Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)
2026, Cilt 12, Özel Sayı, Sayfa 239-257

Akademisyen Annelerin Doğum İzni Sonrası İşe Dönüş Deneyimleri Üzerine Bir Çalışma

Canan KIRMIZI KOÇ
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
canankirmizi@kmu.edu.tr
ORCID ID: 0000-0002-5813-1420

Şerife SOYLU
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
serifesoylu@kmu.edu.tr
ORCID ID: 0000-0003-2960-2606

Araştırma Makalesi		DOI: 10.31592/aeusbed.1787390
Geliş Tarihi: 19.09.2025	Revize Tarihi: 31.01.2026	Kabul Tarihi: 16.02.2026

Atıf Bilgisi
Kırmızı Koç, C. ve Soylu Ş. (2026). Akademisyen annelerin doğum izni sonrası işe dönüş deneyimleri üzerine bir çalışma. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12*(Özel Sayı), 239-257.

ÖZ

Doğum, kadınların hem fiziksel hem de ruhsal değişimler yaşayarak anneliğe adım attığı önemli bir geçiş sürecini içermektedir. Çalışan kadınlar bu süreçte işlerinden bir süre uzaklaşmakta ve annelik rolüyle birlikte değişen yeni yaşamlarına uyum sağlamaya çalışmaktadır. Bu geçiş süreçlerinde pek çok zorlukla karşılaşan annelerin en çok zorlandığı dönemlerden biri de doğum izni sonrasında işe dönüş olmaktadır. İşe yeniden dönen anneler hem çocuklarının bakımları ile ilgilenmekte hem de ara verdikleri işlerinde performans göstermeye gayret etmektedirler. Sorumluluk artışının yanısıra anne olmak kadınların duygusal dünyasını da farklılaştırmakta ve bu durum çalışma hayatı üzerinde de etkili olmaktadır. Bu bağlamda çalışmanın amacı akademisyen olarak çalışan kadınların doğum sonrası işe dönüşte yaşadıkları deneyimleri derinlemesine inceleyerek bu süreçte neler deneyimlediklerini araştırmaktır. Nitel araştırma şeklinde tasarlanan çalışmada fenomenoloji deseni kullanılmış olup 12 akademisyen anne ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmelerden elde edilen veriler Maxqda 20 programından yararlanılarak içerik analizine tabi tutulmuş ve belirlenen tema-kategori-kodlar aktarılarak akademisyen annelerin deneyimlerine ilişkin sonuçlar yorumlanmıştır.
Anahtar Kelimeler: Doğum izni sonrası işe dönüş, akademisyen anne, kadın çalışanlar, nitel araştırma.

A Study on Academic Mother's Experiences of Returning to Work After Maternity Leave

ABSTRACT

Childbirth involves an important transition process in which women step into motherhood by experiencing both physical and psychological changes. During this process, working women take a break from their jobs for a while and try to adapt to their new lives that change with the role of motherhood. One of the most difficult periods for mothers who face many difficulties during this transition process is returning to work after maternity leave. Mothers who return to work, both take care of their children and try to perform in their jobs that they took a break from. In addition to increased responsibility, becoming a mother also changes emotional world of women, and this situation also affects their working life. In this context, the aim of the study is to deeply examine the experiences of women working as academicians when returning to work after childbirth and to investigate what they experience during this process. The study, designed as a qualitative research, used a phenomenological design and semi-structured interviews were conducted with 12 academician mothers. The data obtained from these interviews were subjected to content analysis using the Maxqda 20 program, and the results regarding the experiences of academician mothers were interpreted by transferring the determined themes-categories-codes.
Keywords: Returning to work after maternity leave, academic mother, women worker, qualitative research.

Giriş

Günümüz çalışma dünyası incelendiğinde kadınların eski zamanlara oranla iş sahasında daha çok varlık gösterebildikleri ve uzmanlığa dayalı kademelerde daha aktif rol alabildikleri görülmektedir. Dünya genelinde son 30 yılda yarım milyardan daha fazla kadının iş gücüne dâhil olduğu raporlanmıştır (World Bank, 2012). Amerika'da yapılan araştırmada geçtiğimiz on yılda,

kurumsal iş hattının her seviyesinde, özellikle de üst düzey liderlik pozisyonlarında (C-seviyede kadın çalışan oranı 2015'te %17 iken 2024'te bu oran %29) kadınların sayısında artış olduğu ortaya konulmuştur (McKinsey-Company, 2024). Türkiye'deki kadın istihdamına yönelik oranların Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkelerinin sahip olduğu oranların çok gerisinde kaldığı görülse de dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadınların iş gücüne katılımları yıllar içinde artış göstermiştir. 2005 yılında Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranı %21,9 iken, 2023 yılında bu oran %33,1'e yükselmiştir. Ayrıca kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe iş gücüne daha fazla katıldıkları da görülmüştür (Türkiye İstatistik Kurumu, 2025).

Kadınların iş yaşamında aktif olarak rol alması sorumluluklarının artışını da beraberinde getirmektedir. Kadınlar aile bireyleri olarak erkeklere kıyasla çok daha fazla ev içi faaliyetler için mesai harcamakta ve ev işlerinin devamı ile çocuk bakımı kadınların asli ve doğal görevi şeklinde görülmektedir (Gelegen, 2001). Bu bakımdan kadınların annelik sonrası iş yaşam dengesini oturtabilmeleri zor olmakta ve çocuklarının dünyaya gelmesinden sonra işini bırakan kadınlar ile sıklıkla karşılaşılmaktadır. Doğum sonrası işe dönenlerin ise psikolojik, fizyolojik, sosyal ve ekonomik konular üzerinden pek çok değişim yaşadıklarını söylemek mümkündür. Bu anlamda kadınlar için çocuğu olmayan bir çalışandan çocuklu bir çalışana geçiş süreci oldukça yoğun olup hem işlerini hem de kişisel alanlarını etkilemektedir (Spitzmueller ve Matthews, 2016).

Annelik; verdiği görevler ve biçtiği rollerle birlikte kadının kimliğinin yeniden inşa edildiği bir süreç olarak da değerlendirilmektedir (Dudu Karaman ve Doğan, 2018, s. 1493). Kadınların anneliği kimliklerine dâhil etme süreci, bir süreliğine benliklerini kaybettiği ya da sıkıştırdığı bir kimlik kırılması olarak kavramlaştırılabilir. Çoğu kadın anne olduğunda bir öz kaybı hissi yaşamakta ve yaşadığı bu karmaşık kimlik değişiklikleri zorlu bir geçiş dönemini içermektedir (Laney, Hall, Anderson ve Willingham, 2015). Bu geçiş dönemi bir kişinin deneyimleyebileceği en derin rol değişimlerinden biri olarak görülmekte ve bu süreçte kadınlar pek çok değişim ve adaptasyon süreçlerinden geçmektedirler (Knox ve Schact, 2012). Anne olduktan sonra kadınların yaşadığı önemli adaptasyon süreçlerinden biri de doğum sonrası işe dönüş sırasında yaşanmaktadır. Bu uyum sürecinde kadın, anne ve çalışan kadın olma rollerini beraber yürütebilmenin yollarını aramaktadır. Sürecin zorluğu kadının ev ve iş yaşamında aldığı enstrümental, sosyal ya da psikolojik desteklere bağlı olarak değişmekte ve dolayısıyla her kadının yaşadığı deneyimlerin farklı olduğu da görülmektedir (Kalın, 2021). Bu bağlamda araştırmanın amacı doğum sonrasında yaşanılan işe dönüş sürecini kadın akademisyenlerin deneyimleri üzerinden ele alarak bu sürecin çalışanlar üzerindeki etkilerini derinlemesine araştırmak olarak belirlenmiştir.

Akademisyenlik mesleği sürekli olarak öğrenmeyi ve kendini yenilemeyi gerektirdiğinden belirli mesai saatleri ile sınırlı kalamamakta ve yaşamın tamamını etkilemektedir. Gerek bilimsel çalışmaları takip ederek katkı sunmak (makale, kitap yazmak; sempozyum, konferans-kongrelerde bildiri sunmak) gerekse verilecek derslere hazırlanarak üniversiteye dair işleri yürütebilmek yoğun bir çaba gerektirmektedir. Bu anlamda akademisyenlik mesleğinin sorumluluğunun fazla olduğunu söylemek mümkündür (Yılmaz ve Özdemir, 2012, s. 51). Bu mesleki sorumluluğun yanına annelik sorumluluğun da eklenmesi kadın akademisyenlerin hayatını oldukça etkilemekte ve deneyimlerinin yoğunluğunu da artırmaktadır. Bu bağlamda araştırma için akademisyen anneler örneklem olarak seçilmiş olup doğum sonrasında işe dönüş süreçlerinde yaşadıkları deneyimler annelik ve çalışma dünyası perspektifinden ele alınmaya çalışılmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Kadınların tarihsel süreç boyunca üretim faaliyetlerinde yer aldıkları görülmüş ancak ücret karşılığında çalışmaları Sanayi Devrimi'yle birlikte gerçekleşmiştir. Kadınların yıllar geçtikçe çalışma hayatında daha aktif olarak yer aldıkları görülse de ataerkil toplum düzeni, erkeğin yaşam alanını katılım ve üretim ile açıklarken kadını ise öncelikli olarak anne olmak ve evin düzenini sağlamakla sorumlu tutmaktadır. Bu durumun da çalışma hayatında kadını erkekten sonra "ikincil" çalışan olarak konumlamaya sebep olduğu görülmektedir (Gözener, 2012). Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların kendilerini değersiz hissetmelerine yol açmakta ve kadınlar aleyhine bir ayrımcılık oluşturarak

kadınları daha fazla strese maruz bırakmaktadır (Değirmenci, 2018). Yıllar içerisinde kadın istihdamı giderek artış gösterse de kadın emeğinin erkek emeğine oranla dışlanmış ve eşitsiz olan durumunun devam ettiği görülmektedir (Gözener, 2012). Kadınların çalışma hayatında kazandıkları, aile bütçesine katkı olarak kabul edilmekte ve evlilik-doğum ile çalışma hayatları kesintiye uğrayabilmektedir (Gelegen, 2001). Doğum sonrasında işe dönen anneler ise istihdam döngüsünün her aşamasında damgalanma, sosyal kimlik ve ayrımcılık açısından farklı zorluklarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu zorluklar arasında farklı işe alım uygulamaları, etkisiz tutma çabaları, eşitsiz kariyer ilerleme fırsatları ve erişilemeyen destekleyici politikaların yer aldığı görülmektedir (Jones, Botsford Morgan, Walker ve King, 2013).

