

Araştırma Makalesi/Research Article

Göçmen Kadın Çalışanların İş Yaşam Dengesine Kavramsal Bir Yaklaşım

A Conceptual Approach to Work-Life-Balance of Migrant Women Employees

Erhan AYDIN*

Öz

Bu araştırma makro(toplumsal), meso(örgütsel) ve mikro(bireysel) düzeylerin göçmen kadın çalışanların iş yaşam dengesini oluşturmadaki rolünü göstermeyi amaçlamaktadır. Söz konusu amaca ulaşabilmek için çalışmada, göçmen kadın çalışanlara dair iş yaşam dengesi literatürüne kurumsal kuram ve kesişimsel yaklaşımları da dahil ederek kavramsal bir yaklaşım benimsenmektedir. Böylece bu çalışma, iş-yaşam dengesi kavramını derinleştirmekte ve göçmen kadın çalışanların iş yaşam dengelerini şekillendiren mekanizmaları göstermektedir. Makro-(toplumsal) düzeyde bu çalışma, ataerkillik, politika ve ekonomi kurumlarını ve onların göçmen kadın çalışanlar için nasıl dışlayıcı bir iş çevresi oluşturduğunu ileri sürmektedir. Meso(örgütsel) düzeyde çalışma, etnik köken, toplumsal cinsiyet ve dini azınlıkları örgütlerde ayrımcı yaklaşımlarla karşılaşmaları ile özellikle nitelik yönünden dezavantajlı konumda olan göçmen kadın çalışanların kötü çalışma koşullarında nasıl çalıştıklarını dikkate almaktadır. Mikro(bireysel) düzeyde çalışma, göçmen kadın çalışanlar için sermayeleri bir güç kaynağı olarak değerlendirmekte ve bu sermayelerin neden önemli olduğunu belirtmektedir. Sonuç olarak, bu çalışma, göçmen kadın çalışanların deneyimlerini iş yaşam dengesi ışığında derinleştirerek alan yazınına katkı sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş yaşam dengesi, göç, göçmen kadın çalışanlar, ataerkillik.

Abstract

This research aims at demonstrating what the role of macro-societal, meso-organisational and micro-individual levels in creating a work-life balance of migrant women employees are. In order to achieve the aforementioned aim, this study adopts a conceptual approach that includes the literature on the work-life balance of migrant women employees by considering institutional and intersectionality approaches. Thus, this study extends the concept of work-life balance and demonstrates the institutional mechanisms in shaping the work-life balance of migrant women employees. In macro-societal level, this study raises the institutions of patriarchy, politics and economics and their role in creating an exclusionary workplace for migrant women employees. In meso-organisational level, the study considers ethnicity, gender and religious minorities as dimensions for facing discriminatory approaches from organisations and how migrant women employees work in

Geliş Tarihi/Received: 05.09.2019 - Kabul Tarihi/Accepted: 11.10.2019

* Dr. Öğr. Üyesi, Uşak Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uşak, Türkiye; erhan.aydin@usak.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2530-9058

a lousy working condition, especially unskilled ones. In micro- individual level, the study considers capitals as a power source for migrant women employees and shows why the capitals are critical. As a conclusion, this study contributes to the literature by deepening the experiences of migrant women employees in the light of work life balance.

Keywords: Work-life balance, migration, migrant women employees, patriarchy.

GİRİŞ

Göçmen kadın çalışanlar, iş yaşamına dahil olma süreçlerinde ve iş yaşam dengesini sağlamalarında baskın ataerkil yapının da etkisiyle hem iş ortamında hem de sosyal hayatlarında toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Özellikle toplum tarafından dışlanan belirli bir azınlığın ya da dezavantajlı grubun mensubu olan göçmen kadınlar bu ayrımcılığı daha fazla deneyimlemektedir. Bu durum ise kadın işsizliğinin sürdürülebilir bir hale gelmesine neden olmaktadır (Syed ve Pio, 2010; Benton ve Nielsen, 2013). İş yaşam dengesi ve çatışması ile ilgili yapılan araştırmalar, göçmen kadınların maruz kalmış oldukları ayrımcılığa yeteri kadar dikkat çekememektedir. Bunun temel nedeni, birçok araştırmanın (örn. Özdevecioğlu ve Doruk, 2009; Ulutaş, 2015; Özkan, 2019) kadınların kendi ülke ve kültür bağlamlarındaki iş yaşam dengelerine ve bu dengenin sağlanmasındaki zorluklara odaklanmasıdır. Dolayısıyla, bu şekilde tek bağlam üzerinden kadın çalışanlara yönelik yapılan araştırmalar, onların farklı ülkelerde ve farklı ataerkillik düzeylerinde göçmen çalışan olarak sahip oldukları iş yaşam dengesi ve sorunlarına ilişkin deneyimlerini yeterince ortaya koyamamaktadır. O yüzden, bu alanda gerçekleştirilecek çalışmaların çok katmanlı (mikro-meso-makro düzeylerde), farklı kültürel bağlamlarda ve ilişkiel bir yaklaşımla ele alınmaları gerekliliği üzerinde durulmaktadır (Ali vd., 2016).

Çalışma kapsamında, ataerkil bir toplumda yer alan göçmen kadın çalışanların iş yaşam dengelerini nasıl sağladıkları ile deneyimledikleri sorunlar kavramsal bir yaklaşımla incelenmektedir. Mevcut çalışma bu kavramsallaştırma amacını gerçekleştirmek için ataerkil bir toplumda iş yaşam dengesini tartışarak göçmen kadın çalışanlar ve iş yaşam dengesi sorunsalını vurgulamaktadır. Bunun yanı sıra çok katmanlı bir yaklaşımla göçmen kadın çalışanlar ve iş yaşam dengesi, mikro(bireysel), meso(örgütsel) ve makro(toplumsal) düzeylerde ele alınmış ve sonrasında sonuç kısmında makaledeki ana noktalara değinilerek çalışma tamamlanmıştır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Ataerkil Bir Toplumda İş Yaşam Dengesinin Kavramsallaştırılması

Ataerkillik; gücü, kadın ve erkek arasında eşit olmayan bir şekilde dağıtan sosyal ve politik bir örgüt formu olarak tanımlanabilir (Pateman, 1988). Bu bağlam, erkeklere mutlak öncelik tanıyan ve bir dereceye kadar kadınların insan haklarını sınırlayan toplumsal bir sistemin işaretidir (Sultana, 2011). Batılı ülkelerde, birçok çalışma (örn. Brough vd., 2014), ataerkil bir toplum yapısının çalışanların iş ve sosyal hayatlarının dengesini sağlama yetenekleri bakımından ataerkilliği ve iş yaşam dengesine ilişkin

zorlukları ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu amacı gösteren çalışmalara, Brough vd. (2014) tarafından yapılan Avustralya ve Yeni Zelanda'yı iş yaşam dengesi açısından inceleyerek iki ülkeye ilişkin boylamsal bir değerlendirme; Kinnunen & Mauno (1988) tarafından gerçekleştirilen batı Avrupa ve İskandinav bağlamlarının karşılaştırılması çalışmaları örnek verilebilir. Ayrıca, Güney Asya bağlamında çatışma ve strese maruz kalmaksızın iş yaşam dengesi ile sorumlulukların nasıl gerçekleştirilebileceğine ilişkin çalışmalar yürütülerek bağlamsal açıdan farklı çalışmalara literatürde yer verilmiştir (Chandra, 2012; Staines, 1980). Ancak, iş yaşam dengesi açısından yapılan çalışmalar henüz ataerkil sosyal ve politik kurumları göz önüne alarak ilgili kavrama ilişkin ampirik bulguları yeteri kadar ortaya koyamamıştır. İş yaşam dengesi ile ilgili Afrika ve Asya bağamları dışında yapılan araştırmalar, özellikle kültürel faktörleri dikkate almamış veya kültürlerarası karşılaştırmaları kolaylaştırmayan tek ülkeli çalışmalardan oluşmaktadır (Gelfand ve Knight, 2005). Bu tür araştırmalardaki temel sorun ise modern örgütsel davranışın belirleyici faktörlerinden olan ataerkillik boyutunun ele alınmasındaki eksikliklerdir (Sultana, 2011). Her ne kadar bu alana ilişkin belirli çalışmalara (örn. Mordi vd., 2013; Nwagbara & Akanji, 2012) rastlansa da bunlar iş yaşam dengesi ve ataerkilliğin yeteri düzeyde çalışıldığına bir kanıt gösterememektedir. Aksine, alana ilişkin farklı teorik yaklaşımların kullanılarak iş yaşam dengesi ve ataerkilliğin farklı mikro- bireysel, meso-örgütsel ve makro- toplumsal analiz düzeylerinde çalışılması ilgili kavramlara derinlik kazandırılması açısından önemlidir (Adisa vd., 2017; Uddin vd., 2013). Ituma vd. (2011), gelişmekte olan ülkelerde iş yaşam dengesini anlamak için bir önkoşul olan kurumsal şartları dikkate alma gerekliliğini vurgulamaktadır.

Avrupa Birliği dahilinde iş ve ailenin uyumlaştırılması, politika yapımcılar ile ulusal düzeyde politika müdahaleleri için temel bir ilgi haline gelmiştir (Crompton & Lyonette, 2011). 1960'lardan beri çalışmalar (örn. Gregory & Milner, 2009), başlangıçta çoğunlukla kadın ve iş-aile stresine dayanarak iş ve aile rolleri arasındaki ilişkilere odaklanmıştır. Benzer araştırmalar diğer gelişmekte olan ülkelere (Kinnunen & Mauno, 1988; Hari, 2016) ve Asya ülkelerinde yapılmıştır (Matsui vd., 1995; Tabassum, 2012). Sonuç olarak ortaya çıkan iş yaşam dengesi kavramı, araştırma ve politika alanlarına çekilerek, iş dışı hususlar ve istihdam araştırmaları ile birleştirilerek geniş kapsamlı bir anlayış sunmuştur (Chung & Lippe, 2018). Clark (2000: 751) iş yaşam dengesinin "asgari rol çatışması ile işte ve evde, memnuniyet ve iyi işleyiş" olduğunu vurgulamıştır. Bununla birlikte iş yaşam dengesi hala tartışmalı bir kavramdır (Chandra, 2012). Bazıları için 'denge' ifadesi, işin hayatın merkezi olmadığını vurgulamaktadır. Aksine iş ile yaşam arasında bir takası ifade etmektedir (Nwagbara & Akanji, 2012).

İşyerinde iş-yaşam dengesi sağlamaya yönelik uygulamalar, bir çalışanın dikkatini (zamanını) ve işyerindeki varlığını müzakere etmedeki esnekliği ve özerkliğini artırma niyetiyle yapılmaktadır. Bu açıdan, iş-yaşam dengesi kavramı batılı bir kavram olarak tasarlanmıştır (Gregory & Milner, 2009). Örneğin, Aybars (2007), ilgili kavramın Avrupa Birliği (AB) cinsiyet eşitliği çerçevesinde bulunduğu ve hem 'yumuşak' hem de 'zor' prosedürlerle desteklendiğini göstermektedir. Bu yüzden, AB ekonomik faaliyetleri ve istihdamı artırmayı toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya çalışmaktan daha çok desteklemesine rağmen, bütün üye devletler toplumsal cinsiyet eşitliğini kendi yasal zeminlerine koymuşlardır (Chandra, 2012). Bununla birlikte son zamanlarda iş yaşam dengesinin kavramsallaştırılması,

gelişmekte olan ülkelerde kadınların ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak, ekonomik bağımsızlık ve kendine değer sağlamak için ücretli işlerde çalışma kapsamında değerlendirilebilmektedir. Örneğin; Rajadhyaksha & Bhatnagar (2000) yaptıkları çalışmalarında, Hindistan bağlamında kadınların koruyucu ve anaç bir role sahipken cinsiyetleştirilmiş sosyalleşmenin erkeklerin işteki rollerini nasıl şekillendirdiğini göstermişlerdir. Bu bulgular Adisa vd.'nin (2017), kadın çalışanların iş yaşamı ve sosyal hayatları arasındaki iş yaşam dengesini sağlamada deneyimlemiş oldukları güçlüklerle paralel olarak ortaya konmuştur. Buna göre, Doherty (2004) ve Chinwuba (2015), ataerkil bir toplum yapısında şekillenen kadın rollerinin iş yaşamında bir dezavantaj yaratarak onların ekonomik faaliyetlerini zorlaştırdığını ortaya koymuştur. Walby (1990); ataerkilliği, erkeklerin kendi çıkarları için kadınları baskılayan, bunaltan ve sömüren sosyal sistemler ve uygulamalar olarak nitelendirmiştir. Engels (1884), yazmış olduğu ünlü *Ailenin Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni* adlı kitabında ataerkilliği; 'kadın cinsiyetinin dünya tarihindeki yenilgisi' olarak belirtmiş ve onu en eski egemenlik sistemi olarak nitelendirmiştir. Belirtilen bu yaklaşım, ataerkil bir yapının kendiliğinden var olmadığını ve tarihi bir süreçten ileri gelen, kademeli bir kurumsallaşma durumu olduğunu ifade etmektedir. Bunun anlamı, erkeklerin tüm hayati toplumsal kurumlarda iktidara sahip olmaları iken kadınların bu güce erişimlerinde dezavantajlı konumda olmalarıdır. Bununla birlikte, her ne kadar kadınlar için bir dezavantajlılık söz konusu olsa da bu husus, kadınların hem tamamen güçsüz oldukları hem de hak ve kaynaklardan yoksun oldukları anlamına gelmez. Bu yaklaşımdaki temel durum, kadınların güce ulaşmasındaki erişim kısıtlılığıdır (Lerner, 1989). Facio'nun (2013) da belirttiği gibi ataerkil kurumlar erkek egemenliğinin meşru olduğu ve kadınlar üzerinde yeniden üretilen baskınlık durumudur.

Göçmen Kadın Çalışanlar ve İş Yaşam Dengesi Sorunsalı

Birçok çalışma (örn: Fearfull & Kamenou, 2006; Essers & Benschop, 2009), göçmen kadınların yaşamış oldukları istihdam problemlerinin ve zorluklarının mevcut ülke vatandaşı olan ve ülkenin genel dini ve etnik karakteristiğine sahip erkek ve kadın meslektaşlarına göre daha güç olduğunu göstermektedir. Ancak, Adya (2008), Amerika'da Bilgi Teknolojileri alanında çalışan Güney Asyalı kadınların kariyer deneyimleri ve algıları ile ilgili yapmış olduğu çalışmada, Güney Asyalı kadınların kariyer süreçlerinde toplumsal cinsiyet rolleri ile iş yaşamına dahil olmaya yönelik herhangi bir sorun algılamadıklarını ortaya koymaktadır. Diğer bir yandan ise benzer koşullarda çalışan Amerikan meslektaşlarının kariyer süreçlerinde önyargıya maruz kalma ve ayrımcılık deneyimleme gibi problemlerle karşılaştıkları ortaya konulmuştur. Bu bağlamda, Güney Asyalı kadınların toplumsal roller bakımından erkek baskınlığını benimsedikleri söylenebilir. Bu argümana paralel olarak Chandra (2012)'nin doğu ve batıda iş yaşam dengesi farklılıkları ile ilgili 100 İnsan Kaynakları Uzmanı ile gerçekleştirmiş olduğu yarı yapılandırılmış mülakatlar neticesinde Asya'da erkek işi ve kadın işi olarak işlerin görünür bir şekilde gruplandırıldığını belirtmektedir. Dolayısıyla, erkek eşlerin kariyerlerinin daha önemli olduğu düşünülmekte ve kadınların çoklu iş yapabilme yeteneklerinin olduğundan övündükleri de çalışma kapsamında belirtilmiştir. Batı'da ise kadın çalışanlara yönelik esnek çalışma saatlerinin olması, çocuk bakımı ve yardımı, çalışan yardım programı ve iş-yaşam dengesi destekleme programları ile kadının iş yaşamında dahil olmasının güçlendirildiği görülmektedir. Oysaki Asya kültüründe aile bireylerinin (anne, kız kardeş gibi) yardımı ve ev işlerinde dışarıdan destek olma yolları izlenebilmektedir.

