

İş ve Aile Yaşamı Dengesi(zliği)nin Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri

Seda TOPGÜL*

ÖZ

İş ve aile yaşamı dengesi son dönemlerde dikkat çeken konulardan biridir. Kişinin iş ve aile alanlarından kaynaklanan taleplerin uyumsuz olması sonucunda sadece kişisel olarak değil aynı zamanda toplumu etkilemesi nedeniyle konu daha çok önem kazanmıştır. Kadınlar hem evdeki sorumluluklarını hem de iş yerindeki görev ve sorumluluklarını dengelemek konusunda sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bu çalışmanın amacı yoğun çalışma saatlerine sahip olan çeşitli kademelerdeki banka çalışanı kadınların bakış açısından, iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi sağlama çabalarını incelemektir. Bu amaçla altı banka çalışanı kadın ile yarı yapılandırılmış soruları içeren derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir. Böylece bankacılık sektörü açısından, çalışan kadınların iş ve aile yaşamı dengeleri analiz edilerek, dengeyi sağlamak yönündeki çabaları ortaya konmuştur.

Sonuç olarak, banka çalışanlarının maddi anlamda ve kariyer anlamında tatmin olması meslekten tatmini beraberinde getirmektedir. İş ve aile yaşamı dengesi konusunda zaman zaman uzayan iş saatleri sıkıntı olabilmektedir. Küçük çocukların bakımı hususunda ise akrabaların desteği kadınlar açısından iş ve aile dengesi sağlamada önemli rol oynamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşamı, Aile Yaşamı, İş ve Aile Yaşamı Dengesi, Toplumsal Cinsiyet

JEL Sınıflandırması: J16, E24, M20

The Effects of The Work and Family Life (Im)Balance on Female Workers

ABSTRACT

The work and family life balance is one of the subjects that stand out in recent years. This issue has become even more important since it affects not only individuals, but also the society due to incompatible demands of individual's work and family life. Women have difficulties in balancing their responsibilities at home and responsibilities and duties at work. The aim of this study is to examine efforts to establish a balance between the work and family life from the perspective of women working at a bank at various levels, who have busy working hours. For this purpose, in-depth interviews involving semi-structured questions were carried out with six female bank employees. Thus, the work and family life balance of women in the banking sector was analyzed and their efforts to establish a balance were presented.

In conclusion, bank employees' satisfaction with their income and career bring along occupational satisfaction. Long work hours may cause disturbances in the work and family life balance from time to time. In terms of the care of small children, the support provided by relatives plays an important role maintaining the work and family life balance.

Key Words: Work, Family Life, Work and Family Life Balance, Gender

JEL Classification: J16, E24, M20

* Yrd. Doç. Dr., Gaziosmanpaşa Üniv., İİBF, Çal. Eko. ve End. İliş. Böl., seda.topgul @gop.edu.tr
(Makale Gönderim Tarihi: 10.08.2015 / Yayına Kabul Tarihi: 08.04.2016)
Doi Number: 10.18657/yecbu.64152

GİRİŞ

Kadınların özellikle iş yerindeki ve aile yaşamındaki rol ve görevlerini dengeleyememesi, diğer bir deyişle iş-aile yaşamı dengesini kuramayışı kadınlarda, stres, kendine güven eksikliği, verimsizlik, memnuniyetsizlik, mutsuzluk ve depresyon gibi psikolojik sorunlara neden olmaktadır. Bu çatışma da, kadınların hayat kalitesini düşürdüğü gibi, hem zihinsel açıdan yorgunluk ve sıkıntılara neden olmakta hem de ekonomik açıdan eksikliğe neden olmaktadır. Özellikle kadınların bu dengeyi kuramayışı mutsuz, memnuniyetsiz ve verimsiz bireylerin yetiştirilmesi ve gelecekte sağlıklı bir toplumun oluşması anlamına gelmektedir (Harcar, 2008). Bu yüzden sağlıklı bir toplumun devamı içinde özellikle kadınların iş ve aile yaşamı dengesini oluşturması önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı, kadınların yaşadıkları iş ve aile çatışmasını ortaya koymak ve iş ve aile yaşamı dengesini sağlamak yönündeki çabalarını daha içsel bir bakış açısıyla gösterebilmektir. Bu nedenle iş ve aile yaşamı dengesi, bankalarda çalışan kadınların deneyimleri üzerinden araştırılmıştır. Araştırmanın konusu, Eskişehir’de özel ve kamu bankalarında çeşitli kademelerde çalışan kadınların deneyimlerini ortaya koymaktır.

I. İŞ VE AİLE YAŞAMI DENGESİ

İş ve aile yaşamı dengesi, hem iş hem de aile alanlarını etkin olarak katılımın sağlanması ve her iki alanın taleplerinin karşılanması olarak tanımlanabilir (Voydanoff, 2005 ve Agosti ve ark., 2015). İş ve aile yaşamı dengesini açıklamaya yönelik bir teori Clark (2000) tarafından “İş-Aile Sınır Teorisi” olarak geliştirilmiştir. Teoriye göre, kişilerin iş dünyası ve aile dünyası olmak üzere iki dünyası vardır. Çalışan kişilerde bu iki dünya arasındaki sınır geçicilerdir. Kişiler günlük olarak bu sınırlardan geçerler. Kişiler buldukları çevreleri şekillendirdikleri gibi, onlar tarafından da şekillendirilirler. Teori çalışan kişilerin bu iki dünya arasındaki geçişlerinde denge sağlanmasını açıklamaya çalışmaktadır. Çünkü sınır geçici olan bireyler her geçtikleri dünya için kendilerini şekillendirmek ve uyumlaştırmak durumunda kalmaktadır (Clark, 2000). Sınır teorisinde;

- ev ve iş olarak ayrılan alanlar
- sınırlar
- sınır geçiciler
- sınır koruyucular bulunmaktadır.