Kadınlar için anneliğe geçiş benzersiz bir yaşam aşaması olup iş talepleri, iş zorlukları ve iş dışı öncelikler çocuğun gelişinden önce bile kaçınılmaz şekilde değişmektedir. Çoğu kadın hamilelikleri sırasında, sınırlı olan kaynaklarını iş ve aile taleplerine nasıl ayıracaklarını planlamaya başlamaktadır. Sorumluluk artışının yanısıra annelikle birlikte kadınlar, farklılaşan kimliklerini yeniden inşa etmek gibi pek çok psikolojik, fizyolojik, sosyal ve ekonomik değişimler de yaşamaktadırlar. Ayrıca işe dönen anneler, çocuklarının bazı deneyimlerini kaçırdıklarını hissedebilmekte ve genellikle "iyi" anne olmakla ilişkilendirilen beklentileri karşılamadıkları düşünüldüğü için toplumsal baskıya da maruz kalabilmektedirler (Spitzmueller ve Matthews, 2016). Sosyal standartlar annelerin ev hanımı ve bakıcı rollerinde başarılı olmalarını beklemekte ve bu da annelerin ideal çalışan beklentilerini karşılamalarını da imkânsız hale getirmektedir. İdeal çalışan normu (Kelly, Ammons, Chermack ve Moen, 2010), çalışanların işlerine uzun saatler ayırmaları ve işten çok az izin almaları gerektiği fikrini benimsemekte ve bu bakımdan annelerin işe adanmış olmadığı klişesini düşündürmektedir (Greer ve Morgan, 2016).

Çalışan kadınların çalışan anne olmaya geçiş süreçleri onları kökten değiştiren bir dönüm noktasını içermektedir. Rol teorisi, açık sistemler teorisi ve iş talepleri-kaynakları modeli kadınların doğum sonrasında ebeveyn izni alma ve işe dönme süreçlerini anlamlandırmaya yardımcı olacak teoriler arasında yer almaktadır (Fisher, Valley, Toppinen-Tanner ve Mattingly, 2016). Rol teorisi (Greenhaus ve Beutell, 1985; Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek ve Rosenthal, 1964); bir bireyin sahip olduğu rollerinin (çalışan, anne, eş) her birinin, o rolü başarılı bir şekilde yerine getirmek için karşılanması gereken taleplerden oluştuğunu varsaymaktadır. Anne olmak kadına yeni bir sosyal rol eklemekte ve bu yeni roldeki talepleri nasıl yöneteceğini öğrenmek, kadın çalışanın işe döndüğünde yapması gereken birincil ayarlamalar arasında yer almaktadır. Aile ve iş rolü talepleri sıklıkla zaman için rekabet etmekte ve bu durum bireyde stres ya da davranışla ilgili rol baskısı uyumsuzluğuna neden olabilmektedir. Bu bağlamda çalışan ebeveynler için iş ve aile rollerini uzlaştırma ihtiyacı, her iki yaşam alanındaki talepleri nasıl yönettiklerini ve önceliklendirdiklerini etkilemektedir (Fisher vd., 2016).

Toplumsal cinsiyet rolleri açısından bakıldığında ise çocuk bakımı erkekten ziyade kadının doğal görevi olarak görülmektedir. Bu görev kadın doğasının bir parçası olarak kabul edilmekte sevgi paylaşımı da içerdiğinden mesaisinin belirsiz ve karşılıksız olması nedeniyle görünmeyen (doğallaştırılmış) emek olarak değerlendirilmektedir (Acar Savran ve Demiryontan, 2012). Çocuğa sunulan bakım emeği, duygusal bağ ile ilişkili olduğundan görünmeyen emeğin hususi bir şeklidir. Kadın, bakım emeğini şefkatle, sevgiyle yapmakta ve karşılığında sadece benzer bir duygu almaktadır (Fidan, 2024). Kadınların iş hayatında aktif yer alması da görünmeyen emek durumunu pek değiştirmemiş, kadınlar “ikinci vardiya” olarak ev içi ve bakım emeklerini gerçekleştirmeye devam etmişlerdir (Aldemir, 2016). Toplumda yer alan “çocuğa en iyi bakımı verebilecek kişi annedir” algısı da ebeveynlikteki babanın rolünü göz ardı etmeye yol açmakta olup bu algı kadınların görünmeyen emeğini de artırmaktadır. Bu bağlamda bakım yükünün, anneliğe geçiş sürecinde çalışan kadınların iş hayatını olumsuz anlamda etkilediğini söylemek mümkündür (Türk, 2025).

Açık sistemler teorisi (Katz ve Kahn, 1978), bireylerin ve kuruluşların; dış çevre, organizasyon, çalışan ve çalışanın ailesi arasında etkileşimlerin gerçekleştiği geçirgen sınırlardan oluşan sosyal sistemler kapsamında var olduğunu ifade etmektedir. Bu açıdan teori; bir bireyin ebeveynlik izni alıp almayacağını ve ne kadar süreyle izin kullanacağını ve izinden sonra işe

döndüğünde uyum sağlama yeteneğini etkileyebilecek birden fazla faktör olduğunu ileri sürmektedir. Bu faktörler arasında bireysel değerler, aile ihtiyaçları, kurumsal politikalar ve normlar ile ulusal politikalar ve toplumsal normlar yer almaktadır (Fisher vd., 2016). Genel olarak çalışanların aile taleplerini karşılama ihtiyaçlarını destekleyen bir çalışma ortamı ve çalışanların iş ve aile taleplerini dengelemelerine yardımcı olmaya yönelik yönetici desteğinin önemli olduğu görülmektedir (Hammer, Kossek, Anger, Bodner ve Zimmerman, 2011). İş talepleri-kaynakları modeline göre iş talepleri sürekli zihinsel ya da fiziksel çaba gerektirdiğinden çalışan üzerinde psikolojik ya da fizyolojik etkiye sebebiyet veren işin fiziksel sosyal ve örgütsel yönlerini ifade etmektedir. Aşırı iş yükü ve zaman baskısı, iş taleplerine verilebilecek örnekler arasındadır. İş kaynakları ise iş hedeflerine ulaşmayı kolaylaştıran ya da iş talepleri sonucunda oluşan psikolojik ve fizyolojik maliyetleri azaltmaya yarayan veya çalışanların kişisel gelişim ve ilerlemesini teşvik eden iş yönlerini belirtmektedir. Görev çeşitliliği, özerklik, yönetici koçluğu ve iş arkadaşlarından, aileden alınan sosyal destek bazı iş kaynakları olarak sıralanabilmektedir. Bu modele göre, iş talepleri düşükse ya da olumsuz iş taleplerine karşı tampon görevi görecek iş kaynakları mevcutsa, çalışanların işin zararlı etkilerini (tükenmişlik, stres) deneyimleme olasılığı daha düşük olmaktadır (Demerouti, Bakker, Nachreiner ve Schaufeli, 2001). Bu çerçevede işe dönen yeni annenin kaynaklarını artırarak iş talep-kaynak dengesini sağlamasının önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Fisher ve diğerleri (2016) ebeveyn izni/işe dönüş sürecinde dört aşama olduğunu öne sürmektedir: İzin öncesi, izinde uzakta olma, işe geri dönüş ve işe tam entegrasyon. Bu aşamalar sırayla gerçekleşmekte ancak her aşamada geçirilen zaman uzunluğu bireyler arasında farklılık göstermektedir. İzin öncesi dönem hamilelik sürecini kapsamakta ve hamile çalışana işten uzakta kalacağı dönem için planlama imkânı tanımaktadır. Coulson, Skouteris, Milgrom, Noblet ve Dissanayake (2010)'nin yürüttükleri çalışma bu dönemin; çocuk bakımı için planlama, eşle planlama ve işverenle planlamayı içerdiğini ortaya koymuştur. İkinci aşama çalışanın işten uzakta olduğu izin sürecini içermekte olup izin süresi devlet ve işveren politikalarına göre farklılık göstermektedir. Türkiye de analık izni olarak geçen bu süre doğumdan önce 8 ve doğumdan sonra 8 olmak üzere 16 haftadır. Kadın çalışan isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilmekte ve kalan izinleri (beş hafta) de doğum sonrasına eklenebilmektedir. Ayrıca isteğe bağlı olarak bir hizmet akdiyle işveren yanında çalışan annelere altı aylık, kamu çalışanı annelere ise iki seneye kadar ücretsiz izne çıkma hakkı tanınmaktadır (İntepe ve Öztürk, 2024). Üçüncü aşama işe geri dönüş olup işe dönüş için ideal zamanlamanın birçok faktöre dayandığı görülmektedir. Daha erken işe dönmek finansal kaynaklar sağlasa da oluşabilecek fiziksel ya da duygusal maliyetlere de yol açabilmektedir (fiziksel olarak tam olarak iyileşmemiş olmak; çocuğundan ayrılmayla ilgili kaygı). Dördüncü aşama ise geçiş sonrası kadın çalışanın işe tam uyum sağladığı dönemi ifade eden işe tam entegrasyondur. Bu uyum teknik ya da psikolojik olarak gözlemlenebilmekte ve bireysel olarak da farklılık göstermektedir (Fisher vd., 2016).

Kalın (2021) yayımladığı yüksek lisans tezinde, hemşire ve doktor annelerin doğum izni sonrasında işe uyum deneyimlerini araştırmış ve yapılan içerik analizinde "Dönüşü Düşünmek", "Doktor/ Hemşire Anne Olmak", "Yeniden Başlamak", "Zoru Başarmak", "Destekleyenin Varsa Her Şey Daha Kolay" olmak üzere 5 temaya ulaşılmıştır. İşe dönüş sürecinde sosyal desteğin önemli olduğu, anne çalışanların farklı düzeylerde kaygı yaşadıkları ve yöneticilerin/iş arkadaşlarının yaklaşımının işe uyum üzerinde etkili olduğu sonuçlar arasında yer almaktadır. Spiteri ve Xuereb (2012)'ın yürüttükleri çalışmada ise Malta'da ilk kez anne olan 10 kadın çalışanın işe dönüş sonrasında yaşadıkları deneyimleri anlamlandırmak amaçlanmıştır. Çalışmanın bulguları, toplumun anneleri çocuklarının doğumundan sonra işe dönmeye teşvik ettiklerini ancak bu hassas geçiş sırasında onları desteklemek için çok az girişimde bulunduklarını göstermiştir.