Yapılan birçok çalışma, kadın çalışanların kendi ülke bağlamlarında gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle, farklı kültür geçmişinden gelen göçmen kadın çalışanların maruz kaldıkları kültürel bağlamda kendi anlayışlarının ve hayat tarzlarının nasıl şekillendiği ve değiştiği de anlaşılması gereken bir husustur.

Kavramsal yaklaşım geliştirmeyi amaçlayan bu çalışmada, iki temel kuramsal yaklaşım benimsenmektedir: Bunlar, kesişimsellik yaklaşımı ve kurumsal kuramdır. Warner (2008:454) kesişimselliği “ırk, cinsiyet ve sınıf gibi sosyal kimliklerin niteliksel olarak farklı anlamlar ve deneyimler oluşturmak için etkileşime girdiği bir kavram” olarak tanımlamaktadır. Bu da kesişimselliğin temelini tek bir gruba ait olan bireylerdense aynı anda farklı sosyal gruplara mensup olan bireylere odaklanma olduğunu göstermektedir (Sang vd., 2013). Kesişimsellik çalışmaları çoklu alt grup kimliklerine odaklanmaktadır (örn: Müslüman göçmen kadın) çünkü çoklu kimlikler daha fazla ayrımcılık deneyimler ve tekli kimliklere göre daha çok ön yargıya maruz kalırlar (Purdie-Vaughns ve Eibach, 2008). Tatlı ve Özbilgin (2012) kesişimsellik yaklaşımında olumsuz deneyimler yaşayan çoklu kimlik gruplarının göz önüne alındığını vurgulamaktadır. Dolayısıyla, yapmış olduğum bu çalışmada da kesişimsellik yaklaşımı benimsenerek bir toplumda öteki olmayı yaşayan çoklu kimlik formlarının deneyimleri iş-yaşam dengesi bakımından gün yüzüne çıkarılmaktadır (Kumashiro, 1999; Sang vd., 2013; Özbilgin ve Woodward, 2004). Kurumsal kuram ise; örgütlerin ve bireylerin kararlarını ve davranışları yine bu karar ve davranışlarının gömülü olduğu kurumsal çevreler tarafından nasıl şekillendirildiğini anlamayı hedeflemektedir (Dacin vd., 1999). Bunun yanı sıra kurumsal kuram, sosyal yapıların daha derin yönlerine dikkat çekmektedir. Böylece bu kuram, bireylerin davranışlarını ve “bir toplumun kuralları, normları ve ideolojileri” (Meyer vd., 1983: 84) olarak tanımlanan belirli kurumsal bağlamlarda ötekilerin tanınması üzerinde etkisi olan meşruiyet kavramını vurgular (Battilana ve D’Aunno, 2011; Hodgson, 2000). Bu yüzden kurumsal kurama yönelik yapılan bazı eleştiriler, meşruiyet kavramının çok genel ele alındığı ve güç ile ilgili meseleler ile kurumlardaki birey tabanlı deneyimlere yönelik kuramsal ilginin yeterli olmadığını savunmaktadır (Scott, 2013). Ancak, kurumsal kuram kapsamında her ne kadar meşruiyet kavramı genel olarak ele alınmış olsa da bu çalışmada toplumda normlaşmış bir ataerkillik yapısını ortaya koymak ve bu kapsamda iş yaşam doyumunu ele almak açısından benimsenen bu kuram önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır. Bu çerçeve, ataerkil kurumsal mekanizmalar göz önüne alındığında, normlaşmış bir yapıya dayalı çalışmaların var olmasından ileri gelmektedir (örn: Adya, 2008; Chandra, 2012). Bir sonraki kısımda kurumsal mekanizmalara daha kapsayıcı bir yaklaşım getirebilmek adına çoklu analiz düzeyleri dikkate alınarak iş yaşam dengesi ve göçmen kadın çalışanlar konusuna değinilmektedir.

Çok Katmanlı Yaklaşım ile İş Yaşam Dengesi ve Göçmen Kadın Çalışanlar

Çok katmanlı yaklaşım, bir toplum yapısındaki mikro, meso ve makro düzeyleri ifade etmektedir (Layder, 1993). Bu yaklaşıma göre bir bağlam, mikro-bireysel, meso-örgütsel ve makro-toplumsal düzeylerde incelenebilmektedir. Göçmen kadınların iş yaşam dengesine ilişkin bir kavramsal çerçeve sunmayı amaçlayan çalışma, bu çerçeveyi belirtilen üç temel düzeyde ele almaktadır:

