

**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**



**YÜKSEK LİSANS / DOKTORA TEZİ
KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI**

**KADIN LİSE ÖĞRETMENLERİNİN İŞ/ YAŞAM
DENGESİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET
PERSPEKTİFİNDEN DEĞERLENDİRİLMESİ:
MANİSA İLİ YUNUSEMRE İLÇESİ**

Aylin VURAL COŞKUN

**Danışman
Doç. Dr. Ayşe GÖNÜLLÜ ATAKAN**

MANİSA-2025

TAAHHÜTNAME

Bu tezin Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalında akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını ve kullanılan tüm literatür bilgilerinin referans gösterilerek tezde yer aldığını, tamamen kendi çalışmam olduğunu, her alıntıya kaynak gösterdiğimi, tezin yazımında akademik ve etik kurallara aykırı herhangi bir yapay zeka ve program kullanmadığımı beyan ederim.

Aylin VURAL COŞKUN



ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Aylin VURAL COŞKUN

Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Ayşe GÖNÜLLÜ ATAKAN

Bu araştırmanın amacı, lise kademesinde görev yapan kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesini nasıl sağladıklarına ilişkin deneyimlerini ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın çalışma grubunu 2024/2025 eğitim öğretim yılında Manisa İli Yunusemre İlçesi'nde lise kademesinde görev yapan 10 kadın öğretmen oluşturmaktadır. 10 öğretmenden görüşme yoluyla toplanan veriler tema ve kodlara ayrılarak analiz edilmiştir.

Yapılan görüşmeye göre, kadın öğretmenler iş yaşam dengesizliği yaşamaktadır. Aile hayatlarında çocuk bakımı ve hane işleri oldukça yer kaplarken mesleki anlamda idare ve öğrenci kaynaklı sorunlar yaşamaktadırlar. İş ve aile yaşamı iç içe geçmekte iş ve aile arasında sınır aşımı meydana gelmektedir. Bu dengeyi sağlamaya yönelik çeşitli stratejiler geliştiren kadın öğretmenler hane içerisinde eş ve aile desteğine başvurmaktadır. Mesleki alanda ise ders saatlerini azaltmaya yönelik adımlar atmaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: kadın, öğretmen, lise, iş- yaşam dengesi

2025, 149 sayfa

ABSTRACT

M.Sc. Thesis

Aylin VURAL COŞKUN

**Manisa Celal Bayar University
Graduate School of Education
Department of Women Studies**

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Ayşe GÖNÜLLÜ ATAKAN

The purpose of this research is to reveal the experiences of female teachers working at the high school level on how they achieve work- life balance. The study group consists of 10 female teachers working at the high school level in Yunusemre District of Manisa Province in the 2024/2025 academic year. The data collected from the 10 teachers through interviews were analyzed by dividing them into themes and codes.

According to the interviews, female teachers experience work-life imbalance. While childcare and household chores take up a significant amount of space in their family lives, they experience problems caused by the administration and students in the professional sense. Work and family life are intertwined, and boundaries are crossed between work and family. Female teachers, who develop various strategies to achieve this balance , resort to spouse and family support within the household. In the professional field, they take steps to reduce class hours.

Keywords: women, teacher, high school, work- life balance

2025, 149 pages

TEŞEKKÜR

Çalışmamın her aşamasında her türlü desteğini üzerimden eksik etmeyen, bilgi ve tecrübesi ile lisansüstü öğrenim hayatımda beni aydınlatan, kendisini tanımaktan büyük onur duyduğum sevgili hocam Sayın Doç. Dr. Ayşe GÖNÜLLÜ ATAKAN’a, üzerimde emeği olan tüm hocalarıma, beni öğrenim hayatım boyunca maddi ve manevi olarak destekleyen ve hep yanımda olan anne ve babama, varlığıyla bana güç veren kızım Ela’ya yürekten teşekkür ederim. Son olarak çalışmam sırasında manevi desteğini esirgemeyen bütün arkadaşlarıma da teşekkür ederim.

Aylin VURAL COŞKUN
Manisa, 2025



KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
CTF	Kanada Öğretmenler Federasyonu
Çev.	çeviren
Eğitim- Bir Sen	Eğitimciler Birliği Sendikası
Eğitim- Sen	Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İlksan	İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
TC	Türkiye Cumhuriyeti
TDK	Türk Dil Kurumu
TUİK	Türkiye İstatistik Kurumu
Türk- Eğitim Sen	Türkiye Eğitim, Öğretim ve Bilim Hizmetleri Kolu Kamu Çalışanları Sendikası
vd	ve diğerleri

TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 1. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranı, 2021	16
Tablo 2. Medeni duruma göre kadınların işgücüne katılım oranı (15+Yaş) (%)	17
Tablo 3. Hanedeki işlerden genellikle sorumlu olan kişiler	48
Tablo 4. Görüşmecilerin kişisel bilgiler profili	69
Tablo 5. Çocuk bakımını organize etme	77
Tablo 6. Ev işi sorumluluğu	80
Tablo 7. Meslek tercihi	84
Tablo 8. Evlilik öncesi ve sonrası yaşam deneyimi	86
Tablo 9. Mesleki sorunlar	89
Tablo 10. Kişisel zaman	95
Tablo 11. Aileyi önceliklendirme	98
Tablo 12. Yaşlı bakımı sorumluluğu	101
Tablo 13. İş ve aile dengesi	105
Tablo 14. Değişiklik istekleri ve İyileştirme	109

İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT	II
TEŞEKKÜR	III
KISALTMALAR DİZİNİ	IV
TABLolar DİZİNİ	V
İÇİNDEKİLER	VI
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TEORİK ARKA PLAN

1.1. Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeği	4
1.1.1. Toplumsal Cinsiyet	6
1.1.2. Kadın Emeği	11
1.1.2.1. Kadının Ücretli Emeği	13
1.1.2.2. Kadının Ücretsiz Emeği	23
1.1.3. İkili Sistem Analizi	30
1.2. İş Yaşam Dengesi	34
1.2.1. İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesine Yönelik Teorik Perspektifler	37
1.2.1.1. Yayılma Teorisi	40
1.2.1.2. Telafi Teorisi	40
1.2.1.3. Araçsal Teori	41
1.2.1.4. Çatışma Teorisi	41
1.2.1.5. Artırma Teorisi	42
1.2.1.6. Kıtlık Teorisi	42
1.2.1.7. Sınır Teorisi	42
1.2.2. İş Yaşam Dengesi ve Toplumsal Cinsiyet İlişkisi	44
1.3. Öğretmenlik Mesleğinde Toplumsal Cinsiyet ve İş Yaşam Dengesi	49
1.3.1. Öğretmenlik Mesleği	51
1.3.2. Öğretmenlik Mesleğinde Toplumsal Cinsiyet	53
1.3.3. Öğretmenlik Mesleğinde İş Yaşam Dengesi	54

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Yöntemi	66
2.2. Araştırma Tasarımı	67
2.3. Araştırmanın Örneklemi ve Evreni	67
2.4. Veri Toplama Süreci	69
2.4.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Süreci	70
2.4.2. Yarı Yapılandırılmış Görüşmelerin Deşifresi	71
2.4.3. Yarı Yapılandırılmış Görüşmede Geçerlik ve Güvenirlilik	71
2.5. Sahadan Kesitler	72
2.5.1. Araştırmacı Günlüğü	72
2.5.2. Mekân ve Zaman Organizasyonu	72
2.5.3. Saha ile Yüzleşme: Tereddütler, Sorunlar, Sınırlılıklar, Kritik Noktalar	73
2.5.4. Saha Yansımaları: Özel Hikayeler	74
2.6. Araştırma Yöntemine Katkıları: Kişisel Deneyim ve Bakış Açısı	75

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3.1. Çocuk Bakımı	77
3.1.1. Anne Desteği	77
3.1.2. Eş Desteği	78
3.1.3. Bakıcı Desteği	79
3.2. Ev İşi Sorumluluğu	80
3.2.1. Kendim Yaparım	80
3.2.2. Eşimle Paylaşıyorum	80
3.2.3. Eşime Söylersem Destek Olmaya Çalışır	81
3.2.4. Eşimle Paylaşmaya Çalışıyoruz, Aile Desteği Alıyorum	81
3.2.5. Eşimle İş birliği Yapıyoruz Ancak Düzenli Olarak Temizlikçi Desteği Alıyoruz	82
3.3. Meslek Tercihi	83
3.3.1. Kültürel Kodlar	84
3.3.2. Karma Kod	85
3.4. Evlilik Öncesi ve Sonrası Yaşam Deneyimi	86

3.4.1. Sorumluluklarım Arttı	86
3.4.2. Sorumluluklarım Değişmedi	88
3.5. Mesleki Sorunlar	89
3.5.1. Ergenlik Problemleri	90
3.5.2. Derse Karşı İlgisizlik	90
3.5.3. Cinsiyet Ayrımcılığı	91
3.5.4. Saygısızlık	92
3.5.5. Yeni Nesil	93
3.5.6. Sabırlı Olma	93
3.5.7. İdari Sorunlar	94
3.6. Kişisel Zaman	95
3.6.1. Zaman Bulursam Rekreatif Etkinlikler Yaparım	95
3.6.2. Hafta Sonu Zaman Ayırmaya Çalışıyorum	96
3.6.3. Zaman Bulursam Kitap Okurum	97
3.6.4. Hobilerimden Feragat Ediyorum	97
3.7. Aileyi Önceliklendirme	98
3.7.1. Çocuk Bakımı	98
3.7.2. Çocuk Eğitimi	99
3.7.3. Aileyi Destekleme	100
3.7.4. Uykudan Feragat	100
3.8. Yaşlı Bakımı Sorumluluğu	101
3.8.1. Eş Desteği	101
3.8.2. Kardeş Desteği	103
3.8.3. Bakıcı Desteği	104
3.9. İş ve Aile Dengesi	104
3.9.1. Duygusal ve Fizyolojik Zorluklar	105
3.9.2. Stres Yönetimi	106
3.9.3. Çözüm Arayışı	106
3.9.4. Aile Desteği	107
3.9.5. Eş ile Çatışma	108
3.10. Değişiklik İstekleri ve İyileştirme	109
3.10.1. Değişiklik Talepleri	109
3.10.2. Çalışma Saatleri	110
3.10.3. İş Yüğü	111

3.10.4. Sosyal Faaliyetler	111
3.10.5. Esneklik	112
3.10.6. Ekonomik Refah	113
3.10.7. Regl İzni	114
3.10.8. Adaletin Sağlanması	114

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Çocuk Bakımına İlişkin Sonuçlar	115
4.2. Ev İş Sorumluluğuna İlişkin Sonuçlar	116
4.3. Meslek Tercihine İlişkin Sonuçlar	117
4.4. Evlilik Öncesi ve Sonrası Yaşam Deneyimine İlişkin Sonuçlar	118
4.5. Mesleki Sorunlara İlişkin Sonuçlar	118
4.6. Kişisel Zamana İlişkin Sonuçlar	119
4.7. Aileyi Önceliklendirmeye İlişkin Sonuçlar	119
4.8. Yaşlı Bakımı Sorumluluğuna İlişkin Sonuçlar	120
4.9. İş ve Aile Dengesine İlişkin Sonuçlar	120
4.10. Değişiklik İstekleri ve İyileştirmeye İlişkin Sonuçlar	120
4.11. Öneriler	122

KAYNAKÇA	125
EKLER	140
EK 1. Görüşme Formu	140
EK 2. Görüşülen Bireylerin Kişisel Bilgiler Profili	142
EK 3. Etik Kurul İzin Belgesi	143

GİRİŞ

İnsan hayatında yer alan iki temel alan iş ve ailedir. İş ve aile alanında üstlenilen farklı roller bireyler tarafından ayrılan zaman ve kendilerinden beklenen rolleri gerçekleştirebilmeleri açısından yoğun çaba gerektirmektedir. Mesleki alanda harcanan enerji hane içindeki beklentileri etkilediği gibi hane içinde harcanan enerji de mesleki alandaki beklentileri etkileyebilmektedir. Bunun sonucunda bireyler iş yaşam dengesini koruyabilmede zorlanmakta ve çatışma yaşamaktadırlar.

Günümüzde iş- yaşam dengesi kadın bireyler açısından daha önemli hale gelmektedir. Toplumsal açıdan kadın bireylerden beklenen rollerin hane içerisinde büyük bir bölüm kaplamasının da kadın bireylerin çalışma alanına yansımaları olmaktadır. Hane içerisindeki karşılıksız emeğin profesyonel alanda ücretli emeğe bürünmesi dahi kadınları toplumun şekillendirdiği rollerden özgürleştirememiştir. Küresel anlamda artan rekabet, bireyin yaşamına ve ailevi değerlere verilen önemin ivme kazanması ile iş yaşam dengesinin önemi daha da anlamlı hale gelmektedir.

İş yaşam dengesi; aile, kişisel ve iş yaşamı arasındaki uyumu, yaşamın farklı bölümleri arasındaki dengeyi ifade etmektedir (Korkmaz ve Erdoğan, 2014). Dolayısıyla hem öznel (iş ve bireysel yaşam doyumu) hem de nesnel (sağlık, kariyer, başarı) ölçüde yaşamın niteliği önem kazanmaktadır.

Emek nosyonu iş yaşam dengesinin sağlanmasında zemine oturtulması gereken bir olgudur. Sanayi toplumun oluşması “çalışma” kavramını da etkilemiştir. Uzunca bir dönem kadın emeği üzerinde kapitalist piyasada yer alan ücretli çalışmayı merkeze alan çalışmalar yapılmıştır. “Aile ideolojisi” ev içi- aile merkezli işlerin kadının sorumluluğu olduğu yönünde olmuştur. “1960’lı yıllarda feminist hareket içinde yer alan kadınların ve akademisyenlerin katkılarıyla ev-içi karşılıksız emek de sorgulanmaya başladı” (Ecevit, 2011, s.25). Kadın ile iç içe geçmiş (ev içi) ücretsiz emek ve ek olarak çalışan kadın üzerinden ücretli emek kavramlarının anlaşılması, iş yaşam dengesi üzerindeki önemini ve etkisini kavramaya yardımcı olacaktır. Ev içi / karşılıksız kadın emeğinin “görünmeyen, doğallaştırılmış, nesneleşmemiş, sermaye değerinin olmayışı (değersiz/ekonomi dışı görülmesi) gibi özgüllükleri vardır. Görünür olmaması, ev içindeki ilişkilere ve pratiklere kadının doğasının bir parçası olarak bakılması, doğasal yatkınlıklarının olduğunun düşünülmesi, miktarının belirlenemeyişi (yapılan işin belirli bir saatinin olmayışı ve dinlenmeyle iç içe

geçmesi) ile ilgilidir. Ücretli kadın emeği ise karşılığı ödenen bir emek türü olması nedeniyle ev içi emekten ayrılmaktadır. Kadın ücretli emekçiler adına piyasada bazı sektörler ve iş kollarında yoğunlaşma açısından yatay ayrışma söz konusudur. Ücretli emeğin söz konusu olduğu alanlarda kadınların iş yeri hiyerarşisinde alt sıralarda yer aldıklarından ve terfi etme açısından erkeklere oranla geride kaldıkları gerçeği de mevcuttur.

İş yaşam dengesi ve emek kavramı birlikte ele alındığında, kapitalist sistem ve ataerkilliğin etkisi yadsınamaz bir olgudur. Kapitalist sistem ve ataerkil yapı üzerinde yoğunlaşan sosyalist feministler, ataerkil yapının kaynağını erkeğin kadın emeği üzerindeki kontrolü olarak görürler. Kapitalist dünya düzenine girilmesiyle kadın hem emeği hem bedeni ile merkeze yerleştirilmiştir. “Kadın, emeğini ücretli olarak kapitalist sisteme satar, yeni işçiler doğurarak sisteme emek gücü katar ve kapitalist ideolojinin benimsettiği dişilik rolüyle hane halkının mutluluğu için metalar satın alarak sistemin kendini yeniden üretmesini sağlar” (Özdemir, 2017). Kapitalist sistemin ücretli işçisi, ataerkil yapının görünmez emeğinin sahibi olan kadınların çalışma yaşamı ve aile yaşamı arasında gerilimler yaşadığı görmezden gelinmemelidir. Toplumun şekillenmesinde kutsal bir misyon yüklenen kadın öğretmenler açısından iş- yaşam dengesinin sağlanmasının farklı açılardan birçok katkısı olacağı şüphe götürmez bir gerçektir. Bu çalışmanın amacı, kadın öğretmenlerin iş-yaşam dengesini kurmada yaşadığı problemleri belirlemektir. Araştırma sonucundaki verilerin kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik düzenlemelerin hayata geçirilmesine katkı sunması beklenmektedir.

Araştırmanın temel sorusu, kamu hizmetinde profesyonel mesleklerde çalışan kadınların iş yaşam dengesini nasıl deneyimledikleri olmakla birlikte bu temel soru etrafında “kadın mesleği” olarak toplum tarafından kabullenilen öğretmenlik, kadınların ev/iş yaşamını diğer profesyonel mesleklerde çalışan kadınlara göre farklılaştırmakta mıdır?

Branş öğretmeni olmak (seviye, hem branş türü vs.) diğer seviyelerde çalışan kadın öğretmenlere göre deneyimleri farklılaştırmakta mıdır?

Kadınların iş yaşam dengesini kurmakta kullandıkları temel stratejiler nelerdir?

Kadınların iş yaşam dengesini kuramadıkları/ kurmakta zorlandıkları temel alanlar nelerdir? Bu alanlarda ortaya çıkan çatışmaları çözmek ve/veya kaçınmak adına belirlenen stratejileri nelerdir?

İş yaşantısında da karşılıksız/yeniden üretim/ “duygusal emek” türlerini harcıyor mu? Hangi durumlarda ve ne sıklıkla? Bu emek iş yaşam dengesini nasıl etkiliyor?

Özel alana ait gibi görünen/ varsayılan bir emek türü olan karşılıksız duygusal emek öğretmenlik mesleğinde kadınlar tarafından iş yerine de aktarılıyor mu? gibi alt sorular oluşturmaktadır.

Araştırma 2024-2025 öğretim yılında Manisa İli Yunusemre İlçesi’nde görev yapan gönüllü olarak görüşmeyi kabul etmiş 10 kadın öğretmenin görüşleriyle sınırlıdır. Çalışma yalnızca evli kadın öğretmenleri kapsamaktadır. Evli ve çocuk sahibi kadınların bekar kadınlar ile kıyaslandığında rollerinin fazla olması ve toplumsal- kültürel beklentiler ile daha çok karşı karşıya kalmaları örneklem seçiminde ölçüt nedenini oluşturmuştur. Görüşme tekniği kullanılarak elde edilen veriler ışığında tema ve kodlar oluşturularak tematik analiz yapılmıştır.

Giriş bölümünden sonra kavramsal çerçeve ve teorik arka plan verilmiştir. Teorik bölümü oluştururken konuyla ilgili tez ve makalelerin taraması yapılmış ve sistematik bir tarzda okuyucuya sunulmuştur. Çalışmanın son bölümünde yapılan saha araştırmasına yönelik yapılan tematik analiz sonucunda elde edilen veriler ile ilgili tablolar oluşturulmuştur. Analize yönelik değerlendirmeler yapılarak açıklanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE TEORİK ARKA PLAN

1.1. Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Emeği

Toplumsal cinsiyet kavramı 1949 yılında Simone de Beauvoir'ın “kadın doğulmaz, kadın olunur” deyişiyle, cinsiyetle ilintili sayısız soruyu da beraberinde getirmiş ve cinsiyet, toplumsal cinsiyet nosyonları üzerinde geniş bir yelpazede tartışmaya zemin hazırlamıştır. Toplumsal cinsiyet, kadınlık ve erkekliğin biyolojik temelleri üzerine inşa edilmiş ancak kültürel ve toplumsal bağlam tarafından şekillendirilen bir örüntüdür (Bora, 2018).

Biyolojik temelli (cinsiyet) ikiliğin, kültür yoluyla farklılaştırılarak devam etmesi, toplumsal cinsiyetin de dikotomisi üzerinden aktarımına yol açmış, kadın ve erkeklik rolleri ayrışarak birtakım eşitsizlikleri de ardından sürüklemiştir. Toplumsal cinsiyetin gücünü aldığı başlıca kaynak ataerkillik olarak karşımıza çıkmaktadır. Ataerkinin kadının üretim faaliyetlerine katılımına ket vuran yapısı, kadınları hane içine hapsedip hane içinden dolayı, görünmez, değersiz bir şekilde faydalanmak üzerinedir. Kadın emeği üzerinden yarar sağlanması ve kadın- erkek eşitsizliğinin kültürel temellerinin her döneme uyumlu bir şekilde eklemlenerek süregelmesi eşitliği sağlamanın önünde engel teşkil etmektedir. Ataerki tarih boyunca kadını sistemin alt basamağında tutan ve sömürü boyutunda bir üretim tarzına maruz kalmasını sağlayan kullanışlı bir zemin yaratmaktadır.

Tarihsel koşullara göre devamlılığını sürdüren ataerki Antik Yunan, feodalite ve son olarak kapitalizm ile karşılaştığında emek süreçlerine ve toplumsal konumlarına ilişkin spesifik sonuçlar ortaya çıkarmıştır (Yaman, 2020 :13). Dolayısıyla ataerkillikle birlikte günümüzde kapitalist sistem kadın emeği ve toplumsal cinsiyet ile bağını koparmamaya gayret göstermektedir. Acar- Savran (2020), patriyarka ve kapitalizmin meydana getirdiği bütünü diyalektik bir bütün olarak kavramsallaştırır. Bu iki yapı birbiriyle etkileşim halinde, birbirinden beslenen, bazen ayrılan, kendine has dinamikleri ve dizgesel yatkınlığı barındıran bir bütündür ve iki sistem de tam anlamıyla birbirine tabi, uyumlu ya da çelişkili değildir. Tarihi koşullara göre birbiriyle ilişkilerinin dinamiği de farklılaşmaktadır. Ancak gerçekte ataerki- kapitalizm ile tarihsel bir etkileşime sahiptir.

Kapitalizm ataerkil zemin üzerinde varlığını sürdüren bir üretim ilişkisidir. Sonucunda, toplumsal rollere (toplumsal cinsiyet) dayalı iş bölümü (ki bu husus ataerkilliğin temelinde yer almakta), kapitalist düzende bu görevler ataerki zemininde konumlanarak erkeklerin ücretli işlerde, kadınların ev içindeki işlerden sorumlu tutulduğu ve ücretli- ücretsiz ev içi emeğin de cinsiyetçi ayrımın etkisiyle yeniden şekillendiği haliyle kadın emeğini etkilemektedir. Acar -Savran (2020), bu etkileşime örnek olarak emek gücünün yeniden üretiminin özel alanı kapsamasının kapitalizmin konusunu oluşturması, bu tarz bir üretimin odağında kadınların yer almasının patriyarka sınırları içerisinde irdelenmesi gerektiği olarak verir.

Diğer yandan Oğuz (2020), kadın emeğinin ataerki ile kapitalizmin yer yer çatışma yer yer uyumlanmayla yapılanan karşılıklı ilişkiyle belirlendiğini belirtir. Kadınların özel alandaki üretim etkinliklerinin işgücü piyasasında sermeye yararına kullanılmasının ataerki ile çatışma yaratsa da yıkıcı olmayan, uzlaşa ve uyum içinde devam eden bir beraberliğe büründüğünü açıklar. Bu görüşünü de kapitalizm ve ataerkinin oluşturduğu iş gücü piyasasındaki meslek ve sektörel ayrışmaya işaret ederek temellendirir. Kadınlar esnek, güvencesiz, düşük ücret ve statülü, ev içi işlerin devamı niteliğindeki işlerde çalıştıklarından hem birincil gelir elde eden grupta yer almazlar hem de hali hazırda birincil görevleri olarak görülen annelik ve eşlik vasıfları sebebiyle piyasada ikincil konumlarını sağlamlaştırırlar. Bu yüzden toplumsal cinsiyet rolleri zemininde ataerkil kapitalizmde kadınların sarf ettiği emek türleri (ücretli/ücretsiz) birbirini etkiler. Dolayısıyla, ev içindeki cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınların çalışma yaşamına dahil olmasıyla kapitalist sistem içinde kadın emeğinin cazip bir sömürü aracı olarak görülmesini devam ettirmektedir. Çalışmanın bu bölümünde toplumsal cinsiyet ve emek kavramlarına yer verilecek, ücretli / ücretsiz emek kavramları sosyalist feminist yaklaşım ışığında açıklanacaktır.

1.1.1. Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet (biyolojik açıdan), bireye üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkek ile dişiye birbirinden ayıran yaradılış özelliği, eşey, cinslik, seks anlamına gelmektedir (TDK, 2023a). Cinsiyet biyolojik temeli olan farklılıklara işaret etmekteyken, toplumsal cinsiyet sosyo- kültürel farklılıklar üzerine yapılmaktadır (Dökmen, 2009). Gün geçtikçe daha da politize ¹ olan iki kavram cinsiyet ve toplumsal cinsiyet bazı kültürlerde ve literatürde birbirinin yerine kullanılmaktadır. Tarihsel açıdan bakıldığında 1972’de Ann Oakley’in Sex, Gender and Society adlı kitabında toplumsal cinsiyet kavramı feminizm alanında özgül anlamıyla kullanılmıştır. Kavram 1970’lerin başında dişi (female) ve eril (male) olmayı belirleyen cinsiyetten (sex) ayrı ve karşıtlık içeren bir manaya sahiptir. O tarihlerde popüler bir terim olan “cinsiyet rollerinin”, açıkça bir ifadeyle kadın (sı)lık ve erkek(sı)lığın (femininity ve masculinity) sosyal bir değişime meyilli davranış ve mevcudiyet biçimleri olduğunu izah etmektedir. Oakley’e göre cinsiyet biyolojik açıdan anlamlı hale gelirken, toplumsal cinsiyet toplum tarafından yapılandırılmış bir anlama sahiptir.

Ecevit (2011), toplumsal cinsiyeti biyolojik cinsiyetten farklı olarak hem toplumsal hem de kültürel anlamda kadın ve erkeğin tanımlanmasını, aynı zamanda toplumun kadın ve erkeği birbirinden ayırt etme şeklini, kadın ve erkeğe biçilen toplumsal rolleri anlatmak için kullanılan bir kavram olarak açıklamaktadır. Kavram günümüze değin birtakım dönüşümler yaşamıştır. İlk aşamada, cinsiyet farklılıklarına (kadın-erkek) odaklanılmıştır. Bu aşamada farklılıkların biyolojik özelliklerden kaynaklandığı görüşü hakimdir. İkinci olarak, cinsiyet rolleri ve sosyalleşme üzerinde durulmuştur. Sosyal yapının şekillendirici gücü kadını özne ve birincil konumda görmemektedir. Son evrede ise, sınıflı ve ataerkil sistemlerde toplumsal cinsiyetin önemli ölçüde yer aldığı anlaşılmıştır.

¹ İlkın ekonomi- dışı olarak görülen kadınların ezilme ve sömürölme biçimlerinin hem Marksist hem feminist yöneliş ile beraber maddi gerçeklerle olan bağıntısı ve kapitalist düzen / ekonomi politığı arasındaki ilişkinin ortaya çıkması (bu yaklaşım ile birlikte kapitalizmin devam edebilmesi için ev işi – emek gücünün yeniden üretimi- nin önemli bir parçayı oluşturması.)

Sosyalist mücadelede kadınların rolünün saptanması (politik anlamda ev kadınlarının hapseduğı engelleyici/ tutucu rol ve gerek ev kadını gerek ücretli yönüyle kadınların ekonomi politığının belirgin hale gelmesi.

Ücretli erkek işçinin, kadın emeğı üzerinden beslenmesi ve çocuk yetiştirilmesinde bir sonraki işçi kuşağı için harcanan emek.

Tüm bu sorgulamalar cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları üzerinden kadın/ emek konuları bağlamında siyasi arenaya taşınmaktadır.

Bingöl (2014), toplumsal cinsiyet kavramını maddi olmayan anlamları biyolojik bedenlere yükleyerek onları toplumsal ve kültürel olarak tarif etmek ve bölmek olarak ifade eder. Oğuz (2018)' a göre cinsiyet kadın ve erkek belirlenimini biyolojik olarak ifade ederken, toplumsal cinsiyet toplumsal ve kültürel açıdan tanımlar. Bedenin cinsiyete, üzerindeki kıyafetlerin toplumsal cinsiyete benzetimi kavramı daha net anlaşılır hale getirmektedir. Toplumsal cinsiyet kadınların ikincil konumda, öteki olarak cinsiyetle ilintili ayrımcılığa maruz kalmasına atıfta bulunur. Toplumsal rollere uygun davranışın ortaya konulması, cinsiyete tabi olmayı sağlamlaştırır. Kültürel şekillenmeyi temel alması itibariyle toplumsal cinsiyet zaman ve mekâna göre farklılaşmakta, kadın ve erkeğe özgülenen rol ve kalıplar farklı coğrafyalarda farklı biçimlerde tezahür etmektedir. Birçok etnografik çalışma ikili biyolojik cinsiyet ayrımının, cinsiyetlerin kategorileştirilmesinde evrensel bir zemin olmadığını ileri sürmektedir. Toplumsal cinsiyetin kültürel çeşitliliğinden söz edilmesi, cinsiyet farklarının da topluma göre çeşitleneceğinin ön koşulu niteliğindedir. Örneğin dişil ve eril arasında sert bir ayrımın yapılmadığı Nepal' de kadınlık ve erkekliğin bütün insanlarda farklı oranlarda bulunduğu, tıpkı et ve kemik gibi birbirini tamamlayıcı olduğuna inanılır (Bora, 2018).

Gayle Rubin ise, toplumsal cinsiyet kavramını toplum arasında cinsellik, akrabalık ve üreme ilişkilerinin ne şekilde düzenlendiğini açıklamak için ‘‘toplumsal cinsellik ilişkilerinin bir ürünü ‘ ve ‘toplum tarafından empoze edilmiş bir cinsiyetler arası bölünme’’ olarak tanımlamıştır. Kısacası, toplumsal cinsiyet terimi, kadınların uğradığı doğal olarak tanımlanan çeşitli tahakküm biçimlerini biyolojik savunma taraftarı cinsiyetçi ideolojiden kurtarıp biyolojik açıdan belirlenmiş yargısını çürütmüştür ve cinsiyetler arasındaki her türlü ilişkiyi toplumsal açıdan sorgulanmaya açık hale getirmiştir (Rubin, 1978/ akt. Acar-Savran, 2019, 247).

Kavram, kadınlar ve erkekler bölünmesini tek terim altında bir araya getirdiği derecede bizi bölünme ilkesine çekmektedir. Feminist düşünce, ortaya çıkan bölünme ve karşıtlığın karşısında durarak, cinsiyetlerin birbirini tamamlamak için var olduğunu savunmaktadır (Acar- Savran, 2019).

Cinsiyet ile toplumsal cinsiyet kavramları arasında süregelen tartışmalar en erken 1970’li yıllara dayanırken, en fazla araştırma 90’lı yıllardan itibaren yapılmaya başlanmıştır. Toplumun kadın ve erkeğe farklı nitelikler, davranışlar ve görevler yüklemesinin nedeni, kaynakları ve sonuçları hakkında yapılan tartışmalar ile kısmen

de pratik sebeplerle örülen cinsiyet/ toplumsal cinsiyet ayrımı kavramların anlamına yönelik araştırmaları taze tutmaktadır (Dökmen, 2009).

İki terime yönelik farklılıklar üzerinde duran feminist bilim insanları (kadın-erkek arasındaki ayırmda sosyo- kültürel temeli vurgulamak üzere) olmakla birlikte bazı bilim insanları iki terimi birbirinin yerine kullanmayı tercih etmektedir. Maccoby, cinsiyet ve toplumsal cinsiyet terimlerinin birbirinin yerine kullanılabileceğini iddia ederken bu düşüncesini biyolojik ve sosyal yönün birbiriyle ilişkili ve etkileşimli olduğunu bu yüzden bu iki faktörün ayrımının zor olduğuna dayandırmaktadır (Maccoby, 1988 / akt. Golombok ve Fivush,1994). Unger ve Crawford (1993), erkekler ve kadınlar arasında farklılıklar olduğunu ancak bu farklılıkların biyolojik ya da çevresel kaynaklı bir kanıta dayanacağına yönelik yeterli delil olmadığını ileri sürerler. Radikal inşacı düşünürler (Wittig, 1992 ve Nicholson,1994) ise toplumsal cinsiyet söylem ve pratiklerinin biyolojik cinsiyet aracılığıyla doğallaştırılıp yapılandırıldığını dolayısıyla tek bir kavramın kullanılması gerektiğini ileri sürerler.

Toplumsal inşa teorisyenleri; toplumsal cinsiyet pratikleri, söylemleri, ilişkileri, düzeni tarafından oluşturulan ikiliğin toplumsal cinsiyetin özü olduğunu ileri sürerler ve sonuç olarak biyolojik farklılıklar kategorik açıdan sınıflanmaya zemin hazırlar. Toplumsal kuruluş teorisyenlerinin; bedeni, üzerine toplumsal anlamların yüklendiği boş bir yapı olarak görmek yerine, bedenın toplumsal ile doğal, madde ile sembolik olan arasında bir köprü olduğunu düşünüp tek bir kavram çevresinde feminist teoriyi örmek gerektiği düşüncesindedirler. Braidotti'ye göre feminist özne yeniden adlandırılmalı ve kodlanmalıdır, fakat başka bir hegemonik, hiyerarşik ve ötekileştirici özne olarak değil; aksine çoğul, açık uçlu, akışkan ve bir diğeriyle ilişkili toplumsal değişimi gerçekleştirecek bir varlık olarak (Braidotti,2017/ akt. Tayat-Orman, 2018).

Öte yandan kavram birçok farklı disiplin tarafından araştırılmaya değer görülmektedir ve kavramı farklı boyutlarıyla ele alarak kadını çeşitli biçimlerde inşa etmektedir. Cinsiyetçi iş bölümü ve istihdam açısından ekonomide, yurttaşlık ve katılım konusunda politikada, benliğin oluşması bakımından ise psikolojide kavram varlığını sürdürmektedir (Bora, 2018). Karmaşık ve katmanlı bir öze sahip olması sebebiyle kavramın çeşitli disiplinler tarafından ele alınması, çok değerlikli, ihtilaflı aynı zamanda dinamik bir çalışma alanı oluşturmaktadır.

Kadın ve erkek anatomik bakımdan farklı olmakla birlikte bu ikilik arasındaki ilişki toplumsal bir kategori yaratan birbiriyle ilişkili ve çok katmanlı bir yapıya sahiptir.

Toplumsal cinsiyete dair çeşitli eleştiriler var olmaya devam etmektedir. Özellikle muhafazakâr kesim açısından biyolojik determinizm düşüncesinin karşısında yer alması sebebiyle toplumsal cinsiyet kavramı tartışmalı hale gelmektedir. Ayrıca kavramın ötesinde muhafazakâr medya kitlesinin feminizmin itibarını sarsmak amacıyla feminizmi erkek karşıtı olarak temsil etmesi ve erkekler arasındaki anti-feminist duyguları uyandırması toplumsal cinsiyete odaklanılması noktasında çekimser bir tavır almalarına kapı aralamaktadır (Hooks, 2019). Bazı feminist düşünürler tarafından da kavram sorunlu görülmektedir. Tek başına baskı ve hiyerarşik yapı eleştirisine dayalı bir feminizmi çağrıştırması bakımından “farklılıkçı feministler” kavramı reddetmektedir. Bu düşünürler toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin olduğunu kabullenmekte ve feminizmin kadınlar arasındaki farklılıkları kimlikleri ile bağdaştırarak çok boyutlu ele almanın toplumsal boyutta kadına saygınlık kazandıracağı görüşündedirler (Ergas, 1992 :490). Evrensel, üstten bakan feminist yaklaşımlar kadınlar arasındaki farklılıkları bastırırken, farklı kadınların mağduriyetleri dile getirilmemiştir (Fraser ve Nicholson, 1988 :33). Kristeva, 1968 öncesi evrenselci kadın hareketinin toplumsal ve siyasi bağlamda köklü bir iz bıraktığını belirtirken diğer taraftan farklı toplumsal kategorilere, farklı yaş gruplarına ve farklı medeniyetlere sahip kadınları da evrensel bir çatı altında birleştirip küreselleştirdiğini düşünür (Kristeva, 2007 :228-229). Batıyı merkeze alan, beyaz, genç, orta sınıf, heteroseksüel kadınların merkezde olduğu söylemler farklılıklara dikkat çekilmesini engellemiştir. Kadınlar arasındaki farklılıklar ilkin sınıf farklılığıyla başlamış, daha sonraları ırksal farklılıklar söz konusu olmuştur (Bell Hooks, 2019 :52). Batı merkezli söylemlere diğer bir baş kaldırı Üçüncü Dünya kadınları tarafından gelmiştir. Bu kategoriyi oluşturan kadınlar, kendi halklarının özgürlüklerinin öncelenmeden kadınların özgürleşmesini mümkün görmemektedir (Yuval- Davis, 2010). Modern anlatının batı merkezli kadınları odak noktasında tutarak geliştirdiği hareket farklılık vurgusunun önünde engel oluşturmaktadır (Göle, 2000:96). Kadınların farklılıkları olduğu gerçeği farklı söylemlere yer verilmesini gerekli kılmaktadır (Cornel, 2008 :103). Bu feministlere göre, cinsiyet farklılığı /

cinsel farklılık bedensel- maddesel ve sembolik boyutlara sahiptir ve bu farklılık feminizm için önemli bir destektir (Acar-Savran, 2019).

Son zamanlarda cinsiyet farklılığının doğal olduğunu varsayan ve bu farklılığı data olarak kabul eden modernist paradigmaya karşı, iki cinsiyetin de doğallığını sorgulayan cinsiyetin kendisinin de söylem ve pratikler yoluyla oluşturulduğunu savunan postmodernist paradigma, kavramın durağanlaşmasını sarsıcı etki yaratmaktadır (Ecevit, 2021). Özcü, indirgemeci, evrenselliği temel alan batı merkezli modernist paradigma özcülüğü reddeden, totaliterizme baş kaldıran, çoğulcu, özgün, özgül ve yerel çeşitliliği odağa koyan postmodernist paradigma ile karşı karşıyadır (Demir, 1996).

Modernist feminist akımlar eğitim, ekonomi, siyasal ve hukuksal eşitlik, kamusal alana çıkış ve özel alanı yeniden düzenleyen yapısıyla liberal feminizm, bir düşünce tarzından doğan ve ev işlerinin toplumsallaştırılması/ücretlendirilmesine dayalı Marksist feminizm, bir tepki hareketi olarak oluşan ve cinsiyetçi sınıf sistemi, annelik anlayışı, evlilik kurumu, kadın bedeninin denetimi ve kültür anlayışına yönelik temellenen sloganlarıyla ön plana çıkan radikal feminizm, sosyal bir teoriden çıkan Marksist ve radikal feminizmden etkilenen cinsellik, annelik ve entelektüel alan üzerinde yoğunlaşan sosyalist feminizmi kapsamaktadır (Demir, 1996).

Modern dönemin kafa yorduğu değer ve kurumları reddeden postmodernist paradigmanın ilgi odağı olduğu yıllar 1970’li yıllardan sonrasındır. 1980 sonrası postmodernizm beraberinde feminizmin batı merkezli düşünce sistemi, norm ve uygulamalarının sorgulanmaya başladığı siyasi ve kültürel bir akımdır. Postmodernler tek bir açıklayıcı kurama odaklanmaktan ziyade çoğulcu anlayışı benimserler. Bu türden bir yaklaşım feminist çoğulculuk ve farklılık anlayışıyla bağdaşmaktadır (Oğuz, 2019). Michael Foucault, Jacques Derrida ve Hélène Cixous gibi çeşitli düşünürler bireysel kişi- çeşitli güçlerin ürünü ve etkisi olarak söylemlerin çoğulluğu kanalıyla ortaya çıkan ilişkiler üzerinde durulması gerektiğini savunur (Tong, 2009 :278).

Bazı düşünürlere göre post-yapısalcılık, neo-marksizm, neo pragmatizm ve feminizm postmodernizmi oluşturmuştur. Bu söylem etkisiyle feminist bir bakış açısı da oluşturulmaya çalışılmıştır (Demir, 1997). Ancak feminizm modernist aydınlanmacı bilginin karşısında konumlanıp postmodernizme doğru yönünü

çevirirken modernist bir hareket olarak gelişimini sürdürür ve aralarında benzer tutumlar vardır. Gerek modernizm gerek feminizm toplumun sert yapılarını, sınırlamalarını ve ikili düşünmeye karşı eleştirel tavır alıp kavramsal açıdan özcülüğün karşısında yer alması benzer tutumlardır (Oğuz, 2019).

1.1.2. Kadın Emeği

Kadının toplum içinde ataerki ve kapitalizmin diyalektik ilişkisi ile şekillendiği, toplumsal cinsiyet rolleri ile devinen ve koşullara göre güncellenen bu sistemin ardında kalan ikincilliği ve ezilmişliğinin hem politik hem de düşünsel zeminde dert edinilmesinin yükseldiği yıllar 1960 ve 1970' li yılları kapsamaktadır (Güneş, 2015).

İnsanların günlük hayatlarında karşılaştıkları baskı ve sömürü ile mücadeleleri birçok cephede sürerken sosyal adalet için gösterilen çaba hem mücadeleyi hem de adalete ulaşma zaferi yönünde eylemlerimizi yapılandırmıştır ve siyasi yol haritaları olarak kuramlar çerçevesinde bizlere yol göstermektedir. Bu bağlamda Liberal, Radikal, Marksist ve Sosyalist gibi ana akım kuramlar kendi ilkelerini oluşturmuştur. Tüm kuramların ortak noktası ise kadınlar üzerindeki her türlü ayrımcılığın önüne geçmektir (Oğuz, 2019).

Kapitalizm ile birlikte ortaya çıkan liberal felsefe demokrasi, siyasi özgürlük temaları ile örülüdür. Liberal feminizmin odak noktasını ise kadınların bireysel hak ve özgürlükleri, ekonomi, hukuk, eğitim alanlarından eksik bırakılmaları oluşturur. Gerçek anlamda vatandaş kimliği kazanma ve eşitliğe erişme çabaları mücadelenin ön koşulunu oluşturmuştur. Bu yaklaşım kadınlar ve erkekler arasındaki biyolojik benzerlikleri konu edinirken, eleştirileri kadının toplumsal konumunda fiziksel kapasitelerinin öne çıkarılıp eşit hakların göz ardı edilişi ve kadınlar açısından entelektüel kapasitenin değerlendirilmeye alınmamasıdır (Oğuz, 2019). Dolayısıyla dönemsel özelliğine göre akıl çağı olarak nitelendirilen bu dönem feminizmi de kadın-erkek kabiliyetlerinin eşitliği, eğitimin bireye kattıklarının önemini bağımsızlık ve özerklik etrafında dokuyarak bunu doğal haklar (bireyin doğuştan sahip olduğu) doktrini ile bütünleştirmiştir (Oğuz, 2019).

1960'lı yıllara gelindiğinde öğrenci olayları, nükleer ve savaş karşıtı hareketler, çevreci protestolar gibi tepkisel ve radikal durumlar ağırlık kazanmıştır. Dönemin radikal feministleri ise insanlar arasındaki sorunun bir cinsiyet çatışması olduğu

görüşündedir (Oğuz, 2019). Radikal görüş sosyal eşitsizliği erkek hegemonyasına ve ataerkil aile kurumuna bağlar (Güriz, 2011). Kadını baskılayan cinsel sınıf sistemi (Demir, 1997) ayrıca tüm baskıları cinsel ikiliğin temeline dayandıran (Mitchell, 2006) radikal feministler için kadın özgüllüğü önemli bir yer tutar. Ataerkinin tarihsel yapısının lezbiyenlik, dulluk, boşanma gibi problemli durumlarda kadını nasıl toplum dışına ittiğine dikkat çekerler (Oğuz, 2019). Erkek egemenliğinin evlilik kanalıyla annelik ve beden denetimi üzerinden kadını baskı altında tuttuğuna dikkat çeken radikal feministler için kadın yücedir ve yüceltilmesi gerekir, güzel bir dünya ataerki, kapitalizm ve hegemonik erkekliğin ardılı olan savaş, ırkçılık gibi sıkıntılı durumların yok edilmesiyle mümkündür (Ryan, 1993).

Bazı erkekler için özgürlük ve hürriyetin basit bir hedef taşımadığını fark eden feministler kadınların baskı altına alındığı alanları yeniden gözden geçirmeye giriştiler. Sınıf mücadelesi ve kapitalist sömürü üzerine temellenen Karl Marx'ın teorisini dayanak alan Marksist feministler, kapitalist düzende erkek ekonomisine bağımlı olarak baskı altında tutulan kadınlar üzerinde durdular (Bromley, 2012). Marksizmin kadını toplumsal cinsiyet bakımından ikincillikleri üzerinden değil de ekonomik sistemdeki konumları bakımından analiz etmesi bazı düşünürler tarafından tenkit edilmiştir. Örneğin Riddiough, özellikle kadının ezilme sebebi ve kadının neden erkek tarafından ikincil konuma itildiği gibi soruların cevapsız kalması yanında iş bölümü üzerinden kadının üreme yeteneği, çocuk bakımı, ev işleri gibi hizmetlerinin salt ataerkilliğe bağlanamayacağına değinir (Riddiough, 1981). Öte yandan Hartmann kadının ekonomik sistemde yaptığı işler ve basit düzeydeki iş bölümlerine göre erkeğin iş bölümünde ön planda bulunmasına dikkat çeker (Hartmann, 2006: 2-4).

Radikal feminizmin ataerkillik, erkek üstünlüğü, kız kardeşlik temaları feminist harekete zemin teşkil ederken evrensel olarak tüm kadınları aynı çatı altında birleştirmesi sonrasında Marksist feministlerin radikal feminist açıklamaları yetersiz bulması sonucu ekonomik sistem ve kapitalizm temelinde kadın ezilmişliğini sorgulamışlardır (Tayat-Orman, 2018). İkinci dalga Marksist feministler (sosyalist feministler) tartışmanın odağına ev emeği, kadınların sınıf ilişkileri ve ideoloji kavramlarını oturtması, kapitalizm ile birlikte ataerkilliğin iç görülerini birleştirmesi, radikal ve Marksist feminizmin hatalarından arındırarak yeni bir politik kuramla uygulamanın gelişmesini sağlamaya çalışmışlardır (Jaggar, 1983). Sosyalist feministlerin ekseriyeti karşılıksız emek olarak kadınların hane içinde sarf ettikleri

görünmez emeklerini kadınların ezilmesinin maddi temeli olarak görür. 60 ve 70 ‘li yıllarda kadınların karşılıksız emeğinin erkekler ve sermayeye sağladığı yararlar üzerine devam eden tartışmalar günümüzde toplumsal yeniden üretim, bakım emeği ve sosyal politikalar yönüne doğru ilerlemektedir. Bunlara ek olarak, kadınların hane içindeki ücretsiz emek süreci ile ücretli iş kıskacında karşı karşıya kaldıkları problemlere katkı sağlamaktadır (Yaman, 2021).

İkinci dalga feminizmin ilk ele aldığı problemlerden birisi olan karşılıksız ev emeği hala somut istekler ve bu isteklere karşılık verebilecek politik çözümler sunma konusunda zorlanılan alanlardan birisidir. Ücretsiz emek olarak da adlandırılan ev emeği Marksist yaklaşımdan devralınmış bir anlayış sunmakta; ev işlerinin toplumsallaştırılması ideolojisiyle ön plana çıkmakta iken diğer taraftan bir anlayış ise meselenin özünün özel alanın dönüştürülmesi ile mümkün olabileceğini savunmaktadır (Acar-Savran, 2019).

İkinci Dünya Savaşı’nı izleyen dönemle birlikte kapitalizmin yaygınlaşması, kadınların iş gücüne katılımını arttırmıştır. Tarım gibi geleneksel üretici faaliyetler dışında sanayi ve hizmetler sektöründe kadın varlığından söz edilebilse de, toplumsal cinsiyet kaynaklı eşitsizlikler kadının güçlenmesinden ziyade, ücretli emeğin yanında ücretsiz ev içi emeklerinin görünmez olmaya devam etmesine neden olmuştur. Dahası gelir getirici faaliyetlerde bulunmaya başlaması ile hane içindeki görev ve sorumluluklarını tek başına yerine getirmeye devam etmesi, kadınlar için farklı ezilme biçimlerini doğurmuştur. (Toksöz, 2022)

Emek ve çalışma kavramları sosyal, siyasi ve ekonomik yapının merkezinde yer alan bir konu olmakla birlikte, feminist perspektiften kadın emeği daha kapsamlı ve açıklayıcı olması için ‘‘ücretli’’ ve ‘‘ücretsiz’’ olmak üzere iki başlıkta açıklanacaktır.

1.1.2.1. Kadının Ücretli Emeği

Ataerkinin cinsiyet tabanlı iş bölümü, kapitalizm ile birlikte erkekleri ücretli işte çalışan ‘‘eve ekmek getiren’’ bir anlamda evin geçiminde kritik bir önem atfedilmesine yol açan bir grup olarak, kadınları ev içindeki işlerden sorumlu kişiler olarak farklı bir kategoride tutup ücretli emek ile ücretsiz ev içi emeğin cinsiyetçi ayrımında yeniden şekillenir. Kadın emeğinin konumu ataerki ve kapitalizmin zaman zaman çatışması zaman zaman uyumlanması ile yapılanan karşılıklı ilişkisiyle ortaya

çıkar (Oğuz, 2020). Riddiough (1981), kadın üzerindeki baskının köklerini kadın gücü ve kadının üreme rolü üzerine temellendirir. İlkel toplumlarda en sık öne sürülen senaryo avcı toplumları olması sebebiyle kadınların ava katılma olasılıklarının hamilelikleri nedeniyle daha düşük olmasıdır. Fiziksel farklılıkların da kalkınmada kritik bir rol oynadığını belirten yazar, erkeklerin eski avcılık kültürünün misyonerleri olarak baskın konuma çıktığına işaret eder. İş bölümünün başlangıcı, kadınların ezilmesinin kaynağını erkek egemenliğin çıkış noktası olarak bu türden bir sosyal kalkınma olarak görür.

İlkel toplumlarda eve daha yakın mesafede yer alanlar olarak kadınlar geçimlik üretim, imalat ya da işlemden geçirme gibi uğraşlarla, erkekler ise ani gelişen, süreklilik arz eden ve plansız etkinlikleri kapsayan ve bundan dolayı hamilelik ve emzirme süreçlerinde yapılması zor olan, uzun mesafeli ve risk teşkil eden işlerde yer almışlardır (Parker, S. ve H.,1979).

Lee (1979), üreme farklılıklarından dolayı gelişen iş bölümüne katılırken bu türden bir cinsiyetçi iş bölümünde boy, güçlülük ya da saldırganlık gibi özelliklerin etkili olmadığını savunarak böylesine esnek yapıdaki iş bölümünün kadın emeğinin sömürülmesi yönündeki değişimin ortaya çıkmasında, akrabalık bağına dayanan mülkiyet ve bunun temsil ettiği sosyal ilişkilerin gelişmesinden kaynaklandığını belirtir. Ataerki ve kapitalizm ücretli ve ücretsiz emek ayrımında kemikleşmesini sürdürmektedir.