Sınır teorisindeki temel alanlar iş ve ev alanlarını ifade etmektedir. İki ayrı dünya olarak ifade edilen bu alanlar zaman zaman birbirleri ile uyumlu olmak yerine çatışabilir. Bu noktada iş ve aile yaşamı çatışması ortaya çıkmaktadır. Çatışma iki alan arasındaki temel amaç uyumsuzluğundan da kaynaklanabilmektedir. Çalışan kişiden beklenen iş alanında sorumluluk sahibi ve yetenekli olmak, ev alanında ise sevgi dolu, şefkatli olmaktır. Bu noktada ise, dengeyi sağlayabilmek için gerekli olan temel nokta, bütünleşmek yerine bölünmeyi gerçekleştirebilmektir. Dolayısıyla iş ve ev alanlarını ayırmak ikisi arasında bir sinerji yaratacak ve denge sağlanacaktır. Bu iki alan arasında da sınırlar vardır. Üç çeşit sınır bulunmaktadır. Bunlar, fiziksel sınır, zamansal sınır

ve psikolojik sınırlardır. Sınırlar geçirgendir ve yayılma özelliği gösterirler. Örneğin olumsuz duygu ve davranışların evden işe ya da işten eve yayılma göstermesi gibi. Aynı zamanda sınırlar esnekler. Sınırlar arasında geçirgenlik ve esneklik meydana geldiğinde, sınırların bulanıklaşması ile kaynaşma söz konusu olur. Her iki alanda farklı sorumlulukları olan kişiler günlük olarak bir alandan diğer alana geçen sınır geçicilerdir. Sınır geçicilerin buldukları alanlarda ise, sınır koruyucu üyeler vardır. Sınır geçicilerin alanları üzerinde sınır koruyucuların önemli etkisi bulunmaktadır. Aşağıdaki şekilde sınır teorisinin temel kavramları gösterilmektedir (Clark, 2000; Kapız, 2002).

Şekil 1. İş-Aile Yaşamı Dengesi Sınır Teorisi Temel Kavramlar



Kaynak: Clark (2000) ve Kapız (2002).

Son zamanlarda iş ve aile alanları, modern çalışma şekilleri ve paylaşılan bilgi teknolojilerinden dolayı daha sınırsız hale gelmiştir (Albertsen ve ark. 2010; Allvin 2008; Karasek 1979; Clark 2000; Voydanoff 2007). Yapılacak daha fazla işin olması, yapılan işte daha yetkili bir seviyede olmak (Stock, Bauer ve Bieling, 2014), işi gerçekleştirirken coğrafi anlamda bir bağımsızlığın olması (Allvin 2008; Albertsen ve ark.. 2010; Hardy 2010) ve üniversite çalışanları gibi bilgi işçilerinin sayısının artması (Nicholls 2005) bu iki alan arasındaki sınırı daha görünmez hale getirmiştir (Pillay ve Abhayawansa, 2014). Diğer yandan daha düşük ücretlerle hizmet sektöründe ya da üretim sektöründe çalışanlar iş güvencesi kaygısından bu dengeyi sağlamada zorlanmaktadır (Germain, 2014) Bunun dışında hemşirelik gibi vardiyalı olarak çalışmak da yine bu sınırları bulanıklaştırmaktadır (Yuna ve Insil, 2014; Agosti, 2015). İş ve aile alanları arasındaki bu sınırların bulanıklaşması ise iş ve aile yaşamı arasında çatışma düzeylerini arttırmıştır (Schieman ve Glavin 2008; Schieman ve Young 2010; Voydanoff 2007). Bu iki alan arasındaki dengenin kurulamayışı aile yaşamı memnuniyetini azalttığı gibi (Beutell ve Wittig-Berma 1999), iş tatminini azaltmaktadır (Adams ve ark., 1996) aynı zamanda da yaşam memnuniyetini azaltmaktadır (Adams ve ark., 1996). Bu durum tükenmişliğe neden olmakla (Burke ve Greenglass 2001; Kossek and Ozeki 1999) birlikte zihinsel ve fiziksel sağlığı da olumsuz etkilemektedir (Barnett ve Rivers 1996; Frone ve ark., 1997; Thomas ve Ganster 1995). Bundan dolayı örgütler de, çalışanların iş ve aile yaşamı dengesi sağlamalarına yönelik aile dostu politikalar geliştirmeye ve destek

vermeye çalışmaktadır. Bunun nedeni bu politikaların çalışanların, iş tatmini, bağlılık, işgücü devri, verimlilik ve performans gibi işe yönelik tutum ve davranışlarını etkilemesidir (Den Dulk ve de Ruijter 2008; Beham, Prag ve Drobnic, 2012; Stock, Bauer ve Bieling, 2014). Bu yüzden iş ve aile yaşamı dengesinin bozulması sadece bireyi değil, çalıştığı örgütü hatta toplumu da etkilemektedir. İş ve aile yaşamı dengesi kadınları erkeklerden daha fazla etkilemektedir. Ancak erkeklerin iş ve aile yaşamı dengesine yönelik çalışmalar bulunmakla birlikte sınırlı sayıdadır (Şişman ve Topgöl, 2013; McLaughlin ve Muldoon, 2014; LaRossa, 2015).

II. YÖNTEM

Araştırma bankacılar üzerinde iş ve aile yaşamı dengesinin araştırılmasına yönelik yapmıştır. Çeşitli banka şubelerinde çalışan farklı pozisyonlardaki 6 kadın bankacı ile yapı bakımından standartlaştırılmış açık uçlu sorular ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Katılımcılara bankacılık sektöründeki deneyimlerinden iş ve aile dengesini nasıl sağladıklarını ortaya çıkarılabilmesi için, araştırmacı tarafından oluşturulmuş sorular yöneltilmiştir. Bunu yaparken de mevcut alan yazından elde edilen çıkarımlarla sistematik bir temas sağlanarak, gerekli zemin yaratılmaya çalışılmıştır. Sorular oluşturulurken değer yargısı içeren sorular olmamasına dikkat edilmiştir. Görüşme soruları bankacılık mesleğinin sıkıntıları, bu sıkıntıların aileye yansıtılması ve aile desteğinden oluşan sorulara odaklanmaktadır. İş yoğunluğu, yapılan işten tatmin olma durumu, mesleğini severek yapma, eş desteği, çocukların bakımında destek sağlanması gibi temel noktalar, iş ve aile dengesinin sağlanmasında büyük öneme sahiptir. Buradan yola çıkarak temel olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- 1) Çalışan kadının işine bakışı ve işinden memnun olma durumu nasıldır?
- 2) Aile ilişkisi ve işbölümü nasıldır?
- 3) Eş ile ilişkiler ve çalışma hayatının buna etkileri nasıldır?
- 4) Çocuklar ile olan ilişkiler ve çalışma hayatının buna etkileri nasıldır?

