

**T.C.**  
**İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**SİYASET BİLİMİ ve KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**  
**KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**EVLİ ve ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞAMLARINDAKİ**  
**BEREKET ALGISI: BİR KAMU POLİTİKASI İNCELEMESİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**ŞURA ZAVALSIZ**

**Eylül 2020**

**T.C.**  
**İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ**  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**  
**SİYASET BİLİMİ ve KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**  
**KAMU YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**EVLİ ve ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞAMLARINDAKİ**  
**BEREKET ALGISI: BİR KAMU POLİTİKASI İNCELEMESİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**ŞURA ZAVALSIZ**

**DANIŞMAN**  
**PROF. DR. HAMZA ATEŞ**

**Eylül 2020**

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Şura ZAVALSIZ

Danışmanlığını yaptığım işbu tezin tamamen öğrencinin çalışması olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı taahhüt ederim.

Prof. Dr. Hamza ATEŞ

## KABUL ve İMZA SAYFASI

Şura ZAVALSIZ tarafından hazırlanan “EVLİ ve ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞAMLARINDAKİ BEREKET ALGISI: BİR KAMU POLİTİKASI İNCELEMESİ” başlıklı bu yüksek lisans tezi Kamu Yönetimi Bilim Dalında hazırlanmış ve jürimiz tarafından kabul edilmiştir.

### JÜRİ ÜYELERİ

### İMZA

Tez Danışmanı:  
Prof. Dr. Hamza ATEŞ  
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

.....

Üye:  
Doç. Dr. Ahmet KOÇAK  
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

.....

Üye:  
Dr. Öğr. Üyesi Nahide Işıl ÇETİNKAYA İSTİKBAL  
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

.....

Tez Savunma Tarihi: 08.09.2020

## ÖNSÖZ

Bu tez çalışması, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı Kamu Yönetimi Programı kapsamında hazırlanmıştır.

Hamd Allah'adır... Toplumsal önemi olan bir konuda çalışma heves ve gayretini verdiği ve tamamlamayı nasip ettiği için şükür ediyorum.

Tez çalışma konusunun belirlenmesinden yürütülmesine desteğini gösteren Hocam Prof. Dr. Hamza ATEŞ'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Araştırmanın uygulama kısmında değerli zamanlarını ayırıp anket çalışmasına katılan evli ve çalışma hayatındaki kadınlara teşekkür ediyorum.

Akademik hayata katılım konusunda, bizi yetiştiren ve cesaretlendiren hocalarımızın varlığı bizleri mutlu kılmaktadır. Kendilerine şükranlarımı sunuyorum.

Çalışma boyunca, sesleri özel alanlarının dışına taşan kişilere çokça maruz kaldığımı, bunun naiflikten uzak ve birlikte yaşama kurallarını ihlal eden davranışlar olduğunu bu vesileyle hatırlatmak istiyorum. Ruhlarımızın biraz olsun inceliğe ve sakinliğe ihtiyacı var...

Çalışma boyunca manevi desteğini gösteren değerli büyüklerim Büşra ve Şahin SOLMAZ'a, dostlarım Rabia BATAL'a ve Merve AYGÜN'e, biricik yeğenlerime, kıymetli arkadaşlarıma ve sevgili annem Hatice Selma ZAVALSIZ'a teşekkür ediyorum.

Bu tezi, hayatım boyunca; sevgi, anlayış ve desteğini eksiksiz gösteren sevgili babam Hamza ZAVALSIZ'a ithaf ediyorum...

Eylül, 2020

Şura ZAVALSIZ

# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
KISALTMALAR.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT.....	xi
GİRİŞ.....	1

## I. BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. BEREKET KAVRAMI.....	7
2. KAMU POLİTİKASI ve BEREKET İLE İLİŞKİSİ.....	10
2.1. KAMU POLİTİKASI.....	10
2.1.1. On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023).....	11
2.1.2. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023).....	13
2.1.3. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023).....	14
2.2. KAMU POLİTİKALARININ BEREKET İLE İLİŞKİSİ.....	15
3. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLAR İLE İLGİLİ HUKUKİ DÜZENLEMELER.....	17
3.1. ULUSAL DÜZENLEMELER.....	18
3.1.1. Kanunlar.....	18
3.1.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	18
3.1.1.2. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu.....	19
3.1.1.3. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.....	20

3.1.1.4.	6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.....	20
3.1.1.5.	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.	20
3.1.2.	Yönetmelik ve Genelgeler .....	21
3.1.2.1.	Asgari Ücret Yönetmeliği .....	21
3.1.2.2.	Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik.....	21
3.1.2.3.	Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik.....	21
3.1.2.4.	2010/14 Sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Konulu Genelge.....	22
3.1.2.5.	Gelir Vergisi Genel Tebliği (2018) .....	22
3.2.	ULUSLARARASI DÜZENLEMELER .....	22
3.2.1.	45 Sayılı Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi (1937) .....	22
3.2.2.	100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (1951) .....	22
3.2.3.	111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958).....	23
3.2.4.	Avrupa Sosyal Şartı (1961).....	23
3.2.5.	CEDAW (1981).....	23
3.2.6.	Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (1995).....	24
3.2.7.	OPAAW (2008).....	25
3.2.8.	İstanbul Sözleşmesi (2011) .....	25

## **II. BÖLÜM**

### **TÜRKİYE'DE KADININ KONUMU**

<b>1.</b>	<b>TÜRK TOPLUMUNDA KADIN .....</b>	<b>26</b>
1.1.	OSMANLI DÖNEMİNDE KADININ KONUMU.....	26
1.2.	TÜRKİYE'DE KADININ KONUMU .....	29
<b>2.</b>	<b>ÇALIŞMA HAYATINDA TÜRK KADINI.....</b>	<b>33</b>

### **III. BÖLÜM BEREKET ALGISINA İLİŞKİN ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

<b>1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....</b>	<b>42</b>
<b>2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....</b>	<b>43</b>
<b>3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....</b>	<b>45</b>
3.1. EVREN ve ÖRNEKLEM .....	45
3.1. VERİ TOPLAMA YÖNTEM ve ARAÇLARI.....	46
3.2. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ ve ANALİZİ .....	47
<b>4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ .....</b>	<b>48</b>
<b>5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....</b>	<b>50</b>

### **IV. BÖLÜM BULGULAR**

<b>1. DEMOGRAFİK ve TANIMLAYICI BULGULAR .....</b>	<b>51</b>
<b>2. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YER ALMA SEBEBİ .....</b>	<b>54</b>
<b>3. MAAŞIN GİDERLERE DAĞILIMI .....</b>	<b>58</b>
<b>4. EV İÇİ SORUMLULUKLARDA KADININ YÜKÜ .....</b>	<b>61</b>
4.1. EV İÇİ SORUMLULUK: YEMEK .....	61
4.2. EV İÇİ SORUMLULUK: ÇOCUK BAKIMI.....	62
<b>5. ÇALIŞAN KADININ ROL ÖNCELİKLERİ .....</b>	<b>64</b>
<b>6. EVLİ ve ÇALIŞAN KADININ YAŞAMINDA BEREKET ALGISI.....</b>	<b>66</b>
6.1. BEREKETE DAİR MEMNUNİYET BULGULARI.....	66
6.2. BEREKETE DAİR EKONOMİK REFAH BULGULARI .....	70
<b>7. BEREKETİ ARTIRAN UNSURLAR.....</b>	<b>76</b>
<b>8. ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KADININ GELECEKTEN BEKLENTİSİ ..</b>	<b>79</b>
<b>9. ARAŞTIRMANIN BULGULARINA GÖRE ÖLÇEKLERİN ANALİZİ...80</b>	
9.1. ÖLÇEKLERİN GÜVENİRLİLİĞİ .....	80

9.2. ÖLÇEKLERİN GEÇERLİLİĞİ .....	80
<b>10. HİPOTEZLERİN TESTİ .....</b>	<b>82</b>
<b>SONUÇ .....</b>	<b>84</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>93</b>
<b>EK-1 ANKET FORMU .....</b>	<b>101</b>
<b>EK-2 ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>107</b>



## KISALTMALAR

a.g.y.	: Adı geçen yazar
akt.	: Aktaran
AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AÇSHB	: Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
ATK	: Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu
BM	: Birleşmiş Milletler
CEDAW	: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İİT	: İslam İşbirliği Teşkilatı
İstanbul Sözleşmesi	: Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
OPAAW	: Kadının İlerlemesi İçin Eylem Planı
SASAM	: Sağlık-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
t.y.	: Tarih yok
TAYA	: Türkiye Aile Yapısı Araştırması
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TL	: Türk Lirası
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1.</b> Cinsiyete Göre Hanedeki İşlerden Sorumlu Olan Nüfus Oranları .....	2
<b>Tablo 2.</b> Cinsiyete Göre Eş İle İlgili Yaşanan Sorun Oranları.....	3
<b>Tablo 3.</b> Türkiye’de Yıllara Göre Evli Kadının İşgücüne Katılım Oranı .....	5
<b>Tablo 4.</b> Türkiye’de Yıllara Göre Kadın ve Erkek İşgücüne Katılım Oranı.....	5
<b>Tablo 5.</b> Kur’an’da Bereketi İfade Eden Unsurlar .....	8
<b>Tablo 6.</b> Eğitim Düzeyine Göre Kadın İstihdam Oranı, 2019 .....	37
<b>Tablo 7.</b> Çalışan Kadın-Erkek Nüfus Zaman Kullanım İstatistikleri.....	38
<b>Tablo 8.</b> Yıllara Göre Sektörel Bazda Kadın İstihdam Oranları (Bin Kişi).....	39
<b>Tablo 9.</b> İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilen Kadın Nüfusu (Bin Kişi).....	40
<b>Tablo 10.</b> Kadınların Meslek Gruplarına Göre İstihdam Oranı, 2019 .....	41
<b>Tablo 11.</b> Katılımcıların Aylık Maaş Aralıkları.....	52
<b>Tablo 12.</b> Evli ve Çalışan Kadınların Eşlerinin Çalışma Durumu.....	53
<b>Tablo 13.</b> Katılımcıların Meslek Bilgileri ve Sayıları.....	53
<b>Tablo 14.</b> Katılımcıların Çalışmadıkları Dönem ve Ekonomik Zorlanma Algıları .....	55
<b>Tablo 15.</b> Evli ve Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Yer Alma Sebepleri .....	55
<b>Tablo 16.</b> Çalışma Sebebi İle Sahip Olunan İşin Mutlu Etmesi Çapraz Analizi .....	58
<b>Tablo 17.</b> Katılımcıların Gelirlerini Harcadıkları Gider Türleri .....	59
<b>Tablo 18.</b> Katılımcıların Aylık Maaşlarından Harcama Sonrası Geri Kalan Meblağ.....	60
<b>Tablo 19.</b> Harcamalar Sonrası Aylık Maaştan Kalan Meblağın Değerlendirilmesi .....	60
<b>Tablo 20.</b> Yemekleri kim yapar? Sorusuna Verilen Yanıtlar.....	61
<b>Tablo 21.</b> Ebeveyn Olmada Çalışma Hayatının Engel Olması.....	62
<b>Tablo 22.</b> Ebeveyn Olduktan Sonra Çalışma Hayatını Bırakmayı Düşünenler .....	62
<b>Tablo 23.</b> Ebeveyn Olan Katılımcı Sayısı.....	63
<b>Tablo 24.</b> Mesai Saatleri Dışında Çocuğun Bakımından Sorumlu Olunan Kişi.....	63
<b>Tablo 25.</b> Mesai Saatleri İçerisinde Bakımından Sorumlu Olan Kişi.....	64
<b>Tablo 26.</b> Çalışma Hayatındaki Kadınların Rol Önceliği.....	64
<b>Tablo 27.</b> Gelir İle Çoklu Rollerin Önem ve Önceliğinin Çapraz Analizi .....	65
<b>Tablo 28.</b> Çalışma Süresi İle Rol Önceliği Arasında Çapraz Analiz .....	66
<b>Tablo 29.</b> Kendine Ayrılan Zamandan Duyulan Memnuniyet .....	67
<b>Tablo 30.</b> Aileye Ayrılan Zamandan Duyulan Memnuniyet .....	67

<b>Tablo 31.</b> Sosyal Yaşamından Duyulan Memnuniyet .....	67
<b>Tablo 32.</b> İş Kadını Olarak Hissedilen Eş Olma Düzeyi .....	68
<b>Tablo 33.</b> İş Kadını Olarak Hissedilen Ebeveynlik Görev Düzeyi .....	68
<b>Tablo 34.</b> Beş Yıl Sonra Daha Mutlu Bir Hayat Yaşamaya Olan İnanç .....	69
<b>Tablo 35.</b> İşin Mutlu Etmesi .....	69
<b>Tablo 36.</b> İş Yaşamı İle İlgili Memnuniyet Düzeyleri .....	70
<b>Tablo 37.</b> Şahsi Gelirden Duyulan Memnuniyet .....	71
<b>Tablo 38.</b> Hane Halkının Toplam Aylık Gelirinden Duyulan Memnuniyet .....	71
<b>Tablo 39.</b> Çalışma Hayatı İçerisinde Sahip Olunan Birikim ve Yatırım .....	72
<b>Tablo 40.</b> Gelir İle Yatırım Arasında Çapraz Analiz .....	72
<b>Tablo 41.</b> Beş Yıl İçerisinde Yatırım Yapabiliyor Olma İncancı .....	73
<b>Tablo 42.</b> Gelir İle Sahip Olunan İşin Mutlu Etmesinin Çapraz Analizi .....	73
<b>Tablo 43.</b> Gider Azaltıcı Yöntem Uyguluyor Musunuz? Sorusuna Verilen Yanıtlar .....	74
<b>Tablo 44.</b> Gider Azaltıcı Yöntem İle Maaştan Kalan Meblağın Çapraz Analizi .....	74
<b>Tablo 45.</b> Gider Azaltıcı Yöntem İle Bereket Algısı Arasındaki Çapraz Analiz .....	75
<b>Tablo 46.</b> Çalışma Hayatının Hane Ekonomisi ve Bereket Algısına İlişkin Çapraz Analizi .....	75
<b>Tablo 47.</b> Maaş Harici Hane Ekonomisine Katkı Sağlayan Unsurlar .....	76
<b>Tablo 48.</b> Beş Yıl Sonra Çalışıyor Olma İncancı .....	76
<b>Tablo 49.</b> Çalışma Yaşamında Ahlaki Değerlere Dikkat Edilmesi .....	77
<b>Tablo 50.</b> İş ve Özel Yaşamda Yapılan Hatalardan Dolayı Özür Dilemek .....	77
<b>Tablo 51.</b> Maaştan İhtiyaç Sahiplerine Pay Ayırmak .....	78
<b>Tablo 52.</b> Her Yıl Kazancın 1/40'ını İhtiyaç Sahiplerine Vermek .....	78
<b>Tablo 53.</b> Kur'an'daki Bereketi Sağlayan Faktörlere Sahip Olma .....	78
<b>Tablo 54.</b> Katılımcıların Gelecekte Çalışma, Mutlu Yaşam ve Yatırım Beklentileri .....	79
<b>Tablo 55.</b> Ölçek Güvenirliği Analiz Tablosu .....	80
<b>Tablo 56.</b> Memnuniyet Değişkenleri için KMO ve Barlett's Test Sonuçları .....	81
<b>Tablo 57.</b> Memnuniyet Değişkenleri Faktör Sayısı ve Varyans Yüzdeleri .....	81
<b>Tablo 58.</b> Ekonomik Refah Değişkenleri için KMO ve Barlett's Test Sonuçları .....	81
<b>Tablo 59.</b> Ekonomik Refah Değişkenleri Faktör Sayısı ve Varyans Yüzdeleri .....	82
<b>Tablo 60.</b> Hipotezlerin Sonuç Tablosu .....	82

## ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. OECD Ülkelerinde Kadınların (15-65) İşgücüne Katılım Oranları (2019) ....4	
Şekil 2. Bereketi Tanımlayan Kavram Şeması .....10	
Şekil 3. Türkiye’de Yıllara Göre Evli Kadın Nüfus Oranı .....33	
Şekil 4. Yıllara Göre Türkiye’de Kadın İstihdamı (1988-2019).....39	
Şekil 5. Katılımcıların Yaş Dağılım Oranları .....51	
Şekil 6. Katılımcıların İş Hayatında Yer Alma Süreleri.....52	
Şekil 7. Katılımcıların Aylık Maaşlarının Gider Türlerine Göre Dağılım Ortalaması .....59	



## ÖZET

### **EVLİ ve ÇALIŞAN KADINLARIN YAŞAMLARINDAKİ BEREKET ALGISI: BİR KAMU POLİTİKASI İNCELEMESİ**

ZAVALSIZ, Şura

Yüksek Lisans Tezi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Kamu  
Yönetimi Bilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Hamza ATEŞ

Eylül, 2020. 122 Sayfa

Tarihsel süreç içerisinde kadının aile ve toplum içerisindeki konumu bazı dönüşümlerden geçmektedir. Kadınlar kendi hesabına ya da başkasının hesabına da olsa daima üretimin içinde yer almaktadır. Kadının hane içerisindeki sorumlulukları ise toplumsal cinsiyet rolleri gereği devam etmektedir. Kadın-erkek eşitlikçi politikalar sonucu kadının yaşamı toplumsal cinsiyet rollerinden koparılmaya çalışılsa da, Türkiye’de kadının aile içerisindeki anne ve eş rollerinin gereği olan sorumluluklar yüksek oranda devam etmektedir. Bununla birlikte uygulanan kamu politikaları sonucu kadının istihdamı her geçen yıl artmaktadır. Böylelikle kadının anne-eş sorumluluklarının yanında çalışma hayatının sorumlulukları da eklenmektedir. Bu tez çalışmasında evli ve çalışan kadınların iş ve aile yaşamlarına dair bereket algıları araştırılmaktadır. Nicel araştırma yönteminin kullanıldığı çalışmada, çalışma hayatında olan evli kadının yaşamında; bereketin arttığı algısına sahip olduğu, ekonomik artışın yaşandığı, memnuniyetin ise azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Bereket, Çalışan evli kadın, Memnuniyet, Kamu politikası

## **ABSTRACT**

### **THE PERCEPTION OF ABUNDANCE IN THE LIVES OF MARRIED and WORKING WOMEN: A STUDY OF A PUBLIC POLICY**

ZAVALSIZ, Şura

Master's Thesis, Department of Political Science and Public Administration, Public  
Administration Program

Adviser: Prof. Dr. Hamza ATEŞ

September, 2020. 122 Pages

The role of women within the family and society has undergone several changes in the historical period. The women has always been interested in production, even if it's an account of her own or of someone else. The responsibilities of women in the household continue as per the gender roles. Gender equity initiatives as a consequence of the woman's life, gender roles still have expectations as wives and mothers continue to maintain high proportions of women's positions within the family in Turkey. At the same time as a result of the implemented public policies, women's employment increases each year. Thus, in addition to the duties of the woman's mother spouse, work life responsibilities have been added. In this thesis, abundance perceptions of married and working women regarding their work and family life were investigated. In the research, in which the quantitative research approach was used, it was concluded that the married women's life have a increased the perception of abundance, experiencing economic growth, decrease satisfaction.

**Keywords:** Abundance, Employed married woman, Satisfaction, Public policy

## GİRİŞ

Aile, toplumun genel kabulleri içerisinde yer alan, resmi sözleşmeye dayanan ve nesillerin devamlılığını sağlamada başat rolü olan toplum hayatının en temel kurumdur. Aile; psikolojik, biyolojik, ekonomik, koruyuculuk, eğitim, din, boş zamanları değerlendirme, prestij sağlama, sosyalleşme ve kültürleme işlevleri (Elliot ve Merrill'den akt. Gökçe, 1976:61) ile toplumsal denetim aygıtlarından biridir (Turner, 2015). Bu işlevlerin önemli ölçüde tesisini ve devamlılığını sağlama rolüyle kadın, sahip olduğu anne ve eş sıfatları ile ailenin önemli bir ferdidir. Aile, Türk toplumunun temelidir (T.C. Anayasası, madde 41). Toplumun en küçük birimi olan ailenin içerisindeki problemler toplumu da etkileyebilmektedir. Bu sebeple aile yapısı tarih boyunca önemini korumaktadır.

Ailede yeniden üretim süreci bireyler arasında; cinsiyete dayalı işbölümü, ataerkil ilişki ve akrabalık ilişkileri ile sağlanmaktadır (Dedeoğlu, 2000:141). Toplumsal cinsiyet rolleri aile içerisindeki işbölümünü ve hiyerarşiyi oluşturmaktadır. Geleneksel Türk ailesi, erkeğin tam gün çalışarak evin aile reisliğini üstlendiği, kadının ise ev ve çocuk yetiştirme sorumluluklarını alarak ev kadınlığını üstlendiği bir yapıdır (Sancar, 2014:19). 1926 yılı 743 sayılı Medeni Kanun'un 152. maddesinde "evin reisi kocadır" ibaresi 2002 yılına kadar yürürlükte kalmış, yerini alan 4721 sayılı Medeni Kanun'da ise "aile birliğini eşler birlikte yönetirler" (Medeni Kanun, Madde 186) hükmü getirilmiştir. 2000'li yıllara kadar, Cumhuriyet tarihi boyunca "kadın eve bakar" ve "erkek evin reisidir" hükümleri Türk aile yapısını oluşturmakta, kadının ve erkeğin aile içerisindeki konumunu da belirtmektedir. 2002 yılından sonra yeni Medeni Kanun'un çıkarılmasıyla aile içerisindeki rollerin tanımları kadın-erkek eşitliği ilkesi gereğince değiştirilse de, bu değişiklik kadın ve erkeğin aile içerisindeki görev ve sorumluluklarını ise değiştirmemektedir.

2016 yılı TAYA verilerine göre, Türkiye'de hane içinde kadın %77,7 oranıyla ev düzeninden sorumlu olan kişidir (AÇSHB, 2016:89). 2016 yılı TÜİK Aile Yapısı Araştırması verilerine göre, hane içinde küçük çocukların bakımından %86 oranında

anne sorumludur. Evin günlük işleri olarak sıralanabilecek; yemek yapma, çamaşır ve bulaşık yıkama, evin günlük ve haftalık temizlikleri gibi faaliyetlerinin tamamı %90 ve üzeri oranda kadın tarafından gerçekleştirilmektedir (Bkz. Tablo 1). Yapılan araştırmalarda kadının ev işleri ve ebeveynlik sorumluluklarının erkeğe göre çok yüksek oranda olduğu görülmektedir.

**Tablo 1.** Cinsiyete Göre Hanedeki İşlerden Sorumlu Olan Nüfus Oranları

Hanedeki İşler	KADIN %	ERKEK %
Yemek yapma	91,2	8,8
Evin badana/boyası	19,6	80,4
Çamaşır yıkama (makineyle bile olsa)	91,3	8,8
Aylık faturaların ödenmesi	22,3	77,7
Basit dikiş yapma (düğme dikme vs.)	92,4	7,6
Akşamları çay servisi yapma	89,3	10,7
Sofranın kurulup kaldırılması	89,9	10,1
Evin günlük toplanması ve temizlenmesi	91,3	8,7
Evin haftalık/aylık temizliği	92,0	8,0
Günlük/haftalık yiyecek/içecek alışverişi	54,5	45,5
Bulaşık yıkama (makineyle bile olsa)	90,8	9,2
Küçük bakım, onarım, tamir yapılması	11,1	88,9
Ütü yapma	89,7	10,3

Kaynak: TÜİK (2016). Aile Yapısı Araştırması

Genel ev düzeninden ve çocuk bakımından kadının yüksek oranda sorumlu olduğunun görüldüğü araştırmada, hane içindeki erkek ise tamir, boya-badana ve faturaların ödenmesi gibi günlük olmayan işlerden sorumlu olmaktadır (Bkz. Tablo 1).

Geleneksel cinsiyet rollerinin Türkiye’de aile yapısında devam ettiği görülmektedir ve hane içi işlerin sorumluları arasında var olan dengesiz dağılım, bazı sorunlara sebep olmaktadır. TÜİK verilerine göre (2016), aile içerisinde eş ile yaşanan sorunlarda kadınların; çocuk ve ev ile ilgili sorumluluk konularında eşleri ile sorunlar yaşadığı görülmektedir (Bkz. Tablo 2). Ev işlerini yüksek oranda yüklenen kadınlar, eşleri ile evin sorumluluklarının paylaşımı konularında sorun yaşamaktadırlar.

**Tablo 2.** Cinsiyete Göre Eş İle İlgili Yaşanan Sorun Oranları

<b>Eş İle İlgili Yaşanan Sorunlar</b>	<b>KADIN %</b>	<b>ERKEK %</b>
Ailece Birlikte Vakit Geçirmemede	<b>6,4</b>	<b>4,3</b>
Ailesi İle İlişkilerde	2,9	1,1
Alkol Alışkanlığı	1,4	0,5
Arkadaşlar, Görüşülen Kişiler Konusunda	1,7	0,5
Ev İle İlgili Sorumluluklarda	<b>7,1</b>	<b>4,6</b>
Eğlence Alışkanlıkları	1,4	0,5
Gelirinin Yeterli Olmamasında	<b>7,3</b>	<b>3</b>
Giyim Tarzında	2,2	1
Harcamalarda	6,4	3,3
Kendine Yeterince Özen Göstermemesi	1,8	0,5
Kişilik Farklılıkları	1,9	0,7
Kıskançlık	3,9	2,7
Sigara Alışkanlığı	6,7	3,7
Çocuklar İle İlgili Sorumluluklarda	<b>5,6</b>	<b>3,4</b>
İnternet	1,9	0,6
İşi İle İlgili Sorunların Eve Taşınmasında	1,8	0,6

Kaynak: TÜİK (2016). Aile Yapısı Araştırması

Kadınların eşleri ile yüksek oranda sorun yaşadığı bir diğer konu ise erkeğin gelirinin yetersiz olduğunu düşünmesidir (Bkz. Tablo 2). Bu sebeple ailenin toplam gelir ve kaynakları kadının çalışma hayatına katılmasında belirleyici bir faktördür (Dedeoğlu, 2000:152). Ekonomik zorluklarla birlikte kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi, kadınların yıllar içerisinde çalışma hayatında yer almasına neden olmaktadır (Aktaş, 2015:30).

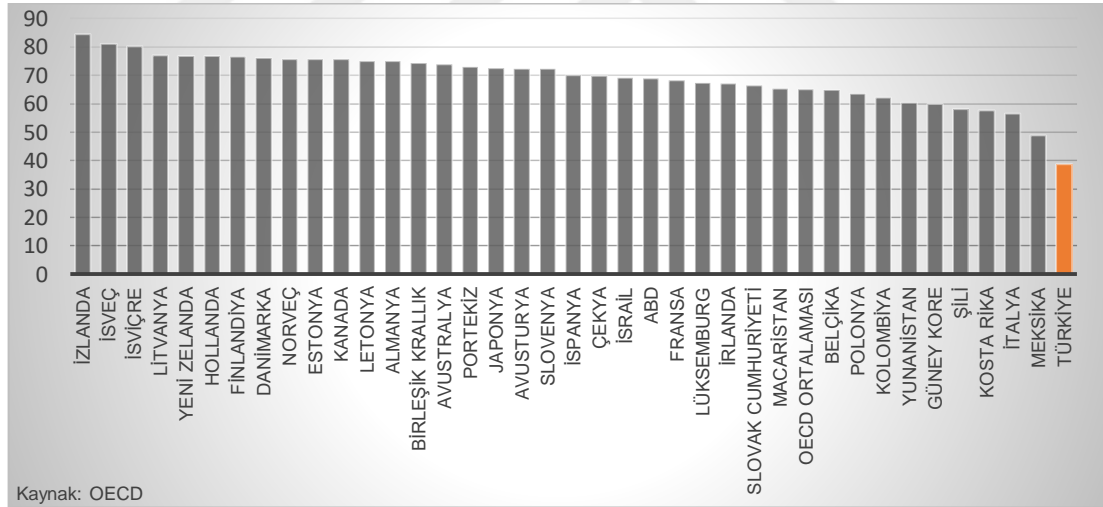
Yapılan çalışmalarda, kadın işgücünün çalışma hayatına dâhil edilmesinin, toplumsal kalkınma (Ruggie, 1984; AÇSHB, 2017:7; SASAM, 2015:1) ve bireysel gelişimi (Uysal ve Aslan, 2018:180) için önemli bir faktör olduğu görülmektedir.

Kadınların işgücüne katılma düzeyleri ülkelerin makroekonomik kalkınma düzeyleri ve talep ile oluşturulan çalışma koşulları ile ilişkilidir (Dedeoğlu, 2000:140). Kadın işgücünün ekonomik işlevinin olmasıyla birlikte devletler; ulusal ve uluslararası düzende artan kadın hakları söylemi, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın-erkek fırsat eşitliği ilkeleri doğrultusunda kadın istihdamını artırıcı neo-liberal politikalar üretmektedirler. Bu bağlamda devletler, kadının ekonomik olarak güçlendirilmesi,

kadın ve erkeğin istihdam olanaklarının eşitlenmesi, kadının ekonomik alana katılımının artmasına yönelik çeşitli kanunlar ve yönetmelikler çıkarmakta, uluslararası resmi kuruluşlar sözleşmeler ve deklarasyonlar yayımlamaktadırlar.

Türkiye’de 1990 yılı ve sonrasında, özellikle AB uyum sürecinde, cinsiyet eşitliği politikaları iç hukuka uyumlaştırılmış ve uluslararası hukuki metinlere taraf olunmuştur. 1982 Anayasası’nın 10. maddesine 2004 yılında yapılan değişiklikle, “kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir.” hükmü eklenmiştir. Bu maddenin devamına: “Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.” eklemesi yapılarak, kadın-erkek eşitliği anayasal koruma altına alınırken aynı zamanda devletin sorumluluğunun da önemi vurgulanmaktadır.

Türkiye’de cinsiyet eşitliği ilkesini ulusal mevzuata yerleştirici birçok değişik yapılmasına ve kadınlara çalışma alanı açılması politikalarına karşın, 2019 yılı OECD verilerine göre, kadınların iş gücüne katılım oranları Şekil 1’de de görüleceği gibi, Türkiye tüm OECD ülkelerinin gerisinde kalmıştır.



Şekil 1. OECD Ülkelerinde Kadınların (15-65) İşgücüne Katılım Oranları (2019)

Türkiye’de, Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) gibi ulusal kamu politika belgeleri aracılığıyla; kadının sosyoekonomik olarak güçlendirilmesi,

OECD ülkeleri arasındaki farkın kapanması, kadın ve erkek istihdam oranlarının eşitlenmesi için politika hedefleri oluşturulmaktadır.

Uygulanan kamu politikalarının da etkisiyle, TÜİK (2019) işgücü verilerine göre, 2004 yılından 2013 yılına kadar evli kadının işgücüne katılım oranı artmaktadır (Bkz. Tablo 3). 2004 yılında %21,6 olan kadının işgücüne katılım oranı 2013 yılında %30,5 düzeyine çıkarak yaklaşık %9 artış göstermiştir.

**Tablo 3.** Türkiye’de Yıllara Göre Evli Kadının İşgücüne Katılım Oranı

<b>YIL</b>	<b>Evli Kadın %</b>
<b>2004</b>	21,6
<b>2005</b>	21,3
<b>2006</b>	21,5
<b>2007</b>	21,6
<b>2008</b>	22,4
<b>2009</b>	24,3
<b>2010</b>	26,4
<b>2011</b>	28,1
<b>2012</b>	29,3
<b>2013</b>	30,5

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

2019 yılı TÜİK işgücü istatistik verilerine göre, Türkiye’de erkeklerin iş gücüne katılım oranı %72’iken, kadınların iş gücüne katılım oranı ise %34,4’tür (Bkz. Tablo 4). Bu oranlar her 10 erkekten yedisinin ve her 10 kadından üçünün istihdam edildiğini ya da edilmeye hazır bulunduğunu göstermektedir.

**Tablo 4.** Türkiye’de Yıllara Göre Kadın ve Erkek İşgücüne Katılım Oranı

<b>YIL</b>	<b>Erkek %</b>	<b>Kadın %</b>
<b>2014</b>	71,3	30,3
<b>2015</b>	71,6	31,5
<b>2016</b>	72	32,5
<b>2017</b>	72,5	33,6
<b>2018</b>	72,7	34,2
<b>2019</b>	72	34,4

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Erkeğe oranla kadının işgücüne katılım oranı düşük düzeyde olsa da, kadının son 15 yılda iş gücüne katılım oranı yaklaşık %13 oranında artış göstermektedir.

Yükselen eğitim düzeyi, kentleşme ve buna bağlı olarak maddi kaynak ihtiyaçlarının artması ve kadına yönelik destekleyici politikalar sonucunda kadınların istihdama katılımı Türkiye’de her geçen yıl artmaktadır.

Evli kadınların geleneksel cinsiyete dayalı iş bölümünde ev sorumluluklarının yüksek oranda devam ettiği ve kadının yoğun emek gösterdiği anne ve eş sıfatlarına, çalışma hayatına katılımıyla birlikte iş kadını sıfatı da dâhil olmaktadır. Dolayısıyla çalışma hayatına katılan kadının yaşamında sahip olduğu sıfatlar ve buna bağlı olarak görev ve sorumlulukları artmaktadır. Bu durumda kadınlar çoklu rol üstlenmekte; iş, eş ve anne rollerini yoğun tempoda sürdürmektedirler. Her bir rol için emek sarf eden kadınlar tükenmişlik sorunuyla karşılaşabilmektedirler (Akyurt, 2018:90). Yaşanabilecek psikolojik sorunlarla birlikte, çoklu rollere bağlı olarak yaşamlarındaki niteliksel ve niceliksel kazanım düzeyi değişebilmektedir. Bu sorunları yaşayan kadınlar çalışma hayatı ve aile arasındaki dengenin kurulmasında güçlük yaşamaktadırlar (SASAM, 2015:2). Artan kadın istihdam ile ortaya çıkan iş-yaşam dengesi politikaları (Kul Parlak, 2016:56) ile kadının ev ve iş rolleri arasında denge sağlanması amaçlansa da yapılan çalışmalarda çalışan evli kadınların ev ve iş rollerinin çatışmaya sebep olduğu (Karapınar, İlsev ve Ergeneli, 2006; Coşkuner, 2013; Kızıldağ ve Cin, 2017) görülmektedir.

Kadının hane içi sorumluluklarının yüksek oranda devam ettiği Türk toplumunda, istihdamın teşvik edici kamu politikalarının da etkisiyle, çalışma hayatına her geçen yıl katılan kadın sayısı artmakta, kadınları yaşamlarında ekonomik ve sosyal etkiler sonucu değişim ve dönüşümler yaşanmaktadır. Çoklu rollerin yoğun tempoda yaşayan evli ve çalışan kadınlar, bu temponun niteliksel ve niceliksel olarak yaşamına etki düzeylerinin ortaya konulması, uygulanacak kamu politikalarına referans olması ve çalışan kadının çoklu rollerine dair yaşadıkları sorunları gün yüzüne çıkarması bakımından katkı sağlamış olacaktır.

# I. BÖLÜM

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 1. BEREKET KAVRAMI

Arapça'da b-r-k kökünden türeyen bereket; bolluk, gürlük, ongunluk, feyiz, feyezan olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 1996:132). Türk gelenek ve göreneklerinde berekete özel bir bağlılık vardır. Bir şeyin kıymeti bereketi ölçüsünde değer görmektedir. Anadolu'da bereket kültürü halen korunmakta ve yaşatılmaktadır. Örneğin, evliliklerin uzun ömürlü olması amacıyla düğün törenlerinde belirli ritüeller gerçekleştirilmektedir (Yalçın ve Arık, 2017:84). Bereket; oluşturma, artırma ve devamlılığını sağlama faktörleri ile sosyal yaşamda önemini korumaktadır.

Genel olarak toplumun hemen hemen her ögesinde bereketle alakalı değişler bulunduğu da görülmektedir. Örneğin; “Bereket versin, Bereket olsun, Allah kesene, malına bereket versin, Bereketini gör” değişlerinde bereket kelimesi iyi, faydalı şeyler ile mal, para ve yiyeceğin çoğalması anlamına gelmektedir (Boratav, 1973:115-116). Bununla birlikte bereket inancı insanda temiz ve helal rızka yönlendirici bir işlevi yerine getirmesi yönüyle diğer çoğalma ifadelerinden farklılık göstermektedir.

Aliyev (2008) tarafından yapılan çalışmada Kur'an'da bereketi artıran faktörlerin iman, istiğfar, infak, şükür, zekat ve sadaka olarak altı başlıkta olduğu belirtilmiştir. Kur'an'a göre, günahlardan sakınmak (iman<sup>1</sup>), Allah'tan bağışlanma dilemek

---

<sup>1</sup> A'raf, 96.

(istiğfar<sup>2</sup>), Allah için malını paylaşmak (infak<sup>3</sup>), şükretmek<sup>4</sup>, zekat<sup>5</sup> ve sadaka<sup>6</sup> vermek bereketi artıran unsurlardır. Görüldüğü üzere İslam dininde bereket bölüşerek, paylaşarak ve var olanla yetinerek artacağı gibi sahip olunan ile mutlu olup şükretmek de bereketi artıran etmenlerdir. Bu altı unsurun dışında, Kur'ân'da bazı kelimelerinin bereketi ifade ettiği görülmektedir (a.g.y., 2008). Buna göre bereket kavramı; istikrar, devamlılık, süreklilik, mutluluk, çokluk ve bolluk ile ilişkilidir (Bkz. Tablo 5).

**Tablo 5.** Kur'an'da Bereketi İfade Eden Unsurlar

<b>MEMNUNİYET</b>	<b>EKONOMİK RERAH</b>
Hayır (İyi-Faydalı)	Feyiz (Artma)
Yümn (Mutlu olmak)	Rızık
Beka (Süreklilik)	Ziyade (Çoğalma)
Ni'met (İyi Hal-Mutluluk)	Kesret (Çokluk)
Saadet	İmdâd (Yardım etmek)

Kaynak: Aliyev, R. (2008). Kur'an'da Bereket Kavramı.

Kur'an'da bereket istikrar ve iç huzuru sağlaması dolayısıyla hem maddi hem manevi tatmin olmaya kaynaklık etmektedir (Koçyiğit, 2012:166). Aliyev (2008) tarafından yapılan çalışmada bereketin ekonomik refah sağlamasıyla birlikte, manevi olarak anlamının da olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, bereketi ölçmenin temel iki fonksiyonu bulunmaktadır. Bunlar, ekonomik refah ve memnuniyet (tatmin) kavramlarıdır. Bu iki kavram bereketi ortaya çıkarmaktadır. Bireyin yaşamındaki aile, evlilik, iş, maaş, sosyal çevre gibi etmenlerden duyduğu kazanç, mutluluk, tatmin ve beklentilerini karşılama oranı bereket ile doğrudan ilişkilidir. Bu bağlamda bereket genel olarak şu şekilde ifade edilmektedir:

---

<sup>2</sup> Hud, 52; Nuh: 10-12.

<sup>3</sup> Sebe, 34.

<sup>4</sup> İbrahim, 7.

<sup>5</sup> Rum, 39.

<sup>6</sup> Bakara, 276.

**Bereket kavramı ekonomik refah gibi niceliksel olarak maddi bir yönünün olmasıyla birlikte, tatmin ve memnun edici etkisinin olmasıyla da niteliksel olarak manevi bir yönü vardır.** Bu sebeple bereket iki başlığa ayrılarak niceliksel ve niteliksel yönleri ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Bu şekilde, çalışma hayatına katılan bireyin yaşamından duyduğu memnuniyet ve ekonomik refah bereketi ifade etmektedir.

Bereketin tatmin ile ilişkisi incelendiğinde görülmektedir ki; sosyal bilimciler tarafından sıklıkla çalışılan aile, iş ve yaşam tatmini konuları ile bereketin anlam olarak bir ilişkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda yaşam tatmini yüksek olan bir kişinin yaşamındaki bereketinin yüksek olduğunu ifade edilmektedir.

Genel olarak bereket, yaşamda duyulan memnuniyet, beklenti düzeyiyle ilişkili olup bereketin niteliksel yönüyle ilişkilidir. Aile tatmini, bireyin aile içerisindeki ilişkilerinden aldığı doyumunu ifade etmektedir (Carver ve Jones, 1992: 72). Bireyin kendine ve ailesine ayırdığı zamandan duyduğu memnuniyet bereketin düzeyi oluşturmaktadır. Evli ve çalışan bireyin kendisi, ailesi ve sosyal çevresi ile ilgili ekonomik değerlerden sıyrılmış tüm ögeler bereketin memnuniyet yönünü ifade etmektedir.

Bireyin ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile doğrudan ilişkili olan iş tatmini; işe harcanılan zaman, işten elde edilen gelir, iş-ev arası ulaşım süresi, iş yeri ilişkileri ile ilgili olup genel olarak çalışılan işin mutlu etmesidir. İş tatmini, yaşam tatmininin bir parçasını olduğundan dolayı sadece iş ile ilgili alanda sınırlı kalmayıp yaşam tatminini de etkilemektedir (Keser, 2005:78). Bu bakımdan iş tatmini, yaşam tatmini ile de ilişkilidir (Judge ve Watanabe akt. Ergin, 1997).

Kavramsal olarak oluşturulan bereket; evli, anne ve çalışan kadının kendisine, ailesine ayırdığı vakitten duyulan memnuniyeti, sosyal yaşamından duyulan memnuniyeti, annelik ve eş olma vasfından duyulan memnuniyeti, işin mutlu etmesi, gelecekte daha mutlu olma beklenti düzeyi, işyeri ilişkilerinden ve işe harcanan zamandan duyulan memnuniyeti ifade etmektedir (Bkz. Şekil 2). Diğer bir yandan bereketin ekonomik

refah yönü ise; bireyin gelirini, geliri sonucu yapılan birikim ve yatırımları, gelecekte yatırım yapabilme ve çalışıyor olma beklentisi, gelirin yeterli olması algısı sonucu gider azaltmama ihtiyacı gibi faktörlerden oluşmaktadır (Bkz. Şekil 2).



Şekil 2. Bereketi Tanımlayan Kavram Şeması

Genel olarak bireyin yaşamından duyduğu memnuniyet (tatmin) ve ekonomik refah bereketi meydana getirmektedir.

## 2. KAMU POLİTİKASI ve BEREKET İLE İLİŞKİSİ

### 2.1.KAMU POLİTİKASI

Kamu yönetimi, ülke genelini kapsayan örgütlenmesiyle devletin idari işlerinin yerine getirildiği bir sistem olmasıyla birlikte, birey ve devlet arasındaki ilişkileri düzenleyen bir mekanizmadır (Eryılmaz, 2009; Sözen, 2011). Devlet ve toplum düzeninin temel dayanağı olan kamu yönetimi (Eryılmaz, 2019:7) bu düzenin devamlılığı için toplumun tamamını etkileyen politikalara ihtiyaç duymaktadır.

Kamu yönetiminin elemanlarından biri olan kamu politikası (Eryılmaz, 2009:9) toplumsal sorunların tanımlanmasında ve bu sorunların çözümünde hükümetler tarafından kullanılan bir araçtır. Toplumsal sorunların çözümünde kamusal aktörlerin ya da kamusal aktörlerin denetiminde bulunan diğer aktörlerin karar ve eylemlerinin çerçevesini belirlemektedir (Gül, 2015).

Anderson'a (2011) göre kamu politikalarının; aktör, talep, söylem, çıktı ve sonuçlar olmak üzere beş temel unsuru bulunmaktadır. Kamu politikasının üretiminde resmi ya da resmi olmayan aktörlerin talep ve söylemleri toplumu etkileyen politikaların ortaya çıkarılmasını sağlamaktadır. Ortaya çıkarılan bu politikaların toplumsal zeminde çeşitli etkileri bulunmaktadır. Kamu politikaların bu etkisi dolayısıyla kamu yönetimi, hem etkilenen hem etkileyen bir aktördür (Sözen, 2011:135).

Toplum içerisinde bulunan bazı gruplar, toplumun çoğunluğuna göre eğitim, istihdam, sağlık, siyasal katılım gibi alanlara katılımda zorluk yaşamaktadırlar ve dezavantajlı ya da özel olarak korunması gereken gruplar olarak adlandırılmaktadırlar (Tokol, 2018:175). Cinsiyetleri nedeniyle dezavantajlı gruplar arasında yer alan kadınların sosyoekonomik olarak güçlendirilmeleri devletin sorumluluk alanı içerisinde kabul edilmektedir ve bu doğrultuda çeşitli kamu politikaları uygulanmaktadır.

Türkiye'de kamu politikalarını belirleyen ve yönlendirici bir araç olan Kalkınma Planları, strateji ve eylem planları aracılığıyla, kadının sosyal ve ekonomik olarak güçlendirilmesi için politika hedefleri oluşturulmaktadır.

### **2.1.1. On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)**

Türkiye'de 1963 yılından bu yana uygulanan Kalkınma Planları beş yıllık olarak hazırlanmaktadır. Yıllar içerisinde sırasıyla, Devlet Planlama Teşkilatı, Kalkınma Bakanlığı ve T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nca hazırlanan Kalkınma Planları, kalkınma vizyonunu ortaya koyan, toplumun temel değerlerini ve beklentilerini karşılamak üzere hazırlanan, devletin uluslararası konumunu yükseltilmesi ve halkın refahının artırması amacıyla yol haritası (On Birinci Kalkınma Planı, 2019:1) çizen politika metinleridir. Yıllara göre bu politika planlarına kadının

sosyal ve ekonomik yaşantısını geliştirilme amacı dahil edilmektedir ve politika hedefleri oluşturulmaktadır.

2019-2023 yıllarını kapsayan On Birinci Kalkınma Planı'nda kadının güçlendirilmesi politikaları yer almaktadır. Özel politika grupları içerisinde yer alan kadınların istihdamının artırılması amaçlandığı planda, Nitelikli İnsan, Güçlü Toplum, Makroekonomik Politikalar ve Kadın başlıklarında politika hedefleri belirlenmektedir. Bu politikalar kadının işgücü, çalışma hayatı ve istihdamı, kadın-erkek fırsat eşitliği konularında yoğunlaşmaktadır. Kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesindeki gerekçeler ve politika hedefleri şu şekilde belirtilmektedir:

- Kadınların eğitim düzeyindeki yükselişin aksine niteliği az, kayıt dışı ya da ücretsiz aile işçiliği konularında kadın işgücü oranının yüksekliği sürmekte bu sebeple kadınların işgücüne katılımı gerilemektedir (Madde 48). Bu maddede belirtildiği üzere, kadın eğitim düzeyinin yükselmesine rağmen annelik ve eşlik rollerine yüksek oranda emek verdiği ve bu nedenle işgücü oranının düşük olduğu görülmektedir. Kadının işgücüne dahil edilebilmesi için sosyal olarak desteklenmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.
- Kırılgan kesimin istihdam edilmesinde bazı riskler vardır. Bu risklerin önlenmesi, kadınların işgücü piyasasının taleplerini karşılayabilecek şekilde güçlendirilmesi gerekmektedir (Madde 90),
- İstikrarlı büyümenin en önemli unsuru insan kaynaklarıdır. Kadınların işgücüne katılımının teşvik edilmesi temel öncelikler arasında yer almaktadır (Madde 210),
- Kadınların iş gücüne yüksek oranda dâhil olması hane halkı gelirlerini artıracak ve yatırımlar için finansman kaynağını sağlamaktadır (Madde 213),
- Kadınların işgücüne katılımlarını kolaylaştırıcı ve istihdamlarını artırıcı politika uygulamaları geliştirilmesi hedeflenmektedir (Madde 570),
- Kadınların özellikle teknoloji üretimi alanında mesleki eğitim fırsatları artırılması hedeflenmektedir (Madde 570.1),

- Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını için bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması, iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar hayata geçirilmesi gerekmektedir (Madde 570.2),
- Kadınların toplumsal hayatta hak, fırsat ve imkânlardan eşit şekilde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak ve her türlü ayrımcılığı önlenmesi gerekmektedir (Madde 599),
- Kadınların ekonomik, sosyal, kültürel hayata ve karar alma mekanizmalarının her düzeyine aktif katılımı özellikle yerelden başlayarak teşvik edilmesi sağlanmaktadır (Madde 600),
- Kadınların sosyoekonomik hayatta güçlenmelerine yönelik araştırma, proje ve eğitim çalışmaları yapılması hedeflenmektedir (Madde 600.1),
- Kadınların kamu ve özel sektörde yönetim ve karar mekanizmalarında daha yüksek düzeyde olmalarını sağlayıcı farkındalık oluşturucu ve teşvik edici yöntemler uygulanması hedeflenmektedir (Madde 600.7-600.8).

### **2.1.2. Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)**

Strateji Belgesi ve Eylem Planı; eğitim, ekonomi, sağlık, karar alma mekanizmalarına katılım, medya olarak beş temel politika ekseninde oluşturulmuştur. Bu belgeye göre, güçlü ve sürdürülebilir kalkınma için; kadının çalışma hayatındaki varlığı, istihdam edilmesi ve üretimde karar sahibi olması gerekliliği vurgulanmıştır. Bununla birlikte kadının ekonomik açıdan güçlenmelerini sağlamanın, aile içindeki konumlarını da iyileştirmektedir (2018:71) iddiasını taşımaktadır.

2018-2023 yıllarını kapsayan bu belgeye göre belirlenen hedefler;

- Kadınların Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023) belgesinde yer alan sektörlerdeki istihdamları artırılması hedeflenmektedir,
- Eylem planının bitiş tarihine kadar bilgi ve iletişim sektörüne 200 bin kadın istihdam edilmesi hedeflenmektedir,
- Kadın istihdamında kayıt dışı çalışma ile mücadele edilmesi gerekmektedir,
- Kadınların çalışma hayatında tam ve etkin katılımında aracı kurum olan özel sektörün güçlendirilmesi sağlanmaktadır,

- Kadın girişimciliğinin desteklenmesi gerekmektedir.
- Bu hedefler doğrultusunda ilgili kurumlara çeşitli faaliyetler yüklenmişti. Bunlar;
- Kadınların daha da güçlendirilmesi için ilgili mevzuatın revize edilmesi gerekliliği,
- Nitelikli kadın istihdamını artırıcı mesleki eğitim fırsatlarının yaygınlaştırılması,
- Kadınların kayıt dışı istihdamını azaltıcı ekonomik ve sosyal politikalar geliştirilmesi,
- Kamu ve özel sektör iş birliğinin ile kadın-erkek fırsat eşitliği faaliyetlerinin geliştirilmesi,
- Kadınların ekonomik konumlarının güçlendirilmesi için kadın girişimciliğinin yaygınlaştırılması,
- Özel politika kapsamındaki kadınların ekonomik hayata katılımlarının artırılması.

### **2.1.3. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)**

Özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması amacıyla Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında politika, strateji ve tedbirler oluşturularak şu hedefler belirlenmiştir. Eğitim ile istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücünde güvence ve esneklik oluşturulması, dezavantajlı grupların istihdamının artırılması, istihdam ile sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi olarak dört temel politika ekseninde belirlenen hedefler şu şekildedir:

- Kadınların işgücüne katılma oranı Ulusal İstihdam Strateji belgesinin geçerli olduğu güne kadar %41 düzeyine çıkarılması hedeflenmektedir,
- Cinsiyet eksenli kırdan kente göç verilerinin oluşturulma çalışmalarının yapılması gerekmektedir,
- Kırdan kente göç eden kadınların işgücü piyasasına uyumlarını sağlanmalıdır,

- Şiddet mağduru ya da eşi ölmüş kadınların sosyoekonomik hayata katılımlarının sağlanması,
- Kadın istihdamının artırılmasına ve kayıt dışı kadın istihdamının önlenmesine yönelik çalışmalar yapılması,
- Bölgesel bazda verilecek desteklerle kadın girişimciliğinin özendirilmesi,
- Çocuklara yönelik kreş ve gündüz bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasına dair yasal engellerin kaldırılması,
- Kurumsal çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması amacıyla özel sektörün teşvik edilmesi hedeflenmektedir.

## **2.2. KAMU POLİTİKALARININ BEREKET İLE İLİŞKİSİ**

Türkiye’de kamu politikalarının bir misyonu da özel koruma gerektiren grupların toplum içerisinde eğitim, istihdam, siyasal katılım, sağlık gibi temel kamu hizmetlerinden faydalanmalarını sağlamada bir araç olmasıdır. Tarihsel süreç içerisinde, kadınların cinsiyetlerinden dolayı hane içi geleneksel cinsiyetçi iş bölümünde ağır yük ve sorumluluk altında olmaları dolayısıyla, başta eğitim ve istihdam olanaklarından erkeklere göre daha düşük oranda faydalanmaktadırlar. Bu nedenle Türkiye’de kamu politikaları aracılığıyla kadınlar fırsat eşitliği ve pozitif ayrımcılık politikalarıyla sosyoekonomik olarak desteklenmektedirler.

Ulusal politika belgeleri incelendiğinde görülmektedir ki, kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması amaçlanmakta, bu sebeple çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerine kolaylaştırıcı politika hedefleri belirlenmektedir (Dokuzuncu Kalkınma Planı, Madde 568). Kadının istihdam edilmesinin yanı sıra ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını artırmak amacıyla mesleki eğitim imkanlarının geliştirilmesi de hedeflenmektedir (Madde 621). Onuncu Kalkınma Planı’nda, kadınların sosyal ve ekonomik hayatta daha fazla yer almalarına ve yaşam kalitelerinin yükseltilmesi amacıyla önemli adımlar atıldığından ve bu adımların artırılması hedeflendiğinden bahsedilmektedir (Madde 110). Kadının rolleri üzerine iyileştirmeler ise yine kalkınma planlarının hedeflerinden biri olagelmıştır. Örneğin,

kadınların sosyal, kültürel ve ekonomik hayattaki rolünün güçlendirilmesi amaçlanmaktadır (Madde 249). Yoğun çalışma temposu içerisinde yer alan kadınların aile ve iş yaşamı uyumlaştırılması amacıyla esnek çalışma, ebeveyn izni gibi politika hedefleri oluşturulmaktadır (Madde 255 ve Madde 351).

Ulusal ve uluslararası politika metinlerinde kadının ekonomik olarak güçlendirilmesi, iş-aile yaşamı dengesine ulaşmak için kadınların sosyal destek mekanizmaları ile desteklenmesi (OPAAW, 2008; CEDAW, 1981; Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2018) gerekliliği ifade edilmektedir.

Politika belgelerinin genel çerçevesi, kadının ekonomik olarak güçlendirilmesini amaçlanmakta, bununla birlikte sosyal ve kültürel olarak da gelişimlerini sağlamaktır. Bu bağlamda bereketin temel iki fonksiyonu olan ekonomik refah ve memnuniyet kavramları kadının yaşamında politika hedefleriyle oluşturulmaya çalışılmaktadır. Kadınlara istihdam alanları açılarak ekonomik fayda sağlanırken, iş ve aile yaşamındaki yoğun temponun sosyal politika uygulamalarıyla azaltılması ve kadının yaşam tatmininin artırılması hedeflenmektedir.

Kamu politikaları birden bire ortaya çıkan metinler olmaktan ziyade, belli bir süreç neticesinde gelişmektedirler (Anderson, 2011). Örneğin, 1995 yılında AÇSHB tarafından gerçekleştirilen Sağlık Sektöründe Kadın araştırmasında evli ve çalışan kadınlar ile birebir görüşmeler sonucu elde edilen bulgular, istihdam edilen ancak sosyal yönden desteklenmeyen kadınların yaşadığı sıkıntıları göstermektedir (akt. Koray, 2005:447):

*“İşte çalış, evde çalış, ikisinden biri yarım kalıyor. Evliliğim eksik kaldı. Çocuk yapamadım.” (Kadın hemşire)*

*“Çocuğu evde hasta bırakıp başka hastalara bