

İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri

Effects of Work-Family Conflict on Woman Life

Tülay YILMAZ*, Nevin H. ŞAHİN**

İletişim / Correspondence: Nevin H. Şahin Adres / Address: İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu
Şişli/İstanbul Tel: 0212 440 00 00 / 27082 Gsm: 0533 729 43 37 e-mail: nevinshahin34@yahoo.com

ÖZ

Kadının çalışma hayatına girmesiyle birlikte ev ve ailede sahip olduğu rollere iş ile ilgili yeni roller eklenmiş, kadın artan rolleri nedeniyle sorumluluklarını yerine getirmede uyum sorunları yaşamaya başlamıştır. Roller arasındaki dengenin sağlanamaması sonucunda gelişen bu durum "rol çatışması" olarak tanımlanmaktadır. İş ve ailenin gerektirdiği her iki alanda da rol beklentilerinin çok fazla olması, ayrıca bu beklentileri karşılamada destek ve kaynakların yetersiz kalması sonucunda iş-aile dengesi bozulmakta ve çatışma yaşanmaktadır. İş-aile dengesinin bozulduğu durumlarda kişisel, ailevi/ilişkisel ve iş alanında sıkıntılar yaşanmaktadır. Bu sıkıntılar kadın yaşamını bireysel, ailesel ve toplumsal alanda olumsuz etkilemektedir. Kadın mesleği olarak görülen hemşirelikte de özellikle evli olan hemşirelerin, işe ve aileye ait rolleri yerine getirirken, çok fazla stres yaşadıkları belirtilmektedir.

İş-aile çatışmasının dengelenmesinde kadının kendi denge modelini oluşturması ve kaynak ve destekleri etkili bir şekilde kullanmasını öğrenmesi gerekmektedir. Bunlar kişinin bilgi, yetenek, eğitim, beceri, kişisel yapı ve iletişimi, ailesel olarak eş desteği, ailenin geliri, sosyal çevre ve arkadaş desteği, işyerinde ise kurumsal destek, yönetici desteği, maaş ve sosyal haklar ve hükümetlerin izleyeceği bazı sosyal politikalarla kadın çalışana destek sağlanmasıdır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, rol çatışması, iş-aile çatışması, çalışan kadın, iş yaşamı.

ABSTRACT

Together with the access of women in work-life, new roles about work were added to their roles and women began to experience problems of adaptation in meeting their responsibilities because of increasing roles in life. This situation arising as a result of the imbalance between roles is defined as "role conflict". The role expectations being too much in both areas of work and family and support and sources in meeting these expectations being insufficient results with the corruption of work-family balance and conflict is being experienced. In situations when work-family balance is corrupted, personal, family/relation and work troubles arise. These troubles affect negatively on the life of woman as a person, worker and a family member. It is reported that in nursing, which is generally considered as a woman work, particularly married nurses experience too much stress in meeting their roles about work and family

In balancing work-family conflict, a woman has to create her own balance model and she has to learn how to use sources and supports effectively. These are the knowledge, talent, education, ability, personal structure and communication skill as a person, partner support, income of the family, social environment and friend support as a family, institutional support, administrator support, salary and social rights at work and the supports achieved by some social politics towards woman workers by governments.

Key Words: Nurses, role conflict, work-family conflict, working women, work life.

GİRİŞ

Sanayi devrimi kadın yaşamı açısından önemli bir dönüm noktasıdır. Önceleri sadece aile içinde çalışan kadın, sanayi devrimi ile birlikte aile dışında ücretli olarak çalışmaya başlamış, böylece ev ve ailenin dışına çıkmıştır. Bunun sonucunda, kadın farklı sosyal gruplarla ve yeni davranış kurallarıyla tanışma fırsatı bulmuştur (Özen

Kapız 2002; Tarihsel Süreçte Kadın İşgücü 2007).

