

İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİ ve DENGEE YÖNELİK YENİ BİR YAKLAŞIM: SINIR TEORİSİ

Serap ÖZEN KAPIZ*

1. GİRİŞ

Endüstrileşmeden önce üretim aileler tarafından kendi tüketimleri için yapılırken endüstri devrimiyle başlayan süreçte, işyerleri, ev ve aileden uzaklaşmış ve üretim bunların dışındaki organizasyonlarda gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Önceleri bireylerin iş ve aile konumlarında farklılık yokken, iş ve aile aktiviteleri endüstri devriminden sonra farklı yerlerde, farklı zamanlarda, farklı insan gruplarıyla ve farklı davranış kurallarıyla gerçekleştirilir olmuştur. İş ve aile, endüstrileşmeyle birlikte zaman ve mekan olarak birbirinden farklılaşmış da olsa, aralarında sıkı yapısal ilişkiler ve güçlü bir etkileşim olan iki önemli sosyal alt sistem olarak varlıklarını korumaktadırlar.

2. İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİ VE DENGENİN ÖNEMİ

Son yıllarda endüstri sonrasına geçiş sürecinde ekonomik, sosyal ve kültürel alanda yaşanan köklü değişimler çalışma yaşamı açısından da, yeni oluşumları ve yaklaşımları da beraberinde getirmektedir. Bu süreçte, hem çalışan bireyin yaşamında işin giderek daha çok merkezileştiği ve hem de ailenin psikolojik fonksiyonlarının artarak önemini koruduğu görülmektedir. Bu bağlamda, iş ve aile yaşam alanları etkileşiminin boyutları değişirken, iş-aile yaşamı dengesinin ve dengeyi sağlayabilmenin önemi giderek artmaktadır.

İş-aile yaşamı dengesi, iş-aile yaşamı etkileşiminde çalışan bireyler ve aile üyeleri için ulaşılması beklenen en önemli hedefdir. İş-aile dengesinin sağlanabilmiş olması, çalışan bireyler için olduğu kadar, içinde bulunduğu organizasyon ve toplum için de önem taşımaktadır (AUSTER, 1996, s.359). Bu açıdan, endüstri sonrası toplumun aile modelini yansıtan çift gelirli-çift kariyerli ailelerde dengeye ulaşmak için uygulanabilecek bazı stratejiler bulunmaktadır. Ancak, denge hedefine ulaşma, bireysel sorumluluğun yanında, organizasyonların sosyal sorumluluklar üstlenmelerini ve hükümetlerin sosyal

* Dr. Araş.Gör., Muğla Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

politika alanında bazı uygulamaları gerçekleştirmeleri ile birlikte sağlanabilecektir.

2.1. İş-Aile Yaşamı Dengesinin Tanımı

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

İş-aile yaşamı dengesini tanımlamada literatürde bazı sorunlarla karşılaşmaktadır. Yapılan ilk tanıma göre iş-aile yaşamı dengesi, bireyin “hem evdeki hem de işteki sorumluluklarını karşılamaya yetecek zamanının olmasıdır.” Diğer bir tanıma göre ise, bireyin en az rol çatışmasıyla evde ve işte doyuma ulaşması ve yeterince fonksiyonlaşmasıdır (GUEST, 2001). Ancak, bireyin yaşam alanları arasında hissettiği dengenin sübjektif olduğunun da, bilinmesi önemlidir. Algılanan denge, bireylere göre değişebilmekte ve biri için geçerli olan denge, bir başkası için dengesizlik anlamına gelebilmektedir. Örneğin, merkezi yaşam ilgisi iş olan biri için ev rolü sorumluluklarının ikinci plana itilmesi, eve daha az zaman ayırıyor olması, onun için dengeden uzaklaşma anlamına gelmez; aksine, birey yaşamında iş-aile dengesini, işini merkez alarak kurmuştur. Böyle biri için iş taleplerinin karşılanması önce gelmekte ve kendi tercihi ile ortaya çıkan bu durumu bir çatışma olarak algılamamaktadır. Aksine ailesine daha çok zaman ve enerji ayırmak isteyen birey için işten gelen yoğun talepler, bireyin denge anlayışına ters düşmekte ve bu yüzden iş-aile çatışmasından kaynaklanan rol gerginliği yaşamaktadır.

İş-aile yaşamı dengesinin daha iyi anlaşılabilmesi için dengenin yapısını, nedenlerini ve sonuçlarını ayırt etmeye ihtiyaç vardır. Tablo 1’de iş-aile dengesinin yapısı ve etkileri anlatılmaktadır. Dengenin belirlenmesinde etkili olan çevresel faktörler, iş talepleri, iş kültürü, evin talepleri ve ev kültürüdür. İş kültüründen kasıt, birey iş-aile dengesini destekleyici bir organizasyonel kültür ve bu yöndeki uygulama ve politikalarıdır. Örneğin, esnek çalışma saatleri ya da çocuk bakımı düzenlemeleri gibi ya da işin uzun ve düzensiz çalışma saatleri talep ediyor olmasıdır. Ev talepleri, iş dışındaki sorumlulukları ve bağlılıkları ifade etmektedir. Örneğin, çalışan bireyin evli veya bekar olması ya da küçük çocuğunun bulunması durumunda talepler farklı olabilmektedir. Ev kültürü, bireyin ev çevresindeki bağlılıkları ve sorumluluklarıdır. İş-aile dengesinin algılanmasında etkili olabilen bireysel faktörler işe yönelme, özellikle de işin (veya evin) merkezi yaşam ilgisi olması

veya işe yönelimli olma yönleridir. Kişisel kontrol, kontrol odağı ve rekabet eden taleplerin baskılarıyla başa çıkma kapasitesidir. Son olarak, cinsiyet, özellikle kadınları yüksek ev talepleri dolayısıyla etkilemekte, yaşam ve kariyer evreleri ise evde ve işteki belli talepleri tolere etmede etkili olmaktadır (GUEST, 2001).