Makro-toplumsal düzeyde; ataerkil bir kültürün baskın olduğu bir bağlam, kadınların ve erkeklerin nasıl farklı düşündüğü ve davrandığını inceleyerek erkeklik ve kadınsılık arasındaki bakış açılarının farklılaşan yönlerini ortaya koymaktadır (Sultana, 2011). Aynı zamanda bu şekilde bir bağlama sahip olan bir toplumda, iş yaşam dengesini destekleyici mekanizmaların olmayışı ataerkil kontrol, kadınların sindirilmesi, sömürülmesi ve erkek egemen iş çevresi, politikaları ve uygulamaları gibi sorunları gün yüzüne çıkartmaktadır (Watts, 2007). Bu durum ise çalışan kadınların talep edilen toplumsal rolleri ile iş yaşamları arasına sıkışmış bir hayatlarının olmasına yol açmaktadır. Ancak, belirli bir toplum içerisinde azınlık ya da dezavantajlı konumda değerlendirilebilecek göçmen kadınların belirtilen bu durumları deneyimlemelerine ilişkin farklılıklar bulunabilmektedir. Bu farklılığın temel nedeni ise bir toplumda göçmen olan bir kadının o kültüre olan yatkınlığı ya da farklılığıdır. Bu çalışmada, yatkınlık kelimesi kültürel benzeşme anlamında, farklılık ise içinde bulunulan kültüre benzememe anlamında kullanılmaktadır. Benzeşme ve farklılık ifadeleri değerlere, inançlara ve ülkelerin ekonomik kalkınma düzeylerine göre tanımlanabilir. Örneğin; kadınların gelişmekte olan bir ülkeden başka gelişmekte olan bir ülkeye doğru göç etmiş olması ile gelişmekte olan bir ülkeden gelişmiş bir ülkeye doğru göç etmesi arasında farklı toplumsal mekanizmalara maruz kalma durumu söz konusu olabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, makro-toplumsal bağlamda, birbirine gelişmişlik düzeyi açısından benzeyen ülkelerde ekonomik düzey farklılığı belirgin olmadığından kadın çalışanların iş yaşam dengelerini sağlamada ana ülkelere kıyasla benzer zorlukları deneyimleyebildikleri öngörülebilir. Öte yandan gelişmekte olan bir ülkeden gelişmiş bir ülkeye yapılan göçlerde kadın çalışanların iş yaşam dengelerini sağlamadaki zorluklarda toplum baskısının da olduğu görülebilmektedir. Örneğin, İngiltere'nin Avrupa Birliği üyeliğinden çıkmak istemesinin nedenlerinden biri olarak gösterilebilen göçmenlerin ülkenin istihdam oranında belirgin bir paya sahip olup artı değer yaratmasına rağmen İngiltere doğumlu genç işsiz oranının artması sorunu, göçmenliğin üzerinde toplumsal bir baskının göstergesi olabilmektedir (Canan-Sokullu, 2017). Bu durum ise göçmen kadın çalışanların faaliyet gösterdikleri örgütler kapsamında onlar üzerinde aile yaşantısından farklı olarak bir işini kaybetme korkusu yaratabilmektedir. Ayrıca, İngiltere örneğinde olduğu gibi toplumun göçmenlik kurumunu mevcut yerli genç işsizlerin olması nedeniyle istememesi, göçmen kadın çalışanlara yönelik dışlayıcı yaklaşımların gerçekleşmesine yol açabilmektedir. Dolayısıyla birbirinden farklı ekonomik kalkınma düzeyine sahip bir ülkeye yapılan göçler, ataerkil bir yapının yanı sıra politik ve ekonomik kurumların olumsuz durumundan da etkilenmektedir (King, 2002). Bu durum ise iş yaşam dengesi sürecine göçmen kadın çalışanların aleyhine yansıtılabilmektedir.

Meso-örgütsel düzeyde; göçmen kadın çalışanlar kendi dini, etnik ve kültürel kimlikleri ile iş ortamında var olmaktadır. Proudford ve Nkomo (2006) örgütsel süreçlerin toplumsal cinsiyet ve etnik köken farklılıklarından bağımsız

düşünülemeyeceğini vurgulamaktadır; çünkü toplumsal cinsiyet rolleri, etnik bir azınlık gruba mensup olma ile bütünleştiğinde iş yerinde ayrımcı bir davranışa maruz kalmaya yol açabilmektedir (Nkomo ve Stewart, 2006). Pio ve Essers (2014), 50 göçmen kadının yaşam hikayesine dayanarak yapmış oldukları nitel araştırmalarında, örgüt içerisinde meslektaş hemcinslerine göre ötekileştirildiklerini ortaya koymaktadır. Bu ötekileştirilme durumuna maruz kalan göçmen kadınların ise kendi etnik kimliklerini temsil eden kıyafetleri, özellikle iş yerlerinde giydikleri belirtilmektedir. Bu durumdaki temel amaç ise çağdaşlığı ve başarının sadece batılı bir giyim tarzı ile ilişkilendirilmesine karşı bir mücadele verilmesidir. Örgütsel ortamlar, her ne kadar göçmen kadın çalışanları iş yaşamına dahil ettiği için kapsayıcı olarak algılansa da onları belirli iş kollarına yönlenmeye zorlamaktadır. Benach v.d (2010), bu duruma örnek olarak kötü çalışma koşullarına zorlanan göçmen kadın çalışanların daha çok enformel bir biçimde düşük nitelikli ve kaçak işlerde (temizlik ve hasta bakım işleri gibi) çalıştırıldıkları verilebilir. Bu şekilde bir iş ortamı da göçmen kadın çalışanların iş yaşam dengesini sağlayabilmeleri açısından bir zorluk durumu oluşturmaktadır. Özellikle kendi ülkesinde ataerkil yapı ile erkek egemenliğini benimsemiş göçmen kadın çalışanlar, zor şartlar altında kazandıkları ücretlerini de eşlerine vererek ekonomik anlamda bağımsızlıklarını yitirebilmektedir. Bu açıdan göçmen kadın çalışanların niteliği ve çalıştıkları sektörler, onların örgütsel çevrelerinde iş yaşam dengesini sağlayabilecek ya da engelleyebilecek bir bağlam halini alabilmektedir.

