

RESEARCH ARTICLE / Araştırma Makalesi
<https://doi.org/10.37093/ijsi.1662061>

Aile ve Çalışma Yaşamı Dengesinin Gizli Engeli: Süper Kadın Algısı Üzerine Nitel Bir Araştırma

Merve Çiloğlu Yörübulut* 

Öz

İnsanlık tarihi boyunca ev ve iş yaşamı arasında kurulan ilişki, toplumsal dönüşümlerle birlikte önemli kırılmalara uğramış ve özellikle Sanayi Devrimi sonrası bu iki alan arasındaki denge bozulmuştur. Kapitalist üretim sisteminin etkisiyle çalışma yaşamı kamusal alanda ücretli emeğe indirgenirken, ev içi sorumluluklar özel alanda kadınlara yüklenmiş; bu durum kadınların hem iş hayatında hem de aile içinde çoklu rolleri aynı anda yürütme zorunluluğunu beraberinde getirmiştir. Günümüzde bilgi toplumunun neden olduğu belirsizlik ortamında, kadınların aile ve çalışma yaşamını dengelemeye yönelik çabaları, bir “Süper Kadın” olmayı gerektirmektedir. “Süper Kadın” algısı, kadının tüm rollerini eksiksiz yerine getirebilmesini vurgulayan eden ancak gerçek yaşamda sürdürülebilir olmayan bir ideali temsil etmektedir. Kadınlar, hem evde hem işte üstün bir performans göstermeleri beklendiği için destek almaksızın bu rolleri yerine getirmeye çalışmakta, bu da aile ve çalışma yaşamı dengesinin kurulmasını güçleştirmektedir. Bu çalışma, kadınların aile ve iş yaşamı dengesine ilişkin deneyimlerini “Süper Kadın” algısı bağlamında incelemeyi ve bu algının denge kurma sürecine etkilerini analiz etmeyi amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında 12 kadın yöneticiyle yarı yapılandırılmış mülakatlar gerçekleştirilmiş görüşmeler ses kaydı alınarak deşifre edilmiş ve içerik analizi yöntemiyle Maxqda programı kullanılarak analiz edilmiştir. Fenomenolojik desenin benimsendiği çalışmada, kadınların deneyimlerinden yola çıkılarak “Süper Kadın” algısının aile ve çalışma yaşamı dengesini önünde nasıl bir engel teşkil ettiğine dair önemli bulgulara yer verilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş-Yaşam Dengesi, Aile, Çalışma Yaşamı, Kadın, Süper Kadın

Cite this article: Çiloğlu Yörübulut, M. (2025). Aile ve çalışma yaşamı dengesinin gizli engeli: Süper kadın algısı üzerine nitel bir araştırma. *International Journal of Social Inquiry*, 18(2), 401–426.
<https://doi.org/10.37093/ijsi.1662061>

* Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Balıkesir, Türkiye.

E-posta: myorubulut@bandirma.edu.tr , ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9193-0550>

Article Information

Received 21 March 2025; Revision 3 May 2024; Accepted 20 May 2025; Available online 31 August 2025

The Hidden Obstacle of Family and Work Life Balance: A Qualitative Research On the Perception of Super Woman

Abstract

Throughout human history, the relationship between domestic life and work life has undergone significant disruptions due to socio-economic transformations, particularly following the Industrial Revolution, which led to a marked imbalance between these two spheres. Under the influence of the capitalist mode of production, work became confined to the public domain as paid labor, while domestic responsibilities were relegated to the private sphere and disproportionately assigned to women. This shift has compelled women to simultaneously manage multiple roles both in their professional and domestic lives. In today's knowledge society, characterized by increasing uncertainty, the efforts of women to balance family and work responsibilities are often shaped by the expectation of becoming a "Superwoman." This perception promotes an ideal in which women are expected to flawlessly fulfill all roles, an expectation that is often unrealistic and unsustainable in practice. As a result, women strive to meet the demands of both domains without sufficient support, making it increasingly difficult to achieve a sustainable work-family balance.

This study aims to examine women's experiences in managing the balance between work and family life within the framework of the "Superwoman" perception, and to analyze how this ideal influences their ability to maintain such balance. The research was conducted through semi-structured interviews with 12 women in managerial positions. The interviews were audio-recorded, transcribed, and analyzed using content analysis via the Maxqda software. Employing a phenomenological research design, the study provides significant insights into the ways in which the "Superwoman" perception functions as a barrier to achieving equilibrium between professional and domestic spheres.

Keywords Work-Life Balance, Family, Working Life, Woman, Super Woman

1. Giriş

İnsanlık tarihi boyunca "aile" ve "çalışma" yaşamı iç içe geçmiş ve birbirini beslemiş iki temel alan olmuştur. Hem aile hem de çalışma yaşamı sorumluluklarının dengeli şekilde yürütülebilmesi kişinin tüm yaşam kalitesini tayin edecek güçtedir. Yaşam memnuniyeti basit bir toplam olarak ifade edilecek olsa denklemin temel iki değişkenin "ev" ve "iş" olacağı ifade edilmektedir (Koruca ve Boşgelmez, 2018, s.35). Tarım toplumunda doğanın ekip biçilerek işlenmesine bağlı şekilde yaşam ilerlemekte çalışma kavramı geçinebilmek için gerekli görülmektedir. Çalışmak doğa ile uyum içinde olan bir toplumsal düzenin parçası olup çoğunlukla da herkesin katıldığı bir etkinlik olarak gerçekleşmektedir. Emegın ortaklaşa kullanımı yaşamın doğal bir parçasıdır ve kişisel kar güdüsünün yönetmediği bir eylemdir. Toplumsal statü çalışma olgusu üzerinden tanımlanmamakta ve toplumsal bağ da çalışma aracılığıyla oluşmamaktadır (Meda, 2012, s.37). Ev ile iş arasındaki mekân bağı ve aile ile çalışma arasındaki anlam bağı organik olarak işlemektedir. Üretim, evden ve aileden bağımsız olmayıp doğa üzerinde tahakküm kurmadan, uyumlu şekilde yürütülmektedir.

Sanayi Devrimi ile birlikte insanlık "ev" ve "iş" arasına sıkışmıştır. Sanayi toplumu, makinelere bağımlı şekilde işleyen, doğaya tahakküm ile var olan bir toplumdur. "Çalışma" kavramı da buna bağlı olarak dönüşüm geçirmiş, karını maksimize eden insanın –homoeconomicus'un- yaşamının merkezine yerleşmiştir. Homo-economicus iktisadi bir insandır, kendi karının peşinden koşarak hedefe ulaşmak için "her yolu mübah" görmektedir. Sanayi Devrimi, zanaat ve atölye üretiminin yerine fabrika üretimini, insan, hayvan, rüzgar ve su gücünün yerine makine gücünü ikame etmiştir (Keser, 2009, s.15). Böylece "ev" ve "iş" arasındaki mekan bağı ile "aile" ve "çalışma" arasındaki anlam bağı kopmuş, iki olgunun ilişkisine bir "dengesizlik" hali hakim olmuştur. Artık üretim evlerden uzak fabrikalarda ve yabancılarla birlikte yürütülmektedir.

Üstelik ihtiyaç için gerçekleştirilen bir eylem olmaktan çıkarak toplumda var olabilmenin ön koşulu hale gelmiştir. Tarım toplumunda Romalılar ve Yunanlıların bakış açısıyla kölelikle ilişkilendirilen, hatta özgürlüğün önünde engel olarak görülen ve acı, yorgunluk, zahmet ile özdeşleştirildiğine şahit olduğumuz (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014, s.1) "çalışma" kavramının sanayi toplumunda kapitalizmin etkisiyle –hatta Protestan çalışma ahlakı tarafından da desteklenerek (Ünal, 2011, s.130)- kutsandığı, özgürlükle özdeşleştirildiği görülmektedir. Bir modern efsun olarak değerlendirilebilecek bu bakış açısında insanlar biryandan ürettikleri ürüne yabancılaşmakta, standartlaşmakta, rekabetin gerilimine teslim olmaktadır (Koçak, 2015, s.192). Bir başka ifadeyle başkalarının hayali için çalışırken hayal kurmaya vakit bulamamaktadır. Diğer yandan ise çalışarak ihtiyaçlarını karşılamının ötesinde kendilerini gerçekleştirdiklerini ve özgürleştiklerini varsaymaktadır.

İnsanlık henüz sanayi toplumundaki konumu ile uyumlanamamışken küreselleşme, neoliberalleşme ve bilgi teknolojisinin gelişimiyle birlikte gittikçe hız kazanan bir dönüşüm içinde yeniden kendini bulmuştur. Dünya adeta bir köye dönüşmüş, sınır tanımayan bir teknoloji ile donatılmış, makineler yerini akıllı robotlara bırakarak insan daha kolay ikame edilebilir bir varlık haline gelmiştir. Kapitalizm kendini yeniden üretirken insanı koyacağı yeni konumu henüz belirleyebilmiş değildir. Öyle ki, bilgi toplumunun hız kazandığı milenyum öncesinde doğanlar, bilgi teknolojileri ile sonradan tanışmaları sebebiyle "dijital göçmenler", milenyum sonrasında doğan ve söz konusu teknolojiye doğduğundan itibaren şahit olanlar ise "dijital yerliler" olarak isimlendirilmiştir (Karabulut, 2015, s.16-18). Teknoloji, insanlığın ne kadar "dünyalı" olduğunu tayin edecek kudrete erişmiştir. "Katı olan her şeyin buharlaştığı" (Berman, 2024) modern toplumlardan post modern toplum yapısına geçilmiş ve bir çok kavram muğlaklaşmıştır.

Bu toplumsal dinamikler hali hazırda kopmuş olan "aile-çalışma" yaşamı ve "ev-iş" mekanı arasındaki bağın üzerine yeni belirsizlikler eklemiştir. Günümüzde, içinde yaşamayı tecrübe ettiğimiz "Dördüncü Sanayi Devrimi", bir başka ifadeyle "Endüstri 4.0" ile birlikte toplumun nasıl dönüşeceğine ve insanın sonunun ne olacağına dair senaryolar üretilmektedir. Olumlu senaryoda insanın çalışmadan özgürleştiği (Filiz ve Voyvoda Keskin, 2024, s.162), olumsuz senaryoda ise sisteme daha çok köle olduğu (Güler, 2015, s.24), çalışmanın sonunun geldiği (Samsun, 2017, s.173) bir düzenin olacağına dair görüşler mevcuttur. Söz konusu belirsizliklerden aile ve çalışma yaşamının ilişkisi öncelikli etkilenecek alanlardan olup bu ilişkinin dinamiği de en çok kadınları etkileyecektir (Özaydın, 2013, s.52). Çünkü kadınlar, tarım toplumunda olduğu gibi sanayi toplumunda da hane içi ücretsiz emeğin getirdiği yükü taşımaya devam etmiş, ücretli çalışma yaşamına katılım biçimleri erkeklerden farklılaştırarak daha esnek, kesintili ve ikincil roller üstlenmelerine neden olmuş (Özçatal, 2023, s.2551-2553), yedek işgücü ordusu olarak kullanılmıştır (Omay, 2011, s.139). Kadınlar, toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkili olarak kabul edilen uysal ve itaatkâr olmakla özdeşleştirilmiş, meta haline getirilerek kapitalist düzenin kendini yeniden üretmesi için araçsallaştırılmıştır (Küçük, 2019, s.39).

Üstelik sanayi toplumunun çalışma yaşamı mavi yakalı erkek işçi üzerine kurgulanmış, kadınlar çalışma yaşamının içinde ya hiç var olamamış ya da ataerkil tahakkümün bir sonucu olarak var olmakta güçlük çekmiştir. Bilgi toplumunda her ne kadar kadın istihdamının arttığı, kadınları korumak için yasal düzenlemelerin yapıldığı, kadının konumunun güçlendiği bir

ortamdan bahsedebilmek de kadını dezavantajlı duruma düşüren temel dinamiklerde bir değişim olmadığından hala kadına dezavantajlı gruplar arasında yer verilmektedir. Sanayi toplumunda ev ve iş arasında sıkışan insanlığın temsili kadınlardır ve bu konumları günümüzdeki bilgi toplumunda da varlığını sürdürmektedir.

Kadınlar bir yandan ne eve ne de işe hakim olamazken bir yandan aile ve çalışma yaşamlarını dengede tutmaya çalışmaktadır. Bu dengede tutma çabası, kadını her iki yükün de altına girmiş bir mitoloji kahramanına dönüştürmekte ve olağanüstü bir güçle donanmaya mecbur bırakmaktadır. Kapitalist sistemin kendini yeniden üretebilmesi için her iki cinsin de-kadın ve erkek- tam kapasite çalışmasına ve üretmesine olan ihtiyacı (Galbraith, 1990, s.21) kadının bu kahramanlığını parlatan bir propagandaya sebep olmaktadır. Aksi halde devletlerin de uluslararası rekabette var olmak için gücü yetersiz kalmakta bu yüzden kadının işgücüne katılımının artırılması için var güçleriyle politikalar üretilmektedir. Ancak kadının aile yaşamı ve ev sorumluluğu ile çalışma yaşamı ve iş sorumluluğunun dengesi henüz sağlanabilmiş değildir.