2.2. İş-Aile Yaşamı Dengesinin Önemi

İş-aile yaşamını etkileşiminin önemi endüstri toplumunda ve endüstri sonrası topluma geçiş sürecinde özellikle kadınların işgücüne katılımlarındaki artışla birlikte, artan iş taleplerinin gündeme gelmesiyle öne çıkmıştır. Bunun yanında özellikle çift kariyerli eşlerin son yıllardaki artışı da konuya ilgiyi arttırmaktadır (DUXBURY, HIGGINS, 2001, s.1). Böylece, iş ve aile yapılarında yaşanan değişimler de dikkate alınarak bireylerin iş ve aile yaşamlarını ve sosyal rollerini dengeleyebilmeleri sosyal yaşamda bireysel mutluluğun ve toplumsal huzurun sağlanabilmesi açısından önemlidir. Bu bağlamda, iş-aile yaşamı dengesinin birey, organizasyon ve toplum açısından faydaları aşağıda gibi özetlemek mümkündür:

İş-aile yaşamı dengesi;

- Yaşam kalitesi ve ruhsal sağlığı geliştirir.

- Bireyin toplum huzuruna katkısını artırır.

- Verimliliği artırır, işe devamsızlığı azaltır (Worklife Report, 2000, s.8). Özellikle çocuk bakımının kalitesinden memnun olan çalışanların daha az iş-aile çatışması yaşadığı, bunun da daha düşük işe devamsızlıkla sonuçlandığı görülmektedir (GOFF-MOUNT-JAMISON, 1990. s. 804; KOSSEK, 1990, s.784-785).

- Çalışanların moralini olumlu etkileyerek, çalışanın organizasyona bağlılığını artırır, işgücü devrini azaltır (GROVER –CROOKER, 1995 s. 271).

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

- Çocukların sağlıklı yetişilmesinde önemlidir (ROEHLING-ROEHLING –MOEN, 2001, s. 162-165;“Balancing Work and Family Life”, 2002; PAPALEXANDRIS-KRAMAR,1997, s. 593).

Tablo 1: İş-Aile Dengesinin Yapısı, Nedenleri ve Sonuçları

Belirleyiciler	Dengenin Yapısı	Sonuçlar/Etkiler
Çevresel - İş talepleri - İş kültürü - Ev talepleri - Ev kültürü B. Bireysel Faktörler - İş oryantasyonu - Kişilik - Enerji - Kişisel kontrol ve başa çıkma - Cinsiyet - Yaş, yaşam ve kariyer evresi	A. Sübjektif Denge- önemsiz - Denge-ev merkezli - Denge-iş merkezli - İşin eve yayılması - Evin işe yayılması B. Objektif - Çalışma saatleri - Boş zaman - Aile rolleri	1. İş doyumu - Yaşam doyumu - Ruhsal sağlık/mutluluk 2. Stres/hastalık 3. İşte davranış/performans 4. Evde davranış/performans 5. İşteki diğerleri üzerine etkisi 6. Evdeki diğerleri üzerine etkisi

Kaynak: GUEST, David E.; "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", A Discussion Papared for the 2001 ENOP Symposium, Paris.

Organizasyonların aileyi desteklemeleri, çalışanın iş dışındaki sorumluluklarını da önemsediklerini göstermeleri, çalışanın işe bağlılığını ve iş doyumunu arttırmanın yanında, sosyal sorumluluklarının da bir parçasıdır. Bu sorumluluğu organizasyon, hem çalışanlarına ve onların ailelerine karşı hem topluma yerine getirmiş olmaktadır. Böylece, hem çalışan birey, hem de organizasyon kazançlı çıkmaktadır.

Ulusal politikalar açısından, hükümetlerin iş-aile dengesini sağlamak ve korumak için uygulayacakları politikalar da ulusal sosyal politika kapsamındadır. Hükümetlerin bu konuda uygulayacakları politikalar, düzenlemeler ve yürürlüğe koyacakları kanunlar, sosyal politikanın birer aracıdır.

3. İŞ-AİLE YAŞAMI DENGESİNİ AÇIKLAMAYA YÖNELİK YAKLAŞIMLAR

3. 1. Ayrı Dünyalardan İş-Aile Yaşamı Sentezine

İş-aile yaşamı olgusu, özellikle kadınların işgücüne katılımlarıyla ortaya çıkan, iş ve aile yapılarındaki ekonomik, sosyal, teknolojik, demografik değişikliklerle her dönemde önemi giderek artan bir araştırma alanıdır. Endüstrileşmenin ilk dönemlerinde ve yaygın olarak da 1950'lerden sonra ortaya atılan "ayrı dünyalar" modeli, çalışanların aile sorunlarını işyerinin kapısında bırakmaları gerektiğine inanan örgüt kültürü anlayışı ve geleneksel cinsiyet rol dağılımı ile güçlendirildi. İş ve aile yaşamları tamamen birbirinden ayrı ve rekabet halinde iki alan olarak kavramlaştırıldı. Buna göre, kesin sınırlarla birbirinden ayrılan alanların kendine özgü talepleri ve bu talepler arasında da kaçınılmaz bir mücadele vardı. Aile, iş taleplerinin gerçekleştirilmesini engelleyen bir tehdit unsuru olarak görüldü. En önemlisi de, bu iki alanı yönetmenin bir çalışan sorunu olmasından ziyade, bir kadın sorunu olarak görülmesiydi. Çünkü, erkeğin geleneksel rolü, iş rolü ve evin geçimini sağlamak iken, kadının iş yaşamına katılması, geleneksel rolünün, yani eş ve annelik rollerinin iş rolü talepleri üzerinde bir tehdit unsuru olarak algılanmasına neden oldu. Diğer bir ifadeyle, iş-aile taleplerinin rekabeti, sadece kadını ilgilendiren bir olgu olarak görülmekteydi. İnsan enerjisinin ve zamanın sabit ve sınırlı olduğu savunulan kıtlık görüşünden hareketle, kadının ev işinin yanında ücretli bir işte çalışmasının daha fazla enerji talebine ve kaynak kullanımına neden olduğu ve bunun da kadında stres ve depresyona yol açarak, üstlendiği rollerini olumsuz etkileyeceği ileri sürüldü.