Emek, tarih boyunca ücretli emek boyutunda var olmamıştır. Ücretli emeğin ortaya çıkışı kapitalist düzenin ortaya çıkışıyla paralellik gösterir. İşçi sınıfının yaşayabilmesi ve soyunu devam ettirebilmesi için gerekli geçim olanaklarına sahip olabilmesi emek gücünü kapitalist sınıfa satmasıyla orantılıdır (Marx ve Engels, 2018:57). Tarihsel bir olgu olarak toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, kapitalizm ile birlikte çeşitli biçimlerde somutlaşmaktadır. *Cinsiyetçilik, kapitalizmde ücretli iş ile evde yapılan işin ayrışması nedeniyle tehlikeli bir yapıya bürünmüştür.* Sermaye özel ve kamusal alan ayrımını ortaya çıkarmıştır. Aile ve ekonominin ayrı alanlar olarak belirlenmesi sermaye temelli toplumlara has bir olgudur. Tarihsel sosyalist anlayış, sermaye toplumu gerçeği üzerinden temellenir. Kapitalist toplumda aile kapitalist sınıfın ihtiyaçlarına göre şekil alır (Zaretsky, 1976).

Kapitalist sınıf maddi üretimin çoğunu ve değişim sistemi içinde örgütleyerek emek kavramını meta olarak yani ücretli emek ile örtüştürmüştür. Dolayısıyla hane içinde yemek pişiren kadın ile restoranda yemek pişirmek için işe alınan kadın arasındaki emek kapitalist için farklılaşmaktadır. Bu tarz bir ‘ekonomik’ anlayış aile içi aktiviteleri ile para kazanan rolleri dışındaki hane içine ait olan emek verici rolleri dışlayarak politik mücadelenin de dışına itmiştir. Bu yönüyle aile ve ev kadınları ekonominin dışında bırakılmıştır (Zaretsky, 1976 :23-24)

Kapitalist sistem için aile önemli bir kumaştır. Ücretli emek sisteminin üretimi sermaye tarafından toplumsallaştırılarak özel emek aracılığı (ev kadınları ve anneler) ile sürdürülür. Bu özel emek toplumsal yaşamın sürdürülebilirliği için gereklidir. Dolayısıyla aile kapitalizmin ayrılmaz bir parçasını oluşturur. Maddi üretim biçimlerinin çoğu ise bu sayede ücretli emek tarafından gerçekleştirilmektedir (Zaretsky, 1976:24)

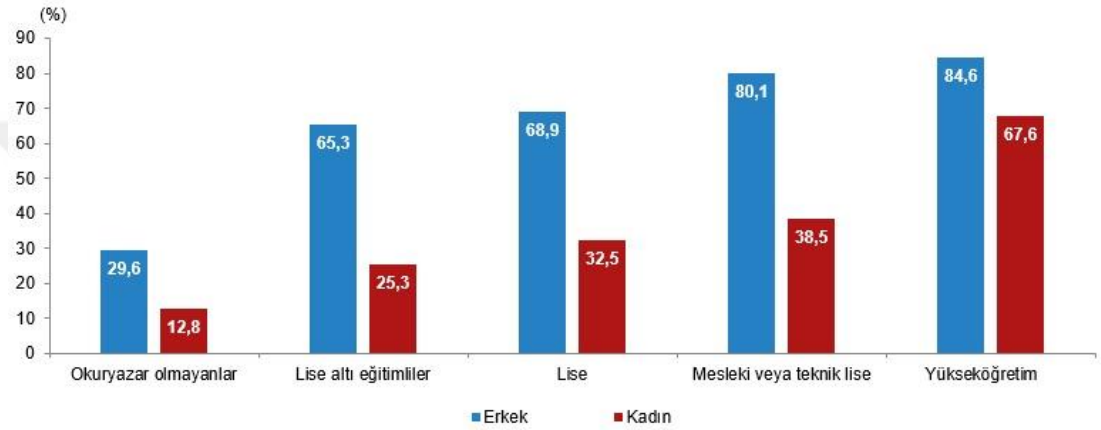
Ücretli, kendisine ait emek gücünü, verdiği hizmetlere dayalı olarak belli bir ücret karşılığı satar. Bu hizmetler miktar (çalışma saatleri) ve tür (vasıflılık) açısından tanımlanmıştır. Satın alınan tanımlanmış hizmetler olarak görülmesi, ücretli açısından hizmet miktarının ve kalitesinin artırılarak gelirini yükseltmesini muhtemel kılar (Delphy, 1980:34).

Kapitalist sistemin bu yapısı Zaretsky (1976)’ nin de ifade ettiği gibi sermaye merkezinin yuva, aile, kişisel yaşam ile iş yeri ayırımına giderek cinsiyetçi iş bölümünde kayda değer değişimler yaratmasına yol açmıştır. İş dünyası ve üretimde son zamanlarda yaşanan dönüşümler, sosyal eşitsizliklerin yenilenmesiyle birlikte emeğin sosyal ekseninde de bölünmesine neden olmuştur. Küreselleşme, ulusal pazarların birbirine bağımlı olması temelinde inşa edilse de homojen bir yapıdan ziyade işler arasında farklılaşmalar yaratmaya devam etmekte, sermayenin uluslararası nitelik kazanması kadınlar ve erkekler arasında farklılaşmaya, heterojenleşmeye ve aynı zamanda iktisadi faaliyetlere eklemlenme şeklindeki farklılıkları keskinleştirmektedir (Hirata, 2011).

Kapitalist toplumlarda son elli- altmış yıllık dönemde kadın uğraşlarında özellikle kadın ücretli emeğinin yapı ve niteliklerinde kayda değer değişiklikler olmuştur (Ecevit, 1998 ve Tekeli,1990). Ancak hala ücret karşılığı çalışmada kadın varlığı erkek katılımına oranla daha düşüktür.

Ücret karşılığı çalışmada cinsiyet dengesinin sağlanamamasının nedenlerinden birisi kadınların eğitim alanında eşitsizliğe maruz kalmasıdır. İşgücü piyasasının beklentileri yaşanan gelişmelere bağlı olarak şekillenmekte gün geçtikçe nitelikli işgücü talebinde artış yaşanmaktadır. Bu yüzden kadınların eğitim seviyelerinin artması gerek işgücüne katılım düzeyi gerek daha iyi şartlar ile istihdam edilmeleri bağlamında eğitim düzeyi ile orantılıdır (Karadeniz ve Yılmaz, 2018: 39).

Tablo 1. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre işgücüne katılma oranı, 2021



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2021

Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre 2021 yılında 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranının %45,2 olduğu görülmektedir. Bu oran kadınlarda %28,0, erkeklerde ise %62,8'dir. Tablodan anlaşılabacağı üzerine eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılım da artış göstermektedir. Ayrıca istihdamda kadın oranının erkek oranına göre düşük olması göze çarpmaktadır.

Kadınların işgücüne katılımında etkili olan diğer bir değişken medeni durumdur. Evlilik ile birlikte kadının aile içindeki sorumluluğunun artması, çocuk sahibi olmasıyla çocuk bakımını büyük oranda üstlenmesi, bakım hizmetlerinin ciddi bir ekonomik tutarının olması, kadınları işgücü piyasasından çekilmeye itmektedir (Aksoy vd., 2019:153).

Tablo 2. Medeni duruma göre kadınların işgücüne katılım oranı (15+Yaş) (%)

Yıllar	Hiç Evlenmemiş	Evli	Boşandı	Eşi Öldü
1988	47.8	32	41.5	16
1992	44.3	30.8	45.7	14
1997	38.9	26.8	44.5	13.7
1998	39,5	27,1	43,3	14,5
1999	39,9	27,9	46,7	15,3
2000	35	25.2	41	11.5
2001	35.1	25.9	43.5	12.8
2002	36.8	26.4	42.1	12.4
2003	35	25.3	41.2	11.5
2004	33.2	21.6	40.9	9.1
2005	33.6	21.2	42.7	9.2
2006	34.3	21.5	41.4	8.7
2007	34.4	21.6	40.6	8.1
2008	35.3	22.4	42.9	8.6
2009	36.2	24.3	45.8	9
2010	36.6	26.4	47.8	9.2
2011	36.5	28.1	49.1	10.1
2012	35.8	29.4	49.5	9.4
2013	37.9	30.5	50.9	9
2014	38.2	30.1	48.2	8.2
2015	40.6	31.3	48.8	7.9
2016	41.4	32.5	51	7.9
2017	43.1	33.7	50.8	8
2018	43.6	34.1	51.7	8.7
2019	45	34	50.8	7.8
2020	39.7	30.7	46	7.1

Kaynak: TÜİK Veri Tabanı, 2021

Tablo 2 incelendiğinde evli kadınların işgücüne katılım oranları hiç evlenmemiş ve boşanan kadınlardan daha düşüktür. Boşanan kadınların ise işgücüne katılımlarının yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Eşi ölen kadınların ise işgücüne katılımları yıllar içerisinde düşmüştür.

Kent yaşamında sosyo-kültürel anlamda aileler arasındaki çeşitlilik de işgücüne katılımı etkiler. Çalışma isteğinde olan kadının eşinin rızasına bağlı olması ya da eşlerin kadının çalışmasına yönelik negatif düşünceleri, çalışma ile zamanın büyük bir kısmını ev dışında harcamak zorunda kalması sebebiyle ev içindeki işlerin aksaması ve eş desteğinin sağlanamaması aile içinde huzursuzluk yaratmaktadır. Aynı zamanda kadının çalışma yaşamına gönüllü olarak dahil olması bile çocuk bakımı ve ev içi sorumluluklarının ağır basması sonucunda kendini suçlu hissetmesine yol açmakta eşler arasındaki huzurun bozulması ve çatışmaya kapı aralaması ile eşler arasındaki sevgi ve saygı bağının zayıflaması gibi problemlere

sebebiyet vermektedir (Gürol, 2007:148). Tüm bu unsurlar evlilik sonrası kadını iş hayatından kopmaya zorlamaktadır. Boşanma sonrası ise kadının işgücüne katılımının arttığı dikkat çekmektedir. Kadının yaşam düzeyi kocasıyla arasındaki kölelik üretim ilişkilerine bağlıdır. Evlilikleri sona eren kadınlar yaşamlarını ücretliler olarak kazanmak zorunda kalır. Bu durumda muhtemel proleterlikleri – yaş engeli/mesleki deformasyon eksiklikleri- somut proleterliklere dönüşür (Delphy,1970; aktaran Acar-Savran ve Demiryontan, 2022). Boşanma ve kadının işgücüne katılımı üzerine yapılan çalışmalar evliliğin bitmesine dair iki etkenden bahsetmektedir. Gelir etkisi, kadının işgücüne katılımının geliri arttırarak aile ilişkilerinde pozitif yönde katkı sağladığını ve boşanma ihtimalini düşürdüğünü belirtmektedir. Bağımsızlık etkisi ise kadının çalışmayla elde edilen geliri, ekonomik bağımsızlığına kazanmasına, daha özgür hareket edebileceği için boşanma ihtimalini arttırdığına dayanmaktadır (Bremmer ve Kesselring, 2004: 188).

Kadınların işgücüne katılımı ve meslek tercihlerini etkileyen özelliklerden birisini de ailenin demografik yapısı oluşturur. Büyük ve geniş ailelerde kadının çalışma ihtimali çekirdek aileye oranla daha fazladır. Büyük ve geniş ailelerde, ailenin diğer üyelerinin evde bulunması, ev içi işleri ve bakım işlerini diğerlerine devredebilme imkânı nedeniyle kadının çalışma ihtimali artmaktadır. Büyük ailelerde mali kaynaklar üzerinde ev halkının baskısı daha fazla olmakta bu durum eğitilmiş kadını işgücü piyasasına girmeye teşvik edici rol oynamaktadır. Ailenin ekonomik durumunun niteliğin de kadının işgücüne katılımında önemli etkisi vardır. Ekonomik anlamda yetersiz olan ailelerde kadının işgücüne katılma olasılığı daha fazladır (Hafeez ve Ahmad, 2002:82).

Eşlerin aile içinde kadınlara verdiği destek ve cinsiyet temelli rol beklentilerinin dışına çıkabilmesi kadının işgücüne katılımında olumlu etkiye sahiptir. Kadın işte çalıştığı süre dışında 1 saat 5 dakikasını ulaşım, evde ise 3 saat 31 dakikasını hane içi sorumluluklara ayırırken; çalışan erkek için hane içine ayırdığı zaman 46 dakika olarak görülmektedir (Karadeniz ve Yılmaz, 2018 :41). Ücretli iş dışında ev içinde mesainin devam etmesi kadının çalışma kararını olumsuz etkilemektedir.

Eşin eğitim düzeyi de kadının işgücüne katılımında rol oynamaktadır. Bu unsur düşük vasıflı kentli kadın için çalışma olasılığını düşüren bir etkiye sahip olurken, yüksek vasıflı kentli kadın için eşinin eğitimi öneme sahip değildir. Kadının kendi eğitim düzeyi çalışma yaşamına katılımını belirlemektedir. Kırsal kesimde ise eşin

eğitim düzeyi kadının çalışmasını anlamlı olarak farklılaştırmamaktadır (Uraz vd., 2010). Eşin eğitim seviyesi sermaye açısından daha anlamlı olurken ev işine karşı istekli olmaları ve bu anlamda rol üstlenmeleri de kadının çalışma hayatına dahil olmasında paya sahiptir. Evde eşi üretken olan bir kadının çalışma ihtimali artarken ev içinde etkin rol almayan sadece iş odaklı ve iyi gelir elde eden eşlere sahip kadınların çalışma ihtimali azalmaktadır. Özetle, eşlerin elde ettiği gelir göz önünde tutulsa dahi eğitim değişkeni ev içinde ekonomik olmayan görevleri üstlenme konusunda ön plana çıkmaktadır (Papps, 2010: 1-2).

Öte yandan kadınlara kalan biyolojik miras ile birlikte belli bir süre çocuk bakımını sürdürmeleri gerekmekte ücretsiz ve ücretli yasal ebeveyn izninin sağlanması, iş- aile yaşamlarını uzlaştırıcı destek uygulamaları iş garantisini sürdürerek kadınların işgücü piyasasına bağlılıklarını güçlendirme ve katılımlarını tetikleyici rol oynamaktadır. Ancak uzun süre izin kullanılması gerekli bilgi ve becerilerin törpülenmesine neden olarak olumsuz etki de yaratmaktadır. Diğer yandan evli ve çocuk sahibi kadınlar gelirleri ve çalışma sebebiyle ortaya çıkan harcamaları mukayese etmek zorunda bırakılmaktadır. Alınan gelirin çocuk/yaşlı bakımı, kreş, ev işleri gibi kalemleri karşılamaması durumunda işgücünden çekilme söz konusu olmaktadır. Gelir ve harcama karşılaştırması yapıldıktan sonra kadınlar çalışma yerine evde olmayı tercih edebilmektedir (Karadeniz ve Yılmaz, 2018: 13). Çocuk sayısının yanı sıra çocukların yaşları da işgücüne katılımı belirlemektedir. Özellikle 0-5 yaş arası çocuk bakımı anneler tarafından gerçekleştirilmekte, olanağı olan kadınlar için bakımı anneanne veya babaanne devralmaktadır. Çocuk bakımının bu şekilde karşılanması güvenilirlik ve masrafı azaltma açısından önemli iken bu şartlara sahip olmayan kadınlar için çocuklarını emanet edebileceği güvenilir ve ekonomik anlamda zorlanmayacakları kreş hizmetlerine ihtiyaçları doğurmaktadır (Korkmaz ve Korkut, 2012; 58). Bu türden bir genetik mirasın kadınların hayatını önemli ölçüde etkileyici anlayışın devamı kadınları eve bağlayan ve işgücü piyasasından uzaklaştıran yapısı kadın emeğinin de değersizleşmesine sebebiyet vermektedir (Ecevit, 2015: 218-219).

Ücret eşitsizliği de kadınların işgücüne katılımında çekimser ya da isteksiz olmalarına neden olmaktadır. Aynı niteliklere sahip aynı işi yapan tüm kadın ve erkek çalışanların ortalama ücret seviyeleri arasındaki fark cinsiyete dayalı ücret farkını ifade etmektedir (ILO, 2020b :12). Kadın emeği açısından bu durum olumsuzluk yaratmaktadır. Ücret farklılığının nedenleri cinsiyete dayalı iş ayrımı, terfinin kadınlar

için zor olması, kadın ve erkeğe yönelik ayrımcılık olarak verilebilir. Eşinin olmaması durumunda kadının düşük ücret alması hayat standartlarını kötüleştirmektedir. Eşit koşullardaki işlere erişimden mahrum kalan kadınlar, kişisel gelişimlerinden de geri kalmaktadır (Kutlar vd., 2012:155). Ücret eşitsizliği nedeniyle çalışma yaşamına giremeyen kadınların aile ve toplum içindeki statülerinin de değişimine ket vurucu etkisi olmaktadır (Ecevit, 2000: 166-167). Cinsiyet temelli ücret eşitsizliği kadının çalışma performansını da etkileyerek ücret farkının açılmasına dolayısıyla geliri de düşürmektedir. Bu durumda hem kadınlar hem de aileleri maddi ve manevi etkilenmektedir (Şen, 2018:298).

Kamu sektöründe dahi ücret eşitsizliğinin yansımaları görülmektedir. Kamu sektöründe maaşlar merkezi olarak belirlense de yaş, kıdem ve evli olma durumu öncelikle kadınlar aleyhinedir (Ecevit, 2008: 179).

Cinsiyete dayalı iş bölümü açısından kadınlar doğuran, bakan, büyüten, ev odaklı emeklerine karşın piyasada yer almadıkları için üretici konumunda olmayan bireylerdir. Hane içinde görünmez olan, yeniden üretici konumunda çocuk/ yaşlı/ hasta bakımı ve ev işleri kapsamında yer alan faaliyetleri yerine getirseler de bu emeklerinin karşılığı yoktur ve bu faaliyetler çalışma yaşamına katılımlarını da sınırlamaktadır. Ev içi harcanan görünmez emeğin yokluğunda ise ailenin aynı düzeni devam ettirebilmesi için daha yüksek ücrete ihtiyacı vardır (Tokgöz, 2013: 285-286).

Toplum içinde kadından beklenen sabırlı, uysal, itaatkâr olma ve boyun eğme gibi özellikler kadınları emek yoğun ve beceriye dayalı işlere yönlendirmektedir. Cinsiyet rolleri gereği güler yüz, el becerisi gerektiren işlerin yanı sıra eğitim, bakım, temizlik gibi kadınların yatkın olduğu düşünülen ve kadın görevi sayılan işler de "kadın işi" olarak nitelendirilmektedir. Çalışma yaşamında var olan cinsiyet ayrımcılığı ile kadınlar yüksek ücret ve statülü işlerde kendilerine yer bulamamaktadır. Kadınların eşit ücret almamaları, mevcut hane içi görevleri nedeni ile yarı-zamanlı iş fırsatlarını tercih etmeleri statüsü düşük işlerde, düşük ücretlerle, kayıt dışı çalışmaları işgücü piyasasındaki ikincil konumlarını pekiştirmektedir (Ulutaş, 2009: 27-28).

İşverenlerin de toplumsal cinsiyet yaklaşımları nedeniyle (evlilik-doğum gibi etkenlerin yol açtığı belirsiz durumlar), kreş ve gündüz bakımevi açma yükümlülüğü getiren ek maliyetler, aile yükümlülükleri sebebiyle alınan izinler, terfi konusunda rasyonel olmayan duygusal kararlar alabilmeleri, aileyi işin önünde tutan yaklaşımları

ve ev geçindirme misyonlarının toplum nezdinde olmayışı kadınları yedek iş ordusu olarak konumlandırmaktadır (Görgün Baran vd., 2016: 11-12).

Yatay ve Dikey Ayrışma

İş gücü piyasasında mesleksen ayrışmanın varlığından söz etmek mümkündür. Bu ayrışmanın kökeni cinsiyete dayalı iş bölümü olmakla birlikte kadınların alışmasına yönelik bazı peşin hükümler de varlığını şu şekilde göstermektedir:

Kadınlar iş mesuliyetleri yerine, hane içindeki sorumluluklarını birincil öncelik olarak görmek zorunda bırakılmışlardır.

Kadınlar bireysel duygularından soyutlanamadıkları için profesyonel olmak yerine “duygusal” olarak nitelendirilmektedirler.

Kadınlar yönetici pozisyonu için fazla duygusaldırlar ve kararlılık, risk alma gibi niteliklerden mahrumdurlar.

Kadınların yöneticilik pozisyonları için kendine güven problemleri vardır.

Kadınlar iyi eğitime sahip değildirler ve yönetici olarak mesuliyet almada gerekli tecrübeye sahip değildirler. (Güdül, 2010)

Yukarıda bahsedilen tüm ön yargılar aslında kadına toplum ve kültür tarafından dayatılan görev ve sorumlulukların yeniden üretimini gerçekleştirecek nedenler olarak göze çarpmaktadır. Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılığa zemin hazırlayan bu yatay ayrışma görünürde toplumsal açıdan sorgulayıcı bir durum değildir. Toplumda var olan yargının “doğal olarak” kadın ve erkeğe daha uygun olarak nitelendirilen iş ya da meslek olarak sınıflandırılmasının yanı sıra aslında toplumu yönlendirici ve piyasa tercihlerini etkileyici güce sahiptir. Bu tarz bir sektörel ayrışma kadın çalışanların belli sektörlerde yoğunlaşmasına sebep olmakla birlikte yapılan işin değersizleşmesine, farklı ödemelerin yapılmasına, eşitsiz muamelelere neden olur. Söz konusu ayrışma kadın ve erkek piyasaya girmeden önce başlar ve piyasa tarafından devralınıp devam ettirilir (Ecevit, 2011).

Mesleki ayrışma dikey olarak da gerçekleşmektedir. Aynı iş yerinde farklı görevlerin erkek ve kadınlar arasında kategorize edildiği, hiyerarşik açıdan kadınların geri planda kaldığı, alan yazında “cam tavan” olarak tanımlanan kariyerlerini engelleyici ve zorlaştıracı bir durum söz konusudur.

Öte yandan çeşitli araştırmaların da doğruladığı kadınların yaptıkları işlerin değersizliği ve düşük ücretlendirme konusu genel olarak bilinmektedir. Ücretlendirmede ayrımcılık şu durumlarda söz konusudur: 1) Bilhassa başlangıç ücretleri bakımından farklılaşma vardır. 2) Kadınlar, kadın/anne olmanın uzantısı olarak görülen işlerde (ev hizmeti/bakım) düşük ücrete tabii tutulur. 3) Sektörel yoğunlaşmanın kadın ağırlıklı olduğu işlerde ücretler düşüktür. Tüm bu durumlar sosyal yapının ne derece etkili olduğunu göstermektedir (Ecevit, 2011).

Kayıt Dışı İstihdam ve Kısmi Zamanlı Çalışma

Kayıt dışı ve kısmi zamanlı çalışma alanında da kadınlar ön plana çıkmakta ve bu tür güvencesiz ve birçok haktan mahrum bırakan çalışma, kadınların tercihlerinden ziyade zorunda kaldıklarında başvurdukları işlerdir. Ücret konusunda talepkâr davranamazlar, güvenceli işlere göre sosyal ve özlük haklarından feragat etmek zorundadırlar. Kriz dönemlerinde işten çıkarılma riskleri mevcuttur ve böyle bir durumda hiçbir hak iddia edemezler. Aynı zamanda kayıt dışı oldukları için istatistiki anlamda doğru verilere ulaşmak da imkansızlaşmakta, örgütlenme olanaklarından (sendikalaşma) mahrumiyet doğmakta, sistem kadınları hak arama mücadelesinde toplumsal yankı uyandırmaktan uzakta bırakmaktadır. Kadınlar hane içindeki görev ve sorumlulukları nedeniyle kısmi çalışmayı daha çok tercih etmektedir. Kadınlara yönelik kısmi çalışma sisteminin kadın istihdamını arttıracacağı düşüncesi mevcut olsa da düşük ücret ve güvencesiz şartlar oluşturması bakımından dayanak bulmamalıdır (Ecevit; 2011).

Ücretli kadın emeğine yönelik çeşitli kuramlar bulunmaktadır. İşlevselcilik kuramından etkilenen klasik kuramın temeli Parsons' un kadının dışarda çalışmasının hane içindeki iş bölümü dengesini bozacağı ve yaşanan gerilime dayalı olarak ailenin devamlılığının tehlikeye gireceği düşüncesine dayanmaktadır. Parsons' un kuramından etkilenen insan sermayesi kuramına göre ise kadın ve erkeğin eş zamanlı olarak hem evde hem ücretli bir işte çalışması uzmanlıklarını zayıflatır. Kadın ve erkek arasındaki iş bölümü mantıklıdır. Kadınların sadece geçim sıkıntısı yaşandığında ya da yüksek ücretli bir iş bulduklarında çalışmaları gerektiğini savunur (Ecevit, 2011).

Diğer bir yaklaşıma göre (radikal feminist), emek piyasası ataerkillik üzerinden ele alınmaktadır. Cinsel taciz de önem arz eden bir konudur. Bu sorun, kadınların işe girme ve iş terki sebebi olarak ciddi bir öneme sahiptir.

İkili sistemler kuramı ise Marksist feministlerin ‘sınıf tahlili’ ve radikal feministlerin ‘ataerkillik’ analizini birleştirir. Hartmann kapitalizm öncesi dönemin emek piyasasını anlamada önemli olduğu savunarak, erkek işçilerin kadınların düşük ücretle çalıştırılmasında etkisinin olduğunu belirtir (Hartmann,2008; aktaran Ecevit, 2011). Walby ise Hartmann’ a ekleme yaparak ikili sistemin her zaman uyumlu çalışmayacağını bazen uyumlu bazen gerilimli olabileceğini dile getirir (Walby,1990; aktaran Ecevit, 2011). Bazı dönemlerde kadınların belli sektörlerde kalabalıklaşması, ev hizmetinin aksamasına yol açması bakımından erkeklerin aleyhinedir (Ecevit, 2011). Etnik farklılıklar düşünüldüğünde kapitalizm ve patriyarka arasındaki uyum ya da gerilimler farklılaşabilir. Coğrafya bu anlamda önem kazanmaktadır. Erkek egemen zihniyetin kamusal alanda da var olması yani hegemonik kamusalılıklar göz ardı edilmemelidir. Bir alanda bir cinsin dışarıda bırakılması ve iş grupları arasındaki sıralanım stratejisi önemlidir. Teknolojik gelişmelerin kadın emeği ile ilişkisi de ele alınması gereken konulardandır. Kapitalist emek sürecinin kriz dönemlerinde geliştirdiği iki stratejiden birincisi emeğin üretkenliğini arttırmaya çalışmak, ikincisi ise emeğin değerini düşürmeye çalışmaktır. Bu doğrultuda teknolojik açıdan yaşanan değişimler, modern sanayide ‘kadın işi’ olarak adlandırılan emek yoğun işleri azaltarak ya da ortadan kaldırarak, özellikle kadın iş gücünü zayıflatmaktadır. Küreselleşmeyle birlikte pazarların daralması ve rekabetin artması geleneksel sanayilerin teknolojik açıdan yenilenmesine zemin hazırlamıştır. Süreç boyunca küreselleşme olumlu ve olumsuz anlamda kadınları etkilemiş olup; ticaretin büyümesi, fabrikalarda kadınlara olan ihtiyacı arttırırken, düşük ve güvencesiz işlere maruz kalmalarına yol açmıştır (Ecevit, 2011).

1.1.2.2. Kadının Ücretsiz Emeği

20. yüzyılda uzunca bir dönem emek kavramı ücretli yönüyle incelenmiştir. Sanayi toplumuna geçişle birlikte kadın çalışanları konu edinen araştırmalarda kadınlar sanayi, hizmet ve tarım alanında ücrete tabi olarak çalışan kişiler olarak adlandırılmıştır. Kadın emeği ve çalışma nosyonunun bu şekilde kısıtlı tanımlanmasının ardında yatan sebepler hem bu çalışmaların sanayileşmiş toplumlarda ücret karşılığı çalışmanın yoğun olması hem de kadının ev içinde bakım ve ev hizmetlerine dayalı işlerin bütünüyle epistemik olmayan sebeplerle bir grup tarafından benimsenen inanç ya da felsefeler kümesini oluşturan aile olmanın doğal cinsiyetçi iş bölümü sorumluluğuna dayandırılan manevi bir durum olarak görülmesidir. Bu

yönüyle kadın emeğinin ücretli çalışma dışında kalan biçimleri arka planda kalmıştır (Ecevit, 2011).

1960'lı yıllardaki feminist ideoloji kadınların ezilmişliği ve ikincilliği üzerine eğilmiştir. Aile içindeki cinsiyetçi iş bölümü, iş bölümündeki dengesizlik ve eşitsizlik, kadınların erkeklere bağımlılığının temelleri hane içindeki yaşamların üzerinden sorgulanmaya başlanmıştır. Kapitalizmi merkeze alan Marksist görüş ışığında üretim/ yeniden üretim kavramları üzerinde duran Marksist feministler, kadının görünmeyen emeğini bu düzlemde tartışmaya açmıştır. Engels (1971) Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni adlı kitabında şu ifadelerle yer verir:

Maddeci anlayışa göre, tarihteki egemen faktör, son tahlilde, maddi hayatın üretimi ve yeniden üretimidir. Ama bu üretim ikili bir tabiata sahiptir. Bir yandan, yaşam araçlarının, beslenmeye, giyinmeye, barınmaya yarayan şeylerle bunların gerektirdiği aletlerin üretimi; öbür yandan bizzat insanların üretimi, türün üremesi. Belli tarihsel dönem ve belli bir ülkedeki insanların içinde yaşadıkları toplumsal kurumlar, bu iki türlü üretim tarafından, bir yandan çalışmanın, öbür yandan da ailenin erişmiş bulunduğu gelişme aşaması tarafından belirlenir.

Bu yaklaşıma göre; üretim ve yeniden üretim kavramı sınıflı ve cinsiyetli bir anlam taşımaktadır. Maddi yaşamın (geçimlik ihtiyaçlar) oluşumunda ve bu ihtiyaçlar için gerekli aletlerin üretimindeki emek erke aittir. Yeniden üretim alanı ise türün devamlılığının sağlanması için kadının yer aldığı ve aynı zamanda ezilmişliğin başladığı ailedir. Marks'ın fabrika işçisi üzerinden verdiği örneği hatırlamak kavramları daha açıklayıcı hale getirmektedir. Marks'a göre işçinin fabrikada kendisi ve ailesini yeniden üretebilmek adına harcadığı emek "zorunlu emektir" (Ecevit, 2011; Işık ve Serdaroğlu, 2015). Bu zorunlu emek karşılığında belirli bir ücret almaktadır. Zorunlu emeğin bir parçasını ya da yamasını ev emeği tamamlamaktadır. Zira ev hizmetleri kadın tarafından yapılmazsa "aile reisi" nin bu hizmetleri hane dışından ücretli bir şekilde karşılaması gerekecektir. Bu durumda işçiye emeği karşılığı ödenen paranın miktarı artacaktır. Ancak kadın tarafından ücret almadan gerçekleştirilen tüm işler, kocanın daha fazla ücret almaması ve sermayedarın daha çok kâr etmesini sağlamaktadır. Sylvia Federici, bu durumu "Ev İçi Emek" kavramıyla açıklamış ve ev içinde gerçekleştirilen işlerin kapitalist üretim sürecinde nasıl sömürüldüğünü vurgulamıştır. Federici'ye göre, kapitalizmin başlangıcından

itibaren kadınlar ev içi işlerle meşgul edilerek, yeniden üretim süreçlerinde ücretsiz iş gücü olarak kullanılmışlardır. Bu durum, kadınların emeğinin görünmezleştirilmesine ve ekonomik sistemde değersizleştirilmesine yol açmıştır (Federici, 2004).

Yaşamın yeniden üretilmesinde etkili olan unsurlar yalnızca maddi değildir. Maddi yaşamın parçası haline gelen inançlar, kanunlar, simgeler, değerler de toplumsal yeniden üretimde önemli yer tutmaktadır. Örnek olarak kadınların hane içindeki statüsü toplum devamlılığı açısından elzem görülmekte ve bu konum manevi olarak toplum tarafından hatta bazen kanun yoluyla üretimin ideolojik unsurunu meydana getirmektedir. Bu anlamda ilk olarak ‘‘aile ücreti’’ kavramı akla gelmektedir. İşçi hareketlerinin önde gelen talepleri arasında yer alan kavram, gelir getirici erkek ve bakım sunan kadın rollerinin kalıplaşmasına yol açmıştır. Toplum tarafından kadının ev içi emeğine yüklenen maneviyat, sevgi, aşk, annelik içgüdüsü, yaşlıya merhamet gibi kutsallaştırılan duygular sonucu ‘‘duygusal emek’’ olarak tanımlandığında ev içi karşılıksız işlerin kapitalist düzen için ne kadar önem arz ettiği ortaya çıkmaktadır. Hane dışında ücret alarak para (değer) kazanan erkeğin karşısında, karşılıksız (değersiz) harcanan kadın emeği kadın ve erkeğin statüsünü belirleyip kadını erkeğe bağımlı hale getirerek değersizleştirmiştir (Tekeli, 1982; aktaran Güneş, 2015).

Ev emeği tartışmalarının kökleri oldukça eskiye dayanmaktadır. Bütün çalışmalar kapitalist toplumda kadınların ezilme nedenlerini açıklama çabasına dayanmaktadır. Benston, kadınların ezilmesinin analizini ev emeği üzerinden yapmıştır ve ezilmenin maddi temelini kapitalizme dayandırmaktadır. Ona göre, ev emeğinin gerçekleştiği birim olan aile tüketim değil üretim birimidir. Piyasada değişim değerine sahip olmasalar da, aile içinde tüketilen kullanım değerine sahiptir. Ayrıca kadının konumu kapitalist için yedek iş gücü ordusu olarak görülmektedir ki bu bakış açısı kadın emeğinin ucuz iş gücü olarak görülmesine neden olmaktadır.

Benston’ un yeniden üretim alanı içinde kısıtladığı kadının ezilmişliğini (Benston, 1969; aktaran Güneş, 2015), Peggy Merton ev emeği ve kapitalist üretim ilişkileri arasında kurduğu bağıntı ile bir üst noktaya taşımıştır (Merton, 1970; aktaran Güneş, 2015). Var olan emek gücünün ayakta kalmasını sağlamak, gelecek nesillerin devamlılığını sağlamak ve emek gücüne bilgi, beceri ve değerleri aktarma fonksiyonuyla aile (yeniden üretim) ve kapitalist üretim arasındaki ilişkiyi ön plana çıkarır. Tüm bu çalışmalar kadının karşılıksız ev emeğini, finansal açıdan emek

gücünün çoğalmasında çarkı döndüren bir dişli olarak açıklamaktadır. Benzer bir yaklaşımla, Nancy Fraser **"Bakım Ekonomisi"** (Care Economy) kavramını geliştirerek, ev içi bakım hizmetlerinin kapitalist ekonomi tarafından nasıl dışsallaştırıldığını ve ücretsiz hale getirildiğini belirtir. Fraser'a göre, çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleri gibi alanlar, toplumsal olarak kadınlara atfedilen sorumluluklar olarak görülmekte ve piyasa ekonomisine dahil edilmemektedir. Bu işlerin piyasa dışında ücretsiz yapılması, sermaye birikimini kolaylaştırmakta ve kadın emeğinin görünmez kalmasına neden olmaktadır (Fraser, 2016).

Dalla Costa ve James, ücretli bir işte çalışmasına bakmaksızın kadınların ev işlerine yönelik bağımlılıklarını incelemiştir. Marksist anlamda kadının ev emeği kapitalizmden ayrı, özel, bireysel bir hizmet türü manasında emek gücünü üretir ve artı değer yaratır. Kadının ev emeği ise emek gücünün çekirdeğini oluşturur. Kadının yarattığı değer kocasına ödenir ve kocası bu sömürüye aracı konumda katkıda bulunur (Dalla Costa ve James, 1972). Diğer taraftan Seccombe, kadınların emeğinin kapitalist üretim dışında kalması sebebiyle artı değer üretmediği ancak emek gücündeki tesirinden dolayı değerli olduğu görüşündedir. Kısacası kadın ücret karşılığı satın aldığı geçimlik maddeleri tüketime hazırladığı emekle, kocasının emek gücünün piyasada bulacağı değere yardımcı olur (Seccombe, 1999).

Harrison'un ele aldığı 'ev içi üretim tarzı' diğer bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır. Ev işi yeniden üretime katkıda bulunur. Kapitalist, emek gücüne daha az ücret öder, kadınları iş gücünün dışına alır, erkeğin pazarlık edebilme gücü artar, bu pazarlık gücünü düşürebilmek adına yedek kadın sanayi ordusunu her an istediği şekliyle (kendi yararına) devreye sokar (Molyneux, 1979; aktaran Acar-Savran, 2022).

Kadın emeği- sermaye ilişkisine karşılık 'ataerkil aile-içi üretim tarzı' nı temellendiren Delphy kapitalist üretim tarzı fikrinden ayrışır. Delphy ev emeği ile kapitalizm arasındaki ilişkiyi değil, kadınlarla erkekler arasındaki 'üretim ilişkileri' ni incelemiştir. Delphy' e göre kadınlara ev emeği için ücret verilmemesi yalnızca kullanım değeri olup, piyasada değişim değeri kazanmaması değil; kadınlar ve erkekler arasındaki özgül üretim ilişkisinden dolayıdır. Bir tür iş sözleşmesi olan evlilik sözleşmesi ile birlikte kadınlar bir üretim ilişkisine dahil olurlar. Ataerkil aile içi üretim tarzı içinde erkek karşısında bir sınıf olan kadın, diğer sınıfın üyesi olan erkek tarafından sömürülerek emeği kontrol altına alınır. Evlilik eliyle kadının emeğine el konuluşunu açıklamak için ise boşanmayı kanıt olarak sunmaktadır.

Boşanma sonrası küçük çocukların bakımının anneye verilmesi ve boşanma sırasında kadına ödenen nafaka, kadınların evlilik boyunca karşılıksız emek harcadıklarını ispat eder niteliktedir. Fakat bu ‘‘değer’’ erkek kadının emeğini kaybettiğinde görünür olmaktadır (Delphy, 1999b: 87). İlginç bir örnek olarak Avustralya’daki tazminat yasaları verilebilir: Yasa uyarınca, karısı hastalanan ya da ‘‘sinirli ve bunalımlı’’ olan bir erkek, karısının hizmetlerinden ve arkadaşlığından eksik kaldığı için tazminat isteme hakkına sahiptir. Böylece karşılıksız emek ev işleri, çocuk, hasta ve yaşlı bakımı dışında erkeklere verilen duygusal/ cinsel hizmetleri de içermektedir (Beasley, 1994).

Delphy daha sonraları ev içi üretim tarzının ‘‘karma bir üretim’’ anlayışının hakimiyetine doğru değiştiğini savunur. Ücret karşılığı çalışan kadınların, ev içi üretim tarzı içinde bulunan kadınlara göre daha bağımsız olduklarını ifade etmiştir (Delphy, 1999a). Ev içi ücretsiz emeğin görünmezliği, toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirilmesiyle doğrudan ilişkilidir. **Görünmez Emek**, özellikle kadınların ev içindeki sorumluluklarının değersizleştirilmesiyle öne çıkar. Kadınların yemek yapma, temizlik, çocuk bakımı gibi işlerdeki emeği, toplumsal normlar gereği "doğal görevler" olarak tanımlanmakta ve ekonomik değer taşımadığı varsayılmaktadır. Ancak bu işler, kapitalist sistemin devamlılığı için gereklidir çünkü iş gücünün yeniden üretimini sağlar (Benston, 1969; aktaran Güneş, 2015).

Yeniden üretim sürecine dahil olan bakım ve duygusal emek kavramları 20. Yüzyılın son çeyreğinde ev emeğinden ayrı olarak ele alınmaya başlamıştır. Ancak bu çeşitlenme karşılıksız ev emeğini odak konumdan çıkarmamıştır. Ücretli biçimiyle de bakım ve duygusal emek sömürü ilişkilerini devam ettirmektedir. Ücretli ev işçiliği yapan kadınlar kendi haneleri içinde karşılıksız emek harcarken, bu kadınları çalıştıran kadınlar yine evde önemli ölçüde işi karşılıksız olarak yapmaya devam etmektedir. Üstelik ücret karşılığında ev işçisi çalıştıran kadınlar, bu ücretleri kendi ceplerinden karşılamaktadır. Ev işlerini yapma sorumluluğu kadına atfedilirken, çalışan kadının bu sorumlulukları atlamamak için ev işlerini başka bir kadına yaptırması ödeme sorumluluğunu da kadına yüklerken; ekonomik özgürlüğünü kazanmış olması paranın idaresinde ne kadar özgür davranabildiğini kanıtlamaktadır. Toplumun ‘‘ideal ev kadını’’ tanımlamasının dışına çıkılması da konuya farklı bir boyut açmaktadır. Aile içindeki ev hizmetlerinin farklı bir kadın tarafından yapılması, kadının yetersiz/beceriksiz olarak görülmesine ve ev dışında çalışması sebebiyle ev işlerini

aksatması hem kendi içinde psikolojik zorlanmaya hem de çevre tarafından ‘kadının yeri evidir’ düşüncesine arka çıkan taraflarca yönlendirilmesine, kadının eksik görülmemek adına daha fazla çaba sarf etmesine yol açmakta, ev içindeki cinsiyetçi iş bölümünü pekiştirmektedir. Ücret karşılığı olmasa da, aile büyükleri tarafından yardım şeklinde yapılan ev hizmetleri de ayrıca değerlendirilmesi gereken bir durumdur. Genellikle çalışan kadınlara aile içindeki en yakın diğer bir kadının (genellikle anne) desteği de benzer sonuçlara yol açmakta, kadınlığın ve ev hizmetlerinin kültürel olarak aktarımını devam ettirmektedir. Arka planda ev emeğinin çeşitlenmesi ve ücretli biçiminin ortaya çıkması, ataerkil hakimiyetten kadınlar arası bölünmeye de kapı aralamaktadır. İş gücü piyasasında erkekler gibi var olabilmek için bazı kadınların, başka kadınları ev işi için görevlendirmesi sorunun kamusal alana yayılmadan evde kalan kadın tarafından çözülmesine neden olarak kısır bir döngüye ve beraberinde farklı sorunlara yol açmaktadır. Ayrıca diğer taraftan bakım ve temizlik sektöründeki kadın varlığı ve yoğunlaşması, ücretli iş boyutunda da işin kadınsılaşmasının somut örneğini ortaya koymaktadır. Yapılan işin ekonomik karşılığının olması, hane içinde yapılan ücretsiz işin değerinin toplumun direncini kırmak adına görülebilir olması gerekmektedir (Acar- Savran, 2019).

Bakım işleri, fiziksel emek yanında duygusal emeğe de dayanmaktadır. Duygusal emek, kişinin kendi duygularını ortaya çıkarmasını engelleyecek ya da baskılayacak şekilde karşısındakinde uygun bir zihinsel durum oluşturacak kişisel ifadenin sağlanmasıdır (Colley, 2015). Tıpkı kadınlara yüklenen rol ve kalıpların annelik ve kadınlığın doğal örüntüsü olduğu yönündeki ideoloji, nasıl karşılıksız ev emeği karşısında kâr elde ediyorsa, duygusal emek sayesinde de kadın denetim altına alınarak şekillenmekte, kendine ya da yaptığı işe yabancılaşmaktadır (Colley, 2015). Çünkü kadınların ev içindeki harcadığı bakım emeğinin, bu işleri kendisi de yapabilecek durumda olan bir insana verilmiş hizmetler olduğu göz ardı edilmemelidir. Yaşamdaki gerçek karşılığı olarak ‘bakım’, bir hizmeti kendi başına yerine getiremeyecek olan çocuk, hasta ve yaşlıları kapsamalıdır. Bu tarz bir bakım sadece toplumsal gereklilik olarak görülebilir. Ev içinde iki cinsten sadece belirlenmiş bir cinsin ihtiyaç içerisinde yer almayan bakımı üstlenmesi cinsiyet körü bir düşüncenin ürünüdür (Acar Savran, 2019).

Hochschild’e göre kapitalist sistemdeki ataerkil toplum ilişkileri bilhassa kadın bireyleri sistemin baskısına maruz bırakmaktadır. Kadınların maddi kaynaklardan

yoksunluğu, duygu değiş tokuşunu bir beceri ya da lütuf olarak gerçekleştirmeyi öğrenmelerine yol açmıştır. İkinci olarak, kadınlardan cinsiyete dayalı iş bölümünden sadece bakım alanında özelleşmeleri beklenmektedir. Üçüncüsü, kadının toplumsal cinsiyet olarak bağımlı statüsü onları diğerlerinin duygu değişikliklerine çok daha açık hale getirmektedir. Son olarak ise, kadın ve erkek arasındaki güç farkı “kadın işlerinin” çok daha görünmez olması anlamı taşımaktadır. Çok önemli bir ayrıntı olarak duygusal emek tanınmamakla birlikte, görünmezliği arttıkça kalitesi de artmaktadır. Çünkü kadınların çabaları ve bu çabaların maliyetlerine yönelik delil sunmaları, onları “güçsüz, duygusal, dramatik ” olarak kodlanmaya itmektedir (Hochschild,1983). Hochschild'e göre, kadınlar yalnızca fiziksel değil, duygusal anlamda da emek harcamaktadırlar. Çocukların duygusal gelişimi, hasta ve yaşlı bakımında gösterilen sabır ve şefkat, kadınlardan beklenen toplumsal rollerin bir yansımasıdır. Duygusal emek, kadınları görünmez bir yük altında bırakırken, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerinin pekişmesine de hizmet eder (Hochschild, 1983).

Öte yandan duygusal emeğin bir uzantısı olarak görülen ancak ücretli emek alanına dahil olup literatürde henüz yaygınlaşmamış “estetik emek” de cinsiyetçi ayrım içinde kendini konumlandırmıştır. Ücretli emek alanına dahil olmasına rağmen duygusal emek ile zaman zaman iç içe geçmesiyle sebebiyle bu bölümde değinmek daha açıklayıcı ve anlaşılır olacaktır. Estetik emek çalışanın yürüyüşü, ses tonu, konuşma biçimi ve jestlerini kapsar (Özkaplan,2022). Literatürde hizmet sektöründe çalışanlar için sosyal beceri başlığı altında toplanan çalışanın kişilik, tutum ve davranışlarıyla uyumlu beceri, yetenek ve bireysel niteliklerin en önemli bileşenleri bedensel dili, fiziksel görünüşü ve davranışlarıdır. Bu aranan özellikler estetik emek olarak adlandırılmaktadır (Özkaplan, Paralı Öztan ve Ruben, 2020:157-167). Sosyal becerinin ayrılmaz bir parçası da çalışanın duygularını ve müşterinin duygularını işin gereğine göre yürütmesi yani duygusal emek kontrolü oluşturur. Duygusal ve estetik emeğin bu ilişkisi sebebiyle ücretsiz bakım işleri kadınlara yüklendiği gibi duygusal ve estetik emeğin harmanlandığı hizmet sektöründe de genellikle kadınlar istihdam edilmektedir.

Estetik emek ile duygusal emek olguları çalışanların ve müşterilerin algılarını etkilemek için takınmak durumunda oldukları tavırlara vurgu yapması açısından benzeşen niteliklere sahiptir ve iki olgu da çalışanların yapılandırılmasına odaklanmaktadır (Seçer,2016). Estetik emeğin kadınlar açısından daha önemli hale

geldiği vurgulanmakla birlikte kadın çalışandan beklentileri yükseltmek ve bu durum kadın çalışan açısından şartların ağırlaşmasına yol açmaktadır. Sonucunda kadın çalışanlar aynı işi yapan erkeklere göre dış görünüş, hal, hareket, tavır ve davranışlarına daha fazla dikkat zorunda bırakılma, bedensel özellikleri ile değerlendirilerek ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Seçer,2016).

Erkek-merkezli bakışın yanı sıra kadın kimliğine dahil edilen bu emek türlerini içselleştiren kadın-merkezli bakış da eşitlik/farklılık ikileminin ilerisine geçmek adına sorun teşkil etmektedir.

1.1.3. İkili Sistem Analizi

Feminizm, kadınların kendilerini kontrol altına alan sistemin algılanması, siyasi bakımdan adlandırılması ve onunla baş etme stratejilerinin geliştirilmesi olarak da tanımlanabilir (MacKinnon, 2003). Bu sıralanımın, sınıf karşıtlıkları tarzında toplumu şekillendiren bir erk ilişkisi oluşturduğunu, erkeklerin egemen, kadınların tabi olarak konumlandığı hem sosyal hem politik bir düzlemde yaşantı sürdüğünü meydana çıkarır. Feminizm, hem kadınların yer aldığı düzenin kavranması ve onla baş etme stratejisini siyasi zemine oturtmak hem de kendi içinde liberal, Marksist, sosyalist, radikal, psikanalitik, siyah, anarşist, varoluşçu, kültürel, post- modern ve ekofeminizm olarak sınıflandırılabilir (Çakır, 2008). Ana akım kuramlardan Liberal anlayış insan doğasını temele almış kadınların vatandaşlık haklarını elde etme çabaları ve eşitlik istekleri mücadelelerinin ön koşulunu oluşturmuştur. Liberal feminist kuramın çıkmazları vardır. Bu bakımdan eksiklikler zaman içinde liberal feminizmin radikal feminizme kaymasına yol açmıştır. Bu anlamda kadınlara ait olduğu düşünülen özel alan boş bırakılmış ve bundan eşit hak talepleri olan kadınlar olumsuz etkilenmiştir (Oğuz, 2019).

Radikal feminizm, kadının sömürülmesi ve baskı altında tutulmasının nedenini biyolojik farklılık olarak açıklar. Kadın erkek arasındaki çelişkiyi yaratan aile kurumudur. Cinsel sınıf sistemi ortadan kaldırılmalıdır ve bu yasalar karşısındaki biyolojik farklılığı minimuma indirecek üretim teknolojilerini gerekli kılmaktadır. Teknoloji sayesinde annelik tarihsel süreç içerisindeki anlamını ve işlevini yitirecektir. Ataerkillik kadının ikincilliğinin temelini oluşturur. Liberal anlayışın tersine kadın erkek eşitliği söylemini eleştirirler, kadının erkeğe benzemesi kadın hareketine vurulacak en önemli darbedir. Marksist feminizm ile ayrıştığı nokta ise üretim

ilişkilerinde ortaya çıkar. Marksist feminizm kadın- erkek arasındaki eşitsizliğin üretim ilişkilerinden kaynaklandığını savunurken, radikal anlayış üretim sürecinin etkili olduğunu ileri sürer. Radikal feministlere göre kapitalizm ortadan kalksa dahi aile korunduğu sürece ataerkil düzen devam edecektir (Dikici, 2016).