Ülkemiz kadınları da benzer sosyo-ekonomik aşamaları geçirmiştir. Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması (TNSA) 2003 verilerine göre kadınların % 42'sinin araştırma öncesindeki 12 aylık süre içinde, %27'sinin ise araştırma sırasında çalışıyor oldukları bulunmuştur. Ayrıca çalışan grubun

* Öğr. Gör. İstanbul Üniversitesi Bakırköy Sağlık Yüksekokulu, ** Yard. Doç. Dr. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu

özelliklerine bakıldığında; çok genç olmayan, evli olmayan, çocuk sahibi olmayan ve eğitim düzeyi yüksek olan kadınların çalışma oranı daha yüksek bulunmuştur (TNSA 2003). Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık İstatistik Kurumunun Hane Halkı İşgücü Araştırması 2008 Temmuz Dönemi Sonuçlarına göre de Türkiye’de kadınlarda işgücüne katılma oranı %27.2 olarak bulunmuştur. Kadınlarda işgücüne katılma oranının eğitim düzeyleri arttıkça arttığı saptanmıştır. Kadınların eğitim düzeylerine göre iş gücüne katılma oranı lise altı eğitimlilerde %23.7, lise ve dengi okul mezunlarında %33.8 ve yüksek öğretim mezunlarında %70.4 olarak bulunmuştur (TUİK 2008).

Kadının aile içinde anne, eş, ev kadını olarak sahip olduğu rollere çalışmaya başlamasıyla birlikte yenileri eklenmiştir (Özen ve Uzun 2005). İş ve aile birbirinden farklı roller gerektiren iki alt sistemdir ve bu sistemler birbirinden etkilenmektedir. Bu iki sistem içinde kişi sahip olduğu rolleri karşılamada yetersiz kalırsa iş-aile dengesi bozulur (Aycan ve Eskin 2005; Aycan, Eskin ve Yavuz 2007). Kadın iş ve ailede sahip olduğu artan rollerini yerine getirmede uyumsuzluk yaşamaya başlar ve bu durum “rol çatışması” olarak tanımlanmaktadır (Aytekin 2007; Özen ve Uzun 2005).

Ayrıca aile içi rollerini istediği ya da kendinden beklenen düzeyde karşılamak için tüm rollerinde en iyi olmaya çalışırken büyük bir çaba göstermekte ve bu da kadın üzerinde büyük bir baskı oluşturmaktadır (Müftüoğlu 2007). Kadın yaşadığı bu baskı ve çelişkiler sonucunda sağlığını da yitirebilmektedir. Ayrıca kadın için en önemli çatışma nedeni iş ve aile arasındaki öncelik sıralamasını yapmaya çalışırken meydana gelmektedir. Çünkü kadın bu öncelik sıralamasını yaparken birçok çelişki yaşamaktadır (TİSK 2002). İş-aile çatışması zaman, stres ve davranış nedenli olabilmektedir (Aycan ve Eskin 2005; Aycan ve ark 2007).

Çalışan kadının, iş-aile çatışmasının önüne geçmek için, iş ve aile arasındaki yaşam dengesini kurması gerekmektedir. Bu dengeyi kurmada ka-

dının alabileceği önlemlerin yanı sıra ayrıca hükümetler de çalışan kadına sosyal destek sağlamalıdır. Çalışan kadına sunulan sosyal ve diğer destekler ortaya çıkması olası sorunları azaltacak, kadın ve çocuk sağlığının korunmasına, iş performansının artmasına katkı sağlayacaktır (Çelebi 2003; TİSK 2002).

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ NEDENLERİ

Geleneksel yapı içinde yetişen kadınlar ev, aile ve çocukları ile ilgili rollerini üstlenmeye yönelik yetiştirilmiş, işi, mesleki başarısı ve kariyeri öncelikli rolleri olarak görülmemiştir. Böyle bir kültürden gelip çalışmaya başlayan kadın yetiştirilme tarzı ve şimdiki durumu arasında çelişkiler yaşamakta ve tüm rollerini eksiksiz yerine getirmeye çalışırken aşırı rol yükü altında kalmaktadır. Tüm bu rollerini yerine getirmek için büyük çaba harcamakta ve zaman zaman iş-aile çatışması yaşamaktadır (Mene-menli 2006; TİSK 2002).

