

Article Type: *Research*

**Citation:** Bakıcı, C., & Aydın, E. (2020). Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşam Dengesini Şekillendirmede Ataerkilliğin Rolü, *Economics, Business and Organization Research*, 2(2), pp. 82-98

## TÜRKİYE’DE KADIN ÇALIŞANLARIN İŞ YAŞAM DENGESİNİ ŞEKİLLENDİRMEDE ATAERKİLLİĞİN ROLÜ\*

Cansu BAKICI<sup>1</sup>  
Erhan AYDIN<sup>2</sup>

### Öz

Bu makale, ataerkilliğin kadın çalışanların iş yaşam dengesini nasıl şekillendirdiğini literatürde yer alan araştırmaları da dikkate alarak ortaya koymayı amaçlamaktadır. Söz konusu amaca ulaşabilmek için, bu çalışmada kadın çalışanların cinsiyet, kültür, din ve inanış gibi iş-yaşam dengesine etki edebilecek boyutları tartışılmaktadır. Bahsi geçen tartışmalara dayanarak ve iş-yaşam dengesi üzerine yapılan uluslararası araştırmalar göz önünde bulundurularak bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada Türkiye’deki kadın çalışanların iş-yaşam dengesini şekillendirmede ataerkilliğin rolünü gösteren kavramsal bir yaklaşım benimsenmiştir. Çalışmanın bulguları, Türkiye bağlamında kadın çalışanların deneyimlerini, kültürel çeşitliliğin rolünü ve iş yaşam dengesi ile ilgili teorileri vurgulamaktadır. Sonuç olarak, bu çalışma ataerkillik rolünü göz önünde bulundurarak iş-yaşam dengesine ve kadın çalışanlara kapsamlı bir yaklaşım sunmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** İş yaşam dengesi, ataerkillik, kadın çalışanlar.

\*Bu çalışma, Cansu Bakıcı’nın Yüksek Lisans tez çalışmasından yararlanılarak hazırlanmıştır.

<sup>1</sup> Yüksek Lisans Öğrencisi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Uşak Üniversitesi, Uşak, Türkiye, cansucirak1@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1051-2152

<sup>2</sup> Doç. Dr., İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uşak Üniversitesi, Uşak, Türkiye, erhanaydin@usak.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2530-9058

Received: 18.09.2020

Accepted: 05.12.2020

Published Online: 27.12.2020

## THE ROLE OF PATRIARCHY IN SHAPING WORK-LIFE BALANCE OF WOMEN EMPLOYEES IN TURKEY

### Abstract

This article aims at exploring how the patriarchy shapes work-life balance for women employees by considering research in the scholarly literature. In order to achieve this aim, this study discusses the dimensions that can have an impact of work-life balance of women employees such as gender, culture and religion. Based on the aforementioned discussions, this study creates a conceptual approach that demonstrates the role of patriarchy in shaping work-life balance of women employees in Turkey through considering international research on work-life balance. The findings of this study highlight the theories related to work-life balance, the role of cultural diversity and the experiences of women employees in the context of Turkey. As a result, this study provides a comprehensive approach to work-life balance and women employees by considering the role of patriarchy.

**Keywords:** *Work-life Balance, Patriarchy, Women Employees.*

## 1. GİRİŞ

Erkek egemen toplumlarda kadınlara atfedilen toplumsal ve sosyal sorumluluklar onların iş yaşamına dahil olmalarına engel teşkil etmektedir (Aydın, 2019). Bununla birlikte bu toplumlarda çalışan kadınlar, iş yerlerinde özlük haklarından adil bir şekilde yararlanamamakla birlikte iş ve iş süreçlerinde cinsiyet farklılığından dolayı ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Kadına ve erkeğe atfedilen roller, toplumun kültürel olarak inşa ettiği inançlardan oluşmaktadır (Keklik, 2020). Günümüz toplumlarında, çoğunlukla baskın kültürel yaklaşım olan ve erkek egemenliğini ifade eden ataerkillik kavramı kullanılmaktadır (Sultana, 2010). Bu kapsamda çalışmamız, kadın ve erkek arasındaki güç ilişkileri ile ataerkilliğin kadınların iş yaşam dengesini şekillendirmedeki rolünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. İş-yaşam dengesi kavramı farklı yaşam rolleri arasındaki kişinin önceliğini ve bu roller arasındaki etkileşimi ifade etmektedir (Özarı, 2019). Bu çalışmada da toplumsal özelliklerin kadınların rolleri üzerindeki etkisi incelenerek iş yaşam dengesi kavramına değinilmiştir.

Günümüz koşullarında, toplum tarafından inşa edilen cinsiyet tabanlı roller, haklar ve sorumluluklar bulunmaktadır. Bunun en bilinen örneği kadının ev işlerinden sorumlu olması, erkeklere hizmet etme gerekliliği ve çocuk bakımını büyük bir oranda üstlenmeleri olarak verilebilir (Tüzen, 2002). Dolayısıyla erkeklerle eşit yaşam koşullarına sahip olmayan kadınlar, iş yaşamına erişme, dahil olma ve deneyimleme süreçlerinde erkek meslektaşlarına göre dezavantajlı bir konumda bulunabilmektedir (İrey, 2011). Aynı zamanda kadınlar iş yaşam dengesini sağlamakta kültürlere göre de farklılık göstermektedir. Örneğin; Asya bölgelerinde erkek ve kadın işlerinin belirli bir şekilde gruplandırıldığı, erkeklerin kariyer gelişimlerinin kadınlara göre daha önemli olduğu görülürken; Batı'da kadın çalışanlara yönelik yapılan çalışma saatleri düzenlemesi, çocuk bakımında yardım ve iş yaşam dengesini destekleyebilmek için yapılan programlar kadınların iş yaşamına dahil olmasını güçlendirmektedir (Aydın, 2019). Bu nedenle, kültürel farklılıklar iş yaşam dengesinin sağlanmasına ilişkin dahil edici ya da dışlayıcı mekanizmalar oluşturabilmektedir. İş yaşam dengesi ile ilgili yapılan birçok araştırma, genel olarak verimlilik, meslekler ile iş yaşam dengesi ilişkisi ve kadın çalışanlar üzerine odaklanmaktadır. Bununla birlikte kadınlara atfedilen sorumluluklarından ve kadınlara farklı toplumsal roller yüklenmesi nedeniyle cinsiyetin iş yaşam dengesinin merkezinde olduğunu gösteren çalışmalar da (örn. Sullivan ve Lewis, 2001; Pillinger, 2002) bulunmaktadır. Ayrıca ataerkilliğin iş yaşam dengesi kapsamında tartışıldığı ve Nijerya'daki kadın çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada; iş