Kadınlar, bedeline katlanmak üzere ya bu dengeyi kurmadan yaşamlarına devam etmek ya da bu dengeyi kurabilmek için her şeyi yapabileceğine inanan bir süper kahramana veya süper kadına dönüşmekle yüz yüze kalmaktadır. Süper kadın, literatürde de tanımlanmış bir olgu olup iş yaşamı ve evle ilgili sorumluluklarını bir denge içerisinde tutmayı başaramış, hayal edilen imaja erişmek için gereken iç dinamikleri benimsemiş kadındır (Codato, Testoni ve Ronzani, 2012, s. 148). Diğer deyişle Süper kadın iş yeri sorumlulukları ile eş zamanlı olarak anne, eş, ev hanımı, çalışan kadın, bakıcı, aşçı, temizlikçi gibi pek çok rolü başarıyla üstlenen kadının tarifidir (Steiner- Adair, 1986, s. 14; Woods-Giscombe, 2010, s. 668). Bu bakımdan süper kadınlar, hem aile hem de çalışma yaşamını birlikte en iyi şekilde yürütebilmelidir. Ancak paradoksal olarak göze alınan bedel, bizzat aile ve çalışma yaşamı dengesizliğinin kendisi olabilmektedir. Bu çalışmada aile ve çalışma yaşamı dengesi ve önündeki engeller, teoriler çerçevesinde açıklandıktan sonra "süper kadın" kimliğinin bu dengenin sağlanmasının önünde önemli bir engel olduğu ifade edilmektedir. Süper kadın kimliğinin kadınların deneyimleri üzerinden açıklanabilmesi için 12 kadın yönetici ile yarı yapılandırılmış mülakat görüşmeleri yapılarak ses kayıtları alınmış ve deşifre edilmiştir. Elde edilen deşifre metinlerinde içerik analizi yapılarak kod haritası oluşturulmuştur. Çalışmada fenomenolojik desen benimsenmiş olup bulgular Maxqda programı aracılığıyla ile analiz edilmiştir.

2. Literatür İncelemesi

Aile ve çalışma yaşamı dengesinin önündeki engeller literatürde "iş-yaşam dengesi kuramları" veya "iş-aile çatışması kuramları" ile açıklanmaktadır. Farklı şekilde ifade ediliyor olsa da her iki başlık altında ele alınan kuramlar aynı olup insanın yaşam dengesini ve önündeki engelleri açıklamaya yöneliktir. Çünkü iş-yaşam dengesi, aile yaşamını da içine alan daha geniş bir kavram olmakla beraber (Şahin Söylemez ve Alpar, 2022, s.228) iş-aile çatışması, iş-yaşam dengesinin sağlanmasının önündeki önemli bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla iş-yaşam dengesinin bir alt başlığı olarak değerlendirilebilir. Bu sebeple her iki kavram da aynı kuramlar çerçevesinde açıklanmaktadır. Bu çalışmada, kadınların "iş-aile" çatışmasını çoğunlukla "aile-iş" yönlü yaşaması (Akın ve Karakulak, 2019, s.327) ve çalışmanın "aile ve çalışma yaşamı dengesi" ne odaklanması sebebiyle "iş-aile çatışması" yerine "aile ve çalışma

yaşamı dengesi" kavramı tercih edilmiştir. Ancak kuramsal çerçeve yine aynı olduğundan söz konusu denge ve önündeki engeller iş-yaşam dengesi kuramları üzerinden açıklanacaktır.

İş yaşam dengesi kuramları, iş ve iş dışı zamanın etkileşimine göre yapılmış, yirminci yüzyılın ikinci yarısı itibarıyla gelişmiştir. Literatürde doğrudan veya dolaylı olarak genelde iş-yaşam dengesini özelde ise aile ve çalışma yaşamı dengesini açıklayan on sekiz kuramından bahsetmek mümkündür. Bu kuramların ilki olan *Rasyonel (akılcı)* kuram, aile ve çalışma yaşamı dengesinin önündeki en önemli engelin zaman olduğunu ifade etmektedir. İnsanlar, aile ve çalışma yaşamındaki sorumlulukları arasındaki dengeyi kurmak için çabalamakta ancak yeterli zamana sahip olmadıkları çatışma yaşamaktadır (Duxbury, 1994, s.450).

Telafi Kuramı ise insanın aile ve çalışma yaşamı arasında zıt bir ilişkinin varlığından bahsetmekte ve dengesizliğin merkezine bu zıtlığı yerleştirmektedir. Bu zıtlık kişinin arzu, istek ve çabasını bir alana yönlendirmesinden kaynaklanmaktadır (Rajalakshmi ve Swarnalatha, 2016, s. 22). Bu iki şekilde yapılabilir; bir alana katılımını artırarak veya doyum hissettiği alanlardaki ödüllerin peşine düşerek (Edwards ve Rothbard, 2000, s.187). Dengeleme veya tazmin kuramı olarak da geçen bu bakış açısında (Savcı, 1999, s.156), aile veya çalışma yaşamlarının herhangi birinde doyum yakalayamayan insanların bu durumu diğerinde telafi etmeye çalıştıkları (Clark, 2000, s.749) hatta birinde kaybedilenin diğerinde arandığı ifade edilmektedir (Evans ve Bartolome, 1984, s.3). Bu durum bir alanda doyuma ulaşamayan deneyimlerin diğer alanda telafi edilmesi için daha fazla zaman ve enerji harcanması anlamına gelmektedir (Tetik ve Köse, 2016, s.180). Böylece insanlar yaşamındaki olumsuzluğu en aza indirmeye çalışmakta (Guest, 2002, s.258) ancak aksine dengenin yitirilmesine sebep olabilmektedir. Dolayısıyla dengesizliğin temelinde açık veya örtük tercih yatmaktadır. Bu kuram, Lambert, Mansfield ve Evans'ın saha çalışmasıyla desteklenirken (Mansfield ve Evans, 1975, s.48; Lambert, 1990, s.241), Clark tarafından doyum, mutluluk gibi duygusal bağlantılar üzerinden ilerlemesi ve davranışsal, sosyal, mekânsal vb. bağlantıları göz ardı ettiği gerekçesiyle eleştirilmiştir (Clark, 2000, s.749).

Literatürde en yaygın kullanıma sahip olduğu ifade edilen (Akınyele vd., 2016) *Yayılma/Taşma Kuramı'nda* (spillover) ise yaşam alanlarının birbirini etkilediği ifade edilmektedir (Lambert, 1990, s. 248). Söz konusu taşma veya yayılma bir yaşam alanındaki hem olumsuz duyguların hem de olumlu duyguların diğer yaşam alanını etkilemesi olarak iki yönde olabilirken alanları birbirine benzeştirmektedir (Edwards ve Rothbard, 2000, s. 185). Dört farklı yayılma türü olduğu tespit edilmiştir; duygu, değer, beceri ve davranış. Duygu yayılmasının, kişinin duygu durumunun başka bir role yansması şeklinde gerçekleştiği ifade edilmiştir. Değer, beceri ve davranış yayılması ise bireyin bir rolde tecrübe ettiği değer, beceri ve davranış çerçevesinin başka bir rolü etkilemesi veya doğrudan bu role aktarılması şeklinde tanımlanmıştır. Bu yayılmalar, işten eve olumlu ve olumsuz olabildiği gibi evden işe olumlu ve olumsuz şekilde de gerçekleşebilmektedir (Lambert, 1990, s. 248). Dolayısıyla bu kuramın aile ve çalışma yaşamı dengesinin önünde gördüğü engel yaşam alanlarının birbirinin alanına yayılması/taşmasıdır.

Bölünme (segmentasyon) kuramı ise ilk defa Wilensky (1950-1960) ve Dubin (1956) tarafından ileri sürülmüş ve Miessner (1971) kuram üzerine çalışmaları devam ettirmiştir (Gupta ve Beehr, 1981, s.203). Yayılma kuramının tam tersi şekilde aile ve çalışma yaşamlarının birbirine etkisi olmayan farklı alanlar olduğu ifade edilmiştir (Guest, 2002, s.258) Aile değerli ilişkiler,

yakınlık, duygusal bağlar tarafından; çalışma yaşamı, objektif, araçsal ve rekabet tarafından karakterize edilen alanlar olarak görülmüştür. Bu kuramda aile ve çalışma alanlarının birbirinden ayrı tutulabilmesi yaşamın düzgün şekilde ilerlemesi sağlayan önemli bir beceri ve stresle başa çıkma yöntemi olarak sunulmaktadır (Lambert, 1990, s. 241). Hatta çalışma yaşamından etkilenmeden aile yaşamını mutlu şekilde sürdürebileceği varsayılmaktadır (Sayın, 2017, s.33). İki alan birbirinden ayrı tutularak, çatışmanın önlenmesi amaçlanmaktadır (Apaydın, 2011, s.65). Bu sebeple *Bölünme Kuramı* aile ve çalışma yaşamının birbirinden ayrı tutulamamasını dengenin önündeki engel olarak görmektedir.

Çalışma yaşamındaki başarıların aile yaşamında mutluluğu sağlamak için bir araç olarak kullanıldığını ileri süren *Araçsallık Kuramı'nda* insanların önceliğinin çalışma yaşamı olduğu ifade edilmektedir (Bülbül ve Giray, 2012, s.102). Ayrıca insanların çalışma yaşamında aldığı bilinçli kararlarla aile yaşamında kendini geliştirmeyi amaçladığı, bir alandaki başarıyı diğer alan için referans olarak kullandığı düşünülmektedir (Burke, 1986, s.360; Barling, 1990, s.59). Özellikle yüksek nitelikli işlerde çalışanların iş rollerini daha fazla önemseddiği (Savcı, 1999, s.158), öne çıkan rollerin de araçsallaştığı varsayılmaktadır (Özaydın, 2013, s.52). İnsanların öncelik tanıdıkları alanlara göre rolleri önem kazandığından bu kurama göre aile yaşamının bir dengesizliğe maruz kalacağı düşünülebilir. Ancak bir alandaki başarının diğer alanda da başarıyı getireceği varsayımından hareket edilmesi bu düşüncenin önüne geçmektedir (Öner, 2019, s.15). Bu kuramı açıklayan bir prototip olarak, uzun saatler süren çalışması sayesinde aile için bir ev veya araba satın alabilen ve bu araçlarla karını maksimize etmeye çalışan insanlar gösterilmiştir (Guest, 2002, s.258). Araçsallığın ortaya çıktığı nokta, örnekten de anlaşılabileceği gibi kişinin bir yaşam alanında başarıyı/mutluluğu yakalamak için diğer yaşam alanını araç olarak kullanmasıdır (Keser, 2009, s.21). Buna göre, aile ve çalışma yaşamı arasındaki bu ilişki bizzat dengeyi tayin edecek olan unsur olup söz konusu araçsallığın sağlanamaması dengesizliği de beraberinde getirebilir.

Sınır Kuramı ise çalışma ve aile yaşamı gibi farklı yaşam alanlarında insanların sınırlarını nasıl belirlediklerini açıklamaktadır (Kapız, 2002, s.146). Yayılma ve telafi kuramlarının boşluklarını da doldurmayı amaçlamış olan Sınır Kuramı Clark tarafından geliştirilmiştir. Kurt Lewin'in *Alan Kuramı'na* dayandırılmıştır. *Alan Kuramı'nda* aile ve çalışma yaşamları arasında bir sınır olduğu ve bu sınırın gücüne göre iki alanın etkileşimde olduğu ifade edilmektedir (Kırcı, 2015, s.46). Bu temelde Clark, Sanayi Devrimi ile birlikte ev ve işyerinin birbirinden ayrılması sebebiyle bu iki alanın amaç hususunda ayrıştığından bahsetmektedir. İnsanları aile ve çalışma yaşamı arasındaki görünmeyen sınırı sık sık geçen bir sınır geçici olarak tanımlamaktadır. Bu yaşam alanlarının örtüşmeyen sorumlulukları, amaçları, kültürleri mevcuttur. İki alanın da gerektirdiklerini uyumlayarak sınır değiştirilmektedir. Bu uyum sürecinde bütünleşme ve ya ayrışma aracılığıyla dengeleme sağlanabilir (Clark, 2000, s.750-758). Bu sınır geçişlerle denge sağlanmaya çalışılmakta (Keser ve Güler, 2016, s.274) ancak denge kurulurken iki alanın da zayıflatılmaması amaçlanmaktadır (Kapız, 2002, s.147). Dolayısıyla Sınır Kuramı, insanların iki alana dair sorumluluklarını dengeleyecek şekilde sınır geçişi yapamamalarını dengeyi engelleyen unsur olarak görmektedir. Ancak günümüzde gelişen teknoloji ve Covid-19 salgını etkisiyle bahsi geçen sınırların esnediği ve hatta kalktığı üzerine tartışmaların doğduğunu da söylemek gerekir (Topgöl, 2016, s.218).