Gülbayrak ve Açık’ın Elazığ ilinde çalışan 382 kadında yaptıkları araştırmada, kadınların %76.4’ü iş ve ev yaşantısındaki sorumluluklar nedeniyle zaman zaman bir ikileme düştüğünü; evdeki ve/veya işteki rollerini yerine getirememekten dolayı roller arası çatışma yaşadığını ifade etmiştir. Kadınların yaşadıklarını ifade ettikleri rol çatışmasının yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, ekonomik statü ve eş eğitim düzeyi gibi demografik değişkenler ile arasında istatistiksel olarak farklılık saptanmamıştır. Çocuk sayısı arttıkça kadınların rol çatışması yaşama oranlarının da arttığı bulunmuştur. Aile rollerinin iş başarılarını ya da işin aile rollerini olumsuz etkilediğini düşünen kadınların daha fazla rol çatışması yaşadıkları görülmüştür. Ev içi rollerini yerine getirmede destek alan kadınların daha az oranda rol çatışması yaşadıkları belirtilmiştir (Gülbayrak ve Açık 2004).

Kadının aile içinde yaşadığı anlaşmazlık, gerginlik, eş desteği alamaması, iş-aile çatışması açısından önemli etkenlerdir. Rol çatışması, entelektüel ve fiziksel güçlük, rol belirsizliği, işin kalitesinin baskısı ve yoğun iş yükü de iş-aile çatışma-

sının stres kaynakları arasında sayılmaktadır (TİSK 2002). Ayrıca düşük mesleki doyum, tükenme, yorgunluk ve duygusal stres veya depresif semptomların varlığı da iş aile çatışması ile ilişkilidir (Grzywacz, Frone, Brewer ve Kovner 2006).

Türkiye’de kadınların; % 4,8’inin meslek sahibi olduğu, meslek sahibi kadınların çoğunun eğitim ve sağlık sektöründe çalıştığı, sağlık sektörü içinde çalışanlar içinde ise en büyük bölümü hemşirelerin oluşturduğu bulunmuştur (DİE 2003). Hemşirelik mesleği kadının geleneksel rollerine yakınlığı, kadın mesleği olması ve iş imkânlarının iyi olması nedeni ile kadınların öncelikli meslek tercihleri arasında yer alır. Hemşirelik mesleği hemşirelerin artan sayıda hasta bakmaları, işin niteliğine göre düşük ücretle çalıştırılmaları ve düzensiz çalışma saatleri gibi nedenlerle stresli bir meslek olarak kabul edilmektedir. Ayrıca evli olan hemşirelerin meslekleri yanında yemek, çocuk bakımı ve ev işleri gibi geleneksel kadın rollerini yerine getirmesi beklenmekte bu da evli olmayan hemşirelere göre daha fazla stres yaşamalarına neden olmaktadır (Karahan ve Bener 2005).

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ KADINA ETKİLERİ

İş ve aile arasındaki dengenin bozulması her kadını aynı şekilde etkilemez. Bu etkilenme kadının kendi özelliklerine, olayları algılayışına, sorunu tanımlamasına ve çözümlemesine göre değişiklik göstermektedir (Aycan ve Eskin 2005; Aycan ve ark 2007).

İş-aile dengesinin bozulduğu durumlarda yaşanan sıkıntılar üç başlık altında toplanabilir. Bunlar;

1. Kişisel alanda,
2. Ailevi/ilişkisel alanda ve
3. İş alanındaki sıkıntılardır (Aycan ve ark 2007).

1. Kişisel alanda yaşanan sıkıntılar;

Kadının kişisel *alanda yaşadığı sıkıntılar* arasında; psikolojik (kaygı, stres, tükenmişlik, suçluluk duygusu), psikosomatik (psikolojik sıkıntılarının yol aç-

tığı fiziksel sıkıntılar) ve kendine ayırdığı zamanda tatminsizlik yer almaktadır (Aycan ve ark 2007).

