha aktif hareket etmeli, bu konuda politikalar geliştirmelidir. Çalışma yaşamında her geçen gün ortaya çıkan değişiklikler bireyler açısından hem

büyük riskler, hem de büyük fırsatlar yaratmaktadır. Teknolojiyle birlikte işsizlik de, daha rahat çalışma koşulları da gelmektedir. Gözüken uluslararası nitelikte kaliteli, bilgi ve donanıma sahip bireyler yetiştirmek küreselleşen iş piyasalarında giderek daha yaşamsal hale gelmektedir. Ulaşılan sonuçlar neticesinde yöneticiler, çalışanların işe yönelik tutum ve davranışlarını etkileyebilmek için sadece iş yeri sınırlarını kapsayan iyileştirmelerle yetinmemeli, çalışanların aile yaşamlarının iyileştirilmesine yönelik olarak da uygulamalar geliştirmelidirler.

KAYNAKÇA

- ACAT M. Bahaddin, **Ailede İletişim ve Etkileşim**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2688 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1654, s.29.
- AÇIKGÖZ Reşat, **Kadın Yoksulluğu Üzerine Bir İnceleme**, Yardım ve Dayanışma Dergisi, 2010,C.1, S.2.
- ADAK Nurşen, “**Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı**”,Sosyoloji Dergisi,S.17, 2007.
- AKSAN Gamze, **Kent, Suç ve Çocuk**, Yardım ve dayanışma Dergisi, 2011,C.2, S.3.
- AKSOY Seyhan, **Türkiye’de Ailenin Televizyon Reklamlarında Sunumu**, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2008.
- AKYILDIZ Hüseyin, **Çalışma Ekonomisi**, Alter Yayıncılık, Ankara, 2011.
- AKTAŞ Aliye Mavili, **Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri**. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C.4, S.56.
- ALACAHAN Osman, **Çocuğunu Sokakta Çalıştıran Ailelerin Sosyo-Ekonomik Profili**, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 2010,C.2, S.59.
- ALİSBAH Tuskan Aydeniz, **Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Bıçilen Roller ve Çözümleri**, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2012, S.99.
- AMİNAH Ahmed, **Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict**, *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Universiti Putra Malaysia, 2008 Vol. 4, Num. 1.
- ARDIÇ Kaya – AYDIN Yılmaz, **İktisat okulları ve Emek Piyasası**, Derin Yayınları, İstanbul, 2011.
- ARI Güler Sağlam- BAL Emine Çına, **Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi**, Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2008, C.15, S.1.
- ARPACI Fatma - ERSOY Ali Fuat, **Kadının Çalışmasının Ailenin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi**, Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi , 2007, C.3, S.11.
- AŞICI Murat, **Kişisel ve Sosyal Bir Değer Olarak Okuryazarlık**, Değerler Eğitimi Dergisi,2009, C.7, S.17.

- ATAMERİÇ Ayşe, **İşyerindeki Stres Düzeyinin Çalışanların Tükenmişlik Algıları Üzerindeki Etkisi**, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2012.
- ATAY Özlem, **Çalışma Yaşamında Stres ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi**,Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 2012.
- AYDIN Mehmet Zeki, **Çocuğun Eğitiminde Anne ve Babanın Rolü**, Kamuda Sosyal Politika,2010, C.1, S.12.
- AYDOĞAN Oğuz, **İş Stresinin Tükenmişlik ve Bağlılıkla İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama**, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008.
- BAKIRCI Kadriye, **Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir Mi?** Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009, C.2 S.21.
- BAŞAK Bircan Ergün, **Düşük Gelirli Ailelerden Gelen Üniversite Öğrencilerinin Öz Duyarlılık, Sosyal Bağlılık Ve İyimserlik İle Psikolojik Dayanıklılık Düzeyleri Arasındaki İlişkiler**, Eskişehir Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, 2012.
- BAYIK Ayla vd. **“Kadınların Stres Verici Yaşam Olaylarıyla Karşılaşma Durumları”** Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2006, C.9, S.2.
- BAYKAL Türkcan, **Ailede Kadına Yönelik Fiziksel Şiddet, Bu Şiddete İlişkin Tutumlar ve Kişinin Şiddet Yaşantısı**, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir,2008.
- BAYTAR Özlem, **İş Yaşamında Stresin İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.
- BEDİR Eyüp, **Yoksullukla Mücadelede Yeni Bir Tartışma Alanı: Vatandaşlık Geliri**, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012, C.1, S.1.
- BENER Özgün - GÜNAY Gülay, **Gençlerin Evlilik ve Aile Yaşamına İlişkin Tutumları**, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2012, C.2, S.1.
- BOLAT Gülşen, **Performansa Dayalı Ücret Sisteminin İşgören Motivasyonuna Etkisi**, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,2012.
- BOSTANCI Naci, **Türkiye’de Toplum Dönüşürken Kadının Yeri Yeniden Tanımlanıyor**, Kamuda Sosyal Politika, 2010, C.1, S.12.