Anne olan akademisyenler ile ilgili literatüre bakıldığında, yapılan çalışmaların çoğunluğunda anne kimliğinin; başarı ve akademik kimlik üzerine etkisine odaklanıldığı görülmektedir (Memiş Doğan ve Temiz Arslan, 2023). Belkıs (2016)'ın yürüttüğü çalışma anneliğin akademik kariyer gelişimine etkileri üzerine olup Bayar Türkoğlu (2023) da kadın akademisyenlerin annelik deneyimlerini akademik yükselme kriterleri çerçevesinde değerlendirmiştir. Hemşirelikte akademisyen anne olma (Yiğit, Açıkgöz ve Dulay, 2021) ve akademisyenlik ve annelik (Memiş Doğan ve Temiz

Arslan, 2023) gibi konunun genel olarak değerlendirildiği çalışmalara da rastlamak mümkündür. Özellikle Covid-19 pandemi sürecinde akademisyen annelerin deneyimlerini eşitsizlikler (Gökalp Yılmaz, 2020), iş yaşam dengeleri (Çakmak Otluoğlu, Kurt Yılmaz ve Sürgevil Dalkılıç, 2021; Aysan, 2022) bağlamında araştıran çalışmalar bulunmaktadır. Akademisyen annelerin doğum izni deneyimlerine dair en kapsamlı çalışmalardan biri Jones ve Floyd (2023)'un 553 akademisyen anne üzerinde yürüttükleri çalışmadır. Bu araştırma sonucunda kadın akademisyenlerin doğum izni sırasında dergi makaleleri yazmak, doktora öğrencilerine danışmanlık yapmak, ders vermek ve e-postalara yanıt vermek gibi temel akademik görevleri üstlenmeye devam ettikleri ortaya konulmuştur. Literatürde akademisyen annelerin doğum izni süreçlerine dair çalışmalar dikkat çekerken (Di Leo, Epifanio, Scotto ve Troeger, 2025; Maxwell, Connolly ve Ní Laoire, 2019) doğum izni sonrasında işe dönüş adaptasyonlarına dair çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür.

Yöntem

Bu bölümde ilk olarak araştırma desenine yönelik bilgilere yer verilmiştir. Sonrasında çalışma grubu hakkında detaylar aktarılmıştır. Bölümün son kısmında ise verilerin toplanması ve analizi ve araştırma etiği başlıkları altında araştırmanın yöntemine yönelik bilgiler açıklanmıştır.

Araştırma Deseni

Araştırmada akademisyen annelerin doğum sonrası işe dönüş süreçlerinde yaşadıkları deneyimleri derinlemesine incelemek amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde nitel araştırma yöntemi benimsenerek fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni; kişilerin bir fenomene dair yaşanmış deneyimlerinin ortak anlamını ortaya çıkaran bir nitel araştırma deseni olup deneyimlerinin özünü anlamayı amaçlamaktadır (Creswell, 2018). Fenomenler (olgular), yaşanılan hayatta kişilerin karşısına olaylar, algılar, yönelimler, deneyimler, durumlar ve kavramlar gibi farklı şekillerde çıkabilmektedir. Fenomenoloji deseni; kişilerin farkında olduğu ancak derinlemesine bir anlayışa sahip olmadığı bu fenomenlere odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013, s. 78). Bu çalışmada da "doğum sonrası işe dönüş" fenomenine odaklanılmış, akademisyen annelerin doğum sonrası işe dönüşe dair deneyimlerinin ortak anlamları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Literatürde yer alan Fisher ve diğerleri (2016)'nin ebeveyn izni/işe dönüş süreci için öne sürdüğü dört aşama dikkate alınmış ve bu aşamalar temelinde yarı-yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Görüşme formu alanında uzman bir akademisyen tarafından değerlendirilmiş ve gerekli görülen düzenlemeler yapılmıştır. Pilot görüşme gerçekleştirilerek araştırmanın belirlenen amacına uygun olacak şekilde aşağıda yer verilen araştırma sorularına cevaplar aranmaya çalışılmıştır.

Q_1: Akademisyen anneler doğum izni öncesi sürecini nasıl deneyimlemişlerdir?
Q_2: Akademisyen annelerin doğum izni sırasında yaşadıkları deneyimler nasıldır?
Q_3:Akademisyen anneler doğum izni sonrasında işe geri dönüş sürecini nasıl deneyimlemişlerdir?
Q_4: Akademisyen anneler işe tam uyum sağlama sürecini nasıl deneyimlemişlerdir?

Çalışma Grubu

Araştırmanın katılımcılarının belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden olan ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme yönteminde araştırmacı, araştırmanın amacına uygun olarak katılımcılar için bazı ölçütler belirlemekte ve bu ölçütleri sağlayan katılımcıları araştırmaya dâhil etmektedir (Patton, 2018). Fenomenolojik çalışmalarda vurgu bireysel deneyimlerin ayrıntılı anlatımlarını elde etmeye yönelik olduğundan küçük örneklemler üzerinden çalışılabilinmektedir (Smith, Flowers ve Larkin, 2009). Yıldırım ve Şimşek (2013, s. 78) örnekleme dâhil edilecek katılımcı sayısının genellikle 10'u geçmemesi gerektiğine yer verirken, Creswell (2018) örneklem büyüklüğünün 3-4 kişi ile 10-15 kişi arasında değişebileceğini belirtmiştir. Bu çalışmada da araştırmanın amacına uygun olarak aynı fakültede çalışan ve en son doğumundan sonra işe dönüş süreci üzerinden en az 1 yıl en fazla 5 yıl geçmiş olan akademisyen anneler araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmada katılımcıların doğum sonrasında işe dönüş sürecindeki deneyimlerine

odaklanıldığından benzer çalışma ortamına sahip olmalarının önemli olduğu düşünülmüş ve deneyimlerinin ortak anlamlarına ulaşmak adına aynı fakültede akademisyen olarak çalışmış olmak ölçüt olarak belirlenmiştir. Ayrıca işe dönüşe dair deneyimlerin daha iyi aktarılabilmesi için doğum izninden sonra en az 1 yıl çalışmış ve bu süreç üzerinden en fazla 5 yıl geçmiş akademisyen anneler araştırmaya dâhil edilmiştir. Bu çerçevede Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesinde çalışmış olan ve tüm bu ölçütleri sağlayan 12 katılımcı ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara ait tanımlayıcı bilgilere Tablo 1'de yer verilmiştir.

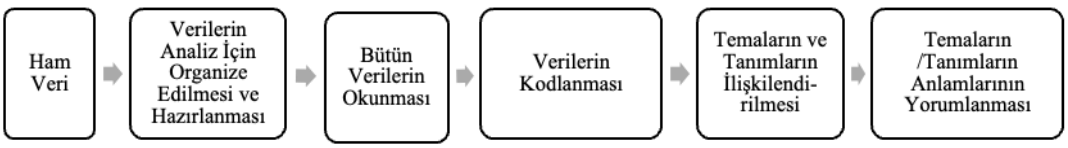
Tablo 1.
Katılımcıların Tanımlayıcı Bilgileri

Katılımcı	Yaş	Çocuk Sayısı	Ünvan	Son Doğum Sonrası Çalışma Süresi
K1	35	1	Dr. Öğr. Üyesi	2 yıl
K2	36	1	Dr. Öğr. Üyesi	3 yıl
K3	39	2	Arş. Gör. Dr	1 yıl
K4	41	2	Arş. Gör.	14 ay
K5	35	1	Dr. Öğr. Üyesi	5 yıl
K6	39	2	Doç. Dr	5 yıl
K7	38	1	Dr. Öğr. Üyesi	2 yıl
K8	38	1	Dr. Öğr. Üyesi	5 yıl
K9	38	1	Dr. Öğr. Üyesi	5 yıl
K10	40	2	Dr. Öğr. Üyesi	4 yıl
K11	38	1	Dr. Öğr. Üyesi	5 yıl
K12	35	2	Arş. Gör. Dr	2 yıl

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların 35-41 yaş aralığında olduğu görünmektedir. Katılımcıların çoğunluğu (%66,6) Dr. Öğretim Üyesi olup 1 çocuğa (%58,3) sahiptir. Katılımcıların yaptıkları son doğum sonrası işe geri dönüşlerinden sonra fakültelerindeki çalışma süreleri Tablo 1' de son doğum sonrası çalışma süresi şeklinde gösterilmiş olup bu süre 14 ay-5 yıl olarak değişmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri görüşme tekniği ile elde edilmiştir. Fontana ve Frey (1994) görüşmelerin; bireysel yüz yüze, yüz yüze grup görüşmesi, telefon görüşmesi, posta aracılığıyla, bireysel yanıtlanan soru formu şeklinde türlerinden bahsetmişlerdir. Bu çalışmada görüşmeler yüzyüze/telefon ile gerçekleştirilerek görüşme formu katılımcılara gönderilmiştir. Görüşmelerin kayıt altına alınacağı hususunda katılımcılara bilgilendirme yapılarak izinleri alınmış ve görüşmeler en az 22 dakika ve en fazla 42 dakika sürmüştür. Katılımcıların gizliliğine dikkat edilerek katılımcılar metin içi atıflarda K1, K2, K3… şeklinde kodlanmıştır.