Nitel araştırma modelinde kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır. Görüşmede ses kaydı kullanılmış ve alınan veriler deşifre edilerek yorumlanmıştır. Araştırmanın doğası gereği veriler genellenememekte ancak katılımcıların farklı özelliklere sahip olmasından dolayı aralarında karşılaştırma yapmaya uygundur. Parantez içi kodlamada ilk harf ve rakam görüşülen bankacı ve sırasını, ikinci rakam ise bankacılık sektöründeki görev yılını, üçüncü rakam ise kaç yıllık evli olduğunu ifade etmektedir.

III. BULGULAR

A. Bankacılık Sektörünü Seçme Eğilimleri

Görüşülen üç bankacıdan iki tanesi tesadüfen bu işe girdiklerini ve bankacı olmayı istemediklerini ifade etmişlerdir. Örneğin; “Hayat şartları ister istemez banka sektörüne soktu beni, üç yıldır çalışıyorum bu sektörde babam da annem de polis emeklisi. Ben de özellikle polis olmayı istemiştim. Hatta sınavlarına da girdim ama olmadı işte.” [K1,3]. “İşin stresi çok fazla isteyerek bilerek girmedim bu sektöre” [A3,5,4].

Bankacıardan biri ise bilinçli olarak bankacılık sektörünü seçtiğini ve bu alanda iyi hedefleri olduğunu belirtmiştir. Örneğin; “Büyük eksileri ve buna paralel artıları var bu sektörün muhakkak. Ancak isteyerek seçim memnunum.”[H2,2].

Görüşülen bankacıardan bazıları tesadüfen mesleğe girmişlerdir. Tercih etmek durumunda kaldıkları bu meslekte de, iş stresi ve yoğunluğundan dolayı kimi zaman pişmanlık yaşadıkları ve farklı mesleklerde olmayı istedikleri görülmektedir. Örneğin; ”Şu anki aklım olsa öğretmen olurum herhalde, yarım gün çalışırdım. Kendime zaman ayırırdım, eşime, evime zaman ayırırdım. İşte başta seçimlerinizi yapıyorsunuz sonra değiştirmek kolay değil zaten.” [E4,10,6]. “Belki daha sakin bir iş olabilirdi. Bu işi de seviyorum. Sevmezseniz zaten çekilmez bu iş”. [G5,15,17].

B. Bankacılık Sektöründeki İş Tatmini Düzeyleri

Görüşme yapılan 6 bankacının tek ortak özelliği kimi zaman farklı mesleklerde olmayı isteseler de, kimi zaman bilinçsiz olarak mesleğe başlasalar da işlerini sevmektedirler. Özellikle bütün yoğunluğuna rağmen de maddi ve manevi açıdan son derece tatmin olduklarını ifade etmektedirler. Örneğin; “Bankacılık sektörü içerisinde maddi anlamda güzel kazanımlar oluyor, emeğinizin karşılığını kesinlikle alındığını düşünüyorum. Bankacılığın ayrı bir prestiji de var ayrıca. İşimi seviyorum.” [K1,3]. “Eskişehir piyasası küçük ve dolayısıyla her kesimden, her sektörden insanları tanıyorsunuz, yani ticaret odasından sanayi odasından tutun da Eskişehir’deki organize sanayideki bütün firmalara girip çıkıyorsunuz. Çalışma şansınız olsa da olmasa da en azından onları tanıyorsunuz ve onların çalışma şeklini, hayata bakış açılarını, iş kavramlarını öğreniyorsunuz. Her çevreden bir tanıdığımız, telefonu kaldırıncaya size yardımcı olacak birileri oluyor.” [H2,2]. “Çok yoğun çalışmak insanı bazen çok yoruyor. Her şeyden herkesten sıkılabiliyorsunuz. Problemler yaşayabiliyorsunuz. Ama genel olarak iyi bir seviyedeyim, mutluymum geldiğim yerden.” [E4, 10,6]. “Zorlukları tabii ki var bu mesleğin ama memnunum ben, memnun olmasa kimse durmaz zaten. Yani şartlarından çok insan sevdiği meslekte mutlu.”[R6,16,7]. “Maddi açıdan işimden tatmin oluyorum. Ne kadar bölünsem de ben memnunum hayatımdan açıkçası. Artılar eksiler birbirini götürüyor. Ben şikâyetçi değilim yani.”[G5,15,17].

C. Sektördeki İş Saatlerinin Yoğunluğu

Araştırma bulgularına göre bankacılık sektöründeki tek ortak şikâyet konusunu çalışma saatlerinin uzunluğu oluşturmaktadır. Gerek bekâr olan bankacılar gerekse evli olan bankacılar açısından sektördeki iş saatlerinin yoğunluğu olumsuz bir tablo oluşturmaktadır. Bu olumsuz tablo zamanla ve artan kıdemle birlikte iş ve aile yaşamı arasında dengeyi son derece sarsmaktadır. Özellikle evli olan bankacılar üzerinde sorunlara neden olsa da eşlerin karşılıklı anlaşması sayesinde bu sorunun üstesinden geldiklerini ifade etmektedirler. Örneğin; “Normalde Cumartesi Pazar tatiliz ancak belli olmuyor işte, iş bitmediği için geldiğimiz zamanlar oluyor, mesela bu cumartesi geleceğiz ondan önceki Cumartesi de geldik. Çıkış saatlerimiz de akşam 8’den önceyi pek bulmuyor. Saat

5'te Őubelerde kasa kapansa da biz 8'den önce çıkamıyoruz ki. Mesela benim eşim evde neden yemek yok ya da niye bu gömleği  t lemedin demez? Yoğunluğumu biliyor sonuçta.”[E4,10,6]. “alışma saatlerimiz 9'da başlıyoruz ama çıkış saati diye bir saatimiz belli değil. Genel olarak saat 8 gibi. Eşim 8'de başlıyor 5'te işten çıkıyor. Eşim 5'te çocukları alıp eve getirebiliyor, yemeklerini yediriyor, yani beni beklemek zorunda kalmıyor. Eşimin işi açısından Őanslıyım.”[G5,15,17].

Görüşme yapılan bankacılardan biri ise “En erken çıkışımız 7-7,5 gibi. ocuk tabii çok  zlyor.  zlemine kaprisle anlatıyor. Bütün gün yoğun Şekilde çalıştığımız için yorgun, yoğun gidiyoruz eve bir de ocuk kaprisi ağır geliyor çekilmiyor ama her iki tarafı da memnun etmeye çalışıyoruz”[R6,16,7] diyerek iş saatlerinin uzunluğuna dikkat çekiyor.