Parsons ve Merton gibi sosyologların 1950'lerde yaptığı çalışmalar ve 1970'lerin sonlarına doğru iş-yaşam dengesi hususunda yapılan araştırmaların bir ürünü olarak *Rol Kuramı* karşımıza çıkmaktadır. Rol, başkalarının tekrar eden eylemlerine uygun şekilde tekrar eden ve öngörülebilir sonuçlar elde edilen eylemler olarak tanımlanmıştır (Biddle, 1986, s.68). Sosyal statüler bir dizi rolden oluşmaktadır (Merton, 1957, s.110). Roller arasındaki etkileşim belirli bir dengede yürütülmesi ve çatışmanın önlenmesi gereklidir. Aksi takdirde *Rol Kuramı*'na göre alanların birbiri üzerinde baskı oluşturmalarına bağlı olarak rol çatışması doğacaktır (Küçükusta, 2007, s.39-42). Bir başka ifadeyle bu rollerin sorumluluklarının yerine getirilememesi aile ve çalışma yaşamı dengesizliğine sebep olmaktadır (Özaydın, 2013, s.51). Rol sayısı arttıkça çatışmanın ve iki alan arasındaki dengesizliğin de arttığı ifade edilmektedir (Herman ve Gyllstrom, 1977, s.331). Bu durumun çatışma kuramında daha detaylı incelendiği görülmektedir. Hatta literatürde Rol Kuramı'nın Çatışma Kuramı'nın bir alt başlığı olarak değerlendirildiği de görülmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

Çatışma Kuramı'nda insanın enerjisini tek bir yaşam alanına harcaması sonucunda bir çatışmanın doğduğu ifade edilmektedir. Yaşam alanlarına ait roller ve sorumluluklar arttıkça çatışmanın da artacağı belirtilmiştir (Gerçek vd., 2015, s.70). Ancak çatışmanın rollerin fazla olmasına değil sorumlulukların yerine getirilmesinin zorluğuna bağlı olarak arttığı da vurgulanmıştır (Efeoğlu ve Özgen, 2007, s.239). Greenhaus ve Beutell 'a göre, aile ve çalışma yaşamının birbiri ile çatışması üç temele dayanmaktadır: zaman, duygu ve davranış. Zaman temelli çatışma, zamanın tek alana yoğunlaşarak harcanması sebebiyle, duygu temelli çatışma, sorumluluklar yerine getirilirken yaşanan mutsuzluk, gerginlik gibi hislerin diğer rolün yerine getirilmesini zorlaştırması sebebiyle, davranış temelli çatışma ise iki yaşam alanının rollerinin gerektirdiği davranışların birbiri ile uyumsuz olması sebebiyle doğmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985, s.80). Görüldüğü üzere kuramın temelinde bir alanın sorumluluklarını yerine getirmenin diğer alanda bir fedakarlık gerektirmesi yatmaktadır (Apaydın, 2011, s.67). İki alan arasında engellenemeyen bir mücadele olduğu düşünülmektedir (Zedeck ve Mosier, 1990, s.241). Özellikle çift kariyerli ailelerin yaşamlarında bu çatışma önemli bir yer tutmaktadır (Guest, 2002, s. 259). Bu durum yaşam tatminini aile ve çalışma yaşamının yanı sıra pek çok alanda olumsuz etkilemektedir (Carlson vd., 2000, s.249). Ezcümle, *Çatışma Kuramı* iki alan arasındaki mücadeleyi ve buna bağlı olarak da rollerin gerektirdiği sorumlulukların yerine getirilememesini önündeki engel olarak görmüştür.

Çatışma kuramının aksine *Genişleme Kuramı*'nda ise insanın zaman talebi çok olmadığı sürece her iki alanda da doyum sağlanabileceği ve çoklu rollerin faydalı olabileceği ileri sürülmektedir (Greenhaus ve Powell, 2006, s.72). Çatışma Kuramı' na eleştirel bir bakış açısı olarak sunulan bu kuram, bir alan olan yoğunlaşmanın diğer alandan fedakarlık gerektirmediğini savunmaktadır (Apaydın, 2011, s.69). Bu kurama göre, aile ve çalışma yaşamı dengesinin önündeki öncelikli engel insanların talepleridir.

Çalışma ve aile hayatı arasında uyumsuzlukları ele alan kuramların yanı sıra *Uygunluk/Uyum Kuramı* ismi ile malum olduğu üzere her iki alanın uyumuna odaklanmaktadır. Bu kuramda iki yaşam alan arasındaki denge ilişkisi bireysel, sosyal, kültürel vb gibi üçüncü bir faktöre bağlanmaktadır (Morf, 1989, s.78; Edwards ve Rothbard, 2000, s.182). Örneğin, olumsuz bakış açısı olan bir insanın aile ve çalışma yaşamı dengesinden bahsedecek olsak olumsuzluklarla mutlaka karşılaşılacak ve bu durum devamlılık gösterecektir (Küçükusta, 2007, s.243). Öyleyse,

aile ve çalışma yaşamı arasındaki ilişki nötr iken üçüncü bir faktör tarafından yönünün belirleneceği ifade edilmekte ve engel olarak doğrudan bir tanımlama yapılmaksızın geniş bir yelpazede yer alan ihtimaller üzerinde durulmaktadır.

Çalışmanın bu kısmına kadar değinilmiş olan kuramlar, literatürde sıklıkla yer verilmiş olan kuramlardır. Ancak bu kuramlar dışında da değinilen bazı kuramlar mevcuttur. Çalışmanın kapsamının amacını aşacak boyutta genişlemesini önlemek amacıyla literatür sık kullanılan kuramlar ile sınırlı tutulmuştur[†]. Kuramların bazılarının aile ve çalışma yaşamı dengesinin açıklanmasına bazılarının ise dengesizliğin çözümüne odaklandığı görülmektedir. Kuramlar birlikte incelenirken dikkat çeken önemli bir husus açıklamaların iki temel üzere yapılmış olmasıdır: insan odaklı veya sistem odaklı. Söz konusu denge veya dengesizlik insanın kişisel özelliklerine bağlı görüldüğü kadar sistemsel bir sonuç olarak da görülmüştür. Hem aile hem de çalışma yaşamının dinamik alanlar olması, çok değişkenli ilişkiler yürütülmesi, birçok faktöre bağlı bir yapı teşkil etmesi gibi sebeplerle neredeyse tüm kuramlara uygun durumlar bulmak ve yer verilmemiş bir çok farklı denge/dengesizlik tanımlamak mümkündür. Ancak bu çalışma, aile ve çalışma yaşamı dengesini açıklarken kuramlarda değinilmemesine rağmen neredeyse hepsinde örtük şekilde beklenen ve günümüzde sık görülmeye başlayan bir engele dikkat çekmek amacıyla kaleme alınmıştır. Bu engel, "Süper Kadın Algısı" dır.

Literatürde Süper kadın kavramı, iyi bir eş, mükemmel bir anne, ev kadını, çalışan kadın gibi bir dizi sosyal rolü üstlenen aynı zamanda kusursuz bir dış görünüme de sahip olan kadın olarak tanımlanmaktadır. (Mensing, Bonifazi ve LaRosa, 2007, s. 564-565). Başka bir tanımlı da Süper kadın eş zamanlı olarak anne, eş, sevgili, ev hanımı, çalışan kadın, bakıcı, aşçı, temizlikçi gibi pek çok rolü başarıyla üstlenen kadındır (Woods-Giscombe, 2010, s. 668). Süper kadın ideali, bahsi geçen çoklu rollerde mükemmellik baskısını ifade etmektedir (Martino ve Lauriano, 2013, s.167). Süper kadın algısına göre kadınlar kendilerine yüklenen geleneksel rolleri hakkını vererek başarmaları sayesinde çalışma yaşamındaki iş rollerini de mükemmel şekilde yerine getireceklerdir (Steed, 2013, s.18). Dolayısıyla süper kadın olmak hem evine hem de işine karşı sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirmeyi gerektirmektedir (Harris vd., 2022, 1360; Perez vd., 2023).

Süper kadın beklentisinin getirdiği baskı ise süper kadın sendromu olarak ifade edilmektedir (Woods-Giscombe, 2010, s.1). Bu baskıların başında iş yeri sorumlulukları ve ev içi sorumlulukların dengelenmesi sorunu gelmektedir (Woods-Giscombe, 2010; Martino ve Lauriano, 2013, s. 168). Dolayısıyla aslında iş-yaşam dengesi kuramları temelinde çalışan kadından beklenen süper kadın beklentisini yerine getirmeleridir. Süper kadın algısı sebebiyle kadınlar, hem aile yaşamında tek başına -evli olsalar dahi tek başına yaşar gibi- fazla sorumluluk üstlenmekte hem de çalışma yaşamında aileleri yokmuş gibi çalışmak zorunda bırakılmakta ve insanın sınırlarını zorlayan bir performans göstererek yaşamlarını sürdürmektedir. Bu sebeple "Süper Kadın Algısı", kadınların aile ve çalışma yaşamı dengesini temelden sarsan bir unsur haline dönüşebilmekte özellikle kadınların anne olmalarıyla birlikte imkansız hale

[†] Ayrıntılı bilgi için bakınız: Dağılım Kuramı (Bülbül ve Giray, 2012, s. 103; Özyayın, 2013, s. 52); Kıtılık Kuramı (Kapız, 2002, s.143); Zenginleştirme veya Artırma Kuramı (Özen, 2018, s.179); Yapısal İşlevsellik Kuramı (Kumar ve Janakiram, 2017, s.187); Kaynak Tüketimi Kuramı (Edward ve Rothbard, 2000, s. 190; Hobfoll, 2011, s. 147); Merdiven Kuramı (Bird, 2006, s. 22; George, 2018, s.82); Aile Sistemleri ve Çevresel Sistemler Kuramları (Küçükusta, 2007, s.48-50).

getirebilmektedir. Literatürde “Süper Anne Sendromu” ifadesiyle çalışma yaşamı ile anneliği birlikte yürüten kadınların süper olma beklentisine yer verilerek (Gündüz, 2017, s. 82) “Süper Kadın” olmanın annelik yönü ele alınmış olsa da kadınların yalnızca kadın olarak böylesi bir beklenti baskısı altında yaşadıkları yönünde bir farkındalık henüz sağlanamamıştır.

3. Saha Araştırması: Aile Ve Çalışma Yaşamı Dengesine Süper Kadın Algısının Etkisi

3.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı hem çalışma hem de aile yaşamında fazla sorumluluk üstelenen kadınların tecrübeleri aracılığıyla “Süper Kadın Algısı”nın varlığını ortaya koymak, aile ve çalışma yaşamı dengesi ile ilişkisini kurmaktır. Bu amaçla aşağıdaki araştırma sorularının açıklanması hedeflenmektedir:

- Yönetici kadınların aile ve çalışma yaşamı dengesi nasıldır?
- Yönetici olmanın bu dengeye/dengesizlikteki rolü nedir?
- Yönetici kadınlar “Süper Kadın” olmayı nasıl algılamakta ve tanımlamaktadır?
- “Süper Kadın” olmanın yönetici kadınların aile ve çalışma yaşamı dengesinde/dengesizliğinde rolü nedir?

3.2 Araştırmanın Yöntemi

Çalışma nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemi, sosyal bilimler ve beşeri bilimlerde yaygın olarak kullanılan, insan deneyimlerini, anlamları, algıları ve sosyal süreçleri derinlemesine anlamayı amaçlayan bir yaklaşımdır (Yıldırım ve Şimşek, 2021, s.413; Özlem, 2010, s.107). Nitel araştırmalar, genellikle belirli bir fenomeni ya da durumu bağlam içinde keşfetmeye çalışırken, katılımcıların deneyimlerinden zengin veriler elde etmektedir. Nitel araştırma, katılımcıların öznel bakış açılarını anlamaya yönelik bir çaba olduğu için küçük ve amaçlı örneklemeler kullanarak derinlemesine bilgi toplamakta, bu da büyük ölçekli genellemeler yapmaktan ziyade, belirli bir grup ya da fenomen üzerine yoğunlaşmayı sağlamaktadır (Maxwell, 2018, s.82; Creswell, 2017, s.28). Araştırmacı, verilerin toplanması ve analizinde katılımcıların sesini ve bakış açısını ön planda tutarak, araştırma sürecini daha anlamlı ve katılımcı bir şekilde yürütebilmektedir (Glesne, 2020, s. 64; Yin, 2017, s.114). Kadınların algılama şekilleri, tanımlamaları ve yaşam tecrübelerinin ele alındığı bu çalışmada nitel araştırma yöntemi daha yoğun ve derinlemesine bir analiz sunacağı için tercih edilmiştir.

3.3 Araştırmanın Deseni

Fenomenoloji, nitel araştırma yöntemlerinden biri olup, bireylerin yaşadıkları deneyimlerin anlamını derinlemesine incelemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır (Creswell, 2014, s. 42; Husserl, 2012, s.14). Fenomenolojik araştırmalar, katılımcıların dünya ile nasıl etkileşimde bulunduklarını ve bu etkileşimlerin nasıl anlamlandırıldığını keşfetmeye odaklanmaktadır (Patton, 2014, s. 104). Bu yaklaşım, bireylerin öznel deneyimlerinin, duygularının ve algılarının nasıl şekillendiği

üzerinde durarak dünyayı nasıl deneyimlediklerini, bu deneyimlerin onların günlük yaşamlarını nasıl etkilediğini ve anlam dünyalarını nasıl oluşturduklarını anlamaya çalışmaktadır (Merriam, 2013, 24; Fraenkel vd., 2012, s. 432). Çalışmanın amacına en uygun analizi gerçekleştirecek özellikleri barındırması sebebiyle araştırmada fenomenoloji deseni tercih edilmiştir.

3.4 Çalışma Grubu

Araştırmada çeşitli mesleklerde ve sektörlerde yönetici konumunda çalışan 12 kadın katılımcı ile görüşme yapılmıştır. “Süper Kadın” olmanın hem aile hem de çalışma alanında yüksek sorumluluk üstlenmiş kadınların yaşam deneyimleri ile açıklanabileceği düşünülen amaçlı örnekleme ile evli ve çocuk sahibi olan kadınlar seçilmiştir. Katılımcıların bilgileri aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 1

Katılımcı Profili

Katılımcılar	Sektör	Medeni Durum	Bakım Sorumluluğunu Üstlendiği Kişi	Çocuk Sayısı	Çocuk Yaşı
Katılımcı 1	Kamu	Evli	Çocuk	1	8
Katılımcı 2	Kamu	Evli	Çocuk	2	8 ve 2
Katılımcı 3	Özel	Evli	Çocuk	2	8 ve 6
Katılımcı 4	Özel	Evli	Çocuk	2	10 ve 7
Katılımcı 5	Özel	Evli	Çocuk	1	7
Katılımcı 6	Özel	Bekar	Anne	-	-
Katılımcı 7	Kamu	Evli	Çocuk	1	6
Katılımcı 8	Özel	Evli	Çocuk	2	24 ve 11
Katılımcı 9	Özel	Evli	Çocuk	1	11
Katılımcı 10	Özel	Bekar	Çocuk	1	10
Katılımcı 11	Kamu	Evli	Çocuk	1	7
Katılımcı 12	Özel	Bekar	Çocuk	3	7, 10, 12

3.5 Araştırma Verilerinin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri yarı yapılandırılmış mülakat tekniği ile görüşme yapılarak elde edilmiştir. Mülakatlar araştırmacı tarafından bizzat gerçekleştirilmiş ve 51 gün sürmüştür. Mülakatlar 20-25 dakika olarak planlanmış olup toplam 242 dakika görüşme yapılmıştır. Katılımcıların rızası ile alınan ses kayıtları araştırmacı tarafından deşifre edilerek metin haline getirilmiş ve bu metinler incelenerek temalar oluşturulmuştur. Metinlerde kodlamalar yapılarak MAXQDA programı ile analiz edilmiştir.

3.6 Etik İzin

Bu araştırma verilerinin toplanması ve analizi aşamalarında Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi’ nin ikinci bölümünde yer alan, bilimsel bir araştırmanın yayın etiğine aykırı olduğu ifade edilen hiçbir eylemde bulunulmamıştır. Bununla birlikte araştırma,

Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'nun 2025-1 toplantı no ve 29.01.2025 karar tarihli etik kurul izni ile gerçekleştirilmiştir.

3.7 Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın amacının dışında olması sebebiyle katılımcıların kamuda ve özel sektörde çalışmalarının aile ve çalışma yaşamı dengesini kurmalarına nasıl yansıdığına dair bir analiz yapılmamış olup ayrıca ele alınması literatüre katkı sağlayacaktır. Bununla birlikte araştırmada süper kadın algısının ve deneyimlenmesinin daha net şekilde ortaya konabilmesi için yalnızca bakım sorumluluğu olan katılımcılara yer verilmesi bu sorumluluğu üstlenmemiş olan yönetici kadınlar ile karşılaştırma yapma imkanını ortadan kaldırmaktadır. Bu hususta da bir nitel araştırma yapılarak karşılaştırmalı analiz yapılabilir.

4. Bulgular

4.1 Aile ve Çalışma Yaşamı Dengesi

Katılımcılara, aile ve çalışma yaşamlarının dengede olup olmadığını farklı yönlerden bakarak daha iyi anlayabilmek için yaşam rutinini kapsamlı şekilde ele almayı mümkün kılan sorular yöneltilmiştir. Bu sorulardan ilki, çalışma yoğunluğunu ve dolayısıyla çalışma yaşamının söz konusu dengedeki konumu anlamaya yönelik "Çalışma rutininiz yoğun mudur?" sorusudur. Katılımcıların tümü çalışma rutininin çok yoğun olduğunu ifade etmiştir. Ardından iş-yaşam dengesi teorilerinde de sıklıkla kullanılan "sınır" kavramının katılımcıların yaşamlarındaki karşılığını anlayabilmek için "Aile ve çalışma yaşamı arasında hissettiğiniz bir sınır var mı?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılar aile ve çalışma yaşamı arasında bir sınır farkındalığına sahip olup bu sınırı korumaya çalışmaktadır. Sınırı koruyabildiğini düşünen üç katılımcı vardır. Dokuz katılımcı ise sınırı koruyamadığını ifade etmektedir. "Aile ve çalışma yaşamı arasındaki sınır" ifadesi iki yönlü olup hem aile hem de çalışma yaşamının korunmasını kastetmesine rağmen katılımcılar ailesinin sınırlarını koruyup koruyamadıklarına göre soruyu cevaplandırmıştır. Sınırı koruyabildiğini ifade eden üç katılımcı, bu durumu açıklarken ailelerini korumayı başardıklarını ifade etmiştir. Bu durumu destekler şekilde, diğer dokuz katılımcı ise aile yaşamlarına ayırdıkları zamanın yeterli olmaması sebebiyle sınırı koruyamadıklarını düşünmektedir:

"Evet bir sınır var korumaya çalıştığım. Mesai saatim bittiğinde mutlaka aileme zaman ayırırım. Mesai saatim içinde aileme zaman ayırmam gerekirse de bir yolunu bulurum mutlaka." (Katılımcı 1)

"Evet, Hayatımın her döneminde bir şekilde kendime zaman ayırarak sınırimi korumuşumdur. Şimdi çocuklarla zaman geçirme sınırını koruyorum." (Katılımcı 4)

"Ailem önceliklidir evet sınırı koruyabiliyorum." (Katılımcı 11)

Bu durum katılımcıların aile yaşamlarının sınırını daha çok önemsediklerini göstermektedir. Çalışma yaşamının yoğunluğu aile yaşamlarını olumsuz etkilemediğinde sınırı koruyabildiklerini düşünmeleri, aile ve çalışma yaşamı dengesine de bu bakış açısı ile bakacaklarını gösteren öncü bir gösterge olarak kabul edilebilir. Nitekim, katılımcılara "Aile ve çalışma yaşamınızın dengede olduğunu düşünüyor musunuz?" sorusu sorulduğunda yukarıda bahsi geçen üç katılımcı aile

ve çalışma yaşamının dengede olduğunu, diğer dokuz katılımcı ise dengede olmadığını ifade etmiştir. Dolayısıyla katılımcılar dengenin merkezinde aile kurumunu görmektedir. Oysa ki, dengeyi koruyabildiğini ifade eden üç katılımcının yaşamında da aile ve çalışma alanı dengede değildir. Çünkü ailenin önceliklendirildiği, çalışmanın ikinci planda olduğu bir yaşam rutini söz konusudur:

"Ailemin zamanına özellikle dikkat ederim. Yoğun çalıştığım dönemlerde eğer ailemi ihmal ettiğimi hissedersen mutlaka telafi ederim veya ailemi ihmal edeceğim yoğunluklardan uzak dururum. Dengede diyebilirim." (Katılımcı 1)

"Ailem önceliklidir her zaman ama dengeyi bu şekilde koruduğumu düşünüyorum. Ailemi öncelikli tutmazsam asıl dengeyi koruyamam. Eşit değil de adaletli bir denge diyelim." (Katılımcı 4)

"Önceliğim çocuğum ve işimdir. Önemli toplantılardan çocuğum için çıkarım. Çocuğum için her şey ertelenebilir. İşimi öncelemem gerektiğinde de ailem beni destekler. Ama çocuğum ve işim arasında kalsam mutlaka çocuğumu seçerim. Onun vaktinden çalmam. Bu şekilde dengede olduğunu söyleyebilirim" (Katılımcı 11)

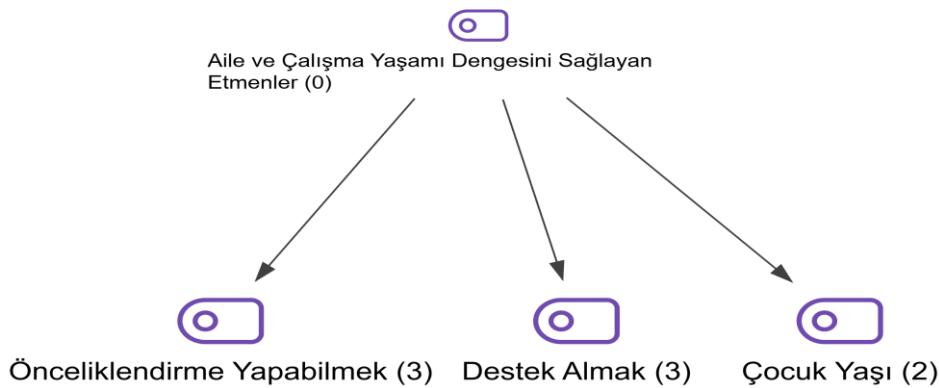
4.2 Aile ve Çalışma Yaşamı Dengesini Sağlayan Etmenler

Aile ve çalışma yaşamı arasında sınırı koruyabilen ve her iki alanın dengede olduğunu ifade eden üç katılımcıya "Sizce bunu nasıl sağlıyorsunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Dengeyi sağlayabilen katılımcılar diğer dokuz katılımcı gibi yönetici pozisyonunda ve benzer yoğunlukta çalışmasına rağmen süreci yönetebilmektedir. Katılımcıların aile ve çalışma yaşamı dengesini sağlayan etmenler Şekil 1'de verilmiştir.

Şekil 1

Aile ve Çalışma Yaşamı Dengesini Sağlayan Etmenler Hiyerarşik Kod-Alt Modeli

Hiyerarşik Kod-Alt kod Modeli



Üç katılımcı da önceliklendirme yapabilmekte ve gerek aile üyelerinden gerekse piyasadan hizmet satın alma marifetiyle destek almaktadır. Ayrıca bu katılımcıların çocukları bakım sorumluluğunun daha yoğun olduğu bebeklik döneminde olmayıp okul çağındadır.

Katılımcıların önceliklendirme yapabilmesi, ihtiyacın acil veya yoğun olduğu alana öncelik tanıyabilmeleri anlamına gelmektedir. Elbette bu durum, aile ve çalışma koşullarının izin vermesi ile mümkün olmaktadır. Üç katılımcının da çalışma rutinleri yoğun olmakla birlikte ailevi sorumlulukları için gerektiğinde bölünebilecek, devredilebilecek veya bırakılabilecek niteliktedir. Ayrıca çalışma yoğunluklarının ailenin öncelenmesine imkan tanımadığı durumlarda ise aile üyelerinin desteği ile denge sağlanmaya devam etmektedir:

"Benim önceliğim kızım ve işimdir. Önceliklerime göre davranırım. Eşimle işim arasında kalsam tercihim işim olabilir ve eşim de destekler. Çocuğum için de her şey ertelenebilir. Önemli toplantılardan bile çocuğum için çıkarım. Ben yapamayacaksam mutlaka ailemden birileri destekler beni. Ben şanslı bir kadınum ve anneyim. Dağ gibi bir annem ve eşim var arkamda. Bu sınırı onlar çiziyor. Ben yapamadığımda onlar yetiştiriyor. İşbölümümüz çok iyidir. Sadece annem, eşim değil abim bile bir şeye ihtiyacım var dediğimde yetiştir. Tek başıma olsam bu dengeyi koruyamazdım." (Katılımcı 11)

Çocukların anneye daha bağımlı oldukları ve daha çok bakıma muhtaç oldukları dönemde olmaması, kadınların çalışma saatlerinde çocukların da okulda olması bu dengenin korunmasını kolaylaştırmaktadır (Baxter ve Alexander, 2018, s.1135). Ancak çocuğu okul çağında olan diğer katılımcıların ifadeleri dikkate alındığında tek başına bu durumun bir anlam ifade etmediği, ancak önceliklendirme ve aile desteği ile birlikte olursa dengeye katkı sunduğu söylenebilir. Katılımcı 1'in ifadesinden de anlaşılacağı üzere denge, çocukları bakım sorumluluğunun azalması, işin niteliğinin önceliklendirmeye imkan tanınması ve destek alınması ile ancak sağlanabilmektedir:

"Çocuk gündüz okulda oluyor. Bana ihtiyacı yok. Ev sorumluluğumu devrettim. Evle ilgili tek sorumluluğum derlenip toparlanacak şeyleri ve hangi yemeğin pişeceğini söylemek. Eve geldiğimde ev toplu ve yemek hazır oluyor. Çocuk okuldan çıktığında işim bitmemişse babası ilgileniyor. İşim bittiğinde ben de dahil oluyorum. Çocuğumla birlikte geçirdiğim zamanlara özellikle dikkat ederim. Bu yüzden o küçükken yönetici olmadım. Sorumluluğumun artacağını biliyordum. Ki buna rağmen o küçükken yetismekte zorlanıyordum. o zaman da dengede idi ama dengeyi sağlamak çok zordu." (Katılımcı 1)