Bu tutumlara karşılık, organizasyonlar, çalışan ve çocuklu annelerin iş ve aile rolü taleplerini daha iyi idare edebilmelerine yardımcı olmak için, bazı politikaları (annelik izni, çocuk bakımı gibi) gündeme koydular, ancak bu politikalar sadece yazıda kaldı, uygulanmadı. Çünkü, kadınların iş ve aile rolü taleplerini idare edemeyeceklerini düşündüler (BARNETT, 1999, s.144-146).

İlerleyen yıllarda, roller ve stres üzerinde yapılan yoğun araştırmalar, ayrı dünyalar modelinin ve bir anlamda da kıtlık (scarcity) yaklaşımının sonu oldu. Bu bulgular, ailenin ve işgücünün demografik yapısındaki önemli değişiklikler kadar (çalışan annelerin sayısında artış), yeni bir iş-aile görüşünü ortaya çıkardı. Böylece, yeni iş-aile yaşam olgusu, sadece kadınları ilgilendiren bir konu olmanın ötesine taşarak, erkeklerin de gelir getirmenin dışında aile sorumlulukları olduğu ve bu ihtiyaçlarını karşılamak istedikleri görüldü. Ayrıca, kıtlık yaklaşımının aksine, hem kadınlar için, hem de erkekler için birden fazla rol üstlenmenin, bireyin enerjisini azaltmaktan çok arttırdığı, üstlenilen rollerin problemden çok, hem kadın hem de erkekler için ödüllendirici yaşantılar sunduğu ileri sürüldü ve bu görüşler araştırmalarla desteklendi. Bu dönemde, en önemli yaklaşım, iş ve ailenin ayrı alanlar olmadığı, aksine, birinde

yaşanılanların, duygu düşünce ve tutumların diğer alanı etkilediği görüşüne ulaşılmış olmasıydı.

Endüstri toplumunu son dönemlerinde ya da ileri düzeyde endüstrileşmiş toplumlarda, işgücünün yapısında yaşanan demografik değişiklikler iş-aile olgusuna ilgiliyi daha da arttırdı (PERRY-JENKIS REPETTI-CROUTER, 2000:s.981-982). Özellikle aşağıda sayılan trendler bu ilginin artışında etkili oldu:

- Çift gelirli ailelerin artışının devam etmesi.

- İşgücünde küçük çocuklu annelerin sayısındaki artış.

- Kadınların ve erkeklerin işgücü içindeki benzerliklerinin artması: Kadınlar part-time çalışmanın yanında, tam zamanlı çalışmayı tercih etmeye başladılar. Çocuğun doğumundan sonra uzun süre işgücü dışında kalmıyorlar. Doğum sonrası işe geri dönme süreleri kısaldı. Kadınların işgücü kalıplarının erkeklerinkinden ayırt edilmesi güçleşmiştir.

- Yeni aile modellerinin hızla çoğalması: Endüstri toplumun modern aile yapısı olan çekirdek ailenin baskınlığı giderek azaldı, yapı ve roller üzerinde odaklanan, tek gelirli, çift gelirli ailelerin yanında, tek ebeveynli, karışık aileler gibi yeni aile modelleri ortaya çıktı ve giderek yaygınlaşıyor.

- Tek ebeveynlerin sayısının yükselmesine neden olan boşanma oranlarındaki artış,

- Çalışan bireyleri çekirdek ve geniş ailenin desteğinden yoksun bırakan işgücü mobilitesindeki artış.

- İş dışı yaşamın kalitesine artan ilgi ve çalışanların değişen beklentileri; evde babanın bağılılığına verilen sosyal değer artması.

Bu demografik, ekonomik ve kültürel değişikliklerle, aile içinde cinsiyet rollerinde ortaya çıkan daha eşitlikçi tutumlar, ailede rol dağılımı yansıtan asimetrik aile modelinden simetrik aileye doğru bir yapısal bir değişimle de desteklenmiştir. İş ve aile yaşamı etkileşiminin bireyler, organizasyonlar ve toplum açısından önemi giderek artmıştır. Bu yapısal ve davranışsal değişimler, iş ve aile alanlarının birbiriyle örtüştüğünü varsayan ve etkileşimin kaçınılmaz olduğunu ileri süren “çakışan alanlar” modeliyle kavramlaştırılmıştır (BARNETT, 1999, s.146-147). Bu model aynı zamanda yayılma, çatışma, araçsallık ve arttırma yaklaşımlarının bileşimini de ifade etmektedir. Buna göre modelin savları, iş ve aile yaşamı arasında karşılıklı bir etkileşim ve dayanışma olduğu ve bir alanda yaşananların diğer alana yayılarak etkilediği, iki alanda üstlenilen roller arasında her zaman çatışma olmayabileceği, iş ve aile rollerinin uyumu söz konusu olduğunda çatışmanın en aza inebileceği ve etkileşimin olumlu sonuçlarının her iki alandaki fonksiyonlaşmayı da olumlu etkileyeceğidir. Bu anlamda yapılan çok sayıdaki

araştırma, çalışan alanlar modelini destekleyen güçlü bulgularla sonuçlanmıştır. Tüm bunlara karşılık, organizasyon cephesinden, bu değişimin de ihtiyaçları yeterince karşılayamadığı da olduğu görülmektedir (BARNETT, 1999, 147-148).