Feminist sorulara Marksist yanıtlar aramanın yarattığı hayal kırıklığı feminizm ile Marksizm arasındaki ilişkinin sorgulanmasına yol açmış ve sonrasında sosyalist feminizm filizlenmeye başlamıştır. Marksizm cinsiyet eşitsizliğini açıklamada yetersiz kalmıştır. Feminist teori ve mücadeleyi daha ileri götürebilmek adına alternatif bir çerçeve ihtiyacı doğmuştur. Radikal feministlerin erkek hegemonyasını açıklamak üzere geliştirdiği ataerki kavramı yeni bir bakış açısı peşinde olan sosyalist kadınlar için yeni bir pencere açmıştır. Kadınların özgürleşme mücadelesinin kapitalizm ile mücadeleden ayrı tutulamayacağını savunan sosyalist kadınlar ataerkiyi kapitalizmden bağımsız ancak kapitalizm ile etkileşim içinde kavramsallaştırmıştır (Yaman, 2021). Ataerki ile kapitalizm ilişkisini açıklamaya yönelik literatür ikili sistem teorisi olarak da anılmaktadır. Sosyalist feminizm, kadının toplumsal konumunu Marksist kuramın kapitalizm eleştirisi ve radikal feminizmin ataerkil yapıya bakış açısını açıklamaya çalışırken farklı yaklaşımlar ortaya konmuştur. Bu tartışmaların odağında ise kadının görünmeyen ‘ev emeği’ yatmaktadır. İki sistemli kuramda, kadınların ev emeği hem kapitalizm hem de ataerkil yapı açısından incelenmiştir (Özdemir, 2017).

Kadının toplumdaki konumunun tek bir sistem üzerinden açıklanmasını doğru bulmayan sosyalist feminizm, kadınların geri planda kalmasını sınıflı toplum yapısına bağlayan Marksist feminizm ve ataerkil yapıya dayandıran radikal feminizmden etkilenerek, iki sistem oluşturmuştur: 1) İkili sistemler kuramı 2) Birleşik sistemler kuramı (Sümer, 2009). Bu iki sistem temelde Marksist ve radikal feminizmden etkilenmiş olup, sosyalist feministler iki kuramı birlikte ya da ayrı ele almak konusunda çeşitlilik göstermiştir.

İkili sistemler kuramına göre kapitalizm ve ataerkillik ayrı olarak ele alınmalı ve iki sistem arasındaki karşıtlıklar kullanılarak akıl yürütülmeli ve ilişkinin yapısı ortaya çıkarılmalıdır. Ataerkil sistemin oluşması tek bir konuyla ilişkilendirilemez. Çünkü aile hem ekonomik hem de ideolojik yapısı olan bir birimdir. Bu görüşü savunan Hartmann aile kurumunda erkeğin, kadın ve çocuğu denetim altında tuttuğunu, bu durumun ilk olarak devletin büyümesi sonucu ortaya çıkan özel/ kamusal alan ayrılığı ile ikinci olarak ekonomik yapının geliştirdiği geniş çaplı üretim

sayesinde oluştuğunu belirtir (Hartmann, 1979; aktaran Özdemir, 2017). Emek piyasasının analizinde kapitalist sistemi anlamının yeterli olmadığını savunan Hartmann, kapitalizm öncesi evreye bakmayı önermektedir. Cinsiyet temelli farklılaşmanın piyasada kadınların aleyhine olduğunu analiz eden Hartmann, kadınların düşük statülü işlerde kalabalıklaşmasının nedenini erkek işçiler ve bağlı oldukları sendikalar olarak göstermektedir. Önceleri loncaların yaptığı gibi kapitalizmde loncaların yerini alan sendikalar örgüt bağlılığı anlamında daha rahat hareket edebilen erkek işçilerle statüsü yüksek işleri kadınlara vermemek için çaba sarf etmişlerdir. Erkeklerin yüksek ücret karşılığında prestijli işlerde çalışma isteği, devlet ve sermaye sahipleri tarafından da desteklenmiştir. Devlet, çalışan kadınların evlerini ihmal etmemesi ve gelecek nesillerin olumsuz anlamda etkilenmemesi argümanı ile, sermaye sahipleri ise hane içindeki işlerin karşılığı olarak daha fazla ücret talep edilmemesi maksadıyla, kadınların ev içinde karşılıksız olarak çalışmasındaki faydayla hareket etmiştir. Çalışmak isteyen kadınlar, kendilerine uygun görülen sektörlerde erkeklerin işlerini sahiplenmemek amacıyla çalışabilirdi. (Ecevit, 2011) Hartmann'ın bir taraftan ataerkillik diğer taraftan kapitalizm tahlili önemlidir.

Walby ise Hartmann'a ilavelerde bulunarak kurama farklı bakış açılarıyla katkıda bulunmuştur. Kapitalizm ve ataerkilliğin zaman zaman uyumlu bir ilişki içinde olduğunu ancak zaman zaman ve çoğunlukla gerilimli bir bağıntıya sahip olduğunu savunmuştur. Hartmann'ın analiziyle ilgili olarak dönemsel farklılıklar olabileceğine dikkat çeker. Bu farklılıklara şöyle örnek verir: 1) Kadınların emek piyasasında yoğunlaştıkları dönemler, sermaye açısından vereceği ücretlerin düşmesi bakımından fayda sağlarken, ev hizmeti ve bakımın aksamaması erkekleri tehdit eden bir unsurdur. 2) Irk ve etnik anlamdaki farklılıklar, kapitalizm ve ataerkillik arasındaki uyum ya da gerilimi değişken yapabilir. Azınlık ya da göçmen gruplardaki ataerkillik- kapitalizm ilişkisi farklılaşabilir. Farklılığın bu çoklu biçimlerinin yaşanan deneyimlerle nasıl birleştiğine yönelik kavrayış önemli hale gelmektedir. Farklılığı üreten tarihsel, yerel, ulus aşırı ve yapısal koşulları saptamak ve ifade etmek ilişkinin analizi açısından daha verimli hal almaktadır. Bannerji, ırk, toplumsal cinsiyet, cinsellik, yeterlik, kültür ve köken gibi toplumsal inşaya dayalı yapılan baskı ilişkilerinin temelde sınıf ilişkileri biçimlerini somutlaştıran kavramlar olarak görmektedir. Bu türden bir kesişimsellik eleştirisi bizi çeşitli diyalektiklerin varlığına doğru götürür (Mojab ve Carpenter, 2019). 3) Diğer önemli bir nokta coğrafya ile ilgilidir. Avrupa ülkelerine göre

kadınların iş gücüne katılımı az olan Türkiye’de bu oran %32,8’dir. (Tuik, 2021) 4) İş yerlerindeki ‘‘dışlama’’ ve ‘‘ayrıştırma’’ gibi ataerkil izlekler de dikkat çekilmesi gereken hususlardır. Walby’nin analizi ile tarihsel koşullar altında ataerkillik ve kapitalizm arasındaki dengenin değiştiği ortaya çıkmaktadır (Ecevit, 2011).

İkili sistemler kuramını savunan feministler aynı zamanda kadınların iş gücü ve cinsellikleri üzerinde tahakküm kurabilmek adına erkeklerin kendi aralarında dayanışma ve yardımlaşması ile ataerkil yapının ortaya çıktığını savunmaktadır. Bu düşünceden yola çıkarak, kapitalizmin ortadan kalkması ile eşitsizlikler son bulmalıdır. Erkek denetimi mutlak suretle kadınlar üzerindeki gücünü yitirmelidir. Juliett Mitchell ‘‘cinsel politika’’ adını verdiği ataerkilliği ve kadına yapılan baskıyı anlamak adına kapitalizmin maddi, ataerkil sistemin maddi olmayan yanlarının birleştirilerek kadınların sosyal konumlarının anlaşılabilceğini ileri sürmüştür (Mitchell, 2006).

Birleşik sistemler kuramı ise ikili sistemlerin aksine, kapitalizm ve ataerkilliğin ayrı olarak ele alınmasının daha fazla sorun getireceğini öne sürmektedir. Çünkü kapitalizmi ataerkilliğin sebebi olarak görürler. Marksist kuramdaki sınıf tahlilinin odağa konması kadınların ezilmişliğini açıklamaya yardımcı olmaktadır. Young, kapitalist sistemin temelde ataerkil olduğunu savunur. Kadınların denetim altında tutulmasıyla emekleri değersizleşir, bu sayede ataerkil kapitalist yapıda kadın hem sınıf temelli sömürülür hem de ataerkil sistem ile tahakküm altına alınır (Özdemir, 2017). Ayrıca cinsiyete dayalı iş bölümünün kapitalist ve ataerkil sistemin temelinde var olduğunu belirtmektedir (Akgün ve Yamak, 2020). Öte yandan bu gruptaki feministler, kadın emeğinin hem ev içinde hem de ücretli işçi ve tüketici bağlamında kapitalist sistem tarafından ekonomik açıdan sömürüldüğünü ifade eder. Bu kuramın diğer bir temsilcisi Jaggar ise yabancılaşma yorumuyla kadın sorununu ele almaktadır. Annelik, cinsellik ve entelektüel anlamda yaşanan yabancılaşma kadının toplum içerisindeki konumu hakkında bilgi vermektedir. Kadının anne olup olmama isteği, çocuk sayısı üzerinde karar verebilmesi, annelik vasfıyla ilgili otonom hareket edebilmesi, entelektüel bağlamda kendini yetiştirebilme açısından zaman ve mekân hareketliliği sağlayabilmesi ya da sağlayamaması yaşamında ne derece kendisi ile ilgili kararları alabildiği ile ilişkilendirilebilir.

Sosyalist feministlerin geliştirdiği ikili sistemler teorisi, Marksist feminizm ve radikal feminizm arasında köprü olma özelliği taşımaktadır. İki kuramdan yola çıkarak

sorgulayıcı tavır alması ile kendinden önceki kuramlardan ayrılarak literatüre zenginlik sunmaktadır. Diğer taraftan feminizmin bireyci olduğunu ve kimliksel terimleri öne çıkarması sebebi ile toplumcu görüş ile ters düştüğünü savunan bazı sosyalist entelektüeller, sosyalist feminizm kavramını tutarsız bulmaktadır. Ancak sınıf bir kimlik kategorisi ya da bireycilik şeklinden ziyade bir şeyi kendine mâl etme ve yararlanma ilişkisi ve sürecidir.

1.2. İş Yaşam Dengesi

Çalışma yaşamı, bireylerin üretim süreçlerine dahil olarak yapılandırdıkları bir alandır. Emeklerini, bilgi ve becerilerini, uzmanlıklarını, tecrübelerini belli bir ücret karşılığında, özlük ve sosyal hakları ile eklemlendirerek işletmelerin üretimlerine katılırlar ve çalışma yaşamı içinde yer alırlar (Güdül, 2010).

Maslow'un motivasyon teorisinde çalışma, en temel ikinci basamakta yer alan güven ihtiyacı içerisinde konumlanır. Bireyler güvenlik gereksinimini gerçekleştiremediği takdirde piramidin bir üst basamağında yer alan ve sosyal ihtiyaçlar olarak kavramsallaştırılan aidiyet, sevgi, öz saygı ve kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlarına yönelememektedir. Doğal olarak güvenlik açısından kaygı duyan bir bireyin en önemli önceliği bu kaygının ortadan kaldırılması olacaktır (Çakar ve Kula, 2015). Kısacası, iş ve meslek sahibi olmak, barınmak, tehlikelerden korunmak ve ekonomik olarak kendine yeter olmak bireyin ihtiyaç duyduğu temel etmenler arasında yer almaktadır.

Bir önceki bölümde de bahsedildiği gibi ücret karşılığı çalışmada sanayileşme ile birlikte öncelikli olarak yer alanların erkekler olduğu görülmektedir. Ataerkil sistem, kadını ev içindeki işlere yönlertirken, erkekleri çalışma yaşamında aktif yer almaya itmiştir. Bu basmakalıp sistem kuşaklar arası aktarım ile kadına ev içinde annelik, eşlik gibi rolleri kutsallaştırarak temizlik, yemek, evin günlük idaresini gerçekleştirebilecek minimum düzeyde alışveriş, çocuk bakımı ve yetiştirilmesi gibi misyonlar yüklerken, erkeklere evin geçimini sağlayacak; erkekleri özgürleştirerek ekonomiyi kontrol etme ve ev ahalisi üzerinde tümüyle söz sahibi olma gücü vermiştir. Ancak toplumsal cinsiyet ideolojisine dayalı bu varsayımın gerçekleri tam olarak yansıtmadığına dair tarihsel kanıtlar bulunmaktadır. Sovyetler Birliği'nin güçlü olduğu dönemlerde işgücünde kadın- erkek eşitliği devlet ideolojisi olarak benimsenmiştir. Sonrasında hâkim ideoloji ve kültürel yapı eşitliğin dengesini

bozmuştur. Cinsel ideoloji eşitlik anlayışının önüne geçmiştir. Kadınlar “erkek işlerini” kabullenirken erkekler “kadın işlerini” kabullenmeye direnç göstermiştir (Grint, 1998). Diğer bir kanıt olarak II. Dünya Savaşı döneminde erkek işgücünün savaşa katılması nedeniyle kadınların ortaya çıkan boşluğu kapatmaları amacıyla göreve çağrılmalarıdır. Hâkim ideoloji o dönem kadının ev dışında çalışmasına vatanseverlik olarak arka çıkmıştır. Özellikle A.B.D. ‘de endüstriyel üretimde yaşanan problemin kaynağının işgücü eksikliğinden ziyade kadın işgücü eksikliği olduğu belirtilmiş ve zorunlu olarak işgücü kavramı “kadın işgücü” kavramına dönüşmüştür (Carr, 1943; aktaran Omay, 2011). Bu sebeple kadının ücretsiz ev emekçisi olan rolü kısa süreliğine de olsa gerçekleşmiş ve toplumsal cinsiyet yapı sökülmesine uğratılıp yeniden kurgulanmıştır. Diğer yandan kadınların işgücü piyasasında etkin olarak yer almasını kapitalizmin ağırlığını arttırmasıyla Marx’ın kavramsallaştırdığı “yedek işgücü ordusu” olarak açıklamak da mümkündür. Savaş sırasında fabrikalara yönlendirilen kadınların savaş sonrası evlerine gönderilmeleri Hizmet sektöründe plan dahilinde hareket edildiğini göstermektedir (Omay, 2011). Savaş sonrası erkeklerin asıl işlerine dönmesiyle birlikte hâkim ideoloji tarafından işgücü bağlamında ihtiyaç duyulmayan kadınlara eve ait oldukları, iyi bir eş ve iyi bir anne olma sorumlulukları anımsatılmıştır. Zamanla, dünya çapında yaşanan gelişmeler önce zorunlu olarak daha sonra çeşitli haklar ve yasal prosedürler çerçevesinde kadını çalışma yaşamına katılmaya teşvik etmiştir. Günümüzde gerek kamu gerekse özel sektörde gün geçtikçe artan kadın çalışan sayısı “pembe yakalı iş gücü” kavramının da doğmasına yol açmıştır (İçin, 2012). Mesleki anlamda kadınların ailede oynadığı role uzak olmayan iş kollarında varlığını gösterdiği açıktır. Kadın işgücünün kalabalıklaştığı bu iş kolları ise günümüzde “pembe yakalı işler” olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım içerisine oturan işler hem kadının aldığı eğitim doğrultusunda çalışmasını sağlayan hem de mavi yakalı çalışanlara göre fiziki güç gerektirmeyen, daha konforlu ve temiz, daha iyi pozisyon fırsatı sunan işlerdir. Öğretmenlik, hemşirelik, büro hizmetleri gibi kamu ve özel sektörde yer alan işler pembe yakalı işlere örnek gösterilebilir. Bu tarz iş gruplarının zaman içinde ücret ve pozisyon kaybına uğraması olumsuz niteliklere sahip olduğunu yansıtmaktadır (Özkaya, 2003:22). Görüldüğü üzere kadınlar çalışma yaşamına dahil olsalar da hüküm sürdükleri işkollarında dezavantajlı konumda kalmaya devam etmektedirler. Öte yandan kadınların aile içinde iş bölümü ile ilgili gerçekleştiremeyen dönüşümden dolayı çocuk bakımı ve ev işleri ile ilgili sorumlulukları da devam etmekte ve bu sorumlulukları zaman ve enerjilerinin büyük çoğunluğunu

almaktadır (Korkmaz- Moraloğlu, 2010). Bu ekseninde çalışma yaşamına dahil olan kadınlar iş yaşamları ile aile yaşamları arasında gerilim yaşamaktadır. Toplumsal cinsiyetin iş yaşam dengesi sağlanırken keskin bir şekilde etkisini hissettirdiği ortadadır. Kadınlık- erkeklik rolleri açısından baktığımızda karşımıza çıkan önemli bir unsur çocuk bakımındır. Toplumda annenin sorumluluğu olarak görülen çocuk bakımını, çalışan kadın çalışmasından bağımsız olarak hakkını vererek gerçekleştirmelidir. Anneye bağımlılığın bitmiş olduğu yaşlarda dahi kadın çalışan bakım işini paylaşma konusunda mağduriyet yaşamaktadır. Bireysel bakış açılarına bağlı olarak bu görev paylaşımı değişiklik gösterse de kadın çalışan bu mesuliyeti çoğunlukla tek taraflı yürütmeye devam etmektedir. Öğretmenlik mesleğinde kadın öğretmenlerin özlük haklarında yer alan doğum ve süt izni en önemli düzenlemelerdendir. Kadın memura doğum öncesi sekiz, doğum sonrası sekiz hafta olmak üzere on altı hafta süre ile aylıklı izin verilmektedir. Erkek memur ise eşinin doğum yapması nedeniyle on gün izin kullanmaktadır. Buna göre kadın için verilen izin çocuk en az dört aylık iken son bulmaktadır. Bu yaş aralığındaki çocuğun temel gereksinimlerini sağlayacak kadın öğretmen (memur) izin bitiminde işe başlamalıdır. Yönetmeliğe göre kadın öğretmen doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni kullanmaktadır. Ancak evden uzakta geçirilen saatlerde yeni anne olan kadın öğretmen fiziksel, biyolojik, ruhsal açıdan çeşitli olumsuzluklar deneyimleyebilmektedir. Çocuğun uyku düzensizliği en çok kadını etkilerken, ertesi gün okul ortamındaki dinamikliğine ket vurmaktadır. Kadın öğretmen uykusuzluk, yetersiz beslenme, hormon seviyelerindeki değişimler ve yetersiz süt üretimi nedeniyle kendine ve sosyal hayata yetemediği gibi adaptasyon sorunları yaşamaktadır (Bekmezci ve Meram, 2021). Bazı kadın memurlar ise yirmi dört ay ücretsiz izin hakkını çocuğunu büyütmek için kullanmaktadır. Bu durum kadın öğretmeni hem ekonomik hem kariyer açısından engellemektedir. İş yaşamında çocuklu kadınlar çalışmaya ara vermek zorunda kalsa da çocuk sahibi erkekler açısından durum kadınlarınkinden farklı işlemektedir şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan hastalık ve refakat izni de konu çocuk olduğunda anne tarafından alınmakta bu durumda benzer sonuçlara yol açmaktadır. Hatta her sağlık sorununda kadının izin alması erkek hakimiyetinin yoğun olduğu yöneticilik kademesi tarafından hoş karşılanmamaktadır.

Yaşanan gerilimin çok boyutlu olması sebebiyle iş- yaşam dengesi kavramı gün geçtikçe önem kazanmaktadır.

1.2.1. İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesine Yönelik Teorik Perspektifler

İş yaşam dengesini konu edinen çalışmalarda terimin tanım olarak çeşitli şekillerde yapıldığı dikkat çekmektedir. İş yaşam dengesi tanımı en basit haliyle “iş”, “yaşam” ve “denge” kavramlarını sözlükteki karşılıklarıyla ayrı bir şekilde ele alıp açıklamaktadır. Guest (2002) ‘e göre “denge” (balance) kelimesi İngilizce’de farklı anlamları karşılamaktadır. Bir dizi ölçek, bir ağırlık düzeneği ve saatlerdeki düzenleyici donanım olarak tanımlanmasının yanı sıra beden ve zihin kararlılığı bakımından fiziksel ve psikolojik anlamları da barındırmaktadır. Yazar iş- yaşam dengesini görece kısıtlı bir tanım olarak kabul etse de, hane içinde ve iş yerinde mesuliyetlerin tamamlanabilmesi için yeterli zaman olarak açıklamaktadır. Türkçe’ de ise “denge” terimi bir nesne ya da insanın devrilmeden durma hali olarak yorumlandığı gibi, psikolojik bir duruma genellenebilecek şekilde zihinsel ve duygusal armoni, kararlılık olarak da tanımlanmaktadır (TDK, 2020 a.). Bu iki kavram birlikte ele alındığında, çalışma sürecinde bireylerin beden ve zihin faaliyetleri arasındaki uyuma işaret etmektedir.

Literatürde kavrama dair pek çok tanım bulunmaktadır. İş ve aile yaşamı dengesi, hem iş hem de aile alanlarına aktif şekilde katılımın sağlanması ve iki alandaki isteklerin karşılanması olarak da tanımlanabilir (Voydanoff, 2005).

Diğer tanımlara da bakıldığında iş yaşam dengesi; asgari düzeyde rol çatışması ile birlikte ev ve iş yerindeki işleyiş ve tatmin (Clark, 2000:751), iş ve iş alanı dışındaki zamanın verimli bir şekilde yönetimi (Saif vd., 2011 :608), kişinin iş yaşantısında ve serbest zamanında doyumunu sağlayabilmesi (Altun – Dilek ve Yılmaz, 2016 :38), bireyin her iki sahada muvaffakiyet ve memnuniyet kazanarak, nitelikli zaman geçirmesi (Korkmaz ve Erdoğan, 2014: 541), iş ve iş dışı yaşam arzuları arasında çatışma yaşanmaması (Küçükusta, 2007: 244) olarak derlenebilir.

Literatürde iş-aile dengesi kavramı sıklıkla kullanılsa da, bu kavramdan önce çatışma kavramı literatüre girmiş daha sonra denge nosyonu üzerinde çalışmalar ortaya konmuştur (Polat,2018). Diğer taraftan, iş-aile çatışması/dengesi ya da aile-iş çatışması/dengesinin farklı şekillerde ele alındığı görülmektedir. Dilek ve Yılmaz (2016), iş-aile çatışmasını bireyin işindeki sorumlulukları nedeni ile aile ve ev

yaşantısında çatışma yaşaması olarak nitelendirirken; aile-iş çatışmasını, bireyin aile ve ev yaşantısındaki sorumlulukları nedeni ile iş yaşamında çatışma yaşaması olarak açıklamaktadır.

Guest'in, iş yaşam dengesinin belirleyicileri, doğası ve sonuçları üzerine geliştirdiği modelde iş yaşam dengesi çevresel ve bireysel faktörlerden etkilenmektedir. İş ve ev ile ilgili talep ve kültürler çevresel faktörler olarak nitelendirilirken; işe yönelim, kişilik, enerji, denetim ve başa çıkma, cinsiyet, yaş, yaşam ve kariyer aşamaları bireysel faktörleri oluşturur. Dengenin doğasında ise subjektif ve objektif göstergeler mevcuttur. Subjektif göstergelerden hareketle kişinin ev- iş dengesini sağlayabilmesi ya da dengeyi kuramayıp bir tarafa ağırlık vermesi söz konusu olabilir. Böyle bir durumda ise kişi alanı diğer alana taşıma eğilimi gösterir. Bu noktada ise sınır aşımı çatışmaya neden olacaktır. Objektif göstergeler ele alındığında ise; çalışma saatlerinin yoğun ya da fazla olması bireye kalan zamanı azaltacağından aile içi rollere yetememe ve bundan dolayı çatışmaya zemin hazırlayacaktır. "Bu durumda, kişinin iş ve yaşam doyumu azalırken strese bağlı olarak işteki performansı azalmakta, aile ilişkileri etkilenmekte ve sağlık problemleri ortaya çıkmaktadır (Guest, 2002 :265).

İş yaşam dengesinin anlamı ise çalışan bireye ve kuruma göre farklılık arz etmektedir. İşini hayatının merkezinde konumlandıran bir kişi için ailesine daha az vakit ayırması o kişi için dengeden uzaklaşma anlamı taşımazken, aksine ailesini merkezi konuma yerleştiren bir kişi için dengenin sağlanamaması anlamı yükler (Özen- Kapız, 2002). Çalışan bireyler için stres, yorgunluk, tükenmişlik, çeşitli baskıları azaltarak iş ve iş dışı doyum ve performansı arttırması, hem iş ortamı hem de iş dışı çevresindeki ilişkileri iyileştirme etkisi iş yaşam dengesinin sağlanmasını elzem kılmaktadır. Bu sayede iş çevresinde daha iyi bir ekip çalışması gerçekleşmekte, bireysel ve mesleki açıdan amaçlara ulaşma potansiyeli artmakta aynı zamanda çalışanların liderlik becerisini etkilemektedir. Diğer taraftan farklı bakış açılarına göre kavram yeniden konumlanmaktadır. Çalışan ve iş veren tarafından kavramın yorumlanması, farklılıkları ortaya koymaktadır. Çalışan tarafından iş yükümlülükleri ile bireysel / ailevi sorumlulukların yönetimi çatışmasına; iş veren açısından ise çalışanların isteyken yaptıkları işe konsantre olabilecekleri yardımcı bir şirket kültürü oluşturmanın güçlüğü yönünde yorumlanır (Lockwood, 2003). Zaman, bağlılık ve tatmin dengesi faktörleri ile iş yaşam dengesini ele alan Gökkaya (2014), zaman

dengesi ile hem iş hem aile rollerine eşit miktarda zaman ayırma; bağlılık dengesi ile iş ve aile rollerine eşit düzeyde ruhsal bağlılık duyma, tatmin olma dengesi ile hem iş hem aile yaşamı rollerinde eşit düzeyde duyulan memnuniyet açısından bireylerin hayatına pozitif yansımalarını ifade etmektedir. Psikolojik, zihinsel ve bedensel gerilimin ortadan kalkması, iş yaşam dengesinin sağlanmasının öncelikle çalışan olmak üzere, çalışan üzerinden ailesine ve örgütüne doğru sarmal bir iyileştirme ve güçlendirme etkisi olduğu açıktır. Her bir sosyal taraf açısından gittikçe daha anlamlı hale gelen iş yaşam dengesi, iş verenler tarafından çalışanlarının işe devamsızlık ve iş gücü devrini azaltması, işe olan bağlılıklarını ve performanslarını artırmalarını hedefe koyarken, kişiler ve aileler ücretli ve ücretsiz emeği dengelemeyi, üzerlerindeki stres ve baskıyı azaltmayı; siyaset yapıcılar ise kadın iş gücü, doğurganlık ve toplumsal refah seviyesini yükseltmek ve verimliliği artırmayı amaçlar (Ulutaş, 2015).

İş yaşam dengesinin sağlanmasında birey kadar önemli olan diğer taraf örgüt cephesidir. Örgütlerin bu konuya verdikleri önem ve uyguladıkları politikaların örgüt bağlılığı, verimlilik, işe odaklanma, üretkenliği artırmanın neticesinde, örgütsel başarı ve karlılık gelmektedir. Bu durumun diğer bir yansıması olarak profesyonel çalışanlar iş yaşam dengesinin önemine eğilen örgütlerle çalışmayı tercih etmektedir (Thulasimani, Duraisamy ve Rathinasabapathi, 2010). Küreselleşme ile birlikte rekabetin artması sonucunda örgütlerin başarı elde etmesi çalışanlar için de önemli bir unsurdur. Çalışanlar yönünden işin öneminin artmasına paralel olarak aile, sosyal yaşam ve boş zaman da önemini korumaya devam etmektedir. Bu nedenle örgütsel bazda iş- yaşam dengesi konusunda bilinçli yaklaşım ve aile dostu bir siyaset benimsenmesinin yanında bu politikaların yaşamda karşılık bulması gerekmektedir (Doğrul ve Tekeli, 2010 :13).

İş yaşam dengesinin sağlanmasında atılacak adımların başında belki de ihtiyaçların siyasallaşması gerekliliği gelmektedir. Bu doğrultuda sorunun ihtilafların merkezine oturması için söylemsel mahremiyet alanları ve özelleşmiş veya kuşatılmış kamusalılıkların dışına çıktığı süreçler gerekmektedir ki tartışmalı hale gelebilmelidir (Fraser, 2006). Depolitize edilen kurumlar yorum çatışmalarına olanak sağlayacağı düzeyde problemin kaynağına yaklaşılabilir ve çözüm üretme potansiyeli taşır.

Günümüze değin iş yaşam dengesinin değerlendirilmesine yönelik çeşitli teoriler ortaya atılmıştır. İş ve aile alanları erken dönemlerde toplumsal rol algıları temeline alınarak birbirinden ayrı olarak değerlendirilmiştir (Clark, 2000). İş ve iş dışı

yaşamı çift taraflı etkileşimde bulunmayan birbirinden ayrılan alanlar olarak tanımlayan ve deneysel arka planı bulunmayan tamamen kuramsal olabilirliğe sahip bir çerçeve içine hapsedilmiş bölünme teorisi 1950'lerde ortaya çıkan ilk teoridir. Bireylerin farklı alanlarda farklı duygu ve davranışlar sergilediğini ve iki alanın birbirini etkilemediğini savunan görüş, daha sonraları iki alandaki ilişkinin kabul edilmesiyle literatürde mantıksal bir onaylama görmemiştir. 1970'lere gelindiğinde açık sistemler yaklaşımı alan yazında varlığını göstermeye başlamıştır. Bu yaklaşıma göre işteki olaylar ev ortamını ya da ev içinde yaşanan hadiseler iş ortamını etkilemektedir. Bu teori ile birlikte iş yaşam dengesine dair daha farklı ve çeşitli yeni kuramların öne sürülmesine başlanmıştır (Kozak, 2020).

1.2.1.1. Yayılma Teorisi

Yayılma teorisi, açık sistemler yaklaşımına dayanan bir alanın diğer alanı etkilediğini savunan bir teoridir. İş ortamında olumsuzluk yaşayan bir bireyin, ev alanına geçtiğinde negatif duygularını üzerinden atamamış olması olasıdır (Clark, 2000). Çift yönlü ve geçirgen sınırlar olduğunu ileri süren teori, iş yaşantısının bireysel yaşam alanına etki edebileceği ya da tam tersi bir durumun oluşabileceğini varsayar. Aynı zamanda pozitif ve negatif yayılma söz konusudur. Pozitif yayılda kişiye fayda sağlaması ve enerji vermesi gibi sonuçlar görülmektedir. Daha açık bir ifadeyle bireyin kendinden istenen rol davranışları altından kalkabileceği ağırlıkta ise, birden fazla rol üstlenmesi ona tecrübe kazandırarak yaşam tatmininin artmasını sağlayacaktır. Bir rol üzerinde başarılı olması ve tecrübe kazanması, üstlendiği rolleri olumlu yönde etkileyebilir.

Ancak bir alandaki olumsuz durum diğer alanı da negatif olarak etkiliyorsa, negatif yayılma söz konusudur. Elbette ki çoklu rollerin gerçekleşebilmesi kişiden kişiye değişkenlik gösterebilir. Çünkü her bireyin iş ya da bireysel alandaki rol kavrayışı ve stres düzeyleri birbirinden farklıdır. Dolayısıyla sonuçlar açısından genel geçer bir durum ortaya koymak mümkün görünmemektedir.

1.2.1.2. Telafi Teorisi

Yayılma teorisinin tamamlayıcısı olarak ele alınan telafi teorisi herhangi bir alanda hoşnutsuzluk yaşayan bireyin bu durumu ortadan kaldırmak amacıyla diğer alanda memnuniyetle sonuçlanan etkinlikleri yapmaya eğilimli olması şeklinde açıklanmaktadır. Örneğin monoton bir iş hayatına sahip kişi, iş dışı faaliyetlerde daha

aktif ve açık bir pozisyon alabilir. Kişi bir alanda elde edemediği başarıyı ya da tatmin olma durumunu diğer alanda bulmak için çaba gösterebilir (Özen, 2018). Bu teorinin öne sürdüğü sonuçlar da bireysel farklılıklar düşünüldüğünde keskin ve net bir çizgiye oturmamaktadır.

1.2.1.3. Araçsal Teori

Bir alanda yapılan faaliyetlerin diğer alanda başarıya ulaşılmasını kolaylaştıran yani bir alanın diğer alandaki memnuniyeti gerçekleştirmesi için araç olarak kullanılmasını ileri süre teoridir. Guest (2000), genç bir ailenin meta satın alabilmek adına rutin bir işi yerine getirmesi, uzun saatler çalışmasına karşın ekonomik getirisini en yukarı seviyeye getirme isteğini araçsal teoriye örnek olarak sunmaktadır. Ancak kişi maddi yöndeki hedeflerine ulaştığında rutin bir iş yapmak onu cezbetmeyecektir. Sonuç olarak iş yaşam dengesizliği yaşanması kaçınılmaz olacaktır.

1.2.1.4. Çatışma Teorisi

İnsan yaşamının en önemli iki alanı olarak iş ve aile yaşamı, hayatı yönlendirmektedir. Kişinin temel gereksinimlerini karşılaması ve bunun için kazanç elde etme gerçeği, iş sorumluluklarını ve toplumsal yapının çekirdeğini oluşturan ailedeki sorumluluklarını aynı zamanda yerine getirmeye çalışması, bunu yaparken de uyumu yakalayabilmesi önemlidir. İş ve aile yaşamı arasındaki uyum sağlanamazsa, çatışma ortaya çıkmaktadır. Çatışma teorisi genel anlamda bu iki alandaki uyumsuzluk olarak açıklanabilir. Çatışma yaşayan bireyler başta stres kaynaklı sağlık sorunları, iş ve yaşam doyumsuzluğu gibi durumlarla yüzleşmektedir. Çalışan bireylerde iş doyumu, örgüte bağlılık azalmakta bununla birlikte performans ve randıman da düşmektedir. Daha ilerisi ise işe devam konusunda isteksizlik ve iş terkidir.

Çatışma 1) zamana dayalı 2) gerginliğe dayalı 3) davranışlara dayalı olmak üzere üç şekilde gerçekleşmektedir. (Koray, 1992) Zamana dayalı çatışma, zamanın yetmemesi yani bir alana ayrılabilen zamanın diğer alandaki zamanın azaltılabilesine bağlı olarak gerçekleşmesidir. Uzun ve vardiyalı çalışma şeklinde daha görünür olan bu çatışmayı yaşayan bireyler, genellikle kişisel yaşam ve ailelerine yeterli vakit ayıramamaktadır. Vakit ayırmaya çalıştıklarında ise zihinsel yoğunlukları geçirilen vaktin verimli olmamasına yol açmaktadır. Bilhassa evli bireyler bekar bireylere oranla bu türden gerilimi daha çok deneyimlemektedir. Gerginliğe bağlı çatışmada ise, bir alandaki sorumluluklar diğer alandaki sorumlulukların gerçekleşmesini engelleyici

konumdadır. Bir alanda yaşanan gerginlik, hassasiyet ya da yorgunluk diğer alana da olumsuz yönde etki eder. Bu çatışma çift yönlü yaşanabilir. İş alanında yaşanan olumsuzluklar ev ortamına ya da aile içindeki sorunlar iş yaşamına yansiyabilir. Davranışa bağlı çatışmada, farklı rol durumlarına uygun davranış sergilenmez ise roller arası çatışma olasıdır. İş hayatında otoriter olma beklentisine karşın ailede samimiyet beklentisinin olması, ancak bireyin işteki davranış durumunun ailede sürmesi çatışmaya zemin hazırlar (Greenhaus ve Beutell, 1985).

1.2.1.5. Artırma Teorisi

Yayılma teorisi ile benzerlik gösteren artırma teorisine göre, kişi iş ve aile hayatındaki bağlı olduğu roller için vakit ve enerji oluşturur. Bu nedenle zaman sınırlı değil esnek bir yapıdadır. Farklı rol deneyimleri kişiler için fayda vericidir. Çoklu roller kişilerin daha güçlü ve sosyal olmalarına neden olmaktadır. Neticede, bir alanda yaşanan problemler, sosyalleşmenin verdiği etki ile telafi edilmektedir (Özen, 2018).

1.2.1.6. Kıtlık Teorisi

Bireyin zamanının ve enerjisinin kısıtlı olduğunu savunan kuram, çoklu rollerin kişinin enerjisini azaltacağı ve roller arasında dengenin sağlanmasında güçlükler olacağı yönündedir. Bu yönüyle çatışma teorisi ile benzerlik göstermektedir (Özen- Kapız, 2002).

1.2.1.7. Sınır Teorisi

Clark'ın ortaya attığı yeni bir teori olan sınır teorisi, önceki kuramların boşluklarını doldurmak ve eksik yönlerini eleştirmek için tasarlanmıştır. Teoriye göre, iş ve aile arasında sınırlar vardır. İş ve aile hayatı birbirini etkileyen iki alandır (Kozak, 2020). Bu iki alandaki kültürlerin genellikle birbirinden farklı olması sebebiyle kişi bu iki yaşam alanını belli seviyelerde birleştirmeye çalışır. "Bütünleşme" ve "bölünme" bu iki alandaki farklılıklarla başa çıkma yolları olarak açıklanır. Clark' tan referansla, iş ve ev farklı kültürlerin oluşturulduğu alanlar olarak amaç ve araçsal farklılıklar barındırır. İş yerinde gelir elde etme hedefi ile aile içindeki mutlu olma hali ve samimi ilişkilere olan yatkınlık birbiriyle çelişmektedir. Burada çatışma teorisi ortaya çıkmaktadır. Aile ortamındaki duygusal yönden dürüst olma hali iş yerinde zorunlu duygusallıkla karşılaştırıldığında birey dengeyi sağlamakta zorlanabilir. İki alandaki kültürel farklılık sebebiyle iki yaşam alanı belirli seviyelerde birleştirilmeye çalışılır. Bu durumda birey bu farklılıkların üstesinden gelmek için "bütünleşme" ve

“bölünme” yollarına başvurur. İş ve evdeki hedefler için belli düzeyde ortak ve uyumlu bir ruh hali yakalamak önemli hale gelmektedir. Kurama adını veren sınır kavramı iki alandaki çizgilerdir ki bu çizgiler alana yönelik davranışın başlangıç ve bitiş noktasını oluşturur. Üç tür sınırdan bahsedilen teoride; fiziksel sınır alana ait pratiklerin sergilendiği yer, zamansal sınır evden işi ya da işten evi ayıran zaman dilimi, psikolojik sınır ise kişilerin oluşturduğu kurallardır. Bireyin duygu, düşünce ve davranış biçimleri bu kurallara örnek olarak gösterilebilir.

Sınırlar geçirgenlik, esneklik, bütünleşme ve dayanıklılık gibi özelliklere sahiptir. Bir alandaki ögenin diğer alana girebilme ölçüsü geçirgenlik özelliğini açıklar. Evde uzaktan çalışan bir bireyin yanına aile üyelerinin girebilmesi bu duruma örnektir. Bu türden bir fiziksel ve zamansal sızma olumlu ya da olumsuz etki yaratabilir. Duygu ve davranışların iki alanda da karşılıklı transferi pozitif ya da negatif yayılmaya yol açabilir. Eğer alandaki herhangi bir istek sınırda belli ölçüde daralma ya da genişlemeye neden olursa, sınırın esneklik özelliğinden bahsedilebilir. Esnek çalışma saatlerine sahip bir çalışan ailesiyle geçireceği zaman konusunda daha rahat olabilir. Psikolojik anlamda sınır esnekliği ise duygu ve düşüncelerin transferini kolaylaştırabilir.

Geçirgenlik ve esnekliğin yüksek düzeyde olması “kaynaşma”ya kapı aralar. Sınır bölgelerinin uyumlu olması iki alanı zenginleştirirken, farklı olması durumunda çatışma söz konusudur. Geçirgenlik, esneklik ve kaynaşma sınırın dayanıklılığı hakkında belirleyicidir. Geçirgen, esnek ve kaynaşmanın olduğu sınırlar zayıf iken, tam tersi durumda sınırların güçlü olduğundan söz edebiliriz.

Sınır geçiciler ve sınır koruyucular kurama ait temel kavramlardır. Merkezi ve çevresel katılımcılar olarak adlandırılan sınır geçiciler, alanda sorumluluklarıyla işaretlenmiş bireylerdir. Örneğin ev içinde kadınlar toplumsal rol beklentileri sebebiyle merkezi katılımcılar iken erkekler çevresel katılımcılardır. Merkezi ve çevresel katılımcıların dışında koruyucu üyeler de sınır tanımlamada önemli olmakla birlikte sınır geçiciler üzerinde bir ağırlığa sahip değildirler. Ancak sınır geçicilerin yönetme becerisinde önemli rolleri vardır. İş ve aile çatışmasında kilit nokta bu olgular üzerindeki anlaşmazlıklardır (Özen- Kapız, 2002).

Yayılma ve telefi teorilerinin bireysel faktörlerle bağlı olması, araçsal teoride bireyin iş yaşam dengesizliğini mutlak suretle deneyimleyecek olması, arttırma ve

yayılma teorilerinin birbiriyle, çatışma ve kıtlık teorilerinin de birbiriyle benzerlik taşımalarına dayanarak iş yaşam dengesini açıklamaya yönelik teorilerden Clark'ın sınır teorisi en kapsamlı ve açıklayıcı özelliğiyle dikkat çekmektedir. İş ve aile alanlarının ayrışık yapısını ele alan açık sistemler yaklaşımını benimsemesi, iki alanda var olan kültürel farklılıkları ele alıp değerlendirmesi bakımından diğer teorilere oranla daha geniş bir perspektifi yansıtması sebebiyle iş yaşam dengesini açıklamada en kullanışlı teori olarak tezimizde ağırlıklı olarak başvuracağımız kuram olacaktır.

1.2.2. İş Yaşam Dengesi ve Toplumsal Cinsiyet İlişkisi

Günümüze değin iş alanlarında yaşanan değişimler gerek kadınların çalışma yaşamında önceki dönemlere göre daha faal yer almaları gerekse toplumsal bakış açısının kadını eve ait görmesinden kaynaklı iş ve aile arasında özellikle çalışma hayatına sonradan dahil olan ve toplum tarafından asıl yeri “ev” olan kadın bireyler için zorlayıcı olmaktadır.

İzki (2019), çalışma ve özel yaşam alanları arasındaki etkileşimde en belirleyici unsurun cinsiyet olduğunu ifade etmektedir. Kadınların çalışma hayatına katılımındaki artış cinsiyet faktörünü önemli ölçüde etkilemektedir. Kadın istihdamındaki artışa karşın, kadınların özel hayatlarındaki mesuliyetlerinde ciddi bir değişme yaşanmamıştır. Toplumsal ve ekonomik anlamda yaşanan önemli gelişmeler olsa da kadınların ev işleri ve bakım sorumlulukları büyük ölçüde devam etmektedir. Kadınların yarı zamanlı hane dışı çalışmalarına tam zamanlı annelik statüleri eşlik etmektedir.

Cinsiyet faktörünün ele alınması ile ilintili beraberinde medeni durum da iş yaşam dengesizliğinde önemli bir paya sahiptir. Bekar ve çocuk sahibi olmayan kadınların iş yaşamına katılımında en temel belirleyicisi çocuk sahibi olmamaları iken, erkeğin bekar olarak girmiş olduğu bir işe ilerleyen yıllarda evlenerek ve çocuk sahibi olduğunda da rahatlıkla devam edebileceği yönündedir (Esin, 2017: 15). Medeni durum değişkeninin, işe başlama ve iş terki bakımından toplumsal cinsiyet normlarını yansıttığı ileri sürülebilir.

Hall ve Richter (1988), evli çalışanların genellikle iş ve ev sınırlarını ayırmakta ve bu sınırı korumakta zorlandığını, bu durumun hem iş hem de aile yaşamını olumsuz yönde etkilediğini saptamıştır. Medeni durumun ataerkil sistem yapısı için lokomotif görevi üstelendiğini söylemek mümkündür. Kadınlık ve erkeklik rollerinin net bir

biçimde evlilik hali içinde tüm ağırlığıyla var olduğu görülmektedir. Bekar ve evli kadınlar üzerinde çeşitli tahakküm biçimlerinden söz edebilirsek de, çalışan ve evli kadınların iş yaşam dengesini kurmaya çalışmada daha fazla sorumluluk almak zorunda bırakıldığı ve yaşamlarını görece daha yoğun bölünmüşlüklerle geçirmesi söz konusudur. Evli ve çocuklu kadın çalışandan ise beklenti daha artmakta, sonucunda ise bu kategorideki kadın çalışanlar her yönden daha fazla çatışma yaşamaktadır. Kadınlık- erkeklik rolleri açısından baktığımızda karşımıza çıkan önemli bir unsur çocuk bakımıdır. Toplumda annenin sorumluluğu olarak görülen çocuk bakımını, çalışan kadın çalışmasından bağımsız olarak hakkını vererek gerçekleştirmelidir. Anneye bağımlılığın bitmiş olduğu yaşlarda dahi kadın çalışan bakım işini paylaşma konusunda mağduriyet yaşamaktadır. Bireysel bakış açılarına bağlı olarak bu görev paylaşımı değişiklik gösterse de kadın çalışan bu mesuliyeti çoğunlukla tek taraflı yürütmeye devam etmektedir.

Literatür iş aile dengesinin bozulmasında evden uzakta geçirilen saatlerin etkili olduğunu söylemektedir. Bu nedenle, özellikle kadın çalışanlara yüklenen toplumsal rollerden yola çıkarak, sorumluluk pozisyonunda ilerleyen kadınlar iş aile çatışmasını daha yoğun şekilde tecrübe etmektedir ve bu durum erkek eşlerin refahı ve iş tatminine dolaylı olarak yansımaktadır (Maeran, R., Pitarelli, F., & Congiano, F., 2013). Ev ile ilgili tüm sorumlulukların yüklendiği kadın iş yaşamındaki aktifliğin ardından ev içinde ondan beklenen sorumlulukları yerine getirmek için çalışırken mesaisi bitmeyecek ancak erkek bireyin ev ile ilgili sorumluluk almaması işten eve dönüşlerde ona dinlenme ve yenilenme için zaman sunarak bir sonraki güne motive olarak başlamasına zemin hazırlayacaktır. Kadınların %48'i; erkeklerin ise %74'ünün kadınların iş yaşamına katılımına karşı çıkma nedeni olarak ev işlerinin aksayacağı korkusu bu durumu onaylar niteliktedir (Esin, 2017: 15). Kadının aile yaşamına etkisinin açıkça aile yaşamında kadından beklentinin daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu noktada cinsiyet açısından iş yaşam dengesini sağlamada erkeklerin daha avantajlı olduğu ortaya çıkmaktadır.

Kamu sektörü özellikle eğitim düzeyi yüksek kadınlar tarafından devlet güvencesi ve çalışma koşullarının özel sektöre göre daha iyi olmasıyla tercih sebebidir. Acuner (1993) den referansla, ayrılmış işgücü yaklaşımına göre işgücü pazarı; çalışma şartları, ücret farklılıkları, yükselme fırsatları ve işin yerine getirilmesi özünü birincil ve ikincil işgücü piyasaları olarak ayrılmıştır. Yüksek ücret ve uzmanlık

isteyen işler (ki bunlar kariyer açısından ilerleme fırsatının bulunduğu işler) birincil piyasada yer alırken; düşük ücret, iş düzeyinde nitelik aranmayan ve meslekte ilerleme oranının düşük olduğu işler ikincil piyasada yer almaktadır. İkincil piyasa iş güvencesi açısından da zayıftır. Kadınlar daha çok ikincil piyasa tarafında yoğunlaşmaktadır. Kadınların işe bağlı olmaması, iş değiştirme oranının fazla olması ve ailevi yükümlülüklerinin ağırlığı sebebiyle katılım sınırlılığı birinci piyasada yer alamamaları nedeni olarak gösterilir.

Toplumsallaşma sürecinde kadınlar yönetmekle ilgili işlerden ziyade, uzmanlık gerektirmeyen (doktorluk, öğretmenlik) gibi işlere yönelmek zorunda kalmaktadır. Kadınların çalışma hayatında ailevi yükümlülüklerini sorun olarak ele alan ekinsel görüş ve bunun istekli bir tercih olmadığını vurgular. Bunun temelinde ise ataerkil sistemin getirilerinin olduğu düşünülmektedir. Kadının çocuklarla ilgili üzerlerine yüklenen tüm görevlerin aktarıcı görevler olması, erkeklerin karar verme pozisyonunda gerçekleştirici görevler üstlenmesi kadınların özel alanda erkeklerin kamusal alanda uzmanlaşmasını pekiştirmektedir (Burtan-Doğan ve Mat-Çelik, 2017).

Çoklu rollerin gerekleri ve bu rolleri gerçekleştirmek için ihtiyaç duydukları zaman kadınları, iş ve özel yaşam alanları arasında denge kurma yönünde zorlamaktadır. İş ve aileleri arasında denge kurmakta zorlanan kadınlar çoğu zaman çatışma problemi yaşamaktadır. (Yavuz, 2018: 12)

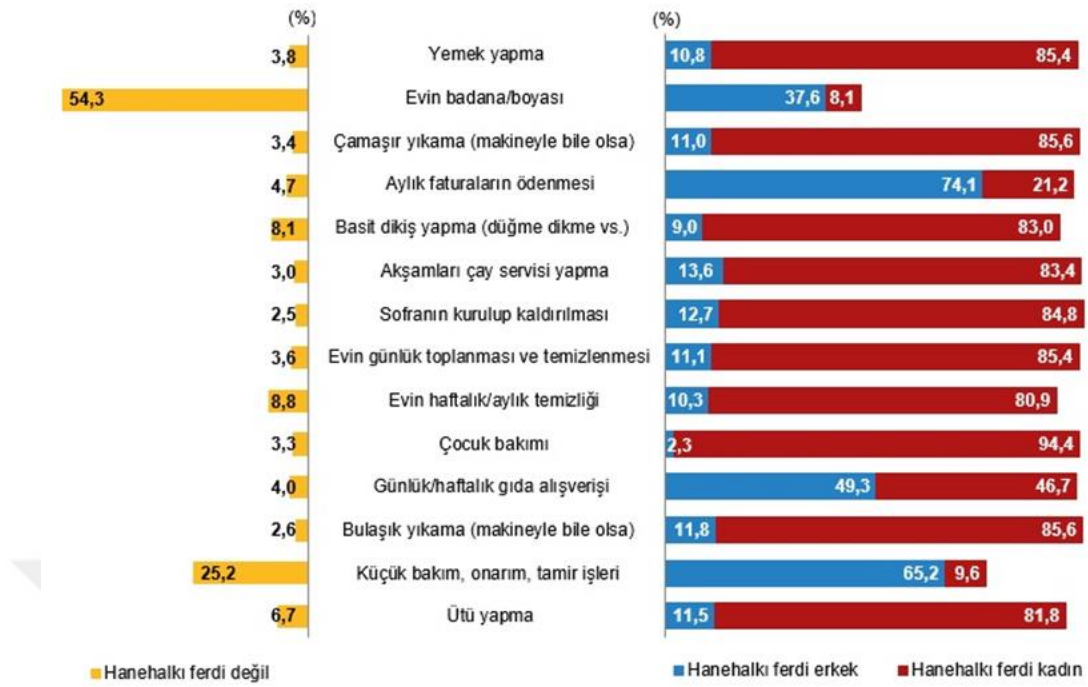
Öte yandan zaman, bağlılık, yaşam memnuniyeti dengesi, aile-iş ve iş- aile çatışması boyutlarından oluşan iş yaşam dengesinde zaman boyutu, mesaisi bitmeyen kadın için ciddi bir unsurdur. Adeta bir maraton koşucusu gibi devinen kadın için fiziksel ve ruhsal açıdan serbest zaman önem arz etmektedir. Literatürde boş zaman olarak da tanımlanan sürede aile yaşamında daha fazla sorumluluğa sahip kadının cinsiyet bakımından daha fazla çatışma yaşaması öngörülebilirken, cinsiyet değişkeni açısından farklılık yansıtmayan çalışmalar dikkat çekicidir

Boş zaman, iş yaşam dengesi ve toplumsal cinsiyet açısından önemli olan unsurlardan birisidir. Dengesizliği oluşturan yoğun tempo ve zaman arasındaki bağıntı strese neden olurken, stresi azaltmaya yönelik boş zaman aktivitelerinin önemi de artmaktadır. Geçirilen boş zamanın fiziksel ve zihinsel rahatlamaya mı yoksa fiziksel ve zihinsel meşguliyeti artırmaya mı yol açtığı yorumlanmalıdır. Ayrıca boş zamanın bireysel ve özgür kararlar ışığında mı alındığı ya da bir koşul altında mı

değerlendirildiği ve buna neden olan etkilerin temelini sorgulamak iş yaşam dengesi ve toplumsal cinsiyet adına atılacak adımlara temel teşkil edebilir.