4.2.1 Aile ve Çalışma Yaşamı Dengesizliğine Neden Olan Etmenler

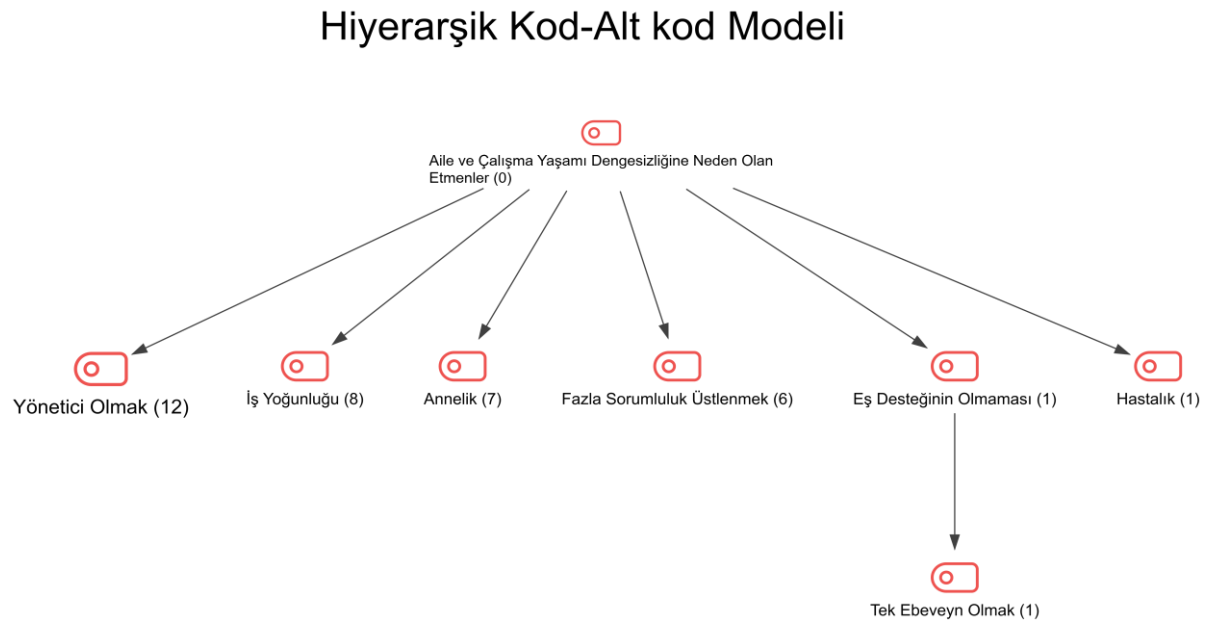
İnsan, toplumsal konumu her ne olursa olsun, Clark'ın sınır teorisinde de ifade ettiği üzere yaşamının temel iki alanı olan çalışma ve aileye dair sorumluluklarını eksiksiz yerine getirme arzusunda olmaktadır (Kapız, 2002, s.146). Ancak bu arzusun yerine getirilmesi, modern çalışma ilişkilerinde gittikçe güçleşmektedir (Albertsen ve ark. 2010, s.171). Çalışmanın literatür taraması bölümünde ayrıntısıyla yer verilen teorik çerçeve incelendiğinde aile ve çalışma yaşamı dengesizliğine neden olarak veya başka bir ifade ile söz konusu dengeye engel olarak bir çok hususa yer verildiği görülmektedir. Kısaca bu hususlar, zaman yetersizliği, aile ve çalışma yaşamının doğası gereği birbirine zıt işleyişlerinin olması, yaşam alanlarının birbirine taşması ve aradaki sınırın korunamaması, aile ve çalışma yaşamlarının birbiri için birer araç olarak kabul edilememesi, modern toplumlarda rollerin artması ve birbiri ile çatışan yapıda olması, insanların dengeyi imkansız hale getiren taleplerinin bulunması, çalışma yaşamına yeterince önem verilememesi, kadınların rollerinin uyumlulaştırılamaması, sorumlulukların paylaşılmaması,

insanların tek alana yoğunlaşma eğiliminin olması, aile ve çalışma yaşamının diğer toplumsal sistemlerle uyumlu yürütülememesidir (Greenhaus ve Beutell, 1985, 80; Allen vd., 2000, s.283; Ramachandaran vd., 2024, s.111; Peykar vd., 2023, s.470).

Teorik çerçevede belirtilen bu hususlar önemli olmakla birlikte genel durumu ortaya koymaktadır. Oysa ki kadınların aile ve çalışma yaşamı dengesinin ayrıca incelenmesi gerekmektedir. Çünkü kadınlar dezavantajlı gruplardan biri olmaları sebebiyle kavramları, toplumsal olayları vb. farklı şekillerde tecrübe edebilmektedir (Seval, 2017, s.189). Bu sebeple çalışma kapsamında "Aile ve çalışma yaşamınız sizce neden dengede değil?" sorusu aracılığıyla yönetici kadınların aile ve çalışma yaşamı dengesizliğinin sebeplerine kendi ifadeleri ile yer verilerek sorun daha ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Aşağıda katılımcı kadınların aile ve çalışma yaşamının dengesiz olmasının sebebi olarak gördüğü hususlara yer verilmiştir.

Şekil 2

Aile ve Çalışma Yaşamı Dengesizliğine Neden Olan Etmenler Hiyerarşik Kod-Alt Modeli



Şekilde görüldüğü üzere katılımcıların tamamı yönetici olmaları sebebiyle sahip oldukları sorumluluğun ve yoğunluğun fazla olmasını aile ve çalışma yaşamlarının dengesiz olmasında önemli bir etmen olarak görmektedir:

"Çok yoğun çalışıyoruz.Tabi yönetici olmakla alakalı bir yoğunluk, ekibim bu kadar yoğun değil. 50 kişi var sorumluluğum altında. 50 kişilik düşünmem gerekiyor benim. Sorumluluğum çok olduğu için bir sorun geldiğinde çözmek sorundayım. Bir dakika çocuğumla ilgileniyorum deme lüksüm yok maalesef." (Katılımcı 3)

"Çok yoğun. Benim ekibimdeki personellere göre yüküm iki kat fazla. Bunun altında eziliyorum. Hafta sonu görevim olmasa bile geldiğim oluyor yönetici olduğum için. Bitmesi gereken işler varsa alternatifiniz olmuyor. Çocuk küçükken yönetici olmayı düşünmedim hiç şimdi okula gittiği için bu sorumluluğun altına girebildim. Ama yine de zor oluyor." (Katılımcı 5)

"Çok yoğunum. Ben 18 yıl özel sektörde yine yönetici olarak çalıştıktan sonra kendi şirketimi açtım. Aslında şirketi dengeyi sağlamak için açmıştım ama hayalimdeki gibi olmadı. Her şey daha zor oldu. Tüm sorumluluğun sizde olması çok zor. Bundan önce de çok yoğun çalışıyordum. Konya'da toplantıya katılıp eve gelip bavul değiştirip kahvemi içip çocuğumu uykuda öpüp İstanbul'a devam ettiğim oldu. Çocuklarımı uyurken öptüğüm dönemlerdi. Şuan o kadar değilse de sonuç değişmedi." (Katılımcı 8)

Seviz katılımcı ise yönetici olmaları sebebiyle dengesizliğin derinleştiğini ve arttığını ifade etmekle birlikte konumlarından bağımsız olarak da iş yoğunluğunun yine bu dengesizliğe sebep olacağını belirtmektedir:

"İş hayatı işe kendinizi vermeni istiyor. Aidiyet duygusu önemli ama kendimizi başka hiçbir şey yokmuş gibi vermemizi istiyor. Yönetici olmasanız bile sanki iş hiçbir şey için ertelenemez gibi. Denge bu koşullarda zor." (Katılımcı 9)

"Maalesef aileyi iş hayatı ikinci plana bırakıyor. Bazen de izin istiyorum çünkü bu yıl ben yaz tatili bile yapmadım. Dün izin aldım uzun süre sonra annemi hastaneye götürdüm. Hep kız kardeşim yapar bu işi ama bana nasip oldu. Düşünün nasip olarak görüyorum. Önce iş olmak zorunda oluyor. Eve gittiğimde merdivenlerden telefonla konuşarak çıkıyorum. Üstümü değiştirip oğlumu öpüyorum. Telefon trafiği devam ediyor. Nasıl denge olacak ki." (Katılımcı 8)

"Yönetici pozisyonunda çalıştığım için imza atmam ve orda bulunmama gerekiyordu önceliğim işim olmak zorunda. Ailemi öncelemem mümkün değil. Ama yönetici olmasaydım da bu durum değişmezdi. Yoğunluk azalırdı ama dengesizlik değişmezdi." (Katılımcı 12)

Görüşme sırasında katılımcılara anneliğin aile ve çalışma yaşamı dengesizliğine sebep olup olmadığına dair bir soru yöneltilmemiştir. Ancak söz konusu dengesizlik üzerine konuşurken kullandıkları ifadeler anne oldukları için aile ve çalışma yaşamı arasında denge kurmanın daha güç olduğunu ve zorlandıklarını göstermektedir:

"Çocuklarınızın da her yaşta size ihtiyacı oluyor. Büyük çocuğum evli olmasına rağmen ona karşı sorumluluğum sürüyor mesela. Bugün işe geçerken beni aldı arabayla yolda lafladı o bile ihtiyacı onun. İşimin arasında küçük çocuğumun sınavla ilgili bugün yapması gerekenleri de düşünüyorum. Tabi yoğunluğu yönetmek zorlaşıyor." (Katılımcı 8)

"Çocuklarla ilgili süreçler de benim üzerimden işliyor. Eşim de ilgilenir ama ben bırakamıyorum. Vicdanım rahatsız oluyor. Annelerine ihtiyaçları olduğunu düşünüyorum. Zaten bütün gün görmüyorlar diyorum." (Katılımcı 2)

"Akşamı mutlaka çocuğuma ayırırım. Okuldan gelince arama yaparım görüntülü. Antremanlarını atlamam. Yazın fenalaştım serum bağladılar, oğlumun maçı var gitmem lazım deyip serumu çıkarttırıp gittim. Bazen kurtardığım golü görmedin ama anne sonunda geldin diyor da olsun ben elimden geleni yapıyorum. Anne olunca daha zor." (Katılımcı 10)

Kadınların aile yaşamında diğer aile üyelerinden daha fazla sorumluluk üstlendikleri ve eş desteğinin yetersiz olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, yönetici olmanın da yüksek sorumluluk gerektirmesi ile birlikte altından kalkmaları güç olan bir yüke dönüşmektedir. Hanenin kendini yeniden üretmesi için yapılması gerekenlerin (bakım sorumluluğu, evin düzenini korumak, yemek yapmak, çamaşır yıkamak vb) yalnızca kadına ait sorumluluklar olarak görülmesi tarihi bir yük olarak kadınların omuzlarında olmaya devam etmektedir. Bu anlayış çerçevesinde

oluşan süper kadın beklentisi ise hem iş hayatında sorumluluklarını hem de aile görevlerini eksiksiz yerine getirme baskısı ile birlikte kadınlar için aile-çalışma yaşamı sorumluluklarının dengelenmesi sorunu getirmektedir (Kinnear, S., & McCulloch, 2021, s. 1-9; Wharton, 1994, s.205). Eğer kadın tek ebeveyn ise yükü ikiye katlanmakta ve bir çıkmaza girmektedir (Sartor vd., 2023, s.14):

"Dengesizliğin merkezinde her iki alanda da altından kalkamayacağım sorumlulukların olması var. Çok fazla sorumluluğum var. Ben hem anne hem babayım. İki rolü de birlikte yürütüyorum. Babası arada gördüğümüz bir erkek yalnızca. Ben evine erkeği rolündeyim, hayatımızı idame ettirmek zorundayız. Toplantıdan çıkıp tuvalette çok ağladım Ama devam ettim. Başka şansım yok benim."(Katılımcı 10)

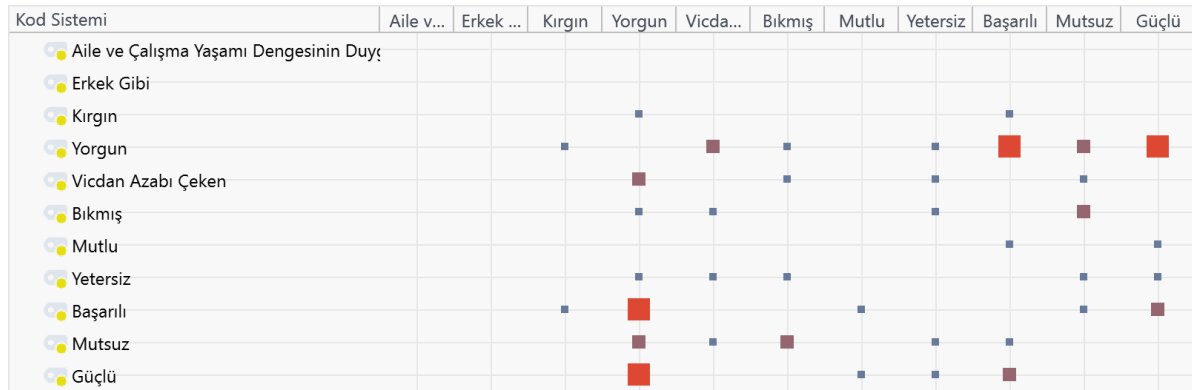
"O kadar fazla sorumluluğum var ki, çocukların ne giyeceği, ne yiyeceği, hatta nasıl hissedeceği, evin ihtiyaçları, işteki süreçlerin takibi. Kendime sıra hiç gelmiyor. Geçenlerde çocuk okulda hastalanmış öğretmeni ile telefonda konuşurken işçiler kavga etmişler, biri bir hışımla içeri girip işi bıraktığını söyledi. Buharlaşmak istedim o an."(Katılımcı 5)

4.2.2 Aile ve Çalışma Yaşamı Dengesinin Duygusal Duruma Etkisi

Aile ve çalışma yaşamı dengesinin kurulamaması, her iki alanda da tatmin olunamamasına sebep olan, sağlığı fiziken ve ruhen olumsuz etkileyen bir durumdur (Aysesli ve Aşkın, 2022, s.200). Yaşam memnuniyetini azaltmakta, tükenmişliğe sebep olmakta, işe bağlılığı ve verimliliği de düşürmektedir (İrge, 2021, s.324). Dolayısıyla yalnızca dengesizliğin muhatabı olan kişiyi değil, her iki alanda yer alan diğer kişileri de (eş, çocuk, genç, yaşlı, işveren, iş arkadaşı vb) etkilemektedir. Bu çalışma kapsamında yönetici kadınların söz konusu denge/dengesizlik içinde bulundukları duygu durumunu anlayabilmek için "Bu yaşam rutininin içinde kendinizi nasıl bir kadın olarak tanımlarsınız? Size nasıl hissettiriyor?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların cevapları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Şekil 3

Duygusal Durum İfade Eden Kod İlişkileri Tarayıcısı



Katılımcıların kendilerini en çok "yorgun" (9) olarak ifade ettikleri görülmektedir. Görüşme sırasındaki gözlemler dikkate alınarak katılımcıların "güçlü" (4), "başarılı" (4) ve "mutlu" (2) kavramlarını olumlu, "yorgun" (9), "yetersiz" (4), "mutsuz" (3), "vicdan azabı çeken" (3), "bıkmış" (2), "kırgın" (1), "erkek gibi" (1) kavramlarını ise olumsuz duygu durumlarını ifade etmek için

kullandıkları söylenebilir. Tabloda “erkek gibi” kavramı ilişki azlığı nedeniyle analiz dışında bırakılmıştır. Burada söz konusu kavramları ifade eden kodlar arasındaki ilişki önemli bir gösterge olarak öne çıkmakta ve tabloda görüldüğü üzere katılımcıların bir çok duyguyu aynı anda yaşadığını ortaya koymaktadır. Mutlu olduğunu ifade eden iki katılımcı aynı zamanda güçlü hissetmektedir ve herhangi bir olumsuz duygu durumundan bahsetmemektedir. Bu katılımcıların aynı zamanda aile ve çalışma yaşamı dengelidir. Söz konusu dengeyi koruyabilen üçüncü katılımcı ise mutlu olduğunu ifade etmemiş ancak yorgun, başarılı ve güçlü olduğunu belirterek daha olumlu bir duygu durumu tarif etmiştir. Diğer dokuz katılımcı ise başarılı veya güçlü hissetse bile diğer yandan kırgın, yorgun, vicdan azabı çeken, bıkmış, yetersiz veya mutsuz olduğu belirten en az iki kez olumsuz duygu durumu ifadesi kullanmaktadır.

