T.C.
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

ÇOCUKLU KADINLARIN İŞ YAŞAMINA İLİŞKİN DAVRANIŞLARININ SOSYOLOJİK AÇIDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: NİĞDE ÖRNEĞİ

Özlem ONAT

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Hakkı KALAYCI

Çankırı – 2023

T.C.

ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SOSYOLOJİ ANABİLİM DALI

ÇOCUKLU KADINLARIN İŞ YAŞAMINA İLİŞKİN DAVRANIŞLARININ SOSYOLOJİK AÇIDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: NİĞDE ÖRNEĞİ

Özlem ONAT

ORCID: 0000-0002-8151-9028

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Hakkı KALAYCI

Çankırı – 2023

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ iv
TEZ KABUL VE ONAY v
ÖNSÖZ vi
ÖZET vii
ABSTRACT viii
KISALTMALAR ix
TABLO LİSTESİ x

1. GİRİŞ 1

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE 6

2.1. Çalışma Hayatı ve Önemi 6
2.1.1. Çalışma ve İş Kavramı 6
2.1.2. Sosyolojik Perspektifle Çalışma Yaşamı 7
2.1.3. Davranış 8
2.2. Aile Kurumu ve İşbölümünün Tarihsel Gelişimi 9
2.2.1. Avcı-Toplayıcı Topluluklarda İşbölümü ve Aile Olgusu 10
2.2.2. Tarımsal Üretime Yönelik Topluluklarda İşbölümü ve Aile Olgusu 12
2.2.3. Endüstri Topluluklarında İşbölümü ve Aile Olgusu 12
2.2.4. Endüstri Sonrası Topluluklarda İşbölümü ve Aile Olgusu 15
2.3. Aileye ve Kadına Kuramsal Çerçevede Bakış 17
2.3.1. Yapısal- İşlevselci Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları 17
2.3.2. Çatışmacı Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları 19
2.3.3. Etkileşimci Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları 20
2.3.4. Feminist Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları 24
2.3.4.1. Liberal Feminist Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları 25
2.3.4.2. Kültürel Feminist Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları 26
2.3.4.3. Devrimci (Radikal) Feminist Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları 27
2.3.4.4. Sosyalist Feminist Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları 28
2.3.5. Fenomenolojik Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları 30

3. GÜNÜMÜZ TOPLUMUNDA ÇALIŞAN ANNE, ÇALIŞMA HAYATI VE DAVRANIŞLARI 33

3.1. Çalışan Anne 33
3.1.1. Çalışan Annenin Çalışma Yaşamına Katılımı 33
3.1.2. Çalışan Annelere Toplumsal Bakış 36
3.2. Çalışma Hayatının Özellikleri ve Çalışan Annenin Uyum Süreci 38
3.3. Çalışan Annenin Çalışma Hayatında Farklılaşan Davranışları 40
3.3.1. Fiziksel Boyutu 42
3.3.2. Psikolojik Boyutu 43
3.3.3. Sosyal Boyutu 44

3.4. Çalışan Annenin Çalışma Hayatında Farklılaşan Davranışlarının Etkileri 45
3.4.1. Aileye Etkisi 46
3.4.2. Topluma Etkisi 47
3.5. Dünya'da Çalışan Kadın 50
3.5.1. Seçilmiş Dünya Ülkelerinde Aileye Yönelik Politikalar 50
3.6. Türkiye'de Çalışan Kadın 53
3.6.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Çalışan Kadın 53
3.6.2. Cumhuriyet Sonrası Çalışan Kadın 55
3.6.3. Çalışan Anneye Özgü Toplumsal Politikalar 61
3.6.3.1. Çocuk Bakım ve Emzirme Odaları 61
3.6.3.2. Yarım Çalışma Ödeneği 62
3.6.3.3. Kısa Zamanlı Çalışma 62
3.6.3.4. Süt İzni 63
3.6.3.5. Doğum Desteği 63

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ 64

4.1. Araştırmanın Konusu 64
4.2. Araştırmanın Amacı 65
4.3. Araştırmanın Önemi 66
4.4. Araştırmanın Yöntemi 67
4.5. Araştırmanın Modeli 68
4.6. Araştırma Soruları 69
4.7. Araştırmanın Evren ve Örneklemi 70
4.8. Veri Toplama Araçları 71
4.9. Verilerin Analizi 72
4.10. Araştırmanın Sınırlılıkları 73

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI: ÇALIŞAN ANNELERİN ÇALIŞMA HAYATINA YÖNELİK DAVRANIŞLARI 74

5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Sınıflandırılması 74
5.1.1. Demografik Özelliklerin Analizi 75
5.1.1.1. Yaş Dağılımı 75
5.1.1.2. Medeni Durum ve Evlilik Süresi 76
5.1.1.3. Eğitim Durumu 76
5.1.1.4. Meslekler ve Ortalama Aylık Gelir 77
5.1.1.5. Çalışma Saatleri ve Deneyim Süresi 78
5.1.1.6. Eşlerin Meslekleri ve Geliri 79
5.1.1.7. Çocuk Sayısı ve Yaşları 80
5.2. Katılımcıların Aile Hayatına Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi 83
5.2.1. Çalışan Anne Olmanın Anlamı ve Etkileri 83
5.2.1.1. Çalışan Anne Olmanın Anlamı 83
5.2.1.2. Çalışmanın Aile Hayatına Etkisi 86
5.2.1.3. İş Yerindeki Sorunların Aile Hayatına Etkisi 88
5.2.1.4. Eş Desteği ve Sorumluluk Paylaşımı 91
5.2.2. Çocuk Bakımı ve Destek 95
5.2.2.1. İlgilenme ve Zaman Yönetimi 95
5.2.2.2. Özel Günlerde Yanında Olma Düzeyi 97
5.2.2.3. Bakım Sorumluluğu 98

5.3. Katılımcıların İş Hayatına Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi 99
5.3.1. Katılımcıların İş Hayatına Yönelik Bakış Açıları 99
5.3.1.1. Çalışma Nedenleri 101
5.3.1.2. İş Tatmini 101
5.3.1.3. Duygusal Hisler 102
5.3.1.4. Kadınsı Rollere İlişkin Algılar 103
5.3.1.5. İzin Konusunda Yaşanan Problemler 104
5.3.1.6. Kariyer Etkisi 105
5.3.1.7. İş Yerinde Karşılaşılan Sorunlar 106
5.3.2. Genel Görüş ve Talepler 109
5.3.2.1. Annenin Çalışmasına Yönelik Genel Düşünceler 109
5.3.2.2. Hayal Edilen Yaşam ve Beklentiler 112
5.3.2.3. Mevcut Politikaların Değerlendirilmesi 113
5.3.2.4. Devletten Talep Edilen Politikalar 115

6. SONUÇ VE ÖNERİLER 117

KAYNAKÇA 121

EKLER 130

ÖZGEÇMİŞ 132

BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırladığım *Çocuklu Kadınların İş Yaşamına İlişkin Davranışlarının Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi: Niğde Örneği* adlı çalışmanın öneri aşamasından sonuçlanmasına kadar geçen süreçte bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle uyduğumu, tez içindeki tüm bilgileri bilimsel ahlak ve gelenek çerçevesinde elde ettiğimi, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu çalışmamda doğrudan veya dolaylı olarak yaptığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu beyan ederim.

25/ 07/ 2023

İmza

Özlem ONAT

TEZ KABUL VE ONAY

ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Özlem ONAT tarafından hazırlanan *Çocuklu Kadınların İş Yaşamına İlişkin Davranışlarının Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi: Niğde Örneği* başlıklı bu çalışma, 25/07/2023 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda *oybirliğiyle* başarılı bulunarak jürimiz tarafından *Sosyoloji* Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ ÜYELERİ (Unvanı, Adı ve Soyadı)

Danışman	: Dr. Öğr. Üyesi Hakkı KALAYCI	İmza: ……..
Üye	: Doç. Dr. Şahin DOĞAN	İmza: ……..
Üye	: Doç. Dr. Filiz KUTLUAY TUTAR	İmza: ……..

ONAY

Bu Tez, Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun ...../..../ 202.. tarih ve ..... sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Coşkun POLAT

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Karatekin Üniversitesi'nde lisans hayatıma başladığımda, ilk olarak Doç. Dr. Kemal DİL hocam ile tanıştım. Kendisi bana, "Gözlerinde o ışığı görüyorum, senden çok iyi bir akademisyen olacak" şeklinde söylemlerde bulunmuştu. Bu cesaretlendirici sözlerinden ve beni akademik hayata teşvik eden ilk kişi olmasından dolayı kendisine teşekkür ederim.

Ayrıca, akademik yolculuğumda bana rehberlik eden, beni cesaretlendiren ve öğrencisi olmaktan her zaman gurur duyacağım danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Hakkı KALAYCI 'ya en içten şükranlarımı sunarım. Lisans ve yüksek lisans eğitimim boyunca bilgileriyle ve deneyimleriyle yol gösteren saygıdeğer hocam Doç. Dr. Şahin DOĞAN 'a da en derin teşekkürlerimi iletmek isterim. Onun bilgeliği ve rehberliği, akademik hayatımda büyük bir etkiye sahipti. Aynı zamanda, akademik hayatta edindiğim değerli bilgi ve teknikleri öğrendiğim, beraber makalelere imza attığım bir tanecik hocam Doç. Dr. Filiz KUTLUAY TUTAR' a da minnettarlığımı sunarım.

Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nün kıymetli hocaları Prof. Dr. Zuhal Yonca ODABAŞ 'a ve hem arkadaş edasıyla hem de hoca olarak sosyal ve akademik hayatımda benim için özel bir yeri olan Araştırma Görevlisi Esra ASLAN 'a ve tüm bölüm akademisyenlerine, hayatımın her döneminde sağladıkları büyük katkılar için teşekkür ederim.

Çalışmamın en başından sonuna kadar sabırla ve sevgiyle bana destek veren kıymetli annem Yurdagül ONAT 'a teşekkürlerimi sunarım. Onun sevgi dolu desteği ve özverisi sayesinde bu çalışmayı tamamlama fırsatı buldum. Değerli babam İhsan ONAT 'a ve canım ağabeyim Özkan ONAT 'a da minnettarım. Bu tez çalışması, sadece benim çabalarımla değil, ailemin sevgi dolu desteğiyle gerçekleşti. Onlar olmasaydı, bu başarıyı elde etmek bu kadar anlamlı olmazdı.

Bu tez çalışması, hayatım boyunca kendime olan güveni ve inancımı asla kaybetmemem için bir hatıra olacak. Bu süreçte bazen zorlandım, bazen yoruldum, ama asla pes etmedim. Kendime olan inancım ve azmim, bu çalışmayı tamamlamamda en büyük güç oldu. Bu yüzden en çok kendime ve bu tez çalışmasına emeği geçen herkese sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

25/07/2023

Özlem ONAT

ÖZET

Tezin Başlığı **:** Çocuklu Kadınların İş Yaşamına İlişkin Davranışlarının Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi: Niğde Örneği

Tezin Yazarı **:** Özlem ONAT

Danışman **:** Dr. Öğretim Üyesi Hakkı KALAYCI

Anabilim Dalı **:** Sosyoloji Anabilim Dalı

Tezin Türü **:** Yüksek Lisans

Kabul Tarihi **:** 25/07/2023

Tarihsel süreç içinde aile kurumu ve kadınlar günümüz toplumuna kadar birçok değişime uğramış ve kadın, çalışma hayatının önemli bir bileşeni olmuştur. Bu anlamda çalışan annelerin hane dışındaki üretime katılması mikro boyutta aile kurumunu, makro boyutta ise toplumsal yapıyı ilgilendiren modern dönemlerin yeni bir sorun alanı olarak tartışılmaya başlanmıştır. Çalışan annenin diğer mesai arkadaşlarından farklı sorunlarla karşı karşıya gelmesi çoğunlukla doğurganlık ve çocuk sahibi olması ile ilişkilendirilmiştir. Çalışma hayatını doğrudan ilgilendiren aile ve çocuk arasındaki ilişki; annenin işi ve kendisi için oldukça önemlidir.

Bu çalışma nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik yaklaşım deseni ile tasarlanmıştır. Fakat çalışma içinde ele alınan her kuramın çalışmaya ışık tuttuğu, çalışmanın kuramsal teklik içermediği niteliksel olarak fenomenolojik kuram çerçevesinde modelleştirildiği belirtilmelidir. Araştırmanın örneklemini Niğde ilinde en az 2 yıl çalışma yaşamında yer alan 15 anne oluşturmuştur. Çocuk sahibi çalışan kadınlara uygulanan 18 soruluk yarı yapılandırılmış görüşme formu ile katılımcıların aile ve çalışma hayatına yönelik görüş ve düşünceleri kendi ifadeleri ile anlaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma bulguları çerçevesinde ana temalar oluşturulmuş ve bu temaların üzerine yoğunlaşan betimsel analizler gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizi, kod açma yöntemi kullanılarak yapılmış ve ortak örüntülerin belirlenmesiyle birlikte çıkarımlar sağlanmıştır. Elde edilen veriler, kamu sektöründe çalışan annelerin karşılaştığı zorlukları ve duygusal deneyimlerini açık bir şekilde vurgulamaktadır. Çalışmanın önemli bulguları arasında, çalışan annelerin çocuklarıyla yeterli vakit geçirememeleri, iş yerinde izin taleplerinde zorluk yaşamaları ve devlet politikalarının geliştirilmesi gerekliliği yer almaktadır. Bu bulgular, kamu sektöründe çalışan annelerin karşılaştığı zorlukları ve duygusal deneyimleri açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Araştırmanın sosyoloji literatürüne ve çocuk sahibi çalışan kadınlara yönelik yapılacak uygulamaların belirlenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Anne, Aile Hayatı, İş Hayatı, Sosyoloji, Niğde.

ABSTRACT

Thesis Title : Sociological Evaluation of Work Life Behaviors of Women with Children: The Case of Niğde

Author : Özlem ONAT

Supervisor : Dr. Instructor Member Hakkı KALAYCI

Department : Sociology Department

Thesis Type : Master's Thesis

Date : 25/07/2023

The institution of family and women have undergone numerous changes throughout the historical process, and women have become an important component of the contemporary society, particularly in the realm of employment. In this context, the participation of working mothers in productive activities outside the household has emerged as a new problem area in both the micro-level of the family institution and the macro-level of the social structure. The challenges faced by working mothers, distinct from their colleagues, are often associated with fertility and having children. The relationship between work and family directly affects the mother's job and herself, making it highly significant.

This study was designed using a qualitative research method, specifically the phenomenological approach. It should be noted that although each theory addressed within the study sheds light on the research, the study is modeled within the framework of qualitative phenomenological theory, emphasizing its theoretical openness. The sample of the research consisted of 15 mothers who had a minimum of 2 years of work experience in the Niğde province of Turkey. Semi-structured interviews comprising 18 questions were conducted with employed mothers to understand their views and thoughts regarding family and work life, using their own expressions. Based on the research findings, main themes were identified, and descriptive analyses focusing on these themes were conducted. The data analysis was performed using the method of open coding, which allowed for the identification of common patterns and the derivation of inferences. The obtained data clearly emphasize the challenges and emotional experiences of working mothers in the public sector. Among the significant findings of the study are the inability of working mothers to spend sufficient time with their children, difficulties in obtaining leave requests at the workplace, and the necessity of developing government policies. These findings vividly portray the challenges and emotional experiences faced by working mothers in the public sector. It is believed that the study will contribute to the sociological literature and help identify appropriate interventions for women who are both working and raising children.

Keywords: Working mother, Family Life, Business Life, Sociology, Niğde.

KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ADNKS	Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi
Akt.	Aktaran
Bkz.	Bakınız
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
K.	Katılımcı
md.	Madde
TİB	Telekomünikasyon İletişim Başkanlığı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve diğerleri
yy.	Yüz yıl

TABLO LİSTESİ

Tablo No: **Sayfa**

Tablo 3.1: Çalışan Annenin Çalışma Yaşamına Dahil Olmasının Genelleyici ve Kişisel Esasları 35
Tablo 3.2: Seçilmiş Dünya Ülkelerinde Aileye Yönelik Politikalar 52
Tablo 3.3: Türkiye'de Nüfus'un Kadın ve Erkek Oranı, 2022 59
Tablo 3.4: Türkiye'de Hanehalkı İşgücü Araştırması Sonuçları, 2021 59
Tablo 3.5: Meslek Grubuna Dair İstihdamın Kadın ve Erkek Oranı, 2021 60
Tablo 3.6: Türkiye'de Hanehalkı İşgücü Sonuçlarına Göre Çalışan Anne Oranı, 2021 60
Tablo 5.1: Katılımcıların Yaş Dağılımı 75
Tablo 5.2: Katılımcıların Medeni Durum ve Evlilik Süresi 76
Tablo 5.3: Katılımcıların Eğitim Durumu 76
Tablo 5.4: Katılımcıların Meslek ve Aylık Gelirleri 77
Tablo 5.5: Katılımcıların Çalışma Saati ve İş Deneyim Süresi 78
Tablo 5.6: Katılımcı Eşlerinin Meslek ve Aylık Geliri 79
Tablo 5.7: Katılımcıların Çocuk Sayısı ve Yaşları 80
Tablo 5.8: Katılımcılara Yönelik Kapsayıcı Genel Demografik Özellikleri. 82
Tablo 5.9: Çalışan Annelerin İş Hayatına Yönelik Algıları 100

1. GİRİŞ

"Çocuklu kadınların iş yaşamına ilişkin davranışlarının sosyolojik açıdan değerlendirilmesi: Niğde örneği" konulu araştırmanın ilk bölümünde tarihsel olarak aile ve kadının çalışma hayatına yönelik geçirmiş olduğu süreçler ve bu süreçte çalışan annenin rol ve statüsünün değişimi incelenmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde öncelikle kuramsal çerçeve ele alınmış, daha sonra aile içerisinde çalışan çocuk sahibi kadınların konumuna değinilmiştir. Çocuk sahibi kadınların aile içi ve iş hayatı tarihsel süreç içinde incelenmiştir. Aile kurumu geçmiş dönemlerden bugüne kadar birçok değişime uğramıştır. Aile ile beraber kadının içinde bulunduğu durum ve rolü de değişimin bir parçası olmuştur. Tarihsel ve antropolojik gelişim süreci içinde toplumda kadın söz sahibi iken, kadının aile içindeki konumu da oldukça önemliydi. Tarımsal üretime yönelik gelişen toplumlarda kadının, toplum ve ev hayatı içindeki konumu değişim göstermiştir. Özel mülkiyet varlığını artırmış ve servet tek kişide toplanmıştır. Serveti elinde bulunduran erkek, kadının üstünde otorite sahibi olmuştur. Endüstri toplumuyla birlikte köyden kente göç başlamış ve aile bu yaşanan değişimle şehir hayatına ayak uydurmuştur. Bu dönemde aile yapısı büyük aileden küçük aile yapısına evrilmiştir. Çalışma alanları hane dışına çıkmış ve kadın ile erkeğin rolleri piyasa şartlarına uygun hale gelmiştir. Erkekler çalışıp eve para getirmiş, kadın ise ev içi işlerle ilgilenmiştir. Alt sınıfa mensup kadın ve çocuklar maddi olanaklardan ötürü fabrikada çalışırken, üst sınıfa ait kadınların böyle bir zorunluluğu olmamıştır. Endüstri toplumundan sonra hizmet sektörü gelişmiş ve kadın çalışma hayatı içinde varlığından daha çok söz ettirmiştir. Kadın, ekonomik güce sahip oldukça aile içindeki rolü ve konumu da zaman içerisinde değişikliğe uğramıştır. Bu süreçte boşanmalar artmış, evlilikler azalmıştır. Buna bağlı olarak yeni aile modelleri meydana çıkmıştır. Sosyologlar, tarihsel ve antropolojik veriler ışığında aile kurumunu tarihsel süreç içerisinde günümüze kadar incelemişlerdir. Yaşanan değişimler toplumları etkilerken ailenin işlevini yapısını da değiştirmiştir. Büyük aile yapısının, küçük aile ilişkilerine, oradan evliliklere kadar bu alanda birçok değişim yaşanmıştır. Aile kurumu ile ilgili sosyologların çalışmaları oldukça önemlidir. Bu kurum, toplumsal ve tarihsel olarak her dönem ve toplumlarda var olması itibarıyla devamlılığını muhafaza edecek ancak varlığı çeşitli formlarda

olacaktır. Kimi sosyologlar ve teoriler aile kurumunu, pozitivist bakış açısı ile değerlendirirken, kimileri ise bu konuda eleştirel bakış açısı ile olguyu incelemişlerdir. Yapısal işlevselci teorisyenler ailenin varlığının sürdürülebilmesi için aile bireylerinin geleneksel kalıpları devam ettirmeleri gerektiğini savunmuşlar ve ailenin en önemli fonksiyonunun soyun devamı olduğu üzerinde yoğunlaşmışlardır. Çatışmacı teoriye göre modern toplumun küçük aile yapısı kapitalizmi yeniden üreten bir araç olarak görmekte ve eşitsizlikler üzerine odaklanmaktadır. Etkileşimci teoriye göre kişiler toplumun ve ailenin temel aktörleridir. Feminist teoriye göre kadın ve erkek eşit olmalıdır. Kimi feministlere göre aile kurmak ataerkillikle ilgilidir. Feminizmin alt dallarından birisi olan Liberal Feminist teoride kadın hakları ön planda olmuştur. Ekonomik kaynaklara ulaşmada ve siyasal temsilde erkeklerle aynı fırsatların kadınlara sağlanması konusuna odaklanmışlardır. Feminizmin diğer dalı olan Kültürel Feminist teoride toplumsal cinsiyet kalıpları yıkılarak kadınların ve kadınlılığın üzerinde durularak farlılıkların korunması gerektiği belirtilmiştir. Feminizmin bir başka alt dalı olan Devrimci (Radikal) Feminist teori kadınların ezilmesine odaklanmış ve kadının gizlenmiş kimliğinin açığa çıkarılması gerektiğini savunmuştur. Feminizmin diğer alt dalı Sosyalist Feminist teori ise aile desteği, düzen, bebek aldırma, doğum kontrol, iş paylaşımı gibi ayrıntılı temalar üzerine odaklanmıştır.

Kadınlar, ev içi görevlerinin yanı sıra çeşitli sorumlulukları da üstlenmektedir. Çocuk bakımı, ev işleri bunlardan birkaçıdır. Fakat çocuk bakımı bunlar arasında en sık rastlananıdır. Çocuğun bakımı ile ilgili toplumdan topluma farklı görüşler mevcuttur. Günümüz toplumunda aile kurumunun merkezini oluşturan çocuklar, ilgi odağı olmuş ve bütün planlar çocuğun kaliteli bir hayat sürmesi ve iyi bir akademik eğitim alması için yapılmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise çalışan annenin iş hayatındaki konumuna değinilmiştir. Kadının hane dışına çıkıp yeni roller üstlenmesi, toplumda önemli değişimlere yol açmıştır. Kadının toplumdaki yeri incelediğinde, annelik durumundan ötürü çalışma hayatında geri planda kaldığı görülmektedir. Özellikle erkek egemen toplumlardaki ataerkil yapı dikkat çekmektedir. Toplumların genel yapısında sıkça rastlanan ataerkil ideoloji, kadınları tabiat ile ilişkilendirirken, erkeği kültür olarak nitelendirmektedir. Bu sebeple erkek soyun devamı kadın ise

doğurganlıkla birlikte çocukların gelişimi, evin işleri ile sorumlu olmuştur. Kadının kamusal alana katılımı ve çalışma yaşamında yer alması, toplumda önemli yapısal değişikliklere neden olmuştur. Bu bağlamda, kadınların çalışma yaşamında yer alması hane içi ilişkileri etkileyen bir etken olarak öne çıkmaktadır. Kadınların çalışma hayatında aktif olarak yer almaları, kamusal alandaki varlıklarının artmasıyla birlikte aile içi ilişkilerde değişimler meydana gelmiştir. İş hayatındaki deneyimler, ev yaşamına yansıyarak aile içinde yeni dinamikler oluşmasına neden olmuştur. Bu durum erkek ve kadının sorumluluklarını ve aile içi ilişkileri de zaman zaman sorunlu hale getirmiştir.

Dünya ekonomisinde gerçekleşen değişimlerle de işgücü piyasası giderek esnekleşmiş ve kadının çalışma yaşamındaki konumu farklılaşmıştır. Çalışan anne, aldığı akademik eğitim ve bilgisi ile yaşanan ekonomik problemlerle ekonomiye katkı sağlama düşüncesi ve emekli olabilme gibi etmenler dolayı çalışma hayatında yer almaktadır. Bunun yanında ekonomik bağımsızlık elde etmek, aile içi problemlerden kaçmak, ruhsal olarak iyi hissetmek ve çocuklarının bakımı için de çalışmayı tercih etmektedir. Geçmişten günümüze her toplumda geleneklerin aktarımı ile birlikte toplumların kendine has kültürel ve ideolojik yapısı farklı formlarda değişime uğramıştır. Bu değişimde kadınlar, zaman zaman toplumun dezavantajlı grubunda yer almışlardır. Bu toplumlarda kadın eş, anne, ev hanımı, akraba, kişisel, sosyal ve mesleki sorumluluklarla birlikte birçok rol ile çeşitlenerek karşımıza çıkmaktadır. Günümüz toplumlarında çalışma hayatında yer alan kadınlar, geçmiş yıllara oranla toplum tarafından kabul edilmiş olsa da kadının çocuk sahibi olması durumunda bu sorun devam etmiştir. Çocuk sahibi kadının işgücü piyasasında yer alması toplumda çeşitli toplumsal ve kültürel sorunlarla yüz yüze gelmesine neden olmuştur. Bazı toplumlarda eşe hizmet etmek, çocuklarla ilgilenmek kadının temel rolü olarak kabul görmektedir. Kadınların çalışması, aile içinde kadının daha fazla söz sahibi olması ve daha adil bir dünya için bir fırsat olarak düşünülmektedir. Toplumların çocuk sahibi çalışan kadına yönelik yaptığı genellemeler ve önyargılar vardır. Çalışma hayatında çalışan bireylerin kalıcı olması beklenmektedir. Erkekler çalışma hayatında devamlılık sağlarken, kadınlar doğurganlıklarından ötürü iş yerlerinde sorun yaşamaktadırlar. Kadınlar çalışma hayatında başarı elde etmek istiyorsa ya işten ayrılmakta ya da anne olmayı ertelemektedir. Kadın ister anne, ister

donanımlı bir birey olsun, bütün kadınların ortak sorunu işe giriş, iş yerlerindeki davranışlar ve yapılan değerlendirmelerdeki eşitsizlikler, onun çalışma hayatına uyumunu etkilemiştir. Bazı meslekler ve sorumluluk alanları hala çocuk sahibi kadınlara göre kabul edilmemekte çocuklu ve çocuksuz kadın iş ayrımı yapılmaktadır. Kendine uygun bir iş bulamayan çalışan anne, işiyle kendi arasında bir bağ kuramadığı için ne kendi beklentilerini ne de çalıştığı yerin taleplerini karşılayamamış, çalışma hayatına uyum sağlayamamıştır. Bu sebeple çalışma yaşamından geri kalmıştır. Çalışma hayatında erkeklerle birlikte çalışmayı kabul ettirmek için çaba sarf eden kadınlar aynı zamanda ev, aile, çocuk gibi sorumluluklarla birlikte kadın olarak var olması da bir hayli zorlaşmıştır. Sosyal politikalar ise toplumsal gelişime katkı sağlamak adına toplumun dezavantajlı kısmını aslında güçlendirmeyi hedef almaktadır. Kadınlarda bu grubun içine dahildir. Dolayısıyla yapılacak olan politikaların toplumsal ve çalışma hayatı içerisinde üretilmesi ve geliştirilmesi günümüzde zorunlu hale gelmiştir.

Günümüz toplumunda çalışan annelerin çalışma hayatındaki yeri artmaktadır. Kadınların çalışma hayatındaki bu artışı, aile içi dengeleri sarsıcı etki yaratsa da bu görevler kadının sorumlulukları arasında görülmektedir. Erkekler ev içi sorumluluklarda kadına destek olmaktadır, fakat bu henüz yeterli düzeye ulaşamamıştır. Ev içi görev ve çocuk bakımı kadının sorumluluğundadır. Çalışan anne işten çıktıktan sonra eve gelmekte ve ikinci bir mesai yapar gibi ev içinde çalışmaya devam etmektedir. Aile içindeki eşitsiz görev dağılımı, çalışma hayatındaki ayrımcılığı yaratmakta ve çocuk sahibi kadının iş yerinde de cinsiyeti ve çocuğu olduğundan dolayı adil olmayan davranışlarla karşı karşıya gelmesine neden olmaktadır. Çalışmanın dördüncü bölümde ise araştırmanın metodolojisine yer verilmiştir. Çalışma yaşamında yer alan çocuk sahibi kadınların iş yaşamına ilişkin davranışları ve annelik deneyimleri, doğrudan kendi söylemleriyle ifade edilmesinden dolayı araştırma verileri nitel araştırma tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma, açıklanan bütün kuramlarla ilgilidir. Her kuramın çalışmaya ışık tutan bir yanının olduğu, çalışmanın kuramsal teklik içermediği fakat niteliksel olarak kurgulanan bu çalışmanın katılımcı görüşlerinin yansıtılması için fenomenolojik desen çerçevesinde modelleştirildiği belirtilmelidir.

Çalışmanın son bölümünde ise; kamu sektöründe çalışan anne olmanın aile ve iş hayatı üzerindeki etkilerinin sosyolojik bakış açısı ile ele alındığı bu çalışmada; araştırmanın odağını çalışan anneler oluşturmaktadır. "Çalışan anne" kavramının kullanılması hem toplumsal hem de ekonomik bir fenomen olan kadının duygu ve düşüncelerinin daha analitik bir şekilde çözümlemesine yardımcı olacaktır. Yapılan değerlendirmelerde çalışan annelerin aile hayatı, çocukları ile ilişkisi ve iş hayatındaki deneyimleri anlaşılmaya çalışılmıştır. Nitel araştırma yönteminin benimsendiği bu araştırmada, görüşme tekniği ile Niğde'de çalışan annelerin hayata bakış açıları, yaşadıkları toplumca ele alınmış ve önemli bilgiler sunulmuştur. Bununla birlikte araştırma, çalışan annelerin sorunlarını ortaya çıkarmakta ve bu sorunlara yönelik öneriler geliştirmektedir. Araştırmanın bu anlamda sosyoloji literatürüne ve oluşturulacak politikalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Çalışma Hayatı ve Önemi

Çalışma hayatının genel yapısı, her bir ulusun toplumsal ve ekonomik sistemi ile ilgilidir. Çalışma hayatının önemi, toplumun resmi ve gayri resmi yapısı ile birlikte yeni çalışma yöntemleri oluşturma ve dönüşümlerle birlikte ele alınmaktadır. Başka bir ifade ile çalışma hayatı, toplumsal ve iktisadi büyüme süreciyle yorumlanmaktadır (Deniz, 2007, s.133). Farklı bir yönden ele alındığında çalışma hayatı, bireyin yaşamında keyif verici yönü ile de değerlendirilmektedir. Bu sebeple çalışma hayatının önemi, mutlu bir yaşam üzerinden de ifade edilebilecek bir sistem olarak kabul görmektedir (Turan, 2018, s.170-172).

İlk çağlarla birlikte süre gelen ve hayatın her döneminde gelişme göstererek ilerleyen çalışma hayatı, 21. Yüzyılda pozitif norm ve yapısı ile bütünlük sağlamıştır. Endüstri devrimi öncesinde çalışma hayatı, proletaryanın burjuvaya hizmeti ile süreklilik olarak kabul görse de endüstrileşme ile birlikte çalışma hayatının önemi daha da artmıştır (Ören ve Yüksel, 2012, s.34).

2.1.1. Çalışma ve İş Kavramı

Çalışma sözcükte, "emek, çalışma işi, mesai, say; sanatsal ve bilimsel amaçlı ürün" biçiminde ifade edilmektedir. İş kavramı ise, "herhangi bir şey ortaya koymak adına kuvvet harcayarak yapılan etkinlik, bir sonuç elde etmek, çalışma: bir değer oluşturma; kamu yararına yapılan işler; birinden istenen hizmet ya da birine verilen görev, tarım, maliye, ticaret alanlarına ilişkin ekonomik etkinliklerin tümüdür. Buna ek olarak geçim sağlamak amacı ile herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek; herhangi bir maksatla kurulan düzen; ustalık, işçilik, emek olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2023).

Çalışma kavramı, hayattaki devamlılığı ifade eden toplumsal etkinliklerden biri olarak tanımlanabilmektedir. Çalışma kavramının geçmişi, en eski çağlara kadar uzanmakla birlikte bireyin hayatındaki temel kavramlardan sadece önemli bir tanesidir. Çalışma kavramı; meslek, iş, emek, istihdam gibi kavramlarla aynı anlamı içermektedir. Çalışma kavramı, toplumun gelişmesine özgü incelenen bir kavram olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple iktisadi gelişmenin bir sonucu olarak

çalışma kavramı; kuralları, fikirleri ve ahlaki değerleri toplumun düzenine göre ayarlamaktadır. Bu durumda çalışma kavramı, toplumdan topluma farklı şekillerde tanımlanmaktadır (Özen, 2001).

Çalışma kavramı edilgen bir kavramdır. Kişiler iş kolunda bedenen yer alarak iş olgusunu eyleme geçirmektedir (Ören ve Yüksel, 2012, s.39). Tabiat ile bağıntılı olan fert, tabiatı değiştirirken kendisinin de değişimin bir parçası olduğunu gözlemlemektedir. Bu değişim sırasında kişi, biçimlendirdiği üretim araçlarıyla kendine yeniden şekil verme konusunda iş kollarının çeşitlenmesine sebep olmaktadır. İş kolunun ve maksimum çıktının değişmesiyle beraber, toplum içinde iş kolunun farklı niteliklerini daha iyi bilen insanların olması da mevzubahistir. Değişimin oluşturduğu hususa göre bireylerin iş kollarında mükemmeliyetçiliklerinin artması uzmanlaşmanın artması olarak ifade edilmektedir. İnsanın insanla ve insanın tabiatla sağladığı bu başkalaşma ve ihtisaslaşma, toplumsal işbölümünü yaratmaktadır (Weber 1965 akt. Ercan, 2018, s.54).

Çalışma ve iş kavramları zaman içerisinde değişimlere uğramış, gelişmelerin ve modern toplumun sonucu olmuştur. İş kavramının farklı anlam içermesi, esnek çalışmanın var olması ve buna bağlı olarak iş yerine gitmeden çalışmanın mümkün hale gelmesi, günümüz toplumunda iş normlarına da yansımıştır. Bu sebeple iş kavramı zamanla değişim gösteren bir kavram olmuştur.

2.1.2. Sosyolojik Perspektifle Çalışma Yaşamı

Çalışma kavramı sosyolojik bakış açısı ile ele alındığında bireyin tabiatı gereği bu eylemi gerçekleştirdiği görülmektedir. Çalışma kavramının sosyolojik perspektif açısından önemi şu şekilde belirtilmektedir (Demren, 2002; Ören ve Yüksel, 2012, s.41-42).

- İnsan yaşamını sürdürebilmek amacıyla ekonomik olarak iş yaşamında yer almak durumundadır.
- İş, sosyal saygınlık ve mevki sağlamaktadır.
- İş, yaşamın devamlılığı açısından toplumsal bir fenomendir.
- Kişide sosyal beceriyi arttırma yönünden iş; paylaşma, işbirliği açısından önemlidir.

- Toplumsal, politik ve ekonomik açıdan çalışmanın anlamı değer kazanmaktadır.

Günümüz toplumunda çalışma kavramının farklılaşan yönü bu şekilde ifade edilebilir. Bu sebeple emek ve emekçi kavramlarının bir anlam ifade etmesi için formal düzeyde çalışma yaşamında yer alan bireyin sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olması gerekmektedir (Ören ve Yüksel, 2012, s.37). Bu sebeple çalışma kavramı çok kapsamlı bir kavramdır.

2.1.3. Davranış

Davranış, kişinin uygulayabileceği ya da tecrübe edebileceği her şey olarak tasvir edilebilir. Davranış bir canlı varlıkta bulunan ve canlı varlık tarafından uygulanan her türlü harekettir. Örneğin, koşmak, güzel davranmak, yemek yemek, konuşmak, esnemek, yazı yazmak, dans etmek gibi bir varlık tarafından uygulanan bütün hareketler davranış olarak kabul edilmektedir. Organizmanın koşmak, dans etmek gibi diğerleri tarafından fark edilebilir davranışlar olduğu kadar akıl yürütme, duyarlı olma, beğenilme, endişelenme, anımsama, öğrenme, hayal kurma gibi bütünüyle kişinin içinden gelen ve diğerleri tarafından direkt görülemeyecek olan içsel yaşantıları da davranış olarak kabul edilmektedir. Bunların hepsi davranışlardır.

Davranışlar 3 grupta ele alınmaktadır. Bunlardan birincisi doğrudan gözlenebilen davranışlardır. Jest, mimik, işaretler, konuşma bunlara örnek verilebilir. Bu davranışlar gözlenebilir ve nicel olarak ölçülebilir. İkincisi dolaylı gözlenebilen davranışlardır. Bu gruptaki davranışlar direkt gözlemlenemez yalnızca varsayılabilir ve sezilebilir. Örneğin, beğenilmek, kavrama, unutma bu tür davranışlardır. Sonuncu ise, sinir ağı sebebiyle oluşan davranışlardır. Bunlar kaslar aracılığıyla duyu organlarında meydana gelmektedir.

Davranışların tamamını yalnızca tutumlardan yola çıkarak kesin bir şekilde tahmin etmek oldukça zordur. Bu durumda, diğer etkileyici faktörlerin devreye girebileceği söylenebilir. Örneğin, bir ofis, iş yeri veya işletme içinde bir kişinin işten duyduğu mutluluk oranı yüksek olabilirken, aynı zamanda işten ayrılma oranı da yüksek olabilmektedir. Bu durumun sebebi, bireylerin davranışlarının etkilerinin, fark edilebilir bir davranış sergilemeden önce dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Bazen insanların içsel düşünceleri ve duyguları, gözlemlenebilir davranışlarla tam

olarak uyumlu olmayabilir. Dolayısıyla, davranışların ardında yatan etkilerin göz ardı edilmemesi önemlidir, çünkü bireylerin iç dünyası ve motivasyonları gözle görülemeyen faktörler içermektedir. Kişilerin davranışları çoğunlukla kişisel ve toplumsal etkiye bağlıdır. Kişisel etki, ferdin bir davranış sergilemeden önce davranışının iyi ya da kötü yönde ölçümleme yapmasıdır. Toplumsal etki ise, bir davranışı oluşturacağı ya da oluşturmayacağı takdirde karşılaşabileceği toplumsal zorbalık olarak ifade edilebilir. Kişi, bu değerlendirme sonunda bir davranış sergileyip sergilemeyeceğine karar vermektedir (Tütüncü ve Küçükusta, 2020, s.5-6).

2.2. Aile Kurumu ve İşbölümünün Tarihsel Gelişimi

Aile kurumu, toplumsal evrim açısından bütün toplum ve uluslarda var olan, toplumların en mikro birimlerini oluşturan bireylerin yoğun ve kökleşmiş, örgütsel yeterliliklere dayanan toplumsal bir birlikteliktir (Oktik, 2018, s.2).

Aynı soydan gelen, meşru yollarla oluşan, kendi aralarında ortak ataların olduğu ve genellikle ortak hane paylaşımının yaşandığı aile; insanların ruhsal, toplumsal, cinsi ve maddi gereksinimlerin giderildiği, gündelik yaşam içerisine uyum sağlayan bir kurum olarak nitelendirilmektedir (Oktik, 2018, s.2).

Tarihsel süreç içerisinde ulustan ulusa farklılık gösteren aile toplumsal bir kurumdur. Zaman içerisinde insanoğlu değişim geçirirken, topluma şekil veren aile kurumunda da değişiklikler meydana gelmiştir. Ulusların tarihsel süreç içerisinde incelenmesi sonucunda aileyi de belirli ölçütlere göre sınıflandırmak mümkündür. Bu süreçlerde kendi içerisinde değişiklik göstermektedir. Buradaki önemli özellik üretim araçlarındaki değişikliktir.

Kadınların genellikle toplayıcılıkla, erkeklerin ise avcılıkla uğraştıkları toplumlarda aile kurumu, farklı özellikler gösterirken, ziraatla ilgilenen toplumlarda ve endüstri toplumlarında üretim araçlarının farklılaşması aile kurumunda değişiklikler meydana getirmiştir. Endüstri devrimi ile anne, baba ve çocuğun varlığını inşa ettiği küçük aile günümüzde de popülerliğini korumaktadır. Buna ek olarak bilgi toplumunun oluşturduğu birbirinden farklı aile biçimi bulunmaktadır. Eşlerden birisinin yaşamını yitirmesi, evlilik gerçekleşmeden çocuk sahibi olmak, ayrılıkların artış göstermesi, tek anne-babalı ailelerin artışı bunlara örnek gösterilebilir.

Aile kurumunun geçmişi ile ilgili sistematik araştırma J.J. Bachoven'in Söylence, Din ve Anaerki kitabı ile ilk adım atılmıştır. Buna ek olarak J.F. Mac Lennan ve L. H. Morgan'ın kitaplarıyla devamlılık kazanmıştır (Gökçe, 1991, s.203).

Aile kurumumun geçmişten günümüze kadar geçirmiş olduğu süreç, sosyal ağlara göre ailenin ne derece değiştiğinin de göstergesi olmuştur. Sermaye, hammaddenin farklılaşmasının aile yapısına olan etkisi ve aynı zaman da kadının bu durum içerisinde bulunduğu konum ve rolü bakımından incelenmesi önem taşımaktadır. Bu sebeple kadının çalışma yaşamında yer alması endüstri toplumu ile başlamış, kadınların çalışma hayatına katılımı avcı-toplayıcı toplum, tarımsal üretime yönelik toplum, endüstri toplumu ve endüstri sonrası toplumlar olmak üzere dört ana başlık altında ele alınmış, hammadde, sermaye ve emekte meydana gelen dönemsel farklılıklar incelenmiştir.

2.2.1. Avcı-Toplayıcı Topluluklarda İşbölümü ve Aile Olgusu

Aile kurumunun zamansal gelişimini cinsliğe dayandıran, gelişimsel bir durum ile aydınlatan bu fikir Avrupa'da 19.'yy ve 20.'yy da anlam bulmuştur. Bu topluluğa göre birinci aile, cinsi ilişkinin hür olduğu aile yapısıdır. Bu bağlam da bir kadının aynı zaman dilimi içerisinde birçok erkekle olma durumu çokkocalılık (poliandri), bir erkeğin aynı zaman dilimi içerisinde birçok kadınla olma durumu ise çokkarılılık (polijini) ve bir kadının aynı zamanda tek bir eşinin olma durumu ise tekeşlilik (monogami) olarak ifade edilmektedir (Can, 2013, s.67). Bu zaman dilimi içerisinde insanlar hammaddeyi vasıtasız işlemektedirler. İnsanlar kol ve bacaklarını kullanarak tabiat ve ortamlarında var olan mahsulleri, gıda ve yabani hayvanları; yağma ya da kapma biçiminde hayatlarını devam ettirmekteydiler (Ercan, 2018, s.46). Avcı-toplayıcı topluluklarda tabiatta var olan maddeleri derleme ve avlama ile fertler sıradan hayatlarını sürdürmektedirler. Bu zaman diliminde arz zinciri mevcut değildir. Paleolitik dönemde (eski taş devri) ilk olarak herkesin yetkili olduğu işi icra etmesi kadın ve erkek arasındaki iş bölümü ve bu işbölümündeki bölüşümün dengeli olduğunu göstermektedir.

Avcı- toplayıcı topluluklarda bireyler vahşi hayvanları avlamakta, ilkel otları seçmekte ve hayatlarını devam ettirmektedirler. Yabani ot ve hayvanları avlama eylemi erkeklerin vazifesi olmuş ve kadınlar ise nesli devam ettirme, çocukların

ihtiyaçlarını karşılama durumunda olduklarından ötürü toplama eylemi ile ilgilenmişlerdir. Dolayısıyla kolektif bilinç ve iş ayrımı söz konusu olmuştur. Tabiatın kasvetli şartlarına karşı koyabilmek adına beraber yaşamak ve kolektif iş paylaşımı yapmışlardır (Köse, 2018, s.17-18). Bu topluluklarda çalışan çocuk sahibi kadınlar, iş hayatıyla aile içi görevler arasında çift roller üstlenmektedirler. Bu durum, kadınların hem avcılık ve toplama faaliyetlerine katılmakta hem de ev işleriyle çocuk bakımıyla ilgilenmekte olduklarını göstermektedir. Bu çift roller, kadınların iş ve aile yaşamlarını dengeleme çabalarının bir sonucudur. Kadınlar, topluluğun genel refahını ve hayatta kalma şansını artırmak amacıyla dayanışma ve kolektif iş birliği içinde hareket etmektedirler.

Konar-göçer toplulukların zaman içerisinde yeni araçlar inşa etmeleri, daha çok yabani hayvanların yakalanabilmesini sağlamıştır. Yaşamlarını sürdürdükleri alanlarda daha çok mahsul elde etme durumu, o alanda daha fazla yaşamalarına imkân sağlamıştır. Geçmişten günümüze göç hareketliliğin görüldüğü alanlar da kolay toplanabilen ve tüketilebilen bitkilerin fazla olması önemliydi. Güçlendirdikleri üretim araçları sayesinde yaşadıkları alanda kalabilme olanaklarının artması ürünlerin işlenip toplanması toprağa yönelik eylemin öğrenilmesine zemin hazırlamıştır. Yaşamlarını devam ettirdikleri alanda uzun süre ikamet edebilmek için ağaçtan sığınak inşa etmişlerdir (Zubritski, Mitropolski ve Kerov, 2017, s.38-41). Dolayısıyla hem tarıma yönelik ürünlerin elde edilmesi hem de hayvanların evcilleştirilmesi sağlanmıştır. Bu durum ortak bir yaşam alanı ve kolektif iş ayrımını beraberinde getirmiştir. Kuvvet gerektirici eylemlerde daha çok erkekler aktifken, kadınlar tarımsal faaliyetler ve hane içi işlerle ilgilenmişlerdir (Köse, 2018, s.19-20).