Şekil 1. Nitel Veri Analiz Süreci (Creswell ve Creswell (2017))

Araştırma verilerinin analiz sürecinde Şekil 1'de görülen altı aşama takip edilerek veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Tüm görüşmeler yazılı hâle getirilmiş, elde edilen görüşme dökümleri organize edilerek tümüyle okunmuştur. Verilerin kodlanması aşamasında Maxqda 2020 paket programı kullanılmıştır. Literatürden faydalanılarak kodlamalar gerçekleştirilmiş ve kod-kategori ve temalar belirlenmiştir. Son aşamada temaların anlamları yorumlanarak nitel bulgular raporlanmıştır. Araştırmanın geçerliliği kapsamında görüşme dökümleri için katılımcı kontrolü

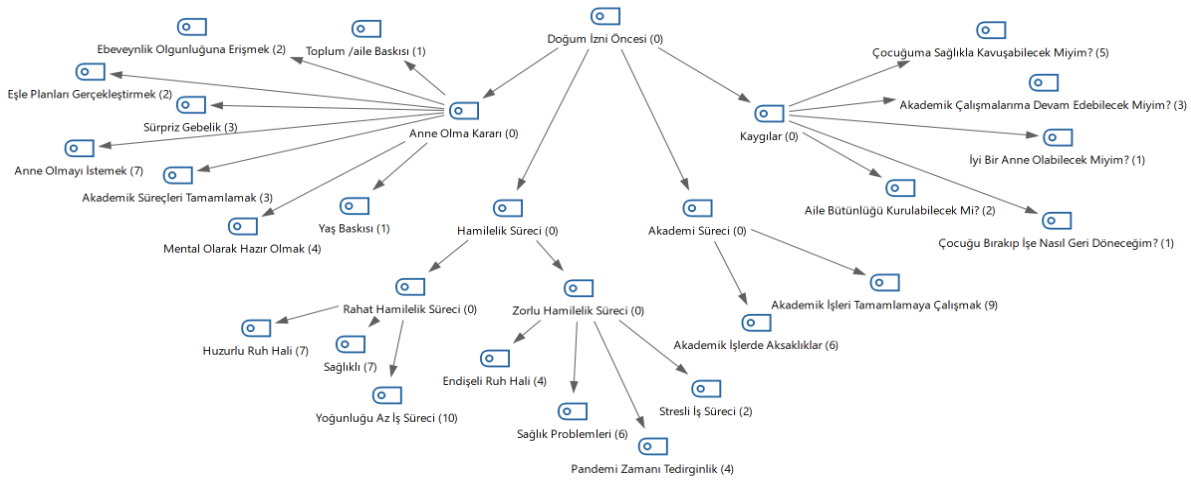
sağlanmış ve akran sorgulamasına başvurulmuştur. Araştırma bulgularının açıklanmasında katılımcı ifadeleri doğrudan aktarılmıştır. Güvenirlik için ise tüm araştırma süreci detaylı olarak anlatılmaya çalışılmıştır. Analiz sürecinde veriler, iki araştırmacı tarafından ayrı ayrı kodlanmış ve kodlayıcılar arasındaki uyum Miles ve Huberman (1994) tarafından ortaya atılan formül ([Uyumlu Kod Sayısı] / [Toplam Kod Sayısı] x 100) ile hesaplanarak %87 bulunmuştur. Sonrasında kodlar araştırmacılar tarafından uzlaşmaya varılıncaya kadar birlikte çözümlenmiş ve bu süreçteki uzlaşmazlıklar, ilgili alanyazından yararlanılarak ve üçüncü bir uzmana danışılarak giderilmiştir.

Araştırma Etiği

Araştırmanın etik kurallara uygun olarak gerçekleşebilmesi adına veri toplama süreci öncesinde Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi-Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kuruluna başvurulmuştur. Kurulun toplantısı 26.04.2024 tarihinde gerçekleşmiştir. Gerçekleşen bu toplantıda 07-2024/180 numaralı ve E-75732670-050.04-190206 sayılı kararı ile çalışma için etik kurul onayı alınmıştır.

Bulgular

Araştırmanın amacına uygun şekilde belirlenen araştırma soruları takip edilerek akademisyen annelerin deneyimlerine dair bulgular bu başlık altında raporlanmıştır. İlk olarak Q_1 araştırma sorusuna istinaden akademisyen annelerin doğum izni öncesine dair ifadeleri içerik analizine tabi tutulmuştur. Analizden elde edilen bulgular Şekil 2' de yer alan grafik üzerinde gösterilmiştir.



Şekil 2. Doğum İzni Öncesi Deneyimlere İlişkin Bulgular

Şekil 2'de görüldüğü üzere akademisyen annelerin doğum izni öncesi deneyimlerine ilişkin görüşlerinin "Anne Olma Kararı", "Hamilelik Süreci", "Kaygılar" ve "Akademi Süreci" şeklinde dört ana tema üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir. "Anne Olma Kararı" teması katılımcıların anneliğe karar verme süreçlerini içermekte olup tema içerisinde "Anne Olmayı İstemek" ve "Mental Olarak Hazır Olmak" kodlarının öne çıktığı görülmektedir. Katılımcıların çoğunluğunun anneliği deneyimlemeyi hep istediği anlaşılmaktadır. Akademik süreçleri tamamlayarak bu sürece hazır hissetmelerinin katılımcılar açısından önemli olduğunu söylemek mümkündür. K5 ve K8 bu süreci şu şekilde ifade etmektedirler;

> "Akademik anlamda bir şeyleri geçtikten sonra anne olmak istiyordum. İkisini aynı anda yürütmek çok zor olacaktı. Duygusal anlamda da insan istiyor anne olmayı. Olmak istedim yani kendiliğinden oluştu." (K5)

> "Çok sevilen bir çocuk olarak büyüdüğüm için aile olmayı çok istiyordum. Ama meslekte çok zor olacağını düşündüm. İçsel dünyamda pozitifti ama dış şartlar açısından tedirgindim.

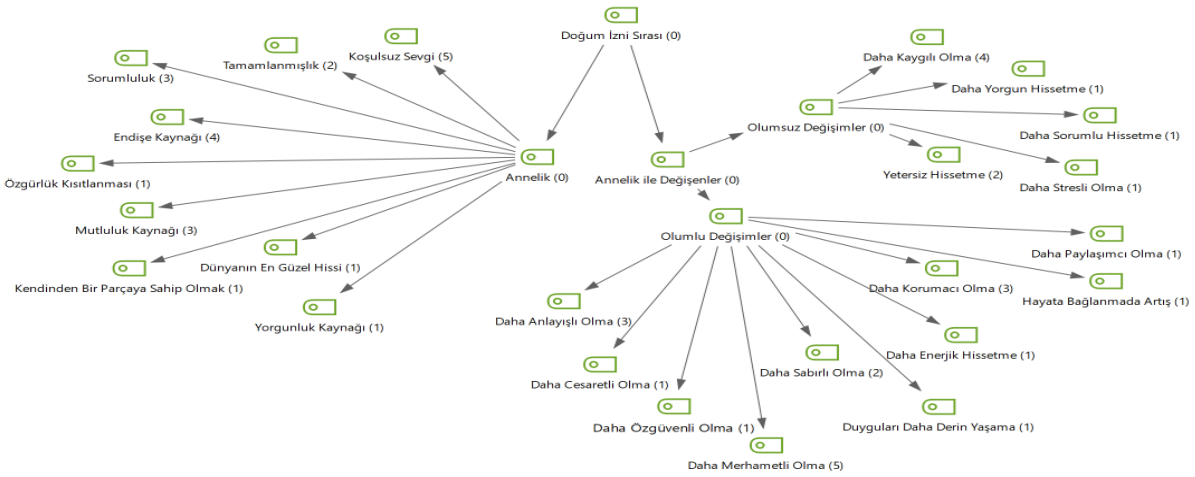
> Sanırım belli bir doygunluk noktasına geldikten sonra çocuk sahibi olmayı istediğimi düşündüm. Devamını da çocukla birlikte yapabileceğimi düşündüm." (K8)

"Hamilelik Süreci" temasında "Rahat Hamilelik Süreci" ve "Zorlu Hamilelik Süreci" olmak üzere 2 kategori tespit edilmiştir. Örneklem dâhilindeki akademisyen annelerin büyük çoğunluğunun yoğunluğu az iş sürecinde, sağlıklı ve huzurlu bir hamilelik geçirdikleri görülmüştür. Katılımcıların doğum izni öncesindeki akademik süreçlerine ilişkin deneyimlerini içeren "Akademi Süreci" temasında ise "Akademik İşleri Tamamlamaya Çalışmak" ve "Akademik İşlerde Aksaklıklar" şeklinde iki kod saptanmıştır. Katılımcı 11'in de "Bir de doğumdan sonra hayatımda olacak değişiklikleri kestirememek (örneğin akademik çalışmalara ne kadar vakit ayırabilirim? bilemiyordum) beni doğumdan önce olabildiğince iş halletmeye yöneltiyordu. O yüzden verimli geçirdim diyebilirim" şeklinde ifade ettiği üzere katılımcıların doğum iznine çıkmadan önce akademik işlerini tamamlamaya çalıştıkları anlaşılmaktadır. Ayrıca bu süreçte aksaklıklar yaşayan katılımcılar da bulunmaktadır. Bu katılımcıların bazılarının ifadeleri şu şekildedir;

> "Bulantım, baş dönmelerim, bilgisayar başına oturamama nedenlerinden dolayı çok çalışamadım. Uyku isteğim çok fazlaydı. Tez aşamasındaydım, çok ilgilenemedim tezle. Dondurdum. Mülakatlarımı yapmıştım, onları yazıya geçirebildim. Verimli bir çalışma süreci geçiremedim." (K12)

> "Hatta hamilelik ve sonrasında doğum dolayısıyla dönem dondurmak durumunda kalmam da danışmanımı biraz rahatsız etti. Danışmanımla yaşadığım bu olumsuzluklar dışında bir de pandemiye denk gelmek doktora tez sürecimin hem çok yorucu olmasına hem de oldukça uzamasına sebep oldu." (K11)

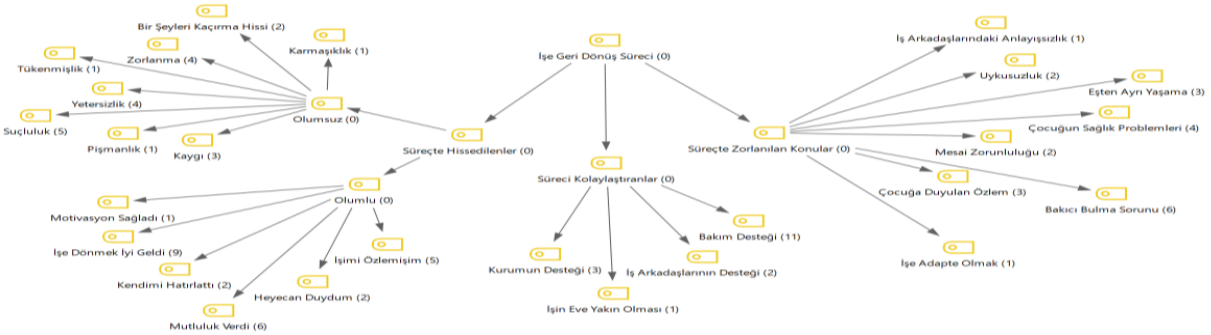
"Kaygılar" teması katılımcıların doğum izni öncesinde yaşadıkları kaygıları bir araya getirmektedir. Yapılan analizde katılımcıların en çok "Çocuğuma Sağlıkla Kavuşabilecek Miyim?" ve "Akademik Çalışmalarıma Devam Edebilecek Miyim?" kaygılarını güttükleri bulunmuştur. K2 "Acaba çocuk iyi mi, sağlıklı mı, her şey yolunda mı, doğum nasıl olacak gibi arkası kesilmeyen bir sürü soru." şeklinde sahip olduğu kaygıyı ifade etmiştir.