4.3 Süper Kadın Algısı

“Süper Kadın” algısını ortaya koyabilmek için katılımcılar tarafından yapılan tanımlamalara yer verilecek ve bakış açıları analiz edilecektir.

4.3.1 Süper Kadın Tanımı

Katılımcılara herhangi bir tanım yapılmadan “Süper kadın dendiğinde aklınıza hangi özellikler geliyor?” sorusu yöneltilmiştir. Kavramın kapsamlı şekilde tanımlanabilmesi için aşağıda katılımcıların cevaplarının tümüne yer verilmiştir:

“Üstesinden gelen kadın.” (Katılımcı 1)

“Her şeye yetebilen her şeyi halledebilen kadın.” (Katılımcı 2)

“Süper kadın her şeyin üstesinden gelebilen kadındır” (Katılımcı 3)

“Her şeye yetişmeye çalışan ve kısmen de yetişebilen kadın.” (Katılımcı 4)

“Topuklu ayakkabı giymeli bence ve her daim maniküre gitmeli (gülüyor). Bu benim içinde kaldı sanırım. Bakımlı olurdu. Kesinlikle özgüveni yüksek olurdu. Toplantılarda vs etkili cevap verebilirdi. Her şeye yetişebilirdi. İşten çıkıp çocuğa da yetişir arkadaşınla da buluşur spora da gider bakıma da gider. Her şeyi yapabilir.” (Katılımcı 5)

“Aslında her şeye yetişmeye çalışan kadın demek.” (Katılımcı 6)

“Bakımlı, evi temiz, dolapta yemeği olan, spor yapan, çalışkan bir kadın aklıma geliyor. Ama her şeye yeten ve kendine de zaman ayıran bir kadın.” (Katılımcı 7)

“Süper kadın, iyilik gelir ilk aklıma. Hangi sıfatta olursanız olun ama önce iyi olunmalı. Sonra da her şeye yetebilen sanırım.” (Katılımcı 8)

“Hem sosyal yaşantısı hem evi hem işi çok iyi yönetebilen kadın. Üçünün de optimumum seviyede olduğu bir kadın.” (Katılımcı 9)

“Her şeye yetebilen kırmızı pelerinli (gülüyor).” (Katılımcı 10)

“Süper kadın benim için tam olarak annemdir. Çok özverilidir. Neye ihtiyacınız varsa onu yapar. Benim yerime de o yetişir. Her şeye yetebilen. Güçlü.” (Katılımcı 11)

“Ahtapot gibi 10 kolu çıkmış her şeyi halleden kadındır.” (Katılımcı 12)

Katılımcılara hiçbir ön bilgilendirme yapılmamış olmasına rağmen her birinin ortak şekilde süper kadın algısı "her şeyi yapabilme" üzerine kuruludur. Katılımcılar, anne, eş, evlat, çalışan, yönetici ve bir kadın olarak tüm sorumlulukları üzerinde hissetmekte ve tüm bunların en iyi şekilde ve aynı zamanda üstesinden gelmeyi görevlerini tamamlamak olarak görmektedir. Bu bakış açısıyla, kadınlığın en üst mertebesi gibi görülen "Süper Kadın" olmak her iki alanda da tüm sorumlulukları üstelenebilir ve üstesinden gelebilir olmayı gerektirmektedir. Ancak aile ve çalışma yaşamının dengeli olduğunu ifade eden kadınların süper kadın olmayı kendi bakış açılarına göre sadeleştirmeleri dikkat çekicidir. Bu katılımcılar, süper kadın olmayı doğrudan her şeye yetebilmeye bağlı algılamamaktadır. Her şeye yetmeye çalışmak, elinden geleni yapmak, üstesinden gelmek gibi kavramları kullandıkları, süreci olduğu gibi kabul ettikleri ve sonuç odaklı olmadıkları görülmektedir. Önceliklendirme yaparak yalnızca belli hedeflere odaklanmaları ve yetiemedikleri hususlarda destek almalarının da etkisiyle sürece daha esnek bakabilmektedirler.

4.3.2 Süper Kadın Algısına Yönelik Bakış Açısı

Katılımcılar süper kadın kavramını tanımladıktan sonra "Süper Kadın" olduğunuzu düşünüyor musunuz?" sorusu yöneltmiş, altı katılımcı "Evet", altı katılımcı "Hayır" cevabı vermiştir. Süper kadın olduğunu düşünen altı kadının üçü aile ve çalışma yaşamını dengeli yürütebilen Katılımcı 1, Katılımcı 4 ve Katılımcı 11'dir. Katılımcı 3, her şeyin üstesinden gelmeye çalışırken bir süper kahraman gibi üstün performans gösterdiği için süper kadın olduğunu ifade etmiştir. Katılımcı 6 her şeye yetişmek için koşturduğundan dolayı süper kadın gibi hissettiğini belirtmiştir. Son olarak Katılımcı 8, her şeyden önce iyi bir insan olmaya çalıştığını vurgulayarak hayatındaki koşuşturmacayı sürdürebildiği için her şeye yetişemese bile süper kadın olduğunu düşünmektedir. Diğer katılımcılar ise her şeye yetemediklerini vurgulayarak kendilerini süper kadın olarak görmemiştir. Katılımcılara "Bu durumdan memnun musunuz?" sorusu yöneltildiğinde olumlu bakış açısına sahip olanların yalnızca aile ve çalışma yaşamını dengeli şekilde yürütebilen katılımcılar olması ve verdikleri cevaplar dikkat çekicidir:

"Memnunum. Dengeyi sağlamak sizin elinizdeyse, bu yetkiyi ya da esnekliği kullanacak maddi imkanlara yada mesleki koşullara sahipseniz süper kadın olmak dengesizlik getirmez. Ama benim çocuğum küçükken çalışma yaşamında geri çekilmemi garip karşılayan kayıp gibi gören arkadaşlarım vardı. Hepsini aynı anda yapmaya çalışırsanız süper olamazsınız. İmkansız bir şey. Anneyseniz annesinizdir. Bu sorumluluğunuz izin verdiğinde iş kadını olursunuz. İşveren başka yönetici bulabilir ama çocuğunuz başka anne bulamaz. Her koşulda ikisini birlikte yürütmeye çalışmak delilik bence. Ben benden beklenen bu algıya karşı çıktım biraz sanırım. O beklenen süper kadın profilini delilik olarak görüyorum. Çünkü ben böyle bir annenin kızıyım. Ben süper olmanın bedelini çocuğuma ödetmek istemedim. Benim süper kadın tanımında ne pahasına olursa olsun ikisini aynı anda yapmak yok" (Katılımcı 1)

"Bu durumdan memnunum. Hayalim olan işi yapıyorum ve ailemi ertelemiyorum. Kendimden bu kadar vermeyi ben seçtim. Aksi halde mutlu olmayacaktım. Yorgun ama mutlu olmayı seçtim. Geçen gün hayatı sorguladım. Dedim ki sen olmasan tüm bunların ne kadar olur? Neler aynı şekilde devam eder? Çocuklar küçük olsa bu süreç beni mutlu etmezdi. İçine de girmeye cesaret etmedim o zaman zaten. İkisinin de okula başlamasını bekledim bu tempoya

girmek için. Daha erken girsem memnun olmazdım ama şuan çocuklardan değil kendimden çalıyorum, memnunum." (Katılımcı 4)

"Süper kadın olmak beni memnun ediyor. Besleniyorum. Eşime bazen bırakıp gitsek mi diyorum. Eşim sen oradan besleniyorsun ben bırakabilirim ama sen bırakma diyor. Destekleyeyim seni diyor. Bu şekilde devam ediyoruz." (Katılımcı 11)

Diğer katılımcılar kendilerini süper kadın olarak görseler bile durumdan memnun olmadıklarını belirtmişlerdir:

"Çocuğumun büyüme şeklinde bakınca süper kadın olmaktan hiç memnun değilim. Çocuğın bizimle paylaşım yapmak istediği zamanlarda çalışıyoruz. Çocuğa yetemiyoruz aslında. Bedeli genelde çocuk veya kadının kendisi ödüyor." (Katılımcı 3)

"Her iki yükü de omuzlanmak güzel değil ama bunu başarmak güzel olurdu. Bunu başarmak çok büyük bir yük aslında. Bunların hepsini göğüslemek üstlenmek istemiyorum. Daha duygusal bakıyoruz bazı şeylere çünkü, ben her şeyi çözmek istemiyorum. Hep mantık, her şeyi çözmekle yüklenmek her şeye yetişmeye çalışmak beni mutlu etmiyor bunun da gerçek olduğunu düşünmüyorum. (Katılımcı 9)

"Süper kadını evet. Öyle hissediyorum. Ama eve gelip yalnız kalıp düşününce çok da süper değil bu durum. Hiçbir kadın da bence süperim harikayım demez. Hem işte hem ailede yeteceksiniz. Çok yorucu. Bunu yaparken çok fedakarlık yapıyoruz. Süper olmak için çok şey veriyoruz. Roller çok farklı, kardeşlerim var, annem babam var, eşim çocuklarım var. Eşimle muhabbet edemediğim günler var. Süper kadını da bedeli var. Annelik çok iyi gidiyor iş çok iyi gidiyor. Kızımı okuldan alıyorum. Arabada toplantı yapıyorum. Her şeye yetişiyorum ama annemi 1 hafta aramadığım oluyor. Evet süper olabiliyoruz. Ama bedeli var. Bedeli bizi mutsuz etmiyorsa sorun yok. Beni bu vicdan azabı mahvediyor mesela." (Katılımcı 8)

"Sanırım ikisine de aynı anda yetmeniz mümkün değil. Birinden fedakarlık etmeniz gerekiyor. Ben işimin yoğunluğu sebebiyle ailemden fedakarlık etmek zorunda kalıyorum. Bunun yükünü de çok kaldırdığımı düşünmüyorum artık. Memnun değilim. Yakın zamanda bırakmayı planlıyorum." (Katılımcı 2)

4.4 Aile ve Çalışma Yaşamı Dengesinde Süper Kadın Olmanın Rolü

Katılımcılara "Süper kadın olmanın aile ve çalışma yaşamı dengesi/dengesizliğindeki rolü nedir?" sorusu yöneltilmiştir. "Süper Kadın olduğunuzu düşünüyor musunuz? Sorusuna "Evet" cevabı veren üç katılımcı biraz düşündükten sonra ve soruyu cevaplamadan önce süper kadın olmadıklarına karar verdiklerini belirtmiştir. Bu düşünce değişikliğinin nedeni sorulduğunda ise aile ve çalışma yaşamı dengesinde süper kadın olmanın rolünü düşünürken dengesizliğin merkezinde bu durumun olduğunu, süper kadın olmanın "çok da süper olmadığını" hatta "imkansız" olduğunu fark ettiklerini ifade etmişlerdir. Böylece süper kadın olduğunu ifade eden katılımcı sayısı üçe düşmüştür. Kendini "Süper Kadın" olarak tanımlamaktan vazgeçen üç katılımcının ifadeleri şu şekildedir:

"Tabi dengesizliğin temelinde aslında sizi süper kadın yapan beklentiler ve sorumluluklar var. Yerine getirilmesi mümkün olmayan şeyler bunlar. Ama öyle bir durumdayız ki, var olabilmek

için yok oluyoruz gibi bir şey. Var olmak için her iki alanda da var olmanız lazım ama her ikisine de yetmek sizi tüketen ve yok eden bir şey." (Katılımcı 3)

"Rolü var aslında. Ben hallederim dememeyi öğrenmek de gerekiyor. Aslında her şeye yetişmek mümkün değil. Bunda da suçlamak gerekiyor. Bazı şeyleri başkası da yapabilir. Süper kadın mükemmeliyetçi olmaya çalışmak da demek. Ama dünya mükemmel bir yer değil. Bunu kabul edemiyoruz. Denge iyice kayıyor." (Katılımcı 6)

"Başarmak güç demek. Ama bir o kadar yıpratıcı. Sanki bir maske var gün içinde elli kere değiştirdiğim. Eve gidip makyajımı silince, pijamamı giyince maskeyi çıkarıp ne kadar yorgun olduğumu görüyorum. Beynim isyan ediyor sanki o an. Süper kadın olmak çok da süper bir şey değil yani düşününce. İmkansız bir şey." (Katılımcı 8)