- BOYLU Ayfer Aydiner, **Ailelerin Yaşam Kalitelerini Etkileyen Bazı Objektif ve Subjektif Göstergelerin İncelenmesi**, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007.
- BÜYÜKBAYKAL Güven, **Televizyonun Çocuklar Üzerindeki Etkileri**, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, 2007, S.28.
- BÜYÜKTAŞ Gayır Gülfer, **Yönetici Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkileri: Sağlık Bakanlığına Bağlı Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Hemşirelere Yönelik Bir Araştırma-Diyarbakır Örneği**, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya, 2011.
- CAN Yücel, **Düşük Ücret ve Çalışma Koşullarının İşçilerin Aileleri ve Sosyal Çevreyle Olan İlişkilerine Etkisi**, Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi, 2008,C.4, S.15.
- CANEL Azize Nilgün, **Ailede Problem Çözme, Evlilik Doyumu ve Örnek Bir Grup Çalışmasının Sınanması**, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2007.
- CANEL Azize Nilgün, **Evlilik ve Aile Hayatı**, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayınları, Nakış Ofset, İstanbul,2012.
- CENNET Bedia, **Yoksulluk ve Türkiye’de Yoksullukla Mücadelede Sosyal Politika Uygulamaları**, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas, 2010.
- CESUR Ekrem Ersin, **İş Gücünün Kadınsılaşması ve Çalışan Yoksullar**, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1.
- ÇAĞATAY Altuğ, **İş-Aile Çatışmasının Çalışanların İş Performanslarına Etkisinin Belirlenmesi: Ankara’daki Özel Eğitim Kurumlarında Bir Uygulama**, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2012.
- ÇAKICI Serap, **Alt ve Üst Sosyoekonomik Düzeydeki Ailelerin Aile İşlevlerinin , Anne-Çocuk İlişkilerinin ve Aile İşlevlerinin Anne – Çocuk İlişkilerine Etkisinin İncelenmesi**,Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2006.
- ÇARIKÇI İlker H. vd., **Türk Yöneticilerinde İş-Aile Yaşam Çatışması**, S.D.Ü Vizyoner Dergisi, 2010, C.2, S.2.
- ÇAYBOYLU İrfan, **2001 Yılı Aile Raporu**, T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları, Ankara, 2002.

- ÇELEBİ Nilgün, **Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri**, Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı, Ankara, 1993.
- ÇELİK Mazlum-TURUNÇ Ömer, **Duygusal Emek ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 2011, C.40, S.2.
- ÇETİN Gülsen - SAFAROVA Tamilla, **İş Yaşamında Kadına Karşı Psikolojik Taciz Davranışı**, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1.
- .ÇETİNKAYA Feride, **Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışanların İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi ve Afyon İl Merkezindeki Bayan Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar, 2011.
- ÇİMEN Latife Kabaklı. **Bir faktör Olarak Eğitimin Kadının Aile İçi Kararlara Katılımı Üzerine Etkisi**, International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education - 2012, C.1, S.2.
- ÇUBUKÇU Zühal, **Aile İçi Uyumlu Etkileşim**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2688, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1654.
- DEDEOĞLU Saniye, **Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın**, Toplum ve Bilim Dergisi, 2000, S. 86.
- DEMİRİZ Gülhan - YAŞAR Hülya, **Kadın Yönetici Olmanın Anlamı: Aydınlık Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma**, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1.
- DİKER Oğuz, **İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**, Nevşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir, 2010.
- DİKMEN Ahmet Alpay, **İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 1995, S.50.
- DOĞRUL Burcu Şefika - Tekeli Seda, **İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma**, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi(online), 2010, C.2, S.2.
- ECEVİT Yıldız, **Aile, Kadın ve Devlet İlişkilerinin Değerlendirilmesinde Klasik ve Yeni Yaklaşımlar**, Kadın Araştırmaları Dergisi S.1, 1993.

- ECEVİT, Yıldız, **Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi**, İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.1998.
- EFEYOĞLU İbrahim Efe, **İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- ELDEN Müge, **Aile İletişimi-Reklam Mesajları Etkileşimi: Televizyon Reklamlarına Aile İçi ilişki Kalıpları Ve Rol Dağılımlarının Yansımalar**, İkinci Uluslararası İletişim Sempozyumu: Türk ve Amerikalı İletişimcilerle Buluşma,İstanbul, 2004. S.1.
- ERDEM Ramazan vd., **Hastane Çalışanlarında İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Arasındaki İlişkilerin Araştırılması**, Uluslararası Davraz Kongresi, Isparta ,2009.
- ERDİL Oya vd.,**Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile Tatmin Arasındaki İlişkiler:Tekstil Sektöründe Bir Uygulama.**,Doğuş Üniversitesi Dergisi, 2004, C.5, S.1.
- ERDOĞAN Cansu, **İşgören Motivasyonunun İnovasyon Performansına Etkileri**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011.
- ERKAL Sibel vd.,**Sürdürülebilir Kalkınma ve Çevre Bilincinin Oluşturulmasında Ailenin Rolü**, Sosyo Ekonomi Dergisi, 2011,C.1, S.14.
- ERTEMLİ H.Burcu, **İş Aile Ve Aile İş Çatışmalarının İşe Cezbolma Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Uygulama**, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011.
- ERTÜRK Selma, **Farklı Gelir Gruplarındaki Ailelerde Anne-Babaların Ve Çocukların Yaşadıkları Sorunlar Ve Birbirlerinden Beklentileri (Eskişehir İli Örneği)**, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2013.
- EYMÜR Emre, **Örgütsel Bağlılık İle İşgören Performansını İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması**, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.
- FİDAN Fatma - Fidecioğlu Ahmet, **Türkiye’den Almanya’ya Göç Sürecinde Geride Kalan Kadınlar: Alamanyalı Beylerin Fedakâr Eşleri**, Yardım ve Dayanışma Dergisi, 2010,C.1, S.1.

- GÖKBAYRAK Şenay, **Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar**, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009, C.2. S.21.
- GÖKÇE Birsen vd., **Gecekondularda Aileler Arası Geleneksel Dayanışmanın Çağdaş Organizasyonlara Dönüşümü**, TC Başbakanlık Kadın ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yayınları, Ankara, 1993.
- GÖNÜLLÜ Müzeyyen - İÇLİ Gönül, **Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri**, C.Ü: Sosyal Bilimler Dergisi, 2001, C.25, S.1.
- GÜLER Seda, **Ailede Çocuğun Sosyalleşmesi**, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale, 2008.
- GÜLER Seyhan Bilir, **Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2005.
- GÜLOĞLU Tuncay- SERTKAN Melih, **Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri**, Kamu-İş Dergisi, C.7, S.2, 2003.
- GÜNAY Gülay - BENER Özgün, **Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri**, Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2011, S.3.
- GÜR Bekir S. - KURT Türker, **Türkiye’de Ailelerin Eğitim İhtiyaçları**, Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi, 2011, C.7, S.27.
- GÜRER DALI Alper, **Dünyada ve Türkiye’de Küreselleşme ve Yoksulluk Süreci**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2010.
- GÜRKAN Özlem Can - COŞAR Fatma, **Ekonomik Şiddetin Kadın Yaşamındaki Etkileri**, Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, .2009, C.2, S.3.
- GÜRSES Didem, **Kadın ve Yoksulluk**, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1.
- GÜRÜN Seçil, **İşgören Stresinin, Motivasyon Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama (Emniyet Teşkilatı)**, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.
- IRKILATA Nurcan Akile, **İş-Aile Çatışmasının, Aile İçi İlişkiler ve Sosyal Hayat Üzerindeki Etkileri: Özel Kurumlarda Çalışan Öğretmenler Üzerinde Bir**

- Uygulama (Antalya)**, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2010.
- İŞIKHAN Vedat, **Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Sandal Yayınları, Ankara, 2004.
- İÇAĞASIOĞLU Arzu, **Çoban Ailelerin Yaşam Kalitelerinin Belirlenmesi**: Ankara Örneği, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007.
- İÇİN Neslihan, **Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği**, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova, 2012.
- İMAMOĞLU Olcay, **Değişen Dünyada Değişen Aile-İçi Roller**, Kadın Araştırmaları Dergisi, 1993, S.1.
- KAFDAĞLI Tuğçe, **Çalışanların Örgüte Bağlılıkları İle İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Uygulama**, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.
- KANER Sema, **Aile Destek Ölçeği: Faktör Yapısı, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışmaları**, A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi, 2003, C.4, S.58.
- KAPİZ Serap Özen, **İş-Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım,: Sınır Teorisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,2002, C.4, S.3.
- KAPUCU Şerife Nihal, **Kadınların İstihdama Katılımını Etkileyen Faktörler**, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.
- KAŞ Lütfiye, **Herzberg'in İçsel ve Dışsal Motivasyon Etmenleri İle İşgörenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki: Belek'teki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama**, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2012.
- KAYNAK Tuğray, **İnsan Kaynakları Planlaması**, 2. Baskı, İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım, 1989.
- KAZAK Pınar, **İşletmelerde Personel Devrinin Nedenleri ve İşgörenlerin Eğitim Düzeyi İle İlişkisi -Denizli'deki Bir İşletmede Ampirik Bir Araştırma**, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2012.
- KELEŞ Funda, **Ay İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ve İş-Aile Çatışması**, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli,2010.

- KILIÇ Kemal Can vd., **Adana İlindeki Özel Sağlık Merkezlerinde Çalışan Personelin İş-Aile Yaşam Çatışmasının Örgütsel Bağlılık, İş Doyumu ve İş Stresine Etkisi Üzerine Bir Araştırma**, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2008, C.17, S.2.
- KIREL Çiğdem, **Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 1999, C.28, S.2.
- KOCACIK, Faruk ve Veda B. Gökkaya;, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 2005, C.6, S.1.
- KOCAMAN Ali, **Ailenin Sosyokültürel Ve Sosyoekonomik Durumunun Öğrencinin Okul Başarısına Etkisi (İnönü Eml Örneği)**, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2009.
- KORAY Meryem, “**Çalışma Yaşamındaki Kadın Gerçekleri**”, Amme İdaresi Dergisi, 1992, C.25, S.1.
- KORAY Meryem, **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.
- KORKMAZ Adem, **İş ve Sosyal Sigortalar Hukuku**, Alter Yayıncılık, Ankara, 2010.
- KUTANİS Rana Özen, **Kadın Girişimcilerin Algılanma Farklılıkları**, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1.
- MANDIRACIOĞLU Aliye, **Presentizm Olgusu**, Haziran Sosyal Güvenlik Dergisi, 2013, C.3, S.2.
- MAVİSU Habibe, **Bireysel Kariyer Planlamasının Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme ve Kariyer Başarısı İlişkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- MERAL Sezgin, **Ailelerin Çocuklarını Futbol Okullarına Gönderme Sebeplerinin Araştırılması**, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2010.
- MERCANLIOĞLU Çiğdem, **Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri**, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1.
- MUSTAFAYEVA Lale, **İş-Aile Çatışmalarının Hayat Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Türkiye ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması**, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- NOYAN Birgül, **Performans Yönetim Sürecinde , İşgören Eğitim Ve Geliştirme Planları: İşgören Memnuniyeti**, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2007.

- OĞUZ Sibel Çınar - İPLİK Fatma Nur, **İş-Aile Yaşam Çatışmasının Kadın Çalışanların İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi**, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1.
- ORHON Özge, **Demografik Yapıda Görülen Değişimlerin Çalışma Hayatına Etkileri**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2007.
- ORTAKAYA Ahmet Fatih-TORUN Gamze,**Devlet Tarafından Verilen Yardımlarda Mükerrerliğin Hesaplanması**, Yardım ve Dayanışma Dergisi, 2011,C.2, S.3.
- OTTEKİN Nilgün, **Ailelerinden Ayrı Olarak Öğrenim Görmekte Olan Üniversite Öğrencilerinin Benlik Saygısı ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi**, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2009.
- ÖNAL Murat, **Eğitim İşgörenlerinin Duygusal Zekâları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki**, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2010 .
- ÖNDEROĞLU Seçil, **Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2010.
- ÖNGEN Tülin, **İleri Teknoloji ve Çalışma İlişkilerinin Değişen Paradigması**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C.50, S.1, 1995.
- ÖZAR Şemsa vd., **Eşi Vefat Etmiş Kadınlar İçin Bir Nakit Sosyal Yardım Programı Geliştirilmesine Yönelik Araştırma Projesi Sonuç Raporu**, TC. Başbakanlık Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü-TC. Boğaziçi Üniversitesi, Ankara, 2010.
- ÖZÇATAL E.Özlem **Kadınların işgücü Piyasasına Katılımını ve Çalışma Koşullarını Etkileyen Sosyo-Demografik ve Kültürel Faktörler**, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1.
- ÖZÇELİK Basri, **Belediyelerde Çalışan İşgörenlerin Durumluluk Kaygı, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi**, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,2009.
- ÖZDEVECİOĞLU Mahmut, **Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma**, D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi,2003,C.18, S.2.

- ÖZDEVECİOĞLU Mahmut - DORUK Nihal Çakmak, **Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi**, Erciyes Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, 2009,S.33.
- ÖZERDEM Füsün, **Avrupa Birliği Sosyal Politikası ve Türkiye'nin Uyumu**, Yardım ve Dayanışma Dergisi,2010,C.1, S.1.
- ÖZKAPLAN Nurcan, **Duygusal Emek ve Kadın İş/Erkek İş**, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009,S.21.
- ÖZMETE Emine-EKER Işıl, **İş-Aile Yaşamı Çatışması İle Başa Çıkma Kullarılan Bireysel ve Kurumsal Stratejilerin Değerlendirilmesi**, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2013, C.3, S.1.
- ÖZMUTAF Nezh Metin, **Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma**, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2007, C.8, S.2.
- ÖZPOLAT Abdulvahap, **Ailede Demokratik Sosyalleşme**, Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi, 2010, C.5, S.20.
- ÖZTÜRK Azim, ÖZDEMİR Fatih, **İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Arttırılması**, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2003,C.17, S.1-2.
- ÖCAL Özge, **İş-Aile Çatışması, İş Tatmini Ve Yaşam Tatmini İlişisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma**, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya, 2008.
- PATRICIA Voydanoff, **"Social Integration, Work-Family Conflict and Facilitation, and Job and Marital Quality"**, Journal of Marriage and Family, 6, 2005.
- PAYZUN Ahmet - DİNER Çağla, **Türkiye'de Ailelerin Refah Düzeyi**, Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi, 2011, C.7, S.26.
- POLAT Dünya, **Boşanma Aşamasındaki Bireylerin Evlilik Çatışmaları, Çatışma İletişim Tarzları Ve Sosyal Destek Sistemlerinin İncelenmesi**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2012.
- POLAT Mustafa - MEYDA Cem Harun, **Örgüt Kültürü Bağlamında Güç Eğilimi ve Örgütsel Bağlılık İlişisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Aracılık Rolü**, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, 2011, C.25, S.1.
- SARI Elif - ÇEVİK Aynur, **Kadın için Kariyer Gelişiminin Önemi**, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1.