Şekil 3. Doğum İzni Sırası Deneyimlere İlişkin Bulgular

Q_2 araştırma sorusuna yönelik olarak doğum izni sırasında katılımcıların yaşadığı deneyimlere ilişkin analiz bulguları Şekil 3'te gösterilmektedir. Katılımcılar sağlık sorunları yaşayarak rapor alan (1 kişi) ve pandemi zamanında hamileliğini yaşayanlar haricinde doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışmış ve kalan izinlerini (beş hafta) doğum sonrasında kullanmışlardır. Bu bağlamda doğum izni sırasındaki deneyimler katılımcıların anneliği yeni deneyimlemesinden ötürü "Annelik" ve "Annelik ile Değişenler" şeklinde iki temada toplanmıştır. Katılımcıların anneliği en çok "Koşulsuz Sevgi", "Endişe Kaynağı", "Mutluluk Kaynağı" şeklinde tanımladıkları görülmektedir. "Annelik ile

Değişenler" temasında "Olumlu Değişimler" ve "Olumsuz Değişimler" olmak üzere iki kategori tespit edilmiştir. Katılımcılar annelik sonrasında yaşadıkları değişimlere ilişkin en çok olumlu olarak daha merhametli olduklarından, olumsuz olarak ise daha kaygılı olduklarından bahsetmişlerdir.



Şekil 4. İşe Geri Dönüş Süreci Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Şekil 4' te Q_3 araştırma sorusuna istinaden araştırmaya katılan akademisyen annelerin işe geri dönüş süreci sırasında yaşadıkları deneyimlerine ilişkin analiz bulgularına yer verilmiştir. Analiz sonucunda "Süreçte Hissedilenler", "Süreci Kolaylaştıranlar" ve "Süreçte Zorlanılan Konular" olmak üzere 3 tema tespit edilmiştir. "Süreçte Hissedilenler" teması katılımcıların doğum sonrasında işe geri döndüklerinde neler hissettiklerini içermekte olup "Olumlu" ve "Olumsuz" olmak üzere iki alt kategorinden oluşmaktadır. Katılımcılar en çok olumsuz olarak "Suçluluk", "Yetersizlik" ve "Zorlanma" hissettiklerini belirtmişlerdir. K1 hissettiği yetersizlik ve suçluluk duygularını aşağıda yer alan ifadeler ile açıklamıştır;

> "İşe dair en büyük olumsuz hissiyatım yetersiz hissetmekti. Doğum sonrası bir şey yapamamak, çalışamamak, işe başlayınca da emzirme devam ettiği için ne işteyim ne evdeyim. Dolayısıyla ne eve ne de işe yetişebildim. Ama asıl büyük yetersizliği sanırım çocuğumu bırakıyor olmaktan kaynaklı nasıl bir anneyim de çocuğumu bırakıyorum oldu. Al ücretsiz izin, otur çocuğuna kendin bak düşüncesiyle epey mücadele ettim." (K1)

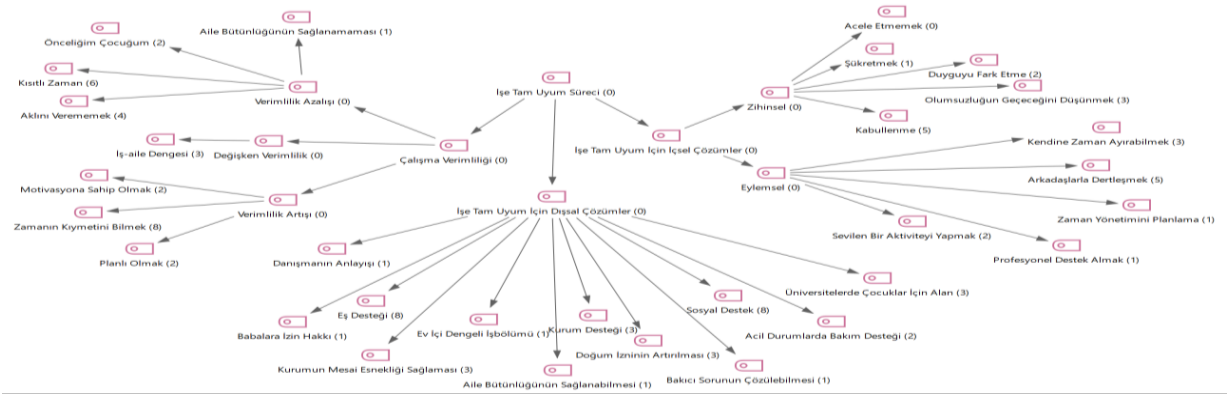
"Olumlu" alt kategorisinde ise katılımcılar tarafından "İşe Dönmek İyi Geldi", "İşimi Özlemişim", "Mutluluk Verdi" kodlarının en fazla dile getirildiği görülmektedir. K2 yaşadığı olumlu duyguları "Pandemi nedeniyle de uzunca bir süre evde olunca işe dönmek bana çok iyi geldi. Çünkü psikolojik iyilik hali açısından da başka işlerle uğraşmak, öğrenciyle, çalışma arkadaşlarımızla yüz yüze iletişim halinde olmak önemli. Ben çok özlediğimi fark ettim ve işe döndüğümde mutluydum." şeklinde ifade etmiştir. "Süreci Kolaylaştıranlar" temasına bakıldığında en çok ifade edilme sırasıyla "Ailenin Bakım Desteği", "Bakıcı/Kreş Desteği", "Kurumun Desteği", "İş Arkadaşlarının Desteği" ve "İşin Eve Yakın Olması" kodlarının yer aldığı görülmektedir. İşe geri dönme süreçlerini kolaylaştıranlara yönelik katılımcı ifadelerinin bazıları şu şekildedir;

> "Bu kısım özellikle işe dönmede çok önemli. Ben işe döndükten sonra çocuk bakımı kısmında annem destek verdi. Güvenilir biri olmasaydı, çocuğu başka birine emanet edip işe dönmek çok zor olurdu. Çevremde çalışan annelerin en büyük sorunsalı burada yaşanıyor çünkü. Bakım konusunda destek bulamayanlar ya da içlerine sindiremeyenler ücretsiz izine başvurmak ve işe dönüşü ertelemek zorunda kalıyorlar." (K2)

> "Dediğim gibi bunda özellikle fakülte ve üniversite yönetiminin anlayışlı tavrının da çok etkisi olmuştu. Dertlerimi, sorunlarımı rahatlıkla dile getirebildim. Çözüm konusunda da herkesten destek gördüğüm için benim için işle ilgili her şey çok olumluydu." (K4)

> "İşe dönüş sonrası evimizin iş yerime yakın olması da çok önemliydi. Çünkü bu durum benim için çok ama çok rahatlatıcı bir faktör haline geldi. Düzenli olarak öğle aralarımda çocuğumu görebildim." (K3)

"Süreçte Zorlanılan Konular" teması akademisyen annelerin işe geri dönüş sırasında zorlandığı deneyimleri içermekte olup "Bakıcı Bulma Sorunu" en çok zorlanılan konuların başında yer almaktadır. K3 bu süreci "Bakıcı düzenli olarak her iki çocuğumuz zamanında aradık fakat ilkinde bulamadık, diğer çocuğumuzda bulsak da kısa süreli oldular. Maalesef yaşadığımız şehirde bakıcı problemi genel olarak var, bulunmuyor, bulunan bakıcı da uzun yıllar kalmıyor; çevremde gördüğüm ailelerde de maalesef bu bakıcı bulma süreci sıkıntılı olmakta." şeklinde ifade etmektedir. Sonrasında sırasıyla "Çocuğun Sağlık Problemleri", "Eşten Ayrı Yaşama" ve "Çocuğa Duyulan Özlem" en çok dile getirilen kodlar olmuşlardır.



Şekil 5. İşe Tam Uyum Süreci Deneyimlerine İlişkin Bulgular

Q_4 araştırma sorusuna istinaden işe tam uyum sağlama sürecinde katılımcıların yaşadığı deneyimlere ilişkin analiz bulguları Şekil 5'te gösterilmekte olup "Çalışma Verimliliği", "İşe Tam Uyum İçin İçsel Çözümler", "İşe Tam Uyum İçin Dışsal Çözümler" olmak üzere üç tema tespit edilmiştir. İşe döndükten sonraki çalışma verimliliklerin önceki zamanlarına göre azaldığını düşünen anneler en çok kısıtlı zamana sahip olduklarını ve akıllarını işlerine veremediklerini dile getirmişlerdir. K7 "Kısıtlı zamandan dolayı yeterli çalışma ortaya koyamadığını" dile getirirken, K11 de yaşadığı benzer durumu "Anne olduktan sonra çalışmaya ayırdığım vakit önceki çalışma koşullarıma göre oldukça azaldı, buna dezavantaj diyebilirim." şeklinde ifade etmiştir. Anne olduktan sonra işe tam olarak aklını veremeyerek verimlilik azalışı yaşadıklarını düşünen katılımcı ifadelerinin ikisine de aşağıda yer verilmiştir.