Çalışmaların ekseriyeti kadınların iş- aile dengesini kurmaya çalışırken strese maruz kaldıklarını göstermektedir. Bunun başlıca sebebi toplumsal rollerden kaynaklı yetememe duygusudur. Türkiye Aile Yapısı Araştırması (2021), hane içindeki ev işlerini kadının üstlendiğini göstermektedir. En fazla oran %94,4 ile çocuk bakımı olurken sırasıyla %85,6 ile çamaşır ve bulaşık yıkama (makineyle bile olsa), %85,4 ile yemek yapma ve evin günlük toplanması ve temizlenmesi olarak seyretnmektedir. Erkekler en fazla %74,1 ile aylık faturaların ödenmesi (online ödeme kolaylığı ile), %65,2 ile küçük bakım, onarım, tamir işlerini (gerekli durumlarda) yerine getirmektedir.

Tablo 3. Hanedeki işlerden genellikle sorumlu olan kişiler



Kaynak: Türkiye Aile Yapısı Araştırması, 2021

Tabloya göre hane içi görevleri çoğunlukla kadınlar üstlenirken erkeklerin alışveriş yapma ve fatura ödeme gibi finansal yönü olan işler ile badana gibi fiziksel güç gerektiren ve aynı zamanda mekanik beceri gerektiren tamir işlerinde sorumluluk aldıkları görülmektedir. Profesyonellik gerektiren işlerde tercihler erkek bireylerden yana iken, terfi konusunda önlerine duvar örülen kadın bireylerdir. İş yaşam dengesini sağlayabilmek adına kadınların kariyerlerinden vazgeçmesi bu tutumların temelini oluşturmaktadır. Ataerkil sistem yapısı kadınların eğitim ve ekonomik koşulları eşit derecede deneyimlemesine fırsat tanımamakta, iş yaşamında hayalini kurdukları konuma erişememekte, iş yerinde ayrımcı tutumlara maruz kalmakta ve eşit olabilmek için daha fazla çaba göstermektedir. Bu çaba iş-aile dengesizliğine kaynak oluştururken, çalışmaya ara veren ya da iş bırakmak zorunda kalan kadın bireyler olmaktadır (Bakıcı ve Aydın, 2020).

Kadın geleneksel rol kalıpları dışına çıkmaz ise ve aile hayatını buna göre düzenlerse, aile içinde sorun çıkma olasılığını azaltmış olur (Burtan- Doğan ve Mat-Çelik, 2017). Kadın bireylerin iş yaşam dengesine sağlamaya çatışmayı azaltmaya yönelik başvurdukları çeşitli stratejiler bulunmaktadır.

Birden fazla rolü aynı anda ve güçlükle sürdürmeye çalışan kadın bireyler (Edelstein, 1993; Jacques, 2008) kendilerinden taviz vererek, başkalarının beklentilerini önceleyerek, reddetme eylemini tercih etmeyerek, başkalarının düşüncelerine dair duydukları endişe, beklenti sonrası gelen herkesi memnun etmeye çalışma ve herşeyi sırtlanıp sorumluluk vermeme adına süper kadın olarak hayatlarını sürdürmektedir.

Diğer bir yöntem ise sınır koyma ve seçim yapma şeklindedir. Snapp (2010), kadınların toplumun beklentileri ile bu şekilde mücadele etmelerinin temelinde yetiştirilme tarzının öne çıktığını vurgulamaktadır. Başka bir çalışmada kadınların bu yöntemi kullanmada annelerinin standartlarını yaşama arzusu ile annelerinin çocukları için yaptıklarını yapmaya çalışma olduğu belirtilmiştir (Epinosa-Alvarez, 1998).

Uğuz- Arsu (2020)'nun çalışmasında kadınların önceliği olan insanlara kendi belirledikleri standartlara, kendi isteklerine veya karşılıklı biçimde taleplerin karşılandığı durumları baz alarak "belirli ölçülerde karşılama" şeklinde hareket ettikleri görülmektedir. Aynı çalışmada zamanı iyi kullanma ve planlı olma gibi temalar öne çıkmaktadır. Kadınların rol beklentileri ve bireysel zaman yönetimi ile planlama yaparak, rol beklentilerini sıraya koyarak ya da dengeleyerek çabaladıkları belirtilmiştir.

Destek alma ise kadınların başvurdukları diğer yöntemlerdendir. Bir baş etme yöntemi olarak sosyal destek stresin tamponlanması ve pozitif mücadele yöntemine olanak tanıyan önemli bir değişendir (Polasky & Holahan, 1998). Eş, aile, bakıcı, temizlikçi desteğinin yanı sıra duygusal destek olarak duygularını aile/ eş ya da yakın bir dostla açmadan bahsedilmektedir (Uğuz- Arsu, 2020).

Son olarak sevgi ile yapma motivasyonu/ telkini ile kadınların içinde bulundukları çıkmazı kabul ederek, olumlu kaçınma yöntemini benimsediği görülmektedir. Olumlu kaçınmada farklı bir açıdan görmeye çabalama, davranış ve söylemler ile iyi yönünden değerlendirmeye eğilimli olma söz konusudur (Carver, 1997).

1.3. Öğretmenlik Mesleğinde Toplumsal Cinsiyet ve İş Yaşam Dengesi

Öğretmenlik mesleği insanlar ve toplumlar açısından her zaman önem arz eden mesleklerden olmuştur. Ailede anne baba tarafından gerçekleştirilen eğitim okullarda öğretmenler aracılığıyla devam etmekte ve programlar dahilinde öğrencilerin gizil

güçlerinin ortaya çıkarılarak geliştirilmesine ve olumlu yönde ilerlemesine odaklanmaktadır. Eğitim ortamında en temel değişkenlerden biri olan öğretmenler toplumun mimarı olarak görülmekte ve öğretmenlere olan talep her geçen gün artmaktadır.

Topluma her anlamda güçlü bireyler yetiştirerek, topluma yön verme gibi önemli bir misyona sahip olmasının yanı sıra öğretmenlik mesleğinin tercih edilme nedenleri çeşitlendirilebilir. Genel anlamda devlet güvencesi altında çalışılması, tatil sürelerinin diğer mesleklere göre daha uzun olması, resmi çalışma saatlerinin görece daha kısa olması çalışma hayatında cazip unsurlar olarak görülmektedir. Öğretmenlik mesleğini tercih edenler arasında göze çarpan diğer bir değişken cinsiyet olarak karşımıza çıkmaktadır. Modern anlamda eğitimin ortaya çıkması ve kitleselleşmesi kapitalist toplum düzeninin belirmesine denk gelmiştir. Aynı zamanda kadınların hane dışında var olmaya başladığı ve toplumsal üretimde yer almaya başladığı dönem de bu döneme paraleldir (Erginer ve Saklan, 2020). Çalışma ve kadın arasında kurulan ilişkinin temeli geleneksel kadınlık rollerine dayanmaktadır. Hane içindeki bireyler için harcanan görünmeyen karşılıksız emek, kamusal alana ve emek piyasasına ‘anne ve eş’ kimliğiyle giriş yapmıştır (Acar- Savran, 2010). Kadından aile içinde beklenen görevler kamuya adım atmasıyla birlikte değişmemiş, sınır değişikliği kabullenilen görevlerin uzantısı olmaktan öteye geçememiştir. Sonuç olarak, kadın toplumun kendisine empoze ettiği ‘en uygun meslek’ tanımlamaları altında tercihlerine yön vermiştir. Dünya’ da birçok ülkede kadın öğretmen sayısı erkek öğretmen sayısını artarak geçmektedir ve bu durum öğretmenlik mesleğinin kadınsılaşmasını ön plana çıkarmaktadır. Toplumsal cinsiyetin en belirgin şekilde göze çarptığı meslek olarak öğretmenlik ilk sıralarda yer almaktadır. Kadın ağırlıklı ve kadın için en ideal meslek güzellemelerinin ötesinde, kadından değişmeyen beklentilerin hem hane içinde hem de çalışma hayatında devam etmesi kadınlar için çift taraflı zorluklar doğurmaya devam etmektedir. Mesleki anlamda çalışma alanında da toplumsal cinsiyet kaynaklı problemler yaşamasının yanında aile alanında kendinden beklenen görevleri yerine getirmeye çabalaması kadın öğretmenler üzerinde stres yaratarak iş yaşam dengesini kurma yönünde baskılamaktadır. Kadınların aksine erkek bireyler hane içinde daha az sorumluluk aldıklarından iş ve aile arasındaki sınırı daha rahat geçebilmekte dolayısıyla iş yaşam dengesini kurmada kadınlara oranla daha az mağduriyet yaşamaktadır. Öğretmenlik mesleğinde mesai kavramı kamusal zaman dışına taşması

sebebiyle kadın ve erkek açısından gerek çalışma alanı gerekse çalışma zamanı boyutunda çatışma yaşanmasına zemin hazırlamaya müsait olsa da ataerkil sisteme dayalı yaşam biçimi kadın öğretmenler açısından iş- yaşam dengesizliğini daha net ortaya koymaktadır.

1.3.1. Öğretmenlik Mesleği

Tarihin en eski mesleklerinden olan öğretmenlik bulunduğu çağa göre değişim geçirirse de varlığını devam ettirmektedir. Halkın köle ve vatandaş olmak üzere ikiye ayrıldığı antik çağda yurttaşlar, güzel konuşmak, meydanlarda nutuk vermek, tartışmak, oyun oynamak ve beden eğitimi gibi işlerle uğraşır, diğer işi kölelere yüklerdi. Bu esnada çocukları okula götürme, gezdirme ve eğlendirme işini üstlenen kölelere pedagog adı verilmiştir (Varış, 1994). Sonraki süreçte eğitimin okul adı verilen kurumlarda, plan ve program dahilinde yapılmaya başlanması ile öğretmenlik özel ihtisas gerektiren bir meslek olagelmıştır.

Öğretmenler, öğrenciler için model misyonu taşımaktadır. Üstelik günün en önemli ve verimli geçirilebilecek zamanı okul ortamında geçmektedir. Öğrencinin evden uzakta geçirdiği zaman diliminde öğretmenler ailenin evdeki görevini devralmaktadır. Aile de okulda öğrencisinin öğretmenler tarafından koruyup kollanacağını, öğretmenin bilgi ve deneyimlerinden yararlanacağını, yanlış davranışlarının düzeltileceğini ve geleceğe yönelik rehberlik ve yönlendirme yapılacağını bilincindedir. Tüm bu beklentiler ve sorumluluklar öğretmenlere duygusal emek yoğun bir çalışma zemini yaratmaktadır ki bu içsel bir motivasyon olarak görülebilir.

Türkiye’ de öğretmenlik mesleği 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu’ na göre “Öğretmenlik, Devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleğidir” şeklinde tanımlanmaktadır. Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin hedefleri ve ana ilkelerine uygun bir şekilde yerine getirmekle yükümlüdürler (Yılmaz ve Altinkurt, 2015).

Öğretmenlik mesleğinde öğretme eyleminin yapılması, bilginin aktarıcısı olarak teknik yönüne dikkat çekilse de, günümüzde öğretmenlerden beklentinin genişlediği yapılan değişikliklerle de görülmektedir. Türkiye özelinde öğretmenlikle ilgili düzenlemeler T.C’nin kuruluşundan beri yapılmaktadır. 2017 yılında YÖK tarafından yapılan son değişiklikle, Öğretmen Yetiştirme Lisans Programları’nın

güncellenmesi çalışmaları boyutunda öğretmen adayları alan bilgisi, pedagoji bilgisi ve pedagojik alan bilgisine hâkim olmalıdır. İyi bir yol gösterici olmaları, liderlik etmeleri, yönlendirici olmaları, öğrenmeyi öğretmeleri, demokratik tutum ve davranışları kazandırabilmelerinin yanında çağın gereklerine uygun teknopedagojik bilgiye sahip olma, entelektüel olma, dünyada ve ülkesinde neler olup bittiğine yönelik fikri olması, yaşanan sorunlara hâkim olma ve çözüm yolları üretmeye çalışması öğretmenlerden beklenen vasıflardır. Bu beklentiler dahilinde öğretmenin sahip olması gereken yeterlilikler, genel bilgi ve beceriler, tutumlar önem kazanmaktadır. Beklentiler dahilinde öğretmenin sahip olması gereken yeterlilikler, genel bilgi ve beceriler, tutumlar önem kazanmaktadır.

Gerek okul içinde gerekse okul dışında eğitim için, kişisel ve mesleki gelişim adına yapılanlar akla profesyonellik kavramını getirmektedir. Profesyonellik, türlü yetkinlikleri içinde barındıran fikir ve duygular bütünü, bakış açısı ve bir tavidir. (Mokk vd., 2009). Evans (2008), profesyonelliği; güven, değerler, etik ilkeler, kontrol gibi profesyonelliğin dokusunu anlamaya yardımcı olacak nosyonlar üzerinden açıklar. Bu tanımlamalar üzerinden “alan bilgisine sahip olmak, alana dair değişiklikleri takip etmek ve bu değişikliklere adaptasyon sağlamak, bilgi, beceri ve uzmanlığı beşeriye yaymak ve bunları etik ilkeler doğrultusunda hayata geçirmek, duygularını kontrol altında tutabilmek” gibi özelliklerin mesleki profesyonelliği yansıttığı düşünülebilir.

Genel kültür de mesleki rollerin daha etkili hale gelmesi açısından aranan mesleki özelliklerdendir. Bireyi sadece öğretim alanında değil aynı zamanda eğitim alanında da geliştirmeyi hedefleyen meslek, bireylerin hayatına tek tek dokunarak çeşitli yönlerden hayata hazır hale getirirken, toplumu ve dünyayı ilgilendiren sorunları görebilmesi ve çözüm yollarını düşünebilmesi, öğrencilerin sosyalleşmesine yardımcı olması, toplumsal kültürü aktarabilmek adına yaşadığı yerleşim biriminin niteliklerini, ailelerin hayat tarzını, değer ve normlarına hâkim olmasını gerektirir (Çakır, 2015).

Genel kültür başlığı altında günümüzde bir öğretmenin sahip olması gereken özelliklerden belki de en önemlisi olarak teknolojik bilgiye sahip olması gelmektedir. Özellikle pandemi döneminde uzaktan eğitime geçilmesiyle birlikte her öğretmenin teknolojiyi kullanmak zorunda kalması eğitim için öğrenilmesini ve kullanılmasını elzem kılmıştır. Pandemi öncesinde tüm okullarda özellikle 2010 yılında başlayan

FATİH Projesi ile birlikte eğitim ve teknoloji bütünleşmesi önem kazanmıştır. Bu doğrultuda öğrencilere tablet dağıtımı ve okullara akıllı tahta uygulaması yürürlüğe girmiştir. Geçen on üç yılda eksiklikleri olsa da proje birçok dezavantajlı bölgede öğrencileri teknoloji ile buluşturmuştur.

Okul ortamı dışında öğretmenler açısından ev ortamında çevrimiçi ya da çevrimdışı olarak hazırlanan materyaller de eğitimin bir parçası olarak hayatımıza dahil olmaktadır. Dijital araçların kullanılmasını öğrenme, kullanma ve dersin hedef doğrultusu yönünde içerik hazırlama ve geliştirme, eğitime entegre etme öğretmenler için mesai kavramı dışına taşan görevler arasındadır.

Bunun dışında çok dillendirilmeyen pek de görünür olmayan emek yoğun bir mesleğin arka planında yapılan işler de mevcuttur. Okunması gereken sınav kağıtları, sınav analizleri, performans ve proje ölçekleri, destekleyici internet tabanlı ödevler, derse hazırlık ve materyal hazırlama gibi çalışmaların dışında; okul harici öğrenci ve veli iletişimini canlı tutma, bu yönde okul idaresiyle koordineli zaman kavramı olmadan çalışma da öğretmenlik mesleğinin getirileri arasında yer almaktadır.

Görüldüğü üzere öğretmenlik mesleği sınır kavramının aşıldığı, işyeri ve hane arasında ayrımın yapılamadığı fiziksel örüntüler dışında, beklentilerin ve yeterliliklerin çeşitli ve aynı zamanda sürekli güncellenmeye gebe, topluma nüfuz etmesi bakımından son derece önemli olan profesyonel bir meslektir.

1.3.2. Öğretmenlik Mesleğinde Toplumsal Cinsiyet

Kadınların meslek tercihleri incelendiğinde toplumsal cinsiyet kalıpları ve bu kalıpların kadınlarda oluşturduğu baskı dikkat çekmektedir. Ülkemizde toplumsal cinsiyete yönelik algılar, meslek gruplarının “erkek işi” ve “kadın işi” olarak farklılaşmasına yol açmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü algısının doğal bir sonucu olarak kadınlar “kadına uygun” olarak ortak kanıya varılmış, görece düşük statülü ve nitelik gerektirmeyen işlerde yoğunlaşmaktadırlar.

Çalışma alanında meslek tercihleri söz konusu olduğunda toplum tarafından kadına biçilmiş meslek olarak öğretmenlik ön plana çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda da kadınların öğretmenlik mesleğini seçme nedenlerinden biri olarak toplumun kadın yaşam biçimine bakış açısı olduğu doğrulanmaktadır (Tezcan, 1991; İçli 1997). Bununla birlikte kadın bireyler de anneliğin uzantısı olarak gördükleri öğretmenliği mesleki anlamda yoğun olarak tercih etmektedir. Kadınların bakım

verme özelliği ve sorumluluğuna inanılması eğitim sektöründe kadın varlığının ağırlıklı olmasına yol açmıştır. Okul öncesi dönemde 2021 yılında 88.967 kadın öğretmene karşılık 6.082 erkek öğretmen yer alırken ortaöğretim kademesinde 195.584 kadın öğretmene karşılık 186.525 erkek öğretmen görev yapmaktadır (Tuık, 2021). Bu istatistikler öğretmenlik mesleğine toplumsal cinsiyet normlarının yansıdığını görmemiz açısından önem taşımaktadır.

Özetle kadın öğretmenlerin meslek tercihleri kültürel işaret ve güzellmelerin yanı sıra devlet güvencesi altında, çalışma saatlerinin az, tatil sürelerinin uzun olması ve hane içine daha kolay zaman ayırabilmesi olarak yorumlanabilir.

1.3.3. Öğretmenlik Mesleğinde İş Yaşam Dengesi

Öğretmenliğin mukaddes bir meslek olarak nitelendirilmesi ve duygusal emeğin yoğun şekilde var olması, iş-yaşam dengesini sağlamada öğretmenleri zorlamaktadır. Bu zorlanma psikolojik açıdan öğretmenlerde suçluluk, endişe ve çeşitli açılardan baskı hissetmelerine sebep olmaktadır. Araştırmalar sonucunda varılan bulgulara göre, öğretmen ve eşlerinin iş yaşam dengesi algılarının yüksek düzeyde benzerlik taşıdığı görülmektedir. Öğretmenler iş yaşam dengesizliğini deneyimlemektedirler (Güdül,2010; Koyuncu, 2011; İzki, 2019 ve Dur, 2019) ve mesleklerini içselleştirmeleri dengeyi meslek alanına doğru taşımaktadır. Bu içselleştirme ise iş aile çatışmasına zemin hazırlamaktadır. İncelenen diğer çalışmalarda da öğretmenlerin mesleki adanmışlık duygusunun fazla olduğu göze çarpmaktadır. Öğretmenlerin aile yaşamlarını ihmal etmeleri ya da aile ortamında iş ile ilgili görevlerini devam ettirme yükü onlarda suçluluk duygusuna neden olsa da, özel hayatlarındaki problemleri okula girdikleri anda arkalarında bırakmaları, öğrenci ve meslektaşlarına ilgili tavır sergilemeleri onların duygusal emeklerinin kanıtıdır.

Öğretmenlik mesleğinde zaman ve mekân ayrışmasının tam anlamıyla olmadığını düşündüğümüzde iş yaşam dengesizliğinin doğal olarak yaşanması ön görülebilir bir sonuçtur. Öğretmenin hem öğretici hem de eğitici görevleri olmakla birlikte çalışılan kademelere göre iş azalmamakta ancak işin yapısı değişmektedir. Örneğin lise kademesinde evrak işleri ve öğrencilerin yaş grubu öğretmenleri zorlamaktadır. Sınav yapılması, yapılan sınavların okunması, sınav analizleri, düşük not alan öğrenciler için sınav yenileme, sisteme belli bir süre içinde sonuçları girme, sınava girmeyen öğrenciler için yeni sınavlar hazırlama, tekrar sınav yapma ve aynı

sınav süreçlerinden tekrar geçmek, rehberi olduğu sınıftaki öğrencilerle ilgili bireysel çalışmalar yapmak, belirli günler ile ilgili çalışma planlamak, hazırlamak ve öğrencileri çalıştırmak, ödev kontrolleri, sanatsal, kültürel ve sportif faaliyetleri desteklemek, proje hazırlamak ve proje sürecini yönetmek, sosyal kulüp çalışmaları yapmak, öğrenci ve velilerle iletişimi sağlamak, idareyle koordineli hareket etmek, hizmet içi eğitimlere katılmak (online/ yüz yüze), öğretmenlerin görevleri arasındadır.

Öğretmenlik mesleğinde iş yaşam dengesi, teknolojik gelişmelerin ışığında özel ve kamusal alanın iç içe geçmesiyle daha anlamlı hale gelmiştir. Öğretmenlerin iş yaşam dengesizliği yaşamasına sebep olan unsurlar özel ve kamusal alanın karşılıklı etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan düşünüldüğünde ataerkil kültür ve cinsiyetçi iş bölümü sebebiyle kadın öğretmenlerin daha fazla iş yaşam dengesizliği tecrübe ettiği çoğunluklu ortak kanı olarak tahmin edilebilir. Yıldırım (2017), The Relationship between Principles' Leadership Practices and Teachers' Work- Life Balance başlıklı makalesinde, yöneticilerin liderlik uygulaması ile öğretmenlerin iş-yaşam dengesi üzerine yapılan çalışma sonuçlarına göre erkek öğretmenler kadın öğretmenlere nazaran iş- yaşam dengesini daha kolay sağladıkları düşüncesine sahiptir.

Literatürde öğretmenlerin iş yaşam dengesini sağlama yönünde başarılı oldukları ve kadın öğretmenleri iş yaşam dengesizliğini yaşamada ilk sıraya koymayan çalışmalar az da olsa da mevcuttur (Gürbüzkol, 2018 ve Bostancıoğlu,2014). Gürbüzkol (2018), lise öğretmenlerinin mükemmeliyetçilik algıları ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yaptığı çalışmasında, iş yaşam dengesi düzeylerini cinsiyet, öğrenim durumu, brans, kıdem, çalışmakta olduğu okul türü, medeni durum ve eş çalışma durumu arasındaki ilişkiye dayanarak incelemiştir. İş yaşam dengesi düzeylerinin belirlenmesinde ise "İş yaşam uyumu", "Yaşamı ihmal etme", "Kendine zaman ayırma", "Yaşamın işten ibaret olması" gibi alt boyutlarıyla temellendirmiştir. Araştırma sonucunda, "Yaşamı ihmal etme" boyutu "Kararsızım" (orta) düzeyde iken, "İş yaşam uyumu", "Kendine zaman ayırma", "Yaşamın işten ibaret olması" alt boyutları "Katılıyorum" (yüksek) düzeyde görülmektedir. Bu değerlendirme lise öğretmenlerinin iş ve yaşamları arasında büyük ölçüde denge kurabildiklerini göstermektedir. Yıldırım (2017)'dan referansla öğretmenler iş yaşam dengesini kurmada başarılı olduklarını düşünmektedir. Ayrıca kadın öğretmenlerin ve deneyimli öğretmenlerin iş-yaşam dengesi konusunda daha başarılı olduğu sonucuna

ulaşılmıştır. Görülmektedir ki erkek öğretmenler iş yaşam dengesini kurmada daha avantajlı konumda olmakla birlikte eğitim kademesi ve tecrübe kadın öğretmenlerde iş yaşam dengesini sağlamalarına olumlu etki sağlamaktadır. Literatür de öğretmenlikte mesleki kıdem ve yaş faktörü ile iş yaşam dengesi arasında olumlu ilişki olduğunu söylemektedir. Tausig ve Fenwick (2001) tarafından gerçekleştirilen araştırmada yaşlı çalışanların iş- yaşam dengesi kurmakta daha başarılı oldukları tespit edilmiştir. Yaşı büyük olan çalışanlar, kariyer merdiveninin alt basamaklarındayken eve daha çok iş götürme eğiliminde olduklarını ve işleri ile ilgili daha kaygılı olduklarını ifade etmişlerdir (Kıcır, 2015: 35). Kıdem ve yaş arttıkça iş-yaşam dengesinin daha rahat kurulması benzer araştırmalarda da aynı sonucu göstermektedir (Yılmaz ve Işık, 2014, Maeran, Pitarelli ve Cangiano, 2013).

Literatürde öğretmenlik mesleğine yönelik iş yaşam dengesi konulu çalışmalarda en belirleyici unsur olarak cinsiyet değişkeni dikkat çekerken medeni durum, çocuk sahibi olma, mesleki kıdem, yaş gibi faktörlerin de iş yaşam dengesi üzerinde etkiye sahip olduğu görülmektedir (İzki, 2019). İş -aile yaşam dengesinin iş performans algısı üzerinde etkili olduğunu vurgulayan İzki, katılımcıların iş-aile yaşam dengelerinin yaş, eğitim durumu ve mesleki kıdem değişkenlerine göre; iş performans algılarının ise medeni durum, yaş, eğitim durumu, okul türü, mesleki kıdem ve aynı okulda çalışma sürelerine göre farklılık gösterdiğini belirlerken, iş yaşam dengesini etkileyen, çalışma ve özel yaşam alanları arasındaki etkileşimde en temel unsurun cinsiyet olduğunu vurgulamaktadır (İzki, 2019, s.18). Bu durum kadınların çalışma hayatına katılımındaki artıştan kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte, kadınların istihdam oranlarındaki artışa rağmen özel hayatlarındaki sorumluluklarında kayda değer bir değişiklik söz konusu değildir. Sosyal ve ekonomik yaşamdaki gelişmeler ev işleri ve çocuk bakımı sorumluluklarını etkilememiştir. Sennet'den referansla kadınlar, tüm gün annelik ve kadınlık ile ilgili misyonlarını tamamlarken, yarı zamanlı çalışmalarını da sürdürmektedir (İzki, 2019, s. 18). Öğretmenlik mesleğinde kadın öğretmenlerin özlük haklarında yer alan doğum ve süt izni en önemli düzenlemelerdendir. Kadın memura doğum öncesi sekiz, doğum sonrası sekiz hafta olmak üzere on altı hafta süre ile aylıklı izin verilmektedir. Erkek memur ise eşinin doğum yapması nedeniyle on gün izin kullanmaktadır. Buna göre kadın için verilen izin çocuk en az dört aylık iken son bulmaktadır. Bu yaş aralığındaki çocuğun temel gereksinimlerini sağlayacak kadın öğretmen (memur) izin bitiminde işe

başlamalıdır. Yönetmeliğe göre kadın öğretmen doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni kullanmaktadır. Ancak evden uzakta geçirilen saatlerde yeni anne olan kadın öğretmen fiziksel, biyolojik, ruhsal açıdan çeşitli olumsuzluklar deneyimleyebilmektedir. Çocuğun uyku düzensizliği en çok kadını etkilerken, ertesi gün okul ortamındaki dinamikliğine ket vurmaktadır. Kadın öğretmen uykusuzluk, yetersiz beslenme, hormon seviyelerindeki değişimler ve yetersiz süt üretimi nedeniyle kendine ve sosyal hayata yetemediği gibi adaptasyon sorunları yaşamaktadır (Bekmezci ve Meram, 2021). Bazı kadın öğretmenler ise yirmi dört ay ücretsiz izin hakkını çocuğunu büyütmek için kullanmaktadır. Bu durum kadın öğretmeni hem ekonomik hem kariyer açısından engellemektedir. İş yaşamında çocuklu kadınlar çalışmaya ara vermek zorunda kalsa da çocuk sahibi erkekler açısından durum kadınlarınkinden farklı işlemektedir şeklinde yorumlanabilir. Diğer taraftan hastalık ve refakat izni de konu çocuk olduğunda anne tarafından alınmakta bu durumda benzer sonuçlara yol açmaktadır. Hatta her sağlık sorununda kadının izin alması erkek hakimiyetinin yoğun olduğu yöneticilik kademesi tarafından hoş karşılanmamaktadır (Güdül, 2010).

Çok misyonlu hayat süren kadınlar görev çokluğu ve zaman kıtlığı ya da yapılan işe zamanın yetmemesi sebebiyle çoğu zaman çatışma problemi yaşamaktadırlar. Polat (2018) ve Dur (2019) kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesi kurmada problem yaşadıkları ve bu sorunların iş yaşamlarına yansıdığı, okul ile okul dışı yaşamları arasında sıkışmışlık hissettiklerini belirtmektedir. İş yaşam dengesini sağlayabilen kadın öğretmenlerde iş performansının olumlu yönde etkilendiği saptanmıştır. Kadın öğretmenlerin iş yaşam uyumu düzeyi erkek öğretmenlerden düşük düzeyde saptanmış olup, kadın öğretmenlerin iyi bir planlama yapsalar da iş ve aile yaşantıları arasındaki dengenin bozulmaya meyilli olduğu vurgulanmaktadır. Benzer bir sonuç ruhsal yıpranma ve stres olarak Güdül (2010), Maeran, Pitarelli ve Cangiano (2013) tarafından belirtilmektedir. Kadınlar çalışma yaşamındaki sorunları; eğitimde eşitsizlik, pozitif ve negatif ayrımcılık, kariyer engelleri, cinsel taciz olarak sınıflandırırken; aile ve sosyal yaşamda karşılaştıkları sorunları şu şekilde sıralamaktadır : zorlayıcı koşulların neden olduğu stres ve bunalım, sorumlulukların altından kalkamayacağı korkusu ve endişesi ile ruhsal yıpranma, fiziksel güç ve direnç kaybı, sosyal ilişkilerinde gerileme ya da kopma, çocuk ya da ailesine yeteri kadar

zaman ayıramadığını düşünüp “vicdan azabı” duyma gibi mutsuz olma hali içerisindeyler. Çoğu zaman iş ve ailedeki roller birbiri içine geçmektedir. Koray (1992) tarafından çatışan rollerin kadın üzerinde çeşitli gerilimlere ve çatışmaya sebep olduğu öne sürülmektedir:

Zaman baskısına dayalı gerilim

Çatışan rollerin ürettiği gerilim

İki alanda birbirinden farklı davranış beklenilmesinin yarattığı gerilim

Rol çatışmasının kadın üzerindeki çoklu etkisi ve yarattığı baskının göz ardı edilemeyecek kadar önemli olduğu dikkat çekmektedir. Söz konusu gerilim bedensel, duygusal ve ruhsal olarak deneyimlenebilir. Bu durumu yönetmenin en iyi yolu ise içinde bulunulan durumu değiştirmektir. Kimi zaman ise durumu algılama biçimi ve duruma gösterilen tepkiyi değiştirmek alternatif olabilmektedir. Ancak bu tür bir sosyal yapıyı birey tek başına değiştirmede yetersiz kalabilmektedir. Çatışma halini sona erdirebilecek sosyal politikaların varlığına olan ihtiyaç devreye girmektedir.

Medeni durum unsuru iş yaşam dengesi adına belirleyici olmakla birlikte zaman yönetimi konusunda bireylere olumlu katkı sunmaktadır. Medeni durum bakımından, bekarların yaşamı ihmal etmeme, kendine zaman ayırma, boş zaman değerlendirme konusunda daha yüksek ortalamaoya sahip oldukları görülmekte (Aksoy, 2019), Arı (2017)’den referansla, bekar bireyler boş zamanlarını planlama ve programlamada evli ve çocuklu bireylere göre daha başarılıdır. Güner ve arkadaşlarından (2016) referansla medeni durum ve zaman yönetimi arasında anlamlı bir fark söz konusudur. Günlük ve kısa süreli planlar bekarlar tarafından, uzun süreli ve geleceğe yönelik planlar ise daha çok evliler tarafından yapılmaktadır. Bu sonuç, bekar bireylerin tek başına karar verebilme özgürlüğü planlarının değişkenlik gösterebildiği, daha hızlı karar alabildikleri; diğer yönden evli bireylerin karar verirken birbirlerine danışma, ikna etme gibi aşamalardan geçtiği ve yapılan plan sonunda asgari düzeyde her bireyin memnuniyetinin gözetildiği şeklinde yorumlanabilir.

Kadın öğretmenlerin çocuk sahibi olup olmamaları, çocuk sayısı, çocuğun kaç yaşında olduğu ve çocuk bakımı konusunda destek alınıp alınmadığı da iş yaşam dengesini etkileyen ve baskı altında tutan faktörler arasındadır (Baykal, 2015; Kartal-Baş, 2019). Ebeveyn konumundaki bireylerin bireyselliklerinin önüne geçen ve ötelenemeyecek derecede önemli olan bu sorumluluk bireyin hayatına yön

vermektedir. Güdül (2010), alışan kadın annelerin çocuklarına karşı yeterli vakti ayıramamasının vicdan azabı olarak sonuçlandığını belirtirken Koyuncu (2011), çocuklu kadın öğretmenleri zorlayan hususlardan birisini bakıcı bulma olarak saptamıştır. Başlı başına çalışılan zamanlarda çocuğa rehberlik edip bakımını üstlenebilecek diğer kişiye bulma problem oluşturmaktadır. ocuk bakımında aile desteği alınması 2017 yılında başlatılmış olan ‘‘torunlarına bakan anneanne ve babaannelere destek’’ programı ile toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirmeye devam etmektedir. Kuşaklararası iş birliği ve devlet teşviki ile bakım hizmeti kamusal hizmet algısından kopmaktadır (Gönüllü- Atakan, 2018). Daha önce de belirtildiği gibi, çalışan kadın açısından ocuk bakımının başka bir boyuttaki zorluğu hastalık dönemlerinde belirlemektedir. Kadının uysal ve duygusal olarak imgelemesi ve ocuk bakımının annenin zorunlu görevi olarak kltrleşmesi, özellikle hastalık dönemlerinde kadın çalışanın çocuğun yanında bulunması gerektiği algısı izin alma konusunda problemler yaratmaktadır. Örgütsel anlamda yöneticilerin bu durumu göz ardı etmemesi nemliyen, aynı şartlarda erkek çalışan da gerekli izinleri alabilmelidir. alışan annenin bu sosyal görevi tek başına üstlenmesi, hem örgütle bağını zayıflatırken hem de çalışılmayan günlerin bedeli yine kadın çalışan tarafından ödenmektedir, böylelikle keyfi olmayan bir durumda kalıplaşmış rollerin kadına yüklediği sorumluluklar çalışma ortamından uzaklaşmasına, dolayısıyla ücretinin kesilmesine ve ücretsiz bakım emeğine maruz kalmasına neden olmaktadır. Ayrıca kadının ev içi sorumlulukları nedeniyle izin alması evre tarafından olumsuz bir algı yaratmaktadır. Güdül (2010), okul yöneticilerinin ayrıca erkek yönetici ve öğretmenlerin, kadın öğretmenlere toplumsal cinsiyet normlarıyla olumsuz yaklaşım gösterdiğini saptamıştır.

Genel olarak sorun anneanne/ babaanne kimlikleriyle kapatılsa da, eşitsiz şartlar genel anlamda sorunun çözülmesine engeldir. Öğretmenlik mesleği gereği puan ve atama sistemine göre icra edilmektedir ve her ğretmen kök ailesine yakın hayat sürmemektedir. Bu konuda öğretmenlerin bakıcı ve kreş desteğine olan ihtiyaçları elzemdir. Bakıcı desteği dışında hastalık ve başarı durumlarında izin alabilme yine sorun olmaktadır.

Kadın ğretmenler çalışma yaşamının hane içine olumsuz yansımaları dışında meslek alanı içinde sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunlar hane içindeki görevlerin ağırlığı sebebiyle işe olumsuz yansıyan performans ve güç kaybı olduğu gibi yapılan

işin çeşitliliği ve zamansal anlamda işin yayılma özelliğinin bulunması, yöneticiler, bazen erkek meslektaşları, veliler ve öğrencilerden kaynaklanmaktadır. Gündül (2010) kadın öğretmenlerin çalışma hayatında pozitif ve negatif ayrımcılık, mesleki ilerlemelerini engelleyici durumlar, tahakküm ve baskı, taciz gibi problemlerle karşılaştıklarını açıklamaktadır. Kadın öğretmenlerin mesleğe yönelmesindeki en büyük etken cinsiyet rolleriyle ve annelik- eşlik misyonlarıyla uyumlu olmasıdır. Fakat ayrı mekanlarda benzer misyonları yürütmek üstelik çalışma hayatındaki resmiyet ve profesyonel olma zorunluluğu, hane içindeki benzer görevlerini yerine getirirken çatışmaya sebep olmaktadır. Hane içi sorumlulukların fazlalığı kadın öğretmenlerde kendini geliştirme fırsatlarına ulaşamama, mesleğine katkıda bulunacak hizmet içi eğitimlere, seminer ve konferanslara, projelere ya da sendikal faaliyetlere katılım konusunda çekingenlik yaratmaktadır. Ev ve iş arasındaki rutin organizasyon dışına çıkmak kadınların ev ve iş arasında kurmakta zorlandığı dengeyi daha da sarsmaktadır.

Kanada’da 2014 yılında CTF’ ye üye kuruluşlar yoluyla yapılan anket %54 oranında öğretmen, öğretim sorumlulukları ile iş dışı sorumlulukları arasında bölünmüşlük hissi yaşadığını belirtmiştir. (Kadınların bu hislerini bildirme olasılığı, erkeklerinkinin üzerindedir.) %79’u iş yaşam dengesizliğinden doğan streslerinin son beş yılda arttığını açıklamıştır. %85 oranında öğretmen iş yaşam dengesizliğinin, öğretmek istedikleri yolu kullanamamanın öğretme becerilerini etkilediğini dile getirmiştir. Aynı çalışmada, öğretmenlerin çalışma koşullarındaki en büyük stresin öğrencilerin her birine istedikleri kadar zaman ayıramamaları olması vurgulanmaktadır. Diğer önemli stres faktörleri; sınıf profili, özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilerle ilintili konular, bireyselleştirilmiş eğitim programının geliştirilmesi ve yürütülmesi, bireyselleştirilmiş eğitim programı uyarlamaları ve bu programa ihtiyaç duyan ve ihtiyacı olmayan öğrencilerin tanımlanması, meslektaşlarıyla planlama yapmada zaman eksikliği, bu öğrencilerin çalışmalarını puanlamaya ve sınıflandırmaya ihtiyaç duyulan zaman, müfredatı takviye amaçlı insan ve materyal kaynaklarının yeterli olmaması ve bunları hazırlamanın zaman alması şeklinde sıralanmaktadır (Froese- Germain, B. 2014: 6). Koyuncu (2011), hane içi görev ve sorumlulukları nedeniyle kadın öğretmenlerin mesleki gelişime zaman ayırma konusunda sıkıntı, kadına yüklenen toplumsal rollerin yıpratıcı olması, evde yapılması beklenen çok fazla aktivite olması, okul idaresiyle yaşanan anlaşmazlıklar, aileden destek bulma şeklinde problemler yaşadığını belirtmektedir.

Koyuncu (2011), kadın öğretmenlerin aile içindeki görev ve sorumlulukları nedeniyle mesleklerinde yaşadıkları sorunları sırasıyla; mesleki açıdan kendilerini geliştirme konusunda zaman sıkıntısı yaşamaları, kadından beklenen toplumsal rollerin altında ezilme, evde yoğun şekilde aktif olma, okul idaresiyle sorun yaşama şeklindedir. Sorunlar detaylandırıldığında baskı ve tahakküm, cinsiyetlerinden ötürü ayrımcılığa maruz kaldıkları, baskı ve tahakküm altına alınma, ataerkil yaklaşım, adaletsiz davranışlar, kılık-kıyafet ile ilgili müdahale, karar mekanizmalarından dışlanma, küçük görülme ve aşağılanma, ev içi sorumluluklardan dolayı izin alma konusunda problemlerle karşılaşma, sözel olarak şiddete maruz kalma ve rahatsız edici bakış ya da tavırlarla tacize maruz kalma olarak açıklamışlardır. Erkek öğretmenler tarafından rahatsız edici bakış, davranış ve sözlerle yaklaşıldığı, fiziksel temas kurma yönündeki davranışlar, sözel şiddete maruz kalma gibi problemler yaşamaktadırlar. Veliler tarafından da cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır. Erkek veli kendi cinsiyle iletişim kurma konusunda istekli olma, kadın öğretmen ile anneler muhattap olmaktadır.

Kadın öğretmenlerin iş yerinde cinsiyetleri ile ilintili olarak genel anlamda ve üst düzeyde mesleki ilerleme açısından geride kaldıkları görülmektedir. Erkekler profesyonel işlerde daha fazla tercih edilirken, kadınlar terfi açısından engellerle karşılaşmaktadır. Yapılan çalışmaların çoğunda, kadın öğretmenlerin yöneticilik pozisyonunda yer alma konusunda isteksiz ya da çekimser düşünceleri hakimdir. Buradaki çekimserliğin asıl sebebi iş-aile yaşamındaki uyumlaştırmayı kadının kariyerini feda ederek sağlamaya çalışmasıdır. Ataerkil sisteme dayalı toplumlarda kadınlar eğitim ve ekonomik şartlardan eşit şekilde fayda sağlayamamakta, iş yaşamında arzu ettikleri statüye sahip olamamakta, iş yerinde ayrımcı yaklaşımlarla yüzleşmekte ve eşitliği yakalayabilmek adına daha fazla çalışmakta, başarılı olduklarını kanıtlama çabası sarf etmektedirler. Bu çaba iş-aile dengesizliğine zemin hazırlarken, bazı kadınlar çalışmaya ara vermekte ya da çalışmamayı tercih etmek zorunda kalmaktadır. (Aydın ve Bakıcı, 2020). Kadınların hali hazırda dezavantajlı oldukları iki alan bulunmaktadır: Özel alan ve kamusal alan...

Özel alan kadının mıntıkası olarak görüldüğünden yapılacak işlerin ağırlığıyla yüzleşirler. Diğer taraftan ise kamusal alanda cinsiyetlerinden kaynaklı olumsuz yargıları yıkmak adına erkek meslektaşlarından daha fazla çalışıp eşitlenmeye taliptirler.

Kadın öğretmenlerin iş yükünün erkek meslektaşlarına oranla daha fazla olması sonucunda okulda konsantrasyon eksikliği de yaşamaktadırlar. (Kartal- Baş, 2019). Bu durumun ortaya çıkması okul ortamında öğrencilerin, meslektaşlarının, yönetim kadrosu ve velilerin radarına girmeleri şeklinde yorumlanabilir. Konsantrasyon eksikliği verimliliği etkilemekte, özellikle örgütsel açıdan bağların zayıflamasına neden olabilir.

Yılmaz ve Altinkurt (2015), öğretmenlerin mesleki profesyonellik ve iş- yaşam dengeleri arasında düşük düzeyli ters yönlü ilişki tespit etmişlerdir. Genel anlamda öğretmenler sırasıyla mesleki hassasiyet, kuruma katkı, duygusal emek ve kişisel gelişim boyutlarında mesleki profesyonelliklere sahiptir. Cinsiyet açısından kişisel gelişim ve kuruma katkı boyutları değişkenlik göstermektedir. Kadın öğretmenlerin skorları erkek öğretmenlerin skorlarının üzerinde yer almaktadır. Bu sonuç mesleki değişime ve gelişime kadın öğretmenlerin daha açık olduğu şeklinde yorumlanabilir. Kuruma katkılarının erkek öğretmenlerden daha fazla olduğunu düşünen kadın öğretmenlerin, yapılan başka bir çalışmada örgütsel vatandaşlık algılarının daha yüksek çıkması bu düşüncelerini destekler niteliktedir. Tüm bu sonuçlar, patriyarkanın kadınlık rollerinin bir uzantısı olarak empoze ettiği “öğretmenlik” mesleğini kadınların daha çok özümlediğini düşündürmektedir. Aynı çalışmada öğretmenlerin iş-aile çatışmasını, aile -iş çatışmasına göre daha fazla deneyimledikleri belirtilmektedir. Aile değerlerinin Türk toplum yapısında kutsanması ve önemsenmesi bu sonucu doğrulamaktadır. Araştırmaya göre, cinsiyet açısından farklılık söz konusu değildir. Benzer çalışmaların bazılarında da cinsiyetin değişiklik arz etmemesi sorgulanmalıdır. Çalışmada devlet okullarında çalışan öğretmenlerin yer alması zaman ve şartlar açısından böyle bir sonuca ulaşılmasına sebep olmuş olabilir. Kamudaki iş gücünün fazla olması, sosyal faydayı daha çok gözetmesi, kişi başına düşen iş yükünün daha az olması sonucunda çalışma süresinin daha kısa olması ve aileye zaman ayrılmasının da yapılan işle orantılı olarak daha mümkün olduğunu düşündüğümüzde devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin diğer alanlarda çalışan öğretmenlere kıyasla iş- yaşam dengesi algılarının pozitif yönde olabileceği çıkarsanabilir. Mesleki profesyonelliği yüksek olan öğretmenler, iş- yaşam dengesini sağlamada daha başarılı olup, dengenin sağlanamaması hem kurum hem çalışan birey açısından olumsuzluklar doğurabilir. İş alanına ağırlık verilmesi işkoliklik, yaşam alanına ağırlık verilmesi ise kuruma olan katkı düzeyinin düşmesiyle sonuçlanabilir.

Yukarıdaki kırılımlardan bağımsız olarak dikkat çekici bir sonuç olarak eğitim fakültesi dışındaki mezunların, eğitim fakültesi ve eğitim yüksekokulu mezunlarına göre iş-yaşam dengesini kurmada daha başarılı oldukları saptanmıştır (Yıldırım, 2017). Eğitim fakülteleri toplumun öğretmen ihtiyacını karşılamada ve öğretmen yetiştirmede ilk sıradadır. Ancak eğitim fakültesi dışında ilgili bölüm mezunları formasyon derslerini tamamlayıp aldıkları sertifika ile eğitim fakültesi mezunlarıyla aynı atanma şartlarına sahip olmaktadır. İş yaşam dengesinde böyle bir sonucun varlığı tecrübe faktörüyle açıklanabilir. Cinsiyetten bağımsız olarak yapılan çalışmanın sonucu bizim çalışmamızda da benzer sonuçlara ulaşırsa deneyim faktörünün iş yaşam dengesini sağlamada (Yıldırım, 2017) ne kadar önemli olduğu ortaya çıkacaktır.

Son olarak eğitim sendikalarının iş yaşam dengesi konusunda yaptığı çalışmalara göz atmak fayda sağlayacaktır. Türkiye'deki en fazla üye sayısına sahip eğitim sendikası olan Eğitim-Bir-Sen'in "Kadın Öğretmenlerin Çalışma Hayatı: Tespit ve Öneriler" (2020) raporu, kadın öğretmenlerin iş- aile yaşamında karşılaştığı sorunların toplumsal cinsiyet rolleri ve ataerkillikten kaynaklı olduğu olgusu ile örtüşmektedir. 12 ilde, 332 okulda, 2.717 kadın öğretmenle yapılan görüşmelere göre çalışma hayatında zorlayıcı faktörler; öğrenci disiplinsizliği (%81), ders dışı iş yükü (%77), maaş seviyesi (%77), veli ilgisizliği ya da baskısı (%67) olarak gösterilmektedir. İş- aile uyumu açısından %54 oranında kadın öğretmen hem ev hem iş yükümlülüklerinin kendilerini yıprattığını dile getirmiştir. Aynı raporda yönetici olmak istemeyen kadın öğretmen oranı %71'dir. Bu konudaki isteksizliğin nedeni olarak, aile sorumluluklarının yerine getirilmesindeki zorluklar, iş-aile uyumu konusundaki sıkıntılar, çocukların küçük yaş grubunda olması, iş yükünün fazlalığı, tam zamanlı çalışma, idareci pozisyonundaki öğretmenlerin özlük haklarında farklılık olmaması olarak sıralanmaktadır.