Bek r bankacılarda iş yoğunluğunun sosyal hayatlarını olumsuz yönde etkilediklerini belirtmektedirler. Örneğin; “Bankacılıkta gişe personeli ya da memur değilseniz, orta düzey ya da üst düzey yönetici pozisyonunda çalışıyorsanız, sizin bir mesai saatiniz kesinlikle yok. Her ne kadar bankacılıkta 9-6 olsa da biz öyle değiliz. Biz akşam 8'den önce çıkamayız genelde. Normal mesai saatleri içerisinde işimizi yaparız. 6'dan sonra da raporlamalar ve ertesini gün yapacağımız işin planını hazırlarız.”[H2,2].

D. Eşin alışma Durumu

Mülakat yapılan bankacılardan  unun eşi de özel sektörde çalışmaktadır. Onlara göre özel sektörde çalışmaları sayesinde eve kendilerinden daha fazla zaman ayırabilmektedirler. “Eşim eski bankacı şu an bir firmanın finans müdürlüğünü yapıyor. Bir yıldır özel sektörde, o da bankacı iken çok zordu birbirimizi görmemiz zaten yorgun argın geliyorduk eve neyse şimdi o özel sektöre geçti en azından giriş-çıkış saatleri belli rahatladık biraz.”[E4,10,6]. “Eşim T lomsaş'ta işi sağlığı ve güvenliğinde alışıyor.” [G5,15,17]. “Eşim de özel sektörde ziraat mühendisi, iş saatleri biraz daha esnek ama aynı anda eve girip ıkıyoruz. O benden önce gitmiyor, zor oluyor.”[R6,16,7].

E. Nereli Oldukları

Görüşme yapılan bankacılardan iki kadın bankacı Eskişehirli olduklarını ifade etmişler ve özellikle ocuk yetiştirme hususunda ailelerinden destek görmelerinin yüklerini hafiflettiğini ve bu yüzden iki ocuk sahibi olmayı tercih ettiklerini ifade etmişlerdir. “Benim ailem burada olduğu için çocukların bakımında anane yardımcı oldu zaten iki çocuğa da. Eskişehirliyiz. O yüzden çok Őanslıyız. İki ocuk bankacılarda epey zor yani, aile desteği avantaj. Eğer bakıcı ile devam etmek zorunda kalsam kesinlikle ikinci çocuğu d şunmezdim çünkü bakıcının bakması ile ailenin bakması farklı Şeyler.” [G5,15,17]. “Eskişehirliyim. 1 yaşına kadar anneler baktı şimdi anaokuluna gidiyor ama yarım gün yine bakıcı bakıyor.” [R6,16,7].

ocuğu olmayan kadın bankacılardan biri “ocuğum yok ama artık ocuk istiyorum, zaten bir tane istiyorum yaş da geliyor. Benim ailem burada Eskişehir'de en azından 2-3 yaşına gelene kadar annem bakar sonra da zaten kreşe veririm.”[E4,10,6].

Araştırma bulgularından anlaşıldığı kadarıyla ailenin yakında yaşaması çocuk bakım sorununu çözmeye kullanılan en kolay yoldur. Hala çocuk bakımı konusunda kamu hizmetlerinin gelişmemiş olması, çocuk bakımının sağlanmasında aileyi ilk sıraya taşımaktadır.

F. Eş ya da Aile ile Vakit Geçirme

Görüşmecilerden henüz çocuk sahibi olmayan kadın bankacı; “Hafta sonları cumartesi akşamları ve pazar günleri eşimle kaliteli zaman geçirmeye çalışıyoruz. Ama bazen mesela onun hafta sonu eğitimi oluyor, benim eğitimim oluyor. Şehir dışına çıkıyoruz işimizden dolayı, bu anlamda da çok yoğun yani tatillerde bir yerlere kaçıyoruz işte ancak. Elimden geldiğince eşime vakit ayırmaya çalışıyorum.” [E4,10,6].

“Mümkün olduğunca ailemle birlikte zaman geçirmeye çalışıyorum. Ailelerimiz burada tabii bir hafta birimizin ailesiyle, bir hafta birimizin ailesiyle görüşmeye de çalışıyoruz tabii.”[R6,16,7].

Mülakat yapılan bekâr bankacılarda ise aynı şekilde sosyal yaşamın azalmaya başladığı söylenebilir. Örneğin; “Daha üst seviyelere gelmek için son derece hırslıyım. Bu yüzden fedakârlık etmem gereken bir sosyal hayatım var.”[K1,3].

“Çok yoğun aile bağları kuramayız, yani ailemize çok fazla zaman ayıramayız. Bu evliler için daha ciddi sorun oluşturmaktadır. Sosyal arkadaşlıklarımız, sosyal ilişkilerimiz zayıflamaktadır. Arkadaşlarımızla görüşmekte zorlanıyoruz, bağlarımız zayıflıyor. Sosyal çevremiz, arkadaşlarımız çok fazla ama reddettiğimiz arkadaşlarımız daha fazla. Her gelen davete hayır, bir kere bu sektör size “hayır” demeyi öğretiyor. İlk etapta zorlansanız da sonra anlayış gösteriyorlar zaten. Aileye gelecek olursak, sonuçta anlayışlı insanlar ve sizin zor koşullar altında çalıştığınızı biliyorlar. Bu işi niçin yaptığınızı ve eğer geç saatlere kadar çalışırsanız kariyer basamaklarınızı daha hızlı tırmanacağınızı bildikleri için size herhangi bir zorluk çıkarmıyorlar. Dolayısıyla zaten yapılması gereken bir iş var, iş hayatı duygusallığı barındırmaz, profesyonel düşünüyorsanız oyunun kuralları belli, oyunu kurallarına göre oynamak gerekiyor.”[H2,2].

G. Çocuklar

Mülakat yapılan katılımcılardan sadece bir kadın bankacının iki çocuğu bulunmaktadır. “2 çocuğum var; biri 13, biri 5,5 yaşında. Ben eve saat 8,5-9 gibi gidiyorum, çocuklar da okula gidecekleri için erkenden yattıklarından dolayı eve gittiğimde yatmış oluyorlar. Bazen uyumamış olurlarsa en fazla işte bazen gece 1-1,5 saat falan görüyoruz. E tabii sabahları da ancak bir saat görebiliyorum çocukları. Çocuklarımla tabii kaliteli vakit geçiremedim, büyüdüğü anları çok göremedim yani bütün günümü işte geçiriyorum evden çok. Tabii ki çocuklarından buna farklı tepkileri oluyor, kaptislerle bize iletiyorlar bize bunları. Bazen sen niye çalışıyorsun? diyorlar bunu mantıklı şekilde yine anlatabiliyoruz ama çalışma saatleri uzun olduğu için özlüyor ve bunu bizden çıkarıyorlar işte kaptislerle. Çocuğa sevgi gösteremediğiniz zaman farklı şeylerle onu tatmin etmeye çalışıyorsunuz. Bunu bir şeyler alarak telafi ediyorsunuz. Bir taraftan götürüsü, bir taraftan getirisi işte böyle bir şey... [G5,15,17].