Mikro-bireysel düzeyde; göçmen kadınların hem toplumda hem de örgüt içerisinde daha kapsayıcı bir yaklaşımla karşılaşabilmeleri için belirli koşulları sağlamış olmalarının gerekliliğini birçok araştırma (örn. van den Bergh ve Plessis, 2012) ortaya koymaktadır. Özellikle belirli etnik gruplara yönelik bir dışlama eğilimi olan toplumlarda, kariyer sermayesine sahip olmanın göçmen kadın çalışanların iş yaşam dengelerini sağlamalarında önemli bir rolü olduğu öngörülebilir (Volpe ve Murphy, 2011). Bunun nedeni ise nitelikli bir işgücü profesyonel bir firmada istihdam edilerek örgüt içinde kapsayıcı bir yaklaşım mevcut olabilir. Bunun yanı sıra, van den Bergh ve Plessis'in (2012) çalışmalarında kadınların göç nedenlerinin göç etmek istedikleri ülkedeki kariyer fırsatları ve inşası, aile kurma, finansal açıdan daha iyi olma, kaçış veya keşfetme gibi bireysel nedenlerden kaynaklandığını ileri sürmektedir. Bu durum ise göç edilen ülkedeki çalışma ortamlarına entegre olmaya zorunlu hissetme ya da bir süre sonra bulunduğu sosyal çevreye uyum sağlama gibi sonuçlara yol açabilmektedir. Nihai olarak, mikro- bireysel düzeyde, göçmen kadın çalışanların çalışmış oldukları örgütlerde güç sahibi olabilmek ya da kanuna uygun bir yerde çalışabilmeleri için kültürel, sosyal, kariyer, entelektüel ve sembolik (eğitim seviyesi gibi) sermaye düzeylerine sahip olmaları gereklidir. Aksi takdirde kaçak çalıştırılan bir işçi pozisyonunda olarak iş yaşam dengesini bireysel düzeyde sağlayamadıkları gibi gelmiş oldukları ülkelerden karşılaştırmalı olarak daha alt bir sosyal ve ekonomik statüde olabilirler.

SONUÇ

Bu çalışmada göçmen kadın çalışanların farklı kültürel bağlamlarda iş yaşam dengesi kaynaklı deneyimleri kesişimsellik yaklaşımından faydalanılarak kavramsal yönden incelenmiştir. Öncelikle, iş yaşam dengesi teriminin kavramsal inşası yapılmış, sonrasında göçmen kadın çalışanların iş yaşam dengesi sorunsalı makro (toplumsal), meso (örgütsel) ve mikro (bireysel) düzeyde ele alınmıştır. Makro-toplumsal düzeyde, toplumun ataerkil yapısının göçmen kadın çalışanlar üzerinde nasıl mekanizmalar yarattığı incelenmiş, kurumsal kuramdan hareketle kurumsal ve topluma yerleşmiş bir sistem olan ataerkillik değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra göçmen kadın çalışanların iş yaşam dengelerini etkileyen politik ve ekonomik faktörlerin varlığına dikkat çekilmiştir.

Meso-örgütsel düzeyde, göçmen kadın çalışanların buldukları ülkedeki diğer insanlara göre farklı dini, etnik ve kültürel kimliklerinin olması örgüt içinde onlara yönelik ayrımcı bir yaklaşımı doğurabileceği vurgulanmıştır. Bunun bir sonucu olarak kaçak çalıştırılan ve düşük vasıflı çalışana ihtiyaç duyulan örgütlerde, düşük ekonomik koşullarla yaşayan bireylere dönüşebildikleri ifade edilmiştir. Bu bağlamda, örgütsel düzeyin yanı sıra mikro-bireysel düzeydeki kariyer, sosyal ve sembolik sermayelere değinilerek göçmen kadınların göç etme nedenlerine bağlı olarak iş yaşam dengelerini sağlamada ne gibi zorlukları deneyimleyebildiklerine değinilmiştir.