Sendikalı ve sendikasız öğretmenlere yönelik yapılan bir araştırma sendika üyesi kadın öğretmenlerin, çalışma hayatında sendikada yer almayan kadın öğretmenlerden daha fazla sorunlarla karşılaştığı yönündedir (Alabaşoğlu, 2019). Bu sonuç sendikaların varlık sebebine tezat oluşturur niteliktedir. Sendikaların siyasi alandaki devinimleri ve sendikadaki kadın mevcudiyetinin azlığı karar alma mekanizmalarında kadınların yer bulmakta zorlanmaları ve yaşadıkları sorunların hiyerarşik olarak birincil konumda yer alan erk tarafından görmezden gelinmesi ya da kendi statülerinin değişime uğrama sonuçlarıyla yüzleşmekten kaçınmaları sebep

olarak gösterilebilir. Kaplan- Pala (2015), eğitim sendikalarında toplumsal cinsiyet politikaları adlı çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. Eğitim-Bir Sen, Türk-Eğitim Sen, Eğitim-Sen ve İlkgen üyeleriyle görüşülen çalışmada erkek egemenliğinin yoğun olduğu tüm kadın üyeler tarafından dile getirilmiştir. Ayrıca sendikaların kadın politikaları ve kadın üyelere ulaşma konusunda yetersiz kaldıkları tüm kadın üyelere ortak görüştür. Görüşmedeki kadın öğretmenler sendikal faaliyetlerde aktif yer alamamalarını hane içi sorumlulukları ve çocuk sahibi olmalarına dayandırmaktadır. Sadece Eğitim-Sen üyesi kadınlar diğer sendikalara göre kadın öğretmenlerin çoğunluğu oluşturmaları da sendikal faaliyetlere katıldıklarını, yönetimde yer aldıklarını belirtmişlerdir. Eğitim Sen üyesi kadın öğretmenler sendikal örgütlenmede yer alabilmeleri için şubelerinde kreş olanaklarının olduğunu dile getirmiştir. Genel anlamda sendikalarda kadın politikalarının güçlü olmadığı gerek örgüte katılımı teşvik edici gerekse yayın anlamında yetersiz ve kadın üyelere ulaşmada başarısız oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Alabaşoğlu (2019), çalışmasında mesleki problemleri, kadın olmalarından kaynaklı yükümlülükleri, cinsiyet ayrımcılığı, erkek öğrencilerle yaşanan otorite problemleri ve idare ile yaşanan sıkıntıları kadın öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar olarak nitelendirmektedir. Mülakat verilerine göre tüm kadın öğretmenler, kadın olarak en çok mesleki anlamda (öğrencilerden kaynaklı) problemler, erkek hakimiyetinin olduğu toplumda yaşamadan kaynaklı kılık- kıyafet sorunu, velilerin kadın öğretmenlere olan cinsiyetçi tavırları, özellikle erkek öğrencilerin sınıf içinde çekingen olmayan tavırları ve otorite kurmada zorlanma, okulda yapılan planlarda önceliğin erkek öğretmenlere verilmesi gibi sorunları dile getirmektedirler. İdari yönden erkek öğretmenlerin planlarına öncelik verilmesi yine yönetici pozisyonunda çoğunluk olan erkeklerin karşılarında toplumsal açıdan güçlü kabul edilen başka bir birey ile karşı karşıya gelmek istememeleri, kadınların yine toplum tarafından uysal ve duygusal olarak kabul edilmesi ve o yönde davranılmasının beklenmesi, itiraz etmeme durumunda rollerin gereğini yerinde getirdiği için gerekli saygı ve hoşgörüyü görmesi, bu davranışlarının pekiştirilmesi şeklinde yorumlanabilir. Sendika üyesi olan ve olmayan öğretmenlerin büyük çoğunluğunun beklentisi esnek çalışma saatleri, doğum ve süt izni konusunda istekler, çocukları için kreş olanağı, takdir ve saygı gösterilmesi, eşit şekilde davranılmasıdır. Bu çalışma verileri, kadınların çalışma yaşamındaki sorunlarının derinleşme sebebinin cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsal cinsiyet rollerinin devamlılığı ve ataerkil sistemin uyguladığı baskı olduğunu onaylamaktadır.

Gör÷lmektedir ki öğretmenlik mesleğinin kadınsılaşmasının yanı sıra öğretmenlik mesleği görev süresi boyunca toplumsal cinsiyetin etkilerine maruz kalmaya devam etmektedir. Kadın öğretmenler ataerkil sisteme dayalı olarak özel alandaki görevleri sebebiyle mesleki anlamda kendini geliştirme bakımından daha fazla çaba göstermek zorundadır. Okul ortamında idare, veli ve öğrenci tarafından cinsiyetçi yaklaşımlara maruz kalmaktadırlar ve okul ortamında cinsiyetçi iş bölümünün hüküm sürdüğü gör÷lmektedir.

Tüm bu sorunlara karşılık; iş-aile yaşamının uzlaştırılması yönünde kreş imkânı, yarım gün eğitim alan çocukları için etüt fırsatının ailenin güçlendirilmesini sağlama yönünde katkı sağlayacağı önerilmektedir (Eğitim Bir-Sen, 2020). Doğum sonrası iznin 3 yıla çıkarılması da diğer bir öneridir. Fakat bu önerilerin kadının cinsiyetçi iş bölümüne maruz kalmasını önlemek adına yapılandırıcı olmak yerine, aile içindeki toplumsal rollerinde fark yaratmayacağı aşıkardır. Ailenin güçlenmesi için yalnızca kadınlar üzerinden bir politika üretmek, çalışma hayatında pozitif yönde atılacak adımlar yanında, aile içindeki görev ve sorumlulukların eşitlenmesi adına politikalar yürüt÷lmesi gereklidir. İş yaşam dengesinde yerel yapının temel yapıyla kurduğu ilişkinin konsantre olarak yaşandığı zamanlarda ve şartlarda zaman – mekan ilişkisi manalı hale gelmektedir. “Deneyimin öğretici etkisi” ve “olguların beklenmeyen sonuçları” argümanları da bu ilişkiye eklenmektedir. Bu durumda hem ailenin içsel yapısı hem de dış unsurların yereli etkileme gücü birlikte ele alınmalıdır (Demir, 2023).

Yapılan çalışmaların ekseriyeti ya çalışma hayatı ya da aile hayatına ağırlık verip tek taraflı öneriler sunmaktadır. Oysaki bir alanda yapılan düzenlemeler diğer alanda farklı sorunlara neden olabilir. Kapitalizmle birlikte metalaşan eğitim, emekçi hanelerde kadını, emek gücünün toplumsal yeniden üretimine maruz bırakmıştır. Kadınların bedenleri, zihinleri ve duyguları ve üretmeye yönelik yapıları doğal bir şekilde tahakküm altına alınmaktadır. Çalışma hayatında karşılaştıkları rekabetçi alan yanında hane içine yetebilmek adına kendileriyle yarışmaları giderek sömürgeleşmelerine neden olmaktadır. Vogel (1983) den referansla eşitliğin kapitalizmde siyasi önemi, emek verenlerin sıkışmışlık hisleriyle baş edebilme gücünü vermesi ve inşa edilen düzenin ilerisine gidebilecek bir fırsat sunmasıdır (Özügurlu, 2023). Bu bağlamda bu çalışma öğretmenlik mesleğinde iş yaşam dengesinin kadın öğretmenlerin bakış açılarıyla bilen ve yaşayan özneler olarak nasıl deneyimlendiğini keşfetmeyi amaçlamaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölüm yöntem ile ilgili detaylara ayrılmıştır. Bu bağlamda sunulan bilgiler araştırmanın yöntemi, araştırma deseni, veri toplama süreci ve veri toplarken yararlanılan araçlar, yarı yapılandırılmış görüşme süreci, görüşmelerin deşifresi, araştırmaya dair geçerlik ve güvenilirlik, araştırma etiği, araştırmacının konumu ve gözlemlerini kapsamaktadır.

2.1. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma, çoklu rolleri üstlenmek zorunda bırakılan gerek ev içi gerek iş yaşamında kendinden beklenenleri en iyi şekilde sunmaya çalışan kadınların iş ve özel alandaki tecrübelerini, karşılaştıkları sorunları ve sorunlarla baş etme stratejilerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır.

Çalışmada kadınların bilen kişiler olarak öznel anlatımları üzerinden kültürel talepler doğrultusunda şekillenen ev içi deneyimleri, ekonomik karşılıkları olan ve özel alan ile paralellik taşıyan karşılıksız emeği de barındıran iş yaşamı, her iki alanın da birbirini etkilediği profesyonellik ve kültürel dayatmaların iç içe geçtiği bir durum analiz edilmiştir. Bu analiz, kadınların kendi bakış açılarıyla uyguladıkları ya da uygulamada zorlandıkları davranışlar, vazgeçişleri ve istekleri sorgulanarak tümevarımsal bir çıkarıma ulaşmayı hedefleyen nitel bir araştırma yöntemiyle gerçekleştirilmiştir.

Kişisel anlatıların analizleri, marjinalleşmiş grupların seslerini (örneğin kadınlar veya küresel alt sınıflara ait bireyler) ortaya koymakla birlikte yanıltıcı genellemeleri sorgulayan ya da evrensel iddiaları reddeden karşıt anlatılar da sunmuştur. Kişisel anlatılara dayanan pek çok çalışmanın temeli, pozitivist sosyal bilimlerin epistemolojik zeminini sorgulayan, farklı bakış açıları ve öznelliklerin tarihsel ve toplumsal özgüllüğünü kabul eden ve bilgi üretiminin derinlikli doğasını vurgulayan eleştirel geleneklerde (örneğin Marksizm, feminizm, alt sınıf teorisi veya queer teorisi gibi) bulunmaktadır (Mayness, Pierce & Laslett, 2008).

Nitel araştırmalar aracılığıyla kuram oluşturma sosyal bilimler alanına yeni yaklaşımlar getirmiş olup geleneksel kuramların hep aynı gözle baktığı gerçeklerin sürekli değişime maruz kalan sosyal olguları açıklamada yeterli olmadığının altını çizer (Glaser ve Strauss,1967). Geleneksel kuramların evrensellik ve gerçeklerin

değişmezliği kuralına karşın sosyal olgularda evrensellik ve değişmezlik geçerlilik kazanmamaktadır. Dolayısıyla gözlem ve görüşme gibi nitel araştırma yöntemlerinde bu görelilik temele alınmaktadır. Bireylerin bakış açısı ve bu bakış açılarını meydana getiren sosyal yapı ve süreçleri bu yöntemlerle ortaya konmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

2.2. Araştırma Tasarımı

Toplumda özne olarak yer almaya çalışan kadınların hane içi ve kamusal alanda çoklu rollerini yerine getirme gayreti içerisinde iş yaşam dengesini nasıl sağladıklarına yönelik deneyimlerini keşfetmeyi amaçlayan bu çalışmada belli bir duruma ilişkin sonuçları ortaya çıkarma işlevi olan ve birkaç durumun derinliğine araştırıldığı durum çalışması deseni benimsenmiştir.

Durumlar çeşitli şekilde karşımıza çıkabilir. Bir kişi, bir kurum, bir grup ya da bir ortam, çalışılacak durumlara örnek teşkil edebilir. Bu durumları etkileyen faktörler (çevre, bireyler, olaylar, süreçler, vb.) bütüncül bir yapıda ele alınarak her bir faktörün durumu nasıl etkilediği ve durumdan nasıl etkilendiği üzerinde durulur. Birbirinden farklı durumların söz konusu olması sebebiyle sonuçların genellenmesi ele alınmaz fakat ortaya çıkan sonuçların benzer durumların anlaşılması açısından örnek ve tecrübe olarak yansımaları beklenir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s. 73).

2.3. Araştırmanın Örneklemi ve Evreni

Bu araştırma amaçlı örnekleme yöntemiyle oluşturulmuş olup, yöntem gereği zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine incelenmesine olanak tanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Amaçlı örnekleme yöntemleri, araştırmanın amacına uygun olarak, araştırmaya dahil edilecek konuları belirlemek için araştırmacı tarafından tespit edilen ölçütleri karşılayan bireylerin veya grupların seçilmesini sağlar. Bu yöntem, söz konusu bireylerin ya da grupların deneyimlerini, bakış açılarını veya bir kavramın gelişimini inceleyen araştırma tasarımlarında kullanılmaktadır (Higginbottom, 2004, s. 16; Sönmez & İlgün, 2018, s. 379).

Araştırma sürecine kadınlar feminist araştırma yönteminin gereği olarak “bilen kişiler ve bilginin taşıyıcısı olma” sıfatıyla dahil edilmiştir. Bu aşamada araştırma aracı olarak araştırmaya hız ve pratiklik kazandırması açısından kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır. “Çünkü bu yöntemde araştırmacı yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçer. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme,

çoğu zaman araştırmacının diğer örnekleme yöntemlerini kullanma olanağının bulunmadığı durumlarda kullanılır” (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.123). Nitel araştırmalarda esneklik ön plana çıkmakta ve bu özelliği araştırmacının her aşamasına yansıyabilmektedir. Araştırmacı bu özelliği kendisi için avantaja çevirerek birden fazla örnekleme yöntemini kullanabilmektedir. İhtiyaç halinde ve gelişen duruma göre birden fazla örnekleme yöntemi seçilebilir ya da başlangıç safhasında yer almasa da yeni örnekleme yöntemleri kullanılabilir. Buradaki hedef çalışılan durum veya durumlarla ilintili olarak daha zengin, tanımlayıcı ve kapsamlı bilgiye dayanan veri seti ortaya çıkarmaktır. Buradan hareketle araştırma problemine yarar sağlayabilecek aynı zamanda zengin bilgi kaynağı olabilecek birey ve durumları saptama bakımından kartopu veya zincir örnekleme yaklaşımı da etkili olmuştur. Görüşme yapılan bireye “Bu konuyla ilgili olarak kim ya da kimlerle görüşmemi tavsiye edersiniz?” sorusu sorularak elde edilen isimlerin artması ve belirli isimlerin öne çıkmasıyla görüşülmesi gereken birey sayısı azalacak ardından görüşmenin gerçekleştirileceği bireyler belirlenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.122-124).

Araştırmanın evrenini Manisa İli Yunusemre İlçesi Lise kademesinde görev yapan kadın öğretmenler oluşturmuştur. Evrenin bu şekilde belirlenmesinin nedeni lise kademesinde bulunan öğretmenlerin iş ortamlarında, diğer kademelere oranla daha fazla iş yükünün olması, ilçede lise kademesinde eğitim öğretim veren okulların niceliği ve aynı zamanda araştırmacının bu kademedeki çalışan kadın öğretmenlerle bağının olması sebebiyle daha fazla kişiye ulaşabilme ihtimalidir. Çalışma başlangıcında, nitel araştırma olması sebebiyle tam sayı verilmemekle birlikte, araştırma doygunluğa ulaşıp veri kendini tekrarlamaya başlayınca görüşmelerin sona erdirileceği temel alınmış olup netice itibarıyla 10 kadın öğretmen ile görüşme sağlanmıştır. Kuramsal örnekleme örneklem büyüklüğünü belirlemede dikkate alınması gereken birkaç ilkedendir. Araştırma sorusuna cevap verebilecek kavram ve süreçlerin tekrarlanması durumuna kadar veri toplanmasının sürdürülmesini zorunlu kılan bir örnekleme yaklaşımı olarak araştırmacıya veri toplarken örneklemin büyüklüğünün kestirilmesi hususunda netlik kazandırmaz. Araştırmacı yeterli derecede veriyi sağladığına yönelik izlenim edindiğinde veri toplamaya son verebilir. Bu tür örnekleme sıklıkla az çalışılmış ya da hiç çalışılmamış olgu, olay ve durumlarda başvurulmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.125). Araştırmada medeni durum dengesi gözetilmiş olup, 2024-2025 öğretim yılında

Manisa İli Yunusemre İlçesi' nde görev yapan gönüllü olarak görüşmeyi kabul etmiş yaklaşık 10 kadın öğretmen görüşleriyle sınırlıdır. Çalışma yalnızca evli kadın öğretmenleri kapsamaktadır. Evli ve çocuk sahibi kadınların bekar kadınlar ile kıyaslandığında rollerinin fazla olması ve toplumsal- kültürel beklentiler ile daha çok karşı karşıya kalmaları örneklem seçiminde ölçüt nedenini oluşturmuştur. Araştırma devlet okullarında görev yapan kadın öğretmenleri içermiş olup karşılaştırma yapabilmek açısından bir özel okul çalışanı kadın öğretmen araştırmaya dahil edilmiştir.

Tablo 4. Görüşmecilerin kişisel bilgiler profili

Görüşmeci	Yaş	Medeni durum	Çocuk sayısı	Hizmet süresi	Branş	Okul
Ö1	44	Evli	2	21 yıl	Beden Eğitimi	Manisa Spor Lisesi
Ö2	36	Evli	2	10 yıl	İngilizce	Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi
Ö3	44	Evli	1	21 yıl	İngilizce	Manisa Fen Lisesi
Ö4	40	Evli	2	16 yıl	Fizik	Manisa Toki Ç.P.L
Ö5	34	Evli	1	10 yıl	Matematik	Manisa Toki Ç.P.L
Ö6	38	Evli	2	9 yıl	Almanca	Manisa Fen Lisesi
Ö7	47	Evli	2	24 yıl	Kimya	Halit Görgülü Anadolu Lisesi
Ö8	45	Evli	2	23 yıl	Felsefe	Sosyal Bilimler Lisesi
Ö9	45	Evli	2	24 yıl	Müzik	Güzel Sanatlar Lisesi
Ö10	42	Evli	1	19 yıl	İngilizce	Özel Mostem Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

2.4. Veri Toplama Süreci

Bu çalışmada, veri toplama amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu, araştırma problemiyle ilintili tüm yönlerin ve soruların ele alınmasını sağlamak amacıyla tasarlanmış bir tekniktir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.132). Görüşme formu yöntemi, farklı kişilerden aynı türde bilgilerin toplanabilmesi için benzer konulara odaklanacak şekilde hazırlanır (Patton,1987, s. 111). Nitel araştırmalarda kullanılan görüşme yöntemi güçlü yönlerle sahiptir. Daha derinlemesine cevaplar alabilme amacıyla ek sorular sorma, yanlış anlaşılma durumlarında soruyu yineleme ya da soruyu farklı biçimde sorabilme özgürlüğü araştırmacılar için esneklik sağlar. Okuma yazma bilmeme durumu, anket tekniğine kıyasla sorulara verecek yanıt konusunda zaman sıkıntısını ortadan kaldırması yönüyle yanıt oranının yüksek olması

diğer avantajlardandır. Araştırmacının verimli bir görüşme gerçekleştirebilmesi için ortamı düzenleyebilmesi, konforlu ve dingin bir ortam yaratabilmesi kontrolü sağlama açısından önemlidir. Soruların yerlerinin değiştirilebilmesi araştırmacı ve görüşmeci arasında daha sağlıklı ve etkili bir etkileşime olanak sağlar (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırma kapsamında hazırlanan görüşme formu açık uçlu formatta olup, ilk 2 soru kişisel bilgiler, 3-8 arası sorular ev yaşamına ait günlük rutin soruları, 9-11 arası sorular iş yaşamına dair günlük rutin soruları, 12 ve 13. Sorular iş yaşam dengesine yönelik olmakla birlikte son soruda mevcut problemlere yönelik istek ve arzuları kapsamaktadır.

Çalışmanın hedefine uygun olması açısından literatür taraması ve konuyla ilgili yapılan çalışmalar temel alınarak sorular hazırlanmıştır. Sorular konunun yapısına uygun olarak başlıklandırılmış ve her başlığa uygun sorular kategorize edilmiştir. Sorular nihai aşamaya gelene kadar 3 kez gözden geçirilmiş soruların yapısı ve sırası değiştirilerek en uygun konumda bulunması için çaba gösterilmiştir. Pilot görüşme yapılarak soruların çalışıp çalışmadığına bakılmış ve başlıklara göre konumlanan soruların çelişki ya da uyumsuzluk yaratacak kısımları tekrar gözden geçirilerek değiştirilmiş olup yinelenen pilot görüşme sonucu sorulara son hali verilmiştir. Görüşme esnasında sorulma fırsatı verilmeden cevaplanan sorular atlanmış, görüşmenin gidişatına göre soruların yerleri değiştirilmiştir.

2.4.1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Süreci

Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden yararlanılan ve insanların özne olarak katıldığı bu araştırmada kurallar ve uyulması gereken etik ilkeler göz ardı edilmemiştir. Görüşmecilerden görüşme öncesi kendilerine uygun bir zamanda diledikleri mekânda görüşmenin gerçekleşmesi için randevu alınmıştır. Araştırmalar söz konusu olduğunda dünya çapında kabul gören ve uygulamaya alınan temel ilkeler bilinçli onay, gizlilik, özel hayata saygı, zarar vermeme, aldatmama/yanıltmama ve verilere bağlı kalma şeklindedir. Bu ilkelere ilki araştırmaya katılacak bireylerin görüşme öncesi araştırmaya ilişkin detaylı bilgilendirmeye dayalı olarak gönüllülük esaslı ve rızası dahilinde katılmasını sağlamak amacıyla bilinçli onaydır. Bu kapsamda görüşmecilere görüşme başlamadan bilgilendirilmiş onam protokolü açılış konuşmasıyla birlikte sunulmuştur. Görüşme esnasında ses kaydı açılarak araştırmanın amaç, yöntem ve gizliliği hakkında bilgilendirme yapılmış olup sözlü olarak katılımcılardan gönüllü oldukları kendi beyanlarıyla mevcuttur.

2.4.2. Yarı Yapılandırılmış Görüşmelerin Deşifresi

Araştırma süresince yapılan görüşmelerin her birinde ses kaydı alınmıştır. Ses kayıtları alındıktan sonra görüşmenin gerçekleştiği gün sonu araştırmacı günlüğü tutularak görüşmeye ait detaylar kayıt kapsamında ve kayıt dışı olarak yazılı hale getirilmiştir. Deşifreler günlük ya da haftalık olarak yapılmış olup günlük yazılarına da başvurularak görüşmenin tazeliğini korumasına ve deşifrelerin gerçek duyguları yansıtmaya önem verilmiştir.

2.4.3. Yarı Yapılandırılmış Görüşmede Geçerlik ve Güvenirlik

Bilimsel araştırmalarda önem teşkil eden iki ölçüt geçerlik ve güvenirlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha çok nicel araştırma geleneği için geçerli olduğu varsayılan bu ölçütler bazen nitel araştırmacılar tarafından önemsenmemektedir. Diğer taraftan geçerlik ve güvenirlik temelli alınacak tedbirlerin nicel araştırma geleneğinden farklı olacağının anlaşılması ve kabul görmesi de gözden kaçırılmaması gereken bir husustur. Nitel araştırmacılar elde ettikleri verilerden çıkarılan anlamların birbirleriyle tutarlılığına bakmak zorundadır. Bu tutarlılık verilerin ortaya çıkardığı kavramların ve kavramlardan elde edilen sonuçların tutarlı olması hakkında okuyucuya güvenirliliği ispat eder. Görüşme yönteminin zayıf yönlerinde ortaya çıkan soru standardının olmayışı özelliği araştırma güvenirliliğini olumsuz yönde etkileme olasılığına yol açabilir. Görüşme esnasında görüşmecinin konuşmaya müdahale edebilmesi, soruları değiştirmesi ya da ek sorular sorabilmesi soruna yol açabilir. Bu açıdan bakıldığında toplanan veriler adına karşılaştırma yapılabilmesinin güçlüğü ve standart bir soru kalıbı olmaması durumunda farklı bireyler farklı bilgiler alınabilir. Tahmin seviyesi düşük betimlemeler, araştırmaya birden fazla araştırmacının dahil edilmesi, katılımcı araştırmacı olma, akran değerlendirmesi ve verilerin kaydının tam olması gibi stratejiler güvenirliliği etkileyebilecek olumsuzlukların aza indirgenmesi için ortaya konan stratejiler olarak sunulmaktadır (LeCompte ve Goetz, 1982/ akt. Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Nitel araştırmacıların araştırma sonuçlarının gerçeği temsil etmesi açısından geçerlik kriterine de dikkat etmesi gerekmektedir. Geçerliliği sağlamanın güvenirliliği de etkilediğinden yola çıkarak çeşitleme, veriler arasında ilişki kurma, delil olması açısından verilerin sunulması, onaylayıcı analiz, olumsuz kanıtlar ve katılımcı rolü geçerliliği artırma stratejileri olarak sunulmuştur (Miles ve Huberman, 1994/ akt.

Yıldırım ve Şimşek, 2016). Strauss ve Corbin' e göre uzun süreli etkileşim, derinliğe odaklanan veri toplama, ayrıntılı tasvir, çeşitleme, uzman incelemesi, katılımcı onayı, olumsuz durum analizleri geçerliğe etki eden stratejilerdir (Strauss ve Corbin, 1998).

Görüşme tekniğinde araştırmacının bizzat katılımcı olması görüşülen bireyin yüz ifadesi, davranış ve vücut hareketlerini gözlemleme fırsatının olması görüşme boyunca elde edilen verinin geçerliği hakkında fikir vermektedir. Diğer taraftan görüşmede araştırmacı kontrolünün olması, birey tarafından alınan yanıtların başka bir yerden alınması kopyalanması gibi durumların söz konusu olmaması da geçerliği artıran bir özelliktir.

2.5. Sahadan Kesitler

Nitel araştırmalarda saha çalışması önemli bir yer tutmaktadır. Saha çalışması, bireyleri kendi doğal çevrelerinde gözlemleyerek anlamayı amaçlar yani onların gündelik yaşamlarında yer almayı içerir.

2.5.1. Araştırmacı Günlüğü

“Araştırmacı günlüğü” araştırmada kullanılan veri toplama tekniklerinden biridir. Bir nitel araştırma sürecinde yazılan araştırmacı günlüğü, araştırmanın içeriğini kavramada, araştırmacının konu ve süreçle olan bağını anlamada, araştırmacının kimliğini görmede ve karşılaşılan zorlukları ile bu zorlukların nasıl aşıldığını anlamada, diğer yöntemlerle elde edilemeyecek bilgiler sunabilir (Ersoy, 2015). Bu araştırmanın saha çalışması sürecince araştırmacı günlüğü tutulmuştur. Araştırmacının katılımcılar ile görüşme mekânı ve zamanı organizasyonu, görüşme öncesi, sonrası ve sürecinde attığı adımlar, görüşme boyunca karşı karşıya kaldığı olumsuzluklar, katılımcılara ait izlenimleri ve kendisiyle ilintili durumlar ve değerlendirmeleri bu günlük içinde yer almaktadır.

2.5.2. Mekân ve Zaman Organizasyonu

Görüşme tekniğinin uygulanmasında karşılaşılan bazı zorluklar arasında zaman ve mekân unsurları yer almaktadır. Diğer veri toplama yöntemleri ile kıyaslandığında görüşülecek bireyleri belirlemek, görüşülen bireylerle birebir iletişim kurmak, randevuyu ayarlayabilmek, görüşülecek mekâna gidebilmek, görüşmeyi gerçekleştirmek ve görüşmeyi kaydetmek gibi eylemler farklılaşarak ön plana çıkmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Söz konusu eylemleri yerine getirebilmek için gerek araştırmacı gerek ise görüşülen birey arasında uyum önemlidir. Aynı şekilde

elde edilmesi gereken bilgiyi belli bir süre içerisinde alabilmek açısından sürenin iki taraf için de etkili kullanılması gerekmektedir. Diğer taraftan etkili bir görüşme için rahat ve sessiz bir ortama ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırma boyunca zaman ve mekân ayarlama konusunda görüşülecek bireylerin tercihi ön planda tutulmuştur. Zaman açısından bakıldığında bireyler dersinin olmadığı bir gün mevcut ise boş günlerinde görüşme eğiliminde olmuştur. Boş günleri olmayan bireyler ise öğle arası ya da ders çıkışı buluşmayı uygun görmüşlerdir. Diğer bir öncelik olarak çocuk ve ev sorumluluğunun olmadığı zaman dilimleri bireylerce öne çıkmaktadır. Hasta bakımı sorumluluğu alan ve aracı bulunmayan bireylerde de zamanı ayarlama konusunda zorluklar yaşanmıştır. Mekâna dair tespitlerde ise küçük çocuğu olan ve boş günü olan bireyler eve ya da çocuğa yakın bir konumu tercih ederken çocuk ve eve yakın konumda buluşma yapılmayan bireyler derse yetişme tereddütlerinden dolayı okula yakın lokasyonlarda buluşmayı tercih etmişlerdir.

2.5.3. Saha ile Yüzleşme: Tereddütler, Sorunlar, Sınırlılıklar, Kritik Noktalar

Saha çalışması araştırmacı dışındaki bireyleri de kapsadığından etkileşim önem kazanmaktadır. Görüşme öncesi iletişim kadar görüşme süresince iki tarafın da rahat ve anlaşılır bir pozisyonda durması görüşmenin verimine etki eder.

Bir önceki bölümde bahsedilen zaman ve mekân ile ilgili yaşanan sorun ve tereddütler dışında görüşmeye dayalı başka etkenler de araştırmacı ve birey arasındaki etkileşimi farklılaştırmaktadır. Örneğin bir bağının bulunmadığı ve tanışık olma durumunun olmadığı bireylerde araştırmacı olarak yanıt alma hususunda tereddütler yaşanabilir. Tam ve doğru bilgiyi elde edip etmeme durumu görüşme öncesi soru işaretleri uyandırabilir. Ancak görüşmede araştırmacının etkin katılımının olması yüz yüze gerçekleştirilmesi sebebiyle yanıtlama esnasında yüz ifadesi ve mimik destekleyici olmaktadır. Bu noktada araştırmacı günlüğüne alınan notlar ve ses kaydının tekrar dinlenmesiyle harmanlanan ifadeler daha anlamlı hale gelmektedir. Araştırmada görüşülen bireylerden bazıları ile tanışıklığın olması avantaj olarak düşünülmesine yol açabilse de aksi söz konusu olabilmektedir. Örneğin ciddiyeti koruma, resmi cevaplar verme gibi kendini kısıtlayıcı ve araştırmacıyı da bulunduğu noktaya sürüklenme gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Araştırmada bu bireylerle yapılan görüşmeler süre bakımından anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

Görüşme esnasında karşılaşılan sorunlardan birisi görüşmenin telefon ya da başka bir birey tarafından bölünmesidir. Okul ortamında gerçekleştirilen bir görüşmeye öğrencinin acil bir durumu sebebiyle ara verilmek zorunda kalınmıştır. Bunun dışında birkaç görüşmede telefon araması görüşmeye ara verilmesine neden olmuştur. Ara verilen durumlarda cevaplama akışı bozulmuş ve ufak hatırlatmalarla görüşmeye devam edilmiştir. Bu durum görüşülen bireylerin dikkatinin dağılması ve belki de çok önemli bir bilginin söylenmek üzereyken unutulmasına yol açmış olabilir.

Her ne kadar küçük çocuğa sahip bireyler görüşme zaman ve mekânını çocuğu önceleyerek ayarlasalar bile görüşme süresinin beklentinin üzerinde olduğu durumlarda hızlı ve özensiz cevaplar vererek ya da hatırlamadığını söyleyerek geçiştirmiş olabilir.

Sorulan soruların anlaşılmadığı durumlarda araştırmacı soruyu daha anlaşılır hale getirmek için genel ya da kendinden yola çıkarak örnekler vermiştir. Feminist araştırmaların önemli özelliklerinden biri araştırmacı ile araştırılan ilişkisinde hiyerarşiye karşı duruştur. Araştırmacının kendine ait duygu, düşünce ve kimliğini paylaşmaya açık olması nesnellik açısından tehlike yaratmaz aksine bu duruş feminist araştırma sürecinin parçasıdır. Karşılıklı olarak öğrenme niyetinde olma ve kendi deneyimlerini de sunmaktan çekinmeden eşit bir ilişki içerisine girerek veri toplamak insan olmanın doğası gereği duygusallık ve karşılıklı bağımlılık olarak karşımıza çıkar (Öztan, 2016). Feminist araştırmanın bu boyutu araştırma sürecinde dezavantajları avantaja dönüştürmede işlevselliğini kanıtlamıştır.

2.5.4. Saha Yansımaları: Özel Hikayeler

Kadınların özne ve bilen kişiler olarak katıldığı bu araştırmada özel ve kamusal alandaki günlük yaşamlarına odaklanılmıştır. Yoğun ve derinlikli bir yaşamın fotoğrafını çekmek için sorulan soruların da kapsamlı olması gerekliliği hazırlık aşamasında detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Araştırmacı olarak sahaya inene kadar soruları teknik olarak incelemek ile sahada karşılaşılan etkileşim sonucu ortaya çıkan durumları yönetmek zaman zaman zorlarsa da görüşme yaptıkça ustalaşmak veri elde etmede farklı söylemler ya da teknikler geliştirmeme olanak sağlamıştı. Farklı bireylerin farklı hayat hikayeleri olabileceğini daha doğrusu sorulan sorulara verilen yanıtların farklı sorulara kapı aralayacağı ve farkında olmadan beklentimin dışında verilen yanıtların araştırma sorularıma tahmin edemeyeceğim şekilde yanıt vereceğini

düşünememek ancak deşifreler ile bu deneyimi yaşamak şaşırtıcıydı. Hem özel hayat hem de iş alanına yönelik sorular düşünüldüğünde aldığım cevaplar gündelik yaşamda kadınların hatta çalışan kadınların hiyerarşik bir sıralamada olduğunu onaylar niteliktedir. Görüşme yapılan kadın bireyler hane içerisinde organizasyon, planlama, takip etme, uygulayan kişiler olarak yer almakta ve hane içinde yaşayan diğer bireylere kıyasla tüm iş ve sorumlulukların her basamağında yer almaktadır. Çalışma hayatına döndüğünde kadın bireylerin duygusal emek ile birlikte cinsiyet, kıdem, politik görüş ya da sendika tercihi sebebiyle zaman zaman hiyerarşik bir baskıya maruz kaldığı ortaya çıkmaktadır. Kadın bireyler özel yaşam alanına ait fazla yük ve sorumluluk üstlenme sorunlarından bahsederken rahatsız olduklarını söylemek ve yüz ifadeleri ile desteklemektedir. Öte yandan bu rahatsızlıklarını gidermek yönünde radikal bir adım atmamakta duruma adapte olma şeklinde bir yaşam sürmektedir. Görüşme esnasında dahi yorgunluk, stres, hassas olma durumlarını açıklamalarına rağmen bu durum üzerinden bir kabulleniş ve esprili bir tavırla ele almaktadırlar. Çalışmanın evli ve çocuk sahibi kadınları kapsadığını hatırlatarak toplumsal rol ve beklentiler ışığında evdeki iş ve sorumlulukla beraber çocuk bakımı dışında yaşlı bireylerin bakımı, sağlık sorunu olan bir çocuğa sahip olma, kök aileden uzakta yaşama, aile üyelerinin kaybından sonra hayatı şekillendirme gibi özel hikayelerin olması araştırma açısından zenginlik katan unsurlar olmuştur.

2.6. Araştırma Yöntemine Katkıları: Kişisel Deneyim ve Bakış Açısı

Feminizm bir hareket olmasının da ötesinde aynı zamanda bir teoridir. Bu kavramı anlayabilmek için teorinin tam olarak neye işaret ettiğini ve buna duyulan gereksinimleri ortaya çıkarmak gerekmektedir. Kadın ve erkekleri temel alan teoriler olduğu gibi aralarındaki farklılıkları baz alan ve bu farklılıkların nasıl ve neden önem arz ettiğine dair teoriler bizi eşitsizlik konusunda düşünmeye teşvik etmektedir. Bu eşitsizliğin doğal bir yansıma olup olmadığı ya da sistematik bir kurgu olduğuna yönelik kanıtlar sunmak dünyayı anlama ve değiştirme bakımından yol göstericidir. Bu sebeple pasif bir tarih anlayışından daha fazlasını gerçekleştirmek gerekmektedir (Bromley, 2012).

Bir araştırmayı feminist yapan özellikler elde edilen bilginin nasıl analiz edildiği, araştırma sorusunu nasıl şekillendirdiği, kimin bilgisine erişmeye çalıştığı, kimin ve neyin bilgisini önemli bulduğu ve elde edilen bilgiyi ne şekilde kullanacağıdır. Feminist araştırmanın amacı cinsiyet temelli güç ve tahakküm

ilişkileriyle mücadele etmek için bilgi üretmektir. Burada odak noktası ise adalet ve toplumsal değişim sağlamaktır. Çalışmanın yöntemini feminist yapan şey ‘‘tavır’’ dır (Erdoğan ve Gündoğdu, 2019). Araştırma öznesi olarak kadının konumunun tartışıldığı, feminist bir araştırmacının kendi konumunu ve katılımcılarla ilişkisini sorguladığı daha açık bir ifadeyle araştıran ile araştırılan arasında hiyerarşiyi inşa etmek yerine iki tarafın da ilgi ve çıkarlarını sorgulayan bir bakış açısı söz konusudur. Kısaca hiyerarşik olmayan, özdüşünsel, empatiye dayalı, tepeden bir bakış değil, bilinçli taraflılık içermektedir.

Gündelik yaşam deneyimleri feminizm ve siyasetle yakından ilişkilidir. Kadın deneyimlerinin bilgisinin elde edilmesi ve kadınların deneyimleyen özneler olarak konumlanması politik bir meydan okumadır. Feminist ‘‘bakış açısı’’ kuramı alınacak yanıtlardan ziyade ötekileştirilmiş, tahakküm ilişkilerine bağlı olarak konumlanmış bireylerin hayatı ve tecrübelerinin gündeme getirilmesi ve soruların ortaya konması bakımından önemlidir (Özta, 2016). Çünkü gündelik yaşam içindeki bireyler konumlanmış özneler olarak karşımıza çıkar ve tecrübe aktarımı sırasında konumlandıkları bakış açılarından yorumda bulunurlar. Feminist kuramda deneyim gerçek bilginin kendisi olarak görölmekten ziyade öznelliklerin kurulmasında temel bir role sahip olduğu için değerlidir (Skeggs, 1997).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Lise kademesinde görev yapan kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesine yönelik görüşleri incelenmiş ve bu görüşler kodlanarak tematize edilmiştir. Bu bağlamda 10 ana tema belirlenmiştir.

Bunlar:

1. Çocuk bakımı
2. Ev işi sorumluluğu
3. Meslek tercihi
4. Evlilik öncesi ve sonrası yaşam deneyimi
5. Mesleki sorunlar
6. Kişisel zaman
7. Aileyi önceliklendirme
8. Yaşlı bakımı sorumluluğu
9. İş ve aile dengesi
10. Değişiklik istekleri ve iyileştirme

Yukarıda belirlenen ana temalar çerçevesinde alt temalar oluşturulmuştur.

3.1. Çocuk Bakımı

Çocuk bakımını organize etme temasının altında 3 alt tema oluşturulmuştur. Bunlar; Anne desteği, Eş desteği, Bakıcı desteğidir.

Tablo 5. Çocuk bakımını organize etme

Alt Problem	Çocuğunuzun bakımını nasıl organize ettiniz ya da ediyorsunuz? Açıklar mısınız?	
Tema 1	Çocuk bakımını organize etme	
Kodlar	Anne desteği	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö9
	Eş desteği	Ö6, Ö8
	Bakıcı desteği	Ö7, Ö10

3.1.1. Anne Desteği

Çocuk bakımını organize etmeye yönelik sorular görüşme yapılan 10 kadın öğretmene sorulmuştur. 6 kadın öğretmen çocuk bakımı konusunda anne desteği almıştır. Mesafe ya da hastalık sebebiyle aile desteği almayan 2 öğretmen bu

sorumluluğu eşleriyle paylaşmak zorunda kaldıklarını ifade etmişlerdir. Diğer 2 öğretmenden 1'i eşinin belirli günler şehir dışında çalışmak zorunda olmasından kaynaklı olarak bakıcı desteğine ihtiyaç duyduğunu dile getirmiştir. 1 öğretmen ise yine ailedeki annelerin hastalığı sebebiyle yardım alamadıklarını bu yüzden bakıcı tercih etmek zorunda kaldıklarını açıklamıştır.

“ Eee çocuğuma annem baktı. O yüzden rahattım. Eee yani benim İstanbul’da çalıştığım süre içerisinde eee sıkıntı yaşayabileceğim bişeydi bu. Ve İstanbul’da birilerine güvenebileceğim düşünmediğimden dolayı bu sorumluluğu anneme yıktım.” (Ö3).

“ Çocuklarım küçükken daha evvel benim annemin yanında kalıyoduk. Aaaa annem bi çocuğuma annem baktı bi çocuğuma da teyzem baktı. Çocuklarımın her birinin ayrı anneanneleri var. Sorumluluğu genelde onlardaydı. O konuda da rahattık. Manisa’ya gelince sorumluluk bize kaldı. Dönüşümlü olarak eşimle bakıyoruz.” (Ö4).

3.1.2. Eş Desteği

Görüşme yapılan 2 kadın öğretmen çocuk bakımını eşleriyle paylaştığını dile getirmiştir. Bu öğretmenlerden birisi iki çocuğunun da erken doğması ve yaşlarının birbirine yakın olması, doğum izni kullanıyor olması ve pandemi sürecinde evde olması sebebiyle eşiyle sorumluluk paylaşımı içinde olduğunu belirtmiştir.

Diğer kadın öğretmen ise çocuğunun kronik rahatsızlığı olması ve ailelerin de uzakta yaşamaları sebebiyle çocuk bakımı konusunda eş desteği aldığını ifade etmiştir.

“Yani bakım eee çoğunlukla benim üzerimdeydi. Bu yüzden bi de çocuklarım erken doğduğu için ikisi de özel bakıma ihtiyaç duyuyolardı bu yüzden eee yani kendim bakmayı tercih ettim ücretsiz izin hakkımı kullandım, doğum izinlerimi kullandım. Aradaki yaş farkı fazla olmadığı için işte biri doğduğunda diğer iznimi de kullanıyordum. Hamilelik dönemi vardı. O süreçlerde çalışmadım. Sonra pandemi olduğu için zaten uzaktan eğitimle devam ettik. Eee eşim yardım ediyordu ama işten geldikten sonra akşamları.” (Ö6).

“Hiç destek almadık biz birlikte büyötmeye çalıştık çocuğumuzun kronik rahatsızlığı nedeniyle zaten bu anlamda çok ciddi sıkıntılar yaşamıştık. Ama birlikte büyötmeye çalıştık bu süreci. Eşim yardımcı oldu. Ailelerimizden uzak olduğumuz için kimseden destek görmedik. (Ö8).

3.1.3. Bakıcı Desteği

Görüşme yapılan öğretmenlerden ikisi bakıcı desteği aldıklarını ve alma sebeplerini aile büyüklerinin rahatsızlıkları olarak açıklamışlardır. Görüşmecilerden biri eşinin kariyeri sebebiyle çocuk bakımı konusunda sorumluluk alamadığını ifade ederken diğeri yine kısa bir süre anne desteği olsa da hastalık sebebiyle anne desteğinden mahrum kaldığını, eşinin üniversitede çalıştığını ve yaşadıkları şehirden uzak bir mesafede çalışması sebebiyle 3 gün evde olmadığını söyleyerek bakıcı tutmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir.

“İlk çocukta çok zorlandım. Bakıcılarla büyüttük. Gerçekten zordu. Gerçekten zordu. Anne çalışıyordu. Kayınvalidem kanser hastasıydı ve tek başımıza büyüttük çok zorlandık. Eşim özel sektördeydi. Ondan da destek alamıyodum yalnızdım. Çok zordu. Bizi kabullensin diye evine klima taktırmaya kadar gittik bi tanesinin. Sırf yalnızız onu hissediyorlardı çünkü. Yazın gelmedikleri halde para ödedim. Memura baksam yazın da para alcaktım dedi çünkü bi tanesi. Ciddi sıkıntılarla büyüttük.” (Ö7).

“Özelde devam ediyorum dolayısıyla o ilk 2 yılı özelde devam ettiğim için kolaylıkla şekillendirebildim tercihlerimi küçülterek 2-3 güne yayararak ee yapabildim bunu belki de devlette olsaydım yine bunu idareyle çözebilirdim ama ee o dönemlerde anneanne desteği aldık babaannemiz çünkü bir bakıma muhtaç hastaya bakıyordu o süreçte. Ama annemde de kronik bi rahatsızlık olduğu için şeker hastalığı olduğu için şey yaptık eee bakıcıyla devam ettik sürece. 3,5 yaşına kadar bakıcıyla değişimli bakıcılar gelen gitti kimisi kendi problemlerinden kimisi ailesinin sağlık problemlerinden ayrıldı.” (Ö10).

Araştırma bulgularına göre, kadın öğretmenlerin iş-yaşam dengesi kurarken en büyük yüklerinden biri çocuk bakımı olmuştur. 10 kadın öğretmenden 6'sı, çocuk bakımını anne desteği ile sağladığını belirtmiştir. Aile desteği alamayanlar ise bu sorumluluğu eşleriyle ya da bakıcı desteği ile yürütmektedirler. Bu bulgu, Sylvia Federici'nin "Ev İçi Emek" kavramıyla doğrudan ilişkilidir. Federici, kapitalist sistemin devamı için ev içi emeği görünmez hale getirdiğini, kadınların ücretsiz iş gücü olarak değerlendirildiğini savunur (Federici, 2004). Kadın öğretmenlerin çocuk bakımı sorumluluğunu üstlenmeleri, kapitalist sistemin ücretsiz bakım emeğini kadınlara yüklemesinin tipik bir örneğidir.

3.2. Ev İşi Sorumluluğu

Ev işi sorumluluğu temasında öne çıkan kodlar yemek yapmak, temizlik, eş ile paylaşım, zaman yönetimi, iş planlaması ve boş zamandır. Ev yaşamında yerine getirilen sorumlulukları ölçmeyi hedefleyen görüşme sorusunda özel alana ait en çok zaman alan iş olarak yemek yapmak ilk sırada yer almıştır. Ardından temizlik ve ev düzeni gelirken, zaman yönetimi ve yapılacak işleri planlamak diğer unsurlar olarak göze çarpmaktadır. Hane içerisindeki işlerin yürütülmesi ağırlıklı olarak kadın sorumluluğunda olmakla birlikte eş ile paylaşım ve aile desteği de başvurulan stratejiler arasında yer almaktadır.

Tablo 6. Ev işi sorumluluğu

Alt Problem	Ev içerisinde yapılan işleri kimlerle/ nasıl paylaşıyorsunuz ya da devrediyorsunuz? Anlatabilir misiniz?	
Tema 2	Ev işi sorumluluğu	
Kodlar	Kendim yaparım.	Ö8
	Eşimle paylaşıyorum.	Ö1, Ö7
	Eşime söylersem destek olmaya çalışır.	Ö4, Ö5
	Eşimle paylaşmaya çalışıyoruz, aile desteği alıyorum.	Ö6
	Eşimle iş birliği yapıyoruz ancak düzenli olarak temizlikçi desteği alıyoruz.	Ö2, Ö3, Ö9, Ö10

3.2.1. Kendim Yaparım

Görüşme yapılan 10 öğretmenden 1'i ev işi ile ilgili sorumluluğu tek başına aldığını belirtmiştir. Ailelerden uzak bir mesafede yaşıyor olduklarını ve aile desteği alamadıklarını ifade etmiştir.

“Tabi ki hemen orda biriken çamaşır varsa çamaşırlar atılır ondan sonra yemeğe başlarım önce o biter çünkü hani beraber bitsinler şeklinde 5-5 buçuğa kadar evde bu temizlik düzenlemek işlerini yapmaya çalışırım. Okumalarım da okuyacağım şeyleri de biraz önden hallederim. Bunun sebebi şu 5'ten sonra evde işte çocuklar baba gelince hani hem yemek hazırlıyosun hem de artık evde iş olmasın.” (Ö8).

3.2.2. Eşimle Paylaşıyorum

Ev işi sorumluluğunu eşiyile paylaştığını dile getiren 2 öğretmenin de 2 çocuğu bulunmakta olup, birisinin çocuğu kreş döneminde diğerinin ise eşi özel sektörde yoğun bir çalışma temposuna sahip olup eve diğer üyelerden daha geç bir vakitte giriş yapmaktadır.

“Genelde eşimle paylaşım yapmak zorundayız sabahları kalktığımızda ıı daha fazla eşim mesela diğer büyük oğlanı okula bırakmak için hani eee onun bi yoğun sabah temposu oluyo iş bölümü olarak veya daha sonra ben kalkıyorum hemen eğer varsa istiyorlarsa ve şey zaman varsa kahvaltılarını hazırlıyorum ondan sonra veya yanlarına koyuyoruz o şekilde organize yapıyoruz iş bölümü sabah bu şekilde. Öğlen zaten genelde hepimiz dışarda oluyoruz ama akşam dönüşte ben hemen üstümü başımı çıkarmadan hemen böyle mutfaka bir kadın olarak dalıp diğerleri rahat bi şekilde ayağını uzatıp duş alırken anne olarak hemen böyle hazırlığımızı yapıyoruz. Onları yedirdikten sonra doyurduktan sonra klasik bi şekilde anne olarak dinlenmeye biz geçiyoruz ama daha sonra yaptığım şey yani yemek hazırlama süresi uzun sürdüğü için onlara böyle yeterli şekilde yaptığım için daha sonra da eşim diyor hani burayı ben toparlıyım gibi sonrasında genel bi işte mutfak toparlama daha sonra işte çay evresi tekrar toparlama daha sonra dediğim gibi hani yani akşam rutinimiz bu şekilde ama genelde yaptığım işlerde eğer tamamlayıcı unsur olarak eşler devreye girmezse gerçekten işler bi süre sonra rayından çıkıyor her anlamda” (Ö1).

“Eee eşimle komple paylaşıyoruz.” (Ö7).

3.2.3. Eşime Söylersem Destek Olmaya Çalışır

Görüşme yapılan öğretmenlerden 2 si eşlerinden istekli bir şekilde destek göremediklerini ancak istendiği takdirde yapmaya çalıştıklarını ifade etmiştir.

“Genelde tek hallediyorum. Eşim ben temizlik yaptığım gün o da Pazar işini hallediyor. Aslında iş paylaşımı yapıyoruz bi nevi. Boşsa yönlendirmeyle yapıyo eşim” (Ö4).

“Ev işinde de çok böyle arası yoktur yani. Bi süpürge falan tutabilirse(gülüyor) tutuyor o kadar” (Ö5).

3.2.4. Eşimle Paylaşmaya Çalışıyoruz, Aile Desteği Alıyorum

Ev sorumluluğu ile ilgili eşi dışında aile yardımı alan öğretmen sayısı 1’ dir. Bu birey ailesi ile aynı şehirde yaşamakta ve annesi yaşlı olduğu için bekar ablasından destek görmektedir. Çocuk bakımı, temizlik ve yemek konusunda ablasından yardım alabildiğini ifade etmiştir.

“Hafta içi bu şekilde eee akşam sadece eşim bulaşıkları sıralamaya yardım edebiliyor sofrayı kurmaya yardım ediyor. Sonrasında da akşam çocukların birini le

birimiz ilgileniyorsak diğeri diğlerinin ödevlerini yaptırıyor. O şekilde uyuturken de yine aynı şekilde yapıyoruz çünkü ikisi de erkek olduğu için aynı anda uyumaları zor oluyor. Konuşuyorlar, gülüyorlar. O yüzden ikiye bölüp iki ayrı odada ikisini uyutup sonra odalarına götürüyoruz. Hafta sonunda daha rahat oluyor. Sabah kahvaltayı bi gün ben hazırlıyosam bi gün eşim hazırlıyor. Akşam yemeğine de daha basit bir şeyler hazırlayıp beraber hazırlıyoruz. Günlük ev işlerini de beraber paylaşarak yapıyoruz'' (Ö6).

''Eşim dışında bazen ablam ı gelip çocukları ben okulda olduğum zaman bi 2-3 saatlik dilimde o bakıyo. O sırada da yemek yapıyo bize. Eee arada da böyle 3-4 ayda 1 temizlik yapılcağı zaman yardım ediyö'' (Ö6).

3.2.5. Eşimle İş birliği Yapıyoruz Ancak Düzenli Olarak Temizlikçi Desteğı Alıyoruz

Görüşme yapılan öğretmenlerden 4'ü gerek eş desteğı gerekse temizlik konusunda düzenli bir şekilde destek aldıklarını dile getirmiştir.

''Yani ev işlerini nasıl yani nadiren temizlikçi çağırıyoruz hani yardımcı olabilecek birisi. Bazen ayda 1, bazen 2 haftada 1, bazen 1,5 ayda 1 hani düzenli değil o anki ihtiyacımıza göre vaktimize göre ya da o gelecek kişinin vaktine göre onu düzenliyoruz. Eşimle ama iş birliği yapıyoruz. Ben mesela işte lavabo ovuyorsam o çamaşır katlıyo ya da ben ütü yapıyosam o balkonu yıkıyo gibi'' (Ö2).