Diğer kadın bankacının ise bir çocuğu bulunmakta ve kendisi de hamiledir. "6 yaşında bir kızım var. İkinci kızım geliyor 7 aylık hamileyim şimdi. Çok zor anne olupta çalışmak, özellikle bankacılıkta. 40 yaşındayım çok zor olacağını biliyorum. Ama öncelikle aile diye d şund m. Kızım şimdi bakıcısını kendisine örnek almış, ben büyüyünce okumam, ev hanımı olurum çocuğuma bakırım diyor. Neden? diyorum.  şte sen beni bırakıp gidiyorsun diyordu. Anlattık işte o da çalışmış bak çocukları büyüyünce ev hanımı olunuyor diye, neyse ikna oldu. Anaokuluna gidiyor şimdi, anaokulundakilerin annesi ev hanımı sen neden çalışıyorsun? diyor şimdi de. Ben hiçbir şey istemiyorum seni istiyorum çalışma gitme sen. Neyse ben de dedim bak ben bu kadar okudum, eğitimler aldım. Sen de b y yeceksin sen de okuyacaksın bak eğitimi iyi anne olacaksın, çocuğuna istediğini alacaksın dedim. şimdi yine anladı. Dönem dönem değişiyor şimdi de ben bankacı olmam diyor, olmasın da zaten."[R6,16,7].

Görüşme yapılan kadınlardan biri ise henüz çocuğu olmamasına rağmen artık ocuk sahibi olmak istediğini belirtmiştir. "oğumuzun çocuğu yok, cesaret edemiyoruz ki yoğunluktan, iş yükünden. Aslında benim zaten çok da ocuk  zlemim yok. Zaten zaman yok eşime kısıtlı zaman ayırıyorum bir de ocuk olursa, zaten ayırdığım kısıtlı zamanı çocuğa mı eşime mi ayırıcam ama bir tane olsun istiyorum artık 32 yaşındayım. Özellikle son bir yıldır gerçekten çok istiyorum."[E4,10,6].

H.  ş-Aile atışması

Araştırma bulgularına göre evli olan iki kadın bankacı işin stresi ve yoğunluğunda kimi zaman ev hanımı olmayı düşündüklerini, ancak maddi açıdan tatmin oldukları bu mesleği bırakmak istemediklerini belirtmişlerdir. "Bazen çok bunaldığımda bırakıyım gidiyim ev hanımı olayım istiyorum, bazen eşim de istiyor. Ancak ben de eşim de biliyoruz ki şu anki standartlarımız aniden düşecek, şimdiki gibi olmayacak tek maaşla. E daha ocuk istiyoruz. İkimiz de bunların bilicindeyiz."[E4,10,6]. "Sonuçta tek maaşla geçinip ben evde oturduğumu düşünürsen o zaman onların her istediğini karşılayamayız. O tarafı da var işin tamam sevgi tarafından biraz gidiyor ama bu tarafından tatmin oluyorlar. Bir de istediklerini alamamak var o da başka bir üzüntüye sebebiyet verecek. O da ayrı bir olay işte. Ya eşinin çok iyi bir geliri olacak sen çalışmayacaksın, geri o da ayrı bir şey çalışmak sadece parayla da ilgili değil aslında. Eşimin çok iyi bir geliri olsa da ben yine de çalışırdım diye düşünüyorum. Evde oturmak pek bana göre bir şey değil ama"[G5,15,17].

 ş-Aile atışmasının diğer bir tarafında ise elinden geleni yapmasına rağmen kendinde hala suçluluk hissedenden hamile kadın bankacı bulunuyor. "Elimden geleni yapmama rağmen çoğu zaman yetemediğimi hissediyorum. Üst yönetimden baskı geliyor bazen baskıdan çok bunalıyorsunuz hadi şunu yap bunu yap şunu tuttur. Ama sonuçta tatmin olmak önemli tatmin oluyorum ben."[R6,16,7].

Bunun yanında işteki stresini anti depresan ilaç kullanımıyla kontrol altına alan görüşülen evli bankacılardan biri şoyle demektedir; "Bu meslek çok stresli ama o stresle yaşamayı öğreniyorsun. Ha ben napiyorum ilaç kullanıyorum,

anti depresan alıyorum. Oldukça rahatlatıyor beni. Zaten gidin sorun birçok bankacı da kullanıyordur. Kafa bazen çok dolu oluyor. Bazen iş içinde her türlü stresi burada yoğun olarak yaşıyorum. İşler gelir hadi bir şekilde yaparsın ama bu öğrenmekle alakalı, bilmediğin işler gelir müşteri acele eder, sen yukarı sorarsın, oradan baskı buradan baskı ister istemez yoğun gerginlik oluyor. Noluyo işte o zaman kendindeki stresi yansıtmamak kendinde rahatlamak için atıyorsun bir hap 50 mg seni rahatlatıyor yani, anlatabildim mi? Maalesef böyle... Buradan çıktığımda da her şey biter” [A3,5,4].