yaşam dengesini sağlama konusunda, erkeklerin egemenliği ve cinsiyete göre belirlenen iş ayrımcılığı gibi olumsuz etkiler belirtilmiştir (Adisa, 2018).

Çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kadın çalışanların iş yaşam dengelerine ilişkin teori ve uygulamalar ele alınmıştır. İkinci bölümünde, iş yaşam dengesini sağlamada kültürel farklılıklara değinilmiş ve sonrasında Türkiye'deki ilgili konu ile ilgili durumun nasıl olduğu ortaya konmuştur. Dördüncü bölümde tartışma ve sonuç kısmı ile çalışma tamamlanmıştır.

## **2. KADIN ÇALIŞANLAR İLE İLGİLİ İŞ YAŞAM DENGESİ TEORİLERİ VE UYGULAMALARI**

İş yaşam dengesi, bireylerin iş süreçlerine dahil olurken sosyal ve aile hayatlarına da önem verebilecek zamana sahip olabilmelerini ifade etmektedir (Singh ve Greenhaus, 2004; Haar ve Spell, 2003; Gregory ve Milner, 2009). Valcour (2007), aile ve iş rollerindeki çatışmaları yönetebilen bir çalışanın, iş yaşam dengesini başarılı bir şekilde sağlayabileceğini belirtmektedir. Bunun yanı sıra, iş yaşam dengesi ile ilgili yapılan bazı çalışmalarda (örn: Freeney ve Stritch, 2017), bireylerin işine odaklanırken aynı zamanda iş dışındaki sosyal rollerini gerçekleştirmede zorlanabilecekleri vurgulanmaktadır. Ancak, Lewis ve Beauregard (2018) bu şekilde bir zorluğun, kadın çalışanlarda erkeklere göre daha fazla olduğunu kadınlara atfedilen çocuk ve bebek bakımı gibi ailevi sorumlulukları da kanıt göstererek ifade etmektedir. Örneğin, hemşirelik toplumun sağlığını korumaya yardım eden ve hastalık halinde iyileştirmeyi hedefleyen bir meslek olmasına rağmen toplumun cinsiyetle ilgili kalıp yargılarından etkilenecek genellikle kadınlara atfedilen bir meslektir (Terzioğlu ve Taşkın, 2008).

Kadınların deneyimlemiş oldukları kariyer ile ilgili sorunlar da bulunmaktadır. Bu sorunların bazıları; kadınların kariyerlerine uzun bir süre ara vermek zorunda kalmaları ve kadınlara karşı uygulanan ücretlerdeki adaletsizliklerdir. Örneğin, Amerika ve Avrupa ülkelerinde kadın yöneticilerle erkek yöneticiler kıyaslandığında, kadınların daha düşük ücretle çalıştıkları tespit edilmiştir. Bunun ana sebebi ise kadınların eşitsizliği kabullenmeleri ve erkeklere göre ücretlere daha az hassasiyet göstermeleridir (Karaca, 2007). Güder'in (2019) TÜİK verilerinden yararlanarak yaptığı, kadınların iş yaşam dengesini konu alan araştırmasına göre, meslek lisesi mezunu erkekler, kadınlara göre ortalama %22,7 daha fazla ücret almaktadır. Bu sebeple kadınlar daha düşük ücretlerle çalışmakta ve bu şekilde bir durum kadınların iş yaşam dengesini sağlamasında olumsuz bir etkiye sahip olup, onların iş

tatminleri ve yaşam motivasyonlarını olumsuz etkileyebilmektedir.

İş yaşam dengesi araştırmaları, toplumun belirlediği rollerden ve bireylerin kùltüründen etkilenecek kadınlara yüklenen cinsiyet rolleri üzerinde durmaktadır (James, 2014; Sümer ve ark., 2008). Kadın ve erkeğe yüklenen bu roller doğrultusunda iş ve özel yaşamda üstlenilen sorumluluklar cinsiyete göre farklılaşmaktadır. Geçmişten günümüze erkeğin sorumluluğu eve para getirmek ve evin yönetimi gibi konularda karar veren kişi olarak görülmüştür; kadınlar ise anne ve eş rolleri doğrultusunda genellikle destek rolünü üstlenmiştir (Narin vd, 2006). Bu rol farklılıkları iş yaşamına yansiyarak yapılan işler kadın işi ve erkek işi olarak ayrılmıştır. Örneğin yöneticilik, genel müdürlük, mühendislik gibi meslekler erkek işi olarak görülürken; sekreterlik, hemşirelik, öğretmenlik gibi işler de kadın işi olarak görülerek ayırım yapılmıştır (Parlaktuna, 2010). Kozak (2020)'ın turizm sektöründe çalışan kadınların üzerinde yaptığı araştırmasında; erkek çalışanların daha fazla söz hakkı olduğunu, kadınların ise genellikle ikinci planda tutulduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda kadınların hamile kalma ve anne olma gibi cinsiyetine özgü doğal hakları gerekçe gösterilerek, kadınlar zam ve terfi alma konularında ayrımcılığa maruz bırakılmaktadır. Bu durum, cinsiyet ve iş yaşam dengesi arasındaki bağın, erkek ve kadının beklentileriyle farklılıklar gösterdiğine işaret etmektedir (Søndergaard, 2000). Connell'in (2005) Avusturalya'da kamu sektöründe çalışan kadın işçilerle yaptığı görüşmelere göre, kadınların hem hane halkının bakımı ile ilgilenmekten hem de ev ve işyeri arasındaki ilişkiyi yönetmekten sorumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca kadınlar ailelerinde; çocukları dinlemek, çocuklarının sorunları varsa onlara psikolojik olarak destek sağlamak gibi duygusal desteğin çoğunu gerçekleştirmektedir (Strazdins ve Broom, 2004). Özellikle küçük çocuğa sahip olan kadınlar fazla ve esnek saatlerde çalışıyorsa, kadına atfedilen temel rollerinden biri olan annelik ile iş rolü arasında kalmaktadır. Bu sebeple kadınlar işine odaklanma sorunu yaşamakta ve iş yaşam dengesini sağlamakta zorlanmaktadır (Smithson ve Stokoe, 2005). Dolayısıyla, bu şekilde bir toplumsal cinsiyet rolünün benimsenmesi, kadınların genel olarak çocuklarıyla vakit geçirebileceği işleri tercih etmeye yönlendirmektedir (Connell, 2005).

Literatürde yapılan birçoğ araştırmada (örneğin, Halford, 2006), kadın ve erkeklerin iş ile iş dışındaki yaşamları (sosyal yaşam, aile yaşamı vb.) arasındaki bağlantıları nasıl ele aldıkları araştırılmaktadır. Bu araştırmalar, kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleri bakımından üstlendikleri sorumlulukları ele almaktadır. Ebeveynlik rolleri tasvirinde, anne için ev işleri yapma ve çocuk, yaşlı bakımını üstlenme gibi sorumluluklar belirtilirken, baba rolündeki erkek için evin geçimini sağlayabilmek öncelikli bir sorumluluk olarak ifade edilir

(Brush, 1992). Genellikle yüksek kontrol gerektiren, daha az sıklıkla ve keyfi yapılan bahçe işleri, ev içi ve araba tamiri gibi işleri erkekler yaparken; her zaman yapılması gereken ve zorunlu olan yemek pişirmek, bulaşık ve çamaşır yıkamak, ütü yapmak, giysileri onarmak, çocuklara yemek yapmak gibi işler ise kadınların görevi olarak benimsenmektedir (Estes vd., 2007; Pedersen vd., 2009; Wolf-Wendel & Ward, 2006).

Kadınların iş yaşam dengesini sağlamasında etkilendiği tek durum aile yaşamından kaynaklı yükümlülükler değildir; erkeklere daha fazla hak tanınan çalışma ortamlarında bulunan kadınlar, kendi çalışma yaşam dengesini yönetmekte sorun yaşayabilmektedir (Gökçil, 2019). Mirage (1994), işyerindeki çalışanların cinsiyetine göre farklı yaklaşımlarla karşılaşabildiğini vurgulamıştır. Bununla birlikte, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre profesyonel işlerde daha fazla tercih edildiği ve kadınların terfi edilmesinin daha zor olduğu ifade edilmiştir (Herrbach ve Mignonac 2012). Bunun gibi zorluklar kadınların iş yaşam dengesini sağlamasını olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Örneğin, Gülcan (2004)'nın Kütahya ve Gümüşhane'de faaliyette bulunan üç işletmedeki 100 çalışan kadına yapmış olduğu çalışmaya göre; kadın ve erkek çalışanların ücret, eğitim, istihdam ve terfi bakımından ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarını araştırmış ve sonuç olarak erkek çalışanlara daha fazla ayrıcalık sağlandığı görülmüştür.

İş yaşam dengesinin sağlanması bireylerin yaşam memnuniyetlerinin yüksek olmasını sağlayacağı gibi; eksikliği de işte ve iş dışındaki hayatta stresin artmasına, psikolojik sorunlara ve aile gerilimleri gibi zararlı durumlara sebep olmaktadır (Burchell vd., 2001). İş yaşam dengesinin sağlanması iş alanında da sosyal alanda da başarı ve memnuniyeti sağlamak olarak görülürken, bu denge noktası kişiden kişiye değişebilmektedir. Örneğin kişinin merkezinde işi varsa, ailesine daha az zaman ayırıyor olmak o kişi için dengeden uzaklaşmak olarak görülmezken, ailesini merkezde tutan birisi için dengenin bozulması anlamına gelmektedir. Kadınların evdeki sorumlulukları üstlenmesi sebebiyle, kısıtlı olan zaman ve enerjisini ev ve iş olarak ikiye bölmesiyle olumsuz etkilendikleri ifade edilmiştir (Kapız, 2002). Örneğin, Abendroth ve Laura'nın (2011) Hindistan'da hizmet sektöründe yer alan 224 kadın çalışana anket tekniğiyle yapmış oldukları çalışmada, ülkelerinde giderek artan cinsiyet eşitliğiyle birlikte; işyerlerinin sağladığı özel yaşam destekleriyle, kadınların daha kolay iş yaşam dengesini sağlayabildiğini ve bu sayede bireylerin memnuniyetinin arttığını ortaya koymuşlardır. Diğer bir örnek olan Ergöl vd. (2012), akademisyen olarak çalışan kadınların cinsiyetine bağlı olarak iş ve ev yaşamında karşılaştıkları sorunları belirlemek amacıyla 291 kadınla yüzyüze görüşerek yaptıkları araştırmaya göre; kadınların iş hayatında yaşadıkları

sorunlar sırasıyla, terfide güçlük, konumuna uygun olmayan işlerin verilmesi ve izin almada güçlük çekmektir. Bununla birlikte kadının kariyer olarak erkekten üstün olmasının aile içinde sorun oluşturacağı düşünülmektedir. Araştırmanın sonucuna göre; kadının çalışmasının çoğunlukla ailesine ve kendisine zaman ayıramamasından dolayı aile hayatını olumsuz etkileyeceği ifade edilerek, iş yaşam dengesini kurmakta erkeğe göre dezavantajlı bir durumda olduğu belirtilmiştir (Ergöl vd., 2012).

### **3. İŞ YAŞAM DENGESİ VE KÜLTÜREL FARKLILIKLAR**

Toplumsal normlar ve inançlar, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde iş yaşam dengesini sağlamak konusunda bireyleri etkilemektedir. Çünkü bütün toplumlar farklı özellikler göstererek bireylerin kariyer tercihlerini etkiler, aynı zamanda bu toplum bireylere belli toplumsal roller yüklemektedir. Erkekler çoğu ülkede birçok işi yapabilirken kadınlar kariyer tercihlerini yaparken toplumdan daha çok etkilenirler (Coşkun, 2014). Bununla birlikte, aynı toplumda yaşayan kadınlar birbirlerinden etkilenerek annelik, bakıcılık ve temizlik gibi toplumsal rolleri benimsemiştir (Baughn vd., 2006). Aynı zamanda bireyler cinsiyetleriyle ilişkili olarak dini ve kültürel yükümlülüklerinden dolayı belirli roller üstlenmektedirler. Yani toplumların dini, kültürü ve inanışları kadının ve erkeğin ayrı roller almasını sağlarken, bu farklılığın geçmişten gelen alışkanlıklardan dolayı kadınları daha çok etkilediği öne sürülmüştür. Bu, kadının işi ile ailesi arasındaki rolünde anlaşmazlığa sebep olabilmektedir (Harriden, 2012).

Birçok çalışma bireylerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin ülkeler arasındaki farklılıklara dikkat çekmektedir (örn. Greenhaus ve Allen, 2011). Örneğin Lyness ve Judiesch (2013), kültürel olarak 36 farklı ülkede yaptığı çalışmalarında; cinsiyet eşitliği ve iş-yaşam dengesindeki algıların, cinsiyet ve ülke bağlamına göre değişiklik gösterdiğini vurgulamışlardır. Kişiye atfedilen roller ülkenin kültürüne göre farklılık göstermektedir; daha geleneksel ülkelerde kadınlar sorumluluklarını yerine getirirken daha fazla zaman harcadıkları için iş yaşam dengesini sağlamaları erkeklere göre daha zordur. Bunun sebebi ise ilk dönemlerden itibaren toplumsal iş bölümü ile birlikte erkekler belirli alanlarda uzmanlaşmış ve bu sayede kadınlara göre daha yoğun bir biçimde zanaat sahibi olmuşlardır (Başak, 2010). Dolayısıyla teknolojinin daha az geliştiği dönemlerdeki erkek egemen algısı, günümüz dünyasında da devam etmektedir. Bu nedenle uzun zamandır evde olan kadınların iş yaşamına girmesiyle, geleneksel rollerini hala yerine getirirken ikinci bir rol üstlenmek durumunda olmaları kadınların iş yaşam dengesini sağlamalarında daha fazla zorlanmalarına sebep olmuştur. Hill vd. (2001)'nin yapmış oldukları 48 ülkeden oluşan, ailedeki rollerle iş yaşam

dengesini karşılaştırdıkları araştırmalarında, anne ve babaların rolünde ülkesel farklılıkların olup olmadığını ortaya koymuşlardır. İlgili çalışmada Asya bölgesindeki annelerin babalara göre iş yaşam dengesini kurmakta daha çok zorlandıkları ifade edilirken, İskandinav bölgelerinde anneler ile babaların eşit şekilde iş aile uyumunu ve çocuk bakım sorumluluklarını paylaştıklarını, bu sebeple anne ve babanın iş yaşam dengesini sağlamada eşit olduklarını ifade etmişlerdir (Hill vd., 2001). Benzer şekilde, Aryee ve arkadaşlarının (2005) Hindistan'daki araştırmasına göre, kadınlar hala geleneksel rollerini ön planda tuttukları için erkeklerin kadınlara göre iş yaşam dengesini daha kolay kurabildikleri ifade edilmiştir. Türkiye’de ise Güder (2019)’in TÜİK verilerini temel alarak, kadın işgücünün durumunu ve iş yaşam dengesini değerlendirdiği çalışmasında; Türkiye’de kadınların işgücüne katılımının yıllar itibariyle artış gösterdiğini ancak erkeklerin işgücüne katılımı ile kıyaslandığında oldukça düşük düzeyde kaldığı ifade etmektedir. Ayrıca ilgili çalışmada kadınların işgücüne katılımının, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve Avrupa Birliği (AB) ortalamalarının da oldukça altında olduğu gösterilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre Türkiye’deki kadınlar, çalışma yaşamında, ücretlendirme, yönetim kademelerine yükselme, eğitim olanaklarından yararlanma, tayin, işten ayrılma ve emeklilik konularında ayrımcı yaklaşımlara maruz kalmaktadır.

#### **4. ATAERKİLLİK VE TÜRKİYE’DE KADINLARIN İŞ YAŞAM DENGESİ**

Ataerkillik, erkekleri kadınlardan daha üstün gören bir ideolojik ve sosyal yapıdır (Rawat, 2014). Ataerkil bir toplum; erkek liderliğini, erkek gücünü ve erkek egemenliğini daha üst düzeyde tutar. Ataerkillik, bireylerin geçmişten gelen ve kadınları ‘baskı’ altına alan rol kalıplarını sorgulamadan yaşam biçimi olarak kabul ederek, kadınları erkeklere ve aileye bağımlı kılmasıdır (Işık, 2019). Aynı zamanda kadınların karar verirken çevresindekilerin etkisine maruz kaldığı ve ekonomik olarak ailedeki diğer bireylere bağımlı olduğu bir sistemdir. Ataerkilliğin temeli, erkeklerin kadınların işgücü üzerindeki kontrolüdür. Bu kontrol, kadınların ekonomik açıdan gerekli kaynaklara erişmesi engellenerek ve kadınların işgücüne katılımını kısıtlanarak oluşmaktadır. Bazı iş türlerini “erkeklerin işi”, bazıları ise “kadınların işi” olarak sınıflandıran bir yapıdır (Dedeoğlu, 2012). Ataerkilliğin hakim olduğu toplumlarda erkekler kontrolünü kadınlardan kişisel hizmet almak, güçlü hissetmek için kullanırlar (Topcuoğlu, 2010).

İlkel toplum yaşamlarındaki göçebe yaşam tarzında, erkekler genellikle avcılıkla uğraşırken kadınlar çocuk bakımı, beslemesi ve korunması görevlerini üstlenmişlerdir. Kadın ile erkeğin iş bölümünde cinsiyete göre farklılıkları temel alınmakta ve bu da kadın ve erkeğin



toplumsal ve ailesel rollerinin bu dönemlerde şekillenmeye başladığını göstermektedir (Aytaç ve Sevüktekin, 2002). Göçebe hayattan yerleşik hayata geçildiğinde ise tarım, madencilik, balıkçılık gibi yeni uğraşların ortaya çıkmasıyla kadınların toplumdaki rolü daha ikinci plana düşmüştür. Bunun en önemli sonucu ataerkil bir düzenin oluşmasıyla, cinsiyete dayalı yeni iş bölümlerinin ortaya çıkması olmuştur (Güder, 2019). Ataerkil toplumlarda kadın çalışandan daha düşük bir konumda çalışan ve ondan emir almak durumunda kalan bazı erkek çalışanların bakış açısı onur kırıcı olarak değerlendirilmektedir (Besler ve Oruç, 2010).

Okpe, (2005) iş yaşam dengesinde ataerkilliği ele alırken, erkeklerin kadınlar üzerinde egemen olduğunu ve bu sayede iş yaşam dengelerini sağlayabildiklerini söylemektedir. Bu nedenle, erkeklerin iş ve sosyal yaşamında kadınlar üzerinden avantaj sağlayan bir sistem ataerkil olarak kabul edilir. Literatürde, ataerkil ailenin kadınlar ve çocuklar üzerinde erkek egemenliğinin kurulması, erkeğin hanehalkı reisi olarak kabul edildiği ve bu sürecin bireyler tarafından oluşturulan tarihi bir süreç olduğu görülmektedir.

Son yıllarda sosyal, ekonomik, politik ve teknolojik değişiklikler kadınların iş hayatına kademeli olarak girmesine sebep olmuştur (Rehman, 2012). Fakat bununla birlikte, Türkiye’de geleneksel ataerkil yapı sebebiyle kadınlar hala esas olarak ev işçiliği ve çocuk bakımından sorumlu olarak görülmektedir (Tang ve Cousins, 2005). Türkiye’de kurumların yaptığı Aile Yapısı Araştırmalarına göre, kadınlar geçimlerini sağlama amacıyla veya yükseköğrenim görmelerinden kaynaklı olarak iş hayatına girmektedirler. Çalışma hayatı kadına ekonomik bağımsızlık ve toplumsal değer artışı gibi birçok avantaj sağlasa da, geleneksel değer ve tutumlar nedeniyle çeşitli sorunları da ortaya çıkarmaktadır. Özellikle rol çatışması, iş aile yapısı, ev içi sorumlulukların yoğun olması ve son olarak iş yaşam dengesi kadınların en sık yaşadığı sorunlardır. Toplumdaki yaygın rollere göre yetişen kadınların çoğu, iş yaşamları sebebiyle aile içinde rol çatışmaları yaşamaktadır (King vd., 2009; Pedersen vd., 2009). Kadından, öncelikle anne ve eş olarak toplumsal rolleri üstlenmesi beklenmekte, mesleki başarı ve kariyer ikinci planda olması gerektiği düşünülmektedir (Kocacık & Gökkaya, 2005). Bu sebeple çoğu zaman kadınlar işe alınırken evlilik durumları ve çocuk sahibi olmak istemeleri göz önünde bulundurulur (Caputo ve Dolinsky, 1998; Robinson ve Sexton, 1994). Kadınlar evi ile çalışma hayatını birlikte yürütebileceklerine inandıkları zaman çalışma arzusu duymaktadırlar. Ataerkil değerlerin baskın olduğu ailelerde kadınların iş hayatına atılabilmesi için bekarsa babadan, evliyse eşden onay almak gibi engelleri vardır. Kadınların iş hayatına dahil olamamasına yönelik bir diğer engel ise kentlerde yer alan kamu kurumları tarafından sağlanan bakım hizmetlerinin eksikliğidir (Işık, 2019).

Ataerkil toplumlarda kadının, eğitim ve çalışma olanaklarından daha az yararlanarak meslek seçimlerinin kısıtlandığını ve çalışma yaşamında erkeklerle eşit haklara sahip olamadığını gösteren birçok çalışma mevcuttur (örn. Ergöl vd, 2012; Estes vd., 2007; Gönüllü ve İçli, 2001). Ataerkil toplum yapısına sahip gruplarda erkek koruma içgüdüleriyle kadınları korumaya çalışırken aslında onların kariyerlerine de engel olabilmektedirler. Buradaki koruma kadınlara fazla iş yüklememe şeklinde gerçekleşmektedir ve kadınların sorumluluklarının, görevlerinin azaltılması onlara önemli yerlerde görev verilmemesine sebep olmaktadır. Türkiye’de özellikle kırsal kesimde kız çocuklarını küçük yaşta çiftçilik ve tarla işlerinde çalıştırılması ve erken yaşlarda evlendirilmesi, onların eğitim imkânlarından erkeklere göre daha az yararlandığını göstermektedir. Şehirlerde ise kız çocuklara göre erkek çocuğuna daha fazla eğitim imkânı verilmesi kadınların iş hayatına katılımını olumsuz etkilemiştir (Soysal, 2010). Kadın istihdamı sağlamak için yapılan çalışmalar gelecekte kadınların istihdamı ve eğitimi için yararlı görünebilir ve eğitimdeki cinsiyet farkı azalabilir. Eğitimli kadınların işgücüne katılım oranı, okur yazar olmayan kadınlara göre daha fazladır. Kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe iş gücü piyasasına katılım oranı da artmaktadır (Gökçil, 2019). Bununla birlikte Ergöl vd. (2012) yaptığı araştırmada, kadınların kariyer olarak erkekten yüksek olmasının aile içinde sorun olacağını düşünmektedir. Bu sorunu dile getiren kadınlar geleneksel toplumda aile içerisinde kadınların mesleğinin erkeklerin mesleğinden daha üst seviyede olduğunda erkeklerin rahatsız olacağını ve aile hayatını olumsuz etkileyeceğini ifade etmişlerdir (Ergöl vd, 2012).

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu makale, ataerkil toplumları farklı kültürdeki toplumlarla karşılaştırarak, çalışan kadınların iş yaşam dengesini sağlarken yaşadığı sorunları kavramsal yönden incelemiştir. Öncelikle iş yaşam dengesinin tanımı yapılmış ve özellikle de kadınlar için bu dengeyi sağlamanın zorluklarından bahsedilmiştir. Geçmişten günümüze kadar gelen toplumsal rollere göre, erkekler genellikle eve ekmek getiren kişiyken kadınlar evdeki sorumluluklarını yerine getirmiştir. Değişen iş, eğitim, çalışma koşulları sonucu iş hayatına giren kadınlar, ev içi sorumluluklarında azalma olmazken aynı zamanda ücretli işine de odaklanmak zorunda kalmışlardır. Bu nedenle iş yaşam dengesi araştırmaları genellikle cinsiyet yapısıyla birlikte ele alınmıştır.

Kadınların iş yaşam dengesini sağlamasında etkilendiği tek durum aile ve ev içi işleri değildir. Ataerkil toplumlarda genellikle kadınların eğitimden ve ekonomik şartlardan eşit şekilde yararlanamadığı ve çoğu kadının da iş yaşamında istedikleri statüyü elde edemedikleri

görülmüştür. Örneğin, iş yerindeki çalışanların cinsiyetine göre ayrımcı yaklaşımlara maruz kalması, kadınların daha geri planda tutulduğu bir iş ortamında kadınlar eşit seviyeye gelebilmek ve başarılı olduklarını kanıtlamak için daha fazla çalışmaktadır veya çalışmamayı tercih etmektedirler. Bu durumda kadınlar kendi iş yaşam dengesini sağlamakta zorlanmaktadır. İş yaşam dengesini sağlamak, cinsiyetçi yaklaşımların yanında kültürel farklılıklardan da etkilenmektedir. Bir toplumun kültürü kadın ve erkeğin toplumdaki rollerini belirlemektedir.

Ataerkillik genel olarak erkeğin kadından üstün olduğu ve kadının ekonomik olarak erkeğe bağımlı olduğunu savunan bir sistemdir. Ataerkil toplumlarda kadınlar çalışıyor olsa bile ev işlerinin ve aile içi görevlerinin kadının görevi olduğu benimsenmiştir. Aynı zamanda bu toplumlarda erkekler kadınlardan hizmet almak istedikleri için kadınların işgücü kısıtlanmaktadır. Buna ek olarak çocukluğundan beri toplumun kendilerine dayattığı rollerden dolayı dışlanan kadınların, işe alınırken evlilik durumları ve çocuk sahibi olmak istemeleri de göz önünde bulundurulmaktadır. Bir kadının bu doğal isteklere sahip olması işe alınmasına engel teşkil edebilmektedir.

İş yaşam dengesi sağlandığında bireylerin iş ve iş dışı yaşam memnuniyetleri yüksek olmaktadır. Bu denge sağlandığında çalışanların verimliliğinin arttığı gözlemlenmiştir. Bütün iş dışı faaliyetler ile iş arasındaki dengeye iş ve yaşam alanları uyum içerisinde olduğu zaman ulaşılabileceği gibi, iş yaşam dengesi sağlanamadığında artan stres, fiziksel ve psikolojik refah üzerinde zararlı etkileri olabileceği ifade edilmiştir (örn. Burchell vd., 2001; Lewis ve Cooper 1999). Kadınların iş yaşam dengesini sağlaması, çalışanların iş ve iş dışındaki hayatlarında mutlu olması, yapılan işten alınan verimin artırılması için; devlet ve işverenlerin çalışma ortamlarında yaptığı düzenlemelerle iş yaşam dengesizliği önlenmeye çalışılmalıdır.