Endüstri sonrası topluma geçiş sürecinde ve yeni toplumda yaşanan demografik ve tutumsal değişimler, iş ve aile yaşamını da etkileyerek, iş-aile olgusunun bu değişim trendinin ayrılmaz bileşeni olduğunu bir kez daha gözler önüne sermektedir. Son yıllarda görülen demografik değişiklikler arasında konuyla ilgili en önemli değişim; eğitim düzeyinin yükselmesi ve buna bağlı olarak özellikle kadınların kariyer sahibi olmaları ile çocuk sahibi olma yaşlarındaki artıştır. Çift gelirli aileden çift kariyerli aileye yönelimi de ifade eden bu değişim, yapısal rol dağılımını yansıtan “modern simetrik aile” modelinin giderek yaygın haline gelmesi, kadınların aile rollerine olduğu kadar iş rollerine, erkeklerin de iş rollerine olduğu kadar aile rollerine verdikleri önemin artmasıyla sonuçlanmaktadır.

Endüstri sonrası toplumun öne çıkan yeni aile modelinde, çift kariyerli aile iş-aile yaşamı sentezine geçişi de yansıtmaktadır. “İş-aile yaşamı/iş-aile rol sentezi”, “iş-yaşam bütünleşme modeli” olarak da adlandırılabilir. Yeni aile modelinde, aile taleplerinin her iki eşin iş talepleriyle uyum sağlaması gerçeği ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden, aileye uyumlu işyeri politikalarının önemi artmaktadır. İşverenler tarafından desteklenen iş-aile politikaları, çalışan bireylerin ev taleplerinde olduğu gibi, işyerindeki fonksiyonlaşmasını ya da performansını olumlu etkileyecektir. Erkek ya da kadın tüm çalışan bireylerin, iş ve aile rollerini başarıyla gerçekleştirmeleri, arttırma hipotezi ile desteklenerek açıklanmaktadır. Barnett, bu hipotezi “yenilenmiş insan enerjisi modeli” olarak da tanımlar. Birden çok rol üstlenilmesi, daha fazla enerji harcanmasına neden olmasına rağmen, birey bunun karşılığını, hem psikolojik getiriler (rol sorumluluklarını üstlenme gücü, öz benlik saygısının artması, sosyal ilişkiler için yeni fırsatlar gibi) hem de parasal karşılık olarak almaktadır.

İş ve aile yaşamlarının, ayrı dünyalardan olarak tanımlanmasından, iş-aile bütünleşmesine kadar yaşanan değişim sürecinde ortaya atılan teoriler, çoğu kez bir önce geliştirilen teoriyi tamamen yadsımak yerine, eksiklerini tamamlayarak ya da kısmen eleştirerek bu alandaki teorik alt yapının gelişmesine katkıda bulunmuştur. Mevcut etkileşim teorilerinin yanı sıra son yıllarda iş-aile dengesini açıklamaya çalışan birkaç yeni teori de ortaya konulmuştur: Sue C. Clark’ın “İş ve Aile Sınır Teorisi” (CLARK, 2000, s.747-769), Blake E. Ashforth ve arkadaşlarının “Sınırlar ve Mikro Rol Geçişleri” (ASHFORTH, 2000, s. 472-491), Ellen Ernest Kossek ve arkadaşlarının “İş-Aile Rol Sentezi” (KOSSEK-NOE, 1999, s.102-199). Bunlardan Clark ve Ashforth’un iş aile sınırları arasındaki geçişi ve dengeyi açıklamaya yönelik teorileri şaşırtıcı biçimde benzerlik göstermektedir. Kavramlar farklı kullanılmış olmasına rağmen, bu kavramların açıklamalarında benzerlikler dikkat çekicidir.

Bu iki teorinin farklı dergilerde aynı yıl (2000) yayınlanmış olması da, konunun diğer ilginç bir yanı olarak yorumlanabilir. Bu çalışmada, iki teorinin detaylı karşılaştırmasını yapmak çalışmanın amacının dışında görüldüğü için, karşılaştırma yapmak yerine, kavramları ve modeli daha ayrıntılı bir şekilde ortaya koyan Clark'ın sınır teorisi anlatılmaya çalışılacaktır.

3.2. İş-Aile Sınır Teorisi

İş-aile literatüründe yer alan telafi, yayılma, çatışma, araçsallık, kıtlık, arttırma teoriler iki sistem arasında duyguların geçirgen olduğunu, iş ve aile yaşamlarının birbirini etkilediği görüşünü desteklemektedir. Son yıllarda, Clark tarafından iş-aile etkileşimini ve dengesini açıklayan bir teori geliştirilmiştir: "İş-Aile Sınır Teorisi". Clark'a göre, iş ve aile sistemleri arasındaki başlıca ilişki duygusal değil, insanidir. Bireyler, iki alan arasında -iş ve aile- günlük geçişler yapan sınır geçicilerdir. Bireyler içinde yaşadıkları alanları, bu alanlar arasındaki sınırları biçimlendirerek, sınır geçicinin o alan ve o alanın üyeleri ile ilişkilerini belirleyerek şekillendirirler. Bireyler kendi çevrelerini şekillendirirken, aynı zamanda o çevre tarafından da etkilenirler. İş ve ev çevresini belirleme ve onlar tarafından belirlenme aynı zamanda bir çelişkinin de ifadesidir. Bu çelişki, iş-aile dengesini, iş ve aile çalışmalarında öne çıkaran kavramlardan biri yapmaktadır. İş- aile sınır teorisi, sınır geçiciler ve onların iş ve aile yaşamları arasındaki bu karmaşık etkileşimi açıklamaya çalışmaktadır (CLARK; 2000, s.748-749). İş ve aile konusunda önceki teorilerin eleştirilerini ve boşluklarını telafi etmek için geliştirilmiştir. Bu teori, bireylerin dengeye ulaşmak için, iş ve aile alanlarını arasındaki sınırları nasıl yönettiklerini açıklamaktadır.

Sınır teorisi, iş ve ailenin birbirine karşılıklı bağımlılığını açıklayan yayılma ve telafi teorileri tarafından desteklenmektedir. Yayılma ve telafi teorileri ile ilgili en ciddi problem, belki de bunların sınırlı olan ilgi odaklarıdır. Bu iki teori genellikle duygusal bağlara (doyum, gerilim) yönelmektedir. Ayrıca bu teoriler bireyi çevrelerine hükmetme ya da şekillendirme yeteneğine sahip olmaktan çok, sadece reaktif olarak ele almaktadır. Diğer bir deyişle, bireylerin içinde buldukları çevreye ve koşullara bağlı tepkiler geliştirmektedirler.

Endüstri devriminden sonra işyeri ve evin fiziksel olarak birbirinden ayrılması, evin ve işin amaçlarını ve kültürlerini de farklılaşmıştır. Clark, zıtlaşan amaçlar ve kültürler olduğunda, iş ve aile yaşam alanlarını, dilde veya kelime kullanımında, kabul edilen davranışların oluşturulmasında farklılıklar olan iki farklı ülkeye benzetmektedir (CLARK, 2000, s.750-751). Bazı bireyler için bu iki ülke arasındaki geçişlerin etkisi önemsizdir. Örneğin, aynı dili, parayı ve gelenekleri paylaşan iki komşu ülke arasında olduğu gibi. Bazen de, iş ve aile arasında zıtlık daha büyüktür ve bu yüzden iki alan arasındaki geçiş son derece şiddetlidir. Sınır geçiciler olan bireyler, ilgi alanlarını, amaçlarını, kişisel

tarzlarını geçtikleri her alana uyumlaştırmak için her geçişte yeniden bir şekillendirirler. İş ve evin pek çok özelliği yüzünden bu iki alan arasında seçim yapmak zordur. Bireyler istenilen dengeyi sağlamak için, iş ve aile alanlarının yapısını, aralarındaki sınırları ve köprüleri bir dereceye kadar şekillendirebilirler. Sınır teorisinde denge, en az rol çatışmasıyla işte ve evde doyum ve iyi fonksiyonlaşma olarak tanımlanmaktadır.

Her ne kadar teorinin anlatımında Clark tarafından belirtilmemiş olsa da, sınır teorisi, toplumun sosyal bir sistem olması dolayısıyla iş ve ailenin toplumun birer alt sistemi olduklarından yola çıkmaktadır. Böylece toplumdaki alt sistemler olan iş ve aile, karşılıklı olarak birbirlerini etkiler ve birindeki değişim diğerine de yansır. Sistem yaklaşımıyla ilgili ikinci önemli husus, sistemin etrafını çevreleyen sınırlardır. Her sosyal sistem çevresiyle etkileşim içindedir. Böylece, sosyal sistemler çevresindekilerle etkileşim halinde olan açık sistemlerdir (NEWSTROM, John-DAVIS, 2001, s.86-87).

- Sınır Teorisinin Temel Kavramları

Alanlar: "İş" ve "ev", bireylerin farklı kurallar, düşünce kalıpları ve davranışları birleştikleri iki farklı dünyayı nitelendirmektedir. İş ve aile, amaçlar ve araçlar açısından farklıdır. Bireyler işin, öncelikle gelir sağlama ve başarı duygusu verme amacını, ev yaşamının da kişisel mutluluk ve yakın ilişkiler kurma amacını gerçekleştirmektedir. Bir organizasyonda ulaşılan amaçların anlamı, belli davranışları ve düşünce biçimlerini cesaretlendiren bir kültür yaratmasıdır. Ancak her zaman iki alanın amacı uyumlu olmayabilir. Bir alanda ulaşılmak istenen amaç, diğer alandaki amaçla çatışabilir. Clark, burada çatışma teorisine girmektedir. Örneğin, ailede duygusal dürüstlüğe daha çok önem verilirken, bir organizasyonda müşteri hizmetlerinde çalışanların müşterilerine karşı her zaman güler yüzlü ve neşeleri görünmeleri gerekmektedir. Clark, iki alan arasında temel amaç uyumsuzluğunu, işte bireyden beklenen en önemli özelliğin 'sorumlu' ve 'yetenekli' olmak, evde ise beklenen en önemli özelliğin ise, 'sevgi dolu' ve 'minnettar' olmak biçiminde ifade etmektedir.

Ev ve iş alanlarındaki kültürlerin genellikle farklı olması yüzünden, bireyler iki yaşam alanını belli düzeylerde birleştirmeye çalışırlar. "Bütünleşme"(integration) ve "bölünme" (segmentation) bireylerin bu iki alan arasındaki farklılıklarla başa çıkma yolları olarak tanımlanmaktadır. Clark, bütünleşmeyle birlikte bölünmeyi de savunmaktadır. Ona göre, gerçekte işini ve evini ayıran pek çok çalışan birey, işi ve evi arasında bir sinerji yaratır. Çünkü iş ve aile ayrı, ve ihtiyaçları da farklıdır. Bu denge modelinin altında her alan gereklidir. Örneğin başarıya ihtiyacı işte, sevgi ihtiyacı ise, evde doyurulabilir. Çok farklı aktivitelerin bileşimi çeşitlilik ve heyecan verir. Bir alandan diğerine düzenli değişiklikler, bireylerin enerjilerini yenilemelerine yardımcı olur.

Sınırlar: Sınırlar, alanlar arasındaki sınırı belirleyen çizgilerdir ve alanla ilişkili davranışın başladığı ve bittiği nokta olarak tanımlanmaktadır. Üç

tür sınır vardır: Fiziksel, zamansal ve psikolojik sınırlar. Fiziksel sınır, bir işyerinin veya bir evin duvarları gibi, alanla ilgili davranışın meydana geldiği yer olarak tanımlanır. Zamansal sınırlar, çalışma saatleri gibi, aile sorumluluklarının yapıldığı zamandan işin yapıldığı zamanı ayırır (PERLOW, 1998). Psikolojik sınırlar ise, bireylerin yarattığı kurallardır. Bu kurallar alan içinde bireyler tarafından uygun bulunan duygular, düşünce ve davranış kalıplarıdır. Psikolojik sınırlar, genellikle kendiliğinden oluşur. Ancak, fiziksel ve geçici sınırlar, bireyler tarafından psikolojik sınırları oluşturan kuralları belirlemek için kullanılabilir.

Sınırlar, geçirgenlik, esneklik, bütünleşme ve dayanıklılık ile karakterize edilmektedir: Geçirgenlik, bir alandaki unsurların diğer alana girebilme derecesidir. Örneğin, birey evde çalışıyor olabilir, çalıştığı odanın kapıları ve duvarları onun işi etrafında bir tür fiziksel sınır yaratır. Ancak bu sınır çok geçirgen olabilir, çünkü aile üyeleri bireyin çalıştığı ofise sık sık girebilir ve onunla konuşabilirler. Fiziksel ve zamansal sınırlar, diğer alanı hatırlatıcı bir unsur olarak bazen olumlu, bazen de işinde kesintiler olarak algılanabilir. Sınırlar arasındaki sızıntı psikolojik de olabilir. Burada Clark, sınırların geçirgenliği ile yayılma teorisini benimsemektedir. Duyguların ve davranışların işten eve ya da evden işe olumlu ya da olumsuz yayılması olasıdır.

Bir diğer sınır özelliği, "esneklik"tir; bir alanın taleplerine bağlı olarak sınırın daralma ve genişleme derecesidir. Sınırların zamansal ve psikolojik esnekliğinden söz edilebilir. Örneğin bireylerin çalışma saatlerinin düzenlenmesinde esnekliğe sahip olmaları, iş ve aile zamanlarında esnekliğe neden olur. Alanlar arasında psikolojik sınır esnek olursa düşünceler, sezgiler ve duygular kolaylıkla geçebilir.

Sınırlar arasında çok önemli ölçüde geçirgenlik ve esneklik meydana geldiğinde, "kaynaşma" olur. Psikolojik bütünleşme bir kişinin kişisel veya aile deneyimini işinde kullandığı zaman veya iş deneyimini aile yaşamını zenginleştirmek için kullandığı zaman oluşabilir. Sınır bölgeleri iki alanın çok farklı olduğu durumlarda tehlikeli olabilir. Bu koşullar altında, sınır alanları, sınır geçicilerin çatışan talepler üzerinde değişiklik yaptıkları yerde yer alır ve çatışma artar. Ama alanlar benzer olunca, bazı uyumlar, entegrasyona ve bütünleşmeye yardımcı olabilirler. Özellikle, yüksek teknolojinin kullanıldığı işlerde, mekan ve zaman esnekliğini kolaylaştıran teknolojinin iş ve aile arasındaki sınırları bulanıklaştırdığı, bireylerin dengeye daha kolay ulaştıkları görülmektedir (EDLEY, 2001, s.28-29).

Geçirgenlik, esneklik ve kaynaşma, sınırın dayanıklılığını belirler. Çok geçirgen, esnek olmayan ve bütünleşmeye izin vermeyen sınırlar "güçlü"dür. Tam tersine geçirgenliğe izin veren, esnek ve karışımın mümkün olduğu sınırlar "zayıf"tır. Genellikle, sınırlar daha güçlü alanlar yönünde daha dayanıklı, daha az güçlü alanlar yönünde daha zayıf olacaktır.

Sınır Geçiciler: Sınır geçiciler, her bir alanda merkezi ve çevresel katılımcılar şeklinde tanımlanabilir. Merkezi katılımcı, alan sorumluluklarıyla belirlenmiş kişiliğe sahiptir, çevresel katılımcıların kişilikleri ise, alan sorumluluklarından uzaktır. Örneğin, evde merkezi katılımcı kadındır, kadın ev sorumluluklarıyla belirlenmiş bir kişiliğe sahipken, erkek çevresel katılımcı olarak bu sorumluluktan daha uzaktır.

Sınır Koruyucular: Merkezi ve çevresel katılımcıların yanında sınır koruyucu üyeler de vardır. Bunlar, özellikle alan ve sınır tanımlamada etkili bazı alan üyeleridir. İşte yaygın sınır koruyucular şefler, evde yaygın olan sınır koruyucular ise eşlerdir. Diğer alan üyeleri ise, alanın ve sınırın tanımlanmasında etkili olabilirler, ama sınır geçiciler üzerinde güce sahip değildirler. Sınır koruyucular ve diğer alan üyeleri, sınır geçicilerin alanlar ve sınırları yönetme yeteneğinde önemli bir rol oynarlar. Bu olgular üzerindeki anlaşmazlık iş/aile çatışmasının temel kaynağıdır. Şekil 1'de, sınır teorisinin temel kavramları ve karakteristikleri gösterilmektedir.

Şekil 1: İş-Aile Sınır Teorisi: Temel Kavramlar ve Kavramların Karakteristikleri

İŞ ALANI		AİLE ALANI
Sınır koruyucular/alan üyeleri <u>Etkileyiciler</u> - Aile resimleri - Evden gelen telefonlar - Evin görüşleri	Sınır Alanı (sınırların bulanıklaştığı bölge) Sınır Geçiciler	Sınır koruyucular/alan üyeleri <u>Etkileyiciler</u> - Müşteri telefonları - İşten gelen görüşler - Eve getirilen iş

Kaynak: CLARK, Sue Campell; "Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance", Human Relations, Vol.53, No.6, 2000, s. 754.