Bu çalışma, iş yaşam dengesi ve göçmen kadın çalışanlara ilişkin kavramsal bir yaklaşım sunarak literatürde yer alan iki boşluğu vurgulamıştır: Birincisi, toplumsal cinsiyet ve ataerkil yapının, kendi ülkesi bağlamında yaşayan kadın çalışanlar üzerinde ifade edilmiş olması literatürde göçmen kadın çalışanlarla ilgili araştırmaların yapılması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır; çünkü farklı kültürel ve sosyal bağlamlarda göçmen kadın çalışanlara yönelik gerçekleşen tutumlar olacağından gelecek araştırmalar farklı iş yaşam dengesi zorlukları ya da onu engelleyici faktörleri ortaya koyabileceklerdir. İkincisi, bu çalışmada kendi ülkesinden ekonomik koşulları bakımından daha iyi olan bir ülkeye göç eden kadınların iş yaşam dengesi ve göç neticesinde deneyimleyebilecekleri sorunlara değinilmiştir. Oysaki gelişmiş bir kalkınma düzeyinden evlilik ya da kaçış gibi çeşitli nedenlerle gelişmekte olan ya da gelişmemiş ülkelere de göç edebilen kadınlar mevcuttur. Bu bağlamda gelecek araştırmalar beklenenin aksine daha düşük ekonomi ve kalkınma seviyesine ait bağlamlarda kariyer ve sembolik sermayeleri ile nitelikleri yüksek olarak sınıflandırılabilen göçmen kadın çalışanlarla araştırmalar yürütebilirler. Böylece, mevcut iş yaşam dengesi ve göçmen kadın çalışanlar konusunda yeni boyutlar ortaya çıkabilir.

Makro-toplumsal düzeyde bir kurum olan ataerkilliği güçlendiren ve toplumda bir norm olmasını sağlayan mekanizmalar ile ekonomik, sosyal ve politik kurumların ataerkil yapıyı nasıl güçlendirdikleri ve bu yapıdan nasıl beslendiklerine ilişkin çalışmalar yürütülebilir. Böylece hem iş yaşam dengesi terimi kavramsal bir derinlik

kazanır hem de yapılan makro-toplumsal düzeydeki çalışmalar örgütleri ve bireyleri iş yaşam dengesi bağlamında nasıl değiştirdiğini ya da şekillendirdiğini gösterebilir.

KAYNAKLAR

Adisa, T. A, Mordi, C., & Osabutey, E. (2017). Exploring the implications of the influence of organisational culture on work-life balance practices: evidence from Nigerian medical doctors. *Personnel Review*, 46, 3, 454-473.

Adya, M.P. (2008). Women at Work, Differences in IT Career Experiences and Perceptions between South Asian and American Women, *Human Resource Management*, 47, 3, Fall, 601 – 635.

Ali, F., Malik, A., Pereira, V., & Al Ariss, A. (2017). A relational understanding of work-life balance of Muslim migrant women in the west: future research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(8), 1163-1181.

Aybars, A. I. (2007). Work-life balance in the EU and leave arrangements across welfare regimes. *Industrial Relations Journal*, 38, 6, 569-590.

Battilana, J. & D’unno, T. (2011). 'Institutional work and the paradox of embedded agency', in Lawrence, T., Suddaby, R. and Leca, B. (eds.) *Institutional Work: Actors and Agency in Institutional Studies of Organizations*. 2nd edn. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 31-58.

Benach, J., Muntaner, C., Chung, H., & Benavides, F. G. (2010). Immigration, employment relations, and health: Developing a research agenda. *American Journal of Industrial Medicine*, 53(4), 338-343.

Benton, M., & Nielsen, A. (2013). Integrating Europe’s Muslim minorities: Public anxieties. policy responses. *Migration Policy Institut*. Retrieved from www.migrationpolicy.org (Erişim tarihi: 1 Ekim 2019).

Brough, P., Timms, C., O’Driscoll, M. P., L. S. & Lo, (2014). Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25, 19, 2724-2744.

Canan-Sokullu, E. (2017). İngiltere’nin AB İle İmtihani: Siyasal Söylemlerde Avrupa-Şüphencilik Evrimi ve Brexit. *EURO Politika*, (2017 Özel Sayı), 11-34.

Chandra, V. (2012). Work–life balance: Eastern and western perspectives. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 1040-1056.

Chinwuba, N. N. (2015). Human identity: Child rights and the legal framework for marriage in Nigeria. *Marriage & Family Review*, 51, 305–336.

Chung, H. & Lippe, T. (2018). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research*, 1-17.

Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.

Crompton, R., & Lyonette, C. (2011). Women's career success and work–life adaptations in the accountancy and medical professions in Britain. *Gender, Work & Organization*, 18(2), 231-254.

Dacin, M.T., Ventresca, M.J. & Beal, B.D. (1999). The embeddedness of organizations: Dialogue & directions, *Journal of Management*, 25(3), pp. 317-356.

Doherty, L. (2004). Work-life balance initiatives: implications for women. *Employee relations*, 26(4), 433-452.

Engels, F. (1884). *The Origin of the Family, Private Property and the State*. Untermann, E. Trans. Chicago: Charles H. Kerr & Co.

Essers, C., & Benschop, Y. (2009). Muslim businesswomen doing boundary work: The negotiation of Islam, gender and ethnicity within entrepreneurial contexts. *Human Relations*, 62, 403–423.

Facio, A. (2013). What is patriarchy? [Http://www.learnwhr.org/wp-content/uploads/D-Facio-What-is-Patriarchy.pdf](http://www.learnwhr.org/wp-content/uploads/D-Facio-What-is-Patriarchy.pdf). (Erişim tarihi 12/07/19).

Fearfull, A., & Kamenou, N. (2006). How do you account for it? A critical exploration of career opportunities for and experiences of ethnic minority women. *Critical Perspectives on Accounting*, 17, 883–901.

Gelfand, M. J. & Knight, A. P. (2005). Cross-cultural perspectives on work-family conflict. In: S. A. Y. Poelmans (Ed.). *Work and Family: An International Research Perspective*. London: Lawrence Erlbaum, 401-415.