I. İşteki Stresin Eve Yansıtılması

Araştırma bulgularında ortak kanı işteki stresin ve yorgunluğun asla eve yansıtılmadığı yönünde, ortaya çıkan ufak tefek sorunlar da sadece rahatlamak amaçlı olarak konuşulmakta, ancak işteki sorunlar eve taşınmamaktadır. Örneğin, “10 yıldır bu işi yapıyorum, pazarlama yetkilisiyim. Müşterilerle gerilmeler çok sık yaşıyorum ama çok önemli değil sadece eğer müdürümle ya da üstlerimle bir şeyler olursa biraz eşime yansıtırım. Yani yansıtırım derken öyle sinirlenirim değil, anlatırım olanları. Rahatlamak amaçlı yani.”[E4,10,6]. “Ben genelde sakin bir insanım ama sinirlenirsem evime asla yansıtmam. Zaten evde iş konuşmayız. Zaman zaman bölündüğümü düşünüyorum. İki çocuk var tabi. Ancak onların da güzel yanları çok fazla, onlar da olmasa olmaz. O işin farklı güzellikleri var götürüler, getiriler biraz kendini dengeliyor diye düşünüyorum ben.” [G5,15,17]. “Eşime işle ilgili gerginliğimi hissettirmemeye çalışıyorum ama paylaşmadan da olmuyor. Sonuçta o gün güzel geçtiyse gece de güzel geçiyor, ancak olumsuz birtakım bir şeyler olmuşsa da paylaşma ihtiyacı duyuyor insan tabi. Mümkün olduğunca da hissettirmemeye çalışıyorsunuz tabi ama ne derece ama herkes birbirine karşı anlayışlı olursa sistem doğru işliyor.”[R6,16,7].

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma Eskişehir’de faaliyet gösteren kamu ve özel banka çalışanı kadınlar üzerinde nitel bir araştırma olarak gerçekleştirilmiş ve iş ve aile yaşamı dengesi kadınların deneyimleriyle açıklanmaya çalışılmıştır. Literatür araştırmaları sonucunda iş ve aile yaşamı dengesi üzerine sınırlı çalışmalar bulunmaktadır. Bu sınırlı sayıdaki çalışmanın da nitel alandaki çalışmalardan yoksun bulunması bizi bu çalışmayı yapmaya itmiştir. Çalışmalar çoğunlukla iş ve aile çatışması üzerinde yoğunlaşmıştır. İş ve aile yaşamı dengesi üzerine yapılan çalışmaların ise çoğunlukla, hükümetlerin ya da çalışılan örgütlerin çatışmayı azaltmak amaçlı aile dostu politikalar geliştirmelerine yönelik önerileri içeren çalışmalar olduğu görülmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre, görüşülen kadın çalışanlardan mesleğini seçtiği için memnun olan kadınlar, mesleğini sevmeyenlere göre daha fazla sıkıntı yaşamaktadır. Görüşmecilerden birinin belirttiği nokta, mesleği sevmenin işin şartlarına katlanmayı kolaylaştırdığı yönündedir. Diğer yandan yapılan mesleğin prestijli ve maddi açıdan kişiyi tatmin etmesi, kişinin yaptığı işten tatmin olmasını da sağlamaktadır. Ancak meslekte iş saatlerinin yoğun olması hem bekâr hem de evli olan kadınlar için sıkıntı olabilmektedir. Nitekim Pichler’e (2008) göre, iş

yoğunluğundan evdeki sorumlulukların gereği gibi yerinde getirilememesi iş ve aile yaşamı dengesini zorlaştırmaktadır.

Meslekte yükselme ile birlikte artan yetkiler iş ve aile dengesini sağlamayı zorlaştırmaktadır. Diğer yandan eşlerin anlayışlı olmaları kadınların dengeyi sağlamasını kolaylaştırmaktadır. Burke ve Greenglass'a (1999) göre de, eşin desteği iş ve aile yaşamı dengesinde kadına kolaylık sağlamaktadır. Bir aileye sahip olma ve aile tarafından desteklenme yaşamı anlamlı hale getirmek ve zorluklarla baş edebilmek açısından önemlidir. Çocuklar ve aile yaşamın önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Yakın sosyal ilişki bağları da, bireysel olarak sosyal koruma sağlayan önemli bir faktördür (Ryff ve Singer, 2000). Araştırmanın sonucuna göre aynı zamanda, eşin çalışma saatleri ev içinde işbölümü açısından önem taşımaktadır. İşbölümünün olması kadınların yükünü hafiflettiği için dengeyi sağlamada önem taşımaktadır.

Çocuk bakımı konusunda kadınların en önemli yardımcısı ailelerinin yakında olmasıdır. Büyüklerin çocuk bakımı konusunda kadınlara yardımcı olmaları, kadının iş ve aile yaşamı dengesinde büyük önem taşımaktadır. Kadınların çocuklarına yeterince zaman ayıramadığını düşünmesi, kendilerini suçlu hissetmelerine neden olmaktadır. Bourne ve ark. (2009), aileye zaman ayırmanın çalışanların en önemli sorunu olduğunu araştırmalarında vurgulamışlardır. Bireyin aileye sahip olması enerji verdiği gibi hem enerji hem de zamanını almaktadır. İş ve aile yaşamı birbirinden ayrı sistemler gibi görünmesine rağmen (Munn, 2013), birbirini etkilemektedir (Skyttner, 2001).

Çalışmaya göre, kadınlar çoğu zaman iş ve aile çatışması yaşamaktadır. Duxbury ve Higgins (2001) çatışmanın kaynağının zaman darlığından kaynaklandığını belirtmektedir. Sınırlı zaman ve beklenen sorumlulukların fazla olması fiziksel ve psikolojik olarak kadınları zorlamaktadır (Small ve Riley, 1990).

Çalışmamızda yapılan mesleğin maddi anlamda tatmin etmesi, yapılan mesleğe katlanmayı kolaylaştırmaktadır. Diğer yandan mesleğin stresinin fazla olması çatışmayı arttırmakta ve dengeyi zorlaştırmaktadır. Yaşanan bu dengesizliklerin yaşam stresini tetiklediği ve kişinin refahını olumsuz etkilediğine ilişkin görüşler bulunmaktadır (Parasuraman ve ark., 1996; Adams ve ark., 1996; Çarıkçı ve Çelikkol, 2009; Efeoğlu, 2006; Greenhaus ve Beutell 1985; Voydanoff, 2004 ve Coşkuner ve Şener, 2013). Bu stresle baş edilememesi kadını, ilaç kullanımına kadar götürebilmektedir. Nitekim yapılan çeşitli araştırmalarda, kadınlarda yüksek düzeyde stresin (Googins, 1991), depresyon (Googing, 1991), psikolojik rahatsızlıklar (Frone, Russell, ve Cooper, 1997), fiziksel şikayetler (Burke, 1988) ile aile yaşamı kalitesinin azalması gibi görünüşleri olmaktadır (Higgins ve ark., 1992; Grant-Vallone ve Donaldson, 2001).