Ev içi roller ve mesleki rollerin çatışması kadında kaygıya yol açmaktadır (Aycan ve ark 2007; Gönüllü ve İçli 2001). Bu rollerin aynı anda karşılanmasının gerekli olduğu durumlarda ortaya çıkan uyumsuzluk ise kadında rol gerginliğine neden olmaktadır (TİSK 2002). Yaşanan bu psikolojik sıkıntılar sonucunda kadın tükenmişlik yaşamakta, kendini yalnız ve huzursuz hissetmekte, rollerini tam anlamıyla yerine getiremediğini düşünerek suçluluk duymakta ve sonuçta da yaşam doyumunda azalma gözlenmektedir (Aycan ve ark 2007; TİSK 2002).

Stresi ortaya çıkaran fizyolojik faktörlerin yanı sıra, duygusal gerilimler, iç ve dış çatışmalar, eş problemleri gibi psikolojik nedenler ve çevre etkenleri, kültürel değişim v.b gibi sosyal nedenler olabilir (Balcıoğlu 2005). İş ve aile arasında dengesizlik olması önemli bir stres kaynağıdır (Esin ve Öztürk 2005). Stresin insanın fiziksel ve ruhsal sağlığını etkilediği ve hastalıklara karşı direnci azalttığı bilinen bir gerçektir (Aycan ve ark 2007; Karabıyık ve Ergün 2005). Stres, depresyon, bağımlılık davranışları, kan şekeri artışı, kan basıncı ve nabızda artış, ülser, kollesterol yüksekliği, kronik bel ağrısı, astım, dermatit, egzama, şeker hastalığı, migren ve peptik ülser, uyuşturucu, sigara, alkol kullanımı gibi sağlık sorunları tetikleyebilir. Aşırı stres apatiye, sinir bozukluğuna, doyumsuzluk, belirsizlik ve yetenekleri kullanamamaktan doğan ruhsal rahatsızlıklara, karamsarlık, alınganlık, huzursuzluk, konsantrasyon bozukluğu, devamlı sebepsiz korkular, endişe ve yetersizlik duygusunun artmasına neden olabilmektedir (Aytek 2007; Şahin 2005).

Sürekli yorgunluk, düşük enerji seviyesi, devamlı gerilim halinde olma, tedirginlik duygusu, hayattan sıkılma, parasal endişeler, ölümcül hastalıklara yakalanma korkusu stres kaynaklı olabilmektedir (Karabıyık ve Ergün 2005; Şahin 2005).

Gülbayrak ve Açık’ın (2004) araştırmasında, çalışan kadınlar iş-aile rollerini yerine getirirken, ev

yaşamında çabuk sinirlendiklerini (%28.0) ve iş yaşamında ise evden işyerine yorgun gittiklerini (%27.2) söylemişlerdir.

2. Ailevi/ilişkisel alanda yaşanan sıkıntılar;

İş-aile dengesinin bozulması sonucunda ailevi/ilişkisel alanda da sıkıntılar yaşanmaktadır. Dengenin kurulmadığı durumda evlilik tatmininde azalma olmakta, çocukların davranışsal, gelişimsel ve ilişkisel yapılarında sorunlar ortaya çıkmakta, kadınlar rollerini yerine getirememekten dolayı tatminsizlik yaşamakta ve anne-babalarıyla, arkadaşlarıyla yani sosyal çevreleriyle aralarında sıkıntılar yaşamaya başlamaktadır (Aycan ve Eskin 2005; Aycan ve ark 2007).

Gönüllü ve İçli'nin (2001) Denizli'de kadın tekstil işçilerindeki aile ve iş ilişkileri üzerine yaptıkları araştırmada; kadınların bireylik, ev kadınlığı, akrabalık rollerini tam olmasa da yerine getirdikleri gözlenmiştir. Kadınların daha çok bireysel olarak kendilerine zaman ayırma da sıkıntıya düştükleri ve bunun kırsal ya da kentsel alanda yetişme ile ilgili olduğu gözlenmiştir. Kentsel alanda yetişmiş olanların kırsal alanda yetişmiş olanlara göre kendilerine daha çok zaman ayırdıkları bulunmuştur.

Çalışma yaşamı içinde kadının en çok zorluk yaşadığı konular arasında ev işleri ve çocuk bakım sorununun yer aldığı görülmektedir. Çalışan kadın zaman zaman iş ve aile arasında kalmakta, hangi rolün önce geleceğine karar verirken ambivalans duygular yaşamaktadır. Çocuk bakımı rolünü yerine getirirken "iyi anne değilim" duygusuyla suçluluk yaşamaktadır (TİSK 2002).

TNSA 2003'te yapılan araştırmada kadınların %27'sinin çalıştığı, çalışanlar içinde evli ve çocuğu olmayan kadınların oranının yüksek olduğu bulunmuştur. Çocuk bakımında kurumsal bakımın katkısı %5'ten daha azdır. Çocukların bakımı %37 oranında kadının kendisi tarafından sağlanmaktadır. Çalışan 6 yaşından küçük çocuğu olan kadınların %21'i çocuk bakımında eşlerinin annelerinden destek almaktadır (TNSA 2003).

Ülkemizde kadının çalışması, çocuk bakımındaki kurumsal destek azlığından da gözlendiği gibi, yasalarla çok fazla desteklenmemektedir. Yasalarda da çocuk bakımının kadın görevi kabul edilmiş ve 100-150 kadın çalışanın bulunduğu alanda kreş açılmasını şart koşturmuştur. Ayrıca yasalarda kadınlar evlilik nedeniyle işten ayrılmak istediklerinde kıdem tazminatı alabilmekte, doğum öncesi ve sonrasında 8'er hafta olmak üzere doğum izni ve bebek bir yaşına gelene kadar günde 1,5 saat emzirme izni kullanabilmektedirler (Resmi Gazete 2004; İş Kanunu 1971).

Karaman ve Bener'in (2005) 44 evli hemşire üzerinde yaptıkları bir çalışmada hemşirelerin %90.9'u çalışıyor olmalarında dolayı ev ortamında sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Sorunun üstesinden gelmede %90'ı eş yardımı aldıklarını belirtmişlerdir. Yaşadıkları sorunları %30.7'si çocukları ile yeterince ilgilenememe, %25.4'ü yorgun ve sinirli olmak sorunları aileye yansıtmak, %19.3'ü ev işlerini aksatma ve 7-11 yıldır evli olanların %100'ü çocuklarına yönelik sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

İş yaşamı içinde birlikte çalışan kadın ve erkek ev yaşamı içinde farklılaşmaktadır. Ev içindeki yükün daha çok kadının üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir (Brough ve Kelling 2002; Esin ve Öztürk 2005). Kadınlar ev içindeki rollerini yerine getirmek için daha az uyumakta ve kendilerini ihmal etmektedirler. Yapılan araştırmalarda kadınların "uyku açlığı" yaşadıklarını ifade ettikleri görülmüştür. Bir başka çalışmada ise beş yaş altı çocuğu olan kadınların haftada fazladan 25 saat çalıştıkları, evde küçük çocuğu ya da bakıma muhtaç kişi olan kadınların ise haftada 17-34 saat arasında daha fazla çalıştıkları bulunmuştur (Esin ve Öztürk 2005).

3. İş alanında yaşanan sıkıntılar;

İş-aile dengesinin bozulmasından iş alanı da etkilenmektedir. İş-aile çatışması sonucunda; işe devamın bozulduğu, işin bırakıldığı, iş tatmininin, rol tatmininin, motivasyonun azaldığı, performansta düşüş ve ekip çalışmasında verimsizlik

olduğu, zamanın etkin kullanılmadığı belirtilmektedir (Aycan ve ark 2007; Şahin 2005). Bu gibi davranışlar işyeri verimliliğini de azaltmaktadır (Şahin 2005).