Gregory, A & Milner, S. (2009). Editorial: Work-life balance: A matter of choice? *Gender, Work and Organisation*, 16, 1, 1-13.

Hari, A. (2016). Who gets to ‘work hard, play hard’? gendering the work-life balance rhetoric in Canadian tech companies. *Gender, Work and Organisation*, 24, 2, 99-114.

Hodgson, G.M. (2000). 'What is the essence of institutional economics?', *Journal of economic issues*, 34(2), pp. 317-329.

Ituma, A., Simpson, R., Ovadje, F., Cornelius, N. & Mordi, C. (2011). Four domains of careers success: how managers in Nigeria evaluate career outcomes. *International Journal of Human Resource Management*, 22, 17, 3638-3660.

King, R. (2002). Towards a new map of European migration. *International journal of population geography*, 8(2), 89-106.

Kinnunen, U. & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 2, 157-177.

Kumashiro, K. K. (1999). Supplementing normalcy and otherness: Queer Asian American men reflect on stereotypes, identity, and oppression. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 12(5), 491-508.

Layder, D. (1993). *New strategies in social research: An introduction and guide*. Polity Press.

Lerner, G. (1989). *The Creation of Patriarchy*. New York: Oxford University Press.

Matsui, T., Ohsawa, T. & Onglatco, M. (1995). Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married women. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 178-192.

Meyer, J., Rowan, B., & Scott, W. R. (1983). *Organizational Environments*. Beverly Hills.

Mordi, C., Mmieh, F., & Ojo, S. I. (2013). An exploratory study of managers' perspective of worklife balance in Nigeria: A case analysis of the Nigerian banking sector. *Thunderbird International Business Review*, 55, 1, 55-75.

Nkomo, S. and M. Stewart (2006). 'Diverse identities in organizations'. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence and W. R. Nord (eds), *The Sage Handbook of Organization Studies*, 2nd edn., pp. 520-540. London: Sage.

Nwagbara, U. & Akanji, B. O. (2012). The impact of work-life balance on the commitment and motivation of Nigerian women employees. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2, 3, 38-47.

Ozbilgin, M. F., & Woodward, D. (2004). 'Belonging' and 'otherness': Sex equality in banking in Turkey and Britain. *Gender, Work & Organization*, 11(6), 668-688.

Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.

Özkan, Ç. (2019). İş-Aile ve Aile-İş Çatışması: Üniversite Personeli Üzerine Bir Araştırma (Work-Family. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7,1, 574-596.

Pateman, C. (1988). *The Sexual Contract*. Cambridge: Polity Press.

Pio, E., & Essers, C. (2014). Professional migrant women decentring otherness: A transnational perspective. *British Journal of Management*, 25(2), 252-265.

Proudford, K. & S. Nkomo (2006). 'Race and ethnicity in organizations'. In A. Konrad, P. Prasad and J. Pringle (eds), *Handbook of Workplace Diversity*, pp. 323-344. London: Sage.

Purdie-Vaughns, V., & Eibach, R. P. (2008). Intersectional invisibility: The distinctive advantages and disadvantages of multiple subordinate-group identities. *Sex Roles*, 59(5-6), 377-391.

Rajadhyaksha, U. & Bhatnagar, D. (2000). Life role salience: a study of dual-career couples in the Indian Context. *Human Relations*, 53, 4, 489-511.

Sang, K., Al-Dajani, H., & Özbilgin, M. (2013). Frayed careers of migrant female professors in British academia: An intersectional perspective. *Gender, Work & Organization*, 20(2), 158-171.

Scott, W.R. (2013). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities*. London: Sage Publications. [11]
[SEP]

Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the literature on the relationship between work and non-work. *Human Relations*, 33, 2, 111-129.

Sultana, A. (2011). Patriarchy and women's subordination. *The Arts Faculty Journal*, June-July.

Syed, J., & Pio, E. (2010). Veiled diversity? Workplace experiences of Muslim women in Australia *Asia Pacific Journal of Management*, 27, 115-137. [11]
[SEP]

Tabassum, R. (2012). Gender inequality in mental health: a review from the south Asian context. *Bangladesh Journal of Medical Science*, 16, 2, 203-206.

Tatli, A., & Özbilgin, M. F. (2012). An emic approach to intersectional study of diversity at work: A Bourdieuan framing. *International Journal of Management Reviews*, 14(2), 180-200.

Uddin, M. R., Hoque, N., Mamun, A. M. A., & Uddin, M. S. (2013). Work-Life Balance: A Study on Female Teachers of Private Education Institutions of Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 5, 13, 10-17.

Ulutaş, Ç. Ü. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye'de

Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(3), 723-750.

Van den Bergh, R., & Du Plessis, Y. (2012). Highly skilled migrant women: a career development framework. *Journal of Management Development*, 31(2), 142-158.

Volpe, E. H., & Murphy, W. M. (2011). Married professional women's career exit: integrating identity and social networks. *Gender in Management: An International Journal*, 26(1), 57-83.

Walby, S. (1990). *Theorising Patriarchy*. London: Balckwell.

Warner, L.R. (2008). A best practices guide to intersectional approaches in psychological research. *Sex Roles*, 59, 454-63.

Watts, J. H. (2007). Porn, pride and pessimism: experiences of women working in professional construction roles. *Work, employment and society*, 21(2), 299-316.