Bu araştırma ile iş ve aile yaşamı ikilemine çalışan kadının gözünden derinlemesine görüşmelerle bir bakış açısı getirilmiştir. Araştırmaların yetersizliği göz önüne alındığında literatüre katkı sağlayacak yeni çalışmaların yapılması beklenmektedir. Bundan sonraki araştırmalar iş ve aile yaşamı dengesini

erkeklerin gözünden ele alarak kadına şiddetle bağlantılı olarak çalışılabilir. Diğer yandan örgütlerin iş ve aile yaşamı çatışmasını azaltmak için uyguladıkları politikaları içeren çalışmaların sayısı artırılarak iş ve aile yaşamı dengesi literatürüne katkıda bulunulabilir.

KAYNAKÇA

- Adams, G. A., King, L. A. ve King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Agosti, M. T., Andersson, I., Ejlertsson, G. ve Janlöv, A. (2015). Shift Work The Balance Everyday Life- A Salutogenic Nursing Perspective In Home Help Service In Sweden. *BMC Nursing*, 14(1), 55-77.
- Albertsen, K., Persson, R., Garde, A. H., ve Rugulies, R. (2010). Psychosocial determinants of work-to-family conflict among knowledge workers with boundary-less work. *Applied Psychology: Health and WellBeing*, 2(2), 160-181.
- Allvin, M. (2008). *New rules of work: Exploring the boundary-less job*. Katharina Naswall, Johnny Hellgren ve Magnus Sverke (Ed.), *The individual in the changing working life (s.19-45)*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Barnett, R. C., Rivers, C. (1996). *SheWorks/HeWorks: How two-income families are happier, healthier, and better-off*. New York: HarperCollins.
- Beham, B., Prag, P., ve Drobnic, S. (2012). Who's Got The Balance? A Study of Satisfaction With the Work-Family Balance Among Part-Time Service Sector Employees in Five Western European Countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 3725-3741.
- Beutell, N. J., Wittig-Berma, U. (1999). Predictors of work-family conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports*, 85(3), 893-903.
- Bourne, K. A., Wilson, F., Lester, S. W. ve Kickul, J. (2009). Embracing the whole individual: advantages of a dual-centric perspective of work and life. *Business Horizons*, 52, 387-98.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences for work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 287-302.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R. (1999). Work-family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 327-336.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and burnout among nursing staff. *Psychology and Health*, 16, 583-594.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Coşkuner, S., Şener, A. (2013). Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyolojik Araştırmalar E-Dergisi*, http://www.sdergi.hacettepe.edu.tr/makaleler/AKADEMİSYENLERIN_IS_VE_AILE_A_LANI_KASIM2013.pdf, (20.06.2015).
- Çarıkcı, İ. H., Çelikkol, Ö. (2009). İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı, 9.
- Den Dulk, L., De Ruijter, J. (2008). Managing Work-Life Policies: Disruption Versus Dependency Arguments, Explaining Managerial Attitudes Towards Employee Utilization of Work-Life Policies. *The International Journal of Human Resource Management*, 19, 1222-1236.
- Duxbury, L., Higgins, C. (2001). Work-Life Balance in the New Millennium: Where are we? Where do we need to go?. *CPRN Discussion Paper*, October 2001.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri. (Yayımlanmamış Doktora Tezi)* Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- Frone, M. R., Russel, M., ve Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Frone, M., Yardley, J. K., ve Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work– family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145–167.
- Germain, B. F. (2014). Work-Life Balance and The Canadian Teaching Profession. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED546884.pdf> (28.05.2015).
- Googins, B. K. (1991). *Work/Family Conflicts: Private Lives-Public Response*. New York: Auburn House.
- Grant-Vallone, E. J. ve Donaldson, S. I. (2001). Consequences of Work-Family Conflict on Employee Well-Being Over Time. *Work and Stress*, 15(3), 214-226.
- Greenhaus, J. H., Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10 (1): 76-88.
- Harcar, T. (2008). Strategic Role of Managers For The Utilization of Family-Friendly Workplace Policies: A Social Responsibility Perspective. *Journal of Global Strategic Management*, 4, 79-87.
- Hardy, I. (2010). Academic architectures: academic perceptions of teaching conditions in an Australian university. *Studies in Higher Education*, 35(4), 391–404.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E. ve Irving, R. H. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Kapız, S.  . (2002).  ş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eyl l Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–306.
- Kossek, E. E., Ozeki, C. (1999). Bridging the work–family policy and productivity gap: A literature review. *Community Work and Family*, 2(1), 7–32.
- La Rossa, R. (2015). Superdads: How Fathers Balance Work and Family in the 21st Century. *Contemporary Sociology: A Journal of Reviews*, 44(2), 222-223.
- Mc Laughlin, K. ve Muldoon, O. (2014). Father Identity, Involvement and Work-Family Balance: An In-depth Interview Study. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 24, 439-452.
- Munn, S. L.(2013). Unveiling the work–life system: the influence of work–life balance on meaningful work. *Adv Dev Hum Resour*. 15: 401–17.
- Netemeyer, R. G., Boles, J., Mc Murrin, R. C. (1996). Development and validation of Work–family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Nicholls, G. (2005). New lecturers’ constructions of learning, teaching and research in higher education. *Studies in Higher Education*, 30(5), 611–625.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M. ve Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275–300.
- Pillay, S., Abhayawansa, S. (2014). Work–family balance: perspectives from higher education. *High Education*, 68, 669-690.
- Pichler, F. (2008). Determinants of Work-Life Balance: Shortcoming in the Contemporary Measurement of WLB in Large Scale Surveys. *Social Indicators Research*, 92 (3), 449-469.
- Ryff , C. D., Singer, B. (2004). Interpersonal flourishing: a positive health agenda for the new millennium. *Pers Soc Psychol*. 4, 30–44.
- Schieman, S., Glavin, P. (2008). Trouble at the border? Gender, flexible work conditions, and the workhome interface. *Social Problems*, 55, 590–611.
- Schieman, S., Young, M. (2010). The demands of creative work: Implications for stress in the work– family interface. *Social Science Research*, 39, 246–259.
- Skyttner, L. (2001). *General Systems Theory: Ideas and Applications*, Singapore: World Scientific.
- Small, S. A., ve Riley, D. (1990). Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. *Journal of Marriage and the Family*, 52, 51-61.