"Babası uyudu diye mesaj atınca, aklımı verip tezimi yazabiliyordum." (K12)

"Eskiden olduğu gibi zihnimi sadece akademik çalışmalara veremiyorum. Gün içinde çocukla ilgili pek çok şeyi planlarken buluyorum kendimi. İşe gelsem de bu durum değişmiyor. Akılda pek çok şey oluyor. Örneğin, şu anda kreşe hazırlık dönemindeyiz. İlk başladığımız bir ay hiçbir şey yapamadım. Küçük olduğu için alışma süreci de sancılı oluyor ne yazık ki. İşte bu noktada işim ve çocuğum arasında çok kalıyorum" (K2)

İşe döndükten sonraki çalışma verimliliklerin önceki zamanlarına göre arttığını düşünen anneler, en çok zamanın kıymetini daha iyi bildiklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılardan K3 "Çalışma verimliliğimde olumlu anlamda değişme oldu diyebilirim. Önceden saat 16.20, yarım saate çıkarım diyerek yeni makaleye başlamazdım örneğin. Şu an her dakikam değerli." açıklamasında bulunmuştur. Çalışma verimliliklerinin değişkenlik gösterdiğini düşünen akademisyen anneler ise bu durumu iş-aile dengesine bağlayarak "Verimlilik değişken oluyor. Ev, çocuk ve okul arasında denge kurmak zor. (K9)" ve "Akademisyen annelerin dengeleri çok iyi ayarlaması gerekiyor. Bazen çocuk bekliyor bazen de işler bekliyor. Bir denge kurarak yürütmeye başladım (K8)" ifadelerini kullanmışlardır.

"İşe Tam Uyum İçin İçsel Çözümler" teması katılımcıların doğumdan sonraki işe geri dönüş süreçlerindeki işe uyumlanma aşamalarında kendilerine iyi gelen, bireysel deneyimlerini içermekte olup "Eylemsel" ve "Zihinsel" olmak üzere iki kategoriden oluşmaktadır. Eylem odaklı deneyimleri kapsayan "Eylemsel" kategorisinde akademisyen anneler arkadaşlarla dertleşmenin ve kendine zaman

ayırabilmenin işe geri dönüş süreçlerini rahatlattığını ifade etmişlerdir. "Zihinsel" kategorisi ise katılımcılara iyi gelen zihinsel süreçleri içermekte olup "Kabullenme", "Olumsuz Duygunun Geçeceğini Düşünmek" en çok dile getirilen kodlar olmuşlardır. Süreçlerini ve süreç içerisinde yaşadıkları duyguları kabullenmenin kendilerine iyi geldiğini söyleyen katılımcılardan K10 "Olumsuz duygularla, gerçek hayatla okuduklarımı harmanlayarak baş etmeye çalıştım. Öfkelenmek, çocuğuna kızmak bu olumsuz duygular çok normal demeye başladım. Dedim ki bir dakika sen insansın. Bu duyguları hissetmen çok normal." açıklamasında bulunmuştur. K3 de "Olumsuz hislerle uzun vadede geçeceklerini kendime söyleyerek başa çıkıyorum. İyi hisler gibi kötü hisler de misafir. Belli bir süre sonra gidecekler" ifadesiyle olumsuz duygusunun geçeceğini düşünmenin kendisine zihinsel olarak iyi geldiğini belirtmiştir.

"İşe Tam Uyum İçin Dışsal Çözümler" kategorisi akademisyen annelerin doğum sonrasında işe uyum sağlama süreçlerinde deneyimledikleri zorlukları kolaylaştırmada dışarıdan (kurumdan, devletten vb.) aldıkları ya da alamadıkları destekleri içermektedir. En çok dile getirilen kodlar "Sosyal Destek", "Eş Desteği" "Kurum Desteği", "Kurumun Mesai Esnekliği Sağlaması", "Üniversitelerde Çocuklar İçin Alan" ve "Doğum İzinlerinin Artırılması" olmuştur. K6 işe tam uyum sürecinde alabildiği destekleri "Çalışma verimliliğinde öncelikle eşimin desteği çok fazlaydı. Sonrasında aile büyükleri ve kardeşlerimin destekleri oldu. Çalıştığım kurumda da hem bölüm başkanı hem de diğer yöneticiler de ders saatlerimin ayarlanmasında oldukça destek oldular." şeklinde ifade etmiştir. Bu kategori kapsamında katılımcı açıklamalarından bazıları ise aşağıdaki gibidir:

> "Kurumun anlayışlı ve esnek olması çok önemli. Çünkü aniden çıkmak zorunda kalıyorsun, işe devam edemediğin durumlar olabiliyor. Böyle zamanlarda, kurumsal anlayış çok önemli ve tabi ki sosyal destek. Özellikle eş ve çocuk kurumsal bir yere gitmeye başlamadan önce evdeki bakım aşamasında bakımı sağlayacak kişi çok önemli. Ne yazık ki Türkiye'de çalışan annelere yönelik politikalar hiç yeterli değil. En başta doğum izni çok az. Doğumdan sonra 16 hafta çok yetersiz. Bebeğin, anneye bağımlılığının devam ettiği bir süreç. Yasalar bile çocuk bakımı rolünü doğrudan anneye yüklüyor. Babanın doğum sonrası kullandığı babalık izni dışında herhangi bir izin ya da sorumluluğu paylaşma gibi bir durumu yok. Bunlar büyük eksiklik bence. Hem fırsat eşitliğine aykırı hem de çalışan kadınların doğum sonrası işe dönme kararlarında olumsuz etki yaratıyor." (K2)

> "Devlet doğum izinlerini biraz daha artırabilir özellikle doğduktan sonra. Acil durumlarda bari bebek bakımı için destek alabileceğim bir yer olsa çok iyi olurdu. Ya da okulda bir anaokulu ya da çocukların oynayabileceği bir alan olsa çok iyi olurdu." (K12)

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu çalışma akademisyen olarak çalışan kadınların doğum izinlerinden sonra işe geri dönüş süreçlerinde yaşadıkları deneyimleri ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiş olup bu amaca yönelik 12 akademisyen anne ile görüşmeler yapılmıştır. Doğum sonrası işe dönüş/ebeveyn izin süreci için Fisher vd. (2016)'nin ortaya koyduğu dört aşama dikkate alınarak araştırma soruları oluşturulmuş ve elde edilen veriler analiz edilerek bulunan tema-kategori ve kodlar raporlanmıştır.

Araştırma bulgularına bakıldığında ilk araştırma sorusu ile katılımcıların doğum izni öncesi deneyimleri ortaya konulmaya çalışılmış ve "Anne Olma Kararı", "Hamilelik Süreci", "Kaygılar" ve "Akademi Süreci" olmak üzere dört tema tespit edilmiştir. Fisher ve diğerleri (2016)'ın belirttiği üzere doğum izni öncesi dönem hamilelik süreci deneyimlerini içermekte olup akademisyenlerin bu dönemde akademik çalışmalarını tamamlamaya çalışarak doğumdan sonraki süreçlerine hazırlık yaptıkları görülmektedir. Bu süreçte kaygıların da yoğunlaştığı sonucu ortaya çıkmış ve katılımcıların en çok "Çocuğuma Sağlıkla Kavuşabilecek Miyim?" ve "Akademik Çalışmalarıma Devam Edebilecek Miyim?" kaygılarını taşıdıkları bulunmuştur. Katılımcıların çoğunluğu yüksek lisans/doktora süreçlerini tamamlamış olup akademik süreçlerin anne olma kararlarını etkilediğini ifade etmişlerdir. Memiş Doğan ve Temiz Arslan (2023)'nın çalışmasında da akademisyenlerin akademik süreçlerini hesaba katarak anne olma kararlarını mantıksal olarak verdikleri ortaya konulmuştur. Bunun nedenlerini ise eğitim sürecinin uzunluğu, çalışma saatlerinin yoğunluğu ve çocuklarına yeterince

zaman ayıramayacakları ya da kariyerlerini olumsuz etkileyeceği kaygısı olarak sıralamışlardır. Benzer şekilde yapılan farklı çalışmalar da (Yiğit vd., 2021; Belkıs, 2016) akademisyenlerin eğitim süreçlerine göre çocuk sahibi olmayı planladıklarını göstermektedir.

Katılımcıların doğum izni sırasındaki deneyimlerinin "Annelik" ve "Annelik ile Değişenler" olmak üzere iki temada toplandığı görülmektedir. Katılımcılar anneliği en çok "Koşulsuz Sevgi" ve "Endişe Kaynağı" olarak tanımlamışlardır. Memiş Doğan ve Temiz Arslan (2023) anneliğe dair düşüncelerin toplumsal ve kültürel tanımlardan etkilendiğine atıf yaparak araştırmalarında katılımcıların annelik ile ilgili en çok sevgi ve fedakârlık kavramlarını ilişkilendirdiklerini ifade etmişlerdir. Tekin Epik ve Umutlu (2019)'nun çalışmasında da katılımcılar anneliği "çok güzel bir duygu" olarak tanımlarken çalışan anneliği ise "özveri isteyen, süreklilik arz eden, zor ve çocuğuna yeterince zaman ayıramamak ile ilişkili suçluluk hissi" ifadeleri ile anlatmışlardır. Bu araştırmada ise katılımcıların annelik ile ilgili daha olumlu duygular hissettikleri saptanmış olup akademisyen kadınlar en çok anne olduktan sonra daha merhametli olduklarını düşündüklerini dile getirmişlerdir.

Çalışan kadınların doğumdan sonra işe geri dönüşleri, iş ve aile deneyimlerinin doğrudan ilişkili olduğu bir geçiş sürecini içermekte ve bu geçişi başarıyla yönetmek, anneler ve aileleri için son derece önemli olmaktadır (Grether ve Wiese, 2016). Bu araştırmaya katılanların bu önemli geçiş sürecini "Süreçte Hissedilenler", "Süreci Kolaylaştıranlar" ve "Süreçte Zorlanılan Konular" olmak üzere üç tema üzerinden deneyimledikleri görülmektedir. "Süreçte Hissedilenler" teması altında akademisyen anneler en çok olumsuz olarak "Suçluluk", "Yetersizlik" ve "Zorlanma" hissettiklerini, olumlu olarak ise "İşe Dönmek İyi Geldi", "İşimi Özlemişim", "Mutluluk Verdi" ifadelerini dile getirmişlerdir. Kalın (2021)'ın yaptığı çalışmada da hemşire ve doktorlar annelerin doğum sonrasında işe geri döndüklerinde bebeklerinden ayrı kalmalarından ötürü vicdan azabı, suçluluk gibi duyguları deneyimledikleri bulunmuştur. Araştırmada, işe geri dönüş sürecinde en çok zorlanılan konu, çocuğun bakımı ile ilgili olurken ailenin verdiği bakım desteği veya bakıcı/kreş bulunabilmesi akademisyen annelerin işe geri dönüşlerini kolaylaştırmıştır.