Uluslararası literatürde hakim olan ve kadınların iş yaşam dengesinin sağlanmasında olumsuz bir etkiye sahip olan ataerkillik, Türkiye bağlamında da kadınların iş yaşam dengesinin sağlanmasına büyük bir engel teşkil etmektedir. Bu nedenle, uygulayıcıların ve kanun koyucuların kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık sağlayan ya da tamamen kadın erkek hak eşitliğine dayanan kurallar koymasına ihtiyaç vardır. Ancak otorite tarafından konulan kurallar, toplumun bakış açısını değiştirme de yeterli olamayacaktır. Bu nedenle firmaların hem işe alım süreçlerinde hem de bünyelerinde çalışan kişilere yönelik cinsiyet eşitliğine dayanan bir yaklaşımı benimseyip benimsemedikleri denetlenmelidir. Bu ise kamu kuruluşları ya da bağımsız denetim kuruluşları tarafından gerçekleştirilebilir. Gelecek çalışmalarda ise kadınların iş yaşam dengelerini sağlamalarını teşvik edecek mekanizmaların nasıl inşa

edileceği ve bu mekanizmalarda bağımsız denetçilerin ya da denetim kurumlarının rolünün neler olabileceği ortaya konmalıdır. Böylece hem düzenlemeler hem de uygulamalar ışığında kadınların iş yaşam dengelerini oluşturmalarına katkı sunulabilir.

## KAYNAKÇA

- Abendroth, A.-K., & Dulk, L. (2011). Support for the work-life balance in Europe: the impact of state, workplace and family support on work-life balance satisfaction. *Work, Employment and Society*, 25(2), 234–256.
- Adisa, T.A., Abdulraheem, I. & Isiaka, S.B. (2018). Patriarchal hegemony: investigating the impact of patriarchy on women's worklife balance. *Emerald Publishing Limited*, 34(1), 19-33.
- Aryee, S., Srinivas, E.S., & Tan, H.H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132–146.
- Aydın, E. (2019). Göçmen Kadın Çalışanların İş Yaşam Dengesine Kavramsal Bir Yaklaşım. *Bitlis Eren Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 4(2), 175-187.
- Aytaç, S. & Sevüktekin M. (2002). Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, *Ankara: TİSK Yayınları*, N: 219.
- Başak, S. (2010). Genelleşmiş Güven ve Toplumsal Cinsiyet. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 27(1), Haziran, 53-71.
- Baughn, C.C., Chua, B.L. & Neupert, K.E. (2006). The normative context for women's participation in entrepreneurship: a multi-country study. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 30(5), 687-708.
- Besler, S. & Oruç, İ. (2010). Türkiye'de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 17-38.
- Brush, C.G. (1992). Research on women business owners: past trends, a new perspective and future directions. *Entrepreneurship, Theory and Practice*, 16(4), 5-33.
- Burchell, B.J., Ladipo, D. & Wilkinson, F. (2001). Job insecurity and work intensification. *London: Routledge*, 77-91.
- Caputo, R. & Dolinsky, A. (1998). Women's choice to pursue self-employment: the role of financial and human capital of household members. *Journal of Small Business Management*, 36, 8-17.
- Connell, R.W. (2005). A really good husband. Work/life balance, gender equity and social change. *Australian Journal of Social Issues*, 40(3), 369–383.
- Coşkun B. (2014). Kadınların yönetim kademelerinde ilerlemeleri önündeki engeller: Nitel bir analiz, *Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi*.
- Dedeoğlu, S. (2012). Tekstil ve hazır giyim sektöründe çalışan genç yetişkin kadın işçilerin çalışma sebepleri ve aile ilişkileri. *Turkish Studies*, 14(6), 3083-3103.

- Ergöl Ş., Koç G., Eroğlu K. & Taşkın L. (2012). Encountered difficulties of female research assistants at domestic and business life in Turkey. *Journal of Higher Education and Science*, 2(1), 43-49.
- Estes, S. B., Noonan M. C. & Maume, D. O. (2007). Is Work-family policy use related to the gendered division of housework. *Journal of Family and Economic Issues*, 28, 527-545.
- Feeney, M. K., & Stritch, J. M. (2019). Family-friendly policies, gender, and work–life balance in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 422-448.
- Gökçil, T. (2019). Girişimcilik ve kadın girişimciliği iş yaşam dengesinde engel ve fırsat analizi: konya ili örneği. *KTO Karatay Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi*.
- Gönüllü, M., & İçli, G. (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: Aile ve iş ilişkileri. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*. 25(1), 81-100.
- Greenhaus, J.H., & Allen, T.D. (2011). Work–Family Balance: A Review and Extension Of The Literature. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology. American Psychological Association*, 2, 165–183.
- Gregory, A., & Milner, S. (2009). Editorial: Work-life balance: A matter of choice? *Gender, Work & Organization*, 16(1), 1–13.
- Güder, S. (2019). Türkiye'de çalışan kadın ve iş yaşam dengesi, *Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi*.
- Gülcan, S. (2004). İşletmelerde kadın-erkek ayrımcılığı ve cinsel taciz. *Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya*.
- Haar, J. & Spell, C.S. (2003). Where is the justice? examining work–family backlash in new zealand: the potential for employee resentment. *New Zealand Journal of Industrial Relations*, 28(1), 59–75.
- Halford, S. (2006). Collapsing the boundaries? Fatherhood, organization and homeworking. *Gender, Work & Organization*, 13(4), 383–402.
- Harriden, J. (2012). The authority of influence, women and power in burmese history. *Gendering Asia, Nordic Institute Of Asian Studies, Series, no.7*.
- Herrbach, O. & Mignonac K. (2012). Perceived gender discrimination and women’s subjective career success: the moderating role of career anchors. *Industrial Relations*, 67(1), 25–50.
- Hill, E.J., Hawkins, A.J., Ferris, M., & Weitzman, M. (2001). Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations: Interdisciplinary Journal Of Applied Family Studies*, 50, 49–58.