'' Eee yani şöyle bişey arada bi eee eve temizlik için bi bayan geliyor ooo geldiğı için biz birazcık daha herhalde rahat davranıyoruz'' (Ö3).

''.... temizlik yapamıyorsam yardımcı tercih ediyorum hani çok kötüysen genel bir yardımcım var ee onu da belirtiyim.2 haftada 1 geliyor evin temizliğine yardımcı oluyor'' (Ö9).

''Şöyle bir durum muhakkak 3-4 haftada 1 detaylı temizlik için destek alırım. Ama o günlük temizlik işlerini eşimle paslaşıyorum'' (Ö10).

Kadın öğretmenler, ev işi sorumluluklarını büyük oranda tek başlarına üstlenmektedirler. Görüşmelerde, "Kendim yaparım," "Eşimle paylaşıyorum," "Eşıme söylersem destek olur," gibi ifadeler öne çıkmıştır. Ancak bu paylaşım genellikle eşlerin "yardımcı olma" düzeyinde kalmakta, sorumluluğun büyük kısmı kadınlar tarafından yürütölmektedir. Nancy Fraser'in "Bakım Ekonomisi" kavramı, bu durumu

açıklar. Fraser'e göre, bakım hizmetleri kapitalist ekonomi tarafından görünmez kılınır ve kadınların üzerine yüklenir (Fraser, 2016). Bu bağlamda, kadın öğretmenlerin ev işi sorumlulukları, ekonomik olarak değersizleştirilmiş ancak toplumsal yeniden üretim için vazgeçilmezdir.

3.3. Meslek Tercih

Görüşülen bireylerin öğretmenlik mesleğini tercih etmeleri temasının altında 2 alt tema oluşturulmuştur. Bunlar; kültürel kodlar ve birden fazla sebebe dayanan karma kod olarak adlandırılmıştır. Kültürel kodlar başlığı altındaki tercihler toplumsal değerler ve aile rolleri, kadın- erkek cinsiyet rolleri, bireysel ve toplumsal kimlik ile şekillenmektedir.

Karma kod başlığı altında ise bireyin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda meslek tercihinde bulunması, tatil süresinin diğer mesleklere kıyasla uzun olması, çalışma saatlerinin diğer mesleklere görece kısa ve esnek olabilme ihtimali gibi nedenler yatmaktadır.

Tablo 7. Meslek tercihi

Alt Problem	Öğretmenlik mesleğini tercih etme sebebinizi anlatabilir misiniz? Bu mesleğin zor ve keyifli yönlerini açabilir misiniz?	
Tema 3	Meslek tercihi	
Kodlar	Kültürel kodlar (aile yönlendirmesi/idol alma/çocuk sevgisi)	Ö2, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10
	Karma kod (yetenek/çocuk sevgisi/tatil/çalışma saati)	Ö1, Ö3, Ö6

3.3.1. Kültürel Kodlar

Görüşme yapılan bireylerden 7'si meslek tercihlerine ilişkin yaptıkları açıklamalarda kültürel kodlara işaret etmektedir. 3 birey çocuk sevgisi, 2 birey anne yönlendirmesi ve kendilerine idol gördükleri öğretmenleri, 1 birey ise tamamen idol belirlediği kişilerin etkisiyle öğretmenlik mesleğine yöneldiklerini ifade etmiştir.

“İletişim kurmayı severim. Çocuklarla da iletişimim iyidir genelde. O yüzden öyle bi yol çizdik”. (Ö2).

“Çünkü eee bir çocukla bağ kurduğunuz zaman onu kendi evladınız gibi görüyorsunuz ve hani bu mesleği aslında bu yüzden seviyorum binlerce çocuğum olduğu için seviyorum aslında. Hani az önce bile bi öğrencimle karşılaştım ve ee evlenmiş falan çok mutlu oluyosun ister istemez çünkü kendi evladın gibi görüyorsun”. (Ö5).

“Eee yapıma yakın olduğunu düşündüm yani çocukları sevmem ee bişeyler öğretmekten keyif almam ee öğretmenlik mesleğinde mutlu olmamın ve tercih etmemin nedeni olabilir”. (Ö9).

“Öğretmenimi çok seviyordum. Bizi çok yönlendirdi. Ben Elazığlıyım. Elazığ'ın da ilçesinde yaşıyoduk. Yani lisede o dönemde ilçedeydim. Eee bizim tarafta zaten okuyan kız öğrenci sayısı daha azdır. Öğretmenimiz bize çok ilgiliydi. Sadece fiziği değil okulu sevdirdi bana. Hep öğretmen olursam böyle bi öğretmen olucam diyodum. Allah rahmet etsin çok severdim kendisi. Ona benzer bi fizikçi olduğumu da düşünüyorum. Çünkü ben ona karşı hissettiğim şeyleri bazen öğrencilerimin de bana hissettiğini düşünüyorum..... Annemin hep öyle bi düşüncesi vardı. Çok güzel bi meslek seçmişsin diye her seferinde bana söyler. (Ö4).

“ Çocuklarla beraber olmayı da seviyorum. Galiba anlatmayı da seviyorum..... Vardı vardı evet annem özel sektörde olduğu için o çok dua ediyodu zaten öğretmen olayım diye”. (Ö7).

“Çok planlamadım bunu ama herhalde lise yıllarında böyle sevdiğiniz böyle idol gördüğünüz kişiler bazen böyle meslek tercihi ya da başka tercihlerinizde etkili oluyor benim de sanırım öyle bişey oldu yani hani saati falan öyle bişeyleri hiç düşünmedim ayrıntıları düşünmedim” (Ö8).

“İlerleyen süreçte orta 1 de Esin ÖZCAN bilirsiniz belki. Şey Tütüncü'den..... Böyle idolumdür o hala görüşürüm çok severim”. (Ö10).

3.3.2. Karma Kod

Karma kod başlığı altında toplanan veriler bireylerin kültürel kodlar dışında veya kültürel kodlara ek olarak birden fazla sebep sunduğu meslek tercihlerinden oluşmaktadır. Bu bireyler tercih ettikleri mesleğe yönelik yetenekleri olduklarını, çocukları sevdiklerini, çalışma saatlerinin diğer meslek gruplarına kıyasla daha az olması, tatil sürelerinin uzun olması gibi gerekçeler sunmuşlardır.

“Şimdi öğretmenlik mesleğini tercih etme sebebimiz şu kendi yetenek ve ilgi alanımız ıı doğrultusunda spor alanında başarılı olduğumuz için bu şekilde kendi ve öğretmenlerimizin yönlendirmesiyle tercih ettik başarılı da olduk daha sonrasında ıı belli bi KPSS sınavını gerçekleştirdik ı daha sonra bunu icra ederken de ıı çok maneviyat yüksek ve ı kendimizi yaptığımız işlere kendi yaptıklarımızın bir ürün emek sonucunu gördüğümüz için bu mesleği çok kutsal gördüğümüz için tercih ettim..... tüm dünya üzerinde bi kere kutsal meslekler arasında geçen doktorluk işte adalet ve ıı sağlık ve eğitim bunlar çünkü insanların belli bi yerden bi yere getiren meslekler olduğu için ıı artı öğretmenliğin daha fazla zaman olarak müsaitlik işte tatili dinlenmesi kısa dönemde çok yoğun tempo çalışılıp daha sonraki dönemde zaman kaldığı için kadınlar açısından her zaman ideal bi meslek olarak görüldüğü için tabi ki tercihlerimiz arasında yer aldı”. (Ö1).

“Aslında benim öğretmenlik mesleğinden çok İngilizceye karşı olan sevgim ee bu yola sevk etmiş oldu..... özellikle küçük çocuklarla özel bi bağ kuruyosunuz ee ve hani gözünüzün içine bakıyolar bişeyler öğrenirken yani herhalde en güzel yanı odur bilmiyorum”. (Ö3).

‘‘Ee ama ya öncelikle müzik öğretmeni yani müzikle uğraşmak için aslında müzik alanını tercih etmiştim. Fakat mesleğe adım attıktan sonra öğretmenlik mesleğini çok sevdim. Eee yapıma yakın olduğunu düşündüm yani çocukları sevmem ee bişeyler öğretmekten keyif almam ee öğretmenlik mesleğinde mutlu olmamın ve tercih etmemin nedeni olabilir’’. (Ö9).

Öğretmenlik mesleğinin "kadınlara uygun" olarak görülmesi, meslek tercihlerinde toplumsal cinsiyet rollerinin belirleyici olduğunu göstermektedir. Görüşme yapılan kadın öğretmenler, öğretmenlik mesleğini çocuklara duydukları yakınlık ve aile yaşamıyla daha uyumlu olması nedeniyle seçtiklerini belirtmişlerdir. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet rollerinin meslek seçimlerini nasıl şekillendirdiğini açıkça ortaya koymaktadır.

3.4. Evlilik Öncesi ve Sonrası Yaşam Deneyimi

Görüşülen bireyler evlenmeden önce ve sonraki yaşam deneyimlerindeki farklılıklar konusunda en çok sorumluluklar ve fiziksel/duygusal yükün artışı üzerinde durmuştur. Çocuk sayısı ve yaşı da evlilik sonrası yaşam deneyimini etkilemektedir. Yetişkin ve az sayıda çocuğa sahip bireyler bu sorumluluk ve yükün altından daha rahat kalkabilmektedir. Öte yandan evlilik öncesi ebeveyn kaybı yaşamış ya da ebeveynleri yaşlı olan bireylerin evlilik öncesi kök ailesinde sorumluluk aldığından evlilik sonrası duruma daha rahat adapte oldukları ortaya çıkmaktadır. Bu noktada tek değişiklik çocukların sorumluluğunu da üstlenmiş olmalarıdır.

Tablo 8. Evlilik öncesi ve sonrası yaşam deneyimi

Alt Problem	Evlenmeden önce yaşadığınız hanedeki işlerin yürütülmesinden esas olarak kim sorumluydu, sizin o zaman üstlendiğiniz sorumluluklarınızda şu andaki düzeninizle karşılaştırıldığında ne gibi değişiklikler oldu?	
Tema 4	Evlilik öncesi ve sonrası yaşam deneyimi	
Kodlar	Sorumluluklarım arttı.	Ö1, Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö8, Ö9
	Sorumluluklarım değişmedi.	Ö7, Ö10

3.4.1. Sorumluluklarım Arttı

Görüşme yapılan bireylerden 7’si evlilik öncesine kıyasla sorumluluklarının arttığını dile getirmiştir. Bu bireyler özellikle çocuk olduktan sonraki süreçte artan yükü hissettiklerini belirtmişlerdir.

“Valla evlenmeden önce (gülümsüyor) Şimdi bu soruya esprili bi yanıt vereyim mi? Prensesler gibiydim diye Hadise nin şarkısı baba evinde. Genelde anneler ev işi yapar babalar çalışırdı. Benim annem ev hanımı babalar hani tabi ki çok zor durumda kalınca anneye yardım eder perde merde asmaya ama ya genelde klasik Türk tipi bi ailede yetiştim. Türk tipi bi ailede yetişirken de en büyük bizim dönemin şeyi sen oku bari veya işte sen de oku hani çok fazla iş ve ev işi yükü anlamında yapıyodum ama düzenli istikrarlı bi şekilde değil genelde çok fazla yoğun bi şekilde okul ve sporla iç içe olduğum için hani sen okulunu oku diye şey yaptık ıı kanalize edildik hep”. (Ö1).

“Her şeye hazırdım sadece şöyle bi noktada dedim ki bi aydınlanma yaşadım dedim ki kendi kendime aa işte şimdi çamaşır katlı yıkıyorum kurutuyorum katlıyorum her aşamasında ben varım annem bize işte hadi şu çamaşırları katlayın dediğinde bozuluyoduk mesela biz sadece orda katlama aşamasında vardık halbuki onun bi arka planı da var. Tamam elinde yıkamıyorsun ama bence makineye atmak bile bazen işte ayırıp ne bileyim makineye at süresini bekle as bilmem ne bu da hani iş olduğu için aa dedim ben artık her aşamasında ben varım. Ama öncesinde yine annem tabi daha fazla sorumluluk alıyordu bize göre”. (Ö2).

“Eee mesela yemek işi bana geçti öyle söyleyebilirim. Çünkü öncesinde annem yapıyodu. Emm yani eee annem de benim çalışıyodu terziydi dolayısıyla yine biz işleri böyle paylaşıyoduk.....Eeee yani şöyle her evde yapılacak şeyleri ee işte gruplama planlama vesaire bunlar aslında atıyorum bi badana olacak büyük bi şey olacak yani evin bi yerinde bi tamirat olacak mesela bunların yapılması planlanması birilerinin aranıp bulunması vesaire o tarz işler ee evet bize düşmüş oluyo”. (Ö3).

“Sorumluluğum artmış oldu.... Hiç yapmadığım sonra yaptığım mesela sarma ve köfte çok ağır yemeklerdir. Hiç sevmem aslında ama çocuklarım çok seviyorlar onlar için yapmaya çalışıyorum”. (Ö4).

“Yani çok fazla değişiklik oldu. Önceden yemek yapmıyodum mesela hiç ama şimdi mesela her çeşit yemeği yapmak zorundayım evladım için ve hani onların yaşadığı şeyi aslında çok iyi anlıyorum annelerin yaşadığını çünkü hani annem mesela bazen sinirleniyodu(gülüyor) bu gerçekten hissettiği bişeymiş demek ki sinir de bi duygu veya üzgün hırçın bir olması da bi duygu çünkü ııı zaman zaman hepimiz öyle hissediyoruz üzgün hırçın işte kaygılı zaman zaman hissettiğimiz duygular bunlar şu

an annemi çok daha iyi anlıyorum o zamanlar belki anlıyamıyordum anlayamamış olabilirim yani''. (Ö5).

‘İş olarak öncesinde de sonrasında da çok yapıyordum ama en azından evlenmeden önce istediğim zaman istediğim bişeyi yapabiliyordum kendime vakit ayırabiliyordum ama şu an kendime ayıracak vaktim hiç yok. Çocuklar öncelikli. Yaşları da küçük olduğu için''. (Ö6).

‘‘Yani şimdi tabi ki eşinizin değil aynı zamanda çocuklarınızın da sorumluluğunu aldığınızda çok fazla iş yükünüzün olduğunu görüyorsunuz. Bi de her yere yetişmek gibi bi telaşınız var. Onların da yıpratıcı tarafı yani psikolojik olarak yıpratıcı tarafı oluyor olmuyor değil. Hep bişeyi planlamak zorundasınız. Yani bi yere gideceğiniz zaman bile öncesinde evdeki durumu aksamaması için..... Evet hep bi fedakarlık hep bi sorumluluk kısmı oluyor. Yani tabi ki aile hayatındaki gibi değil. Orda çünkü bi eksiklerinizi birileri tamamlayabiliyor ama burda pek öyle olmuyor. Eee zaman zaman eşiniz yapabilir ama hiç bi eş bu anlamda tam anlamıyla %100 destek verebilir mi soru işareti''. (Ö8).

‘‘Her şeyi annem yapıyordu. Her şeyi. Ee yani annemlerle yaşarken planlama organizasyon evin bütün sorumluluğu annemdeydi. Annem sadece bana görev verirdi yapılacak olan şeyler varsa ben ona yardımcı olurdum. Ama evlendikten sonra plan program organize etme tüm sorumluluk benim üzerimde yani fark var''. (Ö9).

3.4.2. Sorumlulukların Değişmedi

Görüşme yapılan bireylerden 2'si evlilik öncesi ve sonrası sorumluluklarının değişmediğini ifade etmiştir. 1 birey annesinin özel sektörde yoğun bir çalışma temposuna sahip olması ve evin en büyük çocuğu olmasıyla birlikte kardeşinin de sorumluluğunu alarak ev işleri konusunda sorumluluk üstlendiğini ifade etmiştir. Diğer birey ise kök aileden ayrılmasıyla annesinin iş yükünde değişiklik olduğuna dair tespitini paylaşmıştır. Evlenmeden önce çalışmayan annesine ev işleri konusunda destek olduğunu söylerken şu anda sorumluluğu eşiyle paylaştığını dile getirerek sorumluluklarında değişiklik olmadığını belirtmiştir. Sorumluluklarında değişiklik olmadığını ifade eden bu iki bireyden birisinin çocukları yetişkin olup diğer bireyin tek çocuk sahibi olması ve eş desteği alması önemlidir.

‘‘Hiç bi değişiklik yok. Anne özel sektörde olunca ve geç gelince özellikle yılbaşı zamanı hesaplar tutsun diye daha yoğun çalışırdı. Kardeşimle aramda 10 yaş

fark var. Yemek yapma alışkanlığı belki o zamandan. Pek abla değil 2. anne modundayım. Yani zaten yürüttüğüm bi sistem varmış ben ona devam ediyorum galiba..... Ya annemle paylaşmışızdır. Şimdi de Fatihle paylaştığımız için hani çok büyük bi değişiklik yok aslında''. (Ö7).

''Aslında çok sorumluluk alıyormuşum onu fark ettim. Annem onu diyor sen evlendin 2 erkekle kaldım. Ne kadar çok şeyde bana yardımcı oluyormuşsun; ütü, yemek, sofrayı kurma kaldırma, alıncaklar konusu falan. Yine benim o sürecim evlilikte de aynen devam etti. Sadece yardımcı olmayan bir profilde babayı görerek evlendim şu anda eşim de mesela evde yardımcı olan bir babanın oğlu hani çok beceriklidir kayınpederim mesela ya yapı olarak. Bir şeyler üretmeyi çok sever. Ama önüne kurulu kaldırılın da sever o kuşağın adamları yani. Şimdi eşim bazen şey bişeyler yaparken şey diyor aaa valla milletin eşi yapmıyor bak ben yapıyorum falan diyor bunu olağanüstü bi durummuş gibi bana yansıtmaya çalışıyor. E ben şey diyorum yani eee artık ama karı koca çalışan süreçlerde işler paylaşıyor imkanı yok ben bu kadar yetebiliyorum. Sen de bu kadar yeteceksin beraber dödüreceğiz. Hani bu sistemde yürütmeye çalışıyoruz. Kadınlar için sorumluluk değişmedi yani Aylin Hanım maalesef. Kadınların doğası gereği küçük yaşta başlıyosun''. (Ö10).

Araştırmaya katılan kadın öğretmenlerin evlilik öncesi ve sonrası yaşamlarında sorumluluklarının büyük oranda arttığı gözlemlenmiştir. Özellikle ev işleri, çocuk bakımı ve yaşlı bakımında kadınların ana sorumlu olarak konumlandırıldığı görülmektedir. Evlilik sonrası artan bu yük, Arlie Hochschild'in "Duygusal Emek" kavramıyla açıklanabilir. Hochschild, kadınların yalnızca fiziksel değil, duygusal anlamda da emek harcadığını ve bu durumun kadınları yıpratıldığını savunur (Hochschild, 1983).

3.5. Mesleki Sorunlar

Mesleki sorunlar temasının altında 7 alt tema oluşturulmuştur. Bunlar; ergenlik problemleri, derse karşı ilgisizlik, cinsiyet ayrımcılığı, saygısızlık, yeni nesil, sabırlı olma ve idari sorunlardır.

Tablo 9. Mesleki sorunlar

Alt Problem	Öğretmenlik mesleğinin zor yönleri nelerdir?
-------------	--

Tema 5	Mesleki Sorunlar	
Kodlar	Ergenlik problemleri	Ö1, Ö8, Ö10
	Derse karşı ilgisizlik	Ö2, Ö4,
	Cinsiyet ayrımcılığı	Ö3, Ö8, Ö9, Ö10
	Saygısızlık	Ö4, Ö7, Ö8, Ö10
	Yeni nesil	Ö7, Ö9, Ö10
	Sabırlı olma	Ö6, Ö9
	İdari sorunlar	Ö1, Ö3, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7

3.5.1. Ergenlik Problemleri

Görüşme yapılan bireylerden 3'ü ergenlik problemlerini mesleki sorunlar arasında göstermiştir. Lise kademesinde çalışan öğretmenlerin ergenlik problemleriyle karşılaşması beklenen bir sonuçtur. Duygu durumu kontrolsüzlüğü, öfke patlamaları, ayrıştırma, ötekileştirme, bireysel hareket etme eğilimi, teknolojiye kaynaklı davranış bozuklukları, saygısızlık gibi olumsuz davranışlar öğretmenlerin karşılaştığı ergenlik sorunları arasında yer almaktadır.

“Onun dışında disiplin olarak disiplin sorunu olarak çocukların klasik hani ergenlik işte duygu durumu kontrolsüzlüğü işte öfke patlamaları birbirleriyle olan uyumsuzluklar veya aralarında olan özellikle şu an teknolojiye kaynaklı linçleme ayrıştırma ötekileştirme işte dışlama gibi şeyler olabiliyor veya dalga geçme en çok çocukların kendilerinde çekindiği ve en çok da bu teknoloji ve pandeminin getirdiği bencilleşme birbirleriyle arasında hiç bi şekilde iletişimi olmayan çocuklar”. (Ö1).

“Mesela geçen yıl öğrencinin bi tanesinin çok ciddi bi saygısızlığı olmuştu. Bi öğrenci bana şey dedi öğretmenim ne kadar sabırlısınız dedi hani ona verdiğiniz tepki açısından sonra şey düşündüm evde de aynısından var ve aynısı da aynı olaylara böyle şey tepki veriyor ordakine az çok sabır gösteriyorum burdakine de çok büyük tepki vermemeliyim. Mesela ordaki olumsuzluk burda olumlu yansıdığı da oldu. V e sonrasında öğrenci gelip özür diledi. Çünkü o profil o yaş grubu böyle tepkiler verebiliyor”. (Ö8).

“..... özellikle de işte eee en büyük ergenlikteki sıkıntı küfürlü ya da argo konuşmalar”. (Ö10).

3.5.2. Derse Karşı İlgisizlik

Derse karşı ilgisizlik görüşme yapılan bireylerin 2'si tarafından dile getirilmiştir. Bireylerden birisi ilgisizlikteki başlıca etkeni branşından YKS' de soru çıkmayacak olması ve sınıf geçmenin eskisinden daha kolay olması olarak

görmektedir. Diğer birey ise meslek lisesinde branş öğretmeni olduğu için çocukların dersine ilgi göstermediğini dile getirmiştir.

“Yani bizim öğrencilerimizde genellikle derse karşı ilgisizlik yani İngilizcenin mesela sınavda çıkmıcağı olması üniversite sınavında çıkmıcağı olması hani bu onları güdülemiyor sınavda çıksa belki daha can kulağıyla dinlicecekler falan ama bi de öğrencilerde şu var artık nasılsa bi şekilde geçeriz bu sene geçemedim sorumluluk sınavında geçerim onun rahatlığı da çocukları derse karşı böyle ilgisiz yapıyo derste hani yaşadığım benim en büyük problem derse karşı ilgisiz olmaları”. (Ö2)

“Zor taraflar şu an meslek lisesindeyim. Öğrencilerin beni anlamaması bende duygu çöküntüsüne sebep oluyor. Bazen duvarlara konuştuğumu düşünüyorum, beni zorluyor”. (Ö4).

3.5.3. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı 4 birey tarafından mesleki sorunlar arasında dile getirilmiş olup, ayrımcılık gerek öğretmen meslektaşlar gerek idare gerek de öğrenciler tarafından yapılmaktadır. Davranış ve üslup farklılığı boyutunda ayrımcılık deneyimlenmektedir.

“..... hani ortaokulda eee bazı sınıflarda özellikle ee zor sınıflarda diyim sert bi öğretmen bekliyorlar ve bu genellikle sanki erkek öğretmenler de oluyomuş gibi oluyo. Hani tabi ki öğrencinin korkmaması lazım hiç bi zaman ama ee herhalde böyle bi erkek öğretmenlere karşı daha böyle bi çekingen duruyo çocuklar”. (Ö3).

“O çalıştığım çeşitli okullara göre değişkenlik gösterdi tabi ki. Mesela kız okullarında erkek hocaların daha popüler olduğunu daha disiplinli olabildiklerini gördüm..... Biraz daha işte meslek lisesi ya da daha böyle sıradan profile göre değişen okullarda bunu daha fazla kullanan öğrenciler var”. (Ö8).

“Yani bunu mesela örnek vereyim. Diyelim ki öğretmenler odasında bir sürü bardak var. Hani sadece kadın öğretmenler bunu yıkamalı. Erkek öğretmenler de aynı bardağı kullanıyor içiyor cinsiyetçilik var maalesef var. Mesela bi yazı yazılıyor gruba öğretmenlerimiz değil de kadın öğretmenler sanki kasıtlı gibi hatta bazen çoğu zaman kavga etmişimdir erkek öğretmenler de içiyor bu çayı niye onlar yıkamıyor hani niye biz zaten evde iş yapıyoruz burası bir iş yeri siz de içiyorsunuz ya da siz de sorumluluklarınızı bilin yani tabi ki bazı erkek öğretmen arkadaşlar daha şey onlar içtiklerini yıkıyorlar ya da yardımcı oluyorlar hani hepsini dahil etmemek lazım ama

bazı görevlendirmelerde bazı şeylerde erkek öğretmenlerle daha rahat çalışıldığı için mi bilmiyorum yani kayrıldığını görüyorum evet”. (Ö9).

“Üslup farklılığı yaşanıyor. Çünkü atölyeleri olan bi okuldayız meslek öğretmenleri var ya meslek öğretmenlerinin öğrenciyle iletişim diliyle ya da idareyle iletişim diliyle bizimkisi çok daha şey naif sakın daha yumuşak oluyor bayanlarınki onu gözlemliyorum hani cinsiyet anlamında gözlemliyorum. Ya da mesela bugün çok ilginç bir şey yaşadım. Yemekhanede tepsimi aldım buraya gelmeden önce yemeğimi müdür bey çaprazımda oturuyor işte memurumuz yanımda oturuyor bir meslek öğretmenim çıktı geldi yanıma onun da ailesi biraz sağlık problemi varmış müdür bey hemen döndü süreç nasıl gidiyor hatırlamıyor mu hala süreci falan bunu sordu, bazen hatırlıyor bazen hatırlamıyor deyince hocam durumu bilmiyorum geçmiş olsun dedim hani özel bir durum var, sağ ol hocam falan dedi. Müdür Bey de hocam tekrar geçmiş olsun dedi, müdür beye döndü eyvallah dedi. Benim kullanacağım bir dil değil o”. (Ö10).

3.5.4. Saygısızlık

Kadın öğretmenlerin en fazla karşılaştıkları sorunlardan biri saygısızlık olarak ortaya çıkmaktadır. Görüşülen bireylerin 4’ü saygısızlık konusunda ortak görüş bildirmiştir. Bu öğretmenler kendi öğrencilik yılları ile kıyaslayarak şimdiki gençlerin daha saygısız davrandıklarını dile getirmiştir.

“..... ama böyle affedilemeyecek türden bir saygısızlık olunca tabi ki veliyi de bilgilendiriyoruz. Okul idaresi de mecburen dahil oluyor. Meslek Lisesinde bi öğrenci böyle ee kağıda farklı bi yazdığı şeyler vardı sınav kağıdına. Zaten kız öğrenciler de bu konuda çok şikayetçilermiş de kimse dikkate almamış böyle olunca işte rehberlik öğretmeni araya girdi veliyi felan çağırdık çocuğun alınacak özür diledi işte siciline işlemesin çocuğu okuldan alcaz biz başka bi okula götürürüz bu şekil çözdük”. (Ö4).

“..... ama çok lakayıt olabiliyorlar çok sorumsuz davranabiliyorlar onlarla ilgili bi sıkıntı yaşıyoruz genelde”. (Ö7).

“Mesela geçen yıl öğrencinin bi tanesinin çok ciddi bi saygısızlığı olmuştu. Bi öğrenci bana şey dedi öğretmenim ne kadar sabırlısınız dedi”. (Ö8).

“Davranışla ilgili problemler var. Eee saygı anlamında var değer yargıları anlamında var. Az önce de bahsetmiştim yani bazen nasıl konuşacaklarını bilmeyen ee

gençlerle karşılaşıyoruz yani. Ben senin kankan değilim ya hani arkadaşın ben senin öğretmeninim ya hadi öğretmeni ben kenara koydum ben senin büyüğünüm ya şöyle mi desek daha iyi olur sanki dediğimde tatlılıkla öğrenciyi kazanabiliyorum”. (Ö10).

3.5.5. Yeni Nesil

Görüşme yapılan bireylerden 3’ü meslekte karşılaştıkları sorunlar sorulduğunda yeni neslin zorluğundan bahsetmiştir. Öğretmenlerin kendi öğrencilik yılları ile kıyasladıklarında dikkat dağınıklığı, kültürel çeşitliliğin etkisi ve davranış olarak farklı bir nesil öne çıkan değişimler olarak göze çarpmaktadır.

“Yeni nesil zor. Komple zor. Yani dikkatleri dağınık çok çabuk dağılıyorlar ee ben terbiyeli düzgün hani güzel karakteri olan çocukları olan bi okuldayım. Ona rağmen zor”. (Ö7).

“Şu anki yeni nesilde zorlanıyorum eskiden bu kadar zorlanmıyordum ama onları anlamakta onları u yardımcı olabilmekte zorlanıyorum”. (Ö9).

“Hep de o örnek öğretmenlerimiz idol almışsındır tabi ki ama onlardan çok daha farklı bir nesle farklı beklentileri olan di mi bizlerin yetiştirilişiyle onlarınki çok farklı şu anda. Biz eskiden lacivert ceketin düğmesini iliklerken düğmemiz iliklemekten şey yapardı her hafta sıkılaştırılsın isterdi. Çocuklar şimdi sweatlerle okullarda lisede ortaokulda da gayet rahat bi dönemdelere yani. Biz daha saygı temelli di mi öğretmenle nasıl konuşması gerektiğini bilen değer yargıları çok kuvvetli nesillerin çocuklarıyız bence 80-90 kuşağı özellikle şimdiki çocuklar da maalesef teknolojiyle o yok”. (Ö10).

3.5.6. Sabırlı Olma

Öğretmenlik mesleğinde sabırlı olmak gerekliliği mesleğin genel kabulleri arasında toplum tarafından benimsenmiş bir özelliktir. Bu genel kabule rağmen görüşme yapılan öğretmenlerden 2’si sabırlı olma gerekliliğini mesleki sorunlar arasında göstermiştir.

“Mesleğin zor yönü çok sabırlı olmak gerekiyor. Yani evde bizim bi iki çocuğa bakarkenki sabrımızla bi otuz tane çocuğa bakarkenki sabrımız farklı oluyor”. (Ö6).

“Tabi ki. Eee yani çok sabır isteyen emek isteyen bi meslek”. (Ö9).

3.5.7. İdari Sorunlar

Görüşme yapılan bireylerden 6'sı meslekte karşılaştıkları sorunlar arasında idari sorunlara işaret etmiştir. Bireyler tarafından en sık dile getirilen sorun idari sorunlar olmuştur.

“İlk çocukta da evet yani eee bu emzirme dönemleri olan dönemde zaten belli bi süre rapor alma ve daha sora emzirme dönemi olduğu için az ders talebi olmuştu. E doğal olarak da o dönem olabildiğince az derse girdim çocukla daha fazla ilgilenip fakat okulun da istediği işte” İstiklal Marşı'nda burda olcaksın hocam” “pazartesi sabahı burda olcaksın hoca hanım”. Tabi ki mobbinglerle. Çünkü onların da işlemesi gereken düzenin disiplinin sağlanması gereken durumların olduğu zaman böyle iş veren tarafından yani müdür idarecimiz tarafından onların da talepleri oluyordu. İlla pazartesi sabahı 8 de okulda olcaksınız hocam, cuma günü 4'te okulda olcaksınız... Yani arabamla gidip çocukla annem arabada rahat hazır ol işte İstiklal Marşı için gibi komutları illa benim vermem isteniyordu”. (Ö1).

“Ben yöneticilerimle çok böyle yüz göz olmak isteyen bi karakterim yok. Eee yani kötü zamanlardı. Çocuğum uzun süre kendi okulunda öğlenciler geldikten sonra beklemek zorunda falan kalıyordu. Hoş değildi 3. 4. Sınıfındayken”. (Ö3).

“İdareden daha önceki çalıştığım yani Van'da çalışırken yaşamıştım. Öğretmen yani bazı öğretmenleri kayırma işte onlara fazla ders verme hatta müdür baş yardımcımızla böyle bi sıkıntı yaşamıştık o bana şey dedi işte hocam dedi ders programlarını ben tek tek inceleyeceğim. Ben ona şey dedim siz diğer fizikçi arkadaşlara daha fazla ders yazıyorsunuz ve bunu sormadan yapıyorsunuz bi zümre başkanı hani talepte şeyde belirtmesi lazım ya şu sınıflara şu öğretmen şu sınıflara şu öğretmen diye bunlar sorulsa bile hiç yapılmıyor siz kafanıza göre veriyorsunuz demiştim o da şey dedi o zaman dedi ben dedi gidip yıl başında bütün programları inceleyeceğim dedi fazla ders yazmışsam ee siz beni şikayet edin az yazmışsam ben sizi şikayet edicem iftira attınız diye. Ben de tamam dedim. Gittik baktık fazla yazmıştı. Ben haklıydım. Sonra özür diledi. Ben zaten o yıl tayin istedim de gelirken şey şikayet etmedim ben tabi”. (Ö4).

“... yani idarenin de öğretmeni ezdiği zamanlar oluyor bence. Yani ders programından hallice başka şeyler bazı şeylere göz yumup bazı şeylere göz yummadığı

örneğin yani bazı arkadaşlarımız nöbetlerini tutmazken onlara göz yumup diğerlerine göz yummaması gibi ayrımcılık gibi”. (Ö5).

“Erkek arkadaşları oluyor ona göre onlar istedikleri programı yapıyorlar mesela öğleye kadar derslerini yapıyorlar öğleden sonra rahat oluyor. Belli yani bi program yapıyorlar ama yakın arkadaşın değilse yapmıyorlar ben onu gözlemliyorum daha çok”. (Ö6).

“Yani ben birebir yaşamadım çok izin isteyen bi tip değilim. Ama gözlemim bazen olabilecek şeyleri de sırf sorduğumuz için böyle bi artistliğe bürünüyorlar gibi hissediyorum ha ben bişey yaşamadım”. (Ö7).

Kadın öğretmenler, okulda cinsiyet ayrımcılığı, mobbing ve idari sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Özellikle ders programlarının hazırlanmasında adil davranılmadığını, erkek öğretmenlere daha fazla öncelik tanındığını ifade etmişlerdir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin kamusal alanda da kadınların karşısına bir engel olarak çıktığını göstermektedir.

3.6. Kişisel Zaman

Gerek ev içinde gerek kamusal alanda mesai yapan kadın öğretmenlerin geçirilen kişisel zaman konusunda 4 alt tema oluşturulmuştur. Bunlar; rekreatif etkinlikler, hafta sonu zaman yaratma, mekân değiştirmeden yapılabilecek olan kitap okuma ve zaman olmadığından hobilerden feragat etme şeklindedir.

Tablo 10. Kişisel zaman

Alt Problem	Kendinize ayırdığınız zaman nasıl geçiyor?	
Tema 6	Kişisel zaman	
Kodlar	Zaman bulursam rekreatif etkinlikler yaparım.	Ö1, Ö3, Ö4
	Hafta sonu zaman ayırmaya çalışıyorum.	Ö10
	Zaman bulursam kitap okurum.	Ö2, Ö6, Ö8
	Hobilerimden feragat ediyorum.	Ö5, Ö7, Ö9

3.6.1. Zaman Bulursam Rekreatif Etkinlikler Yaparım

Görüşme yapılan bireylerden 3’ü zaman bulduklarında kendilerini rahatlatarak rekreatif etkinliklere yöneldiklerini belirtmiştir. Bu etkinlikler; spor yapma, çay kahve

içme, alışveriş merkezinde gezinme, hava koşulları uygunsa tarla- bahçe işleriyle meşgul olma, yürüyüş yapma ve kitap okuma olarak nitelendirilmiştir.

“Gün içinde boşluğumuz var ise yine kendi mesleğimizle ilgili yapabiliyorsak kendimizi biraz zaman ayırıp spor yapmaya çalışıyoruz çünkü beden eğitimi öğretmeniyiz dinamik aktif ve gençlere hitap ettiğimiz için veya ekstra ıı kendi ihtiyaçlarımız varsa bakım olabilir ıı kitap okuma olabilir yani kendi gelişimimizle ilgili gün içinde bunu tamamlamaya çalışıyoruz. Çünkü mesai dışına kaldığımız zaman maalesef günlük rutin olan o işler yemek hazırlama çocuklarla ilgilenme ee temizlik öz bakım ev sorumluluğu bunlara yetemiyor kendi kişisel gelişimimiz adına”. (Ö1).

“Kişisel ilgi ve hobim var aslında ama o da birazcık şöyle ben bahçe işleriyle veyahutta tarlaya gitmeyle gitmeyi çok seviyorum ama o da zaman olursa veyahutta iklim şartları müsait olursa çünkü yazın mesela bunu yapamadık”. (Ö3).

“Yürüyüş yapmayı çok seviyorum. Spora gitmek istiyorum ama bi türlü saatleri uyduramadım kendime. O yüzden yürüyüş yapıyorum sadece arada kitap okuyorum. Benim kendime vakit ayırmam açıkçası bende bi pozitif enerjiye sebep oluyor bunu fark ediyorum çünkü eve gidince de hani eşimle de çocuklarımla da muhabbetim farklılaşıyor. Öbür türlü şey hissediyorum kendimi böyle kendime ait bi hayatım yok sürekli eş çocuklar ev okul... Kendime zaman ayırdığımda mutlu oluyorum”. (Ö4).

3.6.2. Hafta Sonu Zaman Ayırmaya Çalışıyorum

Görüşme yapılan 10 bireyden 1’si kendine ait zaman ayırmayı hafta sonu yapabildiğini belirtmiştir. Bu öğretmen özel okulda ve hafta içi yoğun tempoda çalışmakta ve hafta içi çocuğun ihtiyaçlarına yönelik zaman geçirdiklerini, gezme ve sosyal etkinlik kısmını hafta sonu ailece yapabildiklerini açıklamıştır.

“Sosyal hayatımı çok etkileyen bi çalışma tempom var. Ve düşünün bu yoğunlukta eşim hadi sen bugün idare et ben arkadaşlarla bi çay kahve içmeye çıkıyorum. Ben idare ediyorum bazen o bireysel çıkıyor yani arkadaşlarıyla. Genelde bu tip işleri cuma- cumartesi, pazar da çok geçe kalmayacak şekilde yapıyoruz gezme ve o sosyal etkinlik kısımlarını. Hafta içi Ece’nin ödevleri ve Ece’nin ihtiyaçları etrafında dönüyor hayat daha çok bizim için eşimle”. (Ö10).

3.6.3. Zaman Bulursam Kitap Okurum

Görüşme yapılan bireylerden 3'ü boş zaman bulduklarında kitap okuduklarını dile getirmiştir. Kitap okumak eylemi bulunulan mekânın değişimine gerek duymadan yapılabilmesi ve kendi zamanına göre ayarlanabilmesi açısından esneklik gösterebilen bir eylemdir. Bu açıdan bakıldığında yoğun bir ev ve iş yaşantısına sahip kadın öğretmenlerin yapabileceği en basit etkinlik olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Şöyle ben kitap okumayı çok seviyorum. Onu da mesela çocuklar uyuduktan sonra diyelim 12'den sonra falan hani 12'ye kadar bi sohbet muhabbet oluyo ondan sonra eşim de yattığı zaman ben mesela kendime bikaç saat kitap okuyorum”. (Ö2).

“Çok zor oluyor. Kendim için öyle özel bi vakit hiç ayıramıyorum. Okulda boşluğum olursa o zaman bi kitap okumaya fırsat ayırıyorum”. (Ö6).

“Yani çok fazla ilgi alanım yok aslında. Ama hani böyle her ay mutlaka işte bi 1 tane bile olsa bi tiyatro oyununa gitmeye çalışırım müzik mutlaka dinlerim çok nadir film izlerim ama genel olarak hemen hemen her gün kitap okurum. Herhalde kendi özel alanım benim bu”. (Ö8).

3.6.4. Hobilerimden Feragat Ediyorum

Görüşme yapılan 3 birey yoğun tempolarına işaret ederek hobilerine vakit ayıramadığını belirtmiştir. Bu bireyler esasında rahatlamak adına yapmak istedikleri aktiviteler olduğunu ancak buna vakit ayıramadıklarını dile getirmiştir.

“Yani şu an için hiç zaman ayıramıyorum. Aslında spora gitmek istiyorum da gidemiyorum yani bi yürüyüşe falan gitmek istiyorum. Yani şu an için çok zaman ayıramıyorum”. (Ö5).

“Galiba yok. Ciddi anlamda yok. Çünkü her şeyi beraber yaptığımız için bu sefer bana da zaman kalmıyor”. (Ö7).

“Çok diyemem. Bazen yaratabiliyoruz. Çok nadir. Bazen arkadaşlarıyla dışarı çıkmak ister, bazen kardeşleriyle. Ben bazen kız arkadaşlarımla ama bunlar çok sık olan şeyler değil yani genelde ee öyle bi yoğunluk var ki hayatımızda ona yetişebilmek adına yani anca yetişebiliyoruz. Hatta şey diyoruz biz bayan öğretmenlerle 1 gün olsa keşke yani hafta sonu 1 gün daha olsa. Eee cumartesi Pazar bi de bi gün olsa da orda da dinlensek”. (Ö9).

Kadın öğretmenler, iş ve aile sorumlulukları arasında sıkıştıkları için kişisel zaman ayırmakta zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Hobilerine vakit bulamayan kadınlar, çoğu zaman sosyal aktivitelerden uzak kalmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet rollerinin kadınların kamusal alanlardan dışlanmasına yol açtığını göstermektedir.

3.7. Aileyi Önceliklendirme

Görüşme yapılan bireylere günlük rutinlerini bozacak bir durum geliştiğinde iş ve sorumluluklarından hangilerini öteleyeceklerine dair ve iş yerinden özel talepleri olup olmadığına yönelik sorular sorulmuş ve verilen cevaplara göre aileyi önceliklendirme teması ortaya çıkmıştır. Bu tema altında öne çıkan kodlar ise aileyi destekleme, çocuk eğitimi, çocuk bakımı, uykudan feragat etme olmuştur.

Tablo 11. Aileyi önceliklendirme

Alt Problem	Günlük rutininizi bozacak bir durum geliştiğinde bu iş ve sorumluluklardan hangilerini ötelersiniz veya yapmamayı tercih edersiniz? İş yerinden özel talepleriniz oluyor mu? Neler?	
Tema 7	Aileyi Önceliklendirme	
Kodlar	Çocuk bakımı	Ö1, Ö2, Ö4, Ö6, Ö7
	Çocuk eğitimi	Ö3, Ö9
	Aileyi destekleme	Ö8, Ö9
	Uykudan feragat	Ö5, Ö10

3.7.1. Çocuk Bakımı

Görüşme yapılan 10 bireyden yarısı ani gelişen durumlarda ya da mesleki yönden talepleri olması noktasında çocuk bakımını öncelikli tuttuğunu dile getirmiştir. Bu bireyler öncelik noktasında eşlerine göre fedakârlık yapmaktadır ve bu durum çocuk bakımının kadın sorumluluğunda olduğuna işaret etmektedir.

“Yani özel taleplerim normalde benim yıllardır hiç bi şekilde 2. Çocuğa kadar çok fazla olmamıştı açıkçası. Genelde iş odaklı ve mantık çerçevesinde çalışan ve çok fazla işimize kendimizi veren diğer birçok kadın arkadaşım ile kıyasladığımda çok daha fazla eril tarzda çalıştığımı fark ettim yıllarca. İşte 2. Çocuktan sonra daha fazla zaman olarak bi de biri lise son diğeri kreş bakım dönemi olduğu için bu sene ilk defa bi taleplerim oldu ve karşılandı. Karşılanmak zorunda da kaldı çünkü başka yapacak

şey yok. Biri 12 biri şey. Kendi adıma eşim o şekilde bi talepte bulunmadı. Çünkü en azından aynı yerde çalışıyoruz ikimiz de hani yüksek taleple gitmeyelim. Hani birimizin en azından genelde de maalesef ki kadınlara yani şey oluyo yoksa tam tersi de olabilirdi”. (Ö1).

“Ben çünkü çocuğu okuldan alçağım için bunu belirttim. Ona göre mesela normalde 6 çeyrekte dersler bitiyö ama benim programımı ayarladılar 5’i 5 geçe bitiyö benim dersim. Yardımcı oldular. O şekilde ben çocuğumu okuldan alabiliyorum yani sağ olsunlar”. (Ö2).

“Taleplerim talebim oldu aslında ama çok uyarlanamadı çocuklara dönüşümlü baktığımız için genelde. Öğlenlerine ders istemiştım ama genelde sabaha ders konulmuş eşim sabahçı”. (Ö4).

“Özel taleplerim oldu. Yani çocuklar okuldayken sabah derslerimin olmasını istedim hani hiç kimseye ihtiyaç duymayalım diye. Ama Fen Lisesi olduğu için sözel dersler öğleden sonraya kalıyor. O şekilde biraz öğleden sonraya kaldı derslerim”. (Ö6).

“Valla bi dönem şunu bile yaptım annem çalışıyo, kayınvaliden kanser hastası. Evde büyüttüm ben evhamlılıktan bu sefer hiç mikropla tanıştırmamışım. Anasınıfına gidince pazartesi gidiyordu Perşembe ateşlenip okula gidiyordu. Nedeni ki görümcem düşün ne alaka görümceme götürdüm kasım sonunda sömestre kadar göndermicem dedim çocuktan ayrılabilen bi karakter değilim Turgutlu’dan işe gidip geldim ben..... Tabi rapor alsan öğrenciyi bu sefer şey yapcaktım onu da istemedim. Görümce ev hanımıydı ordan gelip gittim. 1,5-2 gelip gittim. Sırf çocuk toparlasın, göndermicem biraz bağışıklığı da yerine gelsin falan diye”. (Ö7).

3.7.2. Çocuk Eğitimi

Görüşme yapılan kadın öğretmenlerden yarısı çocuk bakımı döneminde özel taleplerde bulunurken bir sonraki aşamada ise çocukların eğitim saatlerine göre okul saatlerinin düzenlenmesi talebinde bulunmuş olup özel alanda kendi işlerinden önce çocukların ödevleri konusunda önceliklerinin olduğunu belirtmişlerdir.

“Eee açıkçası bi şey yapmadım. Ben yöneticilerimle çok böyle yüz göz olmak isteyen bi karakterim yok. Eee yani kötü zamanlardı. Çocuğum uzun süre kendi okulumda öğlenciler geldikten sonra beklemek zorunda falan kalıyordu. Hoş değildi 3. 4. Sınıftayken”. (Ö3).

“Evet aynen mesela bu sene ee kızımı İzmir’de okuttuğum için hani giriş ve çıkış saatlerini ona göre ayarlamalarını istedim”. (Ö9).

3.7.3. Aileyi Destekleme

Görüşme yapılan bireylerden 2’si aileyi destekleme noktasında görüş bildirmiştir. Aileyi destekleme kodu aile bireylerinin fizyolojik ve psikolojik durumlarına etki etmesi bakımından ele alınmıştır.

“İşte yine eşim arabayla geçerken beni buraya bırakması ondan sonra ee çocukların dönme saatinden önce evde olup yine o işleri rutin işleri yapmak hep yani okul dışında evle de temelli bağlantılı ders programı”. (Ö8).

“ ... ee öncelik hayatımdaki insanlar yani bu beni yoruyor gerçekten çok yoğun bi iş varsa ben bazen her işi bırakıp onun işiyle de ilgilenebilirim bu arada. Hani konuştuk ya şu önde bu önde ama benim için önemli olan bireyler. Hani eşim o gün çok kötü çok fena yani ben eşim kötüyken kalkıp da başka şeylerle uğraşmam. Onun yanında otururum ona moral vermeye çalışırım. Hani derim ki boşver ya yemeği de boş ver dışarda yiyelim sıkma canını hani çok motto mot iş peşinde giden de birisi değilim sadece rutin görev ve sorumluluklarımı önemseyen biriyim”. (Ö9).

3.7.4. Uykudan Feragat

Uykudan feragat etme kodu 2 birey tarafından dile getirilmiş olup bu bireyler genellikle çocuk ihtiyaçlarını ön planda tutup çocukların ihtiyaçlarının karşılanmasının ardından akşam geç saatlerde kendi işlerine yönelebildiklerini bu sebeple uykularından feragat ettiklerini belirtmiştir.

“Ya uykumdan genelde uykumdan veriyorum mesela işte 2 saat geç uyuyorum yazılı hazırlıyorum ya da 2 saat geç uyuyorum yazılı okuyorum gibi düşünebilirsiniz. Yani bi kaç saat bişeylerden feragat verirsem anca o şekilde toparlıyorum yoksa çocuğumla hani şey geriliyo hani öyle olduğu için sürekli başımda bekliyo anne oyun oynayalım falan diye. O yüzden hani çocuğumdan kısmak istemiyorum zamanı illa ki kendimden kısıyorum kendi uykumdan kendi yapacağım bişeyden kısıyorum. O şekilde”. (Ö5).

“O zaman bi çocuğuma dönerim bi bırakırım dönerim ona durumu anlatırım hani çok iletişimle de çözdüğüm şeyler yaşadım açıkçası. Ama dönüp de gerekirse uykumdan fedakârlık edip o işi de bitiriyorum maalesef”. (Ö10).

Araştırma bulgularında, kadın öğretmenlerin herhangi bir kriz veya acil durumda aileyi önceliklendirdikleri görülmüştür. Bu bulgu, Fraser'in "Bakım Ekonomisi" teorisiyle örtüşmektedir. Bakım sorumlulukları, toplumsal olarak kadına yüklenmekte ve kadının kamusal alandaki varlığına ket vurmaktadır.

3.8. Yaşlı Bakımı Sorumluluğu

Görüşme yapılan 10 bireye çocuk bakımı dışında yaşlı bakımı sorumluluğu ile ilgili olarak “Geniş ailenizdeki yaşlı bireylerin gündelik ihtiyaçlarını, sağlık sorunları olduğunda ilgili süreci yürütme gibi durumlarında sorumluluk alıyor musunuz? Anlatabilir misiniz?” sorusu sorulmuştur. Yetişkin bireylerin ebeveynleri ile ilgili süreci yönetmede ne kadar katkı sağladığı ve bu katkının kimler arasında paylaşıldığı, bu sorumluluğun mevcut sorumluluklarına yük olup olmadığı ya da yaşamlarında nasıl bir etki yarattığı ortaya konmak istenmiştir. Bu tema altında 3 kod oluşturulmuş olup bunlar; eş desteği, kardeş desteği, bakıcı desteğidir.

Tablo 12. Yaşlı bakımı sorumluluğu

Alt Problem	Geniş ailenizdeki yaşlı bireylerin gündelik ihtiyaçlarını, sağlık sorunları olduğunda ilgili süreci yürütme gibi durumlarında sorumluluk alıyor musunuz? Anlatabilir misiniz?	
Tema 8	Yaşlı bakımı sorumluluğu	
Kodlar	Eş desteği	Ö3, Ö5, Ö8, Ö9, Ö10
	Kardeş desteği	Ö2, Ö3, Ö4, Ö6, Ö7
	Bakıcı desteği	Ö1

3.8.1. Eş Desteği

Kadın bireyler yaşlı sorumluluğu alırken eş desteğine ihtiyaç duymaktadır. Bu destek ise çoğunluklu olarak kadın birey kök ailesindeki yaşlı birey ile ilgilenirken eşin ev sorumluluğuna yüklenmesi şeklinde olmaktadır. Yaşlı birey erkek eşin kök ailesinde ise kadın eve yönelmekte erkek eş kök ailesiyle ilgili sorumluluğu üstlenmektedir. Ev sorumluluğu içerisinde ise en büyük destek çocuk ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik olmaktadır. Bireylerden Ö5, erkek kardeşinin (abi) olduğunu ancak sorumluluk üstlenmediğini kadın olarak bakım işinin üstesinden daha kolay gelebileceğine dair bir yönlendirmeyle annesinin bakım sürecini tek başına yürüttüğünü dile getirmiştir. Bireylerden Ö10, eşyle birlikte kardeşler arasında en

büyük oldukları için sorumluluğun onlarda olduğunu dile getirmiştir. Bu noktada yaş faktörü Ö5 ve Ö10 arasında farklılık olarak ortaya çıkmaktadır.

“Evet. Yani çünkü şey mesela benim de annem de rahatsızlandı işte geçen ayda da yine kayınpederim rahatsızlanmıştı. Hani işte ee hastaneye götürme ee neyse ki allaha şükür onlarda böyle bi bakılacak ya da ne bileyim birebir ilgilencek durumda olmadılar ama yine de ihtiyaçlarını karşıladık..... Hayır. Paylaşıyorum. Mesela annemi olsun onu abimle paylaşıyoruz. Zaten kayınvalidem kayınpederim onu da eşimle paylaşıyoruz. Bu şekilde”. (Ö3).

“Yani eşim de gelip yardım eder ama bi bayanın edeceği kadar edemiyö. Yani erkek kardeşim var ama çok öyle erkekler hani dediğim gibi sorumluluk paylaşabilecek türde değil yani abim(gülüyor) de yani çok fazla sorumluluğu almak istemiyorlar. Bayan olduğum için sen daha iyi bilirsin deyip bizi öne atıyorlar aslında eee abim de hani öyle annem hastaneye yattığında falan evet geldi başında bekledi ama hani bütün sorumluluğu bendeydi yani. Annemin fizik tedavi süreci olmuştu bi felç geçirmişti. Bütün sorumluluğu yine bendeydi orda”. (Ö5).

“Evet eşim o anlamda çok fedakardır kendi ailesine karşı da benim aileme karşı da hep destek olmuştur yani maddi manevi ee hep yanlarında olmuştur”. (Ö8).

“Yok eşimle birlikte yaparız yani eğer babam hasta annem rahatsız hastaneye götürme ve ilaç alma ya da eşimi annesi aynı şekilde kayınvalidem rahatsız beraber yaparız. Yani birbirimizi o anlamda bırakmayız. Yani şöyle çocuklar küçükken tabi benim kayınpederim çok ciddi bir sağlık probleminin olduğu bi dönemde mesela hemen eşimle burda Celal Bayar’daki hastaneye getirdik. Tabi ki eşim hani dışarıdaki işlerle daha çok ilgilendi. Çocuklar olduğu için ben daha çok evde kaldım ama örnek veriyorum eğer hastanede bi çamaşır varsa eşim eve getirdi ben onu yıkadım ütüledim ya da bi eksik gedik varsa evden hep gönderdim. Elimden geldiğince ziyarete gittim hani eğer yapabiliyosak beraber yaparız ama tabi ki benim evdeki sorumluluklarımı”. (Ö9).

“En çok eşimle ben alıyoruz. İkimizde ailenin büyük çocuklarıyız küçüklerimiz daha rahatına düşkün daha hayırları keskin açıkçası. Nasıl olsa abim ablam halleder dedikleri için o işler hep bizde genelde..... Şöyle oldu mesela babam kanser sürecinde eşime şunu söylediğimi çok iyi hatırlıyorum Ece sende, babama bakıyorum bana destek ol. Sonra kızıma yaptığım haksızlıkla yüzleştim mesela ya ben dedim nasıl 4 ay

onu şey yaptım bıraktım. Babamız o kadar güzel süreci yönetti ki ödevi olsun online eğitim vardı okuma yazma öğrenen bi çocuktı o zaman. Eee orda mesela çok destek olmuştur bana 4 ayda. Gelip de sizinle birlikte onun bakımını üstlendi mi dersiniz evet eşimin şey babamın ışın tedavilerine götürülmesi işte yürüyemediği süreçlerde arabaya bindirilmesi taşınması etmesi o konularda destek oldu ama büyük rol her zaman ordaki süreçte de bendeydi annemin yanında”. (Ö10).

3.8.2. Kardeş Desteği

Kardeş desteği yaşlı bakımı sorumluluğu alırken başvuru stratejilerden birisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyler kendi kök ailesindeki ebeveynlerin sorumluluğunu alırken en çok kardeşlerinden yardım almaktadır. Burada ortaya çıkan diğer bir sonuç ise erkek kardeşlerin kadınlara görece daha az sorumluluk almaya çalışıp konfor alanlarından ödün vermek istememeleri olmuştur. Diğer yandan bireylerden Ö2, eşinin bekar kız kardeşinin bulunduğunu ve kök ailesiyle yaşadığını, yaşlı sorumluluğunu onun aldığını dile getirmiştir. Burada medeni durum faktörünün sorumluluk almada etkili olduğu görülmektedir.

“Ya şu ana kadar pek öyle bi durum la karşılaşmadık. Benim ailem zaten başka bi şehirde olduğu için onlara şu an çok fazla destek olduğum bi durum yok. Eşimin ailesi de burda ama onların da bekar kızı var. Hani bi hastane bişey durumunda daha çok o yardımcı oluyo yanlarında olduğu için”. (Ö2).

“Hayır. Paylaşıyorum. Mesela annemi olsun onu abimle paylaşıyoruz”. (Ö3).

“Alıyorum ama tek başıma almıyorum yani kardeşlerim hani kendi anne babam için söylüyim kardeşlerim de o sorumluluğu alıyorlar”. (Ö4).

“Evet, yani annemin bütün hastane işleriyle ben ilgileniyordum. Şu an çok fazla ilgilenemesem de ilaçlarını işte takip ediyorum doktor randevularını alıyorum en azından. Ablam götürüyor ama hastaneye. Hastaneye götürcek fırsat bulamıyorum İki ablam ilgileniyor annemle bi de ben bu kadar. Erkek kardeşler ilgilenmiyorlar. Yani bayramdan bayrama ziyaret ediyorlar o şekilde”. (Ö6).

“Ya yaşamadım birebir. Ama kardeşimle paslaşırız. Şimdi annem dul tek bişey olursa paslaşırız. Fatih’in babası tek bişey olursa kardeşleriyle paslaşıyor ama bir fiil içinde oluruz”. (Ö7).

3.8.3. Bakıcı Desteği

Görüşme yapılan bireylerden 1'i yaşlı bakımı sorumluluğu konusunda bakıcı desteği aldıklarını belirtmiştir. Bireylerden Ö1, hastane ve randevu işleri için eşiyle birlikte hareket ettiklerini ancak bakım konusunda bakıcı desteği aldıklarını bakım dışında evde tek yaşayan yaşlı bireyin yalnız kalmaması adına böyle bir destek aldıklarını dile getirmiştir.

“Emm yani kimin ne zaman neye ihtiyacı varsa randevu alıp götürüp getirip ilgilenip tekrar evine ihtiyaçları neyse yapmaya çalışıyoruz. Şu an zaten babamız rahmetli olduğundan beri annemize bakıcı geliyo. Çünkü orda şey yalnız kalmasın işte evde bi ses nefes olsun gibi gibi. Yani olabildiğince onların hani zamanı geldiğinde olan hastalıkta işte randevu almada bakımda ilgilenmeye çalışıyoruz açıkçası”. (Ö1).

Kadın öğretmenler, yaşlı bakımı konusunda da birincil sorumlu olarak konumlandırılmaktadır. Görüşmelerde, yaşlı bakımı konusunda genellikle erkek kardeşlerin sorumluluk almaktan kaçındığı belirtilmiştir. Bu, toplumsal cinsiyet rollerinin bir yansıması olarak kadınların bakım hizmetleriyle yükümlü kılınmasına yol açmaktadır.

3.9. İş ve Aile Dengesi

İş ve aile dengesini sağlamak çalışan kadın bireyler için önem arz eden bir konudur. Görülmektedir ki kadın bireyler özel alanda birçok iş ve sorumluluk üstlenmekte ayrıca iş hayatında var olmaya çalışmakta aynı zamanda iki alanda dengede kalabilmeye çalışmaktadır. Görüşme yapılan 10 bireye bu konuyla ilgili olarak “Çalışan bir kadın olarak işteki sorumluluklarınız ile özel alandaki sorumluluklarınız arasında nasıl bir denge sağlıyorsunuz? İşinizdeki beklentiler ile aile yaşantınızdaki beklentiler arasında çelişki/ çatışma yaşadığınız oluyor mu? Söz konusu durumu nasıl yönetiyorsunuz? Bu durum sizi nasıl etkiliyor?” soruları sorulmuştur. Bu tema altında 6 kod oluşturulmuş olup bunlar; duygusal ve fizyolojik zorluklar, stres yönetimi, çözüm arayışı, aile desteği, eş ile çatışmadır.

Tablo 13. İş ve aile dengesi

Alt Problem	Çalışan bir kadın olarak işteki sorumluluklarınız ile özel alandaki sorumluluklarınız arasında nasıl bir denge sağlıyorsunuz? İşinizdeki beklentiler ile aile yaşantınızdaki beklentiler arasında çelişki/ çatışma yaşadığınız oluyor mu? Söz konusu durumu nasıl yönetiyorsunuz? Bu durum sizi nasıl etkiliyor?	
Tema 9	İş ve aile dengesi	
Kodlar	Duygusal ve fizyolojik zorluklar	Ö1, Ö6
	Stres yönetimi	Ö2
	Çözüm arayışı	Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8
	Aile desteği	Ö9
	Eş ile çatışma	Ö10

3.9.1. Duygusal ve Fizyolojik Zorluklar

İş ve aile arasında denge kurmaya çalışan kadın bireylerden 2'si gerek bedensel gerek duygusal boyutta zorlandıklarını ifade etmişlerdir. Sorumluluklar arttıkça gerilim hissettiklerini ve uykudan ödün vermek zorunda kaldıkları şartlar olduğunu bunun da bedensel ve ruhsal olarak yıpranmaya neden olduğunu vurgulamışlardır.

“Öncelikle şöyle bi gerginlik oluyor psikolojik olarak fizyolojik olarak her şekilde geriliyorsunuz. Neden? Çünkü yapmam ve zorunlu olması gereken sorumlulukların olduğu bi işim var. Fakat eee daha sonraki evre birinci önceliğin orda eşinse çocuğunsa çocuğun özellikle öz bakım dönemindeyse daha sonra da çocuğu bile olmasa eşin veya eşin bile olmasa kendinle ilgili mesela yapman gereken olabilir. Yorgun olabilirsin sakat olabilirsin hasta olabilirsin şimdi böyle dayatma ve bu sorumlulukların dışında ki zorunluluk olarak söylenen şeyler insanın bünyesinde bi kere kesinlikle bi alerji yaratıyor.....o sürekli yapıcılık sürekli vericilik bi süre sonra kendinde yıkıma neden oluyor çünkü vücut olarak başlıyosun sürekli vericisin vericisin ama herkes senden bişey alıyor ve sen şey hissediyorsun kendini ver ver ver alma şeyin kapanıyor. İşte bi kadın olarak en büyük sıkıntımız o. Çok vericiyiz”. (Ö1).

“Yani genel olarak çok yorgun hissediyorum kendimi. Yani sinirli hissediyorum bazen yorulduğum çok yorulunca artık sinirli olmaya başlıyorum. O şekilde..... Yani biraz kendi kendime söyleniyorum galiba. Sinirli konuşuyorum bağırarak konuşuyorum. O şekilde”. (Ö6).

3.9.2. Stres Yönetimi

Görüşme yapılan bireylerden Ö2, çok fazla yapılacak iş olduğunu bunu planlamanın bile içinden çıkılması zor bir hal aldığını ifade ettikten sonra çocuğun ihtiyaçlarını ön planda tutarak okul işlerini ve ev işlerini sıraya koyarak bitirebildiğini bunu yaparken üzerine gelindiği hissi yaşadığını dile getirmiştir. Stres yönetimi dikkate alındığında ilk sıraya konan işin çocuk ihtiyaçları olması dikkat çekicidir.

“Bazen çok üstüme gelinmiş gibi hissediyorum. Yani çok fazla sorumluluk var. Hani nasıl sıraya koyacağımı bile kestiremiyorum artık. Hani tamam diyorum ki planlama yapayım o planlamaya uyayım onun dahilinde plan çerçevesinde hallediyim ben bu işi ama kafamı toparlayıp plana bile dahil edemiyorum işte nasıl yapcam bunu ne ara yapcam şunu ne ara yapcam gibi bu yüzden daha çok böyle rastgele bunu bitireyim de en azından bu aradan çıksın bunu bitireyim o arada da şunu yaparım ya da çocuklar uyuyunca şunu yaparım gibi hani çok da plana dahil olmadan o an ne denk geldiyse hani iş hallediyim iş bitireyim kafasında devam ediyorum ama çok üstüme gelinmiş gibi hissediyorum kendimi hani altından kalkamıcam yapamıcam ama bi şekilde hallediyoruz..... Genellikle çocuklarla ilgili hani ev de değil kendi çocuklarımla ilgili yapılması gerekenler mesela bi ödev varsa ödev önce onun ödevi bitsin sonra ben kendi işlerimi halletmeye çalışıyorum yani öncelik çocuklarım ev işi de değil önce çocukların işleri halloluyor temel ihtiyaçları karşılanıyo ondan sonra ben ee okulla ilgili işleri halledip en son evle ilgilenebilirim”. (Ö2).

3.9.3. Çözüm Arayışı

Özel ve kamusal alanda dengeyi sağlamaya çalışan kadınlar kendi ihtiyaçları dahilinde çeşitli stratejiler geliştirip çözüm arayışı bulmaya çalışmaktadır. Bu çözüm arayışında çocuk yaşı ve sayısı gibi bazı faktörler etkili olmaktadır. Örneğin Ö3, temel ihtiyaçların karşılanmamasının dengeleri bozacağına dair belirttiği ifadesinde evde yetişkin bir çocuğun olmasının bu durumu tolere edebildiğini ifade etmiştir. Bunun aksine Ö7 ise çocukların yaşı küçük olduğu dönemde işlerini çocukların uyku ve mama saatine göre düzenlediğini dile getirmiştir. Bireylerden biri ise okul ve ev arasındaki sınırı korumaya çalıştığını mümkün olduğunca okul işlerini okulda bitirmeye çalıştığını dile getirmiştir. Bireylerden Ö5 ise uykudan feragat ederek denge kurmaya çalıştığını belirtmiştir. Ö8 ise okul işlerine göre ev hayatını düzenlediğini ifade

ederken bir gün öncesinden yemek hazırlığı ya da ev alışverişini yaptığını örnek olarak göstermiştir.

“Olmuyo yaa. Sıkıntı yaşamıyorum yani anlayış gösteriyo evdeki aile ona göre yani biz ee bazen dışardan söylüyoruz bazen sadece kahvaltı yapıyoruz hani genellikle zaten temel ihtiyaçlarda sıkıntı yaşanabiliyor bu tarz durumlarda o da yemek oluyo mesela. Şu an benim 2 tane yetişkin kişiyle beraber yaşıyorum dolayısıyla onlar zaten ee o ihtiyaçlarını karşılayabiliyorlar”. (Ö3).

“Şimdi dengeyi çok sağlamak şöyle açıkçası ben önce okul okul işini yapmaya çalışıyorum mümkün oldukça okul işini okulda bitirmeye çalışıyorum eve getirmemeye çalışıyorum çünkü eve getirdiğim zaman çocuklarım o gün benle oynamak istiyosa ya da bana ihtiyaçları varsa eksik bırakıyorum bu sefer çocuklarım şey yapıyo böyle bizle ilgilenmiyosun büyük kızım bu çok yaşadık”. (Ö4).

“Ya uykumdan genelde uykumdan veriyorum mesela işte 2 saat geç uyuyorum yazılı hazırlıyorum ya da 2 saat geç uyuyorum yazılı okuyorum gibi düşünebilirsiniz. Yani bi kaç saat bişeylerden feragat verirsem anca o şekilde toparlıyorum yoksa çocuğumla hani şey geriliyo hani öyle olduğu için sürekli başımda bekliyo anne oyun oynayalım falan diye. O yüzden hani çocuğumdan kısmak istemiyorum zamanı illa ki kendimden kısıyorum kendi uykumdan kendi yapacağım bişeyden kısıyorum. O şekilde”. (Ö5).

“Bu sefer de onlara göre ayarlıyordum uyku saatine mama saatine. Ha bi şekilde ona bi saat aralığı değişiyor ama sen yine onu taşıyosun yani 1 saat 1,5 saat benim bi çalışmam hep oluyor”. (Ö7).

“Evet onlar bana nasıl bir program sunmuşsa onu ben kendi hayatıma uyarlıyorum. Eğer öyle yapmazsam hiç içinden çıkamam çünkü bazen ee sabahtan biten bazen öğleden sonralara sarkan ders programı var e öyle olunca napıyosunuz klasik bildiğiniz işte bi gün öncesinden yemek hazırlığı olabilir ya da bir gün öncesinden ne alınacaksa eve malzemeler alınmış olabilir o şekilde basit yöntemler..”. (Ö8).

3.9.4. Aile Desteği

Çalışan kadın bireyler ev ve iş sorumluluğu altından kalkmaya çalışırken çeşitli destek mekanizmaları devreye girmektedir. Eş ya da aile desteği almak bu stratejiler arasında yer almaktadır. Daha önce çocuk bakımı, ev işi sorumluluğu ve yaşlı bakımı

sorumluluğu almada bu destek mekanizmalarının kullanıldığı bireylerce ifade edilmiştir. Görüşme yapılan bireylere direkt olarak dengeyi nasıl sağladıkları sorulduğunda 1 birey aile desteği aldığını belirtmiştir.

“Yani ailemden destek alıyorum. Mesela dün bi konserimiz vardı. İzmir’deki çocuğumu almaya yetişemeyecektim. Ailemi aradım hani babam gitti kızımı aldı götürdü yani bu şekilde ailemden destek alıyorum ya da eşimin ailesinden destek almaya çalışıyorum.... Ee yani benim için önemini anlatmaya çalışıyorum. Yani mesela konser süreçlerimde bazı şeyler aksayabiliyor ben daha heyecanlı olabiliyorum. Bunu anlatmaya çalışıyorum eşime çocuklarıma hani biraz heyecanlıyım ee ne bileyim bu benim için önemli bana destek olursanız sevinirim diyelim ki yanlışlıkla bi yerde sesim yükseldi işte kusura bakmayın hani bugün zor bi gün yaşadım gibi onlara da anlatmaya çalışıyorum. Yani genelde konuşarak çözmeye çalışıyorum”. (Ö9).

3.9.5. Eş ile Çatışma

Görüşme yapılan bireylerden Ö10, eve iş getirmek zorunda olduğu dönemlerde eşi ile çatışma yaşadığını belirtmiştir. Eşinin kendi yoğunluğunu göz ardı edip kadın bireye kendini çok fazla yorduğunu dile getirmesi kadın bireyin çatışma yaşamasına sebebiyet vermektedir.

“Eşim şey diyebiliyordu çok fazla yoruyorsun kendini yani işini yapıyorsun sen neden bu kadar yükleniyorsun biraz daha soluklan nefes al sen yapmak zorunda değilsin diye bana akıl veren kendi hiç durmayan bi eşim var açıkçası. Bizim galiba eee kendimizi frenlemediğimiz sürece o kontrolden çıkabiliyor onu fark ediyorum. O noktada çatışılabilir”. (Ö10).

Kadın öğretmenler, iş ve aile yaşamı arasında denge kurmakta zorlandıklarını, özellikle duygusal ve fizyolojik olarak yıprandıklarını belirtmişlerdir. Bu bulgu, feminist teörinin "çifte yük" (double burden) kavramını destekler niteliktedir. Kadınlar hem evde hem iş yerinde tam zamanlı sorumluluk üstlenirken, toplumsal destek mekanizmalarının yetersizliği bu yükü artırmaktadır.

3.10. Değişiklik İstekleri ve İyileştirme

Görüşme yapılan 10 bireye “Elinizde bir fırsat olsa bir kadın öğretmen olarak iş ve aile yaşamı dengenizi ideal bir şekilde yürütebilmeniz için üç şeyi değiştirme hakkınız olsa neleri değiştirirdiniz?” sorusu sorulmuştur. Değişiklik istekleri ve iyileştirme teması altında 8 kod oluşturulmuştur. Bunlar; değişiklik talepleri, çalışma saatleri, iş yükü, sosyal faaliyetler, esneklik, ekonomik refahın sağlanması, regl izni ve adaletin sağlanmasıdır.

Tablo 14. Değişiklik istekleri ve İyileştirme

Alt Problem	Elinizde bir fırsat olsa bir kadın öğretmen olarak iş ve aile yaşamı dengenizi ideal bir şekilde yürütebilmeniz için üç şeyi değiştirme hakkınız olsa neleri değiştirirdiniz?	
Tema 10	Değişiklik istekleri ve iyileştirme	
Kodlar	Değişiklik talepleri	Ö1, Ö2, Ö4, Ö5, Ö6, Ö7
	Çalışma saatleri	Ö1, Ö2, Ö3,
	İş yükü	Ö8, Ö10
	Sosyal faaliyetler	Ö1, Ö10
	Esneklik	Ö2, Ö5, Ö6, Ö7, Ö9, Ö10
	Ekonomik refah	Ö3
	Regl izni	Ö4, Ö9
	Adaletin sağlanması	Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9

3.10.1. Değişiklik Talepleri

Değişiklik talepleri kodunda 6 bireyin görüşü ortaya çıkmaktadır. Bu bireylerden Ö1 okula yakın kreş olanağının bulunmasını, Ö2 kendi çocuklarına daha çok vakit ayırabilmeyi, Ö4 çocuklarının daha sağlıklı bir ortamda okula gitmesini istediğini ve güvenlikle ilgili tereddütleri olduğunu, Ö5 öğrencilerin okula gidiş saatlerinin çok erken olduğunu ve bunun değişmesini, Ö6 çocuklarına daha fazla vakit ayırabilecekleri bir zaman verilmesini, Ö7 doğum izninin 3 yıla çıkarılması ve meslek liselerinde ders veren öğretmenlerin erkek olması yönünde görüş bildirmişlerdir. Bunun dışında Ö4, Ö5 ve Ö6 eşlerin evde daha fazla sorumluluk almaları gerektiğini vurgulamıştır.

“.... Öğretmenlerle ilgili veya çalışan kadınlarla ilgili ne diyebilirim en başta çocuklarının mesela okullarının yakınında kreş, öz bakım yerleri veya işte anne babaya veya bakıcıya muhtaç olan kadın öğretmenlerin mağduriyeti veya bu fabrikada da olabilir herhangi bir çalışma kurumunda çünkü bi toplumun gelişmesini istiyosak kadınlarına ve çocuklarına çok iyi bakmalıyız ki bunlar gelecektir. Çünkü kadın çalışır

çocuk bakılır ve çocuk daha sonra iyi bi yere eğitim alır ve kadın yine devam eder hem üretken hem gelişime açık ve devamında da bu çocuk yetiştirilirken sıkıntı yaşamaz. E tabi doğal olarak şimdi 1 ekonomik olarak çok fazla bakıcılar istiyoy talep ediyoy şimdi sen öğretmen olarak aldığın maaşın yarısına yakınıni bakıcıya veriyosun şimdi sorguluyosun ister istemez ben mi baksam bakıcı mı baksa?’’ (Ö1).

“Son olarak çocuklarımız adına daha sağlıklı daha mutlu bi toplum isterdim. Çünkü şu an çocuğumu açıkçası okula gönderirken bile çok tereddütlü gönderiyorum. Evimize çok yakın okula gitti mi kaldı mı ne oldu. Bi anne olarak bu durum beni çok üzüyor.” (Ö4).

“Ya ilk önce çocukların okula gitme saatlerinin değiştirmek isterdim açıkçası çünkü sabahleyin çok karanlık gidiyorlar. Bu beni çok rahatsız ediyoy yani diğer çocuklara da ben kendi öğrencilerim adına da gördüğüm şu sabah 8 buçukta geldikleri için biraz okula mutsuz geliyorlar. Yani hani belki birazcık evde kahvaltılarını yapıp hani daha mutlu bi şekilde evden çıksalar belki okulu sevebilirler. Yani orda mesela süreyi kısaltmak isterdim okulda geçirecekleri zamanı.” (Ö5).

“Üçüncü olarak da annelere çocuklarına ayırabileceği vakit için belli bi zaman verilmesini isterdim. Yani ders saatlerini mesela ona göre ayarlayabilirler az ders almak isteyeneye yardımcı olabilirler. Bu şekilde.” (Ö6).

“Bi 3 yıl evde olmak... Doğum..... Öğrenci profiline göre belli yerlere belki erkekler hayır dices ama verilmemeliler. Meslek Lisesinde kültür derslerinin peki bir önemi yok. Bunu bir erkek belki cüssesiyle belki iradesiyle halledebilir ama yeni mezun bir bayan öğretmen hele de gençse hele de o ergenlerin içinde zaten onların bir profil durumu var. Yani belli pozitif ayrımcılıklar yapılabilir buna eşitlik olarak da bakmamak lazım.” (Ö7).

3.10.2. Çalışma Saatleri

Çalışma saatlerine yönelik görüş bildiren birey sayısı 3’tür. Ö1 daha fazla çalışmanın verimli olma ile pozitif bir ilişkisi olmadığını düşünmektedir. Ö2 ders saatinin düşürülmesi yönündeki talebini çocuklarıyla daha fazla ilgilenmeyle ilişkilendirmiş olup Ö3 ise ders saatinin az olmasının yanı sıra okuldaki ders yükünün çok olmamasına rağmen okulda vakit geçirmeyi mantıklı bulmamakta az ders saati olan öğretmenlere boş gün verilmesini ifade etmiştir.

“Bi kere Türk toplumu demiyim de yani kesinlikle ve kesinlikle çalışma saatlerinin anlamsızlığı. Belçika’ da mesela bugün 4 güne düşürüldü ve insanlar aynı şekilde çok daha verimli çalıştı. 5 gün çalışmak yerine 4 gün çalışıp aynı performansı sergiliyo. Ve belki ilerde bu 3’e 3 olacak. Çünkü insanların çalışma saatleri verimliliği ni insanları orda tutarak okullarda öğrencileri saatlerce tutarak bi yere varılmaz. Bir beden fizyolojik olarak ihtiyaçları vardır eee bu ihtiyaçlar bi kere oturtarak o çocuklar hareketle büyüyorlar o çocuklar eee oyun etkinlikle büyüyolar bi kere bunlar çok anlamsız. Çalışma saat yoğunluğu ile ilgili sıkıntı var.” (Ö1).

“Ders saatimi düşürürüm birinci olarak. Şu an mesela öğlenciyiz ya kendimi tam gün bi okul hayal ederim orayı hallederim.”. (Ö2).

“Ders saatlerimi mesela 17 saate giriyorum 1 gün ve yahutta 2 günüm boş olabilirdi.” (Ö3).

3.10.3. İş Yüğü

Görüşme yapılan bireylerden Ö8 ve Ö10 okuldaki iş yükünü dile getirerek değışiklik yönündeki isteklerini ifade etmiştir. Ö8 ideal ders programına sahip olmanın herkesi rahatlatacağını düşünürken Ö10 ise özel okulda çalışan ve 30 saat ders yükü olan bir öğretmen olarak sosyal hayatının olmadığını okuldan geç vakitte çıktığını ve yorucu bir hafta geçirdiğini dile getirmiştir.

“Hani daha iyi ders programları ideal yani ders programları herkesi rahatlatır herkesi mutlu eder. Bu olabilirdi”. (Ö8).

“Değıştirebileceğim ders saatleri”. (Ö10).

3.10.4. Sosyal Faaliyetler

Görüşme yapılan bireylerden 2’si öğretmenlerin sosyal faaliyetlere olan ihtiyacını dile getirmiş olup bu sosyal faaliyetlere ulaşmanın zorluklarından bahsetmiş ve kurumsal açıdan Milli Eğitim Bakanlığı’nın kendi personeline pozitif ayrımcılık sağlaması gerektiğini ifade etmiştir.

“Kadınların kesinlikle ve kesinlikle eee destek anlamında kendini geliştirme rahatlama ve ee mesela şey anlamında faaliyetlerinin sosyal faaliyet yani bu belediye olabilir bu klüpler olabilir bu ee dağ gezileri olabilir hani bu eşinle etkinlik olabilir kesinlikle ve kesinlikle bunu yapması gerekiyor ki eee mesela çok ütöpik belgeseller oluyo 5-6-7 çocuklu aileler oluyo yurtdışında tabi bunlar şey biraz uç noktalar ama

bakıyorsunuz o 7 tane çocuğu kadın bırakıp ee bi şekilde kendi için bunun buna benim ihtiyacım var diye belli bir spaya gidip işte güzellik merkezine gidip bi kaç saat yalnız kalma bi kaç saat işte kendini dinleme gibi şeyler işte bizim en büyük sıkıntımız alanların birbirine girmesi özel alanımızın aile alanımızın eşimizin alanının çocuk alanının çok fazla iç içe Türkiye’de işte bu alanlara çok fazla müdahale ediyoruz akrabalar müdahil olabiliyor işte evine yani şöyle yap böyle yap veya işte yardımcı olayım veya işte yardım adı altında aslında daha çok yük biniyo mesela gelip misafir oluyo sen daha fazla efor sarfediyosun hani gibi gibi gibi .. Yani bunu iyi ayırtırmak lazım. Yani iyi gelen şeyleri eee yapmak lazım. Hem kendine iyi bakarsan gerçekten öyle oluyo. Kadın ve çalışan kendine iyi bakarsa etrafındakiler de iyi oluyor yoksa öbür türlü eee hiç bi şekilde bi süre sonra bi yerden muahakkak ya sağlığından ya moralinden ya iş yaşamından verimsizliğinden çıkabiliyor.” (Ö1).

“O boşluklarda tabi ki kendimi sosyal olarak beni besleyecek şeylere daha fazla zaman ayırmak o zamanlamayı daha genişletmek isterdim açıkçası. Hepsi bir zincir farkındaysanız. Ders saatleri düzenleniyor ders saatlerinden oluşan boşluklarda çıkmak istiyoruz o da olamadığı için bir yarım gün en azından boşluk istiyoruz o da olamadığı için sosyal alana daha çok ...” (Ö10).

3.10.5. Esneklik

Esneklik kodu görüşme yapılan 10 birey içerisinde 6 birey tarafından ön plana çıkmıştır. Ö2’nin ders saatini düşürmeye yönelik düşüncesi ve çocuklarına öğlenci olması sebebiyle zaman ayıramaması daha esnek çalışabilme fırsatını akla getirmektedir. Ö5 ise ders saatlerinin başlangıç saatleri üzerinden iyileştirme isteğini ifade ederek sabah kahvaltısının gerek öğrencileri gerek ev içerisindeki zaman kısıtlılığından dolayı ötelendiğini ima etmektedir. Ö6 öğretmen annelerin çocuklarına daha fazla vakit ayırabilecekleri bir zaman yaratılması adına ders saatleri konusunda yapılacak değişikliklerin ihtiyacı olan öğretmenlere kolaylaştırıcı etkisini belirtmiştir. Ö7 hem zaman hem çalışılacak okullar üzerinden esnekliğe vurgu yaparak doğum izninin yasal olarak 3 yıla çıkarılması ve meslek liselerinde kadın öğretmenlerin zorlandığını bu sebeple pozitif ayrımcılık yapılması gerektiğini düşünmektedir. Son olarak Ö9, kadın öğretmenlerin özel alanlarında çok fazla iş yükü olduğunu düşünerek 1 boş gün verilmesi, regl dönemlerinde 1 gün izin haklarının olması ve ders programlarında pozitif ayrımcılık beklentisini ifade ederek bu yönde bir değişim hayal ettiğini açıklamıştır.

“Ders saatimi düşürürüm birinci olarak. Şu an mesela öğlenciyiz ya kendimi tam gün bi okul hayal ederim orayı hallederim. Üçüncü olarak da yani çocuklarla ilgili daha çok vakit ayırmak isterim yani kendi çocuklarıma. Aslında öğlencilik kısmında çocuklarıma çok fazla vakit ayıramıyorum. Çünkü onlar okuldayken ben evde oluyorum. Onlar çıkıyo ben okulda oluyorum. O dengeyi çok sağlayamadığım için bu üçünü değiştirmek istedim açıkçası.” (Ö2).

“Ya ilk önce çocukların okula gitme saatlerinin değiştirmek istedim açıkçası çünkü sabahleyin çok karanlık gidiyorlar. Bu beni çok rahatsız ediydi yani diğer çocuklara da ben kendi öğrencilerim adına da gördüğüm şu sabah 8 buçukta geldikleri için biraz okula mutsuz geliyorlar. Yani hani belki birazcık evde kahvaltılarını yapıp hani daha mutlu bi şekilde evden çıksalar belki okulu sevebilirler. Yani orda mesela süreyi kısaltmak istedim okulda geçirecekleri zamanı.” (Ö5).

“... annelere çocuklarına ayırabileceği vakit için belli bi zaman verilmesini istedim. Yani ders saatlerini mesela ona göre ayarlayabilirler az ders almak isteyeneye yardımcı olabilirler. Bu şekilde.” (Ö6).

“Bi 3 yıl evde olmak. Geri kalan süreçte hani bi cenazeye 1 hafta yeter. Evlenmeye 5 gün yeter neyse sayısal yasaal neyse onlar karşılar ama annelik biraz farklı bir şey. Yani yardımcın olsa da farklı yardımcı onu emziremeyecek sağıp bırak bankalarda vesaire özel okullarda şimdi o anneye o süreci vermesi lazım..... Meslek Lisesinde kültür derslerinin peki bir önemi yok. Bunu bir erkek belki cüssesiyle belki iradesiyle halledebilir ama yeni mezun bir bayan öğretmen hele de gençse hele de o ergenlerin içinde zaten onların bir profil durumu var.” (Ö7).

“Bayanlara boş gün verilmesi olabilir. Bence bayanların boş güne ihtiyacı var. Eee regl dönemlerinde 1 gün izin olabilir. Bi de ders programları ayarlanırken daha pozitif ayrımcılık gözetilmeden yapılması olabilir.” (Ö9).

3.10.6. Ekonomik Refah

Görüşme yapılan 10 bireyden 1’si öğretmenlerin yaptıkları işin karşılığı olarak aldıkları ücretin maddi ve manevi olarak karşılığını bulmadığını ifade ederken kendilerini geliştirecek sosyo kültürel etkinliklere ayırabilecekleri bir ücret almadıklarını ve bu yönde bir iyileştirmeyi tüm meslektaşları adına beklediğini, ekonomik durumun öğretmenlere verilen saygıyı da etkilediğini ifade etmiştir. Yukarıda sosyal faaliyetler kodu içerisinde Ö1 ve Ö10 ‘un da dolaylı olarak dile

getirdiği bu durum ekonomik durum ve kendine alan açabilme anlamında boş zamana ek olarak ders yüküyle de ilintilidir.

“Şey diyelim hani artı bide öğretmenlere verilen değer de kalktı her şeyi maddiyata bağlıyorlar ya ne kadar paran varsa ne kadar maaş alıyosan sanki o kadar mesleğinde değerliymiş gibi böyle bi sanki algı oluştu ya da ben öyle hissediyorum ee belki bu değişseydi iyi olurdu ya kendi adıma değil de tüm öğretmenler adına.” (Ö3).

3.10.7. Regl İzni

Kadın çalışanlar için regl izni bazı kurumlarda ve bazı ülkelerde verilmeye başlanmış olmakla birlikte görüşme yapılan bireylerden 2’si bu yönde bir değişiklik olmasını beklemektedir. Ö4 bu isteğini dile getirirken o dönemde değişen duygu durumlarını örnek göstererek normalin dışında tahammülsüz olabildiğini ve bu durumun gerek ev gerek okul yaşantısına etki edebildiğini ifade etmiştir. Ö9 ise regl dönemlerinde kadın öğretmenlere 1 gün izin verilmesi isteğini belirtmiştir.

“Eee birincisi kadınlara ayın hani her ay düzenli olarak herhangi bir günü seçmelerini özellikle adet günlerinde izinsiz okula sadece idareyi arayarak işte ben bugün okula gelmiyeceğim diye bi seçenek sunulmasını isterdim. Çünkü ben kalkıp doktora gittikten sonra okula da giderim yani. Hani çünkü bütün kadınların böyle bi sorunu var. Ve hakkaten duygusal olarak da zor durumda oluyoruz. Bu konuda işe gelmemelerini uygulayabilirler bence.... Ya o dönemde çünkü hani kadınların duygu durumları değişiyö hani bilimsel olarak da bu bir gerçek. Doğal olarak daha sabırsız olabiliyorsunuz. Normalde tahammül edeceğiniz bi duruma tahammül edemeyebiliyorsunuz. Eee bunu yapmalarını isterdim.” (Ö4).

“Eee regl dönemlerinde 1 gün izin olabilir.” (Ö9).

3.10.8. Adaletin Sağlanması

Görüşme yapılan kadın öğretmenler çalışma ortamında ayrımcılık yapıldığına dair görüşler ortaya koymuştur. Yukarıda daha önce bahsettiğimiz mesleki sorunlar temasında çıkan cinsiyet ayrımcılığı kodu 4 birey tarafından dile getirilmiş olmakla birlikte çoğu kadın öğretmen idari yönden kaynaklanan ayrımcılıkların sendika, politik görüş ve bireysel yakınlıkla ilintili olduğunu belirtmiştir. Görüşme yapılan öğretmenlerin yarısının değişiklik ve iyileştirme talepleri arasında adalet kavramı geçmektedir.

“İş yaşantım olarak da ee daha adil bir ee sınıf paylaşımı daha adil bir ders programı yapılabilir diye düşünüyorum bu şekilde.” (Ö5).

“Okulda da yani bi ayrımcılık yapılıyor bunu değiştirmek isterdim.” (Ö6).

“Gene liyakat sadece kadın erkek değil. Eğer bir okulda her şey şeffaf olursa nasıl tayinler eskiden puanları görüyordun sırayı biliyordun, izin yönergesi herkes için ortak olacak. Bunun şeffaflığı herkese göre olacak. Bi ortamda sebebi belliyse ona göre açıklıcaksın net ...” (Ö7).

“Ama geçmişte mobbingler falan onlar kesinlikle oldu. Bana değil sadece etrafımdaki arkadaşlarım da bunu hissetti. Bazen sendika muhabbetini yapanlar oldu bazen işte giyim kuşamla ilgili söylemler dedikodular yapan idareciler oldu.” (Ö8).

“Bi de ders programları ayarlanırken daha pozitif ayrımcılık gözetilmeden yapılması olabilir.” (Ö9).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Çocuk Bakımına İlişkin Sonuçlar

Lise kademesinde görev yapan kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesini nasıl sağladıklarına yönelik yapılan araştırmada görüşme kayıtları incelendiğinde 10 ana tema oluşmuştur. Bu temalardan ilki “çocuk bakımı”dır. Kadın öğretmenlerin çocuk bakımı konusunda yöneldikleri ilk destek mekanizması aile olmaktadır. Görüşme yapılan 10 bireyden 6’sı anne desteği alarak çocuklarını büyütüştür. Aile desteği alamayan 2 birey bu sorumluluğu eşleriyle paylaşırken diğer 2 bireyden 1’si eşinin şehir dışında görevini sürdürmesi sebebiyle 1’si de aile desteği alamadıkları için bakıcı yardımı aldığını belirtmiştir.

Çocuk bakımı düşünüldüğünde anne ilk akla gelen fert olmakla birlikte çalışan kadın açısından bu sorumluluğu tek başına üstlenmek zorlayıcı niteliktedir. Tüm gün annelik ve kadınlık misyonunu üstlenen kadınlar yarı zamanlı işlerini de yerine getirmektedir (İzki, 2019). Özellikle yeni anne olan veya yaş grubu küçük çocuğa sahip olan anneler iş aile dengesini sağlamada çeşitli problemlerle karşılaşmaktadır. Fiziksel, biyolojik, ruhsal açıdan karşılaşılan sorunlara ek olarak çocukların uyku düzensizliği, çalışan annenin hormonal değişimleri, stres kaynaklı yetersiz süt üretimi

adaptasyon konusunda çalışan anneleri zorlamaktadır (Bekmezci ve Meram, 2021). Görülmektedir ki kadın öğretmenler de bu dengeyi sağlayabilmek adına çocuk bakımına ilişkin yardımı anne, eş ya da bakıcıdan almaktadır. Kadın öğretmenlerin çocuk sahibi olup olmadıkları, çocuk sayısı ve çocukların yaşları, çocuk bakımında destek alıp almadıkları iş yaşam dengesine etki eden unsurlardandır (Baykal, 2015; Kartal- Baş, 2019). Ayrıca bakıcı bulma problemi kadın öğretmenleri zorlayan hususlar arasında yer almaktadır (Koyuncu, 2011). Çocuk bakımı konusunda bakıcı desteği alan Ö7 ve Ö10 bakıcı değişikliği yapmak zorunda kaldıklarını ve bakıcıların onlara olan ihtiyaçlarının farkında olmasından kaynaklı daha talepkâr yaklaşıtlarını dile getirmiştir.

4.2. Ev İşi Sorumluluğuna İlişkin Sonuçlar

“Ev işi sorumluluğu” teması incelendiğinde “Kendim yaparım.” “Eşimle paylaşıyorum.” “Eşime söylersem destek olmaya çalışır.” “Eşimle paylaşmaya çalışıyoruz, aile desteği alıyorum.” “Eşimle iş birliği yapıyoruz ancak düzenli olarak temizlikçi desteği alıyoruz.” teması oluşturulmuştur.

Kadınlar çoklu görevlerinin yanı sıra zaman kıtlığı ya da yapılan işe zamanın yetmemesi nedeniyle çoğu zaman çatışma yaşamaktadır (Polat, 2018; Dur,2019). Görüşme yapılan kadın öğretmenlerin de ev işi sorumluluğunda paylaşma gittiği görülmektedir. Bu paylaşımda birincil olarak eşler yer almakla birlikte aile desteği ve temizlikçi desteği de başvuru stratejiler arasında yer almaktadır. Eşlerin ev işi konusunda sorumluluk almada çok istekli olmadıkları ya da daha basit işleri yaptıkları yine çoğu yükü kadınların üstlendikleri göze çarpmaktadır. Görüşme yapılan bireylerin yarısı destek alarak bu sorumluluğu yerine getirmektedir. 5 birey ev dışından yardım aldığını ifade etmiştir. Görüşülen bireylerden 4’ü temizlik konusunda düzenli temizlikçi yardımı aldığını belirtmiştir. Aile içi görev ve sorumluluklar iş yaşam dengesini etkilemektedir. Koyuncu (2011), bu görev ve sorumluluklar nedeniyle kadın öğretmenlerin mesleki açıdan kendilerini geliştirme konusunda zaman sıkıntısı yaşamaları, kadından beklenen toplumsal rollerin altında ezilme, evde yoğun şekilde aktif olma, okul idaresiyle sorun yaşama gibi problemlerle karşılaştıklarını ifade etmektedir. Kadın öğretmenlerin iş yükünün erkek meslektaşlarına oranla daha fazla olması sonucunda okulda konsantrasyon eksikliği de yaşamaktadırlar (Kartal- Baş, 2019). Çoklu görevlerin üstesinden gelmeye çalışan kadınlar iş ve yaşam dengesini sağlarken hane içindeki görevleri sürdürme noktasında kendilerinden taviz

vermektedir (Edelstein, 1993; Jacques, 2008). Ö1, boş zamanlarında hane içindeki düzenle ilgili plan yaptığını özellikle yemek konusunda düşünceli tavırları olduğunu ifade etmekte eşlerin tamamlayıcı unsur olarak devreye girmediği takdirde mevcut yükün altında ezileceğini ifade etmiştir. Ö4, Ö6 ve Ö9 evde kendilerine ayıracak vakit bulamadıklarını, Ö5 ve Ö7 yoğunluktan dolayı gerilim hissettiklerini, Ö2 ve Ö8 çocuklar eve gelmeden ev ile ilgili işleri mümkün olduğunca tamamlamaya çalıştıklarını ve yorgunluk, gerginlik hissettiklerini dile getirmiştir. Dolayısıyla çalışan kadınlar açısından özel alandaki işlerin yükü hafiflemek yerine katlanarak artmakta zaman kısıtlılığı çatışmaya sebebiyet vermektedir şeklinde yorumlanabilir.

4.3. Meslek Tercihine İlişkin Sonuçlar

Meslek tercihi teması altında kültürel kodlar ve karma kod başlığı altında 2 kod oluşturulmuştur. Kültürel kodlara aile yönlendirmesi, idol alma ve çocuk sevgisi dahil edilmiştir. Kültür meslek seçiminde etkin bir unsur olmakla birlikte cinsiyetçi yaklaşımlar da meslek tercihinin etkilemektedir. İyi ve güvenli meslek olarak toplum tarafından biçimlendirilen meslekler ailelerin beklentilerinde önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Öğretmenlik mesleği de daha çok kadına yakıştırılan meslekler arasında yer almakta çocuk sevgisini de içine alarak çocuk eğitimi ve öğretme gibi eylemleri kadınla özdeşleştirmektedir. Yine idol alma davranışı kimliğin oluşmasında önemli bir parçadır ve bu sürece kültürel kodlar eşlik eder. Kültürün belirlediği başarı anlayışı da idol almada etkindir. Kültürel kodlar aile ve çocukların bilinçli ya da bilinçsiz olarak değerleri içselleştirmesiyle doğrudan ilişkilidir. Görüşme yapılan 10 bireyden 7'si kültürel kodlara işaret ederek meslek tercihinde bulunduklarını ifade etmişlerdir. Yapılan araştırmalar da öğretmenlik mesleğinin kadınsılaşmasında toplumun kadın yaşam biçimine bakış açısı olduğunu onaylar niteliktedir (Tezcan, 1991; İçli 1997). Diğer kod ise karma kod başlığı altında yer alıp kültürel kodlara ek olarak tatil, çalışma saati ve yetenekleri doğrultusunda meslek tercihi yapan bireyleri kapsamaktadır. Öğretmenlik mesleğinde tatil süresinin diğer kamu görevlilerine kıyasla daha uzun olması, çalışma saatlerinin görece kısa ve değişken olabilmesi kadınlar açısından avantaj olarak görülmektedir. Ancak bu avantaj hane içerisinde yükün hafiflemesine neden olmamakta aksine ev içerisindeki görev ve sorumlulukların zaman darlığı ve ikinci alanda bekleyen işlerin de etkisiyle artarak çoğalmasına bunun sonucunda kadın öğretmenlerin gergin, yıpratıcı bir süreç geçirmelerine neden olmaktadır.

4.4. Evlilik Öncesi ve Sonrası Yaşam Deneyimine İlişkin Sonuçlar

Çalışan kadınlar açısından evlilik deneyimi öncesi ve sonrası sorumluluklar iş yaşam dengesini sağlamada belirleyici bir etkidir. Evlilikle birlikte sorumluluk açısından bir genişleme olduğunu söylemek mümkündür. Evlilik öncesi kök ailede alınan sorumluluğun başrolünde ve her aşamasında bulunmayan kadın evlilik sonrasında hane içinde işlerin yürütülmesinde aktif rol almakta çocukla birlikte bakım işi de neredeyse tamamıyla kadın üzerine kalmaktadır. Kadın açısından artan yük çalışma yaşamını etkilemekte iş ve hane arasında dengeyi sağlamak için daha fazla gayret göstermekte bu çabaya stres, gerginlik, yıpranma, zihinsel ve fiziksel yorgunluk eşlik etmektedir. Görüşme yapılan bireylerden 8'i evlilikle birlikte sorumluluklarının arttığına işaret ederek yemek yapma, planlama, gruplama, evdeki sistemi organize etme ve yürütme gibi görevlerin kendilerine geçtiğini ifade etmiştir. Bu görevleri üstlenmenin kendi isteklerini ötelemeye neden olduğunu ve sinirlilik hali yarattığını belirtmişlerdir.

4.5. Mesleki Sorunlara İlişkin Sonuçlar

İş yaşam dengesini sağlamak çift yönlü bir gayreti kapsamaktadır. Kadın çalışanlar gerek ev yaşamı gerekse iş hayatını organize edebilmek için kendilerinden ödün vermektedir. Bu taviz sonrası dahi iki alana yetebilmek kadınlarda sıkışmışlık hissi yaratmakta ve tahammüllerini azaltmaktadır. Bu duyguların ise ev ve iş yaşamına yansımaları olmaktadır. Profesyonel anlamda ve gelir getirici meslek alanında birçok problemle baş etmeye çalışmaktadırlar (Koyuncu, 2011). Yapılan araştırmada öğretmenlik mesleğinde idari sorunlara ek olarak cinsiyet ayrımcılığı, saygısızlık, yeni neslin zorluğu ve ergenlik problemleri çok karşılaşılan sorunlar arasında yer almaktadır. Görüşme yapılan bireyler çoğunlukla idari sorunlar ile karşılaştıklarını dile getirmiştir. İdari sorunlar arasında ayrımcılık yapıldığına dair görüşler belirtilmiştir. Bu ayrımcılık cinsiyet temelli olduğu kadar yakınlık, politik görüş ve aynı sendikada yer alma gibi nedenleri de kapsamaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı öğretmen ve öğrenciler tarafından da yapılmakta kadın ve erkek öğretmenlere farklı tavırların sergilendiği ifade edilmiştir. Örneğin öğrencilerin erkek öğretmenlere karşı daha uysal yaklaşım daha çok söz dinleyen tavır takınmaları kadın öğretmenlere karşı ise daha lakayt davranışlar göstermesi söz konusudur. Ergenlik problemleri de kadın öğretmenlerin karşılaştıkları sorunlar arasında yer almakta yaş grubu göz önünde bulundurularak olumsuz davranışlara daha duygusal yaklaşarak bu sorunla baş ettikleri ortaya

çıkmaktadır. Yeni neslin zorluğu birçok öğretmen tarafından dile getirilmiş olup teknoloji çağı ve bireyselleşme, sosyal izolasyon gibi sebepler öğretmenler tarafından mantıksallaştırılmıştır. Öğrencilerin çabuk sıkılmaları derse karşı ilgisizlik yaratma ve ders akışını bozacak davranışlara kapı aralamaktadır. Tüm bu sorunlara karşılık kadın öğretmenler mesleğin gereği olarak sabırlı olma kavramını ön planda tutmuştur. Sabır gösterme davranışı okul ortamında daha zorunlu bir davranış olarak içselleştirilirken kadın öğretmenler hane içerisinde ise tahammüllerinin kalmadığını ifade etmiştir.