Avcı- toplayıcı topluluklarda tarımsal faaliyetlerin artması ve oturuma elverişli mekanların oluşması matriarkal (anaerkil) aile sisteminin meydana çıktığının göstergesi olduğu bilinmektedir. Kadının hane içerisinde otoritesini kullandığı sistemde kadının çocukları, kardeşleri ve kan bağına sahip diğer bireyler aynı hane içerisinde ikamet etmektedirler. Bu sistemde hanenin sorumluluğu kadının erkek kardeşindedir. Bu kardeş evin baba rolünü üstlenmektedir. Evlatlar kadının sorumluluğunda olmakta erkeğin çocuklar üzerinde yetkisi bulunmamaktadır. Kadın ve erkek bu yapıda eşit hakka sahip olsalar bile birçok hususta kadın erkekten itibarlı görülmektedir. Malların sahipliği ortak olduğundan dolayı miras önemli

görülmemiştir. Çocuklar kadının erkek kardeşinin mirasına ortak olmuşlardır (Gökçe, 1976, s.58).

Aile kurumu toplumsal olarak, fiziki şartlar sebebiyle ulustan ulusa farklılık gösteren bir sistemdir. Buna bağlı olarak erkeklerin avcılık faaliyetlerinde üstün olmaları, kadınların sosyal ve ekonomik anlamda daha az güce ve kaynaklara sahip olmalarına yol açmaktadır. Bu durum, kadınların karar alma süreçlerinde daha az etkili olmalarını ve toplumsal alanlarda daha az görünür olmalarını beraberinde getirmektedir.

2.2.2. Tarımsal Üretime Yönelik Topluluklarda İşbölümü ve Aile Olgusu

Toplumsal tüketim ve iş bölümünün iç içe olduğu topluluklarda sermaye mülkiyetinin gruba ait olması söz konusuyken, iş dağılımının ileriki aşamalarında bu durum değişkenlik göstermiştir. Bu durumu farklılaştıran etmen ise sermaye, emek ve hammaddenin gelişimi olmuştur. Doğadaki metallerin keşfedilmesi ile yeni araç gereçler geliştirilmiştir. Metallerin keşfedilip imal edilmesi işin paylaşımı ve ilerlemenin önünü açmıştır. Toprağa yönelik faaliyette bulunan bireyler, hayvanlardan et süt ürünleri elde ederken; toprağı ekip dikenler ise sürekliliğin sağlanması açısından madeni araç gereçleri temin etmekte bunun karşılığı olarak mahsul elde etmekteydiler. Bu etkileşimsel süreç paranın bulunmasını meydana getirmiştir (Zubritski, Mitropolski ve Kerov, 2017, s.54). Toprağa yönelik faaliyetlerde sabanın keşfi farklı tarım ürünlerinin oluşmasına yol açmıştır. Sabanın keşfi ile gruplarda bulunan her bir bireyin çalışmasına gerek duyulmamıştır. Çünkü gereksinimden çok mahsul elde edilmiştir. Arz zincirinin dışında kalan bireyler ise dokumacılıkla ilgilenmişlerdir. Metallerin bulunması, işlenmesi, araç gereçlerin oluşturulması erkekler tarafından icra edilmiştir. Oluşturdukları araç ve gereçleri toprakta ve avda kullanan erkekler, bu araç gereçlerin mülkiyetini üstlenmiş, özel mülkiyetin varlığını ortaya çıkarmışlardır. Kadının hissesine ise, hane içi eşyalar düşmüştür (TİB, 1975, s.21-22). Bu durum kadınların iş hayatında sınırlı rol üstlenmelerine ve güç dengesizliklerine yol açmıştır.

2.2.3. Endüstri Topluluklarında İşbölümü ve Aile Olgusu

Toprağın mülkiyetinin değişmesiyle birlikte, insanlar kırsal bölgelerden kentlere göç etmeye başlamıştır. Bu göç sürecinde, emek gücüne sahip olan insanlar iş arayışına

girmişlerdir. Zamanla, kırsal halk sanayi sisteminin temel bileşenini oluşturmuş, kendilerini bu sistemin içinde bulmuşlardır. Sermaye sahibi birey, düşük ücretlerle üretilen malı gerçek değerinin üzerinde bir fiyatla satışa sunarak kar elde etmiştir. Bu dönemde kadınların çalışma hayatında yer alması, sosyal konumlarında önemli bir değişiklik getirmemiştir. Çünkü henüz sanayi toplumunda kapitalizm kendini tam anlamıyla ortaya koymamıştır (TİB, 1975, s.39). Dolayısıyla yeni iş bölümü, verimlilik düzeyinin belirleyici faktörü olmuştur.

18. yüzyıla kadar geçen süre boyunca evlilikler genellikle çocuk sahibi olma veya maddi sebeplerle gerçekleştirilmekteydi. Ancak 18. yüzyılın sonlarına doğru aile kurumunda yaşanan değişimlerle birlikte büyük aile yapısından küçük aile yapısına geçilmesi, evliliklerin maddi yükünün azalmasına ve sevgi bağı temelinde kurulmaya başlanmasına olanak sağlamıştır (Giddens, 2012, s.45).

Endüstrideki kapitalistleşme süreciyle birlikte, dokuma sektörü de dönüşüme uğramıştır. Dokuma sanayisi, diğer faaliyetlerle birlikte yürütüldüğü için genellikle yarı vardiyalı bir sistemde işlemektedir. Bu işkolunda kadınlar, genellikle daha düşük ücretlerle istihdam edilmektedir (Gittins, 1991, s.24). Verilen ödeneklerin bu işkolunda oldukça az olmasının sebebi kadınların çalışma yaşamında yer almaları ya da yarı vardiyalı sistem ile istihdama tabi olmalarıdır.

Endüstri devrimiyle birlikte toplumda küçük aile yapılarının yaygınlaşması, evlilik kurma nedenlerinin temel olarak ekonomik faktörlere dayanmasıyla ilişkilidir. Evlilik kararı genellikle aile büyükleri tarafından alınırken, ekonomik nedenler en önemli etkendir. Orta sınıf ailelerde, erkeğin mutlak yönetimi ve otorite sahibi olması yaygın bir durumdur. Erkek, ailenin maddi kaynaklarına ve prestijine sahip olan kişidir. Kadın ise, hane içerisinde düzen, tertip ve temizlik işleriyle ilgilenmekte ve bu durum evliliğin gidişatını belirlemektedir. Bu dönemde çocuk ve anne arasındaki duygusal ilişki büyük önem taşımaktadır. Bu ilişki, o kadar güçlü bir bağa sahiptir ki, annenin çocuğa yönelik herhangi bir zarar verme durumunda suçlanma riskiyle karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla orta sınıf kadınları hem ev içindeki görevleriyle uğraşmakta hem çocuklara yönelik sorumlulukları üstlenmekte, hem de eşlerine karşı sorumluluklarını yerine getirmektedirler. Tüm bu görevlerle birlikte orta sınıf kadını çalışma hayatı içinde var olmamıştır.

Çalışma hayatı, mantık ve kurumsal yapılanmanın merkezini temsil ederken, ev yaşamı duygusal bir atmosfer yaratmaktadır. Kadın ve erkek ebeveynler, çocukların sorumluluğunu üstlenmişlerdir. Çocuklar, eğitim hayatına ulaşana kadar aile üyeleri dışında sosyal çevrelerle sınırlı bir şekilde etkileşimde bulunmuşlardır (Poster, 1989, s.197-201).

19. yüzyılda toplumsal hayatta çeşitli değişiklikler yaşanmış ve farklı alanlarda sınıflandırmalar yapılarak sınırlar belirlenmiştir. Temizlik görevleri, hane içi işleri, çocuk bakımı, özel alan ve kamusal alan arasında ayrımlar ortaya çıkmıştır. 19. yüzyılda, temizlik işleriyle sorumlu kişinin hane bireyi olarak kabul edilmesi yerine, bu görevin aile içindeki bir üye tarafından yerine getirilmesi kabul görmemeye başlamıştır. Bu durum, kadın olmanın yanı sıra sınıfsal ayrımlar nedeniyle, temizlik işlerinin aile içinden uzaklaştırılmasına yol açmıştır. Dolayısıyla temizlik işleri artık ailenin dışında başkaları tarafından yerine getirilen bir iş haline gelmiştir. Başka bir kısıtlama ise çocuklar üzerinde yoğunlaşmıştır. Çocuklar için, günlük yaşamlarında kendi alanlarına sahip olacakları odalar ayrılmıştır. Önceki dönemlerde üretim faaliyetleri genellikle evde gerçekleşirken, bu dönemde üretim sanayiye taşınmıştır. Bu durum, iş yaşamı ile ev içi yaşam arasındaki ayrımın daha belirgin hale gelmesine neden olmuştur. Orta sınıfta, üretim alanları genellikle erkekler tarafından yönetilirken, hane içi işler ise kadınlar tarafından üstlenilmekteydi. Bu nedenle, net sınırların belirlenmesi, özel ve kamusal alanlar arasında tartışmalara yol açmıştır (Gittins, 1991, s.54).

Sanayi dönemi içinde, toplumun sınıfsal yapısı, aile ve çalışma yaşamlarında belirgin farklılıklara neden olmuştur. Sınıf ayrımının etkisiyle, çalışan bireylerin çalışma yaşamlarının düzenlenmesi amacıyla sosyal politikaların benimsenmesi önem kazanmış ve bu politikaların uluslararası boyutta uygulanması giderek yaygınlaşmıştır. Sosyal politika önlemleri, başlangıçta çalışma yaşamına odaklanan düzenlemelerle başlamış, daha sonra toplumun genel çalışma ve yaşam koşullarını düzenlemeye yönelik önlemler alınmaya başlanmıştır.

20. yüzyılın başından itibaren, feminizm ideolojisi önemli bir etkileyici olarak ortaya çıkmıştır. Bu ideolojinin temel motivasyonu, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunlardır. 1. Dünya Savaşı sonrasında birçok ulus, kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olma mücadelesine girişmiş ve çeşitli konular üzerinde çalışmışlardır.

Bu konular arasında mülkiyet hakkı, eğitim hakkı, siyasi haklar ve adil ücret gibi konular yer almaktadır (Taş, 2016, s.167-169). İleriki zamanlarda bu ayrıcalıklar genellik arz etmiştir. Bu ideoloji çerçevesinde kadınlar, düşüncelerini rahatlıkla ifade edebilmişler, isteklerine adil bir biçimde çözüm bulabilmişlerdir. 1939 yılına kadar endüstriyel sektörün hâkim olduğu bir işkolu yapısı mevcutken, 1939'dan itibaren hizmet sektörü önemli bir rol oynamaya başlamıştır (Özgür, 2020, s.34). Dolayısıyla bu durum kadınların çalışma hayatındaki sayılarının artmasına neden olmuştur. Çalışma oranlarının artmasıyla birlikte, kadınlar ve erkekler arasında iş yaşamında ve hane içerisinde eşitsizlikler ortaya çıkmıştır. Bu durum, özel alan ile kamusal alanın birbirinden ayrılması fikrinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Kadınlar, çalışma hayatında kısmi zamanlı işlerde veya düşük ücretli pozisyonlarda çalıştırılmaya yönlendirilmiştir. Hane içi sorumlulukları nedeniyle iş yaşamından dışlanmış ve işverenler tarafından göz ardı edilmiştir. Kadınların ev içindeki görevleri, iş yaşamında da sürekliliğini sürdürmüş ve bu durum kadınların ev içindeki çalışma saatlerinin devam etmesine sebep olmuştur. İş gücüne katılım oranının artmasıyla birlikte, farklı aile modelleri de ortaya çıkmıştır.

2.2.4. Endüstri Sonrası Topluluklarda İşbölümü ve Aile Olgusu

20. yüzyılın başından itibaren, endüstriden hizmet sektörüne yönelik bir geçiş süreci yaşanmıştır. Bu süreçte, çalışma hayatının endüstriden hizmet sektörüne aktarılmasıyla birlikte, işkolları ve iş arayanların durumları arasındaki farklılıkların artması, diğer birçok sorunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişme, otomasyonun artması ve dijitalleşme ile birlikte, iş gücünün yerini makinelerin alması, istihdam alanında önemli değişikliklerin yaşanmasına sebep olmuştur. Küreselleşme sürecinde şirketler arasındaki rekabet artmış ve iş koşulları giderek değişkenlik göstermiştir. Bu gelişme sonucunda, uluslararası rekabet koşullarının belirleyici hale gelmesi istihdam alanlarında çeşitli değişikliklere neden olmuştur. Özellikle süreksiz ve yarı zamanlı çalışma gibi esnek istihdam modelleri yaygınlaşmıştır (Tseng vd. akt. Görmüş, 2019, s.1006).

Küçük aile yapısı giderek yaygınlaşmış ve bu yapının içerisinde iki maaşlı ve iki kariyerli bir düzen gözlenmeye başlamıştır (Özen, 2002, s.139). Endüstri sonrası topluluklarda küçük aile yapısında ortaya çıkan iki maaşlı ve iki kariyerli düzen, ev halkındaki bireyler için bir tür güvence sağlamaktadır. Bu düzen, ekonomik açıdan

daha istikrarlı bir zemin oluşturarak aile üyelerinin maddi ihtiyaçlarını karşılamayı hedeflemektedir. Bununla birlikte, bu yapı aynı zamanda kadınların aktif bir yaşam tarzı sürdürmelerini kolaylaştırarak çalışma hayatlarına ve aile sorumluluklarına odaklanmalarına olanak sağlamaktadır.

Bilgi toplumuyla birlikte, çalışma hayatında hareketlilik ve değişkenlik önemli bir odak noktası haline gelmiştir. Günümüz dünyasında, fiziksel güçten çok bilgi ve yetkinlik ön plandadır. Önceden kadınların çalışma hayatında sınırlı bir varoluşları olsa da, günümüz toplumlarında kadınlar daha fazla fırsatlarla karşılaşmaktadır. Bu durum, kadınların çalışma hayatına aktif katılımının, aile ve kültürel olarak tanımlanan sorumluluklarını yerine getirme süreçlerinde kısıtlılıklara neden olduğunu göstermektedir. Kadınların çalışma hayatına dahil olması, geleneksel çocuk bakımı ve ailevi sorumluluklara ayrılan zamanı azaltmaktadır. Bu nedenle, çalışma hayatında yer alan kadınlar daha az çocuk sahibi olma eğilimi göstermekte ve çocuk bakımı sorumluluğunu yerine getirmede daha sınırlı bir zaman harcamaktadırlar. Önceden, çocuk bakımı genellikle akrabalar veya komşular tarafından üstlenilirken, modern toplumda bu süreç genellikle hane dışına taşınmakta ve her çocuk için artan bir maliyetle sonuçlanmaktadır. Aileler, maddi ve zamanla ilgili nedenlerden dolayı çok sayıda çocuk sahibi olma isteğini azaltmaktadır. Bu durum, modern yaşamın aile yapısını; anne, baba ve çocuklardan oluşan küçük aile modeli olarak şekillendirmektedir (Turğut, 2017, s.107-109). Günümüzde çalışma hayatında yer alan kadınlar, erkeklerle aynı iş piyasasında rekabet edebilme imkanına sahiptir. Bu durum kadınlar için eşitlik temelinde bir alan yaratmaktadır. Kadınların çalışma hayatına katılımı, geçmiş dönemlere kıyasla daha fazla fırsat ve olanak sunmaktadır. Kadınlar, daha yetkin ve yüksek maaşlı işlerde çalışarak hem daha fazla bağımsızlık elde etmekte hem de erkeklerle eşit ve adil haklara sahip olabilmektedir. Cinsiyetler arası ekonomik özgürlük, bireyleri daha adil ve eşit şartlarda yaşama imkânı sağlarken, beraberinde bazı zorlukları da getirmektedir. Bu zorluklar arasında, bireylerin tek yaşamı tercih etme eğilimleri ve karşılıklı sabır yetilerinin azalması önemli bir yer tutmaktadır. Bu durum, ayrılıkların kaçınılmaz hale gelmesine ve geçmiş dönemlere kıyasla ayrılık oranlarının artmasına yol açmaktadır. Örneğin, 19. yüzyılda tek başına yaşayan kadınlar toplumda tehdit olarak algılanırken, 20. yüzyılda kadınlar evliliklerini sürdürme konusunda daha az direnç

göstermişlerdir. Dolayısıyla boşanma oranlarında bir artış gözlemlenirken, doğum oranlarında ise ekonomik, sosyal ve politik faktörlerden kaynaklı bir düşüş meydana gelmektedir (Özgür, 2020, s.38).

Kadınların çalışma hayatında daha fazla aktif rol üstlenmesi, eşitlik taleplerini artırmıştır. Bu durum hem aile içindeki hem de toplumsal konumlarını değiştirmiş ve dönüştürmüştür. 19. yüzyılda kadının hane içindeki görevleri genellikle temizlik yapma ve çocuklarla ilgilenme şeklinde tanımlanırken, modern toplumda kadınların iş gücüne katılımı ve ekonomik güç kazanmaları, aile içindeki statülerinin dönüşmesine yol açmıştır. Artık erkekler de kadınlar kadar aile içinde sorumluluk alabilmekte, çocuk bakımını üstlenebilmekte ve ev işlerine yardımcı olabilmektedirler. Bu değişimler, geleneksel cinsiyet rollerinin esneklik kazanması, aile içindeki iş bölümünde daha dengeli bir yaklaşımın benimsenmesi anlamına gelmektedir (Poster, 1989, s.229).

2.3. Aileye ve Kadına Kuramsal Çerçevede Bakış

Aileyi ve kadını tasvir etmek 19. yüzyıldan günümüze kadar sosyologların araştırma alanını oluşturmuştur. Bu sebeple geçmişten günümüze kadar farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Modern ailenin bugünkü geldiği noktada birçok farklı kuram yer alsa da yapısal-işlevselci kuram, çatışmacı kuram, etkileşimci kuram, feminist kuram ve son olarak fenomenolojik kuram çerçevesinde incelemek konunun irdelenmesi açısından önem taşımaktadır.

2.3.1. Yapısal- İşlevselci Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları

Yapısal işlevselci teori, Auguste Comte, Herbert Spencer ve Emile Durkheim gibi sosyologların çalışmalarından önemli ölçüde etkilenmiştir. Bu teori, makro düzeyde analizlere odaklanarak toplumsal yapıyı ve toplumu bir bütün olarak incelemeyi amaçlamaktadır. Geniş bir perspektifle toplumsal ilişkileri ve düzenlemeleri ele almaktadır. Yapı ve düzen kavramları bu teoride büyük önem taşımaktadır ve toplumu birbirine bağlı bir sistem olarak görmektedir. Bu bağlamda, toplumsal sistemin yapısı içindeki her bir parçanın, bütün sistemin işleyişine katkıda bulunan bir işlevi olduğu düşünülmektedir (Bozkurt, 2013, s.45). Bu bağlamda çalışan çocuk sahibi kadınlar aile içerisinde ve toplumda önemli işlevleri yerine getirmektedir. Bu kadınlar, ailenin ekonomik ihtiyaçlarının karşılanması konusunda ailenin

sürdürülebilirliğine katkı sağlamaktadır. Aynı zamanda, iş hayatındaki başarıları ve kariyerleriyle birlikte aile içinde sosyal ve duygusal destek sunma potansiyelleri artabilmektedir. Fakat çalışma hayatının getirdiği yoğunluk ve stres, anne-çocuk ilişkisini etkileyebilmekte ve aile içerisinde rol dağılımında dengesizliklere yol açabilmektedir.

Yapısal-işlevselci teoriye göre toplum, bir bütün ve sistem olarak kabul edilmektedir. Toplum birbiri ile etkileşim içinde parçalardan oluşmaktadır. Bu parçaların kendi arasında düzenli bir biçimde ilerlemesi istenmektedir. Aile de bu bütünün en küçük parçasını ifade etmektedir. Bu sebeple aile kurumunun en önemli vazifesi biyolojik işlevidir. Kadın ve erkek evlilik yolu ile birbirlerine bağlanmakta, evlilik dışında gerçekleşen cinsel birliktelikler kanunlar ve toplumsal kurallar ile sınırlandırılmaktadır. Aile kurumunun kapsamı yalnızca evlilik ile oluşmakta, evlilik cinsel birlikteliği düzenlemekte, diğer yandan da sosyal olarak denge sağlamaktadır (Oktik, 2018, s.9). İşlevsel teoriye bakış açısı sunan G. P. Murdock'a göre aile kurumunun dört fonksiyonu bulunmaktadır. Bunlar: Ailenin cinsel görevi, biyolojik görevi, ekonomik görevi ve eğitim görevidir. Cinsel ve biyolojik işlev neslin devamlılığını sağlarken, ekonomik işlev bireyin hayata devam edebilmesi için gereklidir. Son olarak eğitim işlevi ise çocuğun hane içerisinde ailesinden aldığı eğitimle sosyalleşmesini sağlayan yetisidir. Toplumsal değerleri ilk olarak çocuk aile içerisinde öğrenmekte, kabul etmekte ve çocuk topluma hazır hale getirilmektedir (Karkıner, 2013, s.128). Yapısal işlevselci teori Auguste Comte'un pozitivist görüşündeki karışıklık ya da düzensizlik hali olarak kabul edilen çıkar ilişkilerini kabul ederek ailenin bu süreçte kullanılabilecek bir araç olduğunu telkin eder. Organizmalar hayatta kalabilmek adına birtakım özdeşleştirici, himayeci, yönlendirici ve gerçekleştirici alt organizmalara gereklilik duymaktadır. Bu teorinin önemli ismi Talcott Parsons'a (1975, s.44) göre aile kurumu, toplumsal yapının özdeşleştirici küçük sistemidir. Pozitivist görüşünün önemli isimlerinden Durkheim sistemlerin biçimli hizmet etmesi için organik dayanışmayı oluşturan küçük sistemlerin görevlerini düzen içerisinde gerçekleşmesini ifade etmektedir (Merton, 1957, s.14). Aile kurumu toplumsal yapının bozulmadan ilerleyebilmesi için fertlerin değişimleri yönetmesinde etkili rol oynamaktadır. Bu teoriye göre aile kurumu toplumun huzurlu ve uyum içinde ilerlemesi adına önemli işleve sahiptir.

Yapısal işlevselci kurama göre aile bireylerinin çalışma hayatında yer alması hem olumlu hem de olumsuz karşılanabilmektedir. Geleneksel yapısal işlevselci bakış açısında baba rolü eve ekmek getiren ve dolayısıyla evin ekonomisini yöneten kişi olarak ifade edilirken günümüz koşullarında bu durum da farklılıklar gözlemlenebilmektedir. Anne rolünü gerçekleştiren birey çalışma yaşamına dahil olabilmekte ve bu sebeple de ebeveyn rolleri belirsizleşmektedir. Farklılaşan toplum özellikleri ile aile, anne, baba, çocuk algısı değişime uğramış çalışma hayatına bakışı da değişmiştir.

2.3.2. Çatışmacı Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları

Çatışmacı perspektife göre, toplumsal davranışların en iyi şekilde gerilim ve çatışma bağlamında anlaşılması gerektiği düşünülmektedir. Çatışmaların sadece şiddet içeren durumlarla sınırlı olmadığı, iş gücü müzakerelerinden dini gruplara kadar her alanda görülebileceği kabul edilmektedir. Çatışmacı teoriye göre, herhangi bir kültürü, örgütü veya toplumsal grubu inceleyen bir sosyolog, diğerlerine karşı kimin fayda sağladığını, kimin acı çektiğini ve kimin egemen olduğunu bilmek isteyecektir. Örneğin, kadın-erkek, ebeveyn-çocuk, köylü-kentli gibi çatışmalarla ilgilenmektedirler. Çatışmacı teorisyenler, aile, hükümet, din, eğitim ve medya gibi kurumlarla ilgilenirken, bu kurumların bazılarına ayrıcalık sağlayan ve diğerlerini dezavantajlı duruma düşüren etkileri olduğunu ifade düşünürler (Bozkurt, 2013, s.50).

Aile, toplumsal yapıyı oluşturan en temel unsurlardan biridir. Ancak, içerisinde yer alan güç dinamikleri ve kaynak dağılımı sorunları, kadınların toplumsal konumunu derinden etkilemektedir. Çatışmacı teori perspektifine göre, aile içindeki çatışmaların temelinde yatan sorun, güç ve kaynakların eşitsiz dağılımıdır (Kruglanski, 2017). Örneğin, çalışan anneler, ekonomik özgürlüklerine dayanarak daha fazla karar alma yetkisine sahip olmakta ya da eşleriyle ev işleri ve çocuk bakımı konusunda eşit sorumluluk paylaşımı talep etmektedirler. Bu tür talepler çatışmalara neden olabilmekte ve aile içindeki güç ilişkilerini, cinsiyet rollerini sorgulama ve yeniden şekillendirme tartışmalarına yol açmaktadır.

Çatışmacı kuram, toplumda oluşan tabakaların eşitsizliğini ele almakta ve var olan yapıyı eleştirmektedir. Bu kuramdan bahsedilince ilk olarak akla gelen isim Karl

Marx'tır. Marx'a göre kapitalist ekonomide oluşabilecek adaletsizliği ortadan kaldıracak tabakanın alt sınıf olduğunu belirtmektedir. Buna ek olarak Marx toplumun burjuva ve proletarya olarak ayrıldığını ifade etmektedir. Ekonomik sistem işçi sınıfını dolayısıyla bütün yapıları etkilediği gibi aile kurumunu da etkilemektedir. Küçük aile kapitalizmin yeniden var olması için bir araçtır. Diğer bir ifade ile kar elde etmek ve ucuz işgücünün mecburiyetini aktarmak, hem de harcamanın özendirilmesi ile kapitalizmin sürekliliği bir sonraki nesle aktarılması açısından önemlidir. Marx'ın aile kurumu ile ilgili görüşlerini ekonomiye bağlaması ve değerlendirmesi, feministler tarafından eleştiri konusu olmuştur. Küçük aile ve işlevlerini ele alan Marx bu durumun dışına çıkmamış ve farklı aile modellerini ele almamıştır (Kasapoğlu, 2012, s.13-16).

Çatışmacı teori, aile içindeki adaletsiz ilişki ve kadının erkek otoritesi karşısında küçülmüş durumunu ele almaktadır. Bu teorisyenlere göre toplumsal yapıda kadınlar erkeklerin gücü altında sömürülmektedir. Dolayısıyla çatışmacılar, evlilik kurumunu kültürel yapıdaki adaletsiz ataerkil kabulün korunması adına bir araç olarak görmektedir (Karkıner ve Kasapoğlu, 2011, s.15).

Cinsiyet rolleri, aile içindeki güç dinamiklerini belirleyen önemli bir etkendir. Aile içindeki erkek egemenliği, kadınların güçsüzleştirilmesine ve ayrımcılığa maruz kalmasına neden olmaktadır (Blumberg ve Coleman, 2010). Ayrıca, cinsiyet rolleri nedeniyle, kadınların ev içi işleri ile daha fazla ilgilenmeleri beklenirken, erkeklerin ise çalışma hayatında daha aktif olmaları beklenmektedir. Bu durum, kadınların iş hayatındaki fırsatlarını sınırlamakta ve cinsiyet eşitliğini engellemektedir (Lyness ve Thompson, 2000).

2.3.3. Etkileşimci Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları

Etkileşimci teori 19. yy'da Amerika'da Chicago Ekolünün yürütmüş olduğu araştırmalara öncülük etmiş ve bu yılın sonlarına doğru kendini var etmiştir. Etkileşimci yaklaşım, insanların karşılıklı ilişkilerine odaklanmaktadır. Bakıldığında Chicago Üniversitesi'nde H. Mead'in fikirlerini bütünleştirmek adına H. Blumer I. Dünya Savaşı bitiminde bu kavramı genişletmiştir. Esas olarak sosyal psikoloji çalışmalarında kullanılan bu yaklaşım Herbert Mead, H. Blumer, C.H. Cooley sayesinde ele alınmıştır. İçinde bulunulan hayatın toplumsal bağ, iletişim,

sosyalleşmeye odaklı hareketliliğe bağlı olarak bireylerin "beni" gördükleri bir yansıması olduğunu ileri sürmektedirler (Erdem, 2019, s.137). Bu bağlamda, aile içindeki etkileşimler karşılıklı etkileşim ve uyum üzerine kuruludur. Çalışan çocuk sahibi kadınlar, iş hayatında edindikleri deneyimler ve becerileri aile içinde de kullanarak etkileşimlere katkıda bulunabilirler. Örneğin, iş hayatında kazandıkları özgüven ve liderlik becerileri, aile içindeki rol paylaşımında etkili olabilmektedir.

Bu yaklaşım ve bu yaklaşımı benimseyen teorisyenler nesnelere ya da maddelere yüklenilen kavramlar olan sembolleri, sosyal hayatın temeli olarak kabul etmektedir. Manalar fertlerin karşılıklı olarak birbirini etkilemesi ile şekil almaktadır. Dolayısıyla toplum bu etkileşimin ürünü olarak var olmaktadır. Semboller ve simgeler bireylerin birbirleri ile haberleşmesine etki eden objeler, kelimeler, duyguların toplamıdır. Dünya üzerinde var olan bütün topluluklar var olan simgelerin kolektif manasını benimser, kelimeler ise bu teorinin simgesidir (Bozkurt, 2015, s.41).

Etkileşimci teori, toplumu daha sade bir biçimde ele alıp, sıradan hayatlarımıza, var olduğumuz çevreye ve bireylerin simgesel hareket vasıtasıyla içinde bulundukları yaşamda hangi koşulda karşılıklı olarak birbirlerini etkilediklerine, uyum ve mantığın nasıl oluştuğunu incelemektedir. Etkileşimcilik alışılagelmiş sosyologların yöntemini kabul etmemektedir. İnsan birlikteliklerini doğrudan çözümleme yolunu tercih etmekte, hayata dair bireylerin nasıl motivasyon olduklarını gözler önüne sermektedir (Slattery, 2015, s.334). Simgeler ve karşılıklı etki bu teorinin odak noktası olmaktadır. Bireylerin kendi içlerinde bir düzen dahilin de simgeler inşa ettiklerini ve bu inşanın bireylerin tutumlarını ne yönde biçimlendirdiğini öne sürmektedir (Larossa ve Reitzes, 1993 akt. Erdem, 2018, s.137). Fertlerin toplumsal etki tepki vasıtasıyla onları başkalarından ayıran özelliklerini, bağlarını ve yaşamlarını nasıl algıladıklarını öne sürmektedir. Bir diğer ifade ile bu yaklaşımın odak noktası bireyleri diğer insanlardan ayıran özellikler ve sosyal görevleri ele almasıdır (Hurwitz ve Leeds, 2005, s.233).

Mead, içinde yaşadığı dönemin olayları hakkında çalışma yapmak yerine, toplumu en baştan eksiksiz, tamamlanmış biçimde var oluncaya dek toplumsal oluşumun imgesi olarak resmetmeye çalışmıştır. Mead'in başlangıç noktası jest, simgeler ve manalı simgelerdir. Haberleşme fiilini zaruri kılan sosyal nitelikleri açıklamakta,

insanların birbiriyle olan bağlarını saf bir biçimde ele almaktadır. Böylece jestlerin insanlar tarafından inşa edilmesi ve bu durumda bireyi başkalarından ayıran özelliklerin toplumu nasıl etkilediğini, toplumsal hareketliliğe nasıl yön verdiğini belirtmektedir (Yikebali, 2018, s.52). Avrupa'da meydana çıkan sosyoloji; sosyal kurumları, toplumsal katmanı odak noktası haline getirirken, Amerikan Sosyolojisi bu olayların aksine insanla, insanların bağımsız eylemlerini aktarmasına, bireylerin kendilerini hür biçimde ifade etmesine, yeni kontrol alanları oluşturmasına olanak sağlamıştır. Buradaki temel nitelik Avrupa'da katmanlı devlet yönetimi görülürken, Amerika'nın liberal sitemi benimsediği görülmektedir. Bunun sonucunda ele alınan konular, işlenen olaylar ve bakış açısında farklılıklar görülmektedir. Bu doğrultuda Mead'ın bakış açısı ferdin bilincinin işlevini görüşleri ile analiz etmiştir (Slattery, 2015, s.334).

Mead, Cooley gibi bireyleri diğer bireylerden ayıran özelliklerin başkalarıyla hareketlilik vasıtasıyla oluştuğunu düşünmektedir. Fakat Cooley diğer insanların tutumlarına gösterdikleri reaksiyonları bir görgü olarak kabul ederken, Mead başka bireylerin göstermiş oldukları tavırları kullanmanın öneminden bahsetmektedir (Tatar, 2021, s.865). Mead'a göre hayvanların kendilikleri yoktur ve bu nedenle bireylerde dünyaya geldiklerinde kendiliklere sahip değillerdir. Bireyin şahsiyeti birdenbire oluşmaz zaman içerisinde sosyal hareketlerin bitiminde meydana gelmektedir. Sosyal tecrübelerden yoksun bir şahsiyet söz konusu değildir. Fakat şahsiyet sadece bir kere bile var olduğunda toplum olmadan da kendini devam ettirmektedir.

Aile ve evlilik kurumu hayat boyu devam eden bir kurumdur. Diğer bir ifade ile kişiler bir kere evlilik yaptıktan sonra bu beraberliğin hayatları boyunca sürmesi beklenmektedir. Fakat günümüz toplumunda boşanmaların artması evliliklerin azalmasına neden olmuştur. Etkileşimciler oluşan bu toplumsal farklılıkları incelemektedir. 20. yy'dan itibaren fertler evlenmek istediklerinde bireysel ayrıcalıklara dikkat etmiş ve çiftlerin hislere önem verdiği gözlemlenmiştir. Bu farklılık ile aile özel alan olmuş, toplumdaki kargaşanın aile yolu ile giderilebileceği ön görülmüştür. Boşanmayı ise, kadın ve erkeğin birbirinden karşılıklı his beklemesi ve bu beklentinin karşılanmaması sonucunda boşanmanın meydana gelmesi olarak ifade etmişlerdir. Bir diğer fenomen ise sevgi/tutkudur.

Kadın ve erkek aşk simgesi ile birbirlerini fiziki olarak seçmekte fakat hissi yönden yetersiz kalabilmektedir. Tatmin, bireyin his simgesini frenlemekte ve bu sebeple de boşanmalar olabilmektedir. Diğer bir olgu ise çocuktur. Geleneksel toplumda hane içerisinde erkek çocuğa daha fazla önem verilmekte, erkek çocuğun her isteği tatminle karşılanmaktadır. Diğer bir faktör ise ebeveyn rolünün değişmesidir. Günümüz toplumunda çocuk yetiştirme geçmiş dönemlere göre daha uzun sürmekte ve çocuklara daha çok hislerle yaklaşılmaktadır. Çocuklar gün geçtikçe daha fazla istekte bulunmaktadır. Aileler ise evlatlarının isteklerini yerine getirmekte ve çocuklara daha fazla sevgi verebilmektedirler. Başka bir unsur ise hane içerisindeki sorumlulukların değişime uğramasıdır. Geleneksel toplumda fertlerin hane içindeki görevleri apaçık ortadadır. Fakat günümüz toplumunda kadının çalışma yaşamında yer alması ile bu görevler değişime uğramıştır. Rollerin farklılaşması ile kadınlar evliliklerini sürdürebilmelerinin yanı sıra boşanmayı da tercih edebilmektedirler. Boşanma, sosyal olarak geçmiş dönemlere kıyasla önemli bir dönüşüm yaşamıştır. Önceki dönemlerde boşanmak isteyen kadın, toplum tarafından dışlanırken günümüz toplumunda toplumsal olarak kabul görmüştür. Boşanma oranlarındaki artış boşanmanın tanımını da değiştirmiştir. Kanunların değişimi ile birlikte boşanmada kolaylıklar sağlanmış protokoller oluşturularak boşanmalar olanaklı hale getirilmiştir (Kasapoğlu, 2012, s.5-8).

Çalışan annenin hane içi rolü, çocuk bakımı, sorumlukları üstlenmesi, kadınların görevlerinde değişim yaratmıştır. Bu değişimler bireylerin kendi uğraşları sonucunda çözüm bulmalarına sebep olmuştur. Fakat bireysel adımlar çoğu zaman nitelik gösterememektedir. Çalışan annenin hem hane içi hem hane dışı pozisyonu ve rolleri karşısında yapıcı politikaların oluşturulması beklenmektedir. Bu teori, ailedeki etkileşimlerin bireyler arasındaki ilişkileri nasıl şekillendirdiğini ve ailenin sosyal yapı ve dinamiklerini nasıl etkilediğini vurgulamaktadır. Çalışan çocuk sahibi kadınlar, aile içindeki etkileşimlerin bir parçası olarak kendilerini ifade ederken, aynı zamanda ailedeki diğer bireylerle olan etkileşimlerini de dengelemek durumundadırlar.

2.3.4. Feminist Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları

Geleneksel toplumlarda yaygın olan ataerkil baskınlığı kabul etmeyen feministler, kadınların erkekler tarafından ezildiğini kabul etmekte, kadınların ayrıcalıkları için çaba göstermektedirler. Odaklandıkları asıl konu ise kadınların hane içerisindeki konumlarından ötürü erkeklerle çatışma ortamıdır. Bu yönleri ile Marksistlerle benzerler fakat bu kuramlar fikirsel bağlamda birbirlerinden ayrıdır. Marksist kuram sermaye sahiplerince sömürülen işçi sınıfına odaklanırken, feminist kuram kadınların erkeklerle mücadelesini toplumsal statüye bağlamaktadır (Oktik, 2018, s.15). Kadın ve erkeğin haklarını eşitlikçi bir temelde hukuki bir zemine oturtmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda çalışan çocuk sahibi anneler kendi kariyerlerini sürdürmek ve aileye ekonomik olarak katkıda bulunmak istemektedirler. Fakat, aile içindeki toplumsal cinsiyet normları ve beklentiler, kadınların iş ve aile yaşam dengesini zorlaştırmaktadır. Örneğin, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar genellikle kadınların sorumluluğu olarak görülürken, erkekler bu alan da kadınlar kadar aktif olamamaktadırlar. Bu durum, çalışan çocuk sahibi annelerin iş ve aile yaşamları arasında çatışmalara ve strese neden olmaktadır.

Feministler, çocukların sorumlulukları ve hane içi görevlerin paylaşılmasına dikkat çekmektedirler. Bilhassa sanayi toplumlarında kadınlar hane içi işleri üstlenirken, erkekler çalışma yaşamında yer alıp üretime katkıda bulunmuşlardı. Sanayi sonrası toplumlarda bu problemin artış gösterdiği belirtilmektedir. Zira endüstrileşme ile beraber özel alan ve kamusal alan ayrımı gerçekleşmiştir. Sanayi toplumu öncesinde ise toplumlarda hane içerisindeki tüm fertler üretimin bir parçası olmuş, üretimin bir öğesi haline gelmişlerdi. 19. Yüzyılın son dönemlerinde üst sınıfa mensup bir kadının çalışma hayatında yer alması soyuna aykırı olduğu düşüncesini beraberinde getirmiştir. Bazıları ise bu eşitsizliğin sebebini ataerkil zihniyetle bağlantılı olduğunu iddia etmişlerdir (Giddens, 2012, s.280). Feministlerin bir diğer üzerinde durduğu konu ise bakım işlevidir. Bakım işlevi, sağlık problemi olan aile bireyine yönelik olduğu gibi, uzun vadeli bakımı da kapsayabilmektedir (Giddens, 2012, s.281). Çocukların bakımı, yaşlı bakımı toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı kadının üstlenmesi gereken sorumluluklar olarak görülmektedir. Çoğu kadın bu sorumluluklarından ötürü iş yaşamını çocuklarına göre ayarlamakta, kısa süreli işlerde çalışmakta, ya da iş yaşamını terk etmektedir.

Feminist kuram kadın ve erkeğin eşitliliğine odaklanmaktadır. Feministler; kadınların biyolojik, duygusal, sosyal yönlerinin erkeklerden daha baskın olduğunu iddia etmektedir. Bu sebeple kadın olgusuna farklı feminist görüşlerce bakmak konunun anlaşılabilirliğini artıracaktır. Literatür incelendiğinde konuyla ilgili feminist teoriler; liberal feminizm, kültürel feminizm, devrimci feminizm, sosyal feminizmdir. Bu bağlamda bu kuramlar feminist teoride aile ve kadın tartışmaları açısından ele alınmaktadır.

2.3.4.1. Liberal Feminist Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları

Liberal feminizmin ortaya çıkışı 17. yüzyıla denk gelmekle birlikte bu dönem aydınlanma çağı olarak da tanımlanmaktadır. Bu kuramı savunan teorisyenler çalışma yaşamında yalnızca erkeklerin değil, kadınlarında yer alması gerektiğini vurgulayarak bu duruma karşı çıkmışlardır. Aynı zaman da ayrıcalıklar ve özgürlüklere ilişkin konular üzerinde durmakta ve kadınların erkeklere göre bireysel ayrıcalıkları ve hürriyetlerinin sınırlı olduğunu iddia etmektedirler (Oğuz, 2019, s.32-33). Bu noktada eşitsizliğe karşı fırsat eşitliliğini, kadınların cinsel obje olarak kabul edilmesine ve gösterilmesine karşı kadın haklarını ön plana çıkarmışlardır. Ekonomik kaynaklara ulaşmada ve siyasal temsilde erkeklerle aynı fırsatların kadınlara sağlanması konusuna odaklanmışlardır.

Liberal feminizm kadınlar için hak, hürriyet, adalet ve eşitliği savunmaktadır. Aynı zamanda hukuksal ve toplumsal yönden adaletin kabul görmesini savunan bir feminizm türüdür. Liberal feminizmin asıl hedefi, kadın ve erkeğin maddi ve siyasal yönden eşit olması gerektiğini savunmaktadır. Dolayısıyla erkeğin egemen olduğu toplumun yapısı ile ilgilenmek yerine kadın ile erkek arasındaki güce odaklanmaktadır (Dikici, 2016, s.524-525). Kadınların biyolojik özelliklerinin sonucu olarak kazandıkları annelik statüsü, kadına eşitlikçi hakların yanında siyasal haklarda sağlamaktadır. Liberal feministler, kanunda kadın ile ilgili her eylemin bir yanıtı olması gerektiğini belirtmektedirler.

17 ve 18. yüzyılın ortalarına kadar kadın toplum tarafından eş ya da anne olarak algılanmaktaydı. Çoğunlukla ev ile anımsanan bir kişi olarak kabul görmekteydi. 18. yüzyıldan itibaren bu durum değişerek kadın çalışma yaşamında yer almıştır. 19. Yüzyılda endüstrileşme ile birlikte yaşanan değişimlerin etkisini göstererek kadına

tanımlanan yaşam alanı ile erkeğe tanımlanan yaşam alanı ortadan kalkmıştır (Donovan, 2019, s.25). Dolayısıyla feministler, kadınların hem hane içinde hem de çalışma hayatında erkeklerle eşit koşullarda istihdamını savunmaktadır (Oğuz, 2019, s.36). Kadınların hane içindeki konumları evlendikleri ve çocuk sahibi olduklarında değişime uğramaktadır. Kadının bireysel ve ev işlerine çocukların sorumlulukları da eklenmektedir. Bu sebeple birey haneye, eşine ve çocuklarına yönelmektedir. adının çalışma hayatında yer alması oldukça önemlidir. Kadın ve erkek arasındaki eşitliliğin sağlanması için erkeğe tanınan eğitim imkanının kadınlara da verilmesini savunan Harriet Taylor ve Jonh Stuart Mill, bu durumun tek başına yeterli olmayacağını, aynı zamanda erkeğe addelilen özgürlük ve maddi olanakların kadınlara da verilemesi gerektiğini savunmuşlardır (Tong, 2006, s.31-32).

Betty Frieadan annelerin evlatlarına hissi duygusunu obsesif-compulsif olarak ifade ederek çocukların bu duygu karşısında bunaldıklarını söylemektedir. Dolayısıyla çalışma hayatında yer almayan çocuk sahibi kadınların çocuklarına bir katkısının olmadığını ve çocukları edilgen bir kişiliğe sevk edeceğini ifade etmektedir (Tong, 2006, s.40).

2.3.4.2. Kültürel Feminist Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları

Kültürel feminizm, siyasi ve hukuki değişimler yerine çoğunlukla kültürel değişimle ilgilenmektedir. Liberal feministler kadınların erkekler karışındaki eşitliliğine odaklanırken, kültürel feministler bu bakış açısını reddederek kadınların kadınlık özellikleri üzerine yoğunlaşmaktadır (Donovan, 2019, s.73-74). Biyolojik farklılıklar üzerine yoğunlaşan feministlerin aksine kültürel feministler toplumsal cinsiyet kalıplarını kaldırarak kadınların ve kadınlılığın üzerinde durarak farlılıkların korunması gerektiğini belirtmektedir (Berktay, 2009, s.68).

Liberal feministler, kültürel feministlerin aksine, kadının evi, dini ve evliliği üzerine odaklanmaktadır (Oğuz, 2019, s.37). Bu teorinin özü matriarkal(anaerkil) bakış açısıdır. Kültürel feminizmin oluşmasında önemli rol oynayan Margaret Fuller, Woman İn The Nineteenth Century adlı eseri, kültürel feminizmin inşasında etkili olmuştur (Donovan, 2019, s.75). Kadınların kendi yetilerini keşfetmeleri düşüncesini reddederek kendi benliklerine odaklaması gerektiğini iddia eden Fuller, her kadının bir özü olduğunu vurgulamaktadır. Dolayısıyla kadınlar özlerindeki güzellik ve

güçlerini fark ettiklerinde erkeklere gereksinimleri olmayacaktır (Donovan, 2019, s.78). Bu çerçevede çalışan çocuk sahibi annelerin deneyimleri hem iş hayatı hem de ev hayatı açısından çeşitli dinamiklerle etkilenmektedir. Örneğin, kültürel normlar ve beklentiler, kadınlara hem çalışma hayatında hem de ev işlerinde ek sorumluluklar yüklemektedir. Bu durum, çalışan annelerin iş ve aile yaşamlarını dengelemelerini zorlaştırmakta ve zaman yönetimi, yorgunluk ve duygusal zorluklar gibi sorunlara yol açmaktadır.

Kültürel feminizm toplumun düzenli bir şekilde devam edebilmesi için kadınların farklı yönlerinin kabul edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Stanton, kadını ikinci plana atmak yerine kültürel geleneklere sahip çıkılması gerektiğini savunarak anaerkillik kuramını benimsemektedir (Donovan, 2019, s.85). Çocukların kişisel bakım, eğitim, ev işleri kadının görevi olmuştur. Anaerkillik kuramını savunan Gilman, kadınların siyasal temsilde yer almamasını, erkeklere maddi yönden bağlı olmasını ve komik giysileri tercih etmesini kadınların köleleştirilmesiyle ifade etmektedir. Bu sebeple kurumsal yönden yapılacak değişikliklerin çocuk, ev işleri ve ekonomi gibi konularda fayda saylayacağını belirtmiştir (Gilman, 2014, s.71).