Araştırmada katılımcıların işe geri dönüş sonrasında işe uyum sağlama deneyimlerinin "Çalışma Verimliliği", "İşe Tam Uyum İçin İçsel Çözümler", "İşe Tam Uyum İçin Dışsal Çözümler" olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmüştür. Çalışan annelerin doğumdan sonraki işe dönüş başarısının aileyi destekleyen örgütsel algılar (Allen, 2001; Booth ve Matthews, 2012) ve aileyi destekleyen yönetici davranışlarından (Hammer vd., 2011) önemli ölçüde etkilendiği bilinmektedir. Ayrıca bu aşamadaki olumlu deneyimlerle ilişkili diğer faktörler arasında eş desteği, daha az çalışma saati, iş stresi ve aşırı rol yüklenmesinin olmaması, düşük düzeyde olumsuz duygulanım ve düşük düzeyde depresyon yer almaktadır (Brough, O' Driscoll ve Kalliath, 2009; Byron, 2005; Feldman, Sussman ve Zigler, 2004). Bu araştırmada da işe tam uyum için akademisyen annelerin sosyal, eş ve kurum desteğine ihtiyaç duyduğu bulunmuştur. Toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde kadınların doğal görevi olarak görülen bakım emeğinin eş ve diğer destekler ile paylaşılmasının işe dönüş sürecinde önemli olduğu görülmektedir. Ek olarak bu süreçte eylemsel düzeyde arkadaşlarla dertleşmenin ve kendine zaman ayırabilmenin ve zihinsel düzeyde ise kabullenmenin, olumsuz duygunun geçeceğini düşünmenin akademisyen annelere iyi geldiği bulunmuştur. Çalışma verimliliği için anne olduktan sonra verimliliklerinin azaldığını düşünen katılımcıların en çok kısıtlı zamana sahip olduklarını ve akıllarını çalışmalarına veremediklerini dile getirdikleri görülmektedir. Çalışma verimliliklerinin artış gösterdiğini düşünen katılımcılar ise artık zamanın kıymetini daha iyi bilerek daha iyi odaklandıklarını ifade etmişlerdir. Bu durumda akademisyen anneler için zaman yönetimi ve odaklanma konusunun önemli olduğunu söylemek mümkündür.

Genel olarak bakıldığında bu araştırma akademisyen kadınların doğum sonrasında işe geri dönüş sürecine odaklanmakta olup bu sürecin hem fiziksel hem de psikolojik olarak oldukça yorucu ve yıpratıcı olduğu görülmektedir. Annelik ve akademisyenlik ikileminin en yoğun yaşandığı bu sürecin yetersizlik, suçluluk gibi pek çok duygusal karmaşayı da beraberinde getirmekte olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların bu süreci yönetebilmek için başvurduğu içsel ve dışsal çözümlere araştırma içerisinde yer verilmiştir. Bu bağlamda işe geri dönen annelerin duygusal farkındalıklarını ve öz şefkatlerini geliştirecek terapi-eğitim-atölyelere katılmalarının bu süreçte yaşadıkları duygusal

yoğunluk ile başa çıkmalarına fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Kurumların bünyelerinde böylesi programlar düzenlemesi ya da yeni annelerin bu programlara ulaşmalarına maddi/manevi destek vermeleri önerilmektedir. Aynı zamanda kurumların işe geri dönen anneler için zaman yönetimi, odaklanma konularını da içeren işe uyum programları düzenlemesi süreci kolaylaştırabilir. İşe geri dönüş sürecinde annenin yokluğunda bebek bakımını kimin üstleneceği konusu akademisyen annelerin yaşadığı en önemli sorunlardan biri olup üniversitelerde kurumsal kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaşması, acil durumlarda destek alınabilecek bakım merkezlerinin oluşturulması ya da annenin doğum izinlerinin artırılması katılımcılar tarafından dile getirilen çözümler arasındadır. Ek olarak, her ne kadar kadınlar uzun süredir aktif iş yaşamında yer alsalar da ev içi emek bölüşümünde dengeli bir iş bölümünün tam olarak sağlandığını söylemek güçtür. Özellikle bakım emeğinde anneye düşen sorumlulukların baba tarafından da paylaşılması gerekli olup toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalığın artırılması adına daha fazla çalışmanın yapılması önemlidir.

Bu çalışma 12 akademisyen annenin doğum sonrasında işe geri dönüş süreçleri ile ilgili deneyimleri ile sınırlıdır. Bu bağlamda farklı meslek gruplarının sürece dair deneyimlerinin araştırılması literatüre farklı bakış açıları kazandıracaktır. Kadınların doğum sonrası işe dönüş döneminde karşılaştıkları zorlukları ve fırsatları daha iyi anlamak için hem nicel hem de nitel daha çok araştırmaya ihtiyaç duyulmakta olup bu araştırmaların çalışan annelerin üretkenlikleri, verimliliklerini artırabilmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmacıların Katkı Oranı

İki yazarlı olan bu çalışmada her bir yazarın çalışmaya katkı oranı %50'dir.

Çıkar Çatışması

Çalışmada çıkar çatışması oluşturabilecek herhangi bir durum bulunmamaktadır.

Kaynaklar

Acar Savran, G. ve Demiryontan, N. (2012). *Kadının görünmeyen emeği* (2. Basım). İstanbul: Yordam Kitap.

Aldemir, Ç. (2016). *Kadının görünmeyen emeğinin görünür kılınması: Ev içi emeğin ücretlendirilmesi* Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior, 58*(3), 414–435.

Aysan, Ü. (2022). Hiç bitmeyen mesai: Covid-19 pandemisinde anne akademisyenlerin iş yaşam dengesi. A. Erkilet, Z. Şerefoğlu Danış ve S. Can Kaya (Ed.), *Pandemi ve kadın* içinde (ss. 103-135). İstanbul: Kadem Yayınları.

Bayar Türkoğlu, H. T. (2023). Kadın akademisyenlerin akademik yükselme kriterlerinde annelik deneyimleri. Bayram, A. T., Agarwal, N. ve Raza, A. (Ed.), *Sosyal bilimlerde kadın araştırmaları I* içinde (ss. 77-116). Gaziantep: Özgür Yayınları.

Belkıs, Ö. (2016). Anneliğin akademik kariyer gelişimine etkileri üzerine nitel bir araştırma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 5*(4), 250-263.

Booth, S. M. and Matthews, R. A. (2012). Family supportive organization perceptions: Validation of an abbreviated measure and theory extension. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(1), 41–51.

Brough, P., O'Driscoll, M. and Kalliath, T. J. (2009). The ability of family-friendly organizational resources to predict work-family conflict and job and family satisfaction. *Stress and Health, 21*(2), 223–234.

Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, *67,* 169–198.

Coulson, M., Skouteris, H., Milgrom, J., Noblet, A. and Dissanayake, C. (2010). Factors influencing the planning undertaken by women during pregnancy for their return to work after maternity leave. *The Australian and New Zealand Journal of Organisational Psychology*, *3,* 1-12.

Creswell, J. W. and Creswell, J. D. (2017). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches.* Sage Publications.

Creswell, J. W. (2018). *Nitel araştırma yöntemleri.* Ankara: Siyasal Kitapevi.

Çakmak Otluoğlu, K. Ö., Kurt Yılmaz, B. ve Sürgevil Dalkılıç, O. (2021). Covid-19 döneminde akademisyen annelerin iş-yaşam deneyimlerini anlamak: Nitel bir araştırma. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi, 7*(1), 13-52.

Değirmenci, B. (2018). *Toplumsal cinsiyet algısının meslek seçimine etkisi üzerine bir uygulama,* Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512.

Di Leo, R., Epifanio, M., Scotto, T. J. and Troeger, V. E. (2025). Motherhood in academia: A novel dataset of UK academic women with an application to maternity leave uptake. *Social Policy & Administration, 59*(3), 454–469.

Dudu Karaman, E. ve Doğan, N. (2018). Annelik rolü üzerine: Kadının "annelik" kimliği üzerinden tahakküm altına alınması. *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 6*(2), 1475-1496.

Feldman, R., Sussman, A. L. and Zigler, E. (2004). Parental leave and work adaptation at the transition to parenthood: Individual, marital, and social correlates. *Applied Developmental Psychology*, *25*, 459–479.

Fidan, Z. D. (2024). *Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Munzur Üniversitesi örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Tunceli.

Fisher, G. G., Valley, M. A., Toppinen-Tanner, S., Mattingly, V. P. (2016). Parental leave and return to work. C. Spitzmueller and R. A. Matthews (Ed.), *Research perspectives on work and the transition to motherhood* in (pp. 129–148). Springer International Publishing/Springer Nature.

Fontana, A. and Frey, J. H. (1994). Interviewing: The art of science. N. K. Denzin ve Y. S. Lincoln (Ed.), *Handbook of qualitative research* in (pp. 361–376). Sage Publications, Inc.

Gelegen, D. G. (2001). Çalışma yaşamında kadın olmak. *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2*(5), 27-30.

Gözener, E. (2012). *Ülkemizdeki kadın işgücü istihdamının Dünya ve Avrupa ülkeleriyle karşılaştırılması: istihdam edilmiş kadın işgücüne ilişkin bir araştırma,* Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul.

Greer, T. W. and Morgan, W. B. (2016). Employed mother stereotypes and linkages to work-family conflict and enrichment. C. Spitzmueller and R. A. Matthews (Ed.), *Research perspectives on work and the transition to motherhood* in (pp. 199–216). Springer International Publishing/Springer Nature.

Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. The Academy of Management Review, 10, 76–88.