- Stock, R. M., Bauer, E. M. ve Bieling, G. I. (2014). How do top executives handle their work and family life? A taxonomy of top executives' work-family balance. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(3), 1815-1840.
- Şişman, Y. ve Topgül, S. (2013). Polislerin İş ve Aile Yaşamı Arasında Dengenin Sağlanmasına İlişkin Görüşleri: Eskişehir İl Merkezinde Görevli Polisler Üzerine Bir Araştırma. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 93-133.
- Thomas, L. T., Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on Work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Voydanoff, P. (2004). The Effects of Work Demands and Resources On Work-to-Family Conflict and Facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: a demands and resources approach. *J Marriage Fam.*, 67, 822-36.
- Voydanoff, P. (2007). *Work, family, and community: Exploring interconnections*. Mahwah, NJ: Routledge
- Yuna, K., Insil, J. (2014). Moderating and Mediating Effects of Social Support in the Relationship between Work-family Conflict, Job Satisfaction and Turnover Intention among Married Women Nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 20(5), 525-534.

SUMMARY

Work and family life balance can be defined as ensuring the active participation of both work and family domains and meeting the demands of both domains (Voydanoff, 2005 and Agosti et al., 2015). A theory to explain the balance between work and family was developed by Clark (2000) with the title "Work-Family Border Theory". According to this theory, people have two spheres; work sphere and family sphere. And working people are the border passers between these two spheres. People daily pass by these borders. People shape the environments they are present as well as they are shaped by them. The theory serves to ensure a balance in between such passes between two spheres. Because the individuals passing the borders must shape and adopt themselves to the sphere they pass to (Clark, 2000). Border theory includes domains allocated as home and work, borders, border passers, and border protectors.

The main domains the border theory signify the work and home domains. At this point, work and family life conflict emerges. The conflict may result from the main purpose inconsistency between the two domains. The working person is expected to be responsible and skillful at work, while expected to be adoring and compassionate at home. In this regard, the main point to establish a balance may cause separation instead of integration. Therefore, dividing the home and work domains will cause a synergy between them and a balance will be ensured. There are also borders between these two domains. Three forms of borders are available. These are physical border, temporal border, and psychological border. Borders are permeable and they spread. For example, negative feelings and behaviors may spread from home to work or work to home. Borders, however, are flexible. When the flexibility and permeability occur, overlap comes to question with the blurring of borders. The people with different responsibilities in two domains are those transiting daily from one domain to another. In the domains of the border passers, border protectors are located. These are the family members, work mates

who affect the person and protect the borders as the thoughts and expectations of the person (Clark, 2000; Kapız, 2002).

Recently, the work and family domains have become more borderless due to the modern working forms and the shared information technologies (Albertsen et al. 2010; Allvin 2008; Karasek 1979; Clark 2000; Voydanoff 2007). The more work to do, being in a more competent position at work (Stock, Bauer and Bieling, 2014), having a geographical independence during the execution of the work (Allvin 2008; Albertsen et al., 2010; Hardy 2010), and increase in the number of knowledge workers such as the university academicians (Nicholls 2005) have rendered the border between these two domains more invisible (Pillay and Abhayawansa, 2014). When these borders became indistinct between the work and family domains, the level of conflict between the work and family life increased (Schieman and Glavin 2008; Schieman and Young 2010; Voydanoff 2007). The failure of establishing a balance between these two domains decreases the satisfaction level of family life (Beutell and Wittig-Berma 1999) and also reduces the work satisfaction (Netemeyer et al., 1996) and the life happiness (Adams et al., 1996). This condition causes burnout (Burke and Greenglass 2001; Kossek and Ozeki 1999) and has a negative influence on the mental and physical health (Barnett and Rivers 1996; Frone et al., 1997; Thomas and Ganster 1995). Therefore, the organizations work for developing and supporting the family policies to allow the workers have a work-family balance. The reason behind it affects the work related attitudes and behaviors of workers such as work satisfaction, commitment, labor turnover, efficiency, and performance (Den Dulk and Ruijter 2008; Beham, Prag and Drobnic, 2012; Stock, Bauer and Bieling, 2014). It is; therefore, clear that the unsecured work-family balance affects not only the individual but also the organization he/she works at and ultimately the society. The work-family balance affects the females more than males. However, although there are some studies on the work and family balance of men, these are at limited availability (Şişman and Topgül, 2013; Mclaughlin and Muldoon, 2014; LaRossa, 2015).

The research was conducted on bank workers on surveying the work-family balance. In depth interviews were held with 6 women bank workers at different positions of different banks with the structurally standardized open ended questions.

Based on the findings of the survey, intense working hours may cause problems both for married and single women. According to Pichler (2008), failing to perform the responsibilities at home because of the work intensity beclouds the balance between work and family.

The raising responsibilities with the promotion at work make it difficult to establish a work-family balance. On the other hand, the understanding of the husband facilitates the women's works. Burke and Greenglass (1999) report that the support of the husband eases the work-family balance for woman. Having a family and being supported by a family are crucial for challenging in the life and dealing with the hard times. Children and family form an important part of the

life. Close social relationships are also vital because they serve as an individual social protector (Ryff and Singer, 2000). Upon the results of the research, working hours of the partner are important for division of works at home. Making a division facilitates to establish a balance because it reduces the responsibility of woman.

The most helpful fact for women in child care is being close to the parents. The fact that the elders help woman care her child is crucial for the work-family balance of woman. Thinking that they do not spare adequate time for their children causes women to feel guilty. Bourne et al. (2009) stressed in their studies that the lack of time with the family is the most important problem of the workers. Besides providing energy to the person, having a family also takes the time and energy of the person. Although work and family life seem like separate than each other (Munn, 2013), they affect each other (Skyttner, 2001).

According to the study, women experience work and family conflict usually. Duxbury and Higgins (2001) state that the source of conflict is based on the lack of time. Limited time and high level of responsibilities worry women physically and psychologically (Small and Riley, 1990).

Our study suggests that the material satisfaction of the work facilitates the tolerance to the work. On the other hand, the high level of stress at work climbs up the conflict and complicates the balance. Some views indicating that these unbalances experienced triggers the life stress and negatively affect the welfare of the person are available (Parasuraman et al., 1996; Adams et al., 1996; Çarıkçı and Çelikkol, 2009; Efeoğlu, 2006; Greenhaus and Beutell 1985; Voydanoff, 2004 and Coşkuner and Şener, 2013). Failure to defeat this stress can result in even medical drug use. It is indeed observed from the relevant studies that the high stress levels of women (Googing, 1991) can emerge as depression (Googing, 1991), psychological disorders (Frone, Russell, and Cooper, 1997), physical complaints (Burke, 1988), and low level of family life quality (Higgins et al., 1992; Grant-Vallone and Donaldson, 2001).