Katılımcıların tümü "Süper Kadın" olmayı "her şeye yetebilmek" şeklinde tanımlasa da, aile ve iş yaşamı arasında denge kurabilen katılımcılar bu kavrama farklı bir anlam yüklemektedir. Bu kadınlar için "her şeye yetebilmek", tüm sorumlulukları tek başına üstlenmekten ziyade, özellikle ailevi görevlerde destek alabilmekle mümkün hale gelmektedir. Eş, aile bireyleri ya da yakın çevreden alınan bu destek, onların yükünü hafifleterek hem işte hem evde daha dengeli ve sürdürülebilir bir yaşam sürmelerine katkı sağlamaktadır. Buna ilişkin katılımcıların ifadeleri şu şekildedir:

"Dediğim gibi süper kadın sorumluluklarının üstesinden gelen kadındır. Bu mümkün aslında. Ama hepsi aynı anda olmaz. Hangisini önceleyeceğinizi bilmeniz ve önceleyebilmeniz lazım. Öncelediğinizde de diğerinde kaybetmiyor olmalısınız. Süper kadın olmanın da her alana yetebilmek olduğunu düşünmüyorum. Bu yüzden benim süper kadın tanımına göre dengeyi sağlamak süper olmak demek zaten." (Katılımcı 1)

"Benim süper kadın olmamın sebebi ailesine ve işe yetişebilen bir kadın olmam. Süper kadın olmaya çalışırken, her şeyi tam tekmlil yapman mümkün değil mesela ben kendine yetişemeyen bir kadınum. Bu bedeli bilinçli olarak seçtim. Mutluyum. Bunun süper olmama hanel getireceğini düşünmüyorum (gülüyor). Bu yüzden de süper olmak bu dengeyi kurmak benim için. Her şeye rağmen." (Katılımcı 4)

"Her şeye yetmekle ilgili bir derdim yok çünkü dur diyebildiğim noktalar var. İstedğim şeyleri seçerek onlara yetiyorum ben. Deneyi de bu istediğim şeyler arasında ailemin desteğiyle kuruyorum. Bu destek olmasa zorlanırdım. Belki o zaman süper kadın olmak meşakkate dönüşebilirdi. Ama şuan zevkli ve dengeyi de etkilemiyor." (Katılımcı 11)

Süper kadın olmak, diğer katılımcılar için ya imkansız ve ütöpik bir hedefi ya da mecburiyeti ifade etmektedir. Sorumluluklarını devredemeyen kadınlar biryandan mecburiyet olarak süper kadın olmanın peşinde koşarken diğer yandan yolun sonunun çıkmaz olduğunu düşünmektedir:

"Süper kadın olmak zorunda kalmak diyeyim, dengesizliğin merkezinde. Bir dönem sadece süper anne olsaydım, sonra süper iş kadını olsaydım sorun olmazdı. İkisini aynı anda yapmak bekleniyor bizden ve bu da çok süper bir şey değil. Birini bıraksanız, bedeli var. Devam etseniz bedeli var. Hangi bedeli seçmek isterseniz." (Katılımcı 2)

"Ben herkesi mutlu etmezsem mutlu olamıyorum. 1 saat kabul ettim herkese yetmeyeceğim dedim. Her şey birbirine girdi daha çok mutsuz oldum. Kalktım bari iyice mutsuz olmayayım diye"

yine yaptım. Yani süper kadın olmak dengesizliğin merkezinde bence ama başka çaremiz de yok." (Katılımcı 12)

"Bunu düşünmek istemiyordum aslında ama düşünmüş oldum çok da korkunç değilmiş. Bu yol, hedefe ulaşmanın mümkün olmadığı bir yol sanırım. Bunun için çabalamak iyi hissettiriyor sanki ama bir yandan da yetersizlik hissettiriyor. Durunca ne yapacağımı da bilmiyorum. Biz dinlenmeyi bilmiyoruz. Ben hiç uzun uzun dinlenmedim. Rutinin içinde dinleniyoruz. Sanırım süper kadın olmaya çalışmak merkezinde bu işin" (Katılımcı 5)

"Süper kadın aslında kadınların olabildiği bir kadın değil. İstenen bir kadın profili var ama gerçek değil. Böyle bir kadın yok bence. Kadınlar yetme baskısı altında yaşadıkları için mutsuz bence. Yani dengesizlik bu ütopyik hedefin peşinden koşmaktan" (Katılımcı 7)

Katılımcıların verdikleri cevaplarda en sık kullandıkları ifadeler şu şekildedir:

Şekil 4

Kod Bulutu

Beklenti Bedel
İmkansız
Delilik Mükemmeliyetçi
Fedakarlık

Bu ifadeler katılımcıların aile ve çalışma yaşamı dengesinin sağlanmasında süper kadın olmanın rolüne dair düşüncelerini özetler niteliktedir. Çünkü katılımcıların, süper kadın olmanın onlardan beklenen veya mükemmeliyetçilik sonucunda doğan ama imkansız bir şey olduğu, bedel ödemeyi ve çok fedakarlık yapmayı gerektirdiği hatta bir delilik hali olduğu yönündeki görüşü çoğunluktadır.

5. Sonuç

12 kadın yöneticiden oluşan çalışma grubu ile gerçekleştirilen saha araştırması sonucunda katılımcıların aile ve çalışma yaşamı dengesini nasıl tecrübe ettiği yönünde önemli bulgular elde edilmiştir. Çalışmanın bulguları, kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengelemeye çalışırken, "Süper Kadın" algısıyla olağanüstü bir güç sergilemek zorunda kaldıklarını ortaya koymaktadır. Süper kadın kimliği, kadınların hem işte hem evde mükemmel olma baskısıyla karşı karşıya kalmalarına neden olmakta ve bu kimliğin bizzat kendisi, dengeyi kurmada ciddi bir engel haline gelmektedir.

Aile ve çalışma alanlarını dengeli yürütebilen kadınlar, çalışma yaşamları önceliklendirme yapabilmelerine imkan tanıyan, ailesinden destek alan ve varsa çocukları okul çağına gelmiş olan yani bakım sorumluluğu azalan katılımcılardır. Burada belirtilmelidir ki bakım sorumluluğuna sahip olmanın aile ve çalışma yaşamı dengesine etkisini medeni durum değiştirmemektedir. Bir başka deyişle çocuğuna bakan evli kadın ile hasta annesine bakan

bekar kadın benzer şekilde zorlanmaktadır. Her iki alanı dengede yürütemeyen katılımcıların dengesizliğin merkezinde gördükleri etmen çalışma yaşamlarıdır. Yönetici olmanın getirdiği sorumluluk, çalışma yaşamının talepkâr yoğunluğu ve ailevi sorumluluklar –özellikle annelik- bir araya geldiğinde dengeyi kurmak imkansız hale gelmektedir. Bu durumda eş desteğinin olmaması, hastalık gibi dönemsel yaşam değişimlerinin olması gibi unsurlar etkili olsa da katılımcılar çalışma yaşamının ailevi sorumlulukları yok sayan bir performans beklemesini dengesizliğin merkezine yerleştirmiştir. Katılımcılar, aile yaşamında da en az çalışma yaşamı kadar yoğun sorumluluklar üstlenmelerine rağmen, sıklıkla bu dengeyi kuramamalarının nedenini iş yaşamının aşırı yoğunluğuna bağlamış ve çalışma yaşamı bu denli yoğun olmasaydı aile ile iş arasında daha sağlıklı bir denge kurabileceklerini ifade etmişlerdir. Aslında her iki alanı dengeli yürütebilen kadınların da yaşam rutinleri dengeli olmayıp aile merkezli ilerlemektedir. Buna rağmen dengeli yürütebildiklerini ifade etmeleri dengenin merkezinde “aile” nin olduğunu göstermektedir. Katılımcılar, çalışma yaşamının yoğunluğu nedeniyle ailevi sorumluluklarını yerine getiremediklerinde; birçok olumsuz duygu durumu yaşayabilmektedir. Dolayısıyla aile ve çalışma yaşamı dengesi katılımcıların duygu durumlarını doğrudan etkilemektedir. Dengeyi kurabilenlerin yorgunluğa rağmen başarılı, güçlü, mutlu gibi olumlu duygu durumu içinde oldukları kuramayanların ise yorgunluğun yanı sıra bıkmışlık, mutsuzluk, başarısızlık, kırgınlık, vicdan azabı çekmek gibi olumsuz duygu durumları belirttikleri gözlemlenmiştir.

Katılımcıların tümü “Süper Kadın” kavramını “her şeye yetebilmek” şeklinde tanımlasa da, aile ve çalışma yaşamını dengeli bir biçimde sürdürebilen katılımcılar bu durumu farklı bir perspektiften ele almaktadır. Bu katılımcılar için “her şeye yetebilmek” ya da “Süper Kadın” olmak, tüm sorumlulukları bireysel olarak üstlenmek anlamına gelmemektedir. Aksine, bu dengeyi kurabilmelerinin temelinde, özellikle ailevi sorumluluklarda eş, aile büyükleri ya da çevresel kaynaklardan destek alabilme imkanı yatmaktadır. Bu yaklaşım, onların hem aile içinde hem de iş yaşamında daha sürdürülebilir bir denge kurmalarına olanak tanımaktadır. Diğer katılımcılar süper kadın olmayı dengeyi imkansız kılan bir olgu olarak görmüştür. Bu katılımcılar “Süper Kadın” olmanın dolayısıyla da iki alandaki yoğun sorumluluklara “yetişmenin” imkansız olduğunu belirtmekte ancak kendilerinden beklenenin bu olduğunu ve kendilerini bir şekilde bu çabanın içinde bulduklarını vurgulamaktadır. Bu durumdan memnun olmadıklarını ifade eden katılımcıların kendilerini ulaşmanın imkansız olduğu bir ütopyanın peşinden koşar gibi görmeleri onların “Süper Kadın” algısının aile ve çalışma yaşamı dengesini imkansız hale getiren bir unsur olduğunu göstermektedir.

Bu bağlamda, kadınların “Süper Kadın” kavramına yükledikleri anlamın, aile ve çalışma yaşamı dengesine yansımaları dikkat çekicidir. Bazı kadınlar bu kavramı, her sorumluluğun tek başına üstlenilmesi gereken bir zorunluluk olarak içselleştirirken, bu yaklaşım onları tükenmişlik duygusuna sürüklemekte ve denge kurmalarını güçleştirmektedir. Oysa ki dengeyi sürdürülebilir kılabilen kadınların ortak noktası, destek mekanizmalarına erişim sağlayabilmeleri ve içinde bulundukları koşullarda yapabilirliklerinin farkında olmalarıdır. Dolayısıyla burada dengeyi bozan temel unsur, tek başına “Süper Kadın” mitinin varlığı değil, bu mite koşulsuz uyum sağlama çabasıdır. Her şeye yetebilme ideali, kadının hem iş hem de aile yaşamındaki yükünü ağırlaştırmakta; destek almadan yürütülmeye çalışılan bu çok yönlü sorumluluklar, gerçekçi olmayan beklentilerle birleştğinde, dengeyi imkansız hale getirmektedir. Bu nedenle,

“Süper Kadın” rolünü bireysel veya kolektif destek almadan üstlenme eğiliminin, dengeyi zedeleyen esas etken olduğu söylenebilir.

TEŞEKKÜR

—

FINANSAL DESTEK

Yazar bu çalışma için herhangi bir finansal destek almadığını beyan etmiştir.

ETİK

Bu çalışmada etik ilke ve standartlara uyulduğu beyan edilmiştir. Bu çalışma için Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan onay alınmıştır (Karar Tarihi: 29.01.2025, Karar No. 2025-1).

YAZAR KATKI BEYANI

Merve Çiloğlu Yörbulut  Genel katkı düzeyi %100.

Yazar, bu çalışmanın yazarlık koşulunu sağlayan başka bir kişinin olmadığını onaylamıştır.

ÇIKAR ÇATIŞMASI

Yazar herhangi bir çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Kaynakça

- Akın, Ö., & Karakulak, H. (2019). Uluslararası Ekonomi ve Yenilik Dergisi, 5(2), 325-347.
- Akınyele, S. T., Peters, M. C., & Akınyele, F. E. (2016). Work-life balance imperatives for modern work organization: A theoretical perspective. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 4(8). <https://doi.org/10.20431/2349-0349.0408004>
- Albertsen, K., Persson, R., Garde, A. H., & Rugulies, R. (2010). Psychosocial determinants of work-to-family conflict among knowledge workers with boundary-less work. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2(2), 160–181.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Apaydın, Ç. (2011). Öğretim üyelerinin işe bağlılılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki (Doktora tezi). T.C. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftiş Doktora Programı.
- Aysesli, S., & Aşkın, R. (2022). Çalışanlarda iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *APJEC - Academic Platform Journal of Education and Change*, 5(2), 199-214. <https://doi.org/10.55150/apjec.1104562>
- Barling, J. (1990). *Employment stress and family functioning*. London: John Wiley & Sons Press.
- Baxter, J., & Alexander, M. (2018). Work-family conflict and well-being: The role of children and family structure. *Journal of Marriage and Family*, 80(5), 1130-1146. <https://doi.org/10.1111/jomf.12456>
- Berman, M. (2024). Katı olan her şey buharlaşıyor. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 68.
- Bird, J. (2006). Work-life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls. *Employment Relations*, 33, 21-30. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ert.20114>
- Burke, R. (1986). Occupational and life stress and the family: Conceptual framework and research findings. *International Review of Applied Psychology*, 35, 347-369.
- Bülbül, Ş., & Giray, S. (2012). İş ve özel yaşam (iş dışı yaşam) memnuniyeti arasındaki ilişki yapısının doğrusal olmayan kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(4), 101-114.
- Carlson, D., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Codato, M., Testoni, I., & Ronzani, S. (2012). Analysis of a meeting of sociodrama on the representation of the ideal woman. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 17(2).
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed method approaches*. Los Angeles: SAGE Publications. Retrieved from https://fe.unj.ac.id/wp-content/uploads/2019/08/ResearchDesign_Qualitative-Quantitative-and-Mixed-Methods-Approaches.pdf
- Creswell, J. W. (2017). *Araştırma deseni: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (Çev. S. B. Demir). Ankara: Eğiten Kitap.
- Creswell, J. W. (2021). *Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (Çev. Selçuk Beşir Demir & Mesut Bütün). Ankara: Siyasal Kitapevi.