4.6. Kişisel Zamana İlişkin Sonuçlar

İş yaşam dengesini sağlamada boş zaman nosyonu önemli bir yer tutmaktadır. Dengesizliğe sebebiyet veren yoğunluk ve zaman arasındaki ilişki stres gibi unsurları tetiklerken bu olumsuzlukları aza indirmeye yardımcı olacak boş zaman etkinlikleri önemli hale gelmektedir. Araştırma sonuçları kadın öğretmenlerin kişisel zamanlarını sınırlı bir şekilde yaşayabildiğini ya da hiç yaşayamadığını göstermektedir. Çoğu kadın öğretmen hobilerinden feragat etmekte ya da ev ve iş temposundan arta kalan zamanlarda yoğunlukla mekân değiştirilmeden yapılabilecek aktivitelere yönelmektedir. Rekreatif etkinlikler de çoğu kez mekân unsuru gibi hane ya da iş yaşantısına bağlı olarak şekillenmektedir. Kitap okuma, yakın çevrede yürüyüş yapabilme, çay kahve içebilme, alışveriş merkezine gidebilme kadın öğretmenlerin boş vakitlerinde yapabildikleri etkinlikler olarak göze çarpmaktadır.

4.7. Aileyi Önceliklendirmeye İlişkin Sonuçlar

Kadın öğretmenlerin mesleki adanmışlıkları literatürle örtüşmektedir. Ancak meslek alanına ait işleri eve taşıma yaygın görülürken buradaki denge ev içindeki dinamiklere göre yeniden şekillenmekte çoğu zaman kendilerinden ödün vererek sistemi yürütmeye çalışmaktadırlar (Uğuz- Arsu, 2020). Önemli bir nokta olarak rol beklentileri sıraya koyma görülmektedir. Yoğunlukla çocuk bakımı ötelenemeyecek kadar önemli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocuk eğitimi, aileyi destekleme gibi unsurlar da sırasıyla önem arz etmektedir. Yoğunlukla aile ve iş arasında sınır koyulmaya çalışılsa da hane yaşantısı ile iş yaşantısı iç içe geçmektedir. Hane içerisinde meslek alanına ait görevleri gerçekleştirmek özellikle çocuk ihtiyaçları ve ev içindeki görevler tamamlandıktan sonra zaman olarak geç vakitlerde uykudan taviz vererek gerçekleşmektedir.

4.8. Yaşlı Bakımı Sorumluluğuna İlişkin Sonuçlar

Bakım verme özelliğiyle ilişkilendirilen kadın çocuk bakımı dışında yaşlı bakımında da aktif rol almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre kadın öğretmenler bu konuda en çok eş ve kardeş desteğine başvurmaktadır. Görüşme yapılan bireylerden yarısı eşi ile bu sorumluluğu paylaştığını belirtmiştir. Bu paylaşımda ise genellikle 2 eş de kendi kök ailesiyle ilgili daha fazla sorumluluk almakta destek şekli ise sorumluluk almayan bireyin hane içine yönelerek çocuk ve hane ile ilgili daha fazla sorumluluk üstlenmesi şeklindedir. Bireylerden yarısı ise kardeşleriyle yaşlı bakımı sorumluluğunu paylaşmaktadır. Görüşme yapılan bireylerden 3'ü erkek kardeşlerin bu konuda çok istekli davranmadığını ve sorumluluktan kaçtığını ifade ederken, 1 birey ise bekar bir kardeşin tüm sorumluluğu üstlendiğini belirtmiştir. Cinsiyet ve medeni durum faktörleri yaşlı bakımı konusunda öne çıkan kırılımlardandır.

4.9. İş ve Aile Dengesine İlişkin Sonuçlar

Yapılan araştırma kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesizliğini deneyimlediğini göstermektedir (Güdül, 2010; Koyuncu, 2011; İzki, 2019 ve Dur, 2019). Stres, çatışma, fizyolojik ve duygusal zorluklar ise bu dengesizliğin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Literatür çalışmasında ortaya çıkan kıdem, mesleki tecrübe, yaş faktörü gibi unsurların iş yaşam dengesini sağlamada etkili olduğu sonucu bu araştırmada da benzer sonuçları ortaya çıkarmıştır (Yıldırım, 2017; Tausig ve Fenwick, 2001; Yılmaz ve Işık, 2014, Maeran, Pitarelli ve Cangiano, 2013). Kadın öğretmenler bu dengesizliği deneyimlerken gerilim ve stres hissetmekte ayrıca bedensel ve zihinsel olarak zorlanmaktadır. Kıdem ve yaş faktörü arttıkça dengeyi sağlamaya yönelik çözüm arayışı geliştirme kolaylaşmaktadır. Ancak bu strateji çoğunlukla kendinden taviz verme şeklinde gerçekleşmektedir. Aile desteği alma da bu sorunların üstesinden gelebilmek için başvurulan yöntemler arasında yer almaktadır.

4.10. Değişiklik İstekleri ve İyileştirmeye İlişkin Sonuçlar

Kadın öğretmenlerin iş ve yaşam arasındaki sınırı koruma ya da dengeli bir şekilde yürütebilme adına değişiklik istekleri ve mevcut durumu iyileştirmeye yönelik talepleri bulunmaktadır. Esnek çalışma, kreş olanağının bulunması, çocuklarıyla daha verimli vakit geçirebilme, çocuklarının güvenli bir ortamda yetişmesi, okul saatlerinin düzenlenmesi, doğum izninin yasal olarak 3 yıla çıkarılması ve belli okul türlerinde

kadın öğretmenlere pozitif ayrımcılık sağlanması bu talepler arasında yer almaktadır. Adaletin sağlanması birçok kadın öğretmen tarafından dile getirilmiştir. Kadın olarak hane içindeki görevlerinin zaman darlığı yarattığı zaman kıtlığı sebebiyle çocuklarına ve kendilerine yeterli vakit ayıramadıkları düşüncesi hakimdir. Ev içindeki tempo sebebiyle mesleki ve kişisel gelişime zaman ayırmaya fırsat kalmadığını ifade etmişlerdir. Bunun dışında ekonomik olarak gösterdikleri özverinin karşılığını alamadıklarını ve sosyal faaliyetler konusunda eksik kaldıklarını dile getirmişlerdir. Son olarak ise 2 birey regl izni konusunda yasal bir düzenleme beklentisi içinde olduğunu belirtmiştir. Söz konusu iznin ayda 1 kez kullanım şartıyla kadın öğretmenlere verilmesinin önemli bir adım olacağı düşüncesini dile getirmişlerdir. Bu istek ve talepler kurumsal istekler olup, eşlerin hane içerisinde daha fazla sorumluluk üstlenmesi gerektiğine dair bireysel görüşler de yer almaktadır.

Özetle bulgular, kadın öğretmenlerin iş yaşamlarını sürdürürken toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği ev içi sorumlulukların büyük bir yük oluşturduğunu göstermektedir. Kadın öğretmenler, mesleki sorumluluklarının yanı sıra ev içi bakım emeğini de üstlenmekte; çocuk bakımı, ev temizliği, yemek yapma ve yaşlı bakımını çoğunlukla tek başlarına ya da aile desteğiyle sürdürmektedirler.

Sylvia Federici'nin *Caliban and the Witch* eserinde vurguladığı gibi, kapitalist sistemin devamlılığı için ev içi emek görünmezleştirilmiştir. Kadınlar, ev içinde çocuk bakımı, yemek yapma, temizlik gibi ücretsiz emek süreçlerine hapsedilmiş ve bu emek türü ekonomik olarak değersizleştirilmiştir (Federici, 2004). Bulgular, kadın öğretmenlerin mesai saatlerinden sonra ev işlerine devam etmek zorunda kaldıklarını ve iş yükünün bir kat daha arttığını ortaya koymaktadır.

Bu görünmez emek, ekonomik bir karşılık bulmamakta ve yalnızca "doğal" bir kadın görevi olarak değerlendirilmektedir. Çalışmaya katılan kadın öğretmenler, "kendiliğinden yapılan" bu işleri yerine getirirken çoğu zaman kişisel zamanlarından ödün vermektedirler. Özellikle çocuk bakımı konusunda, büyük ölçüde anne desteğine ve nadiren eş katkısına ihtiyaç duydukları gözlemlenmiştir.

. Nancy Fraser'in "Bakım Ekonomisi" kavramı, bu bulgularla doğrudan örtüşmektedir. Fraser'e göre, evdeki bakım hizmetlerinin (çocuk bakımı, yaşlı bakımı, ev temizliği vb.) kadınlara yüklenmesi, kapitalist ekonominin dışsallaştırdığı bir emek türüdür (Fraser, 2016). Çalışmaya katılan kadın öğretmenler, özellikle hasta veya yaşlı

bir aile bireyine bakmak zorunda kaldıklarında iş-yaşam dengelerini sağlamakta büyük zorluklar yaşamaktadırlar .

Bu süreçte, bakım emeği yalnızca fiziksel değil, aynı zamanda duygusal bir yük de getirmektedir. Arlie Hochschild'in "Duygusal Emek" (Emotional Labor) kavramına göre, kadınlar yalnızca fiziksel bakım sağlamaz, aynı zamanda duygusal destek de sunarlar (Hochschild, 1983). Özellikle çocukların eğitim süreçlerinde duygusal destek sağlama, okulda yaşanan sorunlara çözüm bulma gibi süreçler, kadın öğretmenlerin görünmez bir şekilde üstlendikleri emek türlerindendir

Toplumsal cinsiyet normları, kadınların ücretsiz emek süreçlerini destekleyen en temel unsurlardır. Bulgular, kadın öğretmenlerin aile içindeki iş bölümünde eşleriyle "yardımlaşma" düzeyinde bir paylaşım gerçekleştirdiğini, ancak genelde ana yükün kadınlarda kaldığını göstermektedir. Bu durum, Federici'nin "görünmez emek" kavramı ile de örtüşmektedir. Kadınların yaptığı ev içi işler, ekonomik bir karşılık bulmadığı gibi sosyal olarak da görünmez kabul edilmekte; kadının sorumluluğu olarak kodlanmaktadır.

Araştırma bulguları, kadın öğretmenlerin iş ve aile yaşamlarını ayırmakta zorlandıklarını, bu iki alanın çoğu zaman iç içe geçtiğini göstermektedir. Kadınlar, iş yerindeki stres ve sorumlulukları evlerine taşıırken, evdeki yükler de iş yaşamını olumsuz etkilemektedir. Özellikle küçük çocuk sahibi olan kadın öğretmenler, çocukların bakım ve eğitim süreçlerinde daha fazla sorumluluk almakta, bu da mesleki performanslarını doğrudan etkilemektedir.

Çatışma Teorisi'ne göre, iş ve aile yaşamının birbirine müdahalesi, stres ve uyumsuzluk doğurur (Özen, 2018). Kadın öğretmenler, okul sonrası evdeki işlerini tamamlamaya çalışırken, mesleki gelişimlerine ve kişisel zamanlarına yeterince vakit ayıramamaktadırlar. Bu durum, kadınların iş-yaşam dengesini sağlamasını güçleştirirken, toplumsal cinsiyet rollerinin devamını da pekiştirmektedir.

4.11. Öneriler

Bu araştırmanın feminist perspektifle değerlendirilmesi, toplumsal cinsiyet rollerinin kadın öğretmenler üzerinde ciddi bir baskı oluşturduğunu göstermektedir. Ev içi emek, görünmez ve ücretsiz bir şekilde kadınların omuzlarına yüklenirken; mesleki alanda da duygusal emek beklentileri devam etmektedir. Bu sebeple,

kadınların iş-yaşam dengesini kurabilmeleri için bakım ekonomisinin toplumsallaşması, esnek çalışma modelinin odağa alınması, toplumsal farkındalık yaratılması, ev içi işlerde erkek katılımının arttırılması merkeze alınarak şu öneriler getirilebilir:

Okul idaresi tarafından adaletli bir okul ortamının sağlanması, açık iletişim tercih edilerek şeffaf bir yönetim sağlanması ve çözüm odaklı kararlar alınması sağlanabilir.

Araştırma sonucunda kadın öğretmenler kendi çocuklarına yeteri kadar vakit ayıramadıklarını düşünmekte ve bu konuda duygusal yoğunluk içerisinde oldukları görülmektedir. Eğitimcilerin kendi çocukları için kreş, bakımevi gibi istekleri söz konusudur. Bakım konusunda sorun yaşamamaları ve zihinsel bölünmüşlük içerisine girmemeleri adına kreş imkânı sağlanabilir.

Öğretmen annelerin doğum sonrası izin konusunda sıkıntı yaşamalarının önüne geçilmelidir. Bu anlamda yasal süresinin uzatılması hem anne sütünü ilk 6 ayda alması gereken bebek için önemini hem de annenin stres ve uykusuzluk gibi durumlardan uzakta kalarak süt üretimini destekleyici nitelikte olacaktır.

Hastalık ve önemli günlerde çocuklarının yanında olabilecekleri izinler konusunda daha yumuşak bir yaklaşım benimsenmeli, ders saatlerine uygun olarak ders programları hazırlanmalı ve ders programı, nöbet gibi görevlerde adaletli davranılmalı.

Öğretmenlik mesleğinin saygınlığını arttırmaya yönelik adımlar atılmalı. Bu anlamda ders veren öğretmen yaptırım uygulayabilme noktasında bazı haklara sahip olmalı. Öğretmenlerin gerek kişisel gerek mesleki anlamda güçlü olabilmesi için refah seviyeleri yükseltilmeli.

Ders başlangıç saatlerinin fiziksel koşullar da dikkate alınarak standardize edilmesi sağlanabilir. Özellikle ikili eğitim yapan okullarda çalışan öğretmenler bu konuda dezavantaj yaşamakta öğrenciler de bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Okula giden ilk grup çok erken saatlerde gitmekte ikinci grup ise çok geç saatlerde okuldan çıkmaktadır.

Öğretmenleri gerek mesleki gerek ise sosyal faaliyet anlamında desteklemek yerinde olacaktır.

Kadın öğretmenlere ayda 1 kez kullanabilecekleri regl izni tanınmalıdır. Yurtdışında bazı ülkelerde uygulamaya konulan bu izin insanlarla sürekli diyalog halinde olan, aktif bir şekilde ders anlatan öğretmenler açısından memnun edici bir gelişme olabilir. Duygusal ve fizyolojik sonuçları olan bu durumun kadın çalışan açısından pozitif bir etki yaratacağı düşünülebilir.

Son olarak toplumsal açıdan erkek bireylerin hane içerisinde daha fazla sorumluluk alması kadın bireylerin üzerindeki yükü hafifleterek duygusal, fiziksel ve psikolojik anlamda daha güçlü bireyler olmalarına zemin hazırlayacaktır.



KAYNAKÇA

- Acar- Savran, G. (2010). Modern tıp biliminin kadın bedenini denetleme biçimi. *II. Kadın Hekimlik ve Kadın Sağlığı Kongresi*, Ankara.
- Acar- Savran, G. ve Yaman, M. (2020). “Kapitalizm ile Ataerkinin Kesişiminde Kadın Emegi”. *Praksis*, 52, 9-34.
- Acar-Savran, G. (2019). *Beden Emek Tarih Diyalektik Bir Feminizm İçin*. Dipnot Yayınları, Ankara, 1. Baskı.
- Akgün, E. ve Yamak, S. (2020). Türkiye’de Sosyalist Feminizm: Sosyalist Feminist Kolektif Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Akın, A., Akar, T. ve Ulukök, E. (2017). Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. *AKÜ İİBF Dergisi*, 19(1), 113-124.
- Aksoy, A. (2019). *Beden eğitimi öğretmenlerinin boş zaman yönetimi, işkoliklik ve iş yaşam dengesi açısından incelenmesi: Antalya merkezi örneği* (Yayın No. 604808) (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi.
- Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N. ve Çeviş, İ. (2019). Türkiye’ de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17 (3), 146-16.
- Alabaşoğlu, B. (2019). Sendikalı Kadın Olmak: İş ve Aile Yaşamına Yönelik Kırklareli’ndeki Öğretmenler Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi). Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2015). Öğretmenlerin Mesleki Profesyonellikleri ile İş Yaşam Dengeleri Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama Dergisi*, 14(28), 105-128.
- Altun-Dilek, S. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin İşkoliklik Eğilimleri ile İş-Yaşam Dengeleri. *E- Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 36-55.
- Aydın, E. ve Bakıcı, C. (2020). Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşam Dengesini Şekillendirmede Ataerkilliğin Rolü. *Journal of Economics, Business & Organization Research*, 2(2), 82-98.

- Batur, B. (2023). Postmodernizm ve Postendüstriyalizmin Gölgesinde Toplum ve Bilim. Gaziantep İslam Bilim ve Teknoloji Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 13(2). E_ ISSN: 2149-3871.
- Baykal, B. (2015). “İş ve Aile Yaşamı Arasındaki Çatışma Düzeyinin Kadın Çalışanların Psikolojik, Sosyal ve Kültürel Yaşamları Üzerindeki Etkisi”. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Beasley, C. (1994). *Sexual Economyths*: Allen and Unwin.
- Bekmezci, E. ve Meram, H.E. (2021). Doğum Sonu Dönemde Sık Görülen Sorunlara Yönelik Yaklaşımlar. KTO Karatay Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 1(3)
- Benston, M. (1969). Political Economy of Women’s Liberation. Independent Socialist Magazine, 21(4). DOI: <https://doi.org/10.14452/MR-021-04-1969-08> 2.
- Benston, M. (1969). *The Political Economy of Women’s Liberation*. Monthly Review, 21(4), 13-27.
- Bora, A. (2018). *Kadınların Sınıfı Ücretli Ev Emeği ve Kadın Öznelliğinin İnşası*. İletişim Yayınları, İstanbul, 8. Baskı.
- Bostancıoğlu, A. İ. (2014). İş Yaşam Dengesi ve İş yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerindeki Etkileri: İstanbul İli Kağıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması. (Yüksek Lisans Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bremmer, D. Ve Kesselring, R. (2004). Divorce and Female Labor Force Participation: Evidence from Times- Series Data and Cointegratio, *Atlantic Economic Journal*, 32(3), pp. 175-190.
- Bromley, V.L. (2012). *Feminisms Matter : Debates, Theorries, Activism*, University of Toronto Press, Canada.
- Burtan – Doğan, B. ve Mat – Çelik, G. (2017). Kadının Kamudaki Yeri: Türkiye İstatistik Kurumu Örneği, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (13).
- Carr, C. (1943). “Conversion from Manpower to Womenpower in Industry”, Proceedings of the Academy of Political Science, Vol. 20, No.3, May.

- Carver, C. S. (1997). You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the brief COPE. *International Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), s. 92-100.
- Clark, S.C. (2000). Work- Family Border Theory : A New Theory of Work / Family Balance. *Human Relations*, 56 (6), 746-770.
- Colley, H. (2015). *Emek Gücü*. Marksizm ve Feminizm (1. Baskı) içinde (278-300). İstanbul: Yordam Kitap
- Cornel, D. (2008). “Etik Feminizm Nedir?”, *Çatışan Feminizmler*, Çev. Feride Evren Sezer, Metis Yayınları, İstanbul.
- Çakar, B. ve Kula, S. (2015). Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki. *Bartın Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (12), 197.
- Çakır, M.A. (2015). Meslek ve öğretmenlik. V. Sönmez (Ed.) içinde *Eğitim Bilimine Giriş* (s. 233-264). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çakır, S. (2008). “Kapitalizm ve Patriyarkaya Karşı: Sosyalist Feminizm”, *Toplum ve Demokrasi*, 2(4), s. 185-196.
- Çelikten, M., Şanal, M. ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik Mesleği ve Özellikleri, *Erciyes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Sayı:19 (207-237).
- Dalla Costa, M. ve James, S. (1972). THE POWER OF WOMEN and the SUBVERSION of the COMMUNITY
- Delphy, C. (1980). “Main Enemy” *Feminist Issues* ,1(1), s.34.
- Delphy, C. (1999a). “Genre at classe en Europe aujourd’hui: le cas de la France”, İstanbul konferans metni.
- Delphy, C. (1999b). Baş Düşman, çev. Öz, H. ve Tunçman, L.A., İstanbul: Saf Yayıncılık.
- Delphy, C. (2008). Baş Düşman (Ş. OZANSÜ, Çev.). G. Acar-Savran ve N. Tura Demiryontan (Yay. Haz.), *Kadının Görünmeyen Emegi* içinde (s.89-113). İstanbul: Yordam Kitap.

- Demir, E. (2023). Mübeccel B. Kıray 'da Modernleşme, Aile ve Kadın. G. Bayrakçeken- Tüzel, A. Kurtoğlu, A. Gönüllü- Atakan ve A. Çoban. (Ed.) *Feminist olan politiktir.* (1. Baskı) içinde (376-401). İstanbul: Notabene Yayınları
- Demir, Z. (1996). Modern ve Postmodern Feminist Akımlar. (Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, Z. (1997). *Modern ve Postmodern Feminizm*, İz Yayıncılık, İstanbul.
- Demir, Z. (1997). *Modern ve Postmodern Feminizm*. İz Yayıncılık, İstanbul.
- Demirbaş, G. (2018). “*Women’s Leisure in Urban Turkey: A Comparative Neighbourhood Study*” (Doktora Tezi). University of Glasgow.
- Dikici, E. (2016). Feminizmin Üç Ana Akımı: Liberal, Marxist ve Radikal Feminizm Teorileri. *The Journal of Social Science*. Bitlis Eren Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi. DOI: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS3100>.
- Dilek, A. S. ve Yılmaz, K. (2016). Öğretmenlerin işkoliklik eğilimleri ile iş-yaşam dengeleri. *Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(2),36-55.
- Doğrul, B. Ş. ve Tekeli, S. (2010). İş ve Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Esnek Çalışma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (2), 11-18.
- Dökmen, Z. (2009). *Toplumsal Cinsiyet*. Remzi Kitabevi. İstanbul.
- Duman, N. (2017). Duygusal Emek: Bir Literatür Değerlendirmesi. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries Dergisi*, 1(1),31.
- Dur, Ş. (2019). *Sınıf öğretmenlerinde iş-yaşam dengesinin, örgütsel bağlılık ve iş doyumu ile ilişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Ecevit, Y. (1998). “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeginin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi: 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Türk Tarih Vakfı Yayını: İstanbul.
- Ecevit, Y. (2008). İşgücüne Katılım, İstihdam, içinde “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri “Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset” Raporunun Güncellenmesi” (Yayın No. TÜSİAD-T/2008-07/468), (Yayın No. KAGİDER-001, Temmuz, İstanbul, ss.113-214.

- Ecevit, Y. (2011). “*Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisine Başlangıç*”, Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.
- Ecevit, Y. (2011). Emek. Ecevit, Y., Karkiner, N. (Ed.) Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları. (1. Baskı) içinde (28-38). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Ecevit, Y. (2015). Feminist Sosyal Politika Bağlamında Türkiye’de Çocuk Bakımı ve Eğitimine İki Paradigmadan Doğru Bakmak. A. Makal & G. Tokgöz (Eds), *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın emeği* (1. Baskı, ss.185-221) İmge Kitabevi, Ankara.
- Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları*. CEİD Yayınları, Ankara.
- Edelstein, M. E. (1993). *Career woman, mothers, and wives: A qualitative analysis linking ethnicity, career development, and values clarification*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Massachusetts, Massachusetts.
- Engels, F. (1971). “Ailenin Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni”. K.Somer.(Çev.), Ankara: Sol Yayınları
- Epinosa- Alvarez, M. (1998). *Mexican working mothers and their family legacy: a participatory study*. Unpublished Doctoral Dissertation. The University of San Francisco, California.
- Ergas, Y. (1992). 1970’lerin Feminizmleri. (Duby, G. ve Perrot, M., ed.) (Fethi, A., çev.) *Kadınların Tarihi: Yirminci Yüzyılda Kültürel Bir Kimliğe Doğru* (481-499). Türkiye İş Bankası Yayınları: İstanbul.
- Erginer, A. ve Saklan, E. (2020). Öğretmenlik mesleğinin bir kadın mesleğine dönüşmesinin yaratabileceği sorunlara yönelik öğretmen adaylarının geliştirdikleri çözüm önerileri, *Journal of International Social Science Education* . 6(2) 363- 393. DOI: 10.47615/issej.840163
- Erkal, M. (2000). *Sosyoloji (Toplumbilim)*, Der Yayınları, İstanbul.
- Esin, M. (2017). *Kadın Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengeleri İle Denetmenlik Eğilimleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Evans, L. (2008). Professionalism, professionalism and Professional development. *British Journal of Educational Studies*, 56 (1), 20-38.
- Federici, S. (2004). Caliban and the Witch: Women, the Body and Primitive Accumulation. Autonomedia.
- Feminist Bellek. "Feminist Boş Zaman". Erişim: 01.09.2023. <https://feministbellek.org>feminist-bos-zaman>
- Fraser, N. (2006). *İhtiyaçlar Mücadelesi*. Agora Kitaplığı: İstanbul.
- Fraser, N. ve Nicholson, L.J. (1988). "Social Criticism Without Philosophy: An Encounter Between Feminism and Postmodernism", *Feminism/Postmodernism, Theory, Culture and Society*, Beverly Hills and New Delphi, Vol. 5, 373-394.
- Fraser, N. (2016). *Fortunes of Feminism: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis*. Verso Books.
- Froese-Germain, B. (2014). Work life balance and the Canadian teaching profession. Research & Information, Canadian Teachers Federation.
- Glaser, B. ve Strauss, A.L. (1967). Discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research. Chicago: Aldine.
- Golombok, S. ve Fivush, R. (1994). *Gender Development*. Cambridge University Press.
- Gökkaya, Ö. (2014). Yerel Yönetimlerde İş- Yaşam Dengesi ve Çalışan Davranışı İlişkisinin İncelenmesi- Kocaeli Belediyeler Örneği. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmaları Dergisi*, 2-18.
- Göle, N. (2000). *Din, Toplum ve Siyasal Sistem*, Bağlam Yayınları, İstanbul.
- Gönüllü-Atakan, A. (2018). Toplumsal cinsiyet eşitliği ve bakım emeği. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(3), 132-133.
- Görgün Baran, A., Gelgeç, B., Ayça, E., Canet, T. ve Hikmet Barutu, F. (2016). İş Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İÇASİFED Üyesi İşverenlerin Eğilim ve Beklentileri Açısından Değerlendirilmesi, The World Bank, <http://documents1.worldbank.org/curated/en/512661479487244206/pdf/110375-WP-P146215-PUBLIC-TURKISH-ANGIKAD.pdf>

- Greenhaus, J. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Grint, K. (1998). Çalışma Sosyolojisi, (çev. ve ed. Veysel Bozkurt), İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Guest, O. E. (2002). Perspectives on the Study of Work-Life Balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-179.
- Güdül, S. (2010). Kadın Öğretmenlerin Çalışma Yaşamına İlişkin Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi. (Yüksek Lisans Tezi) Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat
- Güneş, F. (2015). Toplumsal Yeniden Üretim ve Karşılığı Ödenmeyen Kadın Emegi. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi.
- Güneş, G. (2015). *Toplumsal Cinsiyet ve Emek: Feminist Perspektifler*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Gürer, B., Dedeşah, U., Öz, N. ve Acun, A. (2017). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Zaman Yönetiminin İncelenmesi. İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 3 (3), 1-11.
- Güriz, A. (2011). *Feminizm, Post- modernizm ve Hukuk*, Phoenix Yayınevi, Ankara.
- Gürol, M.A. (2007). Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadınının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2007 (3), 144-150.
- Hafeez, A. ve Ahmad, E. (2002). Factors Determining The Labour Force Participation Decision of Educated Married Women In A District of Punjob, Pakistan Economic and Social Review Volume XL, No.1 (Summer 2002), pp. 75-88.
- Hall, D. T. ve Richter, J. (1988). Balancing Work Life and Home Life: What Can Organizations Do To Help? *Academy of Management Perspectives*, 2(3), 213-223.
- Hartmann, H. (1979). “Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex”, Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism, ed. Zillah Eisenstein, Monthly Review Press, London, s. 206-248.

- Hartmann, H. (2006). *Marksizm 'le Feminizmin Mutsuz Evliliği*, çev. Aygen, G., Agora Kitaplığı, İstanbul.
- Hırata, H. (2011). “Esnek Çalışma ve Ücretli Kadın Emeği”. Kadın Emeği Konferansı, 12-13 Kasım 2011, Sosyalist Feminist Kolektif, İstanbul.
- Higinbottom, G. (2004). Sampling issues in qualitative research. *Nurse Researcher*, 12(1), 7-19.
- Hochschild, A. R. (1983). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.
- Hochschild, A. (1983). “Emotional Labour”, *The Managed Heart* içinde, University of California Press.
- Hooks, B. (2019) *Feminizm Herkes İçindir*. Bgst Yayınları. İstanbul.
- ILO (2020b). Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf
- İçin, N. (2012). *Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- İçli, G. (1997). Bir Kadın Mesleği Olarak Öğretmenlik. <https://hdl.handle.net/11499/26865>.
- İzki, Ö. (2019). *Öğretmenlerin İş Aile Yaşam Dengesinin Performanslarına Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, İstanbul.
- Jacques, H. A. K. (2008). *Young women constructing identities: Multiple subject positions and the superwoman ideal*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Calgary, Calgary.
- Jaggar, A.M. (1983). *Feminist Politics and Human Nature*, The Harvester Press, Sussex.

- Kaplan- Pala, S. (2015). Eğitim Sendikalarında Toplumsal Cinsiyet Politikaları: Kadın Öğretmenlerde Toplumsal Cinsiyet. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Programı.
- Karadeniz, O. ve Yılmaz, H.H. (2018). İş Dünyasında Kadın, Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu, Cilt: 3.
- Karayığit, E. (2015). '*Gendered Fields in Women's Leisure Time Experiences: The Case of 'Gün' Meeting in Ankara*'. (Yüksek Lisans Tezi) Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi. Ankara.
- Kartal- Baş, M. (2019). "*Öğretmen Annelerin Meslek İçinde Karşılaştığı Sorunlar ve Başa Çıkma Yollarına İlişkin Görüşler*". (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kıcıır, B. (2015). Evden Çalışmanın İş-Yaşam Dengesine Etkisi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. Amme İdaresi Dergisi, 25(1), 95-112.
- Korkmaz, A. ve Korkut, G. (2012). Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.
- Korkmaz, O. ve Erdoğan, E. (2014). İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi: *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 14 (4), 541-557.
- Korkmaz-Moralıoğlu, S. (2010). Kamu Kurumlarında Görev Yapan Kadın Yöneticiler (Kayseri İli Örneği) (Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Koyuncu, Ö. (2011) Kadın Öğretmenlerin Sorunları ve Toplumsal Cinsiyet (Diyarbakır İli Örneği). (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kozak, E. (2020). Çalışan Kadınların İş- Yaşam Dengesi Üzerine Sosyolojik Bir Analiz: Turizm Sektörü Örneği. (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Muğla.

- Kristeva, J. (2007). *Ruhun Yeni Hastalıkları*. (Tutal, N., çev.). Ayrıntı Yayınları: İstanbul.
- Kutlar, A., Erdem, E. ve Aydın, F.F. (2012). Kadınların İşgücüne Katılması ile Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, VII (I), 149-168.
- Küçükusta, D. (2007). Konaklama İşletmelerinde İş- Yaşam Dengesi Sorunları ve Çözümüne Yönelik Yaklaşımlar. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9 (3), 243-268.
- Lee, R.B. (1979). *The! Kung San: Men, Women, and Work in a Foraging Society*. Cambridge University Press : Cambridge.
- Lockwood, N.R. (2003). Work/ Life Balance Challenges and Solutions. *Research Quarterly*.
- MacKinnon, C.A. (2003). *Feminist Bir Devlet Kuramına Doğru*, çev. İnci, M.A., İnter Yayınları, İstanbul.
- Maeron, R., Pitarelli, F. ve Cangiano, F. (2013). Work-life balance and job satisfaction among teachers, *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 18(1), 51-72.
- Marx, K. ve Engels, F. (2018). *Komünist Manifesto*. (Üster, C. ve Deriş, N., çev.) Can Sanat Yayınları: İstanbul.
- Mayness, M.J., Pierce, J.L. ve Laslett, B. (2008). *Telling Stories The Use of Personal Narratives in the Social Sciences and History*, Cornell University Press Ithaca and London.
- Mitchell, J. (2006). *Kadınlar: En Uzun Devrim*, çev. Gülseli İnal- Gülnur Savran- Şirin Tekeli -Feraye Tunç- Şule Torun- Yaprak Zihnioğlu, Agora Kitaplığı, İstanbul.
- Mojab, S. ve Carpenter,S. (2019). “Marxism, Feminism and ‘Intersectionality’ ”, *Journal of Labor and Society*. 22 (2).
- Mokk, M.W.N.K.A., Grave, W.S.D., Wass, V., O ‘Sullivan, H., Zwaveling, J.H., Schuwirth L.W. ... (2009). Professionalasim: Evolution of the concept , *European Journal of Internal Medicine*, 20, 81-84.

- Molyneux, M. (1992). “Ev Emeği Tartışması ve Ötesi” Acar-Savran, G. ve Tura-Demiryontan, N. (der.), *Kadının Görünmeyen Emeği* içinde, İstanbul: Kardelen Yayınları.
- Nicholson, L. (1994) “Interpreting Gender”, *SIGNS*, 20 (1).
- Oğuz, A. (2019). *Feminizm, Postkolonyal Feminizm ve Toplumsal Cinsiyet Buchi Emechata’nın The Bride Price Adlı Romanı*. Çizgi Yayınları, İstanbul.
- Oğuz, S. (2020). “İşgücü Anketlerinden Türkiye’de Ücretli-Ücretsiz Kadın Emeği Üzerine Gözlemler:2008 Krizinin Etkileri”. *Praksis*, 52, 35-67.
- Omay, U. (2011). “Yedek İşgücü Olarak Kadınlar”. *Çalışma ve Toplum*.
- Önel, N. (2006). *İş- Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri*. (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller. Balıkesir İli Örneği, *Celal Bayar Üniversitesi İ.B.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14 (2), 117-135.
- Özdemir, Ö. (2017). İki Sistemli Kuram Olarak Sosyalist Feminizm. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (2), 395-414.
- Özen- Kapız, S. (2002). İş- Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (5), 139-153.
- Özen, S. (2018). İş ve Aile Yaşamı Etkileşimi. Oktik ve Reşitoğlu (Ed.) *Aileyi Anlamak*. Ankara: Nobel.
- Özkaplan, N. (2022). Estetik Emek. <https://feministbellek.org/estetik-emek/>.
- Özkaplan, N., Paralı Öztan, E. ve Ruben, E. (2020). *AVM’lerin Yorgun Gençleri, Tezgahtarlıktan Satış Elemanlığına Emeğin Dönüşümü* (2. Baskı). İstanbul: SAV Yayınları.
- Özkaya, M. (2003). “Kadınların İş Yaşamında Başarılarını Etkileyen Faktörler”. <http://idari.cu.edu.tr>. (Erişim Tarihi: 15.04.2024).

- Özügürlü, A. (2023). Toplumsal Yeniden Üretim Kavramı Üzerine Güncel Feminist Tartışmalar. G. Bayrakçıken- Tüzel, A. Kurtoğlu, A. Gönüllü- Atakan ve A. Çoban. (Ed.) *Feminist olan politiktir*. (1. Baskı) içinde (524-551). İstanbul: Notabene Yayınları.
- Papps, K.L. (2010). Female Labour Supply and Spousal Education. *IZA Discussion*, Paper No. 5348.
- Parker, S. ve H. (1979). The Myth of Male Superiority: Rise and Demise, <https://doi.org/10.1525/aa.81.2.02a00030>
- Patton, M. Q. (1987). How to use qualitative methods in evaluation. Newbury Park, CA: Sage.
- Polasky, L. J. ve Holahan, C. K. (1998). Maternal self- discrepancies, interrole conflict and negative effect among married Professional women with children. *Journal of Family Psychology*. 12(3), 388-401.
- Polat, Ş. (2018). Kadın Öğretmenlerde İş- Yaşam Dengesi ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 187-205.
- Riddiough, C. (1981). Socialism, Feminism, and Gay/Lesbian Liberation. (Sargent, L., ed.) *The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism : A Debate on Class and Patriarchy* (71-89). London and Sydney: Pluto Press.
- Ryan, B. (1992). *Feminism and Women's Movement: Dynamics of Change in Social Movement, Ideology and Activism*, Routledge, London.
- Saif, M. I., Malik, M. I ve Awan, M. Z. (2011). Employee Work Satisfaction and Work- Life Balance: A Pakistani Perspective. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3 (5), 606-617.
- Secombe, K. (1999). *So You Think I Drive A Cadillac? Welfare Recipients: Perspectives on the System and Its Reform*. The united States of America: Allyn & Bacon.
- Seçer, H. Ş. (2016). Estetik Emek: Çalışan Kadınlara Yönelik Ayrımcılığın Yeni Görünümü. *KARATAHTA İş Yazıları Dergisi*. Sayı 5, Ağustos 2016, s. 37-50.

- Snapp, S.D. (2010). *How süper is the süper girl? Social and emotional characteristics of high achieving students*. Unpublished Doctoral Dissertation. Boston College. The Graduate School of Arts and Sciences Department of Psychology, Boston.
- Sönmez, S. ve İlgün, G. (2018). Nitel araştırma yöntemlerinin sağlık hizmetleri bağlamında incelenmesi. *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute* , 21(40), 375-399.
- Stebbins, R. A. (2012). The idea of leisure. First principles. NewBrunswick : Transaction Publishers.
- Strauss, A. ve Corbin, J. (1998). Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques. Newbury Park, CA: Sage.
- Sümer, S.Z. (2009). Tarih İçinde Görünürlükten, Kadınların Tarihine: Amerikan Kadın Romanında Feminist Bilinç ve Politika, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Şen, M. (2018). Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğinin Avrupa Birliği ve Türkiye Kapsamında Değerlendirilmesi, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 18 (41), 295-324. DOI: 10.21560/spcd.vi.455488.
- Tausig, M. ve Fenwick, R. (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work- Life Balance, Journal of Family and Economic Issues, Volume 22, 101-119.
- Tayat-Orman, B. (2018). Feminist Teoride Özne Sorunu. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TDK. (2020a.) *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. (T.D. Kurumu, Prodüktör) Türk Dil Kurumu: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı.
- TDK. (2023a.) *Türk Dil Kurumu Sözlükleri*. (T.D. Kurumu, Prodüktör) Türk Dil Kurumu: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı.
- Tekeli, Ş. (1982). *Kadınlar ve Toplumsal Cinsiyet: Feminist Bir Perspektif*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Tekeli, Ş. (1990). “Kadın Bakış Açısından 1980’ler Türkiye’sinde Kadınlar”, İletişim Yayınları, İstanbul.

- Tezcan, M. (1991). *Sosyolojiye giriş: “temel kavramlar”*. Bilgi.
- Thulasimani, K. K., Duraisamy, M. ve Rathinasabapathi, S. S. (2010). A Study on Work- Life Balance Amongst Managers of Gormant Units in Tamilnadu State, India. *Journal of Human Sciences*, 7(2), 445-460.
- Tokgöz, G. (2013). Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Kalkınma ve İşgücü Piyasaları, Sendikacılık Akademisi Ders Notları 2, TÜRK-İŞ Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Aydoğdu Ofset, Ankara.
- Toksöz, G. (2022). “Kadın Emeği” Feminist Bellek. Erişim:12.11.2023 <https://feministbellek.org/kadin-emeği>
- Tong, R. (2009). *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction*. 3. Baskı, Westview Press, United States of America.
- TÜİK. (2021). Hane Halkı İşgücü Araştırması. Erişim Tarihi: 14.04.2024
- Uğuz- Arsu, Ş. (2020). Çalışan Kadınların Süper Kadın İdeali ve Çoklu Rollerle Başa Çıkma Deneyimleri: Fenomenolojik Bir Araştırma. Doktora Tezi. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Ulutaş, Ç. Ü. (2015). İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 723-750.
- Unger, R.K. ve Crawford, M. (1993). Sex and Gender- The Troubled- Relationship Between Terms and Concepts. Volume 4, Issue 2. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1993.tb00473.x>
- Uraz, A., Aron, M., Hüsamoglu, M., Şanalmiş Okkalı, D. ve Çapar, S. (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Son Dönemde Gözlenen Eğilimler, DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, Çalışma Raporu Sayı 2, Ankara, Mart 2010.
- Ünlütürk Ulutaş, Ç. (2009). Yoksulluğun Kadınsılaşması ve Görünmeyen Emek, *Çalışma ve Toplum*, 2009/2.
- Varış, F. (1994). Program Geliştirme. 5. Baskı, Ankara, Alkım Yayınları.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a conceptualization of perceived work- family fit and balance: a demands and resources approach. *J Marriage Fam*, 67, 822-36.

- Wittig, M. (1992) *The Straight Mind and Other Essays*, Boston : Beacon Press.
www.unifem-eseasia.org/UNIFEM, Gender Fact Sheet No 3.
- Yaman, M. (2021). Sosyalist Feminizm, Yayınlanma Tarihi: 19.07.2021, Erişim Tarihi: 24.03.2024, <https://feministbellek.org>>sosyalistfeminizm.
- Yavuz, N. (2018). *İş Yaşam Dengesi ile İş Stresinin Esnek Çalışma Uygulamaları Bağlamında İncelenmesi*: (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). “*Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*”. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yılmaz, İ. ve Işık, M. (2004). Esnek Çalışma Uygulamalarının İşgörenlerin İş Doyumuna Etkileri ve bir Manisa Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(2),95-105.
- Yuval- Davis, N. (2010). *Cinsiyet ve Millet*, Çev. Ayşin Bektaş, 3. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.

EKLER

EK 1. Görüşme Formu

Tez Başlığı: Kadın Lise Öğretmenlerinin İş/Yaşam Dengesinin Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Değerlendirilmesi: Manisa İli Yunusemre İlçesi

Araştırma Sorusu: Kamu hizmetinde profesyonel mesleklerde çalışan kadınlar iş yaşam dengesini nasıl deneyimlemektedirler/ kurmaktadırlar?

Okul :

Tarih ve saat (başlangıç-bitiş):

Görüşmeci:

GİRİŞ:

Merhaba, benim adım Aylin VURAL COŞKUN. Manisa İli Yunusemre İlçesi Yukarı Kayapınar İlkokulu'nda İngilizce öğretmeni olarak görev yapıyorum. Aynı zamanda Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı'nda Yüksek lisans öğrenimime devam ediyorum. Lise kademesinde görev yapan kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesi üzerine bir araştırma yapıyorum. Bu görüşmede amacım, kamu hizmetinde profesyonel mesleklerde çalışan kadınların iş yaşam dengesini sağlamadaki deneyimlerini ortaya çıkarmaktır. Öğretmenlerle görüşme yapıyorum, çünkü kendim de bir kadın öğretmen olarak iş yaşam dengesini kurmada zorluklar yaşıyorum ve kadın öğretmen meslektaşlarımı, bu programa katılan ve sonuçlarını uygulamaya yansıtacak olan bireyler olarak görüyorum. Bu çalışmada ortaya çıkacak sonuçların, bundan sonra yapılacak yasal düzenlemelerin niteliğinin artırılmasına katkıda bulunacağını ümit ediyorum. Bu nedenle sizin iş yaşam dengesine yönelik deneyimlerinizi, düşüncelerinizi ve beklentilerinizi öğrenmek istiyorum.

Bana görüşme sürecinde söyleyeceklerinizin tümü gizlidir. Bu bilgileri araştırmacıların dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün değildir. Ayrıca, araştırma sonuçlarını yazarken, görüştüğüm bireylerin isimlerini kesinlikle rapora yansıtmayacağım.

Başlamadan önce, bu söylediklerimle ilgili belirtmek istediğiniz bir düşünce ya da sormak istediğiniz bir soru var mı?

Görüşmeyi izin verirsiniz kaydetmek istiyorum. Bunun sizce bir sakıncası var mı?

Bu görüşmenin yaklaşık bir saat süreceğini tahmin ediyorum. İzin verirsiniz sorulara başlamak istiyorum.

Görüşme Soruları:

Sosyo-ekonomik profil

1. Kendinizden bahseder misiniz?
2. Öğretmenlik mesleğini tercih etme sebebinizi anlatabilir misiniz? Bu mesleğin zor ve keyifli yönlerini açabilir misiniz?

Günlük rutin sorusu (Ev Yaşamı)

3. Bir gününüzü nasıl geçirdiğinizi (sabah kalkıp- gece yatana kadar) hafta içi ve hafta sonu ayrı ayrı olmak üzere anlatabilir misiniz?
4. Bir önceki soruda bahsettiğiniz gündelik rutininizde zaman ayırdığınız iş ya da sorumlulukları düşündüğünüzde en çok hangisi zamanınızı alıyor?
5. Günlük rutininizi bozacak bir durum geliştiğinde bu iş ve sorumluluklardan hangilerini ötelersiniz veya yapmamayı tercih edersiniz?
6. Ev içerisinde yapılan işleri kimlerle/nasıl paylaşıyorsunuz ya da devrediyorsunuz? Anlatabilir misiniz?
7. Evlenmeden önce yaşadığınız hanedeki işlerin yürütülmesinden esas olarak kim sorumluydu, sizin o zaman üstlendiğiniz sorumluluklarınızda şu andaki düzeninizle karşılaştırıldığında ne gibi değişiklikler oldu?
8. Geniş ailenizdeki yaşlı bireylerin gündelik ihtiyaçlarını, sağlık sorunları olduğunda ilgili süreci yürütme gibi durumlarında sorumluluk alıyor musunuz? Anlatabilir misiniz?

Günlük rutin sorusu (İş Yaşamı)

9. Mesai içinde (okula adım attığınız andan itibaren, teneffüs araları, öğle arası dahil) bir gününüzü nasıl geçirdiğiniz anlatabilir misiniz?
10. Kaç saat ders veriyorsunuz? Ders programı hazırlanırken sizin programa dair özel taleplerinizin oluyor mu? Açıklar mısınız?
11. İş yaşamınızda mesai arkadaşları, veliler, öğrenciler ile ilgili bir sorun geliştiğinde bu süreci nasıl yönetiyorsunuz?

İş yaşam dengesine yönelik sorular

12. Çalışan bir kadın olarak işteki sorumluluklarınız ile özel alandaki sorumluluklarınız arasında nasıl bir denge sağlıyorsunuz?
13. İşinizdeki beklentiler ile aile yaşamınızdaki beklentiler arasında çelişki/ çatışma yaşadığınız oluyor mu? Söz konusu durumu nasıl yönetiyorsunuz? Bu durum sizi nasıl etkiliyor ?

Toparlama sorusu

14. Elinizde bir fırsat olsa bir kadın öğretmen olarak iş ve aile yaşamı dengenizi ideal bir şekilde yürütebilmeniz için üç şeyi değiştirme hakkınız olsa neleri değiştirirdiniz?
15. Görüşmemizin sonuna geldik teşekkürler.

EK 2. Görüşülen Bireylerin Kişisel Bilgiler Profili

Görüşmeci	Yaş	Medeni durum	Çocuk sayısı	Hizmet süresi	Branş	Okul
Ö1	44	Evli	2	21 yıl	Beden Eğitimi	Manisa Spor Lisesi
Ö2	36	Evli	2	10 yıl	İngilizce	Mehmet Akif Ersoy Anadolu Lisesi
Ö3	44	Evli	1	21 yıl	İngilizce	Manisa Fen Lisesi
Ö4	40	Evli	2	16 yıl	Fizik	Manisa Toki Ç.P.L
Ö5	34	Evli	1	10 yıl	Matematik	Manisa Toki Ç.P.L
Ö6	38	Evli	2	9 yıl	Almanca	Manisa Fen Lisesi
Ö7	47	Evli	2	24 yıl	Kimya	Halit Görgülü Anadolu Lisesi
Ö8	45	Evli	2	23 yıl	Felsefe	Sosyal Bilimler Lisesi
Ö9	45	Evli	2	24 yıl	Müzik	Güzel Sanatlar Lisesi
Ö10	42	Evli	1	19 yıl	İngilizce	Özel Mostem Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi

EK 3. Etik Kurul İzin Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 28.01.2025-E.943008



T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurulu

Sayı : E--050.01-943008
Konu : Ayşe Gönüllü ATAKAN-Etik Kurul
Başvurunuz-Hk-

28.01.2025

Sayın Doç. Dr. Ayşe GÖNÜLLÜ ATAKAN

İlgi : 07.01.2025 tarihli ve 929091 sayılı yazı.

MCBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Aylin Vural ÇOŞKUN'un " Kadın Lise Öğretmenlerinin İş/Yaşam Dengesinin Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Değerlendirilmesi: Manisa İli Yunusemre İlçesi " başvurunuz kurulumuzun 24.01.2025 tarih ve 2025/01 sayılı toplantısında görüşülmüş olup, tez çalışmasının etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

Kurulumuzda alınan karar ekte gönderilmektedir.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Osman Murat KOÇTÜRK
Kurul Başkanı

Ek: 5-nolu karar (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Doğrulama Kodu :BSD786RJ32 Pin Kodu :30932

Belge Takip Adresi : <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=4049&eD=BSD786RJ32&eS=943008>

Adres:Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Yerleşkesi 45140 - Yunusemre/Manisa

Telefon:(0 236) 2011000 Faks:(0 236) 2372442

Elektronik Ağ:http://www.cbu.edu.tr

Bilgi için: Bülent Tekenli

Unvanı: Şef



Kep Adresi:celalbayeruniversitesi@hs01.kep.tr

Telefon No: 2362011095

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK
KURULU KARARLARI

Toplantı Tarih	: 24.01.2025
Toplantı Sayısı	: 2025/ 01
Toplantıda Alınan	
Karar Sayısı	:16
Oturum Sayısı	: I

Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu 24.01.2025 tarih ve saat 11:00'da toplanmıştır.

Gündemdeki ilk 16 madde görüşülmüş olup, aşağıdaki kararlar alınmıştır.

OTURUM: I

KARAR:

- 5-** MCBÜ İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Doç.Dr.Ayşe GÖNÜLLÜ ATAKAN'ın 07.01.2025 tarih ve E.929091 sayıda kayıtlı MCBÜ Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Kadın Çalışmaları Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Aylin Vural ÇOŞKUN'un “ **Kadın Lise Öğretmenlerinin İş/Yaşam Dengesinin Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Değerlendirilmesi: Manisa İli Yunusemre İlçesi** ” adlı tez çalışmasının etik yönden uygunluğuna, toplantıya katılan üyelerin oy birliği ile karar verildi.

(imza) Prof.Dr.Osman Murat KOÇTÜRK Başkan	(imza) Prof.Dr.Özge AYAN Başk.Yrd	(imza) Prof.Dr.Ramazan GÖKBUNAR Üye
(imza) Prof.Dr.Fatma ŞAŞMAZ ÖREN Üye	(imza) Prof.Dr.Nurettin GÜLMEZ Üye	(imza) Prof.Dr. Meryem AYAN Üye