Araştırmalar rol çatışmasının çalışanda içsel çatışma yarattığını, işin çeşitli yönleri ile ilgili gerilim oluşturduğunu, iş doyumunu düşürdüğünü, işçinin üstüne güvenini azalttığını ortaya koymuştur (Aytek 2007).

Sullivan ve Bhagat 370 kişi ile yaptıkları bir çalışmada rol çatışması ve rol belirsizliğinin, iş doyumunu ve fiziksel sağlık üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. İş doyumsuzluğunun bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığını da etkilediğini belirtmişlerdir (Balaban 2000).

Bazı çalışma sonuçlarına bakıldığında kadının çalışmasının ekonomik olarak bağımsızlığını kazanmada avantajlı olduğu da görülmektedir. Çalışan kadınların menopoz dönemindeki yakınmalarının daha az olduğu, ev kadınlarından daha uzun yaşadıkları, düşük sosyo-ekonomik yapıda olan kadınların çalışmasının psikolojik açıdan koruyucu olduğu, evlilik uyumlarının çalışmayan kadınlara göre daha iyi olduğu gözlenmiştir (Çilli, Kaya, Bodur, Özkan ve Kucur 2004; Hotun Şahin 1998).

Yapılan araştırma sonuçlarına göre en çok rol çatışması yaşayan meslek gruplarından birinin de hemşirelik olduğu belirtilmektedir (Esatoğlu, Ağırbaş, Akbulut ve Çelik 2002). Grzywacz ve ark.'nın (2006) hemşirelerdeki iş-aile ve aile-iş çatışmasının ölçülmesine yönelik çalışmalarında hemşirelerin %50'sinin kronik aile-iş çatışması ve %11'inin iş-aile çatışması yaşadıkları bulunmuştur.

İŞ-AİLE ÇATIŞMASININ DENGELENMESİ

Çalışan kadınların çoğunun rol çatışması yaşamaması ve sonucunda da iş-aile dengesinin bozulmasının kadın yaşamını bireysel, ailesel ve çalışan olarak olumsuz etkilediği gözlenmiştir (Aycan ve ark 2007; Gülbayrak ve Açık 2004; TİSK 2002).

Dengenin kurulmasında herkes için tek bir denge modeli yoktur, bireysel denge modelleri var-

dır (Aycan ve ark 2007; Özen Kapız 2002). Kişinin kendi denge modelini oluşturması için elinde olan kaynak ve destekleri etkili bir şekilde kullanmasını öğrenmesi gerekmektedir (Aycan ve ark 2007). Eldeki destek ve kaynaklar; bireysel özellikler, ailedeki kaynak ve destekler, kurumsal kaynak ve destekler olarak düşünülmelidir (Aycan ve ark 2007; İş ve Aile Yaşamını Desteklemek Üzere Tavsiyeler 2001).

Bunlara örnek olarak kişinin bilgi, yetenek, eğitim, beceri, kişisel yapı ve iletişimi, ailesel olarak eş desteği, ailenin geliri, sosyal çevre ve arkadaş desteği, işyerinde ise kurumsal destek, yönetici desteği, maaş ve sosyal haklar sayılabilir (Aycan ve ark 2007; İş ve Aile Yaşamını Desteklemek Üzere Tavsiyeler 2001).

Karahan ve Bener'in yaptıkları tanımlayıcı bir araştırma da hemşirelerin sorun çözme önerileri; çalışma sürelerinin kısaltılması, nöbet izinlerinin verilmesi, bakıcı ve ev işlerini yapan birisinin olması ve kreş olması olarak sıralamışlardır (Karahan ve Bener 2005).