- Dubin, R. (1956). Industrial workers' worlds: A study of the "central life interests" of industrial workers. *Social Problems*, 3, 131-142.
- Duxbury, L., Higgins, C., & Lee, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466. <https://doi.org/10.1177/019251394015003006>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Evans, P., & Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5(1), 9-21.
- Filiz, A., & Voyvoda Keskin, N. (2024). Çalışmanın yapay zekâyla dönüşümüne dair anlatılar: Gelecek sosyolojisi çerçevesinde bir inceleme. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 27(2), 152-179. <https://doi.org/10.18490/sosars.1575283>
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, N. (2012). How to design and evaluate research in education. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Galbraith, J. K. (1990). Ekonomi kimden yana (B. Çorakçı & N. Himmetoğlu, Çev.). İstanbul: Altın Kitaplar.
- George, N. P. R. (2018). Work-life balance among Karnataka State Road Transport Corporation (KSRTC) workers in Anekal Town. *IJOEM*, 22, 82-85. https://doi.org/10.4103/ijoem.IJOEM_25_18
- Gerçek, M., Atay, S. E., & Dündar, G. (2015). Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11), 67-86.
- Glesne, C. (2020). Nitel araştırmaya giriş. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72.
- Guest, D. E. (2002). Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Gupta, N., & Beehr, T. A. (1981). Relationships among employees' work and nonwork responses. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(3), 203-209.
- Güler, M. A. (2015). Modern kölelik ve modern köleliğin görünüşleri. *İş ve Hayat*, 1(2), 23-46.
- Gündüz, Ş. (2017). Kariyer basamaklarında kadının düşmanı olarak kendisi: Süper anne sendromu, görünmez kadın sendromu ve külkedisi sendromu. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi*, 35(35), 84-94. <https://doi.org/10.17498/kdeniz.318192>
- Harris, C. L., Goldman, B. M., Gürkâs, P., Butler, C., & Bookman, P. (2022). Superwoman's kryptonite: The superwoman schema and perceived barriers to weight management among U.S. Black women. *Journal of Health Psychology*, 27(13), 1359-1371. <https://doi.org/10.1177/13591053211068974>
- Herman, J. B., & Gyllstrom, K. K. (1977). Working men and women: Inter- and intra-role conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 1(4), 319-333.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Husserl, E. (2012). Ideas: General introduction to pure phenomenology. New York: Routledge.
- İrge, N. T. (2021). İş-yaşam dengesini etkileyen risk faktörleri. *Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(3), 322-333.
- Kapız, S. Ö. (2002). İş aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 139-153.
- Karabulut, B. (2015). Bilgi toplumu çağında dijital yerli, göçmenler ve melezler. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 11-23.
- Keser, A. (2009). Çalışma psikolojisi. Bursa: Ekin.
- Keser, A., & Kümbül, B. (2016). Çalışma psikolojisi. Umuttepe Yayın No: 169.
- Kıcı, B. (2017). Evden çalışanlarda iş-yaşam dengesi: Çevirmenler üzerinde bir araştırma. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20(4), 129-157.
- Kıcı, B. (2019). Evden çalışma: Özgürlük mü esaret mi? *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(1), 173-196. <https://doi.org/10.16953/deusosbil.302154>
- Kinnear, S., & McCulloch, K. (2021). Double shift, double stress: How female manufacturing managers cope with work-family conflict. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47, Article a2207. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.2207>
- Koruca, H. İ., & Boşgelmez, G. (2018). İş yaşam dengesi ve esnek çalışma sisteminin çalışan memnuniyetine etkisinin değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 9(4), 32-36.
- Kumar, V., & Janakiram, B. (2017). Theories of work-life balance: A conceptual review. *International Research Journal of Management and Commerce*, 4(9), 184-192.
- Küçük, Ö. (2019). Çalışmanın muhafazasından yaşam güvenliğine evrilen yeni sosyal politika anlayışı. *Akademik Hassasiyetler*, 6(12), 25-60.

- Küçükusta, D. (2007). Konaklama işletmelerinde iş yaşam dengesi sorunları ve çözüme yönelik yaklaşımlar. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 243-268.
- Lambert, S. J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43(3), 239-257.
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N., & Törüner, M. (2014). *Çalışma iktisadı*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Mansfield, R., & Evans, M. (1975). Work and nonwork in two occupational groups. *Industrial Relations*, 6, 48-54.
- Martino, S., & Lauriano, S. (2013). Feminist identity and the superwoman ideal. *Journal of Behavioral Health*, 2(2), 167-172.
- Maxwell, J. A. (2018). Nitel araştırma tasarımı (Çev. Ç. E. Çevikbaş). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Meda, D. (2012). Emek: Kaybolma yolunda bir değer mi (I. Ergüden, Çev.). İstanbul: İletişim.
- Meissner, W. W. (1971). Notes toward a theory of values: Values as cultural. *Journal of Religion and Health*, 10(1), 77 – 97.
- Mensing, J. L., Bonifazi, D. Z., & LaRosa, J. (2007). Perceived gender role prescriptions in schools, the superwoman ideal, and disordered eating among adolescent girls. *Sex Roles*, 57, 564-565.
- Merriam, S. B. (2013). Nitel araştırma. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Merton, R. K. (1957). The role-set: Problems in sociological theory. *The British Journal of Sociology*, 8(2), 110.
- Morf, M. (1989). The work/life dichotomy: Prospects for reintegrating people and jobs. Connecticut.
- Omay, U. (2011). Yedek işgücü ordusu olarak kadınlar. *Çalışma ve Toplum*, 3(30), 137-166.
- Öner, C. (2019). İş yaşamında mutluluk, iş yaşam dengesi ve işe adanma ilişkisi (Yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Özaydın, M. M. (2013). Cinsiyete dayalı refah sınıflandırmaları temelinde iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması sorunu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 51.
- Özçatal, E. Ö. (2023). Sosyo-kültürel ve yapısal faktörler temelinde işgücü piyasasında kadınların ekonomik güçlenme süreci önündeki sorunları ve nedenleri. *Fiscaeconomia*, 7(3), 2539-2571.
- Özen, S. (2018). İş ve aile etkileşimi. In Oktik & Reşitoğlu (Eds.), *Aileyi anlamak* (pp. 169-193). Ankara: Nobel.
- Özlem, D. (2010). *Bilim felsefesi*. İstanbul: Notos Kitap.
- Patton, M. Q. (2014). Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi.
- Perez, A. D., Dufault, S. M., Spears, E. C., Chae, D. H., Woods-Giscombe, C. L., & Allen, A. M. (2023). Superwoman schema and John Henryism among African American women: An intersectional perspective on coping with racism. *Social Science & Medicine*, 316, 115070. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.115070>
- Peykar, S., Vahedparast, H., Gharibi, T., Motahari, H., & Fekrazad, H. (2023). Examining the impact of time management and resilience training on work-family conflict among Iranian female nurses: A randomized controlled trial. *BMC Nursing*, 22, 470. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01634-w>
- Rajalakshmi, S., & Swarnalatha, C. (2016). Examining the relationship of social support and work-life balance: A structural equation modeling approach. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 6(3), 156-166.
- Ramachandaran, S. D., Nuraini, R., & Doraisingam, P. (2024). Understanding work-life balance challenges among academic professionals in higher education: A phenomenological study. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 23(4), 111–125. <https://doi.org/10.26803/ijlter.23.4.6>
- Samsun, N. (2017). Çalışmanın değişen anlamı ve güncel durumuna ilişkin tartışmalar. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 160-210.
- Sanay, Y. (2020). Kristal elma ödüllü reklamlarda cinsiyet rollerinin temsili üzerine bir içerik analizi. (Unpublished master's thesis). Bahçeşehir University, İstanbul.
- Sartor, J., Lange, E., & Tröster, E. (2023). The burden of single motherhood: A comprehensive study of psychological stress among single mothers. *Journal of Social Psychology*, 45(2), 10-20. <https://doi.org/10.1234/jsps.2023.00892>
- Savcı, İ. (1999). Çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanlarının ilişkisi üzerine kuramsal yaklaşımlar. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54(4), 145-166.
- Sayın, M. (2017). Serbest muhasebeci mali müşavirlerin iş-yaşam dengesi üzerine bir araştırma: Diyarbakır örneği (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Seval, H. N. (2017). Çalışan kadınların en büyük sınavı: İş-aile yaşamı dengesi (ziliği) ve kadın sağlığına etkisi. *Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 184-193.
- Söylemez, Ş., & Alpar, B. I. (2022). İş-yaşam dengesi arayışında Japonya: İş, aile ve yaşam alanlarına dair bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 82, 223-266. <https://doi.org/10.26650/jspc.2022.82.1087356>
- Steed, T. C. (2013). Superwoman schema: Using structural equation modeling to investigate measurement invariance in a questionnaire. (Unpublished doctoral dissertation). The University of North Carolina, Greensboro.
- Steiner-Adair, C. (1986). The body politic: Normal female adolescent development and the development of eating disorders. *Journal of the American Academy of Psychoanalysis*, 14(1), 95-114.
- Tetik, H. T., & Köse, S. (2016). İş-aile çatışmasının yönetilmesine ilişkin beklentilerin hizmet sektöründe araştırılması. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 20(2), 179-210.

- Topgöl, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesi (zili)nin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 217-231.
- Ünal, A. (2011). Çalışma ahlakı kavramına kültürel bir bakış ve Türkiye’de çalışma ahlakı. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 44, 1-21.
- Wharton, C. S. (1994). Finding time for the “second shift”: The impact of flexible work schedules on women's double days. *Gender & Society*, 8(2), 204–225. <https://doi.org/10.1177/089124394008002004>
- Wilensky, H. L. (1960). Work, careers, and social integration. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- Woods-Giscombé, C. L. (2010). Superwoman schema: African American women's views on stress, strength, and health. *Qualitative Health Research*, 20(5), 668-683.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri (12. baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yin, R. K. (2017). Durum çalışması araştırması uygulamaları (İ. Günbayı, Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 241.

Extended Abstract

The relationship between "family" and "work" has been a central and intertwined aspect of human life throughout history, with balancing these responsibilities being crucial for an individual's overall well-being. In agrarian societies, work was a necessary means of sustenance, integrated naturally with family life. Social roles were not defined by work, and labor was communal and not driven by personal profit motives. The production process took place within the family setting, and work was seen as a part of life rather than a separate activity.

The Industrial Revolution brought a significant shift, separating "home" and "work." The emergence of industrial society, characterized by mechanized production and the dominance of nature, led to the transformation of the concept of "work" into a pursuit of economic gain. The rise of homo economicus, a rational economic man focused on maximizing profit, led to the separation of family life and labor. Work became a means of survival in capitalist societies, moving from the home to factories and being more associated with competition and alienation. Additionally, work, once seen as an obstacle to freedom in agrarian societies, became sanctified and tied to personal liberation in the industrial era, despite its negative psychological effects on workers.

As technology advanced, particularly with the rise of information technologies and globalization, the relationship between home and work evolved further. The world has become more interconnected, and human labor is increasingly replaced by automation, raising questions about humanity's role in this new world. People born before the millennium, often referred to as "digital immigrants," and those born after, called "digital natives," represent two different generations adapting to the technological shifts. This transformation has led to a postmodern society, where societal structures and relationships are increasingly ambiguous.

The "Fourth Industrial Revolution," or "Industry 4.0," is the latest phase in this technological and societal transformation. Predictions about the future of work vary, with some envisioning a world where humans are liberated from work, while others fear deeper enslavement to the capitalist system. Family and work life are among the areas most impacted by these changes, particularly for women. Historically, women have been central to societal transformation, especially in balancing home and work responsibilities. However, despite the increasing involvement of women in the workforce, they continue to face systemic disadvantages, often relegated to the reserve labor force, especially in industrial societies where the labor system was built around the male worker.

In the modern information society, while more women are participating in the labor market and gaining legal protections, the core dynamics that disadvantage women remain. Women continue to struggle to balance family and work life, often being expected to perform both roles simultaneously. This has created the myth of the "superwoman," a woman who successfully manages both work and family responsibilities. However, this image often leads to unrealistic expectations and personal sacrifices, as the cost of balancing both roles can result in an imbalance between family and work life.

Governments, seeking to increase female participation in the workforce to stay competitive globally, have introduced policies to support working women. However, despite these efforts, achieving a true balance between family and work responsibilities remains a significant challenge for women. The myth of the "superwoman" continues to perpetuate the unrealistic expectation that women can effectively manage both spheres without adequate support or systemic change. The study concludes that this idealized image of the "superwoman" is a major obstacle to achieving a genuine balance between family and work life for women, and further exploration through fieldwork is necessary to understand the barriers to this balance in contemporary society.