Sınır teorisi, bireylerin iş ve aile yaşamı dengesine ulaşmalarında kaynak olabilecek bir yaklaşım sunmaktadır. Bu teorinin özelliği, ortaya atılan iş-aile yaşamı etkileşimi teorilerinin bazı yönlerini kullanarak onların eksikliklerini kapatmaya çalışıyor olmasıdır.

3.3. Sınır Teorisine Eleştiriler ve Sınırların Bulanıklaşması

Sınır yaklaşımı denge konusunda yeni açılımlar sunmasına rağmen bazı yönleriyle eleştirilebilir. İş ve aile alanlarını ikiye bölen sınırlar, Martin tarafından “yanlış bölünme” (false dichotomy) olarak nitelendirilmektedir. Martin, gerçekte bireyin bir alandan çıkıp diğer alana girmediğini, diğer bir deyişle, alanlar arasında geçiş yapmadığını söyler. Bireyler, aynı anda her iki alanda sınır ayrımı olmadan bir bütünlük içindedirler. Örneğin, çalışanlar işyerinde, ebeveyn, kardeş veya eş rollerinden kopamadıkları gibi, evde de bir çalışan rolleri olduğunu unutmazlar MARTIN, 1994, s.401-431’den aktaran, EDLEY, 1998, s.28-29). Bu yaklaşım, Hochschild’in işin ev olduğu, evin de iş olduğunu görüşünü de desteklemektedir.

Hochschild, iş ve aileyi dengelemeye yönelik girişimleri, ikinci ve üçüncü vardiya (the second and third shifts) ile tanımlamaktadır (HOCHSHILD, 1989’dan aktaran, EDLEY, 1998, s.29.) İkinci vardiya, kadınların ücretli işten sonra eve döndüklerinde çocuk bakımı ve ev işleriyle uğraşmalarını ifade etmektedir (BASNEY, 2002). Üçüncü vardiya ise, anne/babanın plansız çalışma programlarından kaynaklanan ve bir eşin diğerini veya çocuklarının kızgınlığını yatıştırmaya çalışarak ilişkisel sürekliliği sağlamak için harcadıkları zaman olarak tanımlanmaktadır. Diğer yandan, ikinci vardiya sorumlulukları, artık sadece kadınlara ait olmaktan çıkmış, son yıllarda erkekler de çocuk bakımı ve ev işlerine daha aktif katılır olmuşlardır. Ev ve çocukların yükün eşler arasında eşit dağılımı sağlanmamış olsa da, babaların yardımı geçmişte olduğundan daha fazladır. İkinci ve üçüncü vardiya kavramları, iş ve ailenin doğrusal ve bütüncül yönü üzerinde durmaktadır. İş ve aile karmaşık, çok yönlü ve sürekli süreçlerdir. İş ve aile arasındaki ilişki, çalışan ebeveynlerin karmaşık rol ve kimlikleri Hochschild’in yaklaşımından daha karmaşık ve dinamik bir yapı oluşturmaktadır (EDLEY, 1998, s.30).

Son yıllarda telekomünikasyon teknolojisinin hızlı gelişimi ve kullanımıyla işyerinin ve çalışılan zamanın sınırların dışına taşarak günün her saatinde ve herhangi bir yerde çalışabilmeyi olanaklı kılması ve bu nitelikteki işlerin de her geçen gün artması, iş-aile sınırlarının bulanıklaşmasında en önemli faktör olmaktadır. Teknoloji, çalışan ebeveynlere, işte oldukları zamanlarda da, mobil telefonlar, acil mesajlar ve geleneksel telefonlarla ulaşabilmelerine olanak tanımaktadır. Aynı teknoloji, işverene de, çalışanın işinin başında olup olmadığı kontrol edebilmeyi sağlamaktadır. Rakow ve Navarro, bu ortamda çalışanların paralel vardiyalarda (parallel shift work) çalıştıklarından bahsetmektedirler (RAKOW-NAVARRO, 1993, s.144-157’den aktaran, EDLEY, 1998, s.30-31). Zaman ve mekan ne doğrusal, ne de sınırlıdır. Böylece Rakow ve Navarro’nun paralel vardiya kavramı, bulanıklaşmış sınırları, bireylerin üstelendikleri birden çok rolü ve karmaşık kimliklerini daha

iyi açıklamaya yardımcı olmaktadır. Özellikle mobil telefonların yaygın kullanımıyla, anneler isteyken de, çocuklarının acil durumlarda sorunlarıyla kolayca ve hızlı bir şekilde yakından ilgilenebilmekte ve bu “uzaktan annelik” (remote mothering/mothering at a distance) ile tanımlamaktadırlar (TURNBULL, 1996, s.5). Böylece kadınlar, işten eve geldiklerinde kendilerini bekleyen ikinci vardiya yerine, işte oldukları zamanda ev ve çocuk sorumluluklarını uzaktan kontrol edebildikleri “paralel vardiya”da çalışmış olmaktadır (WALE-GILLARD, 2002). Mobil telefonlar, kadınların aile sorumluluklarını ve işlerini aynı yapabilmelerini sağlayarak, kadınların çift vardiya yerine “paralel vardiya”da çalışmalarına yol açmaktadır (GILLIARD, 1996). Teknoloji, işten eve çocuklara ulaşabilmeyi ve aynı zamanda evden de işle ilgilenebilmeyi sağlayarak bireylerin iş ve aile yaşamlarını dengelemelerine yardımcı olmaktadır.