Sonuç olarak, çalışan kadının, iş-aile çatışmasını önlemek için, iş ve aile arasındaki yaşam dengesini kurması gerekmektedir. İş-aile çatışmasının engellenmesi ve dengesinin kurulması aile bütünlüğünün korunmasında, yaşam kalitesinin artmasında, toplum içi huzurun sağlanmasında, çocukların sağlıklı yetişmesinde, bireyin ruhsal sağlığının, kadın ve çocuk sağlığının korunmasında, iş performansının artmasında önemli katkı sağlayacaktır. Bu dengeyi kurmada kadının alabileceği bireysel önlemlerin yanı sıra hükümetler de çalışan kadına yasalarla destek sağlamalıdır. Bu konuda hemşirelerde gerek kendi sağlıklarını gerekse bakım sunduğu kadınların sağlıklarını koruma ve geliştirmede iş-aile dengesinin sağlanmasında destek olabilirler.

İş-aile dengesinin kurulmasında ;

- Önceliklerin belirlenmesi,
- Fiziksel sağlığın korunması,

- Sosyal destek sistemlerinin kullanılması,
- Ev işlerinde sorumluluğun paylaşılması,
- Stresle baş etmenin öğrenilmesi önerilebilir.

KAYNAKLAR

Aycan, Z., Eskin, M. (2005). Relative contributions of child-care, spousal support, and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53 (7/8): 453-471.

Aycan, Z., Eskin, M., Yavuz, S. (2007). Hayat Dengesi İş, Aile ve Hayatı Dengeleme Sanatı. 1. baskı, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Aytek, B. (2007). İş yerindeki kronik stres kaynakları. http://www.habercisin.com/articles.php?art_id=661&start=1 (03.02.2008).

Balaban, J. (2000). Temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri. Pamukkale Üniversitesi-Denizli PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, sayı:7, <http://egitimdergi.pamukkale.edu.tr/makale/say%20C4%B17/28-TE-MEL%20E%20C4%9E%20C4%B0T%20C4%B0MDE%20C3%96%20C4%9E%20T%20M%20C4%B0N%20STRES%20KAYNAKLAR%20C4%B0%20VE%20BA%20C5%9E%20C3%87IK-MA.pdf> (03.02.2008).

Balçoğlu, İ. (2005). Stres kavramı ve tarihsel gelişimi. Medikal açıdan stres ve çareleri. İÜ. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Sempozyum Dizisi, 1. basım, İstanbul, 47 (9-12).

Brough, P., Kelling, A. (2002). Woman, work and well-being: The influence of work-family-work conflict. *New Zealand Journal of Psychology*, <http://psycnet.apa.org/?fa=main.doiLanding&uid=2002-17786-004> (03.02.2008).

Çelebi, N. (2003). Sanayileşme ve kadın işgücü. İstihdam, Kadın İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu. www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1097 (03.02.2008).

Çilli, A. S., Kaya, N., Bodur, S., Özkan, İ., Kucur, R. (2004). Ev kadınlarında ve çalışan evli kadınlarda psikolojik belirtilerin karşılaştırılması. *Genel Tıp Dergisi*, 14(1): 1-5, [http://www.geneltip.com/ShowIssueContent.aspx?ContentId=17&hl=pelvis%20destek%20yapıları%](http://www.geneltip.com/ShowIssueContent.aspx?ContentId=17&hl=pelvis%20destek%20yapıları%20) (12.12.2007).

DİE (Devlet İstatistik Enstitüsü) (2003). 2000 Genel Nüfus Sayımı. Nüfusun Sosyal ve Ekonomik Nitelikleri. Devlet İstatistik Enstitüsü Matbaası, Ankara.

Esatoğlu, A. E., Ağırbaş, İ., Akbulut, Y., Çelik, Y. (2002). Hastanelerde rol çatışması ve rol belirsizliği: Sağlık Bakanlığının Hastanelerinde bir uygulama. 5. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyum Kitabı, Eskişehir, www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler/goto.aspx?id=1342 (12.12.2007).