- Işık, D. (2019). Eğitilmiş çalışan kadının çalışma hayatında ve aile hayatındaki ataerkil örüntülerin çalışma algısına etkisi, *Beykent Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi*.
- İrey, Ç. (2011). Türkiye üniversitelerinde kadın emek gücü, selçuk üniversitesi kadın akademisyenler üzerine bir araştırma, *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- James, A. (2014). Work-life 'balance', recession and the gendered limits to learning and innovation (or, why it pays employers to care). *Gender, Work and Organization*, 21, 273–94.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş-Aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karaca, A. (2007). Kadın yöneticilerin kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Keklik, A. (2020). İş Yaşam Dengesinin Daha İyi Yaşam Endeksi Çerçevesinde Değerlendirilmesi: OECD Ülkeleri Üzerine Bir İnceleme. *Kırklareli Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi*.
- King, E. B., Bodsford, W. E., & Huffman, A. H. (2009). Work, family, and organizational advancement: does balance support the perceived advancement of mothers? *Sex Roles*, 61, 879-891.
- Kocacık, F., & Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Kozak, E. (2020). Çalışan kadınların iş-yaşam dengesi üzerine sosyolojik bir analiz: turizm sektörü örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi*.
- Lewis, S. & Beauregard, T.A. (2018). The meanings of work-life balance: a cultural perspective. *The Cambridge Handbook Of The Global Work Family Interface, Cambridge University*, 720-732.
- Lewis, S. & Cooper, C.L. (1999). The work–family research agenda in changing contexts. *Journal of Occupational Health Psychology* 4(4), 382–93.
- Lyness, K. S., & Judiesch, M. K. (2013). Gender egalitarianism and work-life balance for managers: multisource perspectives in 36 countries. *Applied Psychology*, 63(1), 96–129.
- Mirage, L. (1994). Development of an instrument measuring valence of ethnicity and perception of discrimination. *Journal of Multicultural Counseling And Development*, 22, 49–59.
- Narin, M., Marşap A. & Gürol M.A. (2006), Global kadın girişimciliğinin maksimizasyonunu hedefleme: uluslararası arenada örgütlenme ve ağ oluşturma. *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F.*

*Dergisi*, 8(1), 65-78.

- Okpe, O. (2005). Mainstreaming gender in the african development process: A critic of nepad and the women question. "Education" in *Africa Atlases (Nigeria) Paris-France, Les Editions J.A.*, 115-118.
- Özari, E. (2019). Çalışma Yaşamı Kalitesi Ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, İzmir*.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217–1230.
- Pedersen, D. E., Minnotte, K. L., Kiger G., & Mannon, S. E. (2009). Workplace policy and environment, family role qualityband positive family-to-work spillover. *Journal of Family and Economic Issues*, 30, 80-89.
- Pillinger, J. (2002). The politics of time: can work-life balance really work? *Equal Opportunities Review*, 107, 18-21.
- Rawat, P. (2014). Patriarchal beliefs, women’s empowerment and general well-being. *The Journal for Decision Makers*, 39(2), 43-55.
- Rehman, S., Roomi, M. A. (2012). Gender and work-life balance: A phenomenological study of women entrepreneurs in Pakistan. *Emerald Article*, 19(2), 210.
- Robinson, P.B. & Sexton, E.A. (1994). The Effect of education and experience on self-employment success. *Journal of Business Venturing*, 9, 141-56.
- Singh, R., & Greenhaus, J. H. (2004). The relation between career decision-making strategies and person-job fit: a study of job changers. *Journal Of Vocational Behavior*, 64(1), 198–221.
- Smithson, J. & Stokoe, E.H. (2005). Discourses of work–life balance: negotiating ‘genderblind’ terms in organizations. *Gender Work & Organization*, 12(2), 147–68.
- Søndergaard, (2000). Destabilizing discursive analyses: guiding poststructuralist research. *Gyldendal Akademisk*, 60-105.
- Soysal, A. (2010). Türkiye’de kadın girişimciler: engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 84-114.
- Strazdins, L. & Broom, D. H. (2004). Gender imbalance in emotional work and women’s psychological distress. *Journal of Family Issues*, 25(3), 356–78.
- Sullivan, C. & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender and the synchronization of work and family: Perspective of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work and Organization*, 8(2), 123-145.



- Sultana, A. (2010). Patriarchy and women's subordination: A theoretical analysis. *The Arts Faculty Journal*, 1-18.
- Sümer S., Smithson J., Dores Guerreiro M. & Granlund, L. (2008). Becoming working mothers: reconciling work and family at three particular workplaces in Norway, The UK, and Portugal. *Community, Work and Family*, 11, 365–84.
- Tang, N. & Cousins, C. (2005). Working time, gender and family: an east–west european comparison. *Gender, Work & Organization*, 12(6), 527–50.
- Terzioğlu, F. & Taşkın, L. (2008). Kadının toplumsal cinsiyet rolünün liderlik davranışlarına ve hemşirelik mesleğine yansımaları. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2), 62-67.
- Topcuoğlu, R. (2010). kadın emeği ve işgücü piyasasında yeni eğilimler: kısmi zamanlı çalışma ve ev eksenli çalışma. *Kadın Emeği Konferansı Kadın İstihdamı Ve Sorun Alanları Bildiri Kitabı*, 67-80.
- Tüzen, E. (2002). Çalışan kadınlarda kariyer planlama süreçlerini etkileyen kişisel faktörlerin incelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir*.
- Valcour, M. (2007). Work-Based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512–1523.
- Wolf-Wendel, L. E., & Ward, K. (2006). Academic life and motherhood: Variations by institutional type. *Higher Education*, 52, 487-52.