- SARIEROĞLU Jülide, **Çalışma Hayatı ve Kadın**, Kamuda Sosyal Politika,2010,C.1, S.12.
- SAVRAN Gülnur Acar, **Kadınların Emegini Görünür Kılmak: Marx'dan Delphy'ye Bir Ufuk Taraması**, Praksis Dergisi, 2003, S.10.
- SAYIN Önal, **Aile İçi İlişkilerin Toplum ve Birey Boyutunda Çözümlemesi**, Aile Yazıları 4 Evlilik Kurumu ve İlişkileri, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Ankara, 1991.
- SEVİMLİ Figen - ÖMER Faruk İşcan, **Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu**, Ege Akademik Bakış Dergisi C.5, S.1.
- SEVGÜL Akgündüz,. **“Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma”**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi SBE, 2006.
- SÜLEYMANOV Abulfez, **Çağdaş Türk Toplumlarında Aile ve Evlilik**, Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi, 2009, C.5, S.17.
- SÜRÜCÜ Abdullah, **Öğretmenin Dünyası** Odunpazarı Belediyesi Yayınları – 10, Eğitim Dizisi – 3, MikroYayınılık, Ankara, 2005.
- ŞAHİN Serap, **Çalışanların Psikolojik Şiddet Algılaması ve Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Uygulama**, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde,2010.
- ŞENER Nilgün, TORUN Ehlinaz, **Gelişmiş ve Gelişmekte Olan Ülkelerde Kadın Olmak**, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1.
- SEDAT Şimşek, **Küreselleşme Sürecinde Çok Uluslu Şirketler Ve İnternetin Önemi**, Selçuk İletişim Dergisi, 2006, C.4, S.3.
- SOYSAL Abdullah, **“Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme”**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 2010, C.65, S.1.
- TABUK Mustafa Ertan, **Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi**, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2009.
- TEMEL Ayşen, **Organizasyonlarda İşkolizm ve İşkolik Çalışanlar**, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 2006, C.8, S.2.
- TOFFLER Alvin ve Heidi, **Yeni Bir Uygarlık Yaratmak: Üçüncü Dalga'nın Politikası**, Çev. Zülfü Dicleli, Türk Henkel Dergisi Yayınları No:3, 1995.

- TOKER Boran, “**Motivasyonda Kullanılan Özendirme Araçlarının İş Doyumuna Etkileri: Beş ve Dört Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama**”, Ege Akademik Bakış Dergisi, C.8, S.1, 2008.
- TOKSÖZ Gülay, **Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu**, Uluslararası Çalışma Örgütü , Ankara , 2007.
- TOKSÖZ Gülay- ÜNLÜTÜRK Çağla, **Göç Kadınlaşıyor mu? Türkiye’ye Yönelen Düzensiz Göçe İlişkin Yazına Toplumsal Cinsiyet ve Etnisite Temelinde Bakış**, AÜ. Kadın Sorunları Uygulama Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara, 2013.
- TOR Serhat Sefa, **Örgütlerde İş Tatminini Etkileyen Demografik Faktörler ve Verimlilik: Karaman Gıda Sektöründe Bir Uygulama**, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman, 2011.
- TORAMAN Öznur, **İş – Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi**, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2009.
- TURGUT Tülay, **Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri**, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 2011, C.25, S.3.
- TUNA Yasemin, **Çalışan Hamile Kadınların Sorunları ve Beklentileri Üzerine Araştırma**, Uluslararası-Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, 2009, C.1.
- TURUNÇ Ömer- ÇELİK Mazlum, **Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi**, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2010, C.17, S.2.
- TÜİK Aile Yapısı Araştırması 2006**, Ankara.
- TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri 2011,2012**, Ankara .
- TÜİK Evlenme ve Boşanma İstatistikleri 2011**, Ankara.
- TÜRKOĞLU Özcan, **Ailenin Eğitim Ve Gelir Düzeyinin Öğrencinin Derse Olan Tutumuna ve Başarısına Etkisi**, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.
- USLU Dilek, **Örgütlerde Değişim Ve Değişim Sürecinin İşgörenlerce Algılanması Üzerine Bir Alan Araştırması: Sağlık Bakanlığı Ankara Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği**, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara,2006.