Grether, T. and Wiese B. S. (2016). Stay at home or go back to work? Antecedents and consequences of mothers' return to work after childbirth. Spitzmueller, C., Matthews, R. (Ed.) *Research perspectives on work and the transition to motherhood* in (pp. 105-128). Springer, Cham.

Gökalp Yılmaz, G. (2020). Covid-19 pandemisinde eşitsizliklerin yeniden üretilmesi bağlamında akademisyen anne olmak. *Eğitim Bilim Toplum Dergisi,* 18(72), 60-93.

Hammer, L. B., Kossek, E. E., Anger, W. K., Bodner, T. and Zimmerman, K. L. (2011). Clarifying work–family intervention processes: The roles of work–family conflict and family-supportive supervisor behaviors. *Journal of Applied Psychology*, *96*(1), 134.

İntepe, A. S. ve Öztürk, Y. (2024). Türkiye'de 0-3 yaş arası çocuğu olan kadınların işgücüne katılımda karşılaştıkları zorluklar. *KAİDE Dergisi (ASBÜ Uluslararası Aile Araştırmaları Dergisi), 2*(2), 177-214.

Jones, K. P., Botsford Morgan, W., Walker, S. S. and King, E. B. (2013). Bias in promoting employed mothers. M. Paludi (Ed.), *The Psychology for Business Success* in Westport, CT: Praeger.

Jones, K. and Floyd, A. (2023). Women Academics Experiences of Maternity Leave in the Neoliberal University: Unmasking Governmentality. *Gender, Work & Organization, 31*(1), 92–114.

Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J. D. and Rosenthal, R. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.* New York: Wiley.

Kalın, E. (2021). *Doğum izni sonrası işe başlayan hemşire ve doktorların işe uyum deneyimleri: Bir fenomenoloji araştırması,* Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun.

Katz, D. and Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd Ed.). New York: John Wiley & Sons.

Kelly, E. L., Ammons, S. K., Chermack, K. and Moen, P. (2010). Gendered challenge, gendered response: Confronting the ideal worker norm in a white-collar organization. *Gender and Society, 24,* 281–303. doi:10.1177/0891243210372073

Knox, D. and Schacht, C. (2012). *Choices in relationships: An introduction to marriage and the family.* USA: Nelson Education.

Laney, E. K., Hall, M.E.L., Anderson, T. L. and Willingham, M. M. (2015). Becoming a mother: The influence of motherhood on women's identity development. *Identity, 15*(2), 126-145.

McKinsey-Company (2024). *Women in the workplace 2024: The 10th-anniversary report.* Retrieved from https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/women-in-the workplace#/ in 18.09.2025.

Maxwell N., Connolly L. and Ní Laoire C. (2019). Informality, emotion and gendered career paths: The hidden toll of maternity leave on female academics and researchers. *Gender Work Organ. 26,* 140–157.

Memiş Doğan, M. ve Temiz Arslan, K. (2023). Akademisyenlik ve annelik: fenomenolojik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23*(3), 629-656.

Miles, M. B. and Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expveed sourcebook* (2nd Ed.). California: SAGE Publications.

Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri.* Pegem Akademi.

Spitzmueller, C. and Matthews, R. A. (2016). Work and the transition to motherhood: introduction. Spitzmueller, C., Matthews, R. (Ed.) *Research perspectives on work and the transition to motherhood* in (pp. 1-8) Springer, Cham.

Spiteri, G. and Xuereb, R. B. (2012). Going back to work after childbirth: women's lived experiences, *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, *30*(2), 201-216. doi: 10.1080/02646838.2012.693153

Smith, JA, Flowers, P. and Larkin M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research.* London: SAGE.

Tekin Epik, M. ve Umutlu, S. (2019). Çalışma yaşamında ayrımcılığa maruz kalan anneler: Isparta banka çalışanları üzerine bir uygulama. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi, 11*(1), 32-46.

Türk, N. (2025). *Görünmeyen emek bağlamında kadınların ev içi emeği ile istihdam arasındaki ilişki: nitel bir çalışma.* Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Türkiye İstatistik Kurumu (2025). *İşgücü İstatistikleri.* https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Istihdam,-Issizlik-ve-Ucret-108 adresinden 18.08.2025 tarihinde erişilmiştir.

World Bank (2012). *Gender and Development: World Development Report.* Washington, DC: World Bank.

Yılmaz, E. ve Özdemir, G. (2012). Türkiye'de kadın akademisyen ve araştırmacıların karşılaştıkları sorunlar ve tarıma bakış açıları. *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi, 9*(2), 50-56.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri.* Ankara: Seçkin Yayınları.

Yiğit, D., Açıkgöz, A. ve Dulay, S. (2021). Hemşirelikte akademisyen anne olmak: Nitel bir çalışma. *Eskisehir Medical Journal, 2*(2), 89-102. doi:10.48176/esmj.2021.23.

Extended Abstract

Introduction

Childbirth constitutes a transformative period that brings multifaceted implications for women's lives. For employed women, this process is experienced through diverse challenges and adjustments both before and after delivery. Such experiences exert influence on professional life not only in physical terms but also through emotional and psychological dimensions. Academic life, characterized by its intensity, competitiveness, and productivity-oriented nature, inherently demands continuity and dynamism. Consequently, academic mothers face novel and, at times, demanding experiences during the transition back to work following childbirth. Despite the increasing participation of women in the labor force in Turkey, the postpartum return-to-work experiences of academic mothers have remained insufficiently examined within the scholarly literature. Accordingly, this study seeks to provide an in-depth exploration of the experiences of women employed in academia as they navigate the return-to-work process after childbirth. The purpose of this study is to explore and understand the experiences of academic mothers returning to professional life after childbirth, and to uncover the multidimensional aspects of this process. Within this scope, the research seeks to address the following questions:

Q_1: How do academic mothers experience the period preceding maternity leave?
Q_2: What are the experiences of academic mothers during their maternity leave?
Q_3: How do academic mothers experience the return-to-work process after maternity leave?
Q_4: How do academic mothers experience the process of achieving full adjustment to their work life?

Method

This study was designed using a qualitative research approach and the phenomenological research design. Participants were selected through criterion sampling, one of the purposive sampling methods. The criteria included being an academic mother working in the same faculty who had returned to work at least one year and at most five years after her most recent childbirth. A total of 12 participants meeting these criteria were included in the study. Data were collected through semi-structured interviews, which were conducted face-to-face. The collected data were analyzed using the qualitative data analysis software Maxqda 2020 through content analysis. During the analysis process, classifications were made at the levels of themes, categories, and codes, with the aim of revealing findings related to the experiences of academic mothers.

Findings

This study was conducted to reveal the experiences of women academics returning to work after maternity leave, and interviews were conducted with 12 academic mothers for this purpose. Research questions were developed based on the four stages identified by Fisher et al. (2016) for the post-maternity return to work/parental leave process. The data obtained were analyzed, and the themes, categories, and codes identified were reported. When the research findings were examined, the first research question attempted to reveal the participants' experiences before maternity leave and four themes were identified: "Decision to Become a Mother", "Pregnancy Process", "Concerns" and "Academic Process". As stated by Fisher et al. (2016), the period before maternity leave includes the experience of pregnancy, and it is observed that academics try to complete their academic work during this period in preparation for the period after childbirth.

The experiences during maternity leave were categorized under two main themes: "Motherhood" and "Changes Associated with Motherhood." The theme "Motherhood" was most frequently coded as "Unconditional Love," "Source of Anxiety," and "Source of Happiness." The

theme "Changes Associated with Motherhood" was divided into two categories: "Positive Changes" and "Negative Changes."

For working women, returning to work after childbirth involves a transition directly related to their work and family experiences, and successfully managing this transition is crucial for mothers and their families (Grether and Wiese, 2016). Participants in this study experienced this significant transition through three themes: "Feelings Experienced in the Process," "Facilitating Factors," and "Challenges Encountered." The theme "Feelings Experienced in the Process" encompassed both positive and negative emotions expressed by the mothers during their return to work. Alongside positive feelings, participants particularly emphasized intense experiences of "Guilt, Inadequacy, and Struggle." In the study, the most challenging issue in the process of returning to work was related to child care, while the care support provided by the family or the availability of a caregiver/nursery made it easier for academic mothers to return to work.

The experiences of academic mothers regarding the process of full adaptation to work were grouped under three main themes: "Work Efficiency," "Internal Strategies for Full Adaptation," and "External Strategies for Full Adaptation." Participants who believe their productivity decreased after becoming mothers most frequently cited having limited time and being unable to focus on their work. Participants who believe their work productivity has increased stated that they are now better able to focus because they understand the value of time more clearly. In this case, it is possible to say that time management and focus are important issues for academic mothers.

Conclusion, Discussion and Recommendations

The findings of this study indicate that academic mothers face various challenges in simultaneously managing their roles as mothers and academics during the postpartum return-to-work process. Feelings of guilt, inadequacy, and anxiety that emerge in this new stage can influence their life. Social support and institutional understanding play a crucial role in managing this transition. In this regard, several recommendations can be made:

- Expanding institutional childcare and nursery services within universities,
- Providing flexible working arrangements for academic mothers,
- Considering the conditions of the postpartum adaptation period in performance evaluations,
- Restructuring parental leave policies to promote equal parenting responsibilities,
- Allowing parents to fulfill certain responsibilities through online participation,
- Facilitating experience and knowledge-sharing platforms where academic mothers can meet and support one another,
- Ensuring academic mothers' access to existing entitlements such as breastfeeding leave and childcare support (both financial and in-kind),
- Guaranteeing transparency and fairness in the implementation of leave, flexibility, and rights, so as to avoid inequitable practices across academic mothers,
- Providing the necessary conditions and leave opportunities for mothers to be present with their children in the case of extraordinary circumstances,
- Ensuring that colleagues and administrators acknowledge that academic mothers are undergoing a period of adaptation, and that they offer supportive and motivating attitudes and behaviors,
- Enabling academic mothers to continue academic production without being overburdened individually, through collaborative teamwork,
- Supporting academic mothers in developing time management skills and in setting boundaries regarding unnecessary workloads or administrative obligations.

These measures may serve as facilitating factors in navigating and managing the complex process of returning to academia after childbirth. This study is limited to the experiences of 12

academic mothers regarding their return to work after childbirth. In this context, researching the experiences of different professional groups regarding this process will contribute different perspectives to the literature.