Kadınların annelik dürtüsüne sahip olduğunu ve erkek egemen toplumlarda bu dürtünün tam anlamıyla ortaya çıkmadığını belirten Gilman, araştırmalarında eş ve hane arasındaki bağlantıya dikkat çekmektedir. Kadınların hem cinsi hem de görünüm bakımından erkeklerden daha üstün olduğunu ifade eden Gilman, annelik duygusunun önemini vurgulamaktadır. Bu duygu kadınları erkeklerden daha üstün kılmaktadır (Gilman, 2014, s.49-51). Dolayısıyla annelik hissinin toplumu koordine eden bir otorite olduğunu vurgulamaktadır (Donovan, 2019, s.99).

2.3.4.3. Devrimci (Radikal) Feminist Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları

Devrimci feminizm, 1960 sonlarına doğru kadın hareketi tarafından New York'ta geliştirilmiştir. Devrimci feminizm bazı kaynaklarda radikal feminizm kavramlarıyla da karşımıza çıkmaktadır. Devrimci feminist teori, en temel problemin kadınların ezilmesi olduğunu iddia etmektedir. Kadının gizlenmiş kimliğinin açığa çıkarılması gerektiğini savunan devrimciler, kadın kimliğinin farklı olduğunu belirtmektedir (Arat, 2010, s.75).

Devrimci feministler, kadınların kendilerini ikinci bir sınıf olarak gördüklerini bu sebeple de kadın olarak mücadele verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Kadın ve erkeklerin üslup olarak birbirinden farklı olduğunu düşünen devrimci feministler, kadınların kişisel gelişimlerinin toplum yapısında oldukça önemli olduğunu ifade etmektedirler (Donovan, 2019, s.266).

Devrimci feminist kuram incelendiğinde iki önemli çalışmanın varlığından söz edilebilmektedir. Bu çalışmalar Shulamith Firestone tarafından kaleme alınan Cinselliğin Diyalektiği: Feminist Devrimin Meselesi (The Dialectic o Sex: The Case For Feminist Revolution) ile Kate Millett tarafından yazılan Cinsel Politika (Sexsual Politics) adlı kitaplardır (Donovan, 2019, s.272). Firestone, bağımsızlık fikrinin kişileri biyolojik ve psikolojik bakımdan sarstığını ve tabakalaşmaya neden olduğunu dile getirmektedir. Erkek ve kadının birbirinden farklı olduğuna eşit olmadığına vurgu yapmaktadır. Cinsel grupların doğal bir zorunluluk sonucunda oluştuğunu düşünmektedir (Firestone, 1993, s.19). Erkek egemen zihniyette sınıfın fonksiyonu erkeğin gücü ile belirlenmektedir. Bu görüş bazı zıtlıkları da beraberinde getirmektedir. Toplumun alt sınıfında yer alan erkek fiziki açıdan gücü elinde bulundurmayı denese de üretim araçlarına sahip kadınlarla da bu gücü paylaşmaktadır. Nitelikli işçi ve yönetici sınıfına sahip bireyler otoriteye sahip olduklarından dolayı bir egemenlik kurma istekleri azdır (Millett, 2011, s.66).

Devrimci feminist teori, kadınların iş hayatında tam eşitlik ve fırsatlarla karşılaşması gerektiğini, ev işleri ile çocuk bakımı konusunda eşit sorumluluk paylaşımının teşvik edilmesi gerektiğini savunmaktadır.

2.3.4.4. Sosyalist Feminist Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları

Modern kadın çalışmalarının bir yansıması olarak kabul edilen sosyalist feminizm, devrimci feminizmden etkilenerek 1970'li yıllarda ortaya çıkmıştır (Oğuz, 2019, s.41). Sosyalist feminizm; hane içi destek, organizasyon, doğum kontrol, iş paylaşımı gibi ayrıntılı temalar üzerine odaklanmaktadır. Bu teoriye göre aile, çocuk sorumluluğu ve hane içi görevler daha çok ele alınan konulardır (Arat, 2010, s.73). Buna ek olarak sosyalist feministlerin üzerinde durduğu bir diğer tema ise özel alan ve kamusal alan ayrımıdır. Bu ayrımdan ötürü kadınlar erkeklere göre daha geri planda kalmaktadır. Kadınların bu geri kalmışlığının temel nedeni olarak ekonomik

faktörlerin olduğu düşünülmektedir (Tezcan, 2005, s.85). Bir başka değişle öğrenim, korunma, hizmet hakkıyla birlikte iş ve iş sağlığı gibi düzenlemeye dair kamu ve siyasi görüşlerin kadınların ücretli işte çalışırken dışlandığı ve ücretsiz ev işleri ile sorumlu tutulduğu belirtilmektedir (Brenner, 2012, s.76).

Sosyalist feministler toplumu sarsan her şeyin maddi ilişkiden kaynaklandığını, biyolojik temelli eşitsiz iş paylaşımını üst sınıf ile alt sınıfın karşılıklı üretim ilişkisi olarak açıklamaktadır. Sermaye ve emek tartışmasının kadının toplumsal olarak hırpalanmasına neden olduğunu savunan sosyalist feministler, sermaye sınıfını temsil eden bir kadın ile işçi sınıfında yer alan kadın arasında ekonomik farkların oluştuğunu iddia eder (Oğuz, 2019, s.44). Bu bağlamda iş hayatı açısından, sosyalist feminist teori, çalışan çocuk sahibi annelerin düşük ücretlerle karşılaşması, işyerindeki sömürü ve emek sözleşmelerinin olumsuz etkileri üzerinde durmaktadır. Bu teori, işçi sınıfındaki kadınların ekonomik bağımsızlığını sağlamak için daha iyi ücretler, daha iyi çalışma koşulları ve güvenceli istihdam talep etmektedir. Aynı zamanda, emek sömürüsünün kadınlar üzerindeki etkisini vurgulamakta ve kadınların ücretli işlerinin değersizleştirilmesine karşı mücadele etmektedir.

Sosyalist feministler, kadının çabasının görünmesi gerektiği üzerinde durmakta ve kadının hane içerisindeki görevine vurgu yapmaktadır. Bu durum kadın ve erkek arasındaki eşitsizliği derinleştirmektedir. Dolayısıyla erkek egemen yapıyı da çalışmalarına ekleyen sosyalist feministler, bu bakımdan, devrimci ve Marksist feminizmi sentezleyerek bir teori oluşturmuşlardır (Güneş, 2018, s.148).

Kadının maddi yönden kullanıldığını, kadınların erkeklere oranla iş yaşamında daha kötü koşullarda çalıştığını, erkek egemen bakış açısının sosyal yapının maddi ilişkilerdeki ayrımı beraberinde getirdiğini ve bu durumlarda çalışmalar yapması sosyalist feminist teorinin güçlü yönleri olarak ifade edilmektedir. Bu teorinin zayıf yönleri ise kadın ve erkek arasındaki eşitsizliklerin maddi olanaklara bağlanmasıdır. Bu husus eşitsizliklerin toplumsal, kültürel ve politik yönlerinin dikkate alınmadığını ortaya koymuştur (Oğuz, 2019, s.44).

2.3.5. Fenomenolojik Teoride Aile ve Kadın Tartışmaları

20. yüzyıl fikir akımlarında kendi adından söz ettiren fenomenoloji, dönemin sosyal bilimlerinin beklentileri ile doğa bilimlerinin temellerinin sorgulandığı düşünce akımı olarak orta çıkmıştır. Fertler, toplumsal ve bilime yönelik sorunlarda, bireyin yaşadığı dünyaya anlamsal değer yükleyerek çözümleme getirdiklerinden dolayı fenomenoloji, 20. yüzyıldan itibaren birçok düşünür tarafından benimsenmiş ve farklı çalışmalara konu olmuştur (Bubner, 1993).

Fenomenoloji, insanların bilinçlerini ve yaşadıkları dünyayı nasıl algıladıklarını ve yorumladıklarını inceleyen bir araştırma alanıdır (Slattery, 2020, s.232). Bu yaklaşım, insan deneyimlerinin öznel boyutunu vurgulamakta ve bireylerin dünya ile etkileşimlerini anlamaya yönelmektedir. Bu sebeple, kadınların aile içindeki deneyimlerini anlamak için kullanılmaktadır. Kadınlar, aile içindeki rolleri ve çalışma hayatındaki beklentileri nedeniyle sorunlar yaşamaktadır. Aile ve çalışma hayatı içindeki ilişkiler ve dinamikler, kadınların deneyimlerini şekillendirmektedir. Bu nedenle, fenomenolojik teori, çalışan annelerin deneyimlerini anlamak için önemli bir araçtır.

Fenomenoloji, genellikle tinsel yaşamı ve düşüncelerin altında yatan anlamları önemsemeyerek, olguları ele alan pozitivist ve rasyonalist yaklaşımlara tepki niteliğinde gelişmiştir. Bu yaklaşımın temelinde yorumlama, anlamlandırma, düşünceleme vardır (West, 1998). Fenomenoloji Husserl tarafından öne sürülmüş, Heidegger, Sartre ve Ponty tarafından geliştirilmiştir. Ponty, Algının Fenomenoloji çalışmasında bu alan da yazılmış temel kaynaklardan birisini oluşturmuştur. "Fenomenoloji özlerin ele alınmasıdır ve var olan problemler özlerin anlamlandırılmasıyla ilişkilidir (Ponty, 2017, s.9). Sartre'nin ise Varlık ve Hiçlik adlı çalışması bireyin kişisel anlamdaki gerçeği algılayışı, varlığın olgu aracılığıyla ortaya konduğu anlamını taşımaktadır. Bunun ortaya çıkabilmesi için de fenomenolojik kuram gereklidir (Sartre, 2011, s.572).

Schutz, tecrübelerde oluşan farklılıkların ne tür özlere sahip olduğunu ve kişilerin sosyal hayatı anlamlandırmasını araştırmıştır (Collins, 2015, s.274). Schutz, Husserl'in öğrencisi olmakla birlikte sosyoloji bilimi arasında bağ kurmuş, ABD'de felsefe ve bankacılık sistemini sentezlemiştir (Marshall, 1999, s.241). Schutz asıl

üzerinde durduğu konu, modern toplumdaki bireyin içinde bulunduğu toplumun bireyleri ve ait olduğu çevre tarafından tam anlamıyla anlaşılamamasıdır. Kişinin gerçekleştirdiği davranışlarının altındaki nedenler kendi istediği dışında gerçekleşmesi durumunda birey içsel muhakeme sürecine girmektedir. Bu durum bireyi, diğer insanların davranışlarını güdüsünü ve kendini yüklediği anlamı sorgulamasına neden olmaktadır (Copoeru, 2014, s.71). Schutz, toplumun her bireyinin günlük yaşamını nasıl inşa ettiğine vurgu yapmaktadır. Bu nedenle, herhangi bir toplum içinde doğan ve yaşamını sürdüren bireylerin kuşaklarından, eğiticilerinden ya da otorite sahiplerince kendilerine aktarılan düzeni sorgusuz kabul ettikleri ortadadır. Dolayısıyla bireyler kabul gördükleri toplumsal yapının tam tersi olduğuna inandıklarında diğer önceki yapının doğruluğunu sorgulamaktadır (Şentürk, 2018, s.251).

Bireyler eylemlerini gerçekleştirirken aynı zamanda eylemlerine belirli anlamlar da yüklemektedir. Sosyoloji, sadece bir ferdin sosyal eylemini öznel düşüncesinin yön verdiği eylem ile ilişkisinden hareketle kişileri kendi olarak toplumsal özelliklere yüklediği anlamla ele alır (Özlem, 1990, s.103). Schutz'un düşüncelerinde Max Weber'i de görmek mümkündür. Max Weber, sosyolojinin toplumsal eylemleri anlamsal bir düzeyde yorumlamaya ve kendi etmenleri içinde nedensel biçimde açıklanması gerektiğine vurgu yapmaktadır (Wagner, 2018, s.14-15).

Genellikle sosyal bilimlerde özellikle sosyoloji ve psikoloji çalışmaları tarafından sıklıkla kullanılmakla birlikte sağlık bilimleri de bu yöntemi tercih etmektedir. Bu yaklaşım, "birkaç bireyin bir olgu ya da kavram ile ilgili deneyimlemiş olduğu ortak anlamları açıklamakta" ve "bir olguyla ilgili tinsel tecrübeleri genel özellikteki bir açıklamaya indirgemeyi hedeflemekte" (Creswell, 2016, s.77). Bu çalışmada "çalışan annelik" fenomeni üzerine odaklanılmış ve bu fenomen üzerinde birbirinden farklı tecrübelerin ortaklıkları açıklanmıştır.

Fenomenoloji "anlam ve tahlillerden çok tecrübelerin özüne ilişkin tasvirlerin geliştirilmesine odaklanmaktadır (Moustakas, 1990'dan akt. Creswell, 2016, s.77). Bu alanda kural yıkıcı, görüş geliştirme niteliğindedir. Bu araştırmada ele alınan çalışan annelerin, deneyimlerinin özüne ilişkin düşüncelere odaklanılmıştır.

Fenomenolojik teorinin temel fikri, insanların dünyayı ve kendilerini deneyimleme biçimlerinin farklı olduğunu anlatmaktadır. Aile içindeki ve çalışma hayatındaki deneyimler, kadınların kendilerini ve dünyayı nasıl gördüklerini etkilemektedir. Bu nedenle, Fenomenolojik teori, çocuk sahibi kadınların aile içindeki ve iş yaşamındaki deneyimlerini anlamak için önemlidir.

3. GÜNÜMÜZ TOPLUMUNDA ÇALIŞAN ANNE, ÇALIŞMA HAYATI VE DAVRANIŞLARI

3.1. Çalışan Anne

Kadının hane dışında çalışma hayatına katılımı güncel bir olgudur. Esping-Andersen; kadının hane dışında çalışma yaşamına dahil olmasıyla yarattığı yeni rollerini devrim olarak adlandırmaktadır (Esping-Andersen, 2011). Yeniliklerle birlikte kadının toplumsal yapıdaki yerini ortaya çıkarmak adına evlenmemiş istihdamdaki kadınların yanı sıra evli ve çocuk sahibi olanların da önemi vurgulanmaktadır. Bu sebeple çalışan annenin çalışma hayatındaki yeri, önemi, değişimi ve toplum içerisindeki konumu irdelenmiştir.

3.1.1. Çalışan Annenin Çalışma Yaşamına Katılımı

Çalışma, geçmişten günümüze dek süre gelen bir eylemdir. Gerek ev işleri, çocuk gelişimi gibi hane içi görevler, gerekse tarımsal faaliyetlerde çalışma tarihsel sürece dayanmaktadır. Kadının çalışma hayatında yer alma süreci, tarihsel olarak yaklaşık 200 yıllık bir geçmişe sahiptir. Bunun temel nedeni endüstrileşme ile beraber hane dışı ücretli iş alanlarının daha rağbet görmesi ve çalışma hayatında iş olarak tanımlanmasıdır. Endüstrileşme ile birlikte kadınların üretim alanlarında istihdam edilmesi toplumda olağan durum olarak benimsenmiş ve gün geçtikçe çalışma hayatında kadınların sayısı artmıştır. Kadının toplumdaki yeri incelediğinde, annelik durumundan ötürü çalışma hayatında arka planda kaldığını söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim Türkiye'de kadının sosyal statüsü, köyden kente göçün etkisiyle birlikte incelenmektedir. Tarıma dayalı toplumlarda kadınlar genellikle ücretsiz işçi konumunda bulunurken, kentlere yerleşmeleriyle birlikte ev hanımı rolüyle kendilerini bulmuşlardır. Bu durum, kadınların genellikle evin sınırları içinde kalmaları ve üretim süreçlerinin dışında tutulmaları anlamına gelmektedir. Hane dışında aktif bir şekilde toplumsal ve ekonomik hayata katılamama durumu söz konusu olmuştur. Bu durum, kadınların sosyal ve ekonomik açıdan sınırlı bir statüye sahip olmalarına yol açmıştır (Karabıyık, 2012, s.255).

Kadının çalışma hayatına dahil olması, endüstri devrimiyle birlikte belirgin bir dönemeç yaşamıştır. Endüstri toplumundan önceki dönemlerde kadınlar genellikle

geleneksel rolleriyle sınırlı kalmış, ev işleri ve aile-çocuk sorumluluklarıyla meşgul olmuşlardı. Fakat endüstrileşme süreciyle birlikte kadınlar ücret karşılığı çalışma hayatında yer almaya başlamışlardır (Özer ve Biçerli, 2003, s.56). Kadınların çalışma hayatında yer alması, çok eski çağlara kadar uzanan bir geçmişe sahip olsa da ücret karşılığı istihdam edilmeleri endüstrileşme süreciyle gerçekleşmiştir. Bununla birlikte, savaş durumları da kadınların iş hayatına dahil olmalarında belirleyici bir faktör olmuştur. Geleneksel olarak ev işleriyle sorumlu olan kadınlar, savaşa katılan erkeklerin yerini alarak çalışma hayatında aktif bir rol üstlenmişlerdir. Özellikle Birinci Dünya Savaşı döneminde, İngiltere'de 1 milyon 345 bin kadının çalışma hayatına katılım sağladığı bilinmektedir. Bu dönemde kadınların işgücü piyasasına olan katılımları, savaşın getirdiği koşullar ve ülke ihtiyaçlarıyla yakından ilişkilidir (Emre, 2004).

18. yüzyıldan itibaren, kamusal alan ve özel alan arasındaki ayrım tartışmalara neden olmuştur. Bu tartışmalar, kadınların kamusal alana katılımını ve çalışma hayatında yer almalarını beraberinde getirmiştir. Fakat kadınların çalışma hayatında yer alması, özel alan olarak kabul edilen hane içi ilişkilerini de etkilemektedir. Bu durum, kadınların ev içi sorumluluklarını ve aile ilişkilerini dengelemek zorunda kalmalarına sebep olmaktadır. Kadınların çalışma hayatında etkin bir rol üstlenmeleri, kamusal alanın evin içine doğru genişlemesine ve aile içi ilişkilerin çalışma hayatına yansımasına neden olmuştur. Bu durum, erkek ve kadının sorumluluklarını dengelemelerini zorlaştırmakta ve aile içi ilişkilerin etkilenmesine yol açmaktadır (İlyasoğlu, 2015, s.120-121). Dolayısıyla kadının çalışma hayatında yer alması hayat arkadaşı, kendi ailesi, eşinin ailesi ve çevresel etkiler gibi çeşitli toplumsal faktörler tarafından engellenebilmektedir. Bu etkiler, kadının çalışma hayatında yer almaması yönünde toplumsal baskılar olarak kendini gösterebilmektedir.
Ek olarak, kadınların doktor, mühendis, mimar, avukat, öğretmen gibi çeşitli meslek alanlarında erkeklerle aynı görevleri başarıyla yerine getirdikleri gözlemlenmektedir. Son yıllarda yöneticilik pozisyonlarında kadınların sayısında artış görülmekte (TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri, 2021) bu alanda kadınların temsilini artırmak için çeşitli çabalara odaklanılmaktadır. Bu nedenle, kadınların çalışma yaşamından zanaata, politikaya, spora ve diğer birçok alana yayılan katılımları gözlemlenebilmektedir. Kadınlar, çeşitli sektörlerde, mesleklerde ve sosyal alanlarda

aktif olarak yer alarak kapsayıcı bir toplumsal yapıya katkı sağlamaktadırlar. Son dönemde küresel ekonomide meydana gelen değişimler, işgücü piyasasının giderek esnek hale gelmesine yol açmıştır. Kontrol, denetim ve benzeri işlerin yerini, güvencesi olmayan kısmi zamanlı işler almıştır. Bu durum, kadınların çalışma hayatındaki konumunu olumsuz etkilemiştir. Kadının çalışma hayatındaki konumunun yeniden değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmış ve bu doğrultuda uygulanacak politikalar geliştirilmiştir (Çılbant ve Karabıyık ve Yalçınkaya, 2018, s.232). Dolayısıyla bu girişimler, kadının çalışma hayatındaki konumunda farklılaşmalara yol açmıştır.

Tablo 3.1: Çalışan annenin çalışma yaşamına dahil olmasının genelleyici ve kişisel esasları

Genelleyici Esaslar	**Kişisel Esaslar**
Beğenilme arzusu, yetenek alanı, akademik bilgi ve deneyime elverişli çalışma arzusu	Eşinden ekonomik bağımsızlık olarak ayrılma isteği
Ekonomik problemler ve hane ekonomisine destek	Ev ve aile problemlerinden kurtulma isteği
Bir işgücünde varlığını ispatlama ve ekonomiye katkı sağlama	Eşinin kadını zorla çalıştırması ya da bakmakla yükümlü olduğu çocukların giderleri adına çalışma
Sosyal ve ekonomik yapının çalışma hayatına teşvik etmesi	Ekonomik konfor alanı oluşturana kadar süreksiz çalışma
Yaşlılık sürecini maddi endişe olmaksızın tamamlayabilmek	Ekonomik ihtiyaçlar olmadığı halde ruhsal olarak çalışma

Kaynak: Kalaycı, 2021, s.226.

Çalışan annelerin iş yaşamında yer alması; sadece akademik bilgi, ekonomik sebepler, emeklilik gibi faktörlere dayandırılmamalıdır. Kadın sosyal yaşamda etkin olabilmek, kendi güvenini arttırabilmek, bireysel gelişimini sağlayabilmek, toplumsallaşmak, prestij sahibi olabilmek adına çalışmaktadır (Demir, 2019, s.325-326). Toplumda bir işte çalışarak kendi maddi kaynaklarını elde eden kadınlar genellikle üstün olarak algılanmakta ve bu nedenle daha fazla rağbet görmekte ve çalışma hayatında daha aktif rol üstlenmektedir. Bu durum, kadınların maddi olanaklara erişimlerini artırma, çalışma hayatında daha fazla ilgi görmelerini sağlama ve kişisel gelişimlerini destekleme amacıyla çalışma yaşamında yer almayı tercih etmelerine yol açmaktadır.

3.1.2. Çalışan Annelere Toplumsal Bakış

Tarihsel bir süreç içinde geleneklerin kuşaktan kuşağa aktarılmasıyla birlikte toplumlar, kendine özgü ideolojik yapıya sahiptir. Toplumların aile hayatı, evlilik ve çocuk kavramlarına ilişkin algıları, kültürel yapılarına bağlı olarak şekillenmektedir. Toplum, bireylerin belirli beklentilere uygun davranışlar sergilemelerini ve bu beklentileri gerçekleştirebilmelerini beklemektedir. Bu bağlamda, bireyler toplumun temsilcisi olarak bu beklentilere cevap vermek amacıyla harekete geçerler. Kadınlar ise zaman zaman toplumun dezavantajlı gruplarından birisi olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple çalışma hayatında yer alan kadınları içinde bulundukları toplum tarafından incelemek, onları kendi algılayış biçimlerini ortaya çıkarmaya yardımcı olacaktır. Opprang ve Apu'nun (1985, s.7'den akt. Özyürek ve Aydın, 2021, s.318) belirttiği gibi, kadının çeşitli görevleri bulunmaktadır. Bu görevler arasında eş, anne, ev hanımı, akraba, kişisel, sosyal ve mesleki sorumlulukları yerine getirmek yer almaktadır. Dolayısıyla kadın birçok rol ile karşı karşıya gelmektedir. Kadının kocasına yönelik sergilediği performans eş statüsü olarak algılanmaktadır. Sosyalleşme süreci içerisinde eşine bağlı kalmayı ve onu memnun etmeyi zaman içerisinde öğrenmektedir. Kadın, bu sorumlulukları yerine getirirken olumsuzluklarla karşılaştığında endişe duymaktadır. Kadının annelik statüsünde, çocuk bakımı ve onun sosyal hayata uyum sağlaması gibi görevleri üstlendiği gözlemlenmektedir. Toplum, kadından annelik rolünü başarılı bir şekilde yerine getirmesini beklemektedir. Kadının annelik rolünü eksik ya da yetersiz bir şekilde yerine getirmesi, sorumluluklarını bilmemesi ya da tutarsız davranışlar sergilemesi, kadında endişe oluşturabilmektedir. Kadının hane içerisindeki görevleri, ev hanımlığı statüsünü oluşturan unsurlardır. Toplum, kadından ev hanımlığı rolünü en etkili şekilde yerine getirmesini beklemektedir. Kadının ev hanımlığı rolünü başarılı bir şekilde yerine getirebilmesi, toplumsal beklentileri karşılaması ve hane içindeki düzeni sağlaması açısından önem taşımaktadır. Kadının akrabalık konumu içerisinde üstlendiği rol, akrabalık rolüdür. Bilhassa akrabalık bağının güçlü olduğu kültürlerde bu rol daha baskındır. Kadının bir birey olarak var olması, bireysel farkındalığı, hayatı boyunca sergilediği tutumlar kişisel rolü olarak ifade edilmektedir. Aile ve çalışma hayatı dışındaki statüsü ise sosyal rolüdür.

Kadının alışılagelmiş görevleri arasına yeni giren mesleki rol, kadının üretim sektörü içerisine katılım sağlamasıyla ortaya çıkmıştır. Kadının hane içi ve hane dışı rolleri arasındaki çelişen statüler, yaşamında denge ve çatışma potansiyelini beraberinde getirmektedir. Bu çelişen rollerin gerçekleştirilmesi, kadının endişe duymasına yol açmaktadır. Geleneksel toplum yapısında sosyal değerler, bu roller arasında denge sağlarken, toplumsal değişimler ise davranışlarda çelişkiye neden olabilmektedir. Bu durum, kadının hem aile yaşamında hem de çalışma hayatında beklentilere cevap verme zorunluluğunu beraberinde getirerek, psikolojik gerginliklere yol açabilmektedir.

Kadının çalışma hayatında annelik rolünü yerine getirmesi, hane dışındaki görevleriyle birlikte olumsuz etkilenebilmektedir. Özellikle fabrika ortamında, kadın işgücü genellikle değersiz görülmekte ve ekonomik güç açısından erkeklerle eşit seviyede olamayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, kadınların üstlendikleri roller gereği (kadın, eş, anne) mantıksal kararlar alma yeteneklerinin sınırlı olduğu şeklinde bir algı bulunmaktadır. Bu algı, kadının mantıktan uzak olduğu ve karar süreçlerinde duygusal faktörlerin ağır bastığı düşüncesine dayanmaktadır (Özkaplan, 2009, s.16).

Günümüz toplumunda kadınlar, geçmiş yıllara kıyasla daha fazla kabul görmekte olsa da çocuk sahibi olmanın çalışma hayatıyla uyumu hala bir sorun teşkil etmektedir. Özellikle çocuk sahibi kadının işgücü piyasasında aktif olması, toplumun bazı kesimleri tarafından eleştiriye maruz kalmasına neden olabilmektedir. Bu durum, kadınların çalışma hayatında ilerlemesini sınırlamaktadır (Kaldenberg, 1985, s.46).

Kadınların ekonomik kaynaklara erişiminin sınırlanması, çalışma hayatına katılımlarını etkilemiştir. Bunun yanı sıra, çalışma hayatında yer alan kadınlar, bedensel, ekonomik ve ruhsal şiddet gibi toplumsal sorunlarla mücadele edebilmektedirler. Hane içindeki sorumluluklarından ötürü yeteneklerini keşfedemeyen kadınların çalışma hayatına dahil olmasıyla birlikte, yetenekleri ortaya çıkmakta ve diğer insanlarla bu yeteneklerini paylaşma fırsatı yakalayabilmektedirler (Karabıyık, 2012, s.240).

Kadının çalışma durumu ile çocuğuna yönelik davranışları arasında doğrudan bir ilişki kurmak doğru bir yaklaşım olmayabilir. Sürekli gergin ve üzgün olan bir

kadının bu durumu çocuğuna yansıtması, ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Diğer yandan, sevecen, merhametli ve iş hayatından memnun olan bir kadının çocuğuyla ilişkisi olumlu olabilmektedir. Bununla birlikte, çocuğa yönelik davranışlar birçok faktörden etkilenmekte ve sadece kadının çalışma durumuyla sınırlı kalmamaktadır. Genellemeler yaparak çocuk sahibi olan çalışan kadınlara yönelik önyargılar oluşturmak yerine, bireysel durumları ve deneyimleri dikkate alarak değerlendirme yapmak daha sağlıklı olacaktır.

3.2. Çalışma Hayatının Özellikleri ve Çalışan Annenin Uyum Süreci

Bireyler içinde yaşadıkları tabiata hâkim olmak ve ondan daha fazla faydalanmak için tek çarenin çalışmak olduğunu, tecrübeleri ile anlamışlardır. Avcı-toplayıcı toplumlardan yerleşik yaşama geçiş sürecinde, insanlar genellikle toprağa yönelik faaliyetlerle ilgilenirken, endüstri devrimiyle, kapitalist ekonomi ve hizmet sektöründe önemli artış gözlenmiştir. Günümüzde bilgi iletişim araçlarındaki gelişmeler, bilginin oluşması ve dağılmasına yönelik yeni uygulama alanlarını ortaya çıkarmıştır. Başka bir deyişle, farklı iş kolları ve mesleklerin oluşması çalışma yaşamının da kendi içerisinde farklı süreçlerden geçtiğini göstermektedir (https://www.sosyalhizmetuzmani.org). Globalleşme ile en iyi uyum politikaları geliştirilmiş, global kapitalizm ve pazar zincirinin bir bölümü olabilmek adına bütün işkollarında son teknoloji geçerli olmuştur. Yüksek düzeyde bilgi ve beceri gerektiren işler özellikle teknoloji, iletişim ve diğer bilgi tabanlı sektörlerde önem kazanmıştır. Çalışan anneler bu teknolojik gelişimler ve dönüşümlerin sonucunda kendi çalışma ortamlarını oluşturabilmiş ve kendi yeteneklerini ortaya çıkarabilmişlerdir. Dolayısıyla akademik bilgi önemli bir otorite olmakta ve bu otoriteyi elinde bulunduranlar ise üstün görülmektedir. Çalışma hayatının gerisinde kalmamak ve kendi becerilerini kullanmak için çalışan annelerin bu güce sahip olmaları daha çok önemsenmektedir. Yalnızca bu güce sahip kadınlar istediği başarıyı elde etme olasılığına sahiptir. Buna ek olarak bilgi iletişim araçlarındaki gelişmeler, sosyal ve ekonomik değişimler çalışma hayatını da farklı yönlerden etkilemektedir. İşlerin sürekliliği için akademik bilgi ve deneyim sahibi olmak çalışan bireyde aranan ilk özellik olmuştur. Çalışma hayatında bireyin akademik bilgisinin yanı sıra sosyalleşme yetisi de önemli bir gerçektir.

Çalışma hayatında akademik bilgi ve beceri, işletmeler için önemli bir değer haline gelmiştir. Bu durum, işletmelerin çalışanlara yüklediği beklentileri de artırmıştır. Erkekler, çalışma hayatında daha fazla devamlılık sağlamaları nedeniyle meslek seçiminde daha geniş bir yelpazeye sahip olabilmekte, daha fazla yükselme ve akademik fırsatlardan yararlanabilmektedir. Çalışan bir annenin doğurganlığı, çalışma yaşamında kendisine başarısızlık olarak geri dönebilmektedir. Bu durum, kadınların çalışma hayatında ilerlemek ve kendilerini kanıtlamak istediklerinde, annelik rolünün en değerli olanından vazgeçmelerini ya da bunu ertelemelerini gerektirebilmektedir. Akademik bilgi birikimine sahip olmayan ve niteliksiz işlerde çalışan kadınlar için, farklı sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin kadınlar bazen mesai saatleri dışında çalışmak zorunda kalabilmekte bu durum kadınlar için oldukça zorlayıcı olabilmektedir. Kadınların öncelikli sorumluluğu ilk olarak ailelerine yönelik olmalı ve bu nedenle zamanlarını ailelerine ayırmaları gerekmektedir. Kadınların çeşitli sosyal statülerde olmalarına bağlı olarak, mesleki rehberlik, işe alım süreçleri, işyerindeki davranışlar ve değerlendirme süreçleri gibi alanlarda karşılaştıkları eşitsizlikler, kadınların iş hayatına uyumlarını etkileyen ortak problemler arasında yer almaktadır. Kadınların iş hayatına katılımı, işletmelere çeşitli avantajlar sağlamaktadır. Kadınların artan iş gücü, işletmelerin kaynaklarını çeşitlendirmelerine ve rekabet avantajı elde etmelerine olanak tanımaktadır (Ely ve Thomas, 1999, s.124). İşletmeler, farklılık oluşturmak amacıyla iki farklı yaklaşım benimsemektedirler. İlk olarak, işletmeler kadınları farklı kimliklere sahip bireylerle bir araya getirerek bu bireyleri birleştirmeyi ve bu farklılıklardan yararlanmayı hedeflemektedir. Bu yaklaşım, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerini teşvik etmek amacıyla uygulanmaktadır. İşletmeler, kadınları farklı etnik kökenlere sahip müşterilerle etkileşim kurmalarını gerektiren çalışma ortamlarını düzenleyerek, kültürel birikimlerine dayalı olarak çeşitli müşteri segmentlerine daha iyi hizmet vermek için çaba gösterirler (Ely ve Thomas, 1999, s.124). Çalışan annelerin çalışma hayatına katılımı, sadece kendi yeteneklerini ve bilişsel yetilerini doğru şekilde kullanmaları açısından değil, aynı zamanda işletmelerin ve toplumun gelişimi açısından da büyük önem taşımaktadır. Dolayısıyla, çalışan annelerin çalışma hayatına uyumu büyük bir öneme sahiptir.

Günümüz toplumunda bilginin oluşturulması ve uygulanmasıyla şekillenen çalışma anlayışı, geleneksel toplum yapısından ayrışmaya başlamış olmasına rağmen, kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklar nedeniyle eşitsiz koşulların hala giderilemediği görülmektedir. Çalışma hayatında çocuk sahibi olan kadınlara yönelik önyargılı düşünceler, iş yaşamına uyumlarını zorlaştırmaktadır. İş dünyasında çeşitli meslekler ve sorumluluklar ortaya çıksa da bazı meslekler hala çocuk sahibi kadınlar için kabul edilemez olarak görülmekte, çocuklu ve çocuksuz kadınlar arasında iş ayrımı yapılmaktadır.

Birey, kendisinin iyi ve kötü yönlerini doğru bir şekilde tanımladığında ve bu doğrultuda yönlendirici adımlar attığında çalışma hayatında önemli ilerlemeler kaydedebilmektedir. Fakat çalışan annenin çalışma hayatında başarıya ulaşması için karşılaştığı problemlerin kaynağını doğru bir şekilde tespit etme konusundaki zorluklar önemli bir engel oluşturmaktadır. Dolayısıyla kendine uygun bir iş bulamayan çalışan anne, işiyle kendi arasında bir bağ kuramadığı için ne kendi beklentilerini ne de çalıştığı yerin taleplerini karşılayamamakta, çalışma hayatına uyum sağlayamamaktadır. Bu sebeple çalışma hayatından geri kalmakta ya da değişimin bir parçası olmaktadır. Bu durumda, çalışan annelerin iş hayatında karşılaştıkları önyargılı davranışlar, iki olası tepkiyi ortaya çıkarmaktadır. Bunlardan ilki; çalışan annenin önyargılardan dolayı iş hayatından ayrılarak evine, çocuğuna ve eşine yönelmeyi tercih etmesidir. İkinci faktör ise çalışan annenin, çalışmayı bir görev olarak kabul etmesi ve fikirlerini değiştirerek önyargılara karşı direnç göstermesidir.

3.3. Çalışan Annenin Çalışma Hayatında Farklılaşan Davranışları

Kadınlar ve erkekler, çalışma hayatlarında evlerinde geçirdikleri süre kadar iş yerlerinde de zaman harcamaktadırlar. Bu durum, bireylerin çalışma hayatı ile ev içi ilişkileri arasında karşılıklı bir etkileşimin olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma hayatındaki yoğunluk, stres ve zaman baskısı, bireylerin evdeki rol ve sorumluluklarını yerine getirmesini zorlaştırmaktadır. Öte yandan, ev içi ilişkilerde yaşanan sorunlar, bireylerin çalışma performansını ve motivasyonunu olumsuz etkilemektedir. Bu etkileşim, bireylerin hem iş hem de aile yaşamlarında denge sağlama çabalarını artırmaktadır. Çalışma hayatının yoğun, sorumluluk ve rekabet ortamı içinde resmi ilişkiler ağında çalışan bireyler bazı durumlarda ortama uyum

sağlamak için birçok problemle karşılaşmakta ve değişim göstermek durumunda kalabilmektedir. Bireycilik anlayışının yükselişi, insanların daha çok bireysel hedeflere odaklanmasına ve iş birliği bilincinin azalmasına neden olmuştur (Akgökçe, 2005, s.19). Dolayısıyla çocuk sahibi kadınlar çalışma hayatında yükselmek ve kendi varlıklarını göstermek istiyorlarsa, ataerkil ilişki ağına dahil olmak ve bu ağlara katkı sağlamak durumundadır. Fakat çalışan annelerin üst düzey pozisyonlarda genellikle erkeklerle karşılaşması, hane içi rolleri ve iş-aile hayatı dengesinin bozulacağı endişesi, ilişki ağlarına dahil olma yeteneklerini ve iş ortamında sergiledikleri davranışları etkileyebilmektedir. Kadınlar, hayatta tutunmak ve erkeklerle benzer şekilde mücadele etmek için dişil yönlerinden uzaklaşma eğiliminde olabilirler. Bu durum, zaman zaman fark edilemeyebilir ve kadınların dişil yönlerinde belirgin bir değişim gözlenmeyebilir. Erkekler gibi davranmak, kadınların ilişki ağlarına katılımını kolaylaştırabilmektedir (Olaş, 2006, s.56-57). Toplumların bazı bölgelerinde, kız çocuklarına erkek çocuklardan daha az değer verildiği bilinmektedir. Bu şekilde yetiştirilen bir kadın, kendi cinsiyetini aşağılamakta ve toplumun tercih ettiği davranışları benimseyerek dişilik rolünden uzaklaşabilmektedir.

Günümüz toplumunda çalışma hayatı bilim ve teknolojiye dayalı ilerlemekte olup, kadınlar bilimsel alanda temsil edilme konusunda bazı zorluklarla karşılaşmaktadır. Toplum genelinde bilim adamı terimi yaygın bir şekilde kullanılırken, bilim kadını ifadesi yabancı bir algıyla karşılanmaktadır. Bu doğrultuda bilim ve felsefe tarihi önemli isimlerinden Francis Bacon'un bu konudaki "Doğa dişil, bilim eril" ifadesi dikkat çekmektedir (Olaş, 2006, s.58). Bu ifadeyle Bacon, doğanın kadına atfedilen dişil niteliklere sahip olduğunu ve doğanın doğurganlık, besleyicilik gibi özelliklerle nitelendirildiğini, bilimin ise erkeklikle ilişkilendirildiğini ifade etmiştir. Bacon, toplumda kadının bilimdeki rolünün sınırlı olduğunu ve erkek egemen bir bilimsel anlayışın hâkim olduğunu ima etmektedir. Cinsiyet algısının bilimdeki şekillenmesinde toplumsal cinsiyet normlarının ve ideolojilerinin belirleyici bir etkisi olduğu vurgulanmaktadır.

Çalışan annelerin kendilerini tam anlamıyla gerçekleştiremedikleri düşünüldüğünde, çalışma hayatında daha kalıcı politikaların oluşturulması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatında erkeklerle birlikte çalışmayı kabul ettirmek için çaba

sarf eden kadınlar aynı zamanda ev, aile, çocuk gibi sorumluluklarla birlikte kadın olarak var olması bir hayli zordur. Çalışma hayatında erkeklerle birlikte çalışmayı kabul ettirmek için çaba sarf eden kadınlar, ev, aile, çocuk gibi sorumluluklarla birlikte var olmanın zorluklarıyla karşılaşmaktadır. Bu durumda çalışan anneler, bazen empatiden ve duygusal bağlardan yoksun, rekabetçi bir tavır sergileyen, otorite ve mevki hedefleyen bir şekilde hareket eden ve dişil kimliklerini neredeyse tamamen geride bırakan kadınlara dönüşebilmektedir (Olaş, 2006, s.58). Bu bağlamda, çalışan annelerin davranışları değişime uğramaktadır. Çocuk sahibi olan kadınlar, fiziksel, toplumsal ve psikolojik açıdan değişimin bir parçası haline gelmektedir.

3.3.1. Fiziksel Boyutu

İşe dair çabası arka plana atılan ve tüm ön yargılı tutumlar nedeniyle çalışma hayatında istediği verimi alamayan çalışan anneler için kimi zaman başarı değişimden geçmektedir. Bu değişim sürecinde kadın sahip olduğu bütün davranışlarını toplumsal ve psikolojik yönden değiştirmekte, bazen davranışlarını fiziksel/bedensel olarak yansıtabilmektedir. Bu dönüşümler, toplum tarafından dişil niteliklerle ilişkilendirilen farklı özelliklerle de analiz edilebilir. Diğer bir ifadeyle, çalışan anneler iş ortamında karşılaşabilecekleri taciz, baskı veya ciddiye alınmama gibi olumsuz tutumlarla başa çıkabilmek ve kendilerini koruyabilmek adına, dişil rolün dışına çıkarak değişim sürecine katılmaktadır. Elbette bu durum tamamen dişilikten ayrılmak olarak düşünülmemelidir. Bazı mesleklerde dişilik önemli bir faktör ve avantaj sağlamaktadır. Örneğin, dokuma sanayisi ve moda sektörü gibi alanlarda dişilik unsuru önemli bir rol oynamaktadır. Bu sektörlerde, estetik ve görsel cazibe, ürünlerin pazarlanması ve satışında önemli bir etkiye sahiptir. Aynı şekilde, güzellik merkezlerinde çalışan veya işletenler için, işin yoğunluğu ne olursa olsun özenli bir giyim ve iyi bir görünüm, müşterilerle etkili iletişim kurma ve hizmet kalitesini artırma açısından önemlidir. Bu bağlamda, bu sektörlerde dişilik unsuru, işin niteliği ve müşteri beklentileriyle uyumlu bir şekilde değerlendirilmektedir (Olaş, 2006, s.60).

Bireylerin fiziksel özellikleri, iletişim becerileri ve davranışları, dış dünyaya yönelik bir gösterim olarak kabul edilmektedir. Bu faktörler, bireyin genetik yapıları tarafından belirlenen ve gözle görülebilir düzeyde değişmeyen özelliklerdir. Öte

yandan, giyim kuşam tercihleri, bireyin kendi seçimleriyle ilişkili olmakla birlikte kendini ifade etme amacı taşımaktadır. Bu seçimler, bireyin dışarıya yansıttığı imajı etkilemekte ve ilk izlenim oluşturma sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Kıyafet seçimi ile olumlu bir imaj oluşturma arasında doğrusal bir ilişki bulunabilir (Çeyindir, 2004, s.218).

Kadınlar genellikle aile, çocuk ve iş arasında denge kurmak durumundadır. İşten arta kalan vaktini ya ailesi ya da çocuğuyla geçirmekte ya da bu süreyi kendine ayırmaktadır. Özellikle çocuk sahibi kadınlar, hane içinde geçirdikleri zamanı çocuklarıyla birlikte değerlendirmek ve aralarındaki bağı güçlendirmek amacıyla kullanmaktadır. Kadınlar, kişisel gelişimlerini sürdürebilmek amacıyla kısıtlı zamanlarını genellikle çocuklarına ayırmaktadır. Bu nedenle, kadınlar için değişim kaçınılmaz bir durum haline gelmektedir. Kadınlar, toplumda birçok farklı rol üstlenmek durumunda kalmaktadır ve bu durum, kendi bakımı ve dış görünümüne ayıracakları zamanı sınırlamaktadır. Bu süreçte kadınlar, karmaşık iş hayatıyla aile içi ilişkileri uyumlu bir şekilde yönetebilmek için zaman yönetimi becerilerini kullanmalı, en az ölçüde yıpranarak bu süreci başarıyla atlatabilmelidir.

3.3.2. Psikolojik Boyutu

Daha önce ifade edilen görüşe göre, kadının davranışındaki farklılık, yaşadığı psikolojik değişimin bir yansıması olarak fiziksel boyutta kendini göstermişti. Kadının fiziksel olarak rasyonel veya tamamen rasyonellikten uzak bir değişimi tercih etmesi durumunda, bu tercih öncelikle psikolojik bir dönüşümün sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bunun sonucunda, çalışma hayatı kadın için günlük yaşamın dışında farklı bir alan olarak görülmekte ve bu da kadını farklı davranışlar sergilemeye yönlendirmektedir. Bu durumda kadın, öncelikle kendisini bu çalışma hayatı koşullarına uyum sağlamaya şartlandırmaktadır. Kadın, çalışma hayatına uyum sağlamak için öncelikle kendi hazır olma durumunu değerlendirmekte, gözden geçirmekte ve kendisine bir yol haritası belirlemektedir. Bu yol haritası, bazen rasyonellikten uzak olsa da farklılaşmanın temelini oluşturmaktadır. Kadın, mesleğiyle uyumlu bir benlik oluşturarak kendisini ifade etmeye çalışmaktadır. Fakat zaman zaman mesleği ve diğer rolleri arasında çatışma yaşayarak belirsiz davranışlar sergileyebilmektedir (Olaş, 2006, s.64-65). Kadın, çalışma hayatında rol çatışmasıyla karşılaştığında iş performansı olumsuz etkilenmekte ve özgüveni zarar görmektedir.

Bu durum, çalışan annenin sinirli bir hal almasına ve kendiyle içsel bir mücadele yaşamasına neden olabilmektedir. Eğer iş yeri değişimi ya da meslek değişimi gibi seçenekleri yoksa ne yazık ki mutsuz bir şekilde mesleğini sürdürmektedir.

Çalışma hayatında kendini kabul ettirmek isteyen çocuk sahibi kadınlar, duygusal yönlerinden uzaklaşarak güçlü bir imaj sergileme çabasına girebilmektedir. Otorite ve etki alanlarını gösterebilmek adına duygusal yönlerini bastırma ve azimli bir tutum sergileme gerekliliği olarak algılanabilir. Kadın, kendi öz benliğiyle uyuşmayan davranış biçimlerini kabullenmek zorunda kalmakta, psikolojik yönden olumsuz etkilenebilmektedir.

Başarı bütün insanlarda var olan bir davranış kalıbıdır. Bu zihniyeti taşıyan kadınlar mesleklerini en iyi şekilde icra edebilmektedir. Bu kadınlar başarılarının önüne engel oluşturan her bir faktörü ortadan kaldırmakta ve bunun için çaba sarf etmektedir. Özgüveni yüksek kadın mesleğinde iyi bir konuma ulaşmak için yeteneklerinin farkına varmakta ve yaptığı işten keyif almaktadır. Fakat özgüveni düşük kadınlar çevrelerine karşı güvensiz, tek başına özgür olamayan dolayısıyla kendini son derece memnuniyetsiz, eksik ve önemsiz hissettiğinden dolayı davranışlarını değiştirmeye çalıştırmaktadır (Olaş, 2006, s.65). Karakteristik yapısı bu şekilde değişim gösteren kadın topluma da olumsuz etki yaratmaktadır. Birçok insan, çocuk sahibi olan kadınların geleneksel mesleki rollerin dışına çıkarak başarılı bir profesör, müdür, yönetici veya şef olamayacaklarını düşünmekte ve çalışan anne rolünü bu konum için uygun görmemektedir. Bu doğrultuda (ILO, 2015) kadın çalışanların sayısının az olduğu ifade edilmiştir.

3.3.3. Sosyal Boyutu

Kadının fiziksel ve psikolojik değişimi, sosyal davranışında da belirgin değişikliklere yol açmaktadır (Olaş, 2006, s.69). Ücretli bir işte çalışan kadınlar, aynı zamanda aile içi sorumluluklarını da yerine getirmek durumundadır. Hem ailevi rollerini hem de mesleki görevlerini yerine getirmek için belirli bedeller ödemeleri gerekmektedir. Bir rolü tercih etmek ya da birine daha fazla önem vermek, mesleki, ailevi ve sosyal zorluklarla karşılaşmalarına neden olmakta bu da çatışmaya, stresli bir yaşama yol açmaktadır. Kadınların sürekli olarak bu tür zorluklarla mücadele etmeleri, mesleki performanslarını olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla, çok yönlü roller arasında

denge kurmak zorunda kalan kadınlardan, mesleki başarı beklemek oldukça zordur (Kurt ve Tüz, 1996, s.219).

Kadınların iş hayatında kendilerini ifade edebilme ve değişime açık olmaları büyük önem taşımaktadır. Fakat, kadınların mesleki faaliyetler sırasında kendi öz benliklerini kaybetmeleri, toplum açısından kaygı verici bir durumdur. Kadınlar, mesleklerini icra ederken zorlanma, tükenme ve depresyon gibi olumsuz etkilerle karşılaşırlarsa, bu durum çalışma hayatının zararlı olduğunu göstermektedir. Kadının sağlığı, refahı ve toplumsal uyumu açısından büyük öneme sahiptir (Kurt ve Tüz, 1996, s.282).

Kadının çalışma hayatına katılımı, onun alışılagelmiş konumunun dışına çıkmasını sağlamıştır. Mesleki gelişim, kadının kişisel gelişimi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışma hayatında kendini keşfeden ve özgüveni artan kadın yeni yetenek elde ederken, diğer yandan toplumsal etkileşim sağlamakta ve sosyalizasyon sürecine katılmaktadır (Serter, 1994, s.122). Buna bağlı olarak kadınlar, çalışma hayatının koşullarını, kendi bireysel adaptasyonlarını, kişisel gelişimlerini, ihtiyaçlarını daha iyi anlamakta buna uygun olarak kendi gelişimleri için çaba göstermektedirler. Fakat bazı sorunların çözümü için, çalışan anneler kendi doğalarından farklı davranışlar sergilemekte, değişime uğramaktadır. Bu durum, çalışan annenin yeteneklerini tam anlamıyla başarıya dönüştürememesine, çalışma hayatının yarattığı duygusal, zihinsel ve davranışsal etkileri farklı bir şekilde algılamasına, bu doğrultuda kendini yönlendirmesine neden olmaktadır. Diğer yandan bireyin icra ettiği mesleğin günlük hayatının seyrini etkilediği gözlemlenmektedir. Bireyin toplumsal statüsü ve itibarı, mesleki faaliyetleri ve çalışma hayatındaki konumuyla belirgin hale gelmektedir.

Çalışma hayatında birçok toplumsal norm, mevki ve davranış biçimi kazanılmaktadır. Bu süreçte kendini içine kapanan kadın, toplumla da bağını zayıflatmaktadır. Çalışma hayatında dişil duyguların doğru şekilde anlaşılamaması, kadının gerçek karakteri dışında farklı rollerde belirli bir otoriteye ulaşsa bile istediği gerçek bir prestiji elde etmesini engellemektedir (Olaş, 2006, s.72).

3.4. Çalışan Annenin Çalışma Hayatında Farklılaşan Davranışlarının Etkileri

Çalışan annenin çalışma hayatında farklılaşan davranışları, sadece bireysel düzeyde etkiler yaratmamakta, aynı zamanda ailesini ve doğal olarak toplumu da

etkilemektedir. Bu başlık altında, çalışan annenin değişim göstermesinin aileye ve topluma olan etkileri ele alınmıştır.

3.4.1. Aileye Etkisi

Kadınların çalışma hayatında yaşadığı davranış değişiminin en belirgin görüldüğü yer ailedir. Kadının birincil konumu olarak tanımlanan evi, çalışma hayatında yaşamış olduğu davranış değişimi sonrası alışılagelmiş ölçüde değişmiştir. Şöyle ki anne ve eş rolleriyle birlikte kadının ailevi sorumluluğu artmış çalışma hayatına da dahil olmasıyla birçok farklılık meydana gelmiştir. Bu farklılıklar eşini, çocuğunu etkilemiştir.

Kadın, yaşamının merkezine koyduğu değerlere öncelik vermekte ve bu doğrultuda gücünü kullanarak kendini ifade etmektedir. Hem çocuğunun bakımını üstlenerek annelik rolünü yerine getirmekte, hem de çalışma hayatında başarıya ulaşabilmektedir. Bu durum, kadının esnek düşüncelere sahip olmasını ve duygusal yetilerinin yüksek olmasını sağlamaktadır. Kadın, kendisini öncelikle bir anne ve iyi bir eş olarak görmektedir. Fakat bu tutumdan ne kadar uzaklaşırsa, kendi yerini sorgulamaya başlayacaktır.

Kadın hem anne hem de eş rollerini üstlenerek çalışma hayatında aktif bir şekilde yer almak istediğinde, farklı roller arasında bir denge sağlama çabası içerisindedir. Bu dengeleme çabası, kadının hem ailevi sorumluluklarını yerine getirmesi hem de mesleki hedeflerini gerçekleştirmesi arasındaki dengeyi sağlama amacını taşımaktadır. Ancak, bu durum beraberinde stres ve sorumluluk duygusu da getirebilmektedir. Kadınlar, ev ortamının rahatlığı ile çalışma hayatının gerginliği arasında bir denge sağlama sürecine girmektedirler (Uğur, 2003, s.263). Kadınlar, çalışma hayatında çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedir. Özellikle evli ve çocuklu kadınlar açısından iş-ev sorumlulukları arasındaki dengeyi sağlama çabalarıyla birlikte bu zorluklar artış gösterebilir (Goffee ve Scase, 1992, s.68). Dolayısıyla kadın ailesini, eşini ve çocuklarını mağdur etmediği sürece çalışma hayatında yer almasında problem görülmemektedir.

Annenin yaşamış olduğu gerilim ve problemler, baba da olduğu gibi, farklı şekillerde anne ve çocuk ilişkisine yansımaktadır. Kadın anne ve dişilik rolünden uzaklaştıkça anne ve çocuk arasındaki etkileşimde farklılaşmaktadır. Kendi düşünsel yapısı

değiştikçe bu durum çocuğuna da yansımaktadır. Bu sebeple kadın kız çocuğunu toplumca uygun görülen ve kendi karşı çıktığı rollerden uzak tutarak yetiştirmeye başlayacaktır. Daha hür, özgüvenli, başarılı bir kız çocuğu büyütmek isteyen anne kısacası kendinde yetersiz gördüğü yönlerini çocuğuna aktarmaya çalışarak çocuk yetiştirmek isteyecektir. Fakat çalışan annenin çocuklarına aşırı hoşgörülü davranması, çözülemeyen sorunların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir. Burada çalışan annenin bakış açısı oldukça önemlidir (Olaş, 2006, s.76).

Kadının çalışma hayatında başarı elde etmesi, meslek sahibi olması, çocuklarının kadın ve erkek rollerini algılaması üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu durumda, annenin davranışlarındaki değişim, çocukların geleneksel cinsiyet kalıplarını benimsemesini zorlaştırmaktadır. Bu şekilde, annelerin benimsediği zihniyet doğrultusunda çocukların rolleri ve beklentileri şekillendirilmektedir. Özellikle çalışan annenin kız çocukları anneyi model almakta, daha yüksek eğitim ve kariyer hedeflerine yönelmektedir. Böylece annenin sergilediği davranışların, kızları üzerinde sosyalleşme etkisi yarattığı sonucuna varmak da mümkündür.

Birey, emeğinin üretim sürecine dahil olmasını ve bunun karşılığını almayı hedeflemektedir. Emeğinin karşılanmadığı durumlarda, birey depresyon gibi olumsuz duygusal durumlarla karşılaşmaktadır. Aynı şekilde, sadece ev sorumluluklarını yerine getiren bir kadının varlığı, bireyin yeteneklerinin keşfedilmesini engellemektedir (Olaş, 2006, s.79). Bu nedenle, çalışma hayatı kadın ve erkek arasında birlikte var olabilen ve etkileşim içinde kendini yenileyebilen bir alan olarak kabul edilmektedir. Kadının çalışma hayatında karşılaştığı engellerin ortaya çıkması, küçümsenmesi, hor görülmesi, sadece çalışan anneyi değil aynı zamanda çalışma hayatını ve toplumu olumsuz etkilemektedir. Kadının mesleğini oluşturmasındaki faktörler arasında işteki konumu, işinin nitelikleri, işine hem kendisinin hem de eşinin olumlu tutumu, eşinin hane içi sorumlulukları, çocuk bakım sürecindeki destekleri gibi unsurlar yer almaktadır. Bu faktörler, kadının değerini gösterme açısından büyük öneme sahiptir.

3.4.2. Topluma Etkisi

Bireyler, sosyal ilişkilerini yeniden yapılandırarak kendileri için bir alan oluşturma ve gözden geçirdikleri olgulardan çıkarımlarda bulunma yeteneğine sahiptir. Bu

süreçte, kadının yaşamını sınırlayan ve gündelik deneyimlerini kısıtlayan bir baskı olarak adlandırdığı sosyal gerçekliklerle başa çıkmaktadır (Olaş, 2006, s.80). Kadınlar, kendi yaşam alanlarını oluştururken çeşitli zorluklarla karşılaşabilmektedir. Özellikle alt sosyoekonomik sınıfa mensup kadınlar için, akademik bilgiye erişim ve sosyal hareketlilik sınırlı olabilmektedir. Bu durum, toplumda mevcut olan ve yeniden üretilen toplumsal eşitsizliklerin etkisini artırmaktadır. Oluşan bu sınırlamalar, kadınların toplumda ilerleme ve kendi potansiyellerini gerçekleştirme konusunda engeller oluşturabilmektedir.

Geleneksel toplum yapılarında, kadının dişilik rolüne uygun davranışları genellikle kabul görmekte iken, çalışma hayatı bu durumu farklı bir şekilde ele almaktadır. Kadınlardan çalışma hayatında uyumlu olmaları beklenirken, bakış açıları değiştiğinde ise eleştirilme riskiyle karşılaşmaktadırlar. Bu durum, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları çelişkili beklentilerin bir sonucudur. Kadının çalışma hayatına katılımı öncesinde özümsediği pek çok davranış çalışma hayatına katılımı ile farklılık gösterebilmektedir. Bu sebeple kadın mesleğini oluştururken iki kimliğe bürünmektedir. Bu durum, kadının kimlik karmaşasını aşma ve alternatif çözümler bulma arayışına yönlendirmektedir. Kadın çalışma hayatında var olabilmenin birtakım davranışları değiştirmeye başlanmasıyla olabileceğini imgeler. Kadının bu süre zarfında kimlik karmaşası yaşaması toplumun kimliğini de etkilemektedir (Olaş, 2006, s.81).

Bir toplumu tasvir etmek, hangi refaha ulaştığını görmek, toplumsal cinsiyet ilişkisine, kısacası kadının toplumdaki konumuna bakarak anlaşılabilmektedir. Bir toplumun nasıl olduğunu anlamak için en önemli bulgulardan birisi kadının toplumdaki varlığı ve ilişkiselliğidir. Bu yüzden kadına yönelik bakış açısı, sadece tek kadının değil, bütün toplumun ideolojisini, tutumunu etkilemektedir (Olaş, 2006, s.82). Kadının toplum içindeki konumu zaman içinde farklılık gösterse de kadının içinde bulunduğu topluma uyum gösterememesi de olası bir durumdur. Kadının çalışma hayatında yer alması ona verilmiş toplumsal ve kültürel değerlerle uyuşmamaktadır. Dolayısıyla kadın, ev ve çocuk sorumluluğu sebebiyle çalışma hayatının dışında kalabilmektedir.

Kadının toplumsal konumunu anlamak ve bu konuma ulaşmak için değiştirdiği davranış biçimleri, toplumsal ilişkilerini etkilemektedir. Kadın, kendi ideolojisine

uygun bireylerle etkileşimde bulunmayı tercih etmekte, bu kriterlere uymayanları eleştirmektedir. Ev ortamlarında kadınlar, daha samimi ilişkiler kurmakta, komşuluk ilişkileri süreklilik göstermektedir. Ancak kadınlar ve erkekler arasında farklı ideolojiler mevcutsa, kadınlar kendi yaşamlarına uygun şekilde hareket ederken, erkeğin yaşam alanının dışında kalan kadınlar kendi ilişki ağlarını kurmakta, komşu ve akrabalarıyla vakit geçirmektedirler (Kandiyoti, 1997, s.32). Bununla birlikte çalışan annenin ailesi ve çevresine ayıracağı sürenin azalması komşuluk ilişkisini azaltmakta kadını daha formel bir şekle sokmaktadır.

Kadının bu davranış değişimi yalnızca yakın çevresi ile kalmamakta aynı zamanda çalışma hayatındaki ilişkileri de etkilemektedir. Kamusal alanda çalışan bir kadın, erkek zihniyetinden bağımsız bir şekilde var olmayı hedeflemektedir. Bu tutum, onların kamusal alandaki sorumluluklarında daha etkin olmalarını sağlamaktadır (Kandiyoti, 1997, s.32).

Kadının kariyer basamaklarını oluşturması bir nevi otoritesi ile bir yerlere gelmesi, çalışma arkadaşlarının da bunalıma girmesine sebebiyet verebilir. Bu yüzden kadın erkek gibi yönetmek istediğinde hislerini yansıtmaması gerektiğini düşünebilir ve çalışma arkadaşlarının daha disiplinli olmasını talep eder. Kadının kariyer basamaklarını tırmanarak otorite sahibi olması, çalışma arkadaşlarında bazı rahatsızlıklara yol açmaktadır. Bu durumda kadın, erkekler gibi davranarak duygularını yansıtmamaya, daha disiplinli bir çalışma ortamı talep etmeye yönelmektedir. Kendi mesleki gelişimi sırasında davranış değişimi yaşayan kadın, diğer bireylerin de aynı şekilde davranması gerektiğini düşünerek diğer kadınları eleştirmektedir. Eğer diğer kadınlar çalışma hayatında başarılı olamamışlarsa, kadın bu durumu kendi davranış biçimine göre yetersizlik olarak algılamaktadır. Öte yandan, bir kadının dişilik özellikleriyle başarı elde ettiğini iddia ediyorsa, diğer kişiyi dişiliğini kullanarak başarı sağlamakla suçlayabilmektedir. Dolayısıyla, kendi kadınlık kimliklerinin farkında olan, özgüvenlerini oluşturabilen ve kendi başlarına yetebilen kadınlar, belirli bir süre sonra hemcinslerinin onları istemediğini düşünmektedirler (Olaş, 2006, s.83). Cinsiyete dayalı ikincilleştirme sadece kadın ve erkek arasında değil, aynı zamanda aynı cinsiyetten bireyler arasında da yaşanabilen bir olgudur (Alkan, 2005, s.28). Bu durum birbiri ardına etki yaratarak diğer çalışan annelerin de davranış değişimine sebep olabilmektedir. Otoritesini kaybetmek

istemeyen yönetici kadın, çocuk sahibi kadınlara zor görevler vererek onları hedeflerinden alıkoyabilmektedir. Bu durum karşısında çalışmak ve gelişim göstermek oldukça zordur.

3.5. Dünya'da Çalışan Kadın

Kadınlar geçmişten günümüze kadar içinde bulundukları toplumun şartlarına göre değişen konum ve pozisyonlarda; tarım, hayvancılık, sanayi kollarında yer almışlardır. Yer aldıkları konum gereği üretim faaliyetlerinin ekonomik açıdan bir anlam ifade etmemesi kadını ikincil düzeye itmiştir. Kadın ilk olarak Endüstri Devrimi ile hane dışında çalışmaya başlamıştır. Endüstri devrimi, çalışma hayatını büyük oranda etkilemiştir. Dolayısıyla işçi sayısının; aynı nitelikte olan çalışma dalları, mevki, meslek, sektörel dağılım ile kadın-erkek nüfusunu değiştirerek, günümüz anlamı ile alt sınıfın oluşmasına neden olmuştur (Çıtak, 2008, s.25).

3.5.1. Seçilmiş Dünya Ülkelerinde Aileye Yönelik Politikalar

Sosyal devletler, çeşitli ekonomik, siyasal ve demografik faktörlerle ilgilenmekte, bu faktörleri dikkate alarak politika ve düzenlemeler yapmaktadırlar. Bu faktörler karşısında oluşturulan çözüm önerileri yerleşik alışkanlıklara göre değişkenlik göstermektedir. Bazı sosyal devletler, aileyi odak noktası yaparak toplumsal sorumlulukları arttırmayı hedeflemiş, bazıları ise devletin politikalarını arttırarak bireylerin aile kurumuna olan tutumlarını en az düzeye indirmeye çalışmışlardır. Liberal devletler ise aile kurumunu ve insanları özgürlükleri ile baş başa bırakmışlardır. İnsanların kendi sosyal olanaklarını kendileri oluşturdukları liberal sistemde aile kurumu ve kadına yönelik çalışmalar, kamu tarafından ele alınmamıştır. Ek ücretler, bakıma yönelik çalışmalar ve izinler de bu kapsamda yer almamaktadır. Liberal devletler (ABD, İngiltere, Kanada, Avustralya) birey odaklı olduklarından dolayı aile politikalarına az yatırım yapmışlardır. Buna ek olarak kaliteli yaşamın inşasında aile kurumu ve alışkanlıklar, muhafazakâr devletler (Avusturya, Fransa, Almanya, İtalya ve Belçika, İrlanda, Hollanda) için önem arz etmekte, aile politikalarında değerlerlere yönelik politikalar oluşturulmaktadır. Muhafazakâr devletlerde yer edinen çalışma hayatında erkeğin ön planda olduğu, kadınların ise bu çalışma hayatının dışında kaldığı görülmektedir. Bu devletlerde kadının ve çocuğun güvenliği aile kurumu ile gerçekleştirilmektedir. Ailenin varlığını korumak tek amaçtır (Headey vd. 1997, s.332-333). Bu sebeple aile

kurumuna yönelik ekonomik destekler, vergi fırsatları, çocuk hizmetleri sağlanmaktadır. Bireyin sosyalliğine odaklanan Sosyal Demokratik devletlerin (İsveç, Norveç, Damimarka, Finlandiya) aile politikaları mevcut değildir. Bu politikalar genellikle birey odaklıdır. Bakıldığında özgürlüğe, adalete, gelir dağılımındaki eşitlik kapsamında, bakıma yönelik çalışmalar, aile destek programları bu politikalar içerisinde yer almaktadır. Güney Avrupa devletlerinde (İspanya, Portekiz, Yunanistan, İtalya, Fransa) ailenin devamlılığı kanunlarla belirtilmiştir. Bu ülkelerde devlet, aileye ekonomik destek sağlayarak sürdürülebilirliği arttırmıştır. Genel olarak ele alındığında ise Liberal ve Sosyal Demokrat devletlerde aile politikalarına yönelik kanunlar olmamakla birlikte, bireysel politikalar uygulanmaktadır. Muhafazakâr ve Güney Avrupa devletlerinde ise aile kurumu kanunlarla güvence altına alınmıştır (Güvendi, 2018, s.4-7). Avrupa Birliği'nde Aile Politikaları incelendiğinde, üç temel kategori gözlemlenmektedir. Bu kategoriler arasında ilk olarak, aileyi sürekli gelir sahibi yapmayı hedefleyen ekonomik önlemler yer almaktadır. Bu önlemler, ailelerin ekonomik güvencesini sağlamak amacıyla gelir ve istihdam politikalarını içermektedir. İkinci kategori ise eğitimi güçlendirme ve aile kurumunu desteklemeye yönelik politikalardır. Bu politikalar, ailelere eğitim hizmetleri, danışmanlık ve destek programları gibi kaynakları sunmayı amaçlamaktadır. Son olarak, ailenin yerini alabilecek faktörlere karşı önlemler alınmasını içeren bir kategori bulunmaktadır. Bu önlemler, ailenin korunmasını ve güçlendirilmesini hedeflemektedir (Dumon ve Esengün, 1991, s.2-3).

Sosyal devletin aileye yönelik kamu politikaları kapsamında, izinler, bakım hizmetleri ve ek ücretlendirme gibi faktörler dikkate alınarak Tablo 3.2'de temel düzeyler oluşturulmuştur. Bu düzeyler, ailelere sunulan çeşitli desteklerin ve avantajların belirlendiği bir çerçeveyi ifade etmektedir. Tablo 3.2, sosyal devletin aile politikalarının somut uygulamalarını ve politika hedeflerini gösteren bir rehber niteliği taşımaktadır. Bu politikalar, ailenin ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde düzenlenmekte ve ailenin refahını ve toplumsal uyumunu desteklemeyi amaçlamaktadır.

Tablo 3.2: Seçilmiş dünya ülkelerinde aileye yönelik politikalar

Ülkeler	Özellikleri	İzinleri	Bakıma Yönelik Çalışmalar	Ek Ücretler	Rejimleri
ABD İngiltere Kanada Avustralya	Piyasanın etkisi görülür, devletin refah düzeyi düşüktür, ihtiyaç odaklıdır.	İzin politikaları düşük düzeydedir.	Özel sektör güçlüdür.	Minimum düzeyde ihtiyaç dahilinde destek verilir.	Liberal
Fransa Almanya İtalya Belçika İrlanda Hollanda	Değerler ve alışkanlıklar ön plandadır. Devletin desteği işgücüne odaklı olup, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü vardır.	İzin politikaları uzun vadelidir.	Çocuk bakım hizmetleri düşüktür.	Azdan çoğa doğru ek ücret desteği vardır.	Muhafazakâr
İsveç Norveç Damimarka Finlandiya	Devletin desteği evrensel boyuttadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve adalet ön plandadır.	Anne ve babalar için izinler uzun vadeli ve destekler oldukça fazladır.	Çocuk bakım hizmetleri yaygındır.	Orta ve yüksek oranda ek ücretler vardır.	Sosyal Demokrat
İspanya Portekiz Yunanistan İtalya Fransa	Sosyal refahın temeli ailedir.	İzin politikaları kısa vadelidir.	Çocuk bakım hizmetleri alt düzeydedir.	Nakit desteği minimum düzeydedir.	Güney Avrupa

Kaynak: Gauthier (2002) akt. Güvendi, 2018, s.7

Türkiye'deki Aileye Yönelik Politikalar, seçilmiş dünya ülkeleri ile kıyaslandığında belirgin farklılıklar ve eksiklikler taşımaktadır. Özellikle Avustralya, Kanada, İngiltere ve ABD gibi ülkelerde piyasa mekanizması etkili iken, Türkiye'de devletin refah düzeyi daha düşük ve politikalar genellikle ihtiyaçlara yönelik olarak uygulanmaktadır. Bu durum, Türkiye'nin sosyal refah ve aile politikalarının diğer ülkelere göre daha az destekleyici olduğunu göstermektedir. İzin politikaları açısından da Türkiye, Fransa, İsveç, Norveç ve diğer Avrupa ülkelerine göre daha sınırlıdır. Özellikle çalışan anne ve babalara uzun vadeli izinlerin sağlanmaması, aile içindeki dengeyi ve iş-yaşam uyumunu olumsuz etkilemektedir. Çocuk bakım hizmetleri konusunda da Türkiye'nin diğer Avrupa ülkelerine göre daha zayıf olduğu görülmektedir. Yeterli ve yaygın çocuk bakım hizmetlerinin eksikliği, çalışan anne ve babaların çocuklarına yeterli özeni göstermelerini zorlaştırmaktadır. Ek ücret veya aile desteği konusunda da Türkiye'nin diğer ülkelere kıyasla daha az destek sunduğu

ve bu tür desteklerin genellikle ihtiyaçlar dahilinde verildiği belirtilmektedir (Kul Parlak, 2016).

Türkiye'deki aile ve çocuk politikalarının diğer Avrupa ülkelerine göre daha sınırlı ve ihtiyaç odaklı olması, çalışan annelerin yaşadığı zorlukları ve deneyimleri etkilemekte ve ailelerin iş ve aile yaşamları arasında denge sağlamalarını zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, Türkiye'de aile ve çocuk politikalarının geliştirilmesi ve daha kapsayıcı tedbirlerin alınması önemli bir ihtiyaç olarak ön plana çıkmaktadır. Bu şekilde, çalışan annenin iş hayatındaki başarıları ve aile hayatındaki huzuru artabilmekte, toplumun genel refah düzeyi yükselebilmektedir.

3.6. Türkiye'de Çalışan Kadın

Türkiye'de, kadının çalışma hayatına katılımı, endüstrileşme süreciyle birlikte gerçekleşmiştir. Bu durum, Osmanlı Devleti ve Cumhuriyet dönemlerinde birtakım değişikliklere yol açmıştır. Kadının çalışma hayatı, tarihsel süreç içinde Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet sonrası dönemler olarak incelenmiştir.

3.6.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Çalışan Kadın

Osmanlı devleti döneminde kadınlar, köy ve kent hayatında itibar sahibi olmakta ve ekonomik yaşam içerinde yer almaktaydı. Toplumsal çözülme ile iş yaşamında bazı değişimler meydana gelmiştir. 16 ve 17. yüzyılda kadınlar devletin ekonomik alanında yer almış; sarayın dışarısında köyde, bahçede, iş yerlerinde varlığını hissettirmiş üretime katkı da bulunmuşlardır. Endüstri devriminin başlaması ile birlikte dünya ekonomisinde birçok değişimin yaşanması Osmanlı Devlet'ini de etkilemiştir. Bu durum iş yerlerinin kapanmasına, kadınların ev hayatına geri dönmesine neden olmuştur. Kırsal alanda tarımın azalması, kasabaların celali isyanları ile terk edilmesi, kent nüfusunun artması, kentsel işsizliği meydana çıkarmıştır. Dolayısıyla bu krizden kadınlarda etkilenmiştir. Yaşamını sürdürebilmek adına çalışma hayatına dair tecrübeleri olmayan kadınlar kendi emekleri ile çalışabilecekleri işleri tercih etmekteydiler. Fakat kent yaşamında işgücüne dahil olmak isteyen kadınlar, epey sorunla karşılaşmışlardır. Kadınları sosyal yaşamdan geri tutmak adına sayısız hüküm verilmiş buna rağmen kadının uzmanlık alanına giren bazı konular yine kadın tarafından ele alınmıştır. Kadın ve erkeğin toplum içinde ayrı alanlarda yer almaları farklı meslek gruplarının kadınlar tarafından icra

edilmesini zorunlu kılmıştır. Eğitim ve sağlık bu kurumlardan birkaçıdır (Dingeç, 2010, s.24).

1839 yılında ilan edilen Tanzimat Fermanı, resmi olarak kadınların toplumsal rolünde bir değişim yaratmıştır. Bu dönemde, Osmanlı Devleti'ne ait fabrikalarda, kent merkezlerinde ikamet eden kız ve kadınlara yaşamlarını sürdürebilmeleri için ücretler verilmiş ve 14-15 saatlik çalışma süreleri uygulanmıştır (Aslan, 2006, s.120-121). Kadının emeğinin karşılığı olarak ücret alması, 19. yüzyılın sonlarında aşamalı bir şekilde gerçekleşmiştir. Kadın emeğinin hane dışına çıkması süreci, önce atölyelerde başlamış ve ardından fabrikalarla devam etmiştir. Bu dönemde, kadınlar genellikle özel sektörde istihdam edilmiştir. Kamu sektöründe ise sadece öğretmen olarak görev almışlar fakat savaşın etkisiyle erkek memurların askere gitmesi nedeniyle işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla kadınlar kamu sektöründe de çalışmaya başlamışlardır. Savaşın sona ermesiyle birlikte erkeklerin işlerine geri dönmeleriyle birlikte, kadınların çalışma hayatı çoğunlukla sona ermiştir. Bununla birlikte, bazı kadın memurların işlerine devam etmelerine olanak sağlayan yayın organlarındaki etkileşimler yaşanmıştır. Bu etkileşimler sayesinde, belli bir grup kadın memur işlerinde sürekli olarak istihdam edilmeye devam etmiştir (Kurnaz, 1991, s.95,96).

Kadınların çalışma hayatında yer almasının bir diğer sebebi ise o dönem yaşanan Birinci Dünya Savaşı'dır. O dönemde istihdam edilebilecek erkeklerin çoğunluğunun askere sevk edilmesi ve ev ekonomisinin kadınlara aktarılması kadınların çalışmasına neden olmuştur. Ülkede azalan erkek istihdam açığına yönelik "Osmanlı Ticaret Nezareti'nce "Kadın Amale Ordusu" kurulmuştur. Yasa önerisi hazırlanmış ve uygulamaya konulmasıyla birlikte kadınların çalışması zorunlu hale gelmiştir (Atıl, 2009, s.353). Bu yasa ile erkekler savaşırken kadınların da ülke ekonomisine katkı sağlaması düşünülmüştür.

"Mecburi Kadın İşçi" kanununca; Şanlıurfa'da faaliyete geçen çorap fabrikalarında 1000, Ankara, Sivas ve İzmir'de yer alan halı dokuma tezgahında 4780, Aydın'da 11000, Eskişehir, Kütahya ve Afyonkarahisar'da 1500 kadının istihdam edildiği bilinmektedir (Çiftçi, 1982, s.87).

Bu dönemde kadınların istihdam edilmesi, aynı zamanda eğitim faaliyetlerine katılımı da teşvik etmiştir. 1913 yılında darülmuallimat (kız ortaokulu), 6 senelik eğitim sürecini kapsayan ilk okula dönüştürülmüştür. 1911 yılında "Kız Numune Mektebi (Kız Lisesi) açılmış, 1914 yılında İnas Darülfünu (kızlara yönelik ilk yükseköğretim) kurulmuştur. Fakat Tanzimat Devri ve Birinci Dünya Savaşı sonuna kadar geçen bu süreçte kadınlara yönelik kanunlar yeterli olmamıştır.

3.6.2. Cumhuriyet Sonrası Çalışan Kadın

Cumhuriyetin ilanı (29 Ekim 1923) ile kadınların sosyal yaşama dahil olmaları yönünde uygulanan ekonomik ve yasal değişimler; kadınların çalışarak ekonomik yapıda yer almaları modern toplumsal yapıya geçişin başlangıcı sayılmıştır. Kadına sosyal önem kazandıran ve yeniliklerin önemli bir etmeni olan Atatürk İlke ve İnkılapları; kadının hürriyetine odaklanarak kadının sosyal konumuna yeni bir anlam kazandırmıştır (Doğramacı, 1989, s.89). 1923 yılında toplanan "İzmir İktisat Kongresi" ile kadınların maden ocaklarında istihdam edilmemesi, kadınlara bir ay içinde üç kez izin verilmesi, doğum sürecine dair toplam sekiz hafta ücretli izin politikasının uygulanması konularında hemfikir olunmuştur (Önder, 2013, 39 akt. Makal, 2015, s.47-50). 1924 yılında kabul edilen "Teşkilat-ı Esasiye Kanunu" Cumhuriyet tarihinin ilk anayasasını oluşturmaktadır. Bu Anayasa ile kabul gören kanunlar; cinsiyet eşitsizliği olmaksızın Türkiye Cumhuriyet'inde yaşayan bütün toplumu kapsayıcı niteliktedir (Eroksal, 2015, s.31). 1924 yılında günümüz toplumunun eğitim sisteminin temelini oluşturan "Tevhid'i Tedrisat Kanunu" kabul edilerek eğitimin tek düzeliği sağlanmıştır (Doğramacı, 1989, s.92).

Resmi olarak kadın ve erkeğin eşit imtiyazlar elde etmesi 1926 yılında "Medeni Kanun'un kabulü ile sağlanmıştır. Bu kanun ile kadınlar kanunlar karşısında erkekler ile aynı ayrıcalıklar elde ederken, çok eşlilik kaldırılmış, kadınlara boşanma, miras hakkından yararlanma fırsatı tanınmıştır (Gökçimen, 2008, s.19). Bu kanun ile Siyasal ayrıcalıklar yönünden kadınlara 1930 yılında ilk defa yerel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır. 1934 yılında ise bu hakkın yasallaşmasının ardından (Daver, 1968, s.127), 1935 yılı Milletvekili seçimlerinde 18 kadının Milletvekili olarak "Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde" yer aldığı görülmüştür (Gökçimen, 2008, s.5). Bu dönem de kadınların istihdamdaki rolünü incelemek amacıyla, gerçekleştirilen "Sanayi Sayımı", kadınların çalışma hayatına yönelik önemli bilgileri

sunmaktadır. Bu verilere göre sanayi de çalışan kadınların oranının %25,58 olduğu bilinmektedir.

1930 yılında kabul edilen "Umumi Hıfzıssıhha Kanunu" ile kadın çalışanların iş sağlığı ve güvenliği problemleri üzerinde durularak kalıcı çözümler sağlanmıştır (Önder, 2013, 39 akt. Makal, 2015, s.47-50). 1927- 1942 yılları arasında uygulanan Teşviki Sanayi Kanunu kapsamı çerçevesinde iş yerlerindeki çalışan işçilerin verilerine göre; sanayi kuruluşunda istihdam edilen kadınların oranı 1932 yılında %25, 1933'de %23,35 ve 1934 yılında %24,91 olduğu gözlenmiştir (Makal, 2010, s.21-23). 1936 yılında 3008 sayılı ilk "İş Kanunu" faaliyete girmiştir. Bu kanun devletin çalışma hayatına dair ilk önemli adımı olmasının dışında, bireysel hukuk sisteminden toplumsal hukuk sistemine geçişin başlangıcı olarak kabul görmektedir (Altan, 1980, s.69). Bu yasal düzenleme, kadınların iş gücüne katılımını teşvik etmek amacıyla bazı yenilikler getirmiş olsa da kadınların belirli işlerde çalıştırılmaması gerektiği ve annelik rolüne yönelik düzenlemelerin eksik olduğu konularında bazı sınırlılıklar içermektedir (Atıl, 2009, s.354). 1950 yılı, çalışan kadınların değerlendirilmesi açısından önemli bir dönem olarak kabul edilmektedir. İkinci Dünya Savaşı'nın yıkıcı etkilerinin büyük ölçüde ortadan kalktığı bu dönemde, kadın istihdamında önemli bir artış gözlenmektedir (Makal, 2015, s.61.) Türkiye'de kadınlar tarım sektörü dışında tam anlamı ile çalışma yaşamında 1950'lerden sonra yer almıştır. Bu dönemde çalışma hayatında birçok kadın istihdam edilse de kadının idari düzeyde hiyerarşik yapıda yer almaması dikkat çekmektedir. Bu dönemin sonlarına kadar nüfusun çoğalmasına yönelik politikalar gerçekleştirilmiş, bu uygulamaları hayata geçirmek için çocuk sayısının artması adına ücretsiz doğumhaneler inşa edilmiş, hukuki evlenme yaşı düşürülmüştür (Bozbeyoğlu, 2011, s.27).

Cumhuriyet döneminde, kadına yönelik siyasi politikaların aile kurumu üzerindeki etkileri incelendiğinde, sosyal yapı içindeki inşa ve gelişimin farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu dönemde gerçekleştirilen siyasi politikaların tutarsız bir şekilde uygulandığı söylenebilir. Kadınların çalışma hayatına dahil olması ve akademik başarıları, toplumun varlığı açısından önemli bulunurken, aynı zamanda hane içerisindeki sorumluluklarının artışı (annelik, doğum, evlilik vb.) da Türkiye'nin vazgeçilmez değerlerinden biri olarak kabul edilmiştir (Bozbeyoğlu, 2011, s.27).

1963 yılında hazırlanmaya başlanan Beş Yıllık Kalkınma Planlarının ilk dördünde çalışma politikalarında kadının çalışma hayatında yer almasına yönelik düzenlemelere yer verilmemiştir (Toksöz, 2015, s.156).

1965 yılında genç nüfusun fazla olduğu varsayılarak Nüfus Planlaması Hakkında Kanun onaylanmış, bu kanuna göre fetüsün sonlandırılması ilk başta normal görülmüş, daha sonra bu uygulamadan vazgeçilmiştir. Doğum kontrol konusunda kadınlara bilgiler verilmiş kadının temel vazifesi olarak kabul edilmiştir (Sever, 2015, s.75). Fetüsün sonlandırılması ve doğum kontrole dair yenilikçi yaklaşımlar kadınların bedenlerini denetim altına almalarını sağlamıştır. Bu durum, kadının çocuk sahibi olma konusunda kendi iradesini kullanabilme yeteneğini kazandığı anlamına gelmektedir (Thebaud, 2005, s.20).

1980'li yıllarda, siyasi ideolojilerin ve ekonomik yapının farklılaşması sonucunda sınırlı sayıda kadın iş fırsatı elde etmiştir. Bununla birlikte, istihdamın çoğunluğu erkeklere yönelik olmuştur (Eğitim Sen, 2006, s.13). Türkiye'de önceki dönemlerde, kamusal alana katılımda kadın-erkek eşitsizliği yaşanmış ve bu durum kadınları olumsuz etkilemiştir. Kamusal alanda çalışma, kamu sektöründe istihdam sağlama ve ilgili birimlerde çalışma anlamına gelmektedir. Ancak, kadınlar için bu alana erişimde belirli engeller ve ayrımcılık yaşandığı görülmüştür. Buna ek olarak 1982 Anayasasının 70. Maddesi: “Her Türk kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayrım gözetilemez” tabiri ve 10. Maddesinde tanımlanan: “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” söylemine ek olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanun’undaki koşullar kamusal alana yönelik alımlarda tarafsızlık oluşturmakta ve bireylerin ayrıcalıklarını gözetmektedir. Günümüz hukuksal yapısı sonucunda kamusal alana yönelik alımlarda cinsiyet eşitliği sağlanmasına karşın kimi iş kollarında kadınların erkeklere oranla daha az sayıda yer aldığı dikkat çekmektedir (Karagöz, 2017, s.34).

1990-1994 yıllarını kapsayan “Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı”nın giriş kısmında kadınlardan söz edilmiş, kadınların güvence altına alınması gerektiğine karar verilmiştir. Uygulamanın “Sosyal Hedef İlke ve Politikalar” başlığı altında bulunan aile, kadın ve çocuk bölümünde kadınların akademik eğitim olanaklarından

faydalanması ve tarımsal üretim dışındaki sektörlerde kadının çalışmasına yönelik teşvikin gerekliliğinden bahsedilmiştir (Yumuş, 2011, s.48).

1996- 2000 yıllarını kapsayan "Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı"nda ise bir önceki Kalkınma Planında olduğu gibi kadınlara yönelik ayrı bir başlığın olmadığı görülmektedir. Bu durum yerine "Temel Yapısal Değişim Projeleri" bölümünde "Nüfus ve Aile Planlaması" kısmında kadının konumuna; aile, kadın ve çocuk başlıkları altında ele alınmıştır. Buna ek olarak, eğitim, sağlık ve çalışma hayatı; cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesine yönelik politikalar uygulanarak önemler alınması gerektiği vurgulanmıştır. Fakat hane içinde ücretsiz işçi niteliğinde sayılan kadınlar için politikalar yapılmadığı tespit edilmiştir (Yumuş, 2011, s.49).

2001-2005 yıllarını kapsayan "Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı"nda kadınların yerel düzeyde okuma ve yazmasının arttırılması yönünde çalışmalar yapılmıştır. Nüfus planlamasına yönelik önlemlerin eksikliği, anne-çocuk sağlığına ve kadının rolünün iyileştirilmesine odaklanma konuları üzerinde vurgu yapılmıştır. Bunun yanı sıra, kadının ev içinde ücretsiz işçi gibi çalıştırılması konusu yedinci kalkınma planında ele alınırken, sekizinci kalkınma planında bu konuda politikaların oluşturulmadığı göze çarpmaktadır (Yumuş, 2011, s.52).

2007-2013 yıllarını kapsayan "Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı" döneminde, kadınların çalışma hayatına katılım oranının Avrupa Birliği ortalamasıyla karşılaştırıldığında oldukça geride kaldığı gözlemlenmiştir. Bu durumun temel nedeni, yeterli düzeyde kadının işgücüne katılamaması olarak belirlenmiştir. Sekizinci kalkınma planında "Aktif İşgücü Programlarının Geliştirilmesi" başlığı altında çalışan kadınlara yönelik alınacak politikaların geliştirilmesinin yanında 2000'li yılların başında hane içinde ücretsiz işçi niteliğinde sayılan kadınlar için "yoksul" tanımı yapılmıştır (Yumuş, 2011, s.53).

2014-2018 yıllarını kapsayan "Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı" döneminde, 2012 yılından 2018 yılına kadar kadınların çalışma hayatına katılımında artış gözlenmiştir (Aşık, 2013, s.2). Cinsiyet eşitsizliğinin azaltılması amacıyla, kadınların çalışma hayatında daha aktif rol alması, toplumsal haklarının artırılması ve iş sağlığına ilişkin düzenlemelerin yapılması (Önder, 2013, s.41) gibi konular vurgulanmıştır. Ayrıca iş-aile dengesine yönelik esnek çalışma modelleri ve çocuk bakım hizmetlerinin

artırılması, doğum iznine yönelik farklı seçeneklerin sunulması ele alınan konular arasında yer almıştır (Aşık, 2013, s.2).

Tablo 3.3: Türkiye'de nüfus'un kadın ve erkek oranı, 2022

Kadınlar	Erkekler
%49,9	%51,1

Kaynak: TÜİK, Cinsiyete Göre Nüfus Oranı, 2022.

Türkiye'de Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistem' (ADNKS) inin verilerine göre 2022 yılında kadın nüfus oranı 49,9, erkek nüfus oranı 50,1 olarak tespit edilmiştir. Kadın ve erkek arasındaki bu oransal denge dikkat çekmektedir.

Tablo 3.4: Türkiye'de hanehalkı işgücü araştırması sonuçları, 2021

Kadın	Erkek
%28,0	%62,8

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2021.

Türkiye'de, Hanehalkı İşgücü Araştırma verilerine göre, kadınların çalışma hayatındaki temsil oranının %28,0, erkeklerin ise %62,8 olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, kapitalizmin etkisiyle ortaya çıkan bir dönemde, kadınların erkeklerle eşit düzeyde çalışma hayatında yer alabilmesi için gerekli şartların (çocukların sorumluluğu, bakımı vb.) yetersiz olduğunu göstermektedir.

Kadının çalışma hayatındaki zorlukları sadece erkek egemen ideolojiye bağlı iş yaşamına uyum sağlamakla sınırlı değildir. Köyden şehre göç etme, şehirleşme sürecine uyum sağlama, entelektüel gelişim, aile yapısı ve ilişkilerindeki değişimler gibi faktörler de kadının sosyal statüsünü ve çalışma hayatındaki konumunu etkilemiştir (Berber ve Yılmaz, 2008, s.3). Beauvoir, çalışma hayatında yer alan kadının, erkekle aynı konuma gelemeyeceğini ifade etmiştir (Direk, 2013, s.31).

Günümüz toplumunda, kadının çalışma hayatına katılımıyla birlikte, toplumsal üretim sürecinde ikincil bir konuma sahip olduğu düşünülmektedir (Tekeli, 2017, s.14). TÜİK'in en son yayımladığı istatistiklere göre meslek gruplarına göre kadın ve erkek istihdamı arasında belirgin farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklılıklar Tablo 3.5'te detaylı olarak gösterilmektedir.

Tablo 3.5: Meslek grubuna dair istihdamın kadın ve erkek oranı, 2021

İstihdam Edilenler	İdareciler	Uzman Meslek Grupları	Teknisyen, Tekniker ve Yardımcı Uzman Meslek Grupları	Ofis Personeli	Pazarlama ve Hizmet Grupları	Nitelikli Tarım, Orman, Su Personeli	Sanat Gruplar	Makine Operatör ve montaj Grupları	Niteliğe sahip olmayan İşler
Erkek	1258	1823	1298	1142	3591	2420	3175	2436	2648
Kadın	308	1690	521	858	1778	1268	460	309	1814

Kaynak: TÜİK, Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri, İşgücü İstatistikleri.

Tablo 3.5'teki veriler incelendiğinde, meslek grupları arasında cinsiyete dayalı istihdam farklarının belirgin olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek istihdamı arasındaki farkın en yüksek olduğu meslek grubu Sanat Grupları iken, en düşük olduğu meslek grubu ise Uzman Meslek Grupları olarak tespit edilmiştir. Bu bulgular, cinsiyet temelli istihdam eşitsizliklerine işaret etmekte ve kadınların özellikle Sanat Grupları alanında daha az temsil edildiğini göstermektedir. Bu durum, cinsiyete dayalı ayrımcılığın ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin meslek gruplarına yansımasına dikkat çekmektedir.

Kadınların kamusal alanda çalışma hayatında yer almalarındaki esas problemler yukarıda tanımlanan yasalarla kontrol altına alınarak en aza indirilmiştir. Kadınların özel sektörde karşılaşabilecekleri sorunların giderilmesi amacıyla, 4857 Sayılı "İş Kanunu" ve "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu" gibi yasal düzenlemeler yapılmış ve işletmelerin çalışanlarına adil davranmaları için idari önlemler alınmıştır. Buna ek olarak yasalarla birlikte özel sektörde görev alan kadınların annelik, doğum, çocuk gelişimi gibi sebeplerle çalışma hayatından alıkonulamayacağı kararı alınarak kadınlar himaye altına alınmıştır (Karagöz, 2017, s.32-33). Kadınlar çalışma hayatında yer alsalar dahi erkeklere oranla istihdam edilme oranları istatistiksel olarak düşüktür.

Tablo 3.6: Türkiye'de hanehalkı işgücü sonuçlarına göre çalışan anne oranı, 2021

Kadın
%26,1

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2021.

Türkiye'de hanehalkı işgücü sonuçlarına göre çalışan anne oranı 2021 yılında %26,1 olarak tespit edilmiştir. Bu oran, 25-49 yaş aralığındaki kadınların ev içinde 3 yaşından küçük çocuğu olduğu halde çalışma hayatına katılanların oranını ifade etmektedir.

Türkiye'de kadınların çalışma hayatındaki konumu uzun bir tarihsel sürece dayanmaktadır. Ancak kadının tam anlamıyla çalışma hayatına katılımı, tarım sektörü dışındaki sektörlerde, özellikle 1950'li yıllardan itibaren mümkün olabilmiştir. Endüstrileşme süreci ve göç hareketleri, kadının çalışma hayatındaki yerini şekillendirmede önemli rol oynamıştır. Özellikle 1980'li yıllardan sonra eğitim sistemindeki ilerlemeler, kadınların erkek egemen alanlarda çalışmaya başlamasını teşvik etmiştir. Ancak bu değişim süreci kolay olmamıştır ve çalışan annelere hem ev içinde hem de ev dışında sorumluluk ve davranışların aktarılması, bazı rolleri etkilemiştir.

3.6.3. Çalışan Anneye Özgü Toplumsal Politikalar

Toplumsal politikalar çerçevesinde; aile büyükleri, engelliler ve hasta bakımı gibi konuların yanı sıra çocukların anaokulu programları da dikkate alınmaktadır. Bu tür uygulamalar, ebeveynlerin doğum sonrası izinlerinin yanı sıra yaşlı ve hasta bakımına da odaklanmayı içermektedir. Bu bağlamda, babalık izinleri gibi uygulamalar, erkekleri iş paylaşımına teşvik etmeyi hedeflemektedir. Esnek çalışma düzenleri ve yöntemleri, çalışan annelerin iş hayatına uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır. Kısmi zamanlı çalışma, bu düzeyde politika önlemleriyle desteklenmektedir (Dedeoğlu, 2018, s.52).

Yasalar, anaokullarının 36-68 aylık çocukların eğitimini kapsayacak şekilde tanımlamaktadır. Bununla birlikte, anasınıfı kavramı 57-68 aylık çocukları hedeflemektedir. 36 aydan daha küçük çocukların bakımıyla ilgili faaliyetler genellikle özel sektöre ait kurumlar tarafından gerçekleştirilmektedir (https://www.mevzuat.gov.tr).

3.6.3.1. Çocuk Bakım ve Emzirme Odaları

6331 sayılı Kanunun 16.08.2013 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanan 13. Maddesine göre (https://www.mevzuat.gov.tr);

"Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta emzirme odasının kurulması zorunludur.

Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür.

İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir."

Bakım evi açma koşullarının işletme tarafından sağlanması ve özel sektöre devredilmesi, çalışma hayatında yer alan 36 aydan küçük çocuğu olan kadınlara yönelik bir uygulamadır. Ancak günümüzde kadınlar genellikle büyük işletmelerde çalışmadığından ve bu ayrıcalıklardan yararlanma imkanları sınırlıdır. Sonuç olarak, birçok çalışan anne bu politikalardan faydalanamamakta ve ekonomik güçleri olmadığı için istihdam dışında kalmaktadır.

3.6.3.2. Yarım Çalışma Ödeneği

(İş Kanunu Ek Cümle: 29/1/2016-6663/22 md.) Doğum sonrası annelik izni sona erdikten sonra, çocuğun hayatta olması şartıyla ve 3 yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen kadın ve erkek çalışanlar, istedikleri takdirde ilk doğumda 60, sonraki doğumlarda 120 ve daha sonraki doğumlarda 180 gün süreyle haftalık çalışma saatlerinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkına sahiptirler. Bu süre, çoğul gebelik durumunda ise 30 gün daha uzatılmaktadır. Kadın çalışanlar, isteğe bağlı olarak, 16 haftalık sürenin tamamlanmasının ardından veya çoğul gebelik durumunda 18 haftalık sürenin tamamlanmasından sonra 6 aya kadar ücretsiz izin alabilmektedirler.

3.6.3.3. Kısa Zamanlı Çalışma

(İş Kanunu Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md.) Çalışma hayatında yer alan bir işçinin, öngörülen izinlerin sona ermesinden sonra ilköğretim çağına giren çocuğu için süreli çalışma talebinde bulunma hakkı bulunmaktadır. Bu talep işletme tarafından

onaylanır ve fesih sebebi olarak kabul edilmez. Bu şekilde kısa süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bu ayrıcalıktan vazgeçerek tam zamanlı çalışmaya devam edebilir. Ancak, kadın ve erkekten birisinin çalışma hayatında yer almaması durumunda, çalışan eş kısa süreli çalışma talebinde bulunamamaktadır.

3.6.3.4. Süt İzni

Kadın işçilere, 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günlük bir buçuk saatlik süt izni verilmektedir. Bu süre, kadın işçi tarafından kendi tercihine göre belirlenmekte ve günlük çalışma süresinden sayılmaktadır.

657 sayılı Kanunun 104. maddesinin (D) fıkrasına göre ise kadın memurlara, doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren ilk altı ayda günlük üç saat, ikinci altı ayda ise günlük bir buçuk saat süt izni verilmektedir (https://www.resmigazete.gov.tr).

3.6.3.5. Doğum Desteği

6637 sayılı Kanunun 16. Maddesine göre, çocuğun sağ doğması şartıyla ilk çocuk için 300 TL, ikinci çocuk için 400 TL, üçüncü ve sonraki çocuklar içinse 600 TL doğum desteği uygulanmaktadır (https://www.resmigazete.gov.tr).

1961 Anayasası'nın kabulüyle birlikte sosyal devlet anlayışı benimsenmiş, ancak 1982 Anayasası ile neo-liberal politikaların etkisiyle devletin toplumsal görevi daha çok vakıf, sivil toplum örgütleri ve kişisel ilişkilere yönlendirilmiştir. Sosyal politikalar, sadece ihtiyaç sahiplerine yönelik hizmetlerle sınırlı kalmış ve çalışma ve aile ilişkilerini yumuşatmayı hedeflemiştir. Bu bağlamda, mevcut politikaların korunması ve gelir seviyesinin iyileştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışma hayatındaki bireylerin haklarının güvence altına alınması, kurumlar, kamu ve sendikaların görevleri arasında yer almıştır.

4. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

4.1. Araştırmanın Konusu

Araştırmanın odak noktası, "Çocuklu Kadınların İş Yaşamına İlişkin Davranışlarının Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi: Niğde Örneği" başlığından oluşmaktadır. Araştırmada, Niğde'deki 15 çocuk sahibi kadınla derinlemesine görüşmeler yapılarak, kadınların çalışma hayatındaki davranışları çalışan anne olarak sosyolojik açıdan incelenmiştir.

Araştırmada ilk olarak, kadının aile ve çalışma hayatındaki konumu tarihsel süreçle birlikte ele alınmıştır. Endüstri devrimiyle birlikte kadının çalışma hayatındaki rolündeki değişimler ve günümüzde çalışan annelerin çalışma hayatındaki davranışları üzerinde durulmuştur. Ayrıca, işyerlerinde uygulanan esnek politikaların kadınlar üzerinde olumlu etkileri endüstri sonrası dönemde gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, 1980'den itibaren kadınların çalışma hayatında yer almasının, toplumsal cinsiyete dayalı politikaların iş-aile-çocuk-kadın ilişkisine olan etkileri de incelenmiştir.

Tarihsel süreç içerisinde aile düzeni önemli değişimler yaşamıştır. Endüstri öncesi dönemde büyük aile yapısı yaygınken, endüstri sonrası toplumlarda kentleşmeyle birlikte küçük aile yapısı yaygınlaşmıştır. Küçük aile yapısı, anne, baba ve çocuklardan oluşan bir yapıya sahiptir. Bu değişimle birlikte, maddi kaynakların yetersizliği nedeniyle iki maaş ve iki kariyerli aile yapısı ortaya çıkmıştır.

Çoğu kadın, evlilik, doğum, çocuk bakımı ve ev içi sorumluluklar nedeniyle emekli olmadan önce çalışma hayatından ayrılmaktadır. Bu durum, kadınların güçsüz ve mülksüz bir konuma gelmelerine yol açmaktadır. Günümüz toplumunda, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizlik hala devam etmekte ve hâkimiyetini sürdürmektedir. Çalışan anneler, aile içinde, çalışma hayatında ve toplumsal ilişkilerde cinsiyet eşitsizliğiyle karşılaşmaktadırlar.

Aynı zaman da seçilmiş dünya ülkelerindeki aile politikaları ile Türkiye'nin politikalarını karşılaştırmayı ve tarihsel süreç içinde Türkiye'de aile, kadın ve çalışan annelere yönelik politikaların düzeyini anlamayı amaçlamıştır. Bu şekilde, çalışan

annelerin iş ve aile yaşamlarını etkileyen sosyal politikalar arasındaki farklar ve benzerlikler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu araştırma, çalışan annelerin iş yaşamına ilişkin davranışlarını bütüncül bir perspektifle incelemesi ve aile içindeki rolünü de ele alması açısından literatürdeki diğer çalışmalardan farklılık göstermektedir. Bu farklılık, araştırmanın gelecekte yapılacak çalışmalara kaynak teşkil edeceği ve bu alanda öncü bir rol üstleneceği düşünülmektedir. Araştırma, çalışan annelerin iş yaşamındaki deneyimi ve toplumsal konumuna dair kapsamlı bir analiz sunmaktadır.

4.2. Araştırmanın Amacı

Bu tezin amacı, Niğde'de çalışma yaşamında yer alan kadınların iş yaşamı ve annelik deneyimlerini, aile yaşamlarında anne ve iş yaşamında kadın olarak kendilerini nasıl hissettiklerini ve ne tür problemlerle baş ettiklerini belirlemektir. Çalışma hayatında yer alan çocuk sahibi kadınlar hem anne rollerini oluşturma süreciyle hem de mesleklerini icra ettikleri görevlerle karşı karşıya gelmektedir. Bu nedenle, kadınların çalışma hayatına katılımları ve anneliklerini inşa ederken ortaya çıkabilecek problemlerin neler olduğunu anlamak amaçlanmıştır. Araştırmanın alt amaçları ve hedefleri aşağıdaki gibidir:

Bu çalışmanın birinci alt amacı, çalışan annelerin aile hayatıyla ilişkili davranışlarını belirlemektir. Bu çerçevede, çocuk sahibi kadının eşi ve çocuğuyla ilişkisi üzerindeki etkileri ortaya çıkarmak ve çalışmanın aile hayatına olumlu veya olumsuz yansımalarını incelemek amaçlanmaktadır. Aynı zamanda, ev içi sorumluluklar, çocuk bakımıyla ilgili sorunlar ve beklentileri belirlemek, çocuk bakımı konusunda hangi destek mekanizmalarını geliştirdiklerini anlamak ve iş hayatıyla ilişkili etkilerini değerlendirmek de bu çalışmanın diğer hedeflerindendir. Bu şekilde, çalışan annelerin aile yaşamlarına yönelik deneyimlerinin derinlemesine ve kapsamlı bir şekilde incelenmesi amaçlanmaktadır.

Bu çalışmanın ikinci alt amacı, çalışan annelerin çalışma hayatıyla ilişkili davranışlarını belirlemektir. Bu doğrultuda, çocuk sahibi bir kadın olarak iş yerinde karşılaşabileceği zorlukları, izinlerin yeterliliğini, çalıştığından dolayı aile içi rolünü yeterince yerine getiremediği düşüncesinden kaynaklanan yetersizlik hissini incelemeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, çalışma hayatının beraberinde getirdiği stresle

başa çıkma durumunu ve ekonomik ihtiyaçlar nedeniyle anneler üzerindeki stres ve baskıyı ortaya çıkarmayı, çocuk sahibi olmanın işlerine odaklanmalarını etkileyebilecek çeşitli faktörleri ele almayı hedeflemektedir. Bu şekilde, çalışan annelerin çalışma hayatıyla ilişkili davranışlarını derinlemesine anlamak ve onların deneyimlerini daha iyi kavramak amaçlanmaktadır.

Bu araştırmanın genel amacı, çocuk sahibi kadınların çalışma hayatındaki davranışlarını anlamak, ortaya çıkabilecek sorunlara çözüm üretmek ve yaşadıkları problemleri keşfetmektir. Bu çalışma, hem kendi ayakları üzerinde durmayı hedefleyen hem de annelik görevini yerine getirmek isteyen çocuk sahibi kadınlara odaklanmaktadır. Araştırmada, çocukların gelişimine ilgi gösteren ve aynı zamanda çalışan annelerin yaşadığı zorluklar ele alınmaktadır. Kadınların hayatlarında en önemli görevlerinden biri, şüphesiz annelik görevi olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple, günümüzdeki aile yapısı ve aile değerlerinin araştırılması, kadının hem aile içerisindeki rolünü hem de toplum içindeki önemini anlama açısından değer taşımaktadır. Aynı zamanda, çalışma hayatında yer alan kadınların yaşam standartlarını ve davranışlarını etkileyen faktörler de göz ardı edilmemektedir. Çalışma hayatında yer alan çocuk sahibi kadınların yaşam standartlarının nasıl değiştiği, modern toplumda empoze edilen rollerin (eş rolü, ev içi sorumluluklar, çalışan kadın rolü) açıklanabilmesi için araştırmadaki bulguların tanımlanması önemlidir. Ev içindeki görevleriyle çalışma hayatındaki sorumlulukları aynı anda dengelemeye çalışan anneler, farklı zorluklarla karşılaşmışlardır. Bu araştırmada, çocuk sahibi kadınların çalışma yaşamına ilişkin davranışları, sorunları ve beklentileri ele alınarak, evdeki çocuk bakımı, ev içindeki rollerin dağılımı ve çalışma yaşamındaki sorumlulukların yerine getirilmesi gibi konular incelenmiştir.

4.3. Araştırmanın Önemi

Bu tez çalışması, Niğde ilinde ikamet eden çocuk sahibi ve çalışan kadınlar üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmayı kapsamaktadır. Çalışmanın temel amacı, çalışan annelerin iş yaşamına ilişkin davranışlarını ve deneyimlerini anlamak, karşılaştıkları sorunları belirlemek ve çözüm önerileri sunmaktır. Araştırma, sosyolojik bir perspektiften çocuklu kadınların çalışma hayatına etkisini inceleyerek literatüre katkı sağlamayı hedeflemektedir.

Araştırmanın önemi, çalışan annelerin deneyimlerine odaklanması ve sosyal kimlikleri, toplumsal bakış açıları, problemleri ve umutları gibi konuları kapsamasında yatmaktadır. Araştırma sonuçları, ileride yapılacak çalışmalarda güvenilir bir kaynak olarak kullanılabilecek niteliktedir. Çalışma, çocuklu kadınların iş ve aile yaşamlarını bir arada dengelemeye çalıştıkları zorlukları ele alarak bu konuda farkındalık yaratmayı amaçlamaktadır. Araştırma, Niğde ilindeki çalışan çocuklu anneleri merkeze almasıyla özgün ve özel bir çalışma olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışma, çocuklu kadınların yaşam standartları ve davranışları üzerindeki etkilerini anlamak için önemlidir. Ayrıca, aile içindeki sorumlulukların dağılımı, çocuk bakımıyla ilgili sorunlar ve çocuk sahibi kadınların iş yaşamına ilişkin davranışları, sorunları ve istekleri gibi konuları ele alarak araştırmanın kapsayıcılığına katkıda bulunmaktadır. Bu çalışma, çocuklu kadınların yaşadığı farklı zorluklarla yüzleşmiş olan katılımcıların görüşlerine dayanarak sağlam bir veri tabanı oluşturmuştur. Araştırmanın sonuçları, çocuklu kadınların çalışma yaşamlarının ve aile yaşamlarının karmaşıklığını anlamamıza yardımcı olacak ve gelecekte yapılacak araştırmalara ışık tutacaktır.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

Bu tezde çalışma yaşamında yer alan çocuk sahibi kadınların iş yaşamına ilişkin davranışları ve annelik deneyimleri, doğrudan kendi söylemleriyle ifade edilmesinden dolayı araştırma verileri nitel araştırma tekniği kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu tez çalışması, çalışma yaşamında yer alan çocuk sahibi kadınların iş yaşamına ilişkin davranışlarını ve annelik deneyimlerini anlamak amacıyla nitel araştırma yöntemini kullanmaktadır. Katılımcıların kendi söylemleri üzerinden araştırma verileri toplanmıştır. Araştırma, açıklanan bütün kuramlarla ilgilidir. Her kuramın çalışmaya ışık tutan bir yanının olduğu, çalışmanın kuramsal teklik içermediği fakat niteliksel olarak kurgulanan bu çalışmanın katılımcı görüşlerinin yansıtılması için fenomenolojik (olgu bilimi) kuram çerçevesinde modelleştirildiği belirtilmektedir. Görüşmeler aracılığıyla katılımcıların bakış açıları, yaşadıkları sorunlar, beklentileri ve deneyimleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Nitel araştırma yöntemi sayesinde çocuk sahibi kadınların aile ve çalışma hayatındaki zorlukları, etkileri, beklentileri ve önerileri derinlemesine incelenmiş ve bulgular değerlendirilmiştir. Derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak

katılımcılara açık uçlu sorular yöneltilmiştir. Araştırma, iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşama, literatür çalışması ve çalışma yaşamında yer alan çocuk sahibi kadınlarla derinlemesine görüşmeleri içermektedir. Bu aşamada, mevcut literatür gözden geçirilmiş ve çocuk sahibi kadınların iş yaşamıyla ilgili deneyimlerini anlamak için derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. İkinci aşamada ise derinlemesine görüşmelerden elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcılar Niğde ilinde ikamet etmekte ve en az 2 yıl kamuda çalışan 15 anneden oluşmaktadır. Bu şekilde, araştırma kapsamında çocuk sahibi kadınların deneyimlerine odaklanılmış ve elde edilen bulguların değerlendirilmesiyle araştırmanın amacına ulaşılmıştır.

4.5. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, çocuk sahibi kadınlardan derinlemesine bilgi edinilmesi amacıyla nitel araştırma yöntemini kullanılmış ve fenomenolojik yaklaşım benimsenmiştir. Nitel araştırma, olay ve olguların gerçekçi bir şekilde anlatılmasını hedefleyen görüşme ve mülakat tekniklerine dayanmaktadır. Bu yaklaşım, katılımcılarla birebir görüşmeler yaparak onların duygularını ve düşüncelerini anlama amacını taşımaktadır (Yıldırım ve Şimsek, 2016, s.40). Niteliksel yönteme dayalı bu bakış açısı, betimleme ve olayları olduğu gibi aktarmayı amaçlamaktadır. Bireylerle birebir görüşmeler yapmak, onların duygularını ve düşüncelerini nasıl algıladığımızı anlamamıza yardımcı olabilmektedir (Özcan ve Özbay, 2002, s.62). Fenomenoloji ise günlük hayatta fark edilen ancak tam olarak anlaşılamayan olguları ele almakta ve tecrübeler, olaylar ve algılamalar gibi çeşitli formlar aracılığıyla anlamaya çalışmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.69). Bu araştırma, kamu sektöründe çalışan çocuk sahibi kadınların aile ve iş hayatlarına ilişkin davranışlarını, katılımcıların kendi görüşleri üzerinden anlamayı hedeflemektedir. Araştırma, farklı kuramlardan beslenmekle birlikte kuramsal bir teklik oluşturmadan, katılımcıların görüşlerini yansıtmak amacıyla fenomenolojik (olgu bilim) kuram çerçevesinde yürütülmektedir. Bu şekilde, araştırma katılımcıların deneyimlerini daha iyi anlamamıza ve kamu sektöründe çalışan çocuk sahibi kadınların aile ve iş hayatına yönelik davranışlarını derinlemesine incelememize olanak sağlamaktadır.

4.6. Araştırma Soruları

Bu araştırma, "Kamu sektöründe çalışan anne olmanın aile hayatına etkisi nelerdir?" ve "Kamu sektöründe çalışan anne olmanın çalışma hayatına etkisi nelerdir?" soruları etrafında şekillenmiştir. Bu temel soruların altında yer alan alt sorularla konu daha ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorular oluşturulmuştur:

Aileye Yönelik Sorular

- Çalışan anne olmaya yönelik fikirler ne yöndedir?
- Çalışan anne olmanın aile hayatına etkisi nelerdir?
- Çalışan anne olarak çocuklarına yeteri kadar vakit ayırabiliyorlar mı?
- Çalışan anneler işteyken çocukların sorumluluğu kime aittir?
- Çalışan anneler ev içi sorumluluk ve görevlerde eşlerinden destek görebiliyorlar mı?
- Çalışan anneler çocuklarının özel günlerinde onların yanında olabiliyorlar mı?
- Çalışan çocuk sahibi kadın olarak iş yerinde yaşadıkları sorunlar nelerdir? Bunun aile hayatına etkisi ne yönde olmaktadır?
- Çalışan anne olarak bir annenin çalışması hakkındaki düşünceleri yöndedir?
- Çalışan bir anne olarak arzu edilen hayatı nasıl tanımlamaktadırlar?

Çalışma Hayatına Yönelik Sorular

- Çalışma hayatında niçin yer almaktalar?
- İşlerine karşı tutumları ne yöndedir?
- Çalışmak nasıl hissettiriyor?
- Çalışan kadınların çocuk sahibi olmalarından ötürü kariyer durumuna bakış açıları nasıldır?
- Çalışan anne olarak iş yerinde yaşadıkları zorluklar nelerdir?
- İş yerlerinde kadınsı rollerinden uzaklaşıyorlar mı?
- İşyerlerinde izin konusunda problem yaşadılar mı?
- Çalışan annelere yönelik politikalar hakkındaki düşünceleri ne yöndedir?
- Devletten ne gibi politikalar beklemektedirler?

Bu sorular aracılığıyla araştırmanın amacı doğrultusunda çalışan annelerin deneyimleri ve görüşleri derinlemesine incelenmiştir.

4.7. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, Niğde ilinde ikamet eden ve kamu sektöründe en az 2 yıl çalışan çocuk sahibi kadınları içermektedir. Dolayısıyla, çalışmanın sonuçları sadece Niğde ilindeki kadınlar hakkında genellemeler yapmaya yöneliktir. Araştırmanın örneklemi ise, araştırmaya katılan 15 çocuk sahibi kadından oluşmaktadır. Bu kadınlar, belirlenen ölçütleri karşılayan ve kamu sektöründe çalışan kadınlardan seçilmiştir. Katılımcıların özgeçmiş bilgileri ve demografik özellikleri sunulmuştur.

Katılımcıların seçimi, araştırmanın amacı ve belirlenen sorular doğrultusunda yapılmıştır. Katılımcıların seçiminde "amaca yönelik tipik örnekleme" yöntemi kullanılmıştır.

Örnekleme dahil edilen katılımcılar, kamu sektöründe çalışma deneyimine sahip olmaları nedeniyle çalışan annelerin davranışlarını ve beklentilerini incelenmesi için uygun bir grup oluşturmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde, kamu sektöründe çalışma, çocuk sahibi olma ve Niğde ilinde ikamet etme gibi ölçütler dikkate alınmıştır.

Araştırmaya katılan 15 katılımcıyla görüşmeler gerçekleştirilmeden önce, katılımcılara araştırmanın amacı ve konusu hakkında bilgi verilmiştir. Katılımcıların özgeçmiş bilgileri, kimliklerinin gizli kalması için belirlenen kod numaralarıyla birlikte sunulmuştur:

K1, 45 Yaşında, 20 yıldır evli, Yüksek Lisans Mezunu, Öğretmen, 20 yıldır çalışıyor, 2 çocuğu var.

K2,34 yaşında, 10 yıldır evli, Lisans mezunu, Öğretmen, 11 yıldır çalışıyor. 2 çocuğu var.

K3, 26 yaşında, 3 yıldır evli, ön lisans mezunu, Yönetici Asistanı, 2 yıldır çalışıyor. 1 çocuğu var.

K4, 30 yaşında. 8 yıldır evli, ön lisans mezunu, Muhasebeci, 7 yıldır çalışıyor. 1 çocuğu var.

K5, 30 yaşında. 7 yıldır evli, lisans mezunu, Hemşire, 11 yıldır çalışmakta. 2 çocuğu var.

K6,32 yaşında. 6 yıldır evli, lisans mezunu, Öğretmen, 8 yıldır çalışıyor. 1 çocuğu var.

K7,42 yaşında. 10 yıldır evli, yüksek lisans mezunu, Diş Hekimi, 18 yıldır çalışıyor. 1 çocuğu var.

K8, 45 yaşında. 20 yıldır evli, lisans mezunu, Memur, 20 yıldır çalışıyor. 3 çocuğu var.

K9, 35 Yaşında, 10 yıldır evli, lisans mezunu, Memur, 12 yıldır çalışıyor. 1 çocuğu var.

K10, 30 yaşında, 7 yıldır evli, ön lisans mezunu, sağlık teknikeri, 8 yıldır çalışıyor. 2 çocuğu var.

K11, 36 yaşında, ön lisans mezunu, memur, 17 yıldır çalışıyor. 2 çocuğu var.

K12, 60 yaşında, evli, lisans mezunu, Diş Hekimi, 37 yıldır çalışıyor. 2 çocuğu var.

K13, 28 yaşında, 5 yıllık evli, lisans mezunu, Sağlık teknikeri, 4 yıldır çalışıyor. 1 çocuğu var.

K14**,** 33 yaşında, 12 yıllık evli, lise mezunu, Sağlık teknikeri, 15 yıldır çalışıyor. 1 çocuğu var.

K15, 34 yaşında, 10 yıllık evli, ön lisans mezunu, Diş Hekimi Asistanı, 7 yıldır çalışıyor. 1 çocuğu var.

4.8. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, çalışan annelerin aile ve iş hayatına yönelik davranışlarını incelemek amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Veri toplama süreci, görüşme tekniği ve görüşme formu aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Görüşme formu, aile hayatına ve çalışma hayatına ilişkin soruları içermektedir. Aile hayatına yönelik soruların sayısı 9, çalışma hayatına yönelik soruların sayısı ise 9 olmak üzere toplamda 18 soru sorulmuştur.

Görüşme soruları şu şekildedir:

- Çalışan anne olmak sizce ne anlama geliyor?
- Çalışan anne olmanızın aile hayatınıza etkisi nelerdir?
- Çalışan anne olarak çocuğunuzla yeterince ilgileniyor musunuz? ? Evet….Niçin? / Hayır….Niçin?
- Siz işteyken çocuğunuzun bakımı kime ait?
- Eşiniz; ev işleri, çocuk bakımı, temizlik gibi işlerde size destek oluyor mu? Destek olmuyorsa eşinize karşı tutumunuz ne yöndedir?
- Çocuğunuzun doğum günü, karne günü, yılsonu gösterisi gibi özel günlerinde çalışan anne olarak yanında olabiliyor musunuz?
- İş yerinizde sorunlar yaşıyor musunuz? Bu durumun aile yaşantınıza etkisi nelerdir?
- Bir annenin çalışması hakkında olumlu/ olumsuz düşünceleriniz nelerdir?
- Çalışan bir anne olarak hayal ettiğiniz yaşam nasıldır?
- Neden çalışıyorsunuz?
- İşinizi seviyor musunuz?
- Çalışmak sizi nasıl hissettiriyor?
- Çocuk sahibi olmanızın kariyer hayatınıza etkisi nelerdir?
- Çalışan anne olarak iş yerinizde yaşadığınız zorluklar nelerdir?
- İş yerinizde kadınsı rollerinizden uzaklaştığınızı düşünüyor musunuz?
- İşyerinizde izin konusunda problem yaşadınız mı?
- Çalışan annelere yönelik politikalar (çocuk bakım ve emzirme odaları, yarım çalışma ödeneği, kısa zamanlı çalışma, süt izni, doğum desteği vb.) hakkında ne düşünüyorsunuz?
- Çalışan bir anne olarak iş hayatına yönelik devletten ne gibi politikalar üretmelerini talep edersiniz?

4.9. Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan yönteme göre, elde edilen verilerin analizi için betimsel analiz tekniği kullanılmıştır. Bu analiz yöntemi, verilerin belirli temalar ve özetlemelerle yorumlanmasını sağlamaktadır. Bu yaklaşım, verilerin ortaya çıkarılması ve uygun şekilde düzenlenmesi için fırsatlar sunmaktadır (Yıldırım ve

Şimsek, 2016, s.239). Betimsel analiz ayrıca elde edilen verilerin gerekli sınıflandırmalarla yorumlanarak sonuçlara ulaşılmasını sağlamaktadır. Analizin son aşamasında ise araştırmacının katkılarıyla gelecekle ilgili tahminler ve öneriler sunulmaktadır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, Yıldırım, 2005, s.258). Araştırmada veri analizi belirlenen aşamalar doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Görüşme formundan elde edilen veriler öncelikle bir Word programına aktarılmış ve ardından okunarak gerekli temalar belirlenmiştir. Belirlenen temalar doğrultusunda araştırma verileri, belirlenen başlıklar altında özetlenerek betimsel analiz yapılmıştır.

4.10. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki şekilde ifade edilebilir:

- Araştırma yalnızca Niğde iliyle sınırlıdır ve bu nedenle bulguların genelleştirilmesi diğer bölgelerdeki çalışan anneler için geçerli olmayabilir.
- Araştırma, sadece çocuk sahibi kadınları içermektedir ve evli olmayan kadınlar veya erkeklerin perspektiflerini kapsamamaktadır. Bu durum çalışmanın kapsamını sınırlayan bir faktördür.
- Araştırmada 15 katılımcıyla görüşmeler yapılmış, bu da katılımcı sayısının sınırlı olmasına neden olmuştur.
- Araştırma, yapılan görüşmeler sonucu elde edilen nitel verilerle, verilerin betimsel analizleri ile sınırlandırılmıştır.
- Araştırmanın odak noktasını kamuda çalışan çocuk sahibi kadınlar oluşturmaktadır. Bu nedenle, diğer yaşam koşullarına yönelik farklı deneyimlerin ya da görüşlerin dikkate alınmaması bir sınırlılık teşkil etmektedir.

Yaşamda kadınlara empoze edilen roller kadını gerek çalışma hayatı gerekse annelik alanında olumsuz etkilemektedir. Yapılan çalışmalar ve politikalar var olan problemi köklü bir şekilde çözememektedir. Bu bağlamda yapılacak olan bu araştırma çalışma hayatındaki çocuk sahibi kadına yön vermiştir.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI: ÇALIŞAN ANNELERİN ÇALIŞMA HAYATINA YÖNELİK DAVRANIŞLARI

Bu bölümde, 15 çalışan annenin aile ve çalışma hayatına ilişkin deneyimlerini ifade ettikleri araştırmanın bulguları sunulmuştur. Katılımcılara araştırmanın konusu, önemi ve içeriği hakkında özet bir bilgi verilerek, sorulara verdikleri yanıtlarla veriler elde edilmiştir. Çalışma hayatında yer alan anneler, istihdam düzeyi, deneyim, yaş ve bakış açısı gibi kişisel niteliklerden dolayı farklı özelliklere sahiptir. Ancak, bütün annelerin ortak sorunları benzerdir.

Araştırmada sorular üç kategoriye ayrılmıştır. İlk olarak katılımcılara demografik sorular yöneltilmiştir. Bu sorular, bireyleri daha iyi tanımak ve araştırma sonuçlarını daha iyi anlamak için önem taşımaktadır. İkinci olarak, aile yaşamıyla ilgili sorular sorulmuştur. Bu sorular, çocuk sahibi çalışan annelerin aile ve çocuklarıyla ilgili yaşadıkları sorunları belirlemek ve anlamak için önemlidir. Üçüncü olarak, çalışma hayatıyla ilgili sorulara yer verilmiştir. Bu sorular, çalışan annelerin çocuk, aile ve iş hayatını etkileyen problemleri tespit etmek amacıyla sorulmuştur. Bu başlık altında, çalışan annelerin aile ve çalışma hayatları üzerinden problemleri değerlendirilmiş ve bazı sorulara cevap aranmıştır. Araştırmaya katılan 15 katılımcının demografik bilgileri aşağıda belirtilmiştir. Katılımcıların kimliklerinin gizli kalması için kod numaraları kullanılmıştır.

5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Sınıflandırılması

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerini tanımlayabilmek amacıyla 10 soru sorulmuştur. Bu sorular, katılımcıları daha iyi anlamak ve araştırma sonuçlarını daha iyi yorumlamak için önemlidir. Araştırmada, katılımcıların yaşı, medeni durumu, kaç yıldır evli oldukları, eğitim seviyeleri, meslekleri, aylık gelirleri, çalışma saatleri, deneyim süreleri, eşlerinin meslekleri ve gelirleri, çocuk sayısı ve yaşları gibi demografik faktörler ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Katılımcıların genel demografik bilgileri ise Tablo 5.8'de detaylı bir şekilde sunulmaktadır.

5.1.1. Demografik Özelliklerin Analizi

5.1.1.1. Yaş Dağılımı

Tablo 5.1: Katılımcıların yaş dağılımı

Katılımcı	Yaşı
K1	45
K2	34
K3	26
K4	30
K5	30
K6	32
K7	42
K8	45
K9	35
K10	30
K11	36
K12	60
K13	28
K14	33
K15	34

Araştırma kapsamında, 15 çocuk sahibi çalışan kadınla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaşları ve kod numaraları şu şekildedir: 1 kişi 26 yaşında (K3), 1 kişi 28 yaşında (K13), 3 kişi 30 yaşında (K4, K5, K10), 1 kişi 32 yaşında (K6), 1 kişi 33 yaşında (K14), 2 kişi 34 yaşında (K2, K15), 1 kişi 35 yaşında (K9), 1 kişi 36 yaşında (K11), 1 kişi 42 yaşında (K7), 2 kişi 45 yaşında (K1, K8), ve 1 kişi 60 yaşında (K12). Bu şekilde, farklı yaş aralıklarından kadınlar arasında temsil edici bir katılımcı grubu oluşturulmuştur.

5.1.1.2. Medeni Durum ve Evlilik Süresi

Tablo 5.2: Katılımcıların medeni durum ve evlilik süresi

Katılımcı	Medeni Durum /Kaç Yıldır Evli
K1	Evli / 20
K2	Evli / 10
K3	Evli / 3
K4	Evli / 8
K5	Evli / 7
K6	Evli / 6
K7	Evli /10
K8	Evli / 20
K9	Evli / 10
K10	Evli / 7
K11	-
K12	Evli /-
K13	Evli / 5
K14	Evli /12
K15	Evli / 10

Katılımcılara "medeni durumunuz nedir? Kaç yıldır evlisiniz?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan 14'ü evli olduğunu belirtirken, 1 kişi bu soruya cevap vermemiştir. "Kaç yıldır evlisiniz?" sorusuna ise 13 katılımcı cevap verirken, 2 kişi cevap vermemiştir. Bu veriler, katılımcıların medeni durumlarını ve evlilik sürelerini belirlemek için kullanılmıştır.

5.1.1.3. Eğitim Durumu

Tablo 5.3: Katılımcıların eğitim durumu

Katılımcı	Eğitimi
K1	Yüksek Lisans
K2	Lisans
K3	Ön lisans
K4	Ön lisans
K5	Lisans
K6	Lisans
K7	Yüksek Lisans
K8	Lisans
K9	Lisans
K10	Ön lisans
K11	Ön Lisans
K12	Lisans
K13	Lisans
K14	Lise

K15	Ön lisans

Katılımcıların çoğunluğu üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim seviyelerine göre dağılımı şu şekildedir: 1 kişi lise, 5 kişi ön lisans, 7 kişi lisans ve 2 kişi yüksek lisans mezunudur. Bu veriler, katılımcıların eğitim düzeylerini belirlemek için kullanılmıştır. Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşlarında sadece üniversite mezunlarının istihdam edildiği yaygın bir yanılgının olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan kişiler arasında lise ve dengi okullardan mezun olan bireylerin de çalışma hayatında yer aldığı gözlemlenmektedir.

5.1.1.4. Meslekler ve Ortalama Aylık Gelir

Tablo 5.4: Katılımcıların meslek ve aylık gelirleri

Katılımcı	Mesleği	Aylık Geliri
K1	Öğretmen	15.000 TL
K2	Öğretmen	15.000 TL
K3	Yönetici Asistanı	11.000 TL
K4	Muhasebeci	11.000 TL
K5	Hemşire	12.000 TL.
K6	Öğretmen	15. 000 TL
K7	Diş Hekimi	30.000 TL.
K8	Memur	18.000 TL
K9	Memur	12.000 TL
K10	Sağlık Teknikeri	20. 000 TL
K11	Memur	15.000 TL
K12	Diş Hekimi	20.000 TL.
K13	Sağlık Teknikeri	19.000 TL
K14	Sağlık Teknikeri	9.000 TL
K15	Diş Hekimi Asistanı	10.000 TL

Katılımcılara "mesleğiniz nedir?" sorusu yöneltilmiş ve aldıkları cevaplara göre meslek dağılımı belirlenmiştir: 3 öğretmen, 1 yönetici asistanı, 1 muhasebeci, 1 hemşire, 2 diş hekimi, 3 memur, 3 sağlık teknikeri ve 1 diş hekimi asistanı. Katılımcılar arasında farklı meslek gruplarından bireylerin yer aldığı görülmektedir. Katılımcılara "ortalama aylık geliriniz kaçtır?" sorusu yöneltilmiş ve bazı katılımcıların gerçeğe uygun yanıt vermekten çekindiği gözlemlenmiştir. Ancak yapılan incelemede, katılımcıların ortalama aylık gelirinin 9.000 TL'nin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu veri, katılımcıların genel olarak iyi bir gelir düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

5.1.1.5. Çalışma Saatleri ve Deneyim Süresi

Tablo 5.5: Katılımcıların çalışma saati ve iş deneyim süresi

Katılımcı	Çalışma Saatleri	Deneyim Süresi
K1	08.30 – 17. 00	20 Yıl
K2	09.00 – 15.00	11 Yıl
K3	08.30 – 17.00	2 Yıl
K4	08.00- 17.00	7 Yıl
K5	Haftada 40 saat	11 Yıl
K6	08.30 –15.40	8 Yıl
K7	08.00 – 16.30	18 Yıl
K8	08.00 – 17.00	20 Yıl
K9	08.30 –	12 Yıl
K10	08.00 – 17.00	8 Yıl
K11	08.00 – 17.00	17 Yıl
K12	08.00 – 16.30	37 Yıl
K13	08.00 – 16.30	4 Yıl
K14	08.00 – 17.00	15 Yıl
K15	08.00 – 17.00	7 Yıl

Katılımcılara "çalışma saatleriniz nedir?" sorusu yöneltilmiş ve çoğunluğunun 08.00-17.00 saatleri arasında çalıştığı belirlenmiştir. Örneğin, K1, K9, K8 gibi katılımcılar 08.30- 17.00 saatleri arasında çalışırken, K2 09.00- 15.00 saatleri arasında çalışmaktadır. Ayrıca, K14, K13 ve K10 aynı meslek grubunda yer almasına rağmen K13'ün diğer meslektaşlarından yarım saat önce işten ayrıldığı görülmüştür. Bu farklılığın kurum ve idare yönetiminden kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Bulgulara göre, K7 ve K2 katılımcıları hem aynı meslek grubunda yer almaktadır hem de çalışma saatleri aynıdır. Araştırma sürecinde, katılımcılara "deneyim süreniz nedir?" sorusu yöneltilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, bütün katılımcıların 2 yılın üzerinde çalışma deneyimine sahip olduğu görülmüştür. Araştırmanın veri kaynağı olarak seçilen katılımcılar, en az 2 yıl süreyle kamu sektöründe çalışan annelerden oluşmaktadır. Bu durum, çalışan annelerin karşılaştıkları problemlerin ortaya konması açısından deneyim süresinin önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

5.1.1.6. Eşlerin Meslekleri ve Geliri

Tablo 5.6: Katılımcı eşlerinin meslek ve aylık geliri

Katılımcı	Eşinin Mesleği ve Geliri
K1	Memur / 12. 000 TL
K2	Öğretmen / 15.000 TL
K3	İç Dekorasyon / 20. 000 TL
K4	Sigortacı /-
K5	Hemşire / 12.000 TL.
K6	Makine Üzerine Çalışıyor / 10.000 TL
K7	Hekim/ 40.000 TL
K8	Polis / 18. 000 TL
K9	Mühendis / 20. 000 TL
K10	Memur / 15. 000 TL.
K11	-
K12	Mimar /-
K13	Hemşire / 20.000 TL
K14	Emekli /-
K15	Muhasebeci /-

Katılımcılara eşlerinin mesleği ve geliri hakkında sorular yöneltilmiştir. Elde edilen bilgilere göre:

- K1'nin eşi memur ve aylık geliri 12.000 TL'dir.
- K2'nin eşi öğretmendir ve aylık geliri 15.000 TL'dir. Ayrıca, bu katılımcının aile geliri 30.000 TL'dir.
- K3'ün eşi iç dekorasyonla uğraşmakta ve aylık geliri 20.000 TL'dir.
- K4 cevap vermemiştir.
- K5'in eşi hemşiredir ve aylık geliri 12.000 TL'dir. Ayrıca, bu katılımcının aile geliri 24.000 TL'dir. Her iki katılımcının da deneyim süresi 11 yıldır. Ancak, farklı kurumlar ve ücretlendirme politikalarındaki farklılıklar nedeniyle K5'in geliri, K2'nin gelirinden daha düşüktür.
- K6'nın eşi makine üzerine çalışmakta ve aylık geliri 10.000 TL'dir.
- K7'nin eşi hekimdir ve aylık geliri 40.000 TL'dir.
- K8'nin eşi polistir ve aylık geliri 18.000 TL'dir.
- K9'un eşi mühendistir ve aylık geliri 20.000 TL'dir.
- K10'un eşi memurdur ve aylık geliri 15.000 TL'dir.
- K11 cevap vermemiştir.

- K12 cevap vermemiştir.
- K13'ün eşi hemşiredir ve aylık geliri 20.000 TL'dir.
- K14 cevap vermemiştir.
- K15 cevap vermemiştir.

Yukarıda belirtilen bilgilere göre, katılımcıların eşlerinin mesleği ve geliri çeşitlilik göstermektedir. Özellikle K2 ve K5'in eşlerinin mesleği ve aile geliri dikkat çekmektedir. Bu bilgiler, çalışan annelerin aile ekonomisi ve gelir dengesi konusunda önemli bir perspektif sunmaktadır.

K14 katılımcısı, ortalama hane gelirinin 10.000 TL'nin altında olduğunu belirtmiştir. Bu katılımcı, kendi gelir seviyesini açıklarken eşinin gelir seviyesini belirtmemiştir. Dolayısıyla, diğer katılımcılarla karşılaştırıldığında K14'ün ortalama geliri düşük olarak değerlendirilmiştir. Öte yandan, K5 ve K13 katılımcılarının eşleri aynı mesleğe sahip olmalarına rağmen ücret farklılıkları gözlemlenmiştir. Her iki katılımcının eşleri de hemşire olmalarına rağmen, gelir seviyeleri arasında farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, farklı faktörlerin (kurum, deneyim, çalışma şartları vb.) ücretlendirmeyi etkileyebileceğini göstermektedir.

5.1.1.7. Çocuk Sayısı ve Yaşları

Tablo 5.7: Katılımcıların çocuk sayısı ve yaşları

Katılımcı	Çocuk Sayısı ve Yaşı
K1	2 / 12 ve 20 yaş
K2	2 / 5 ve 8 yaş
K3	1 / 19 aylık
K4	1 / 7 yaş
K5	2 / 9 aylık ve 6 yaş
K6	1 / 4 yaş
K7	1 / 9 yaş
K8	3 / 12, 15 ve 19 yaş
K9	1 / 7 yaş
K10	2 / 16 aylık ve 4 yaş
K11	2 / 12 ve 14 yaş
K12	2 / 27 ve 30 yaş
K13	1 / 3 yaş
K14	1 / 5 yaş
K15	1 / 9 yaş

Katılımcılara "kaç çocuğunuz var?" sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya 8 katılımcı "1 çocuğum var" yanıtını verirken, 6 katılımcı ise "2 çocuğum var" yanıtını vermiştir. K8 ise "3 çocuğum var" diyerek üç çocuğa sahip tek katılımcı olmuştur. Çocuk sayısının belirlenmesi, çalışan annelerin iş ve aile yaşamlarını dengelemeleri, sorumluluklarını yerine getirmeleri ve zaman yönetimi becerilerini kullanmaları açısından önemlidir. Aynı zamanda, çocuk sayısındaki farklılıkların çalışan annelerin iş performansı, işe devam edebilme süresi ve iş yaşamındaki deneyimleri üzerinde etkileri olabilmektedir. Bu nedenle, çocuk sayısıyla ilgili veriler, çalışan annelerin yaşadığı zorlukları ve ihtiyaçları anlamak için önemli bir kaynak oluşturmaktadır.

Çocuk sahibi çalışan anneler hem iş yerinde hem de evde çalışma yükünü üstlenirken çocukların sorumluluklarıyla da ilgilenmek durumunda kalmaktadır. Bu süreçte, zaman yönetimi sorunlarıyla karşılaşma ve işlerin yetiştirilememe korkusu gibi zorluklarla karşılaşabilmektedirler. Bir işe odaklandıklarında diğer işleri gerçekleştirememe durumuyla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu sorunların üzerine çocuk bakımı sorumluluğu da eklenmektedir. Kadınlar, çocuğun bakımından sorumlu oldukları için zaman açısından ve psikolojik olarak yıpranabilmektedir. Çocuk sayısının artması, kadını daha da stresli bir duruma sokabilmektedir. Bu durum aile ve çalışma hayatındaki problemlerin artmasına yol açabilmektedir (Özmete, Eker, 2013, s.19). Dolayısıyla kadınlar iş ve aile yaşamları arasında sıkışıp kalarak çocuk sahibi olma durumları etkilenebilmektedir.

Tablo 5.8: Katılımcılara yönelik kapsayıcı genel demografik özellikler

Katılımcı	Yaşı	Medeni Durum /Kaç Yıldır Evli	Eğitimi	Mesleği	Ortalama Aylık Geliri	Çalışma Saatleri	Deneyim Süresi	Eşinin Mesleği ve Geliri	Çocuk Sayısı ve Yaşı
K1	45	Evli / 20	Yüksek Lisans	Öğretmen	15.000 TL	08.30 – 17. 00	20 Yıl	Memur / 12. 000 TL	2 / 12 ve 20 yaş
K2	34	Evli / 10	Lisans	Öğretmen	15.000 TL	09.00 – 15.00	11 Yıl	Öğretmen / 15.000 TL	2 / 5 ve 8 yaş
K3	26	Evli / 3	ön lisans	Yönetici Asistanı	11.000 TL	08.30 – 17.00	2 Yıl	İç Dekorasyon / 20. 000 TL	1 / 19 aylık
K4	30	Evli / 8	ön lisans	Muhasebeci	11.000 TL	08.00-17.00	7 Yıl	Sigortacı / Eşinin gelirini Belirtmedi	1 / 7 yaş
K5	30	Evli / 7	Lisans	Hemşire	12.000 TL.	Haftada 40 saat	11 Yıl	Hemşire / 12.000 TL.	2 / 9 aylık ve 6 yaş
K6	32	Evli / 6	Lisans	Öğretmen	15. 000 TL	08.30 – 15.40	8 Yıl	Makine Üzerine Çalışıyor / 10.000 TL	1 / 4 yaş
K7	42	Evli /10	Yüksek Lisans	Diş Hekimi	30.000 TL.	08.00 – 16.30	18 Yıl	Hekim/ 40.000 TL	1 / 9 yaş
K8	45	Evli / 20	Lisans	Memur	18.000 TL	08.00 – 17.00	20 Yıl	Polis / 18. 000 TL	3 / 12, 15 ve 19 yaş
K9	35	Evli / 10	Lisans	Memur	12.000 TL	08.30 –	12 Yıl	Mühendis / 20. 000 TL	1 / 7 yaş
K10	30	Evli / 7	ön lisans	Sağlık Teknikeri	20. 000 TL	08.00 – 17.00	8 Yıl	Memur / 15. 000 TL.	2 / 16 aylık ve 4 yaş

K11	36	-	Ön Lisans	Memur	15.000 TL	08.00 – 17.00	17 Yıl	-	2 / 12 ve 14 yaş
K12	60	Evli / -	Lisans	Diş Hekimi	20.000 TL.	08.00 – 16.30	37 Yıl	Mimar / -	2 / 27 ve 30 yaş
K13	28	Evli / 5	Lisans	Sağlık Teknikeri	19.000 TL	08.00 – 16.30	4 Yıl	Hemşire / 20.000 TL	1 / 3 yaş
K14	33	Evli /12	Lise	Sağlık Teknikeri	9.000 TL	08.00 – 17.00	15 Yıl	Emekli / -	1 / 5 yaş
K15	34	Evli / 10	ön lisans	Diş Hekimi Asistanı	10.000 TL	08.00 – 17.00	7 Yıl	Muhasebeci / -	1 / 9 yaş

Araştırma kapsamında, Niğde ilinde yaşayan ve en az 2 yıllık çalışma deneyimine sahip 15 çocuk sahibi çalışan kadınla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar arasında farklı yaş aralığı ve meslek gruplarından kadınlara yer verilerek, geniş bir katılımcı profili oluşturulmuştur. Katılımcılar arasında en genç katılımcı 26 yaşında olan K3 kodlu katılımcıdır. Tablo 5.8'de görüldüğü üzere, katılımcıların yaşları 26 ve üzerindedir. 26 yaşın altında bir katılımcı bulunmamaktadır.

5.2. Katılımcıların Aile Hayatına Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Araştırmanın ikinci kategorisi, çalışan annelerin aile yaşantısına yönelik sorunları ele almaktadır. Bu bölümde katılımcıların çalışan annelerle ilgili görüşleri, ailenin üzerindeki etkileri, anne-çocuk ilişkisi, çocukların bakım sorumluluğunun kime ait olduğu, ev içindeki görev dağılımı konusunda eşlerinin desteği, bu zorluklarla başa çıkma stratejileri ve iş hayatına yansımaları incelenmiştir.

5.2.1. Çalışan Anne Olmanın Anlamı ve Etkileri

5.2.1.1. Çalışan Anne Olmanın Anlamı

Araştırma kapsamında, çalışan annelerin aile hayatına yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla "Çalışan anne olmak sizce ne anlama geliyor?" sorusu katılımcılara

yöneltilmiştir. Bu soru hem iş hayatında aktif olan hem de çocuk sahibi olan kadınların bakış açısını ortaya koymayı amaçlamaktadır. Katılımcıların çoğunluğu, çalışan annenin sorumluluk, zorluk ve yorucu bir durumu ifade ettiği konusunda hemfikirdir. Bir kısmı ise çalışan anne olmanın bağımsızlık ve kendi ayakları üzerinde durma anlamını taşıdığını vurgulamıştır. Araştırmaya katılan anneler, çalışan anne olmanın getirdiği zorluklar ve sorumluluk duygusunun yoğun olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcı K14, "*Yorgun ve çocuğuna vakit ayıramayan bir anne."* diyerek yorum yapmıştır. Benzer şekilde Katılımcı K1 görüşünü;

> "*Bir anlam yüklemek gerekirse sorumlulukların artması diyebilirim. Sadece işte çalışıp eve geldiğimde boş vaktim olmuyor yeri geliyor küçük çocuğumu okuldan ben alıyorum eve gel yemek yap, sofra hazırla, topla çocukların ödevleri derken neye uğradığımızı şaşırıyoruz. Hafta içi bu şekilde geçiyor. Hafta sonu birazcık nefes alabiliyoruz. Ama onda da ev işleri temizlik derken bir şey anlaşılmıyor."*

Şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K4 ise;

> *"Sorumluluk demek. Hem evde hem işte çalışmak iki yerin yükü de çok ağır. Sürekli kendinden ödün veriyorsun ara sıra temizlik için eve yardımcı alıyorum eğer destek almasam bütün işleri tek başıma yaparak dert keder sahibi olurum. Sabah çocuğumu geride bırakıp işe gitmek benim için çok zor bir durum ama zamanla bunu aşmaya çalışıyorum. Keşke sadece işe gidip gelmekle bütün sorunlar bitse ama öyle olmuyor maalesef iş işte kalmıyor eve bir geliyorum kafam kazan gibi olmuş sanki boşa çabaladığımı düşünüyorum. Bir de bütün bu olanlara rağmen çevrene hep iyiyim imajı vermek durumunda kalıyorsun ya… Bizim hiç yoruldum demememiz gerekiyor sanırım. Ağzımdan yoruldum kelimesini duyan kişiler hemen ne iş yaptın da yoruldun diye söylenmeye başlıyor. Hem kadın hem anne olarak yükümüz çok fazla."*

Diye ifade ederek bu durumu çevresi ile de ilişkilendirerek anlamlandırmaya çalışmıştır. Bu durum ile ilgili olarak benzer şekilde diğer katılımcı görüşleri şu şekilde sıralanabilir: Katılımcı K7, "*Zaman zaman çaresizlikler.".* Katılımcı K2, "*Çok zor. Birçok işe aynı zamanda yetişmeye çalışmak. İnsan yıpranabiliyor.".* Katılımcı K12, *"Çok yorucu.".* Katılımcı K5,

> "*Zorlu bir süreç. Hem de çok zor. Bir yandan çalışan kadın olmak bir yandan anne olmak. Planlı bir hayatımız olmuyor. Mesleğim gereği zorlanıyorum sağlıkçı olmak iki kat daha yük bindiriyor sırtıma çünkü nöbetlerimiz oluyor. Annelik fedakârlık demek. Yeri geliyor kendimi*

unutuyorum. Güzel bir duygu ama omuzlarımda çok yük oluyor." Katılımcı K10, "Koşturmaca. Sürekli olarak koşturmak."

Diye ifade etmiştir. Katılımcı K9,

"Stresli. Kızım küçükken onu geride bırakıp işe gitmek zordu. Çalışan anne olmak bir nevi sorumluluklarla savaşmak gibi. Çalışmayan anneler bizim bu durumumuzu genellikle avantaj olarak kabul ediyorlar. İstediğini alabiliyorsun diye. Toplumumuzda böyle bir algı mevcut. Açıkçası bende onların zamanını kıskanıyorum."

İfadesinde bulunarak hem sorumlulukları ile yüzleşmesi hem de çalışan ve çalışmayan kadınlar hakkında değerlendirmede bulunması dikkat çekmiştir. Hem olumlu hem de olumsuz görüş bildiren katılımcı K15, *"Bence gelecek için ve kaliteli yaşam için önemli fakat çocuğun olduğu zaman yetersizlik hissi yaratması sıkıntı."* diyerek görüş bildirmiştir. Bu ifadeye benzer ifade veren katılımcı K13'ün görüşü ise, *"Hem yorucu hem çocuklarımın geleceği için çalışmak mutluluk verici."* diye nitelendirmiştir. Katılımcı K8 ise*, "Birçok sorumluluk. Sürekli her şeyi kontrol altında tutmak bence."* diye görüşünü bildirmiştir. Araştırmaya katılan annelerin bir kısmı çalışan anneyi tanımlarken güçlü ve pozitif yönlerine vurgu yaparak ortak görüş bildirmişlerdir. Katılımcı K2,

"*Çalışan bir anne olmak bana göre ayakları üzerinde duran bir kadın demektir. Bunun ayrı güzelliği ve çekiciliği var. İnsan bu şekilde daha güçlü hissediyor. Ben önce kendimi sevmeyi öğrendim. Kendimle barıştıktan sonra birçok şeyi değiştirebileceğimi fark ettim. Bu şekilde çocuğuma daha temiz sevgi verebileceğime inanıyorum. Çalışan bir anne olarak ben ne kadar kendimden emin, sağlıklı, iyi görünürsem eve döndüğümde işte çalıştığım süre zarfını telafi etmem o kadar kolay oluyor. Tabi ki olumlama yapıyorum pozitif düşünüyorum. Bunun için çaba sarf ediyorum."*

Diyerek ifade etmiştir. Katılımcı K11," Özgürce *çocuklarıma yetebilmek."* diyerek çalışan anne olmaya farklı bir bakış açısı sunmuştur. Katılımcı K6 ise,

"*Bence ayakları üzerinde duran ve her türlü zorluğa göğüs germektir. Çalışmak, üretmek tabiî ki de güzel bir şey insan kendini özgür hissediyor. Zihnimizde bir sürü fikir ve bunları gerçekleştirebilecek güce sahibiz. Burada şartlar ve ruh sağlığımız önemli. Ben çocuğum olduktan sonra sanki resmen yeniden doğdum diyebilirim ondan önce ben, ben değilmişim. Çocuğum için savaşmayı mücadele etmeyi öğrendim."*

İfadesinde bulunmuştur.

5.2.1.2. Çalışmanın Aile Hayatına Etkisi

Araştırma kapsamında, çalışan annelerin aile hayatına yönelik etkilerini belirlemek amacıyla "Çalışan anne olmanızın aile hayatınıza ne gibi etkileri var?" sorusu katılımcılara yöneltilmiştir. Bu soru, çalışan annelerin iş hayatındaki rolünün aile yaşantıları üzerindeki etkilerini anlamaya yönelik bir bakış açısı sunmaktadır. Katılımcıların verdiği yanıtlar çeşitlilik göstermektedir. Katılımcı K9,

> *"İyi bir hayat yaşamak için çalışmak zorundayım bu durum evden ve çocuğumdan beni alıkoyuyor. Maddi olarak iyi fakat manevi olarak kendimi eksik hissediyorum. İşten geriye kalan vaktimi verimli geçirmeye çalışıyorum. Kızımın kişisel gelişimi için uğraşıyorum. Kendimden çok onu düşünüyorum."*

Diye belirtmiştir. Benzer şekilde katılımcı K15, *"Ekonomik açıdan güzel fakat çocuğuna ilgi, alaka eksikliği hissi oluyor."* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K6 ve Katılımcı K4 aile içindeki bu durumu ortak görüşle ifade etmişlerdir. Bu doğrultuda Katılımcı K6;

> *"Çalışan anne olmak çok güzel bir şey aslında. Sadece tek kötü yanı çocuğunuza daha az vakit ayırıyorsunuz. Ben izin günlerimi aileme ayırıyorum fakat daha fazla zaman ayırmak isterdim. Bundan dolayı* suçluluk duygusu *hissediyorum. Çünkü hafta içi çalışıyorum eve geldiğimde yorgun oluyorum. Bazen hiçbir şey yapmak istemiyorum sadece yatıp dinlenmek istiyorum. Sorumluluklarım var yemek, temizlik, ütü, derken güçlü durmak zorundayım. İster istemez evde gerilim çıkıyor. Çocuğumun ekonomik problemler yaşamaması ve iyi bir geleceğe sahip olması için çalışsam da bazen kendimi sorguluyorum."*

Diye belirtirken, katılımcı K4 ise;

> *"Çalışan anne olmak hem güzel hem de zor. Kızımı geri de bırakıp işe gitmek zor oluyor. Ama bir de çalışmam gerekli ona iyi bir gelecek oluşturabilmek için şart. Çalıştığım için bazen kendime kızıyorum kızımla ilgilenemediğimi düşünüyorum* suçluluk duygusuna *kapılıyorum. Onun dışında maddi getirisi var."*

Şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K8,

> *"Çalıştığım için çocuklarımdan hep fedakarlık yaptım. Eve geldiğimde çocuklarıma karşı ilgili anlayışlı olmaya çalışıyorum. Yoğun ve zor geçen bir günün sonunda evde yorgun oluyorum. Evdeki sorumluluklarımı da etkiliyor."*

Diyerek konuya ilişkin görüş bildirmiştir. Katılımcı K13, *"Maddi kazanç sağlamasının yanında aileme yeteri kadar zaman ayıramamak gibi olumsuz bir yönü de var."* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K2, *"İşler yetişmiyor."* diye ifade etmiştir.

Katılımcı K1, "*Daha çok stres… Ay başında fazla gelir."* diye ifade ederken, Katılımcı K3'te benzer şekilde görüşünü;

> *"Kadınların çalışması gerektiği taraftarıyım fakat ekstra stres getirisi var. İşte yoruluyorum eve geliyorum evdeki iş güç hali ile zor oluyor. Tam zamanlı çalıştığım için sabah gidiyorum akşam eve geliyorum. İnsan bütün gün yoruluyor. Aileyi ister istemez etkiliyor bu durum. Eşim anlayışlı bu konuda bana yardımcı oluyor. Beraber üstesinden gelebiliyoruz."*

Şeklinde ifade ederek çocuk sahibi kadınların çalışmasının aile içinde stresi tetiklediği yönünde fikir birliği oluşturdukları görülmüştür. Katılımcı K10 bunu, *"Aile hayatım için maddi, manevi yönden güzel bir şey çalışan anne olmak."* ifade ederken, Katılımcı K14, *"Ailecek daha planlı yaşamayı öğrendik. Herkes kendi sorumluluğun bilir."* diye ifade ederken Katılımcı K7 ise *"Çocuklarımın tüm özel anlarını başkaları yaşadı."* diyerek diğer katılımcılardan farklı yanıt verdiği görülmüştür. Katılımcı K12 ise bu soruya cevap vermemiştir.

Araştırmaya katılan bireyler, çalışan annelerin iş hayatındaki zorluklarına ilişkin düşüncelerini aktarmışlardır. Çoğu katılımcı, artan sorumluluk, yorgunluk ve çocuklarıyla vakit ayıramama gibi hususlara vurgu yapmışlardır. Bunun yanı sıra, iş ve ev sorumluluklarını dengelemek, başkaları için olumlu bir imaj oluşturmak ve toplumun algısını yönetmek gibi konular da zorluk yaratan faktörler arasında yer almaktadır. Bazı katılımcılar, sağlık sektöründe çalışan annelerin ekstra stres ve zorluklarını ele alırken, diğer katılımcılar ise evde kalan annelere karşı kıskançlık duygularını ve çalışan annelerin daha avantajlı olduğu toplumsal algısını dile getirmiştir. Bir katılımcı ise, çocuklarıyla daha fazla vakit geçirmeyi arzulamasına rağmen, daha iyi bir gelecek ve yaşam kalitesi için çalışmanın önemine dikkat çekmiştir. Tüm bu düşünceler, çalışan annelerin iş hayatında karşılaştıkları zorluklar ve mücadeleler, toplumsal destek ihtiyacı, ek sorumluluk ve stresin anlaşılmasını yansıtmaktadır. Bu durum, çalışan annelerin aile hayatına olan etkilerini ve bu durumun farklı yönlerini yansıtmaktadır.

5.2.1.3. İş Yerindeki Sorunların Aile Hayatına Etkisi

Araştırmada, katılımcılara iş yerinde sorunlar yaşayıp yaşamadıkları ve bu durumun aile hayatlarına etkisi hakkında bilgi edinmek amacıyla "İş yerinizde sorunlar yaşıyor musunuz? Bu durumun aile yaşantınıza etkisi nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcılardan 7 kişi (K7, K4, K5, K6, K1, K12, K8) iş yerinde sorunlar yaşadıklarını ve bu durumun aile hayatlarına olumsuz etkileri olduğunu ifade etmiştir. Örneğin, katılımcı K7, *"Evet, iş yerinde sorunlar yaşıyorum ve bunun sonucunda evde yeterli sabır, hoşgörü ve enerji kalmıyor."* şeklinde ifadesini belirtmiştir. Diğer taraftan, 6 kişi (K15, K11, K2, K3, K9, K13) ise iş yerinde sorun yaşamadıklarını belirtirken, geri kalan 2 kişi ise sorunlar yaşadıklarını ancak bunu ailelerine yansıtmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu verilere dayanarak, bazı çalışan annelerin iş yerindeki sorunların aile yaşantılarına olumsuz etkileri olduğu ve bu durumun ev içinde sabır, hoşgörü ve enerji gibi unsurları azalttığı söylenebilmektedir. Katılımcı K4'ün bu konudaki görüşü;

> *"İster istemez kısmen yaşanıyor. Gün içinde yoğun ve stresli geçiyor günüm. İnsanların farklı karakteri, kendini her şeyin sahibi olarak görmeleri sinirimi bozuyor. 2 ay öncesine kadar psikolojik olarak çökmüştüm. Kimseyi görmek, duymak, bir şeylerden tat bile alamıyordum. Ama şu an çok iyiyim herkes bir süreçten geçiyor galiba kendimi daha iyi hissediyorum. Bunun gerginliği de çoğu zaman ev yaşantıma yansıdı maalesef. Kızımla yeteri kadar ilgilenemediğimi düşündüm. İnsanın günü yoğun geçtiği için bütün hayatı etkisi altına alıyor."*

Şeklinde olup zor günler yaşadığı görülmüştür. Katılımcı K5,

> *"Evet yaşadığım oluyor. Kötü bir gün geçirdiğimde eşim ve çocuklarıma ister istemez yansıyorum. Çalışma saatlerinin uzunluğu çocuklarımla daha az vakit geçirmeme neden oluyor. Yorgunluk, nöbetler derken çocuklarıma ayıracağım kaliteli vakti de olumsuz etkiliyor. Anne olduktan sonra önceliğim çocuklarım oldu. Kendimle pek ilgilenemiyorum."*

Şeklinde görüş bildirmiştir. Katılımcı K6,

> *"Öğretmenliği sanata benzetirim ben, bizler de bir nevi birey yetiştiriyoruz. Birey sanatı. Bunu uygularken elbette zorlanıyorum. Duygusal bir yapıya sahibim. Bazen öğrenciler konusunda sorun yaşıyorum. Yeni nesilde sabır, gayret yok hemen her şeyden sıkılıyorlar. Onları derste aktif tutmak zorundayım. Çünkü ben eğitimciyim ve bunun vebali büyük. Elimden geleni yapmaya çalışıyorum. İdarede ise belge ve*

benzeri işlerin yapılmasında görevim olmadığı halde benim yapmam yönünde talep edebiliyorlar. Halbuki kendileri yapması gerekli, benlik bir durum yok. Müdürümüz biraz kuralcı ve disipline önem verdiği için okulda bazen gerginlik oluşabiliyor. Okulda o gün büründüğüm kişilikle eve dönüyorum. Zor bir gün geçirmişsem istemeden de olsa ailemi etkiliyor."

Şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K1 ise, "*Evet yaşıyorum. Üzüntü..."* diye ifade ederken katılımcı K12 ise, *"İşte çok yorulduğum için çocuklarla ve eşimle ilgilenemedim."* diyerek iş hayatının zorluğunu ailesine vakit ayıramama ile ifade etmiştir. Benzer şekilde Katılımcı K8 de iş yerinde yaşadığı sorunu;

"Oluyor tabi olmaz mı? Sanki memur değil de hizmetli gibi davranışlarla karşılaşıyorum. Çalışan diğer insanların gereksiz egolarına tahammül ediyorum. Sosyal hayatımda konuşkan samimi bir insanım ama iş yerinde bu yönünüzü gösterdiğinizde sürekli size sorumluluğunuz olmayan işleri devretmeye kalkıyorlar. Çok fazla adaletsizlik, adam kayırma var. Mesai arkadaşlarımdan bir erkek personel müdürle iyi anlaştığı için rahatlıkla izin alabiliyorken, ben ve benim gibi birkaç kadın arkadaşım izin almaya çalıştığımızda adamda surat asmalar başlıyor. Bir gün o kadar çok doldum ki kötü konuşmamak için kendimi zor tuttum. Sonra da kendi kendime diyorum ki aldırış etme insanların karakteri bu halden anlamazlar en azından işin var buna da şükür diye diye bugünlere geldim. Ailem elbette bu durumdan etkileniyor. Eve gergin sinirli geldiğim günler oluyor."

Diyerek iş yerinde mesai arkadaşları ile yaşadığı sorunu ailesine yansıttığını kabul etmiştir.

Araştırmaya katılan K15, K11, K2, K3, K9 ve K13 numaralı katılımcılar, iş yerlerinde sorun yaşamadıklarını ifade etmiştir. Bu katılımcılar, iş ortamında karşılaştıkları olumsuzlukların aile yaşantılarına etkisinin bulunmadığını belirtmişlerdir. Katılımcı K15 bunu; *"Yaşamıyorum. Benim için işim sadece araç amaç değil."* diyerek işinin sadece maddi bir amaç için yapılan bir faaliyet olmadığını, aynı zamanda kişisel tatmin sağlama yolunda bir araç olduğunu vurgulamaktadır. İş hayatının aile yaşantısına etkisinin olmadığını ve işi sadece bir görev olarak değil, hayatını zenginleştiren bir unsur olarak değerlendirdiğini ifade etmek istemiştir. Katılımcı K3,

"*Çalıştığım birimde aile gibiyiz. Kadın çalışanlar olduğu için çok iyi anlaşıyoruz birbirimizle. İşten kaynaklı yorgunluk ve stres oluyor ister istemez. Eve yorgun gidiyorum bazen. Onun dışında bir sorun yaşamıyorum."*

Diyerek iş yerini benimsemiş, iyi ilişkiler kurmuş ve yalnızca iş yorgunluğunun oluştuğunu bunu ailesine yansıtmadığını ifade etmiştir. Benzer şekilde katılımcı K11, "*Yaşamıyorum."* Katılımcı K2 ise *"Hayır sorun yaşamıyorum."* Katılımcı K9, *"Genel olarak yaşamıyorum, çalışma arkadaşlarımdan, ortamdan memnunum*." Katılımcı K13'ün bu konudaki görüşü; *"İşim ve sosyal yaşantımı her zaman ayrı tutmaya özen gösteriyorum."* şeklinde olmuştur.

Katılımcı K14 ve K10, iş yerinde sorunlar yaşadıklarını ancak bu sorunları aile hayatlarına yansıtmamaya özen gösterdiklerini belirtmişlerdir. Katılımcı K14 bunu, *"Elbette yaşıyorum, stresli gergin geçen günüm oluyor ama asla aileme yansıtmam. Benim için iş işte kalır."* şeklinde ifade etmiştir. Benzer şekilde, Katılımcı K10 ise,

> "*Hastanede çalışıyorum. Yoğun geçiyor. İşimiz insan olduğu için illaki sorunlar yaşıyoruz. Olabildiğimce, yapabildiğimce evime bunları aksetmemeye özen gösteriyorum."*

Şeklinde ifade etmiştir.

Verilen yanıtların incelenmesi, çalışan anneler arasında iş yerinde sorun yaşayanların sayısının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, iş hayatındaki stresin ve zorlukların aile yaşantısını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir. Bu bulgu, daha önce yapılan araştırmalarla da uyumlu bir şekildedir. Örneğin, Şahin ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan bir çalışmada, iş stresinin aile yaşantısını olumsuz etkilediği ve aile bireyleri arasındaki iletişimi zayıflattığı belirlenmiştir. Benzer şekilde, Barnett ve Gareis (2006) tarafından yapılan çalışmada da, uzun çalışma saatlerinin aile yaşantısı üzerinde olumsuz etkileri olduğu vurgulanmıştır. Bununla birlikte, bazı katılımcıların iş yerinde sorunlar yaşamalarına rağmen bunu ailelerine yansıtmadıkları görülmüştür. Bu durum, bireylerin sorunlarına farklı şekillerde yaklaşabildiklerini ve aileleriyle nasıl iletişim kurduklarını da göstermektedir.

Çalışan annelerin iş yerinde yaşadıkları sorunların ve bu durumun aile yaşantısına etkilerinin daha çok çatışmacı ve yapısal işlevselci kuramlarla açıklanabileceği söylenebilir. Çatışmacı kurama göre, iş yerindeki sorunlar ve stres, çalışan annenin aileyle yaşadığı çatışmalara yol açmaktadır. Çalışma hayatındaki zorluklar, ailevi roller ve beklentilerle çelişebilmekte, zaman ve enerji kısıtlamaları aile ilişkilerini etkileyebilmektedir. Bu kuram, iş ve aile arasındaki çatışmayı vurgulayarak çalışan

annelerin dengeyi sağlamakta zorlandığını belirtmektedir. Diğer yandan, yapısal işlevselci kurama göre, çalışan annelerin iş ve aile rolleri arasında denge sağlaması aile ve toplum düzeyinde önem taşımaktadır. Bu kurama göre, toplumun işleyişi, belirli sosyal kurumların (aile, iş dünyası) işlevsel bir şekilde bir araya gelmesiyle sağlanmaktadır. Çalışan annelerin farklı rolleri bir arada dengeleyebilmesi, toplumun sosyal yapısının çeşitlilik gösteren ve esnek bir şekilde işlemesine katkı sağlamaktadır. Ancak, bu kurama göre farklı rolleri bir arada götüremeyen çalışan anneler, iş ve aile rolleri arasında dengesizlik yaşamaktadır. Bu dengesizlik, aile ve toplum düzeyinde işlevselliği etkilemektedir.

Çalışan annelerin iş ve aile arasında denge sağlamaları, aile içindeki görev paylaşımının dengeli olmasını ve iş yaşamındaki stresin aile yaşantısına yansımamasını gerektirir. Bu dengeyi sağlayamayan çalışan anneler, aile içinde gerilim ve sorunlar yaşamaktadır. Bu durum, aile içindeki iletişimi olumsuz etkilemekte ve çocukların bakımı ile ilgili sorunlara neden olmaktadır. Ayrıca, çalışan annelerin iş yaşantısındaki sorunlarının aile yaşantısına yansıması, çalışma motivasyonunu ve performansını da olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla, çalışan annelerin iş ve aile rolleri arasında denge sağlamaları hem aile hem de toplum düzeyinde önemlidir. Çatışmacı kuram, iş ve aile arasındaki çatışmayı vurgularken, yapısal işlevselci kuram, farklı rolleri bir arada dengeleyebilen çalışan annelerin toplumsal işleyişe katkı sağladığını ifade etmektedir. Çalışan annelerin dengeyi sağlayamaması ise çatışma ve işlevselliğin azalmasına neden olmaktadır.

5.2.1.4. Eş Desteği ve Sorumluluk Paylaşımı

Katılımcılara yöneltilen "Eşiniz; ev işleri, çocuk bakımı, temizlik gibi işlerde size destek oluyor mu? Destek olmuyorsa eşinize karşı tutumunuz ne yöndedir?" sorusuna verilen cevaplardan genel olarak eşlerin iş bölümü konusunda destekleyici bir tutuma sahip olduğu görülmektedir. Çoğu katılımcı, eşlerinin bu konuda destek verdiğini belirtirken, sadece bir katılımcı bu konuda bir yanıt vermemiştir. Ancak, bu durumda asıl incelenmesi gereken husus hane içindeki görev paylaşımıdır. Katılımcıların 9'u, eşlerinin ev işleri, çocuk bakımı ve temizlik gibi işlerde destek olduğunu ifade etmiştir. Bunun yanı sıra, 5 katılımcı ise eşlerinin destek olmadığını belirtmiştir. Bu durum, hane içindeki görev paylaşımının bazı katılımcılar için dengeli olduğunu, ancak diğerlerinde ise dengesizlik olduğunu göstermektedir. Bu

farklılıklar, aile içindeki rol ve sorumlulukların nasıl dağıtıldığına bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar arasında, ev işleri, çocuk bakımı ve temizlik gibi konularda eşlerinin destekleyici bir tutum sergilediğini ifade edenler bulunmaktadır. Bu görüşü paylaşan katılımcılar şunlardır: Katılımcı K6,

> *"Evet çok şükür destek oluyor. Yardım istemeyince de gelir kendi bana destek olur. Bu konularda gocunmaz. İlgili de bir baba. Gerçekten şu sözü duymuştum bir yerde kendimize sadece eş değil baba da seçiyoruz. Bu konu da şanslıyım. Hayat paylaşmakla güzel, ben de destek oluyorum ona her konu da."*

Katılımcı K1'de görev dağılımda eşinin kendisine yardım ettiğini;

> *"Evin genel durumu benden soruluyor. Onun haricinde eşimde destek oluyor. 20 yıldır evliyiz. 2 çocuk sahibiyim eşimle görev dağılımı yapıyoruz. Ev işleri ve çocukların sorumluluklarını beraber üstleniyoruz. Eşimle ben çalıştığımız için birbirimizi iyi anlıyoruz bir nevi kader mahkûmu diyebiliriz."*

Şeklinde belirtmiştir. Benzer desteği gördüğünü Katılımcı K2;

> "*Yani bizim toplum gereği malum erkekler pek böyle şeylerde ön planda olmak istemezler, sorumluluklar genel anlamda kadında toplanıyor. Ama bizim evde durum böyle değil eşim destek oluyor."*

Diyerek toplumsal algıya yönelikte atıfta bulunmuştur**.** Katılımcı K10,

"Eşim evin bütün işlerinde bana yardımcı olur. Temizlik, yemek benim yetemediğim her şey de yardımcı olur.". Katılımcı K3 eşinin desteğini;

> *"Eşimle çok uzun yıllar konuşup severek evlendik. Onun huyunu suyunu çok iyi biliyorum. Evlenmeden önce olsun evlendikten sonra olsun her anımda yanımda oldu. Değişmedi. Bana kıymet verdiğini hissedebiliyorum. Oğlumuza anneannesi ve babaannesi baktığı için evde yemektir ufak tefek temizlik işleridir bana çok faydası oluyor. Eşim ve ben çalıştığımız için yorulsak da akşam eve geldiğimizde huzurlu yuvamız olduğu için kendimizi şanslı hissediyoruz. Eşim ev işlerinde bana yardımcı olur, çok ilgili bir baba oğlumla oyunlar oynar. Genel temizlik yaptığım zamanlar perdeleri o takar, evde çok işim olduğu zaman şurayı bir süpür dediğim de süpürür. O yüzden bu konularda iyiyiz, sorun yaşamıyoruz."*

Diyerek diğer katılımcıların hatta bütün kadınların istediği sonucu ifade etmiştir. Bu katılımcıları destekleyecek biçimde Katılımcı K13, K7, K15, K12'de *"eşlerinin destekçi olduğunu"* belirtmiştir.

Katılımcıların yanıtlarından anlaşıldığı üzere, hane içi iş bölümü ve sorumlulukların kadının tek başına üzerine yüklenmediği ve eşlerinin çalışan kadına değer verdiği görülmektedir. Ev içinde görev dağılımı konusunda sorun yaşanmadığı belirtilmiştir. Ancak, eşlerden profesyonel bir iş beklentisi olmadığı vurgulanmıştır. Çalışan kadının zihni ev ve iş hayatıyla dolu olduğundan dolayı işlerine tam olarak odaklanamadığı ifade edilmiştir. Bu durum, yapılacak işin niteliğini etkileyebilmektedir. Çalışma hayatında genellikle çalışanların ruh ve beden sağlığını işe odaklı tutması beklenmektedir. Ancak, çocuk sahibi olan kadının aile içinde birçok sorumluluğu olduğundan dolayı işine tam anlamıyla odaklanması zor olabilmektedir. Bu nedenle, eşlerin desteğinin önemli olabileceği ancak yeterli olmayacağı ifade edilmiştir.

Katılımcıların bazıları ise eşlerinden bekledikleri desteği alamadıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcı K4 eşinin ev içinde sorumluluklarına ortak olmamasını;

> *"Eşim ev işlerinde yardımcı olmaz. Sorumluluk almaktan kaçar. Genelde bu işler benim kontrolüm altında gerçekleşiyor. Evi ben idare ediyorum. Sadece çocuk konusunda yardımcı oluyor. Ödevlerine yardım ediyor. Her evlilikte olduğu gibi evde gerginlik oluşuyor. Bu durum benim hoşuma gitmiyor."*

Şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K5 ise benzer şekilde eşinin yardımda bulunmadığını; "*Bazen oluyor, ama yeterli seviyede değil."* sözleri ile ifade etmiştir. Katılımcı K8'de eşinin bu konuda ona destek olmamasını şu şekilde belirtmiştir;

> *"Her zaman olmasa da ara sıra tartışma konu oluyor. Eskiden birazda olsa bana yardımcı olurdu şimdi daha kötü. Sürekli bu konuyu gündeme getirsem de bir değişiklik olmadı. Her seferinde söylediğimde kalıyorum. Sadece çok hastaysam mecbur kaldığı için işin ucundan tutuyor. Onun dışında pek bir desteği yok. Onun da işi var yoğun bir şekilde çalışıyor tamam ama ben de çok yoruluyorum. Bu yüzden kavga ediyoruz."*

Diyerek bu konu hakkında fikir beyan ederek sitemini dile getirmiştir. Katılımcı K9 ise ev içi sorumluluklarda eşi ile sorun yaşadığını;

> *"Eşimden bir destek görmüyorum. Bu konu da mustaribim. Benim eşim bu konularda biraz her şeyi kadın yapmalı, ev işi, temizlik kadının işi erkek ne anlar kafasında. Yani her şeyi kadın yapacak. Robot süpürge aldım bir sene falan olacak iyi ki de almışım. Ben mutfakta uğraşırken diğer odaları süpürüyor biz çalışan kadınlara bu çok güzel bir avantaj. Neden yararlanmayım ki. Ama işte gel gelelim eşim bu şekilde düşünmüyor. Bütün bu işlerin kadının görevi olduğunu iddia ediyor. Bu*

konudaki düşünceleri ve ısrarcı tavrı beni bunaltıyor. Sinirleniyorum sonra tartışıyoruz. Kızımızla akşam ilgilenirse o da en fazla yarım saati geçmez. Ben işten çık eve gel saat 5,5 buçuk oluyor uyuyana kadar yemek yap, ortalığı topla, çocuklarla ilgilen derken yatma zamanı geliyor. Hem çalış hem eve gel evde çalış hem de çocuğumla uğraşıyorum yani siz düşünün."

İfadeleri ile belirtmiştir. Katılımcı K14'ün eşinin emekli olmasına rağmen bu konu da eşi ile yaşadığı sorunu; *"Yardımcı olmuyor. Defalarca söylememe rağmen yapmıyor. Daha fazla üstelersem ailemiz yıkılabilir, bu şekilde yaşamaya alıştım."* diyerek cevap vermiştir. Katılımcı K11, bu konuda görüş belirtmemiştir.

Verilerin analizi sonucunda, katılımcıların çoğunluğunun eşlerinin ev işleri, çocuk bakımı ve temizlik gibi konularda destekleyici bir tutum sergilediği gözlemlenmiştir. Bu durum, hane içindeki görevlerin adil bir şekilde dağıtıldığını göstermektedir. Fakat, bazı katılımcılar eşlerinden bekledikleri desteği alamadıklarını belirtmiştir. Bu katılımcılar, eşlerinin ev işlerine katılımının yetersiz olduğunu ya da hiç destek olmadığını ifade etmiştir. Bu durum, ev içi görevlerin paylaşımında dengesizlik olduğunu ortaya koymaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) verileri de bu durumu destekler niteliktedir. Kadınların ev içi işlerine erkeklere göre daha fazla zaman harcadığını ve kadınların iş gücüne katılım oranının düşük olduğunu tespit etmiştir (TÜİK, 2020). Bu bulgular, cinsiyet rollerinin ve toplumsal cinsiyet algısının değiştirilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır. Bu değişim, kadınların iş hayatında daha fazla yer almasını ve ev içi işlerin daha adil bir şekilde paylaşılmasını sağlayacaktır. Çalışan çocuk sahibi kadınlar, eşlerinin bu konuda daha fazla destek sağlamalarını beklemektedir. Bu destek, çalışan annelerin sorumlulukları ve iş yükleri göz önüne alındığında, onların çalışma hayatından ayrılma riskini azaltabilir. Bu nedenle, yapıcı politikaların oluşturulması önemlidir. Toplumu kapsayıcı eğitimlerin ücretsiz olarak sunulması ve eşlerin bilgilendirilmesi, bu değişimin gerçekleştirilmesinde önemli adımlardır. Ancak sadece bu önlemlerle sınırlı kalmamak, aynı zamanda kültürel ve ideolojik yapıda da değişiklikler yapmak gerekmektedir. Bu şekilde, çalışan çocuk sahibi kadınlar daha rahat bir şekilde nefes alabilirler.

5.2.2. Çocuk Bakımı ve Destek

5.2.2.1. İlgilenme ve Zaman Yönetimi

Çalışma hayatında yer alan annelerin, çocuklarıyla olan ilişkilerini anlamak amacıyla katılımcılara, "Çalışan anne olarak çocuğunuzla yeterince ilgilenebildiğinizi düşünüyor musunuz? Evet ise niçin, hayır ise niçin?" şeklinde bir soru yöneltilmiş ve katılımcıların yanıtları analiz edilmiştir.

Katılımcıların çalışma hayatında yer aldıkları için çocuklarıyla yeteri kadar zaman geçiremedikleri konusunda ortak bir görüşe sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu durum, çalışan annelerin zaman kısıtlamaları nedeniyle çocuklarına istedikleri ölçüde vakit ayıramadıklarını göstermektedir. Katılımcı K7 bununla ilgili olarak, *"Zaman eksikliği nedeniyle hayır."* ifadesine yer vermiştir. Katılımcı K9, *"Hayır yeterince ilgilenemiyorum. Bu duygu beni üzüyor."* Katılımcı K5;

> "*Hayır. Çalışma saatlerindeki yoğunluk çocuklarıma daha az vakit ayırmama sebebiyet veriyor. Aynı an da birçok işle uğraşmak gerekiyor ve yeterince ilgilendiğimi düşünmüyorum. Bence hemşirelik gerçekten çok zor bir meslek. Eve geldiğim zaman enerjim, sabrım tükeniyor. Bu da ister istemez çocuklarımla daha az ilgilendiğimi düşündürtüyor."*

Diyerek eksik kaldığı noktaları mesleği ile bağdaştırarak diğer anneler ile ortak fikir beyan etmiştir. Katılımcı K11, *"Hayır. Yeterince yoğun tempo halinde çalışıyorum."* Katılımcı K8,

> *"Hayır yeterince ilgilenemiyorum. Yıllardan beri çalışma hayatının içinde yer alan bir kadın olarak zor bir şey. Sabah gidiyorum akşam geliyorum bu şekilde ne kadar yetebilir ki bir anne."*

Diyerek bu konu ile ilgili sitemini dile getirmiştir. Katılımcı K13, *"Hayır çünkü günümün büyük ve en verimli kısmını işte geçiriyorum."* Katılımcı K1,

> *"Çocuklarımla yeterince ilgilenemediğimi düşünüyorum. Çalışan bir anne olarak çocuklarımla akşam evde denk gelebiliyoruz. Yemekten sonra herkes odasına geçiyor derslerini ödevlerini yapıyorlar. Bana gelecek olursak ben hep yorgunum… Hep yoğunum işlerimi bitirip çocuklarımla doyasıya vakit geçiremiyorum."*

şeklinde görüş bildirerek çalışan annenin sorumluluklarına dikkat çekerek çocuklarına yeterli düzeyde vakit ayıramadığını ifade etmiştir. Katılımcı K15, *"Hayır. En verimli ve dinç olduğun saatleri işinde bitiriyorsun çocuğuna az zamanın*

kalıyor." Katılımcı K14, "*Hayır. Çünkü eve geldikten sonra kızımda bende yorgun oluyoruz. Evde rutin işlerden sonra uyku saatimiz geliyor."* Şeklinde görüş bildirerek bu durumu zamanın kısıtlı olmasıyla ilişkilendirmiştir. Katılımcı K6,

> *"Yeterince ilgilenemiyorum. Hafta içi çalıştığım için sadece akşamları vakit geçirebiliyoruz. Çocuğumla daha fazla vakit geçirmek isterdim. Kendimi hep suçlu hissediyorum."*

Diyerek pişmanlığını dile getirmiştir. Katılımcı K3, *"Hayır. Yoruluyorum zaman kısıtlı kalıyor. Bu durum bana rahatsızlık veriyor"* Katılımcı K12, *"Hayır. Mesai saati uzun geliyor. Yarım gün olsa daha iyi olur."* şeklinde görüş belirtirken katılımcılardan 12 kişi çocuklarıyla yeteri kadar ilgilenemediğini belirtmişlerdir. Katılımcıların bir kısmı ise çocuklarına yeteri kadar vakit ayırabildikleri görüşünde birleşmişlerdir. Katılımcı K4,"Evet *evdeki vaktimin çoğunluğunu çocuğuma ayırıyorum. Onunla kaliteli vakit geçirmek için çaba sarf ediyorum."* Katılımcı K2, *"Evet. Ev işlerini erteleyip çocuklarımla ilgileniyorum."* Katılımcı K10, Evet *ilgilendiğimi düşünüyorum. Tüm gün evde olup kalitesiz zaman geçirmektense akşam 1-2 saat kaliteli vakit geçirmenin daha doğru olduğunu düşünüyorum."* diye ifade etmiştir.

İncelenen yanıtlardan, "hayır, çocuğumla yeterli düzeyde ilgilenemiyorum" ifadesini kullanan annelerin sayısının 12 olduğu ve zaman kısıtlaması yaşadıkları görülmektedir. Öte yandan, "evet, çocuklarıma yeterli düzeyde ilgileniyorum" diyen annelerin sayısı ise 3'tür. Bu durum, zamanı etkili bir şekilde yönettiklerini ve çalışan anneler olarak çocuklarıyla yeterli düzeyde ilgilendiklerini ifade eden yanıtlardan anlaşılmaktadır.

Verilen yanıtlar, çalışan annelerin çocuklarıyla ilgilenme konusundaki zorluklarını ve sıkıntılarını yansıtmaktadır. Birçok katılımcı, işlerinin yoğunluğu ve yorgunluğunun çocuklarına yeterince vakit ayıramama endişelerine neden olduğunu belirtirken, bazıları çocuklarıyla kaliteli zaman geçirmek için çaba sarf ettiklerini ifade etmiştir. Uzun mesai saatleri ve zaman kısıtlamaları, çalışan annelerin çocuklarına daha fazla zaman ayırmalarını engelleyen faktörler olarak gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar ev işlerini erteleyerek veya iş saatlerinden sonra kalan zamanları çocuklarına ayırarak denge sağlamaya çalışmaktadır. Çalışan annelerin çocuklarına yeterince vakit ayıramama duygusu, onları üzüntüye ve suçluluk hissine sevk

edebilmektedir. Bu sonuçlar, çalışan annelerin iş ve aile yaşamı arasında denge kurmakta zorlandıklarını ve günlük yaşamlarında mücadele ettiklerini göstermektedir. Bu durum yapısal işlevselci kuram ile de desteklenebilmektedir. Bu kurama göre aile, bireylerin sosyalizasyonunu sağlayan ve duygusal destek sunan bir kurumdur. Ancak, çalışan annelerin iş ve aile yaşamları arasındaki çatışma, aile içindeki rollerin yerine getirilmesini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, aile içinde rollerin dengeli bir şekilde yerine getirilmesi önemlidir. Bu nedenle, daha esnek çalışma saatlerinin sağlanması ve çocuklarıyla geçirdikleri zamanın yetersiz olduğunu hisseden çalışan annelerin desteklenmesi gerekmektedir.

5.2.2.2. Özel Günlerde Yanında Olma Düzeyi

Araştırmada, çalışan annelerin çocuklarının özel günlerinde yanlarında olup olmadıklarını belirlemek amacıyla katılımcılara "Çocuğunuzun doğum günü, karne günü, yılsonu gösterisi gibi özel günlerinde çalışan anne olarak yanında olabiliyor musunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, 10 katılımcının (K1, K3, K6, K4, K5, K15, K10, K13, K8, K9) çocuklarının özel günlerinde yanlarında olduğunu ifade ettiği görülmektedir. Bununla birlikte, 2 katılımcı (K11, K12) çocuklarının özel günlerinde yanlarında olamadıklarını belirtmiştir. Geri kalan 3 katılımcı (K7, K2, K14) ise kısmen yanlarında olduklarını ifade etmiştir.

Katılımcı K1, *"Evet 2 çocuğumda da sorun yaşamadım. Hep yanlarındaydım. "Katılımcı* K6, *"Evet, izin alıp yanında olabiliyorum."* Katılımcı K4,

> *"Evet katılıyorum. Kızım 7 yaşında ilk karnesini aldık çok başka bir duygu. Bence anne ve babaların çocuklarının özel günlerinde yanlarında olmalarını tavsiye ediyorum. Çocukların hafızasında hep bu anların kalacağına inanıyorum."*

Katılımcı K13, *"Evet elimden geldiği kadar oluyorum."* Katılımcı K8, "*Elimden geldiğince yanında olmaya çalışıyorum."* Katılımcı K9, *"Evet oluyorum."* diyerek özel günlerinde çocuklarının yanlarında oldukları konusunda ortak görüş bildirmişlerdir. Katılımcı K5 ve K15 anne olarak kendileri bu özel günde çocuklarının yanlarında olamasalar bile eşlerinin katıldıkları konusunda görüş birliği oluşturmuşlardır. Katılımcı A5 bunu; "*Evet işimden izin alabiliyorum ben alamıyorsam da eşim alıyor ve* mutlaka katılıyoruz." şeklinde belirtirken katılımcı

A15 ise; *"İmkân buldukça evet ben bulunamasam babamız gidiyor mutlaka."* şeklinde belirtmiştir. Katılımcı K3 çocuğunu büyütürken izne ayrıldığını ve bu durumun avantajını;

> *"Benim bebeğim daha 19 aylık. Onu büyütürken ücretsiz izne ayrılmıştım. Yürümesi, koşması, konuşması, diş çıkarması, doğum günü olsun oğlumun her anında yanındaydım. O yüzden içim çok rahat."*

Şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K10 ise çocuklarının okul çağına gelmediğini yalnızca doğum günlerinde yanında olduğunu; "*Doğum günlerinde evet yanında olabiliyorum. Henüz çocuklarım küçük olduğu için karne günü, yılsonu gösterisi gibi etkinliklere katılmadılar."* diyerek yanıtlamıştır. Katımcı K11 ve K12 bu durum karşısında çocuklarının yanlarında olamadıkları konusunda ortak görüş bildirmişlerdir. Katılımcı K11 bunu; "*Asla olamadım ve bu yüzden hala çok üzülüyorum."* diye ifade ederken katılımcı K12, *"Maalesef yanlarında olamadım."* şeklinde belirtmiştir. Katılımcılardan K7, K2 ve K14 ise çocuklarının kısmen yanlarında olduklarını şu şekilde belirtmişlerdir; Katılımcı K7, *"Pek sayılmaz."* Katılımcı K2*, "Bazen.*" Katılımcı K14, *"Tam olmasa da kısmen."* şeklinde ifade etmişlerdir.

Katılımcıların çoğu, çocuklarının özel günlerinde yanlarında olmayı amaçladıklarını ifade etmişlerdir. Kimi katılımcılar işleri nedeniyle çocuklarıyla birlikte olamayabilirken, bazıları ise eşleri veya diğer aile üyelerinin katılımıyla çocuklarının özel günlerinde yer aldıklarını belirtmişlerdir. Bununla birlikte, genel olarak, katılımcıların büyük çoğunluğu, çocuklarının özel günlerinde yanlarında bulunmanın önemini vurgulamışlardır. Verilen yanıtlar incelendiğinde yapısal işlevselci kuram temsilcilerinden Parsons'un ailelerin sosyalizasyon sürecindeki önemine vurgu yaptığını belirtmek doğru olacaktır. Aileler, çocuklarına toplumun değerlerini aktararak, onların uyumlu bireyler olarak yetişmelerini sağlamaktadır. Bu nedenle, çocukların özel günlerinde yanlarında olan aileler, çocuklarına sevgi ve ilgi göstermektedirler. Ayrıca bu tür ailelerin, çocuklarının gelişim sürecindeki önemli anları kaçırmama konusunda daha başarılı olduğu düşünülebilir.

5.2.2.3. Bakım Sorumluluğu

Bu doğrultuda aile hayatı ile ilgili katılımcılara "Siz çalışıyorken çocuklarınızın bakımı kime ait?" sorusu sorulmuş ve şu şekilde cevaplar alınmıştır. Bu soruya

"ailenin bir büyüğü ya da ailenin bir üyesi" şeklinde cevap veren 6 katılımcı (K1, K2, K3, K4, K9,K1) iken, *"bakıcı ya da kreş"* şeklinde cevap veren katılımcılar 4 kişidir (K4,K6,K10,K14). 3 katılımcı (K7, K8, K15) ise *"okula gittiklerini"* diğer kalan 2 kişi (K11, K12) ise *"kendilerine"* diye cevap vermişlerdir. Bu doğrultuda, Çalışan ebeveynlerin çocuk bakımı konusunda farklı tercihleri olduğu, bazılarının aile büyüklerinden yardım almayı tercih ederken diğerlerinin kreş veya bakıcı hizmetlerini tercih ettiği sonucu ortaya çıkmıştır. Bazı çalışan annelerin çocukları okula gitmekte veya kendilerine baktıkları belirtilmiştir. Bu sonuçlar, işverenlerin esnek çalışma saatleri ve çocuk bakımı imkanları gibi çalışan ebeveynleri destekleyen politikalarının önemini vurgulamaktadır. Ayrıca, aile büyüklerinin çocuk bakımı konusunda önemli bir rol oynadığı göz önüne alınarak, onların desteğinin de dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

İş yerlerinde çalışan annelere yönelik kreş ve bakım evi gibi politikaların olmaması sebebiyle, çocuğu zorunlu okul dönemine henüz gelmemiş ailelerin genel problemi olarak görülen bu sorun kişisel uğraşlarla çözüm aranmaya çalışılmıştır. İş yerlerinin, çalışan annelere yönelik böyle bir olanak sunmayışı, anneleri farklı arayışlara yöneltmiştir. Ailenin büyüğü ya da bir üyesinin çocuklara bakma imkanının olmaması durumunda çalışan anneler, çocukların bakımı için dışarıdan hizmet arayışı içine girmişlerdir. Fakat bu durum bireyler için ekonomik yönden sorun teşkil etmiştir. Dışarıdan hizmet almaya yönelik maddi olanakları kısıtlı olan kişiler geçici çözümler üreterek ya da çalışma hayatının dışında kalarak bu durumla karşı karşıya gelebilmektedir. Kalıcı çözüm bulamayan kadınlar hem aile hem de çalışma yaşamındaki sorumluluklarını yerine getirmekte zorlanmaktadır.

5.3. Katılımcıların İş Hayatına Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Araştırmanın soru diziliminin son kategorisi, çalışan annelerin iş hayatındaki sorunlarına odaklanmaktadır. Bu bölümde, katılımcıların iş hayatına yönelik algıları, karşılaştıkları zorluklar ve bu zorlukların aile- iş yaşamına olan etkileri incelenmiştir.

5.3.1. Katılımcıların İş Hayatına Yönelik Bakış Açıları

Tablo 5.9: Çalışan annelerin iş hayatına yönelik algıları

Katılımcılar	Neden Çalışıyorsunuz?	İşinizi Seviyor musunuz?	Çalışmak Sizi Nasıl Hissettiriyor?	İş yerinizde kadınsı rollerinizden uzaklaştığınızı düşünüyor musunuz?	İşyerinizde izin konusunda problem yaşadınız mı?
K1	Ekonomik özgürlük	Evet	Özgüvenli	Kısmen	Hayır
K2	Aile büyüğü isteği üzerine	Evet	Bazen zor, bazen de tatmin ediyor	Hayır	Hayır
K3	Ekonomik özgürlük	Kısmen	Kimi zaman mutlu kimi zaman yorgun	Hayır	Hayır
K4	Ekonomik özgürlük	Evet	Özgüvenli	Hayır	Hayır
K5	Mesleği olduğu için	Evet	Çalışmayı çok seviyorum. Bu yüzden kendimi dinlemiyorum	Hayır	Kısmen
K6	Ekonomik özgürlük	Evet	Bazen iyi bazen kötü	Kısmen	Evet
K7	Ekonomik İhtiyaçlar	Hayır	Mutsuz	Kısmen	Evet
K8	Ekonomik özgürlük	Evet	Ara sıra gergin, ara sıra iyi hissettiriyor	Kısmen	Evet
K9	Ekonomik özgürlük	Evet	Güçlü hissediyor	Hayır.	Hayır
K10	Çalışmayı seviyor	Evet	Özgüvenli hissettiriyor	Hayır.	Hayır
K11	Ekonomik İhtiyaçlar	Evet	Çok iyi hissettiriyor	Evet	Evet
K12	Mesleğini sevdiği için çalışıyor	Evet	Daha dinamik	Evet	Evet
K13	Ekonomik ihtiyaçlar	Hayır	Kötü hissettiriyor	Hayır	Hayır
K14	Ekonomik ihtiyaçlar	Evet	Çalışkan ve dinç	Evet	Evet
K15	Ekonomik ihtiyaçlar	Evet	Daha özgür	Kısmen	Hayır

5.3.1.1. Çalışma Nedenleri

Çalışan annelerin iş hayatına yönelik görüşlerini anlamak amacıyla katılımcılara "Neden çalışıyorsunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Verilen yanıtlar incelendiğinde, 5 katılımcının (K7, K11, K13, K14, K15) ekonomik ihtiyaçlardan dolayı çalıştığını ifade ettiği görülmüştür. 6 katılımcı (K1, K3, K4, K6, K8, K9) ise ekonomik özgürlük için çalıştığını belirtmiştir. Bir katılımcı (K2) aile büyüğünün isteği nedeniyle çalıştığını ifade ederken, bir diğer katılımcı (K12) mesleğini sevdiği için çalıştığını dile getirmiştir. Bir katılımcı (K5) ise mesleğinin olması sebebiyle çalıştığını, bir diğer katılımcı (K10) ise çalışmayı sevdiği için çalıştığını belirtmiştir.

Bu konuya ilişkin bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir: K2 aile büyüğünün teşvikleri üzerine okuduğunu ve meslek sahibi olduğunu; *"Babam okumamı iyi bir yerlere gelmemi çok istiyordu. Onun bu isteği için mücadele ettim okudum ve öğretmen oldum."* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K3; *"Hayattan soyutlanmamak, şahsi paramı kazanmak için."* şeklinde ifade ederek yaşamda aktif rol alabilmek istediğini ve bu sebepten dolayı çalışmayı seçtiğini belirtmiştir. Katılımcı K10 hem ekonomik hem de ruhsal yönden çalışmayı tercih ettiğini; *"Hem maddi hem manevi çalışmak bana iyi geldiği için aktif olarak çalışıyorum."* seklinde belirtmiştir. Katılımcı K5; *"Çalışmak zorundayım çünkü mesleğim var."* diyerek çalışma durumunu yalnızca mesleği olduğu yönünde ifade ederek görüş bildirmiştir.

Çalışan annelerin iş hayatına yönelik motivasyonları ve görüşleri çeşitlilik göstermektedir. Verilen yanıtlar, çalışan annelerin işe olan yaklaşımlarını ve motivasyonlarını yansıtmaktadır. Çoğu katılımcı, ekonomik nedenlerden dolayı çalıştıklarını ve ekonomik özgürlüklerini elde etmek için çalışmayı tercih ettiklerini belirtmiştir. Diğer katılımcılar ise çalışmayı sevdiklerini, mesleklerini sevdikleri için çalıştıklarını ve aktif bir yaşam sürmek istediklerini ifade etmişlerdir. Bu tutumlar, çalışan annelerin iş hayatındaki amaçlarını, hedeflerini ve yaşam görüşlerini yansıtmaktadır.

5.3.1.2. İş Tatmini

Çalışan annelerin aile ve iş hayatının uyumlu bir şekilde ilerleyip ilerlemediğini değerlendirmek amacıyla katılımcılara "işinizi seviyor musunuz?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların 12'si (K1, K2, K4, K5, K6, K8, K9, K10, K11, K12,

K14, K15) işlerini sevdiklerini belirtmiştir. 2 katılımcı (K7, K13) ise işlerini sevmediklerini ifade etmişlerdir. Geri kalan 1 katılımcı (K3) ise işini kısmen sevdiğini ifade etmiştir.

> *"Evet. Eğitim verdiğim çocukların iyi yerlere gelmesi onları iyi görmek beni daha çok mutlu ediyor. İşime karşı daha motive oluyorum."* (K1).

"Hayır sevmiyorum. İdare ediyoruz." (K13). Sağlık sektörünün stresli çalışma temposunun kişilerin işinden uzaklaşmasına neden olduğunu gösterebilmektedir. Verilen yanıtlar çalışan annelerin işine olan duygusal tutum ve memnuniyeti yansıtmaktadır.

5.3.1.3. Duygusal Hisler

Çalışan çocuk sahibi kadınların işe giderken çocuklarını geride bıraktıklarında çalışma duygusunun onlar üzerindeki etkisini anlamak amacıyla katılımcılara "Çalışmak Sizi Nasıl Hissettiriyor?" sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların bazıları bu soruya olumlu bakış açısıyla yanıtlarken diğer bazı katılımcılar ise olumsuz bir perspektifle cevap vermiştir. K1, K4 ve K10 katılımcıları, "Çalışmak bana özgüven hissi veriyor" şeklinde benzer bir görüş ifade etmiştir. Çalışma hissiyatını olumlu olarak nitelendiren katılımcılardan K5; *"Çalışmayı çok seviyorum. Bu yüzden kendimi dinlemiyorum."* şeklinde ifade etmiştir. Benzer şekilde K9; *"Güçlü hissediyor."* derken; K11, *"Çok iyi hissettiriyor."* şeklinde görüş bildirmiştir. K12, *"Daha dinamik."*; K14, *"Çalışkan ve dinç."*; K15, *"Daha özgür."* ifadesine yer vermiştir. Benzer şekilde Katılımcı K2, K3, K6 ve K8 bu soruyu hem olumlu hem de olumsuz şekilde ifade etmişlerdir. K2; *"Bazen zor, bazen de tatmin ediyor."* K3; *"Kimi zaman mutlu kimi zaman yorgun."* K6; *"Bazen iyi bazen kötü. İş yerinde kendi payıma düşen görevleri yaptığım zaman iyi fakat başkalarının işlerini yaptığım zaman kötü hissettiriyor.";* K8, *"Ara sıra gergin, ara sıra iyi hissettiriyor."* şeklinde görüş bildirmişlerdir. Bu soruya katılımcı K7 ve K13 olumsuz görüş bildirmişlerdir. K7; *"Mutsuz."* şeklinde ifade ederek işini sevmediğini ve ekonomik ihtiyaçlardan dolayı çalıştığını belirtmiştir.; K13 işini sevmediğini ve bu yüzden de çalışmayı; *"Kötü hissettiriyor."* şeklinde ifade etmiştir.

Verilen yanıtlar, çalışmanın bireysel duygusal deneyimler üzerinde çok yönlü etkilere sahip olduğunu ve bu etkilerin kişisel faktörler, iş koşulları ve iş ortamıyla

ilişkili olduğunu göstermektedir. Çalışanların işle ilgili duygusal tepkileri, kişisel deneyimlerine, işyerindeki koşullara ve çalışma ortamına bağlı olarak değişebilir. Bu nedenle, çalışanların iş deneyimlerini ve duygusal tepkilerini anlamak ve yönetmek, işverenler için önemlidir.

5.3.1.4. Kadınsı Rollere İlişkin Algılar

İş yerinde kadınsı rollerini bastırma ve erkeksi davranışlar sergileme konusundaki görüşlerini anlamak amacıyla katılımcılara "İş yerinizde kadınsı rollerinizden uzaklaştığınızı düşünüyor musunuz?" sorusu sorulmuştur. Verilen yanıtlar incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun kadınsı rollerinden uzaklaşmadığını belirttiği görülmektedir. Bu katılımcılar, iş yerlerinde kadınsı kimliklerini koruduğunu ve özgün rollerini sürdürdüğünü ifade etmiştir. Ancak, bazı katılımcılar kadınsı rollerinden uzaklaştıklarını veya kısmen uzaklaştıklarını belirtmiştir. Katılımcılardan bazılarının görüşleri şu şekildedir: Katılımcı K1 kadın çalışma arkadaşlarının yanında daha rahat olduğunu erkeklerin yanında kadınsı kimliğini gizlediğini;

> *"Bazen öyle oluyor. Kendi hemcinslerimle daha rahat iletişim kurabiliyorum ve kendimi olduğum gibi ifade etme şansım oluyor. Olduğum gibiyim. Ama erkeklerin olduğu çalışma ortamında bu kadar rahat olamıyorum. Burada kadınsı kimliğimi zaman zaman bastırmam gerekebiliyor."*

Şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K2, K1 gibi öğretmendir ve onun bu konudaki görüşü K1'in tam tersidir. K2; *"Hayır düşünmüyorum. Çünkü mesleğim kadınsı role uygun bir meslek olarak kabul gördüğünden sorun yaşamıyorum."* diye ifade etmiştir. Görüldüğü üzere K1 ve K2'nin meslekleri aynı olmasına rağmen K1 kadınsı rollerini bastırdığını K2 ise tam da mesleğin kadın rolüne uygun olduğunu düşünmektedir. Burada belirleyici faktör kurum, kuruluş, yöneticilerdeki farklılıklardan dolayı bireylerin kendi imajlarını değişik şekillerde yansıtmalarına neden olabilmektedir. Katılımcı K3; *"Hayır. Ekip zaten hep kadın o yüzden bol bol kadınsı roller içindeyiz."* diyerek kadınların içinde kendi gibi olduğunu belirtmiştir. Katılımcı K6; *"Duygusal bir yapıya sahibim. Kimi zaman bu durumu kamufle etmeye çalışıyorum."* diyerek kimi zaman kadınsı rollerini gizlediğini belirtmiştir. Bu görüşü destekler nitelikte K7 *"Mesleğim gereği bazen."* şeklinde ifade etmiştir.

Katılımcı K8; *"Kimi zaman evet. Duygularımı saklıyorum bazen."* ifadesinde bulunmuştur.

Katılımcıların çoğunluğunun iş yerlerinde kadınsı rollerinden uzaklaşmadığını belirttiği görülmüştür. Bu durum, çalışan annelerin hem kadın kimliğine hem de sosyal yapıya uyum sağlayarak başarı elde etme yeteneğine sahip olduklarını göstermektedir. Çalışan anneler, çocuk sahibi olduklarından dolayı değişikliklere uğrasalar da annelik rollerini sürdürdükleri gözlemlenmiştir. Bu durum, çalışan annelerin iş hayatında başarılı olabilme ve kariyer basamaklarını tırmanabilme potansiyeline sahip olduklarını vurgulamaktadır.

5.3.1.5. İzin Konusunda Yaşanan Problemler

Katılımcılara yöneltilen "İşyerinizde izin konusunda problem yaşadınız mı?" sorusu, çalışan annelerin çocuk sahibi olmalarının iş yerinde sorunlara yol açıp açmadığını anlamak amacıyla sorulmuştur. Araştırmaya katılan katılımcıların yanıtları incelendiğinde, 8 kişi sorun yaşamadığını belirtmiştir. Bunlar K1, K2, K3, K4, K9, K10, K13 ve K15 katılımcılarıdır. Diğer yandan, 6 kişi ise sorun yaşadığını ifade etmiştir. Bu katılımcılar K6, K7, K8, K11, K12 ve K14'tür. Bir katılımcı ise sorun yaşadığını kısmen belirtmiştir, bu da K5 katılımcısıdır.

"Yaşamadım istediğim zaman izin alabiliyorum." (K9). Memurdur ve izin konusunda sorun yaşamadığını belirtmiştir.

"Kurumum olabildiğince bu konuda yardımcı olmaya çalışıyor. Çocuğumla ilgili konularda özellikle izinde."(K10). Sağlık teknikeridir ve izin konusunda kurumundan memnun olduğunu ve bu konu da destek olduğun belirtmiştir. Katılımcı K4,

> *"Hayır. Şu ana kadar problem yaşamadım. İzin almam gerektiği durumlarda izin aldım bir itirazla karşılaşmadım. Ama hani insan izin alınca böyle hoş karşılanmaz ya öyle oluyor bazen. Çocuğum büyümüş olsa da hasta olduğunda ya da okulunda bir problemle karşılaşıldığı takdirde izin almam gerekiyor. İster istemez farklı tavırlara maruz kalıyorum."*

Şeklinde görüş bildirmiştir. Katılımcı K6 öğretmendir ve izin alırken problem yaşadığını şu şekilde belirtmiştir.

"Evet yaşıyorum. Çocuğum olduğu için benim gibi birçok çocuk sahibi kadının da bu konu da benzer sorunlar yaşadığını düşünüyorum. Çocuğum hastalanıyor, erken çıkmam gerebiliyor, izin almak durumunda kalıyorum sorun teşkil edebiliyor."

Katılımcı K8 memurdur fakat istediği zaman izin alamadığı yönünde görüş bildirmiştir. *"Evet. İzin istediğim zaman sanki ortamda kara bulutlar uçuyor. Bir gerginlik, bir sessizlik..."*

Verilen yanıtlar incelendiğinde, çalışan annelerin iş yerinde izin konusunda farklı deneyimler yaşadığı görülmektedir. Bazı katılımcılar sorun yaşamadıklarını ve istedikleri zaman izin alabildiklerini belirtmiştir. Bu katılımcılar, iş yerlerinin izin konusunda destekleyici olduğunu ve çocuklarıyla ilgili durumlarda izin almada herhangi bir engelle karşılaşmadıklarını ifade etmiştir. Bu sonuçlar, çalışan annelerin izin konusunda farklı deneyimler yaşayabildiğini ve iş yerlerinin izin politikaları ve çalışma ortamının bu deneyimleri etkileyebileceğini göstermektedir. Destekleyici bir iş ortamı ve esnek izin politikaları, çalışan annelerin iş ve aile yaşamlarını daha uyumlu bir şekilde sürdürmelerine yardımcı olabilecektir.

5.3.1.6. Kariyer Etkisi

Çalışan annelerin aile ve kariyer hayatıyla ilgili düşüncelerini anlamak amacıyla, katılımcılara "Çocuk sahibi olmanızın kariyer hayatınıza etkisi nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların yanıtları incelendiğinde, bazılarının çocuk sahibi olmanın kariyerlerini etkilediğini belirttiği, diğerlerinin ise bir etkisi olmadığını ifade ettiği görülmüştür.

Araştırmaya katılan K1 ve K2 katılımcıları, çocuk sahibi olmanın iş hayatında ilerlemeyi biraz zorlaştırdığı konusunda ortak bir görüş bildirmiştir. Katılımcı K1 önceliğinin çocukları olduğunu;

"Haliyle biraz geriletti. Çocuk sahibi olmak kesinlikle bir kadının çalışma hayatını etkiliyor. Ben daha çocuklarım dünyaya gelmeden ne, nasıl olacak diye strese girmeye başlamıştım. Onlar doğduktan sonra tabiî ki de hayata bakışım değişti. Çocuklarım her zaman ilk sırada yer aldı benim için. Bu durumdan pişman değilim. Sonuçta mesleğimi gene yapıyorum."

Sözleriyle ifade etmiştir. Katılımcı K2 de benzer şekilde çocukları olduğu için zaman probleminden ötürü kariyer düşünmediğini; *"Çocuklarım olduğu için evde ekstra*

çalışabileceğim ve kendimi geliştirebileceğim bir ortam oluşturamıyorum. Çocuklarımın olması kariyerimi etkiliyor." diyerek ifade etmiştir. Katılımcı K3 genç yaşta olmasına vurgu yaparak şu şekilde yanıt vermiştir: *"Şu an da olumsuz hiçbir etkisi yok. Daha çok gencim istediğim kariyeri yapabilirim. Çocuğum buna engel teşkil etmez."* ifadesinde bulunmuştur. Katılımcı K15 çocuk sahibi olmasının kariyerini etkilemediğini; *"Hiçbir olumsuz etkisi yok. Ben oğlum 2 yaşındayken çalışmaya başladım."* şeklinde ifade ederek çocuğunun gelişim aşamasında ücretsiz izne ayrıldığını ve çocuğunun bakımıyla ilgilendiğini daha sonra kariyerine devam ettiğini belirtmiştir. Katılımcı K5 çocuk sahibi olmasının iş yerindeki diğer insanlara karşı daha sabırlı ve ilerlemesine olumlu katkı sağladığını; *"Çocuk sahibi olmak beni daha merhametli bir insan yaptı ve bu da işimi daha iyi yapmamı sağladı."* ifadesi ile belirtmiştir. Katılımcı K12 bu konu hakkında; *"Biraz geri kaldım diyebilirim."* şeklinde yanıt vererek çocuk sahibi olmasının kariyerine etki ettiğini kabul etmiştir.

Araştırmaya katılan K4, K9, K6 ve K10 katılımcıları, kariyer hedeflerinin olmadığını belirtmişlerdir. Katılımcı K4 hayatın getirisi olarak çalıştığını; *"Kariyer hedefim yok. Hayat şartları gereği çalışıyoruz."* ifadesiyle görüşünü belirtmiştir. Katılımcı K9'da kariyer düşünmediğini; *"Kariyer hedefim olmadığı için bir etkisi yok."* şeklinde ifadesini belirtmiştir. Katılımcı K6; *"Bir etkisi yok bence. Kendimi yönetici vasfında göremiyorum. Zaten işim olsun ev olsun birçok sorumluluğum var. Ekstra uğraş isteyen bir durum."* diyerek birçok uğraşının olduğunu ve kariyere zaman ayıramadığını belirtmiştir. Katılımcı K10, *"Çocuklarımın olması işimi aksatmadı."* diyerek kariyer hedefi olmadığını ve bu konu da çocuklarının bir etkisi olmadığını ifade etmiştir. Katılımcı K7, K8, K11, K13, K14; *"Bir etkisi yok."* şeklinde görüş birliği oluşturmuşlardır.

Katılımcıların verdiği yanıtlar incelendiğinde, çocuk sahibi olmanın kariyer hayatına olan etkisinin kişiden kişiye farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu etkiyi belirleyen faktörler arasında katılımcıların kariyer hedefleri, çocuklarının yaşı, aile desteği, iş yükü ve diğer sorumluluklar gibi etkenler yer almaktadır.

5.3.1.7. İş Yerinde Karşılaşılan Sorunlar

Çalışan annelerin iş yerlerinde ne tür zorluklarla karşılaştıklarını anlamak amacıyla katılımcılara "Çalışan anne olarak iş yerinizde yaşadığınız zorluklar nelerdir?"

Sorusu sorulmuş ve yanıtlar alınmıştır. Katılımcıların çoğunluğu iş yerinde izin alırken zorluk yaşadığını belirtmiştir. Katılımcı K7 bununla ilgili olarak, *"Gerektiğinde bile izin alamıyorum ve sağlık problemi bile yaşasa çocuğum yanında duramıyorum."* ifadelerine yer vermiştir. Benzer bir görüşü paylaşan katılımcı K10; *"Sürekli izin alıyor olmak zorunda kalmak benim yaşadığım zorluklardan biri çünkü çocuklar hasta olduğu zaman kesinlikle yanlarında olmak istiyorum anneleri olarak."* diyerek yaşadığı problemi ifade etmiştir. Katılımcı K14; *"İzin konusunda zorluk yaşıyorum. Çocuğum hasta olduğunda ya da özel gününde her zaman izin alamıyorum."* şeklinde ifade ederek iş yerinde çocuğu konusunda izin istediği zaman zorlandığını belirtmiştir. Katılımcı K2; *"Özellikle doğum iznimden sonra işe başladığımda zorlandım. Adapte olamadım."* diyerek işe uzun bir ara verdikten sonra uyum konusunda zorlandığını belirtmiştir. Katılımcı K4;

> *"Kızım ilkokula daha bu sene başladı. Okula alışması için sabahları hep beraber evden çıkıyoruz. Bazen çok ağlıyor beni bırakmak istemiyor. İşe geç kaldığım zamanlar oluyor sorun yaşıyorum. Bir de kızım hastalandığı zamanlarda izin almak zorunda kaldım. Direk tepki almıyorum ama hoş karşılanmadığını hissediyorum."*

İfadesinde bulunarak çalışan anne olmanın zorluklarını ve bunun iş hayatındaki yansımalarını sözleriyle belirtmiştir. Katılımcı K1 evdeki sorumluluklarından dolayı iş yerinde kimi zaman zorlandığını;

> *"Ahh ahh… Hem anne olmak hem de öğretmen olmak. Dışardan bakıldığında aa ne güzel mesleğin öğretmensin çok rahatsın ne iş yapıyorsun ki diye çok eleştiri alıyorum. Her mesleğin kendine göre zorluğu, stresi, yorgunluğu elbette var. Çalışma saati az çok aslında fark etmiyor burada mesele çalışan anne olmak. Eskiden daha fazla sorun yaşıyordum çocuklarım daha küçükken şu an da büyüdüler kendilerini idare edebiliyorlar. Ama onlar küçükken daha farklı oluyordu her şey. Çocuklarıma bakmak ki bakıcı bakıyordu buna rağmen eve gel evin işleri, sorumluluklar, çocukların ödevleri, yarınki derse hazırlık derken ertesi gün işe çok yorgun bir halde gittiğim zamanlar oldu. Bu şekilde öğrencilerimle ilgilenmek ders anlatmak zor oluyor. Şu an çocuklarım büyüdüğü için bu kadar zorlanmıyorum. Ara sıra yorgunluk, baş ağrısı oluyor."*

İfadesinde bulunmuştur. Benzer şekilde katılımcı K5 de küçük çocuğu olduğu için iş yerinde zorlandığını; *"Uykusuz geçen gecelerden sonra işte yeteri kadar verimli olamıyorum. Zorlanıyorum."* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K6 mesleğini

sevmesine rağmen müdürünün davranışları sebebiyle işte zorlandığını ve çocuk sahibi kadınların iş yerinde yerli yersiz gündeme geldiğini;

> *"Kuralcı bir müdürüm olduğu için saatlere biraz takıntılı. İstemeden de olsa okula geç gittiğimde problem yaratıyor. Çocuğumu kreşe bazen ben bazen babası bırakıyor. İstemeden de olsa bazen geç kalabiliyorum. Okulla alakalı bir mevzu konuşulurken aniden konu çocuklu kadınlara yönelebiliyor. Kesinlikle anne olmak tarifi olmayan bir duygu fakat okulda bu durumun sürekli gündeme gelmesi bence hiç hoş değil. Çocuğumuz olduğu için her seferinde kendimizi yetersizmiş gibi algılıyoruz."*

şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K8, K11 ve K12 *"İzin konusunda zorluk yaşıyorum."* şeklinde ortak görüş bildirerek iş yerinde izin konusunda zorluk yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Katılımcı K9 genel itibari ile iş yerinden memnun olduğunu; *"Çok zorlandığım konu yok aslında. Bazı zamanlar yoğun geçiyor. İnsan dinlenemiyor, her şeye nasıl yetişeceğini şaşırıyor."* şeklinde belirtmiştir. Katılımcı K3, K13 ve K15 çalışan anne olmalarından dolayı iş yerinde zorlukla karşılaşmadıkları görüşünü bildirmişlerdir. Bu konu da katılımcı K3;

> *"Bir zorluk yaşamıyorum. Çünkü bebeğimin bana ihtiyaç duyduğu anlarda hep onunla birlikteydim. Her anında yanında olabildim. Şu an da işe geri döndüm çalışıyorum. O yüzden bu durumla ilgili iş yerinde bir zorluk yaşamadım." şeklinde ifade etmiştir.*

Benzer şekilde katılımcı K13; *"Anne olduğum için ekstradan bir zorluk yaşamadım.",* Katılımcı K15, *"Herhangi bir zorluk yaşamıyorum."* şeklinde ifade etmiştir.

Çalışan annelerin iş yerlerinde farklı zorluklarla karşılaştıkları ve bu zorlukların çocukların bakımı, izin almak, uyum sağlamak ve iş-yaşam dengesini sağlamak gibi konularda yoğunlaştığı görülmektedir. Bu zorlukların çözümü için işverenlerin esnek politikalar, aile dostu çalışma koşulları ve destekleyici bir çalışma ortamı sağlamaları önemlidir.

5.3.2. Genel Görüş ve Talepler

5.3.2.1. Annenin Çalışmasına Yönelik Genel Düşünceler

Katılımcılara yöneltilen "Bir annenin çalışması hakkında olumlu/olumsuz düşünceleriniz nelerdir?" sorusu, çocuk sahibi kadınların çalışma hayatında yer almanın avantaj ve dezavantajlarına yönelik görüşlerini ortaya koymak amacıyla sorulmuştur. Katılımcı K1 bununla ilgili olarak,

> *"Biz kadınlar çalışma hayatında ne kadar fazla yer alabilirsek sesimizi o kadar çok duyurabiliriz. Kadının almış olduğu eğitimden dolayı çalışma hayatında yer edinmesi donanımlı anne figürünü karşımıza çıkarır. Kadında özgüven yaratır. Kendinden daha çok emin hareket eder. Bu da çocuğun gelişimi açısından oldukça önemlidir. Ekonomik güç sayesinde hem kendi istediğimizi hem de çocuğumuzun ailemizin ihtiyaçlarını karşılayabiliyoruz. Olumsuz yön ise bütün bu avantajların sahibi olmak için çocuklarımızı geri de bırakıp çalışıyoruz. Onları bizden mahrum bırakıyoruz. Aslında burada çalışan annenin tutum ve yöneticiliği bu işin yönünü de etkilemektedir. Mesela bir kadın vardır çalışıyor ama bu süreci düzgün yönetebiliyorsa burada hiçbir olumsuz durum olamaz. Ama o kadın işte yaşadığı problemleri eve çocuğuna yansıtıyorsa annenin çalışması çevresindeki herkese zulüm teşkil eder. En başta da çocuğunun gelişimi olumsuz etkilenir."*

Diyerek bir annenin çalışmasının avantajı olarak ataerkil yapının etkisinin azalabileceğini, eşitlik ve adalet konusunda esnekleşmenin olabileceğini ve maddi yönden harcamaların daha kolay olabileceğini, bütün bu imkanlara ulaşmada konusunda çocuklarından fedakârlık yaptığı görüşünü bildirmiştir. Katılımcı K2'de benzer şekilde;

> *"Güzel yanları var elbette çalışmalı, üretmeli. Ekonomik olarak bakarsak bu devirde tek maaş ile hiçbir şey mümkün değil. Çocukların eğitimleri için çalışmak gerekli ama bu durumun her gün olması çok zor. Olumsuz getirisi ise çocuk doğduğu andan itibaren anneye muhtaç. Diğer bir yönden bakacak olursak çocukla anne arasındaki sağlıklı iletişim için anne çalışmamalı. Çocuğun gelişim evrelerinde bir anne olarak çocuğunun yanında olamaması aşılmaz problemler yaratabilir. Çocuk annesinden göremediği şefkati dışarıdaki insanlarda armaya başlayacaktır. Sabah gidip akşam eve gelen kadın eve geldiğinde yemek iş güç derken çocuğuyla verimli vakit geçirebilir ki? Arkadaşlarım arasında konuşuluyor sonra da benim çocuğum neden böyle oldu? Yediği önünde yemediği arkasında diye söylendiklerine şahit oldum. Yani diyeceğim oy ki biz kadınlar çalışırken çok dikkatli olmalıyız. Çocuklarımızın arkasında durmalıyız. Onlarla gerçekten ilgilenirsek bu problemleri aşabileceğimize inanıyorum."*

Şeklinde ifade eden katılımcı K2 çalışan annenin ekonomik yönden rahat olabileceğini ancak bu durumu inşa ederken çocuğundan ayrı kalabileceğini dile getirmiştir. Katılımcı K6,

> *"Maddi yönden sıkıntı yaşamamasıdır. Bizde geleceğe yönelik birikim yapabiliyor ve eşime gerektiği yerde yardımcı olabiliyorum. Kendim ve ailemin ihtiyaçlarını alabiliyorum. En güzeli de kendi istediğimi alabiliyorum ve sevdiğim mesleği yapıyorum. Çocuğuna iyi bir gelecek sunabilmek adına çalışmak güzel bir şey ayrı bir huzur. Olumsuz yönü ise, çocuğumuz büyürken çocuğumuzun büyüdüğüne şahit olamıyoruz. Tam olarak ona sevgi verdim mi veremedim mi diye sürekli olarak iç muhasebeler yapıyoruz. O güzel ve tarifi olmayan bazı anlara şahit olamıyoruz."*

Diyerek çalışan annenin ailesine olan desteğini mali olarak ifade ederken diğer katılımcılar gibi çocuğunun geleceğini inşa etmek için çaba sarf ederken ondan mahrum kaldığını belirtmiştir. Katılımcı K3,

> *"Bence her kadın çalışmalı. Bu duyguyu yakalayan bir kişi hep çalışmak isteyecektir. Çünkü ekonomik olarak özgürsün istediğin her şeyi alabiliyorsun. Ücretsiz izne ayrıldığım dönemde sadece eşimin geliri ile geçim sağlıyorduk ama hayat pahalılığı kredi kartları derken benim çalışmam evde denge yarattı. Ekonomik olarak insan rahat hissediyor. Olumsuz yönü ise çalıştığım için bütün gün oğlumdan ayrı kalıyorum."*

Şeklinde ifadesinde çalışan anneye olumlu bakarken, çocuğunun gelişim aşamasında izne ayrılıp çocuğunun yanında olması avantaj teşkil etmiştir. K3'te diğer katılımcılar gibi çalışan annenin çalıştığı için gün içerinde çocuğundan mahrum kaldığı görüşünü belirterek diğer katılımcılarla ortak görüş bildirmiştir. Bu durumu katılımcı K7, "*Çalışmalı ama dengeli."* diyerek kişinin aile ve iş hayatında dengeli davranması gerektiğini vurgulamıştır. Katılımcı K9,

> *"Olumlu olarak maddi yönden özgür olması, istediklerini alması. Olumsuz ise, biz kadınlar nazik, hassas bir o kadar da çocuk sahibi olacak kadar da güçlü kişileriz. Çocuğunu geride bırakıp işe giden anne hep suçluluk duygusu ile yaşayacak. Hayatın getirisi olarak bütün çocuklar eğitim alsın iyi yerlere gelsin istiyoruz. Çevremdeki çalışan annelere baktığım zaman bende dahil hayattan bezmiş, bıkmış, yorgun bir halde eve dönüyoruz. Tüketim toplumu olsa gerek biz kadınlar ister istemez bu çemberin içinde buluyoruz kendimizi."*

Şeklinde belirtirken ekonomik yönden çalışan annenin rahat olabileceğini vurgularken çocuğunu geri de bırakıp işe giden annenin de zaman içerisinde suçlu hissedeceğini belirtmiştir. Katılımcı K13, *"Keşke herkesin yeteri kadar maddi*

olanağı olsa da bütün anneler tüm zamanlarını çocukları ile geçirebilseler." diyerek görüş bildirmiştir. Katılımcı K8,

> *"Bence her anne çalışmalı, var olan koşullar iyileştirilmeli. İstihdam da daha çok anne olmalı. Her kadın aldığı eğitimi mesleğe dönüştürmek ister, ailesine destek olmak, çocuklarının eğitimi, geleceği için güzel şeyler yapmak ister. Bir anne vicdanını evde bırakıp, zihnini ise iş yerine taşımamalı. Bu iki durum karşısında senkronizasyon sağlanmalı. Daha yaşabilir bir hayat için olanakların artması taraftarıyım. Gerekli iyileştirmeler yapıldığı takdirde bence annenin çalışmasının olumsuz yönü olabileceğini düşünmüyorum."*

Şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K11 ve K12 çalışma saatlerinde yapılacak olan iyileştirmelerin çocuk sahibi kadının çalışma yaşamında daha fazla yer alabileceğini konusunda ortak görüşte olduğu tespit edilmiştir. Katılımcı K11 bu konu ile ilgili; *"Çalışma saatlerinde esneklik olmalı."* şeklinde görüş bildirirken, Katılımcı K12; "*Genel olarak olumlu buluyorum, sadece çalışma saatlerinde esneklik olabilir."* diye görüşünü belirtmiştir. Katılımcılardan K5, K10 ve K14 bir annenin çocuğunu belirli yaşa kadar bakımını sağladıktan sonra çalışması yönünde görüş birliği sağlamıştır. Katılımcı K5 bunu; *"Şartlar el verdiği takdirde bebeği 2 yaşına gelene kadar annenin bakması taraftarıyım sonrasında belki çalışabilir. Bu durumu olumlu görüyorum."* şeklinde ifade ederken, Katılımcı K10,

> *"Bir anne kesinlikle çalışmalı diye düşünüyorum. Hem maddi hem de özgüven için çalışmasından yanayım. Ama devletimizin verdiği doğum sonrası izinlerin yeterli olduğunu düşünmüyorum. Bir çocuk 3 yaşına gelene kadar annenin ücretli izinde olması gerektiğini düşünüyorum."*

Şeklinde belirtirken, Katılımcı K14, *"Ekonomik olarak olumlu. Bir anne çocuğu ilkokul çağına gelene kadar çalışmamalı." diyerek ifade etmiştir.* Katılımcı K15 ise, *"Bir anne kesinlikle çalışmalı ama çocuğu 2 yaşına geldiğinde bu sürenin başlaması taraftarıyım."* şeklinde görüş bildirmiştir.

Katılımcıların verdiği yanıtlar, bu konuda farklı düşüncelerin olduğunu göstermektedir. Çalışan annelerin çalışmasının olumlu yönleri olarak, katılımcılar özgüven kazanma, ekonomik güce sahip olma gibi faktörleri vurgulamışlardır. Çalışma hayatına katılarak kendi yeteneklerini kullanma ve ekonomik olarak bağımsız olma düşüncesi, çalışan annelerin kendilerini güçlü ve değerli hissetmelerini sağlamaktadır. Öte yandan, olumsuz düşüncelerde ise çalışan annelerin çocuklarına yeterli zaman ayıramamaları, bu durumun çocukların

gelişimini etkileyebileceği endişesi öne çıkmıştır. Aynı zamanda, iş hayatında esneklik ve uyum sağlama konusunda zorluklar yaşandığı belirtilmiş ve çocuk sahibi kadınların iş yerinde esnek yaklaşımların olmamasından dolayı çocuklarına yeterli bakımı sağlayamadıkları düşüncesi dile getirilmiştir. Bu bulgular, çalışan annelerin iş hayatında yer almalarının hem avantajları hem de dezavantajları olduğunu göstermektedir. Çalışan annelerin ekonomik bağımsızlık, özgüven ve kendi yeteneklerini kullanma gibi olumlu etkileri olabileceği gibi, zaman yönetimi, çocuklarına ayıracakları süre ve esneklik gibi zorlukları da beraberinde getirebilmektedir.

5.3.2.2. Hayal Edilen Yaşam ve Beklentiler

Katılımcılara yöneltilen "Çalışan bir anne olarak hayal ettiğiniz yaşam nasıldır?" sorusu, çalışan çocuk sahibi kadınların ideal bir yaşamı hayal edip etmediklerini ve mevcut yaşamlarının bu hayale ne kadar uygun olduğunu öğrenmek amacıyla sorulmuştur. Katılımcıların çoğunluğu, iş yerinde fazla vakit geçirmekten memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir. Katılımcı K1 bununla ilgili olarak; *"İş yükümün az olması, eve daha çok vakit ayırmak."* ifadesine yer vermiştir. Benzer şekilde diğer katılımcı görüşleri şu şekilde sıralanabilir: Katılımcı K2; ***"****Öğlene kadar çalışmak, çocuklarımla daha çok vakit geçirmek.",* Katılımcı K3; *"Çocuğuma yeterli düzeyde imkân sağlayabilmek. Geleceğine yatırım yapmak istiyorum. Daha iyi koşullarda daha yaşanabilir ortamda olmayı hak ediyor. Tüm çabam bu yönde.",* Katılımcı K13; ***"****Rahat ve psikolojik olarak dingin bir iş hayatı ve bütün enerjimin çocuğuma kaldığı zaman dilimi isterdim.",* Kalıtımcı K10**;**

> *"Daha kısa çalışma saatleri olabilirdi. Evime çocuklarıma daha çok zaman ayırmayı isterdim. Mesela 8-5 değil de mesai 10'da başlasa herkes çocuğunun kahvaltısını yaptırsa 4 gibi işimiz bitse okullardan almaya gitsek bence çok daha güzel olurdu. Hayalim böyle olurdu."*

Katılımcı K5; *"İş saatlerinin daha kısa olması, iş yoğunluğunun daha az olması, çocuklarıma daha fazla vakit ayırmak, ev işlerinde eşimin daha fazla destek olması",* Katılımcı K6; *"Aileme biraz daha vakit ayırmak. Çalışmak güzel fakat daha kısa süreli olsaydı daha iyi olabilirdi.",* Katılımcı K9; *"Çocuğumla daha fazla vakit geçirmek, maddi yönden sorun yaşamamak.",* Katılımcı K7; *"Kişisel ve aile yaşantımdan maddi manevi ödün vermek zorunda kalmadan mesleki yaşantımı*

sürdürebilmek isterim.” , Katılımcı K14; *“Kızımla doyasıya gezmek, eğlenmek, vakit geçirmek ve bunları plansız yaşamak.”,* Katılımcı K8;

> *“İş yerinde huzurlu, kendimi iyi hissederek çalışmak, çalıştığımın karşılığını alabilmek, çocuklarıma yetebilmek ve ekonomik kaygı yaşamadan rahat bir emeklilik geçirmek isterdim. Bir de her anne gibi çocuklarımın iyi yerlere gelmesini istiyorum.”.*

Katılımcı K11; *“Daha verimli kaliteli bir yaşam ve çocuklarım için öyle bir gelecek.”* Görüldüğü üzere verilen yanıtlar çalışan annelerin hayal ettikleri yaşamı çocukları ve iş hayatları üzerinden kurguladıklarını gösterir niteliktedir. Araştırmaya katılan katılımcılardan K4; *“Hayal ettiğim gibi yaşıyorum zaten.”* diyerek ideal hayatı yaşadığını belirtmiştir. Katılımcı K12 ise, **“***Yarım gün çalışmak isterdim.”* diyerek yalnızca çalışma hayatına vurgu yaptığı anlaşılmıştır. Katılımcı K15, *“Tam da şu an da yaşadığım gibi.”* şeklinde ifadesinde hayatından memnun olduğunu belirtmiştir.

Yanıtların incelenmesi sonucunda, çalışan kadınların çocuk sahibi olmaları durumunda hayal ettikleri yaşamda ortak noktaların olduğu gözlemlenmektedir. Bu ortak noktalar, çocuklarıyla daha fazla vakit geçirmek ve iş yüklerinin azaltılmasıdır. Katılımcıların çoğu, çocuklarına daha iyi bir gelecek sağlamak amacıyla çalıştıklarını ifade etmektedir. Birçok katılımcı, iş hayatında huzur, verimlilik ve dengeye sahip bir çalışma ortamı arzulamaktadır. Bazı katılımcılar ise maddi sorunlarla uğraşmadan rahat bir yaşam sürmek istediklerini belirtmiştir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar ideal yaşamlarını zaten yaşadıklarını ifade etmiştir. Genel olarak, kadınların iş hayatı ile aile yaşamları arasında denge kurarak, çocuklarına daha fazla zaman ayırmalarını ve verimli bir iş ortamında çalışmalarını hedefledikleri görülmektedir.

5.3.2.3. Mevcut Politikaların Değerlendirilmesi

Çalışmaya katılan çocuk sahibi kadınların, devlet tarafından desteklenen politikalar hakkındaki görüşlerini öğrenmek amacıyla "Çalışan annelere yönelik politikalar (çocuk bakım ve emzirme odaları, yarım çalışma ödeneği, kısa zamanlı çalışma, süt izni, doğum desteği vb.) hakkında ne düşünüyorsunuz?" sorusu sorulmuştur ve çeşitli yanıtlar alınmıştır. Bu konu hakkındaki görüşler şu şekildedir: Katılımcı K1;

> *“Açıkçası bu politikaların arttırılması ve geliştirilmesi taraftarıyım. Biz annelerin çalışma hayatında yer alabilmesi için oldukça önemli*

olduğunu düşünüyorum. Biraz daha imkân sağlanmalı. Bütün bu politikaların yetersiz kaldığını düşünüyorum."

Şeklinde ifadesini belirtmiştir. Katılımcı K2; *"Yetersiz. İyileştirilmeli. Doğum izni arttırılmalı. Bu politikalar biz annelerin iş, ev ve çocuk stresini azaltmaya yetmiyor."* diyerek görüşünü bildirmiştir. Katılımcı K3,

"Kesinlikle yetersiz. Çevremde doğum iznine ayrılan annelerin mesleklerini bıraktığına rast geldim. Kadınların özellikle çocuğu olan kadınların iş hayatında daha fazla yer almasını istiyorlarsa daha fazla kolaylık sağlanmalı diye düşünüyorum."

İfadesinde bulunmuştur. Katılımcı K4,

"Ben doğum iznim bittikten hemen sonra işe başladım. O ilk zamanlar benim için o kadar zordu ki. Kendimi kızıma göre ayarlıyordum. Bir bebek ilk doğduğu andan itibaren anneye bağımlı yaşadığından dolayı bütün ihtiyacı anne tarafından karşılanması gerekiyor. Bence doğum izni yetersiz… Kısmi çalışma ödeneğini az buluyorum."

İfadesini cümleleriyle aktarmıştır. Katılımcı K5, *"Bu politikaların güzel olduğunu düşünüyorum ama yetersiz buluyorum."* diyerek yapılan politikalardan hoşnut olduğunu fakat geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Benzer şekilde katılımcı K6 da *"Güzel yöntem diye düşünüyorum. Ama yetersiz."* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı *K9, "Güzel fakat eksik olduğunu düşünüyorum. Tam anlamı ile yaşadığımız problemlere çözüm olamıyor."* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K7; *"Tamamen yetersiz, sorunları görmezden gelen tutumlar mevcut."* diyerek uygulanan politikaların geçerliliği konusunda görüşünü belirtmiştir. Katılımcı K8;

"Yetersiz olduğunu düşünüyorum. Bunca yükün altında kadına yüklenen anlamı düşünecek olursak, bu koşullarda ondan iyi bir iş performansı beklemek gülünç olacaktır. Çoğu annenin bu politikalardan haberi var mı onu da sorgulamak gerekli."

Diyerek çalışan annelere uygulanan politikaların az olduğunu ve bu konudaki bilinçlenmenin olmayışına vurgu yapmıştır. K14; *"Hepsi çok güzel politikalar ama süre olarak çok az buluyorum. Doğum izni sadece 2 ay olmamalı. Yarı çalışmada insanı maddi olarak zorlar."* diyerek daha olanaklı politikaların oluşmasını beklemektedir. Katılımcı *K10; "Doğum iznini az buluyorum.", K11; "*Çok yetersiz.", katılımcı K12, *"Benim zamanımda bunların hiçbirisi bana uymadı. Şu an da güzel fakat yetersiz."* diyerek bu konuda fazlasıyla yol kat edildiğini fakat uygulamaların problemleri çözemediğini belirtmiştir. Katılımcı K13; *"Çalışan*

annelere yönelik izlenen politikaların eksik olduğunu düşünüyorum.", Katılımcı K15; *"Bence eksik bir anne bebeği 2 yaşına gelene kadar yanında olmalı ve anne devlet tarafından desteklenmeli."* ifadesine yer vermiştir.

Yapılan değerlendirmeler sonucunda, katılımcılar çalışan annelere yönelik izin politikalarının yetersiz olduğu görüşünü benimsemişlerdir. Bir katılımcı, geçmiş döneme kıyasla günümüz toplumunda politikaların arttığını ifade etmiştir. Ancak, şu anda küçük çocuğu olan annelerin mevcut politikaları eksik buldukları konusunda ortak bir görüş belirtmişlerdir.

5.3.2.4. Devletten Talep Edilen Politikalar

Katılımcılara yöneltilen son soru, "Çalışan bir anne olarak iş hayatına yönelik devletten ne gibi politikalar üretmelerini talep edersiniz?" şeklindedir. Bu soruyla katılımcılardan, devletin çalışma hayatında çalışan annelere yönelik olarak hangi politikaları geliştirmesini talep ettikleri öğrenilmek istenmiştir. Bu şekilde, katılımcıların beklentileri ve ihtiyaçları göz önüne alınarak daha etkili ve kapsayıcı politikaların oluşturulması hedeflenmiştir. Bu soruya şu şekilde yanıt verilmiştir. Katılımcı K1; *"Çalışma saatlerinin azaltılması, izinlerin ücretli olarak arttırılmasını isterdim."* diyerek çalışan annelerin mağduriyetinin giderilmesini talep etmiştir. Katılımcı *K2; "Ücretsiz izinlerin arttırılmasını talep ederdim. Çocukların yanlarında olabilmesi için ailelere daha fazla olanak tanınabilir."* diyerek aile iş uyumunun daha olanaklı hale gelmesi yönünde görüş bildirmiştir. Katılımcı K3;

> *"Kesinlikle annelere toplam 8 hafta verilen doğum izninin yetersiz olduğunu düşünüyorum. Bu konu da kapsamlı ve uygulayıcı politikalar yapılabilir. Annelerin çocuklarını geride bırakıp işe başlamaları yönünde kaygıların giderilmesine dair eğitimler düzenlenmeli." diyerek ifade etmiştir."*

Katılımcı K4; *"Çalışma saatlerinin daha az olması, ücretsiz izinlerin arttırılması." Şeklinde görüş bildirmiştir.* Katılımcı K5*; "Doğum sonu ücretsiz iznin 2 yıl olmasını isterdim."* şeklinde belirtmiştir. Katılımcı K6; *"Bayanların çalışma saatlerinin daha kısa ve yorucu olmamasını isterdim."* cümleleriyle aktarmıştır. Katılımcı K7; *"Sadece hekim değil, insan, kadın, anne olduğumun gözetilmesini istiyorum."* diyerek mesleki yönden kadınların teşvik edilmesinin yanı sıra anneliklerinin de göz ardı edilmemesi yönünde talepte bulunmuştur. Katılımcı K9; "*Kesinlikle ücretli*

izinlerin arttırılmasını isterdim." diyerek görüşünü beyan etmiştir. Katılımı K10; *"Annelerin izinleri kesinlikle artırılmalı. Annelerin doğum sonrası ücretsiz izni çok kısa kesinlikle bu da artırılmalı."* şeklinde ifade etmiştir. Katılımcı K13; *"Özellikle 1 yaşına gelene kadar annelere izin hakkının tanınmasını talep ederdim."* ifadesinde bulunmuştur. Katılımcı K14; *"Doğum izinleri en az 1 yıl olması gerekli, bakıcı parası gibi maddi destek yapılmalı."* diyerek farklı aile politikalarının uygulanmasını talep etmiştir. Katılımcı K15; *"Anne kesinlikle devlet tarafından desteklenmeli."* şeklinde görüş bildirmiştir. Katılımcılardan 3 kişi çalıştıkları iş yerlerinde kreş uygulamasının olması yönünde talepte bulunmuşlardır. Bu doğrultu katılımcı görüşleri şu şekildedir: Katılımcı K8; *"Çalıştıkları kurumda kreş olabilir. Çalışma şartlarının daha esnek ve iyi olması.",* katılımcı K11; *"Çocuklara ücretsiz kreş desteği sağlanmalı.",* benzer şekilde katılımcı K12 de kreş uygulamasının gerektiğini şu şekilde ifade etmiştir; *"İş yerinde kreş, yarım zamanlı çalışma."*

Katılımcıların yanıtları değerlendirildiğinde, çalışan annelerin iş hayatına yönelik politika talepleri ortaya çıkmaktadır. Çoğunluk, daha esnek çalışma saatleri, genişletilmiş izin süreleri (hem ücretli hem ücretsiz), daha uzun doğum izni ve iş yerlerinde kreş hizmeti gibi politikaların devlet tarafından uygulanmasını talep etmiştir. Bu talepler, çalışan annelerin iş ve aile yaşamlarını daha iyi dengeleyebilmeleri, çocuklarına daha fazla zaman ayırabilmeleri ve ebeveynlik sorumluluklarını daha etkili bir şekilde yerine getirebilmeleri için önemli görülmektedir. Ayrıca, katılımcılar arasında mesleki yönden kadınların teşvik edilmesi ve annelik rollerinin göz ardı edilmemesi gerektiği yönünde talepler de bulunmaktadır. Bu sonuçlar, devletin çalışan annelere destek olacak politikalar geliştirmesi gerektiğini ve çalışan annelerin iş hayatında başarılı olabilmeleri için gerekli önlemleri alması gerektiğini göstermektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Avcı ve toplayıcı toplumlardan günümüze kadar geçen süre içinde, toplumda birçok değişim yaşanmış ve aile de bu değişimlerden etkilenmiştir. Bu değişimler yaşanırken tarih boyunca en çok etkilenen de nispeten kadın olmuştur. Avcı ve toplayıcı toplumlarda kadınlar erkeklerle eşit bir konuma gelmişken, daha sonra bu eşitlik haklarından mahrum bırakılmış, sosyal ve çalışma hayatının dışında tutulmuşlardır. Endüstri toplumlarında üst tabakaya mensup kadınların, alt tabakaya mensup kadınlara karşı sergilediği duruş mağlubiyetle sonuçlanmıştır. Kadınların fabrikada ve evde çalışan rolleri zaman içinde değişmiş ve kadınlar hizmet sektöründe çalışmaya yönelmiştir. Artık çalışma hayatına girişte bedensel güce dayalı niteliklerden ziyade bilgi temelli gücün arandığı bir döneme gelinmiştir. Geliştirilen politikalarla birlikte kadınlar işgücü piyasasında daha fazla yer almış ve kadının toplumdaki konumu, yeri ve rolleri değişime uğramıştır. 2. Dünya Savaşı'ndan sonra kadınların çalışma hayatına katılımı artmış ve Türkiye'de Tanzimat dönemiyle birlikte kız çocuklarına meslek eğitimi verilmeye başlanmıştır. Kadınlar artık çalışma hayatında kendilerini göstermeye başlamışlardır. Bilgi toplumuna geçiş süreciyle birlikte, çalışma hayatında bilgili, donanımlı ve eğitimli kadınların tercih edilmesi gerektiği kabul edilmektedir. Bu doğrultuda uygulanan politikalar, çocuk sahibi kadınların iş gücü piyasasında daha fazla yer edinmelerine olanak sağlamıştır. Çalışan anneler, iş ve aile yaşamlarını uyumlu bir şekilde sürdürebilmek adına çaba sarf etmektedir. Bu dengeyi sağlamak genellikle annelerin üzerine ek sorumluluklar yüklemeyi gerektirmiştir. Kadının ekonomik gücü ve konumu, geçmiş döneme göre önemli ölçüde artmış ve aile içerisinde söz hakkı elde etmiştir. Çocuk sahibi olan çalışan kadınların aile hayatında söz hakkı ve ev içindeki görev dağılımı konusundaki görüşleri, genellikle kariyerleriyle bağlantılı hale gelmiştir. Hane içindeki sorumlulukların paylaşılmasında ise erkeğin destekleyici bir rol üstlenmesi ve çocuklara ilgi göstermesi, toplum tarafından normal karşılanmıştır.

"Çocuklu Kadınların İş Yaşamına İlişkin Davranışlarının Sosyolojik Açıdan Değerlendirilmesi: Niğde Örneği" adlı yapılan bu çalışmada, çalışan annelerin duygu, düşünce ve beklentileri öne çıkarılmıştır. Katılımcıların ilk olarak aile hayatı ve çocuklarıyla ilişkileri değerlendirildiğinde, çoğu katılımcının çocuklarıyla

yeterince ilgilenemediği ve bu durumun bireylerde eksiklik duygusu yarattığı belirlenmiştir. Küçük çocuğu olan katılımcıların zorluklarla karşı karşıya geldiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca, çalışan annelerin çoğu zaman yetersizlik hissi yaşadığı ve daha fazla zamanlarını çocuklarıyla geçirmek istediklerini ifade etmişlerdir. Katılımcıların çoğunluğu iş yerlerinde çocukları için izin talepleriyle zorlandıklarını, ancak bir şekilde izin alarak çocuklarıyla birlikte olabildiklerini belirtmişlerdir. Aynı zamanda katılımcıların çoğu iş yerinde yaşadıkları sorunların ailelerine de etki ettiğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda, katılımcıların bir kısmı meslek sahibi olmanın olumlu yönü olarak özgüven kazandıklarını ve ekonomik güç elde ettiklerini belirtirken, çocuklarıyla yeterince vakit geçiremediklerini ve bu durumun çocukların gelişimini etkilediğini düşünmüşlerdir.

Katılımcılar, aile ve iş hayatının daha uyumlu bir şekilde ilerlemesi için çeşitli çözümler üretmişlerdir. Anneler, yaşamlarını daha uygun hale getirebilecek destek mekanizmalarından faydalandıklarını ifade etmişlerdir. Yalnızca bir katılımcı ev işlerinde dışarıdan destek aldığını belirtmiştir. Bunun yanı sıra, aile büyükleri ve eşlerinden çocuk bakımı ve ev işleri konusunda destek gördükleri ortaya çıkmıştır.

Ev işleri, çocuk bakımı gibi sorumlulukların genellikle aile içinde kadının rolü olarak kabul görmesi ve maddi bir karşılığı olmaması, kadının emeğini görünmez hale getirdiği şeklinde nitelendirilebilir. Hane içinde cinsiyete dayalı iş paylaşımının olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle, araştırmaya katılanların çoğunluğu hem işte hem de evde çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Ev işleri için harcanan emeğin maddi bir getirisi olmaması ve bazen göz ardı edilmesi de belirtilmiştir.

Katılımcılara yöneltilen "Neden çalışıyorsunuz?" sorusuna verilen yanıtların incelenmesi sonucunda, genellikle ekonomik özgürlük ve ekonomik ihtiyaçlar üzerinde odaklandıkları görülmektedir. Bu bulgular, kadının iş sahibi olmasının toplum içindeki konumunu güçlendirerek ekonomik özgürlüğünü sağladığı ve Akdemir ve arkadaşlarının "Türkiye'de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri" başlıklı çalışmasında ortaya konan sonuçlarla uyumlu bir görünüm sergilemektedir. Araştırmalar, kadınların işgücüne katılımının ekonomik bağımsızlık, özgüven ve toplumsal saygınlık gibi etkilere sahip olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, katılımcıların yanıtları da benzer şekilde ekonomik özgürlük üzerine odaklanmıştır.

Çalışma hayatında çalışan annelerin yaşadığı zorluklar önemli bir sorun olarak da ortaya çıkmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu iş yerinde izin konusunda zorluk yaşadıklarını belirtmiştir. Bu durumda kadınların anneliklerinden dolayı negatif ayrımcılığa uğradığı görülmüştür. Nöbet usulü çalışan katılımcıların uzun çalışma saatleri nedeniyle çocuklarıyla daha az zaman geçirebilmeleri iş yerindeki anneleri olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Katılımcılardan, çalışan annelere yönelik devlet politikalarının yeterliliği konusunda değerlendirme yapmaları istenmiştir. Katılımcılar genellikle bu politikalara olumlu bir yaklaşım sergilemiş, ancak bu uygulamaların geliştirilmesi gerektiği konusunda ortak bir görüş bildirmişlerdir. Çalışan anneler işlerini severek yaptıklarını, ancak çocukları olduğu için izin konusunda sorunlar yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca, doğum sonrası izin sürelerinin yetersiz olduğunu ve çocuklarını en az 2 yaşına kadar kendilerinin büyütmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Katılımcıların bir kısmı, devletten iş yerlerinde çocuklar için kreş uygulaması talep etmiştir, diğer katılımcılar ise aile ve iş hayatının daha uyumlu hale getirilmesi gerektiğini ifade etmişlerdir. Geliştirilecek politikaların daha etkili olabileceğini belirtmişlerdir. Ancak, bu tür uygulamaların zaman alabileceği ve kendilerinin bu uygulamalardan yararlanamayacağı endişeleri de dile getirilmiştir. Katılımcılar, bakıcı için maddi destek oluşturulmasını hem kendileri hem de çocukları için talep etmişlerdir.

Kurumlardaki uygulamaların çalışan anneleri destekleyici düzeyde olması, mesleğini icra eden bireyler açısından önemlidir. Bu araştırma, çocuk sahibi olan kadınların çalışma hayatına yönelik davranışlarına farkındalık yaratmayı ve toplumsal destek ihtiyacına dikkat çekmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle, araştırmaya katılanların bakış açılarına dayalı olarak yapılan uygulamaların yeterliliği konusu ele alınmıştır. Elde edilen veriler, çalışma hayatındaki annelerin karşılaştığı zorlukları, artan sorumluluk ve stresi, çocuklarına yeterli vakit ayıramama sorununu ve toplumsal algıyı yansıtmaktadır. Çalışan annelerin çocuklarına yeterli düzeyde ilgi gösteremediği ve zaman sorunu yaşadığı görülmüştür. Bu sonuçlar, çalışma hayatındaki annelere daha fazla anlayış gösterilmesini ve toplumsal destek ihtiyacının artmasını gerektirmektedir. Araştırmanın sınırlılıkları göz önünde bulundurulduğunda, elde edilen sonuçların ve bulguların yalnızca Niğde ili ve çalışan anne gruplarıyla ilgili olduğu ve genelleştirilemeyeceği unutulmamalıdır. Daha

kapsamlı bir araştırma için farklı bölgelerden, demografik özelliklere sahip katılımcıların ve daha büyük örneklemlerin kullanılmasıyla daha genel sonuçlara ulaşmak mümkün olabilmektedir.

Aşağıda sunulan öneriler, çalışma hayatında çocuk sahibi olan kadınların karşılaştığı zorlukların azaltılması ve toplum tarafından desteklenmesi amacıyla alınabilecek önlemleri içermektedir:

1. İşverenlerin, çalışma hayatındaki annelerin ihtiyaçlarına uygun esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma seçenekleri sunması, bu çalışanların iş ve aile yaşamlarını dengelemesine yardımcı olacaktır.
2. Toplumda, çalışma hayatındaki annelerin karşılaştığı zorlukların daha iyi anlaşılması ve desteklenmesi için farkındalık çalışmaları yapılması gerekmektedir.
3. Ebeveynlik konusunda danışmanlık hizmetleri sunulmalı ve ebeveynlere, çocuklarıyla daha verimli vakit geçirme stratejileri hakkında bilgi verilmelidir.
4. Toplumsal algıyı yönetmek için, medya ve diğer etki alanları, iş hayatındaki annelerin desteklenmesi gerektiğine ilişkin mesajlar vererek, toplumda pozitif bir algı yaratmalıdır.
5. Çocuk bakımı için kamusal desteklerin artırılması, annelerin çocuklarıyla daha fazla zaman geçirmelerine olanak tanıyacaktır. Bu nedenle, devlet, çocuk bakımı hizmetlerinin sunumunu artırmalı ve mali destek sağlamalıdır.

Nihai olarak kadın; soyun devam etmesini sağlayan, gelecek nesillerin temelini oluşturan bireydir. Kadının en önemli rolü şüphesiz anneliktir. Kadına yüklenen roller gereği günümüz toplumunda yaşanan gelişmelerin artışı, ailelerde maddi getiri sağlaması ihtiyacını doğurmuştur. Bu yüzden ekonomik gereklilik sebebiyle birçok kadının, hane içi ve dışında farklı görevler üstlenmesiyle çalışma hayatında daha aktif olduğu görülmüştür.

KAYNAKÇA

Akgökçe, N. (2005). Sendika işi erkek işidir anlayışı yıkılmalı, *Petrol-İş Kadın Dergisi,* Aralık, Sayı:17.

Akdemir, S., Davarcıoğlu Özaktaş, F., ve Aksoy, N. (2019). Türkiye'de ve seçilmiş ülkelerde kadının işgücü piyasasındaki yeri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi,* 43(Güz/Осень/Autum 2019), 184-202. DOI: 10.17.498/kdeniz.535058.

Alkan, A. (2005), *Yerel yönetimler ve cinsiyet/ kadınların kentte görünmez varlığı*, Dipnot Yayınları, Ankara.

Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın işçiler ve türkiye'de kadın işçilerin 1475 sayılı kanunu ile korunması.* Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri spss uygulamalı.* Sakarya: Sakarya Kitabevi.

Arat, N. (2010). *Feminizmin abc'si*. Ankara: Say Yayınları.

Aslan, A. E., (2006). Cumhuriyet ve kadın memurlar, *Amme İdaresi Dergisi,* C. 39, S. 4, ss. 120-121.

Aşık, A. G., (2013). *10. kalkınma planı ve yine türkiye'yi kadınlar büyütebilir mi?,* https://www.tepav.org.tr, (Erişim: 17.01 2023).

Atıl, Y. H. (2009). Türkiye'de üniversite kütüphanelerinde kadın işgücü, *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, 23, ss. 353.

Barnett, R. C., & Gareis, K. C. (2006). Reduced-load work arrangements and work family fit. *Journal of Family Issues,* 27(3), 399-422. doi: 10.1177/0192513X05284120

Berber, M ve Yılmaz, E, B. (2008). Türkiye'de kadın istihdamı: Ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 10,2. Trabzon.

Berktay, F. (2009). Feminist teorinin önemli bir alanı: Cinsellik. *Cogito*, 58: 57 72.

Blumberg, R. L., & Coleman, M. T. (2010). The feminist case against family law. *Gender & Society,* 24(1), 1-16.

Bozbeyoğlu, A. Ç. (2011). Doğurganlık kontrolünde rasyonelliğin sınırları: Türkiye'de kürtaj ve gebeliği önleyici yöntem kullanımı. *Fe Dergi,* 3(1): 24 37.

Bozkurt, V. (2015). *Değişen dünyada sosyoloji.* Ekim Basın Yayın. Bursa.

Bubner, R. (1993). *Modern alman felsefesi,* (Çev.A.Yardımlı), İdea Yayınevi, İstanbul, s. 17-25.

Brenner, J. (2012). *Sınıf siyaseti ve kadın.* Yeşilsu, D. (Çev.). İstanbul: Kalkedon Yayınları.

Çeyindir, Y. N. (2004). Çalışan kadınlara giysi seçiminde alternatif öneriler, kadın çalışmalarında disiplinlerarası buluşma, Cilt 2, *Yedi Tepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi Yayınları* s.217-226

Çılbant, C., Karabıyık, C. ve Yalçınkaya, H. (2018). Göç ve verimlilik ilişkisi: Türkiye ve Avrupa Birliği örneği. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,*16(2), 117-128. Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/cbayarsos/issue/38081/439427

Çıtak, A. (2008). *Kadınların çalışmasına yönelik tutum: cinsiyet rolü ve sosyo ekonomik düzeye göre bir karşılaştırma,* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çiftçi, Ö. (1982). *Kadın sorunu ve türkiye'de kamu görevlisi kadınlar.* Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

Can, İ. (2013). *Ailenin tarihsel gelişimi: Dünü, bugünü ve yarını.* M. Aydın (Ed.). *Sistematik aile sosyolojisi*, (s. 65-86). Konya: Çizgi Kitabevi.

Collins, R. (2015). *Sosyolojide dört ana gelenek* (1. b.). (Çev., Ü. Tatlıcan) Bursa: Sentez Yayınları.

Copoeru, I. (2014). Schutzian Phenomenology and Hermeneutic Traditions. M. Staudigl, and G. Berguno içinde, *Alfred schutz"s practical-hermeneutical approach to law and normativity,* 169-179. Springer Netherlands.

Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri (beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni),* çeviri editörleri: M. Bütün ve S.B. Demir, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Daver, B. (1968). Kadınların siyasal hakları, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, C. 23, S. 4. ss. 121-130.

Dedeoğlu, S. (2018). Türkiye'de kadın istihdamına ilişkin yasal çerçeve ve ulusal politikalar. *Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliği,* içinde (s. 49-57). Ankara: Uluslararası Çalışma Örgütü Yayınları.

Demir, Z. (2019). Kendini "dindar" olarak tanımlayan erkeklerin kadının çalışmasına bakışı, *Eskiyeni Dergisi* / 39 (Eylül 2019): 323-346.

Demren, S. İ. (2002). Zorlamadan ve zorlanmadan yaşamak: Sevdiğiniz işi yapın. *Kaynak Dergisi*, 11.

Deniz, Ö. (2007). Cumhuriyet dönemi çalışma hayatı. *Çağdaş Türkiye Tarihi Araştırmaları Dergisi,* VI (15), 131-150.

Dingeç, E. (2010). Osmanlı toplumunda kadınların üretime katkıları, *History Studies Volume* 2/1, Dumlupınar.

Dikici, E. (2016). Feminizmin üç ana akımı: liberal, marxist ve radikal feminizm teorileri. *The Journal of Academic Social Science Studies,* 43: 523-532.

Direk, Z. (2013). Simone de beauvoir: abjeksiyon ve eros etiği. *Cogito,* 58: 11-38.

Doğramacı, E. (1989). *Türkiye'de kadının dünü ve bugünü.* İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.

Dumon, W. ve Esengün, Ç. M. (1991). Avrupa topluluğu ülkelerinde aile politikaları. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi,* 2(2), Retrieved from https://dergipark.org.tr/tr/pub/spcd/issue/21110/227359

Donovan, J. (2019). *Feminist Teori: Amerikan feminizminin entelektüel gelenekleri.* Bora, A., Gevrek, M.A. ve Sayılan, F. (Çev.). İstanbul: İletişim.

Eğitim Sen. (2006). *Yasalarda kadın.* Ankara.

Ely, J. R. ve Thomas, D.A. (1999), *Farklılıklara önem kazandırmak / çeşitliliği yönetmek için yeni bir paradigma, insanları yönetmek,* Çev. Gündüz Bulut ,Mess Yayınları, İstanbul.

Emre, E. (2004). *Küreselleşme ve çalışma yaşamında kadın.* Enerji Sanayi ve Maden Kamu Emekçileri Sendikası. ESM, Ankara

Ercan, F. (1995). Tarihsel ve toplumsal bir süreç olarak kapitalizm ve esneklik, *'95 96 Petrol- İş: Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası,* (44), 661-693.

Ercan, F. (2018). *Toplumlar ve ekonomiler.* İstanbul: Bağlam Yayıncılık.

Erdem, S. (2019*). Baba kimliğinin inşasının nesiller bağlamında karşılaştırmalı analizi: sembolik etkileşimci bakış açısıyla nitel bir inceleme Kırıkkale* (Doktora Tezi). Erişim Adresi: https://acikbilim.yok.gov.tr/

Eroksal Ülger, G. (2015). Türk anayasalarında kadın hakları ve uygulamalarıyla ilgili bir değerlendirme, *Yasama Dergisi,* C. 10, S. 31, ss. 24-45.

Esping-Andersen, G. (2011). *Tamamlanmamış devrim kadınların yeni rollerine uymak*. İstanbul: İletişim Yayınları.

Firestone, S. (1993). *Cinselliğin diyalektiği.* Salman, Y. (Çev.). İstanbul: Payel Yayınevi.

Gauthier, A. H. (2002). Family policies in industrialized countries: Is there convergence? *Population*, 57(3), 447-474. akt. Güvendi, M. A. (2018). Karşılaştırmalı bir perspektiften türkiye'de aile politikaları. İlke Politika Notu.

Gilman, C. P. (2014). *Bizim ülkemiz: Kadınlar Ülkesi'nden sonra.* Onacak, A. (Çev.). İstanbul: Otonom Yayınevi.

Giddens, A. (2012). *Sosyoloji* (C. Güzel Yay. Haz.). İstanbul: Kırmızı Yayınları.

Gittins, D. (1991). *Aile sorgulanıyor* (T. Erdem, Çev.). İstanbul: Pencere Yayınları.

Goffee, R. ve Scase, R. (1992). *Kadınlar iş başında,* Çev. Ahmet Fethi, Eti Yayınları, İstanbul.

Gökçe, B. (1976). Aile ve aile tipleri üzerine bir inceleme. *Hacettepe Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi.* 2(8), 46-67. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

Gökçe, B. (1991). *Aile ve aile tipleri üzerine bir inceleme.* B. Dikeçligil ve A. Çiğdem (Ed.), Aile yazıları: temel kavramlar, yapı ve tarihi süreç. Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırmaları Kurumu Yayınları.

Gökçimen, S. (2008). Ülkemizde kadınların siyasal hayata katılım mücadelesi, *Yasama Dergisi,* S. 10, ss. 5-59.

Görmüş, A. (2019). Türkiye'de yetersiz istihdam: Cinsiyet temelli bir lojistik regresyon modeli. Erişim adresi: http://www.calismatoplum.org/sayi61/gormus.pdf .20/12/2022.

Güneş, H. N. (2018). Feminist akımlarda aile. *Social Sciences Research Journal,* 7(3): 142-153

Güvendi, A. M. (2018). *Karşılaştırmalı bir perspektiften türkiye'de aile politikaları.* İlke Politika Notu.

Headey, ve diğerleri, 1997, 332-333.; Pierson, 1998, 778.; Schwarz, J. E. (1992) *Review, The American Political Science,* Vol. 86, No. 1, s. 265.

Hurwitz & Leeds. (2005). *Sosyal teoriler: Sosyal inşacılık ve sembolik etkileşimcilik, aile iletişimine katılan teoriler: Çoklu Perspektifler.*233

İlyasoğlu, H. (2015). *Kadın, iş ve aile: Türkiye'de kadın istihdamı üzerine bir değerlendirme.* İstanbul: Hayat Yayınları.

Kalaycı, İ. (2021). Annelerin iş yaşamındaki zorlukları ve aileye yansımaları: Türkiye için bazı sosyo-ekonomik öneriler. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi,* 10 (27) , 201-213 . Doı: 10.31199/Hakisderg.958003

Kaldenberg, R. M. (1985). *Çalışan anne önyargılara ve tereddütlere karşın çifte görevi omuzlayabilmek*. İstanbul: Afa Yayınları.

Kandiyoti, D. (1997). *Cariyeler bacılar yurttaşlar,* Çev. Aksu Bora, Fevziye Sayılan, Şirin Tekeli, Hüseyin Tapınç, Ferhunde Özbay, 1.Baskı. Metis Yayınları, İstanbul.

Karabıyık, İ. (2012). Türkiye'de çalışma hayatında kadın istihdamı. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi,* 32(1), 231-260

Karagöz, E. C. (2017). Kadın-erkek eşitliği ve ayrımcılık yasağı bağlamında Türkiye eşitlik ve insan hakları kurumu'nun yetkileri. *Yasama Dergisi,* 32: 21-40.

Karkıner, N. ve Kasapoğlu, A. (2011). *Aile sosyolojisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Karkıner, N. (2013). *Kadın, aile ve toplum.* N. Suğur (Ed.), *Sosyolojiye giriş*, içinde (s. 126-148). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Kasapoğlu A. (2012). *Sosyolojik yaklaşımlar temelinde aile kuramları.* A. Kasapoğlu ve N. Karkıner (Ed.), *Aile sosyolojisi,* içinde (s. 2-26). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Köse, B. (2018). *Geçmişten günümüze aile.* N. Adak (Ed.), *Değişen toplumda değişen aile,* içinde (s. 15-36). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Kul Parlak, N. (2016). Avrupa Birliği'nde iş-yaşam dengesine yönelik uyumlaştırma politikaları: ebeveyn izni. *Yaz/Sommer,* (32), 56-91.

Kurnaz, Ş. (1991). *Cumhuriyet öncesinde Türk kadını: (1839-1923).* Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Yayınları.

Kurt, İ. ve Tüz, S. A. (1996). *Sosyal hayatta kadın,* İslami İlimler Araştırma Vakfı, İstanbul.

Kruglanski, A. W. (2017). *Conflict and conflict resolution: Theory and practice.* Psychology Press.

Larossa & Reitzes. (1993) *Orta sınıf babalığında süreklilik ve değişim* akt. Erdem, S. (2018). *Sosyolojide temel fikirler,* 137

Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (2000). Above the glass ceiling? A comparison of matched samples of female and male executives. *Journal of Applied Psychology,* 85(3), 406-417.

Makal, A. (2010). *Türkiye'de erken cumhuriyet döneminde kadın emeği,* Çalışma ve Toplum, Ankara.

Makal, A. (2015). *Türkiye'de kadın emeğinin tarihsel kökenleri: 1920-1960. Geçmişten günümüze Türkiye'de kadın emeği.* der. G. Toksöz ve A. Makal, Ankara: İmge Kitapevi.

Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü* (1. b.). (Çev., O. Akınhay, ve D. Kömürcü) Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Merton, R. (1957). *Social theory and social structure,* revised and enlarged. London: The Free Press of Glencoe.

Millett, K. (2011). *Cinsel politika*. Selvi, S. (Çev.). İstanbul: Payel Yayınevi

Oğuz, A. (2019). *Feminizm, postkolonyal feminizm ve toplumsal cinsiyet.* İstanbul: Çizgi Kitabevi.

Oktik, N. (2018). *Aile ve toplum: Sosyolojik yaklaşımlar.* N. Oktik ve H. Ünal Reşitoğlu (Ed.), Aileyi anlamak, içinde (s. 1-26). Ankara: Nobel Yayınları.

Olaş, Ö. (2006). *Kadın yöneticinin çalışma yaşamında değişen karakteristiği üzerine bir saha çalışması: Sakarya örneği.* Yüksek Lisans Tezi.

Önder, N. (2013). Türkiye'de kadın işgücünün görünümü, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi,* C. 1, S. 1, ss. 35-61.

Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi,* 1(1), 35-59.

Özcan, Y. Z., ve Özbay, Ö. (2002). *Sosyolojide yöntem.* İ. Sezal içinde, Sosyolojiye Giriş (s. 57-93). Ankara: Martı Kitap ve Yayınevi.

Özen, K. S. (2001). İşin değişen anlamı ve birey yaşamında önemi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 3(2).

Özen, S. (2002). İş-aile yaşamının dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 4(3), 139-153. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları.

Özer, M ve Biçerli, K. (2003). Türkiye' de kadın işgücünün panel veri analizi, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 2003-2004, Eskişehir.

Özkaplan, N. (2009). Duygusal emek ve kadın işi/erkek işi. *Çalışma ve Toplum* (2), 15-24.

Özlem, D. (1990). *Max Weber'de bilim ve sosyoloji.* İstanbul: Ara Yayınları.

Özmete, E. Ve Eker, I. (2013). İş-aile yaşamı çatışması ile başa çıkmada kullanılan bireysel ve kurumsal stratejilerin değerlendirilmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi,* 3(1), 19- 49.

Özgür, G. (2020). *Tarihsel değişim sürecinde iş ve aile yaşamında kadın: muğla ili, bankacılık sektöründe çalışan çocuklu kadınlar üzerine bir inceleme,* (Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Özyürek, A. ve Aydın, A. (2021). Kırsalda ve kentte yaşayan kadınların aile değerlerinin karşılaştırılması. *Değerler Eğitimi Dergisi,* 19 (41), 313-350. DOI: 10.34234/ded.899968

Parsons, T. (1951). *The social structure of the family*. In R. N. Anshen (Ed.), The Family: Its Function and Destiny (pp. 173-201). Harper & Brothers.

Parsons T. (1975). The Present Status of "StructuralFunctional" Theory in Sociology. In: Talcott Parsons (ed.), *Social systems and the evolution of action theory.* New York: The Free Press.

Ponty, M. M. (2017). *Algının fenomenolojisi.* (Çev., E. Hacımuratoğlu, ve E. Sarıkartal) İstanbul: İthaki Yayınları.

Poster, M. (1989). *Eleştirel aile kuramı* (H. Tapınç, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları. Sabuncuoğlu, Z. (2013). İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Sartre, J. P. (2011). *Varlık ve hiçlik: Fenomenolojik ontoloji denemesi*. (Çev., T. Ilgaz ve G. Eksen, Çankaya) İstanbul: İthaki Yayınları.

Serter, N. (1994), *Türkiye'nin sosyal yapısı*, Filiz Yayınları, İstanbul.

Sever, M. (2015). *Kadınlık, annelik, Gönüllü Çocuksuzluk: Elisabeth Badinter'den Kadınlık mı Annelik mi?*

Slattery, M. (2015). *Sosyolojide temel fikirler.* Sentez Yayıncılık. Bursa.332-334

Şahin, Ö. ve Doğan, S. (2018). Çalışan kadınların iş-aile çatışması algıları ile iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: kamu ve özel sektör karşılaştırması. *Electronic Turkish Studies,* 13(9), 321-334.

Şentürk, Ü. (2018). *Gündelik hayat sosyolojisi: temalar, sorunsallar ve güzergahlar.* A. Esgin, ve G. Çeğin içinde, Husserl ve Schutz: Fenomenojik Perspektif, 235-268. Phoenix Yayınları.

Taş, G. (2016). Feminizm üzerine genel bir değerlendirme: Kavramsal analizi, tarihsel süreçleri ve dönüşümleri. *Akademik hassasiyetler,* 3(5), 163-175. Erişim adresi: http://static.dergipark.org.tr/article download/36e2/45e9/08e2/imp-287075-0.pdf?. 12/02/2023

Tatar, M. (2021). Aziz Nesin'in yazmış olduğu helal olsun isimli hikâyenin benlik kavramı açısından değerlendirilmesi, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (AEÜSBED) 7/3, 865

Tekeli, İ. (2017). *Kadınlar ve işgücüne katılımı.* Ankara: Phoenix Yayınevi.

Tezcan, N. (2005). *Kadınların sosyal hayatta eşitsizlik sorunları*. İstanbul: Derin Yayınları.

Thebaud, F. (2005). *Toplumsal cinsiyet araştırmaları*. G. Duby, M. Perrot (Ed.). Kadınların Tarihi V: Yirminci Yüzyılda Kültürel Bir Kimliğe Doğru. (13-24) içinde, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

TİB. (1975). *Türkiye'de kadının sosyo-ekonomik durumu.* Ankara: Tüm İktisatçılar Birliği Yayınları.

Toksöz, G. (2015). *Kalkınmada farklı yörüngeler kadın istihdamında farklı örüntüler ışığında Türkiye'de kadın istihdamı. Geçmişten günümüze Türkiye'de kadın emeği*. der. G. Toksöz ve A. Makal, Ankara: İmge Kitapevi.

Tong, R.P. (2006). *Feminist düşünce.* Cirhinlioğlu, Z. (Çev.). İstanbul: Gündoğan Yayınları.

Turan, N. (2018). Çalışma mutluluğu: Kavram ve kapsam. *Uludağ Journal of Economy and Society,* 37(1), 169-212

Turğut, F. (2017). Tarihsel süreçte aile kurumunun dönüşümü ve geleceğine yönelik çıkarımlar. *Medeniyet ve toplum,* 1(1), 107-109. Erişim Adresi: https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/527373

Tütüncü, Ö. ve Küçükusta, D. 2020. *Organizasyonlarda bireyler: tutum, davranış ve motivasyon*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlıkta Kalite Geliştirme ve Akreditasyon Anabilim Dalı.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2020). *Kadın ve erkek istatistikleri.* Erişim adresi: http://tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist ((Erişim Tarihi: 03.05.2023).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2021). *Toplumsal cinsiyet göstergeleri. hanehalkı işgücü araştırma sonuçları.* (Erişim Tarihi: 21.03.2023).

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2022). *Adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçları.* (Erişim Tarihi: 21.03.2023).

Türk Dil Kurumu. (2023). *Çalışma ve iş.*

Uğur, A. (2003), *İnsan kaynakları yönetimi,* 1. Baskı. Sakarya Kitabevi, Sakarya.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2015). *Women at work: Trends 2016.* ILO Publications.

Wagner, H. R. (2018). *Fenomenoloji ve toplumsal ilişkiler.* A. Schütz içinde, Takdim: Sosyolojiye Fenomenolojik Yaklaşım. (Çev., A. Akan, ve S. Kesikoğlu) (1.b.). 7-60. Ankara: Heretik Yayınları.

West, D. (1998). *Kıta avrupası felsefesine giriş: Rousseau, Kant, Hegel'den Foucault ve Derrida'ya,* (Çev.A.Cevizci), Paradigma Yayınları, İstanbul, s. 113-136.

Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yikebali, M. (2018). *Sembolik etkileşimcilik ve çağdaş sosyal teori: topluma yeni bakışlar.* (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi.

Yumuş, A. (2011). *Kalkınma planları çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının ekonomik, toplumsal ve siyasal boyutları.* Uzmanlık Tezi. Ankara.

Zubritski, Y.; Mitropolski; Kerov, V. (2017). İlkel *topluluk, köleci toplum, feodal toplum* (S. Belli Çev.). Ankara: Sol Yayınları.

İnternet Kaynakları:

https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=19942&MevzuatTur=7&MevzuTertip=5 Erişim Tarihi: 28.02.2023

https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18728&MevzuatTur=7&MevzuTertip=5 Erişim Tarihi: 28.02.2023.

https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/04/20160413 10.htm#:~:text=657%20say%C4%B1l%C4%B1%20Kanunun%20104%20C3%BCnc%C3%BC,birbu%C3%A7uk%20saat%20s%C3%BCt%20izni%2verilir. Erişim Tarihi: 28.02.2023

https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/04/20150407-19.htm Erişim Tarihi: 28.02.2023

https://www.sosyalhizmetuzmani.org/kamilalptekin.html

EKLER

GÖRÜŞME FORMU

Sayın Katılımcı, bu mülakat, Niğde'de kamu sektöründe çalışan annelerin iş yaşamına ilişkin davranışlarının değerlendirilmesi sonucunda elde edilen bilgilerin yüksek lisans tezinde kullanılması amacıyla hazırlanmıştır. Mülakat sonucunda elde edilen bulgular yalnızca bilimsel amaçlara yönelik olarak kullanılacak ve kesinlikle araştırma dışında kimse ile paylaşılmayacaktır. Ayrıca araştırma verileri analiz edilirken, katılımcıların isimleri kesinlikle rapora yansımayacaktır. Görüşme formunun doldurulmasında vereceğiniz cevapların samimi, gerçeğe uygun olmasından ve gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür ederim.

Özlem ONAT
Çankırı Karatekin Üniversitesi
S.B.E.,
Sosyoloji Anabilim Dalı Yüksek Lisans
Öğrencisi

Demografik Bilgiler

Yaşınız:
Medeni Durumunuz:
Eğitim Durumunuz:
Mesleğiniz:
Kazancınız:
Mesai Saatleriniz:
Kaç yıldır çalışıyorsunuz:
Kaç yıldır evlisiniz:
Eşinizin mesleği ve geliri:
Kaç çocuğunuz var:
Çocuğunuz/ çocuklarınız kaç yaşında:

GÖRÜŞME SORULARI

Aileye Yönelik Sorular

1. Çalışan anne olmak sizce ne anlama geliyor?
2. Çalışan anne olmanızın aile hayatınıza etkisi nelerdir?
3. Çalışan anne olarak çocuğunuzla yeterince ilgileniyor musunuz? ? Evet….Niçin? / Hayır….Niçin?
4. Siz işteyken çocuğunuzun bakımı kime ait?
5. Eşiniz; ev işleri, çocuk bakımı, temizlik gibi işlerde size destek oluyor mu? Destek olmuyorsa eşinize karşı tutumunuz ne yöndedir?
6. Çocuğunuzun doğum günü, karne günü, yılsonu gösterisi gibi özel günlerinde çalışan anne olarak yanında olabiliyor musunuz?
7. İş yerinizde sorunlar yaşıyor musunuz? Bu durumun aile yaşantınıza etkisi nelerdir?
8. Annenin çalışması hakkında olumlu/ olumsuz düşünceleriniz nelerdir?
9. Çalışan bir anne olarak hayal ettiğiniz yaşam nasıldır?

Çalışma Hayatına Yönelik Sorular

1. Neden çalışıyorsunuz?
2. İşinizi seviyor musunuz?
3. Çalışmak sizi nasıl hissettiriyor?
4. Çocuk sahibi olmanızın kariyer hayatınıza etkisi nelerdir?
5. Çalışan anne olarak iş yerinizde yaşadığınız zorluklar nelerdir?
6. İş yerinizde kadınsı rollerinizden uzaklaştığınızı düşünüyor musunuz?
7. İşyerinizde izin konusunda problem yaşadınız mı?
8. Çalışan annelere yönelik politikalar (çocuk bakım ve emzirme odaları, yarım çalışma ödeneği, kısa zamanlı çalışma, süt izni, doğum desteği vb.) hakkında bir değerlendirme yapabilir misiniz?
9. Çalışan bir anne olarak iş hayatına yönelik devletten ne gibi politikalar üretmelerini talep edersiniz?

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

ORCİD	0000-0002-8151-9028
Adı Soyadı	Özlem ONAT
Doğum Yeri	Niğde
Doğum Tarihi	12.12.1997

LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	Çankırı Karatekin Üniversitesi
Fakülte	Edebiyat Fakültesi
Bölüm	Sosyoloji Bölümü

YÜKSEK LİSANS EĞİTİM BİLGİLERİ

Üniversite	Çankırı Karatekin Üniversitesi
Enstitü	Sosyal Bilimler Enstitüsi
Anabilim Dalı	Sosyoloji Anabilim Dalı

İŞ DENEYİMİ

Staj	Çankırı 15 Temmuz Şehitler Anadolu Lisesi- Felsefe Grubu Öğretmenliği

KATILDIĞI KURSLAR

Kurslar	Bilgisayar İşletmenliği (Operatörlüğü) Kursu, Pedagojik Formasyon, Türk İşaret Dili Kursu, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Kursu, İlk Yardım Kursu, Hijyen Eğitimi, Özel Eğitimde Toplumsal Farkındalığı Artırma Kursu, Temel Robotik ve Kodlama Eğitimi, İş ve Sosyal Hayatta İletişim Kursu, Diksiyon Kursu, Bilgisayarda Hızlı Klavye Kullanımı, Girişimcilik Kursu, 0-72 Ay Çocuk Gelişim Kursu, Madde Bağımlılığı Farkındalık Eğitimi Kursu.
Makaleler	Pandemi Döneminde Eğitim Sektöründeki Dijital Uçurum: Dezavantajlı Gruplar Üzerine Etkisi Türkiye Örneği. Türkiye'de Kırsal Kesimde Genç İstihdamına Yönelik Nitel Bir Araştırma.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

E-mail	ozlemonatt0@gmail.com
Telefon	