- ÜNLÜ Emek Önder, **Türkiye’de Çalışma İlişkilerinin Dönüşümü: Kurumsallaşmanın Ötesi**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara,2008.
- ÜNSAR Sinan ve OĞUZHAN Adil, “**İmalat Sektöründe Çalışanların Bazı Değişkenler Arasından Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması**”, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.11, S.2, 2009.
- YAPAR Tayfun, **Motivasyonun İş Verimliliği Üzerine Etkisi**, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2005.
- Yaşar Gonca, **Performans Arttırmada Norm Kadro Çalışmaları: Ameliyathane Uygulaması**, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2010.
- YEŞİL Eda, **Kariyer Geliştirme Faaliyetlerinin Örgüt ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri**, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011.
- YILDIRIM İbrahim, **Algılanan Sosyal Destek Ölçeğinin Geliştirilmesi Güvenirliği ve Geçerliği**, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 1997, S.13.
- YILDIRIMALP Sinem, **Yoksulluktan Yoksunluğa: Ev Hizmetinde Çalışan Kadınlar**, Kamuda Sosyal Politika, 2010, C.1, S.12.
- YILMAZ Nadire Deniz, **Çatışma Yaşayan ve Boşanmış Ailelerin İlköğretim Çağındaki 7-12 Yaş Çocuklarının Benlik Algıları ve Kaygı Düzeyleri Açısından Çatışma Yaşamayan Ailelerin Çocukları ile Karşılaştırılması**, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011.
- YORGUN Sayim, **Sömürü, Koruma ve Pozitif ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21. Yüzyıl ve pembeleşen Çalışma Hayatı**, Sosyo Ekonomi Dergisi,2010,C.1, S.11.
- YÜKSEL Hasan, **Kadın Çalışanların Sosyo-Psikolojik Sorunları, İşçi Devir Hızı Kapsamında Örgütsel ve Psikolojik Sonuçları ve Çözüm Önerileri**, S.D.Ü., Sosyal Bilimler Enstitüsü , Isparta,2011.
- YÜKSEL İhsan, **İş-Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini İş Tatmini ve İş Davranışları İle İlişkisi**, Kırıkkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2005, C.19, S.2.
- YÜKSEL N. Aysun, “**Gösteri Dünyasında Kadın Oyunculara Yönelik Cinsiyetçi Yaklaşım ve Bir Örnek Olay: Fat Actress**”, Selçuk İletişim Dergisi, 2006, C.4, S.3.

-ZONANA Murat,İş Stresinin İşgörenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine Etkileri ve Bir Araştırma,Marmara Üniversitesi,Sosyal Bölümler Enstitüsü, İstanbul, 2011.

İNTERNET KAYNAKLARI:

-<http://www.2kr2.com/dorothy-law-nolte-kimdir.html> Erişim zamanı:29.10.2013

-<http://bebekvecocuk.milliyet.com.tr/super-anneler-is-kadini-ve/anne-bebek/detay/1750628/default.htm> Erişim Zamanı; 30.10.2013

-<http://ik.haberturk.com/insankaynaklari/haber/849394-evlilik-yasi-kariyere-takildi> Erişim zamanı: 31.10.2013

-<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13662> Erişim Zamanı:31.10.2013

-<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=13566> Erişim zamanı: 06.11.2013

-<http://kacem.org/kadinlar-icin-is-firsatlari-paneli-duzenlendi/>Erişim zamanı:06.11.2013

- <http://morfikirler.com/yazi/is-ve-aile-dengesini-tutturanlar-mutlu-oluyor> Erişim Zamanı: 30.10.2013

-<http://www.datassist.com.tr/content/category/1/24/60/3/39/> Erişim Zamanı, 30.10.2013

-http://morfikirler.com/yazi/is-ve-aile-dengesini-tutturanlar-mutlu-oluyor_r Erişim Zamanı; 30.10.2013

<http://bebekvecocuk.milliyet.com.tr/super-anneler-is-kadini-ve/anne-bebek/detay/1750628/default.htm> Erişim Zamanı:30.10.2013

http://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html Erişim zamanı 30.10.2013

http://www.unicef.org/turkey/cedaw/_gi18.html Erişim zamanı; 30.10.2013

<http://www.kadinininsanhaklari.org/kategori/kadina-karsi-her-turlu-ayrimciligin-onlenmesi-sozlesmesi-cedaw> Erişim zamanı ; 09.11.2013

<http://www.dunya.com/kariyer-uzerindeki-seffaf-engeller-cam-tavanlar-4814h.htm> Erişim zamanı; 30.10.2013

<http://www.kigem.com/turk-kadininin-cam-tavan-sendromu.html> Erişim zamanı; 30.10.2013

http://mustafaonul.com.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=1307&Itemid=784 Erişim zamanı; 30.11.2013

4857 Sayılı İş Kanunu

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı Soyadı : Sabri KARAGÜLER

Doğum Yeri ve Yılı : Ankara / 1975

Medeni Hali : Evli 2 Çocuk Babası

Eğitim Durumu :

Lisans :

Yüksek Lisans : SDÜ SBE ÇEKO Anabilim Dalı (Tez aşamasında)

Yabancı Dil ve Düzeyi :

İngilizce iyi seviyede

İş Deneyimi :

2000 Yılından beri Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'nda çalışmaktadır.

Görev yerleri sırasıyla İstanbul, Edirne ve Finike'dir.

Hali hazırda Şef kadrosundadır.