Esin, N., Öztürk, N. (2005). Çalışma yaşamı ve kadın sağlığı. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Temmuz-Ağustos-Eylül, 38-42.

Göntüllü, M., İçli, G. (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: Aile ve iş ilişkileri. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1): 81-100, www.cumhuriyet.edu.tr/dergi/makale/40.pdf (03.02.2008).

Grzywacz, J. G., Frone, M. R., Brewer, C. S., Kovner, C. T. (2006). Quantifying work-family conflict among registered nurses. *Research in Nursing and Health*, 29: 414-426.

Gülbayrak, C., Açık, Y. (2004). Elazığ il merkezinde bulunan kamu kuruluşlarında çalışan kadınların iş-aile yaşamından kaynaklanan rol çatışması ve etkileyen faktörler: II. bölüm. IX. Halk Sağlığı Kongresi, Ankara.

Hotun Şahin, N. (1998). Bir Kilometre Taşı: Menopoz. İ.Ü.F.N.H.Y.O. Mezunları Derneği Yayınları, Yüce A.Ş., İstanbul, 112.

İş Kanunu (1971). www.isguvenligi.net/mevzuat/1475_sayili_is_kanunu_tuzuk_ve_yonetmelikler/1475.pdf (17.03.2008)

İş ve Aile Yaşamını Dengelemek Üzerine Tavsiyeler (2001). <http://www.insankaynaklari.com/ikdotnet/icerikdetay.aspx?KayitNo=275> (12.12.2007).

Karabıyık, S., Ergün, İ. (2005). Stres yönetimi. <http://74.125.77.132/search?q=cache:97dcJ317mE0J:www.hackhell.com/archive/index.php/f-42-ASP-/-PHP-/-JSP-/-HTML-/-f-156-Hikayeler/f-174-Guvenlik-a%20C3%A7%20B1kLar%20C4%B1-/-f-42-ASP-/-PHP-/-JSP-/-index.php/t-17172.html+archive+index+php+17172+site:hackhell.com&hl=tr&ct=clnk&cd=1&gl=tr> (03.02.08).

Karahan, A., Bener, Ö. (2005). Bolu Sosyal Sigortalar Kurumu Hastanesi'nde çalışan evli hemşirelerin ev ortamında yaşadıkları sorunlar. *Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*, 2(8): 113-120.

Menemenli, F. (2006). İş yaşamı kadın için, erkeklere oranla biraz daha fazla özveri gerektiriyor. www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1353&id=72 (12.12.2007).

Müftüoğlu, O. (2007). Çalışan kadın sendromu. <http://makale.turkcebilgi.com/kose-yazisi-121488-prof-dr-osman-muftuoglu-calisan-kadin-sendromu.html> Hürriyet (06.08.2007) (04.10.07).

Özen Kapı, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3).

Özen, S., Uzun, T. (2005). İşyerinde çalışanın yaşadığı çatışmanın azaltılmasında örgütün ve ailenin rolü: Polis memurlarına yönelik bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(3).

Şahin, H. (2005). Örgütsel stres. www.maden.org.tr/resimler/ekler/b7e926154c1274e_ek.pdf (03.02.08).

Tarihsel Süreçte Kadın İşgücü (2007). http://www.genbilim.com/index.php?option=com_content&task=view&id=1774 (11.12.2007).

14 Temmuz 2004 Tarihli Resmi Gazete Sayı: 25522 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından: Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (2004). <http://www.isgu>

İş-Aile Çatışması ve Kadın Yaşamı Üzerine Etkileri

venligi.net/mevzuat/1475_sayili_is_kanunu_tuzuk_ve_yonetmelikler/1475.pdf (17.03.2008).

TİSK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları) (2002). Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, Yayın No: 219, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=108> (04.10.07).

TNSA (Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması) (2003). <http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2003/index.htm> (17.03.2008).

TUİK (T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu) (2008). Hanehalkı iş gücü araştırması 2008 Temmuz dönemi sonuçları. T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, Sayı:165, www.tuik.gov.tr (29.10.2008).