4. SONUÇ

Eleştirilere rağmen, sınır teorisinden iş-aile dengesi adına çıkarılabilecek en önemli sonuç, sınır koruyucuların diğer alanın farkında olması, alan üyelerinin alanlar arasında geçişlerini ve uyumlarını kolaylaştıracak önemli bir faktör olmalarıdır. Örneğin, sınır geçicinin aile sorumluluklarının farkında olan bir şef, aile alanının yüksek düzeyde farkında olarak, çalışanın iş ve aile sorumluluklarını dengelemesinde daha çok yardımcı olabilecektir. Bu sosyal destekle örtüşen bir yaklaşımdır, işte şefler ve iş arkadaşları ve evde eşler sınır koruyucular olarak çalışan bireyin, yani sınır geçicinin iş-aile yaşamını dengelemesine yardımcı olacak sosyal destekleri önemli olmaktadır. Teoride vurgulanan, iş ve ailenin her birinin farklı gereksinimleri doyuran farklı alanlar olduğu ve bireylerin farklı alanlarda üstlendikleri rollerin ve gerçekleştirdikleri faaliyetlerin enerjilerini arttırdığıdır. Bu durumun bölünme ve artırma teorilerinin bileşiminin en yalın ifadesi olduğu söylenebilir. Çalışan bireylerin iş ve aile alanları etkileşimin farkında olmaları ve buldukları alanlardan sosyal destek almaları dengeye ulaşmalarını sağlayabilir.

Sonuç olarak, kadınların işgücüne artan katılımlarına rağmen, iş-aile yaşamı rekabeti ve dengesi, yalnızca kadınlara özgü bir olgu değildir. Aksine, erkekler için de en az kadınlar kadar önem arz etmektedir. Ayrıca, iş-aile yaşamı dengesini sadece bireylere özgü dar bir kalıpta düşünmek de yanlış olacaktır. İş-aile etkileşiminden kaynaklanan sorunlar, bireyin ailesine yansıdığı gibi, çalışanın üyesi olduğu organizasyonu ve daha geniş bir çerçevede sosyal politika anlamında da toplumu yakından ilgilendirmektedir. Bu bağlamda, özellikle son yıllarda iş-aile dengesine yönelik çabalar, organizasyonun insan kaynakları departmanlarının politikaları arasında giderek yer almaya başladığı görülmektedir.

KAYNAKLAR

“Balancing Work and Family Life”, **ERIC Digest** No, 110, http://www.ed.gov/databases/ERIC_Digests/ (18.05.2002).

“Strategic Approaches to Work/Life Balance”, **Worklife Report**, 2000, Vol.13, No.1.

ASHFORTH Blake E.; “All in a Day’s Work: Boundaries and Micro Role Transitions”, **Journal of Management Review**, Vol. 25, No.3, 2000.

AUSTER Carol J, **The Sociology of Work, Concepts and Cases**, Pine Forge Press, 1996.

BARNNET Rosalind C.; “A New Work-Life Model For the Twenty-First Century”, **Annals of the American Academy of Political&Social Science**, March, No.562, 1999.

BASNEY Jim; “Is paid employment in the home a solution to the problem of the second shift ?”, <http://www.cs.oberlin.edu/~jbasney/papers/hmwrkpap.html>. (01.05.2002).

CLARK Sue Campell; “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, **Human Relations**, Vol.53, No.6, 2000.

DUXBURY Linda-HIGGINS Chris, “Work-Life Balance in Canada:Making the Case for Change”. http://www.asiapacific.ca/data/caprn/cjsp_project/duxbury_final.PDF. (21.12.2001).

EDLEY Pagie P.; “Technology, Employed Mothers, and Corporate Colonization of the Lifeworld: A Gendered of Work and Family Balance”, **Women and Language**, Vol.24, No.,2, 2001.

GILLARD Patricia; “Women and Technology” Conference Paper: Women and New Technologies, 24 August 1996, <http://www.infotech.monash.edu.au/intr/punsdate.html> .

GOFF S. J.-MOUNT M. K.-JAMISON R. L.; a.g.m., s. 804; KOSSEK, Ellen Ernest; “Diversity in Child Care Assistance Needs: Employee Problems, Preference, and Work-Related Outcomes”, **Personnel Psychology**, Vol.43, 1990.

GROVER Steven L.-CROOKER Karen J.; “Who Appreciates Family-responsive Human Resources Policies: The Impact of Family-Friendly Policies on the Organizational Attachment of Parents and Non-Parents”, **Personnel Psychology**, Vol.48, 1995.

GUEST David E.; "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", **A Discussion Papared for the 2001 ENOP Symposium**, Paris, <http://www.ucm.e/info/Psyap/enop/guest.htm>. (06.09.2001).

<http://www.cpn.org/sections/topics/work/stories-studies/work-family2.html#PartII> . (10.07.2001).

KOSSEK Ellen Ernest-NOE, Raymont A.; "Work-Family Role Synthesis: Induividual and Organizational Determinants", **International Journal of Conflict Management**, Vol.10, No.2, 1999.

NEWSTROM, John-DAVIS, Keith; **Organizational Behavior Human Behavior at Work**, Tata McGraw-Hill Pub., New York, 2001.

PAPALEXANDRIS Nancy-KRAMAR Robin; "Flexible Working Patterns: Towards Reconciliation of Family and Work", **Employee Relations**, Vol.19, No.6, 1997.

PERLOW Leslie A.; "Boundary Control: The Social of Work and Family Time in a High- Tech Corporation", **Administrative Science Quarterly**, June, 1998, www.findarticles.com (03.07.2001).

PERRY-JENKIS, Maureen-REPETTI, Rena L.-CROUTER, Ann C.; "Work and Family in the 1990's" **Journal of Marriage and The Family**, Vol. 62. No. 4., 2000.

ROEHLING Patricia V.-ROEHLING Mark V.-MOEN Phyllis; "The Relationship Between Work-Life Policies and Practices and Employee Loyalty: A Life Course Perspective", **Journal of Family and Economics**, Vol.22, N0.2, 2001.

TURNBULL, Sue; "Getting Connected: Gender and the Future of Online Services in the Home", **Research Report**, No.2, La Trobe University, Online Media Program, 1996.

WALE Karen-GILLARD Patricia; "The Impact of New Telecommunications Services on Family and Social Relations", http://www.acmi.net.au/AIC/WALE_GILLARD.html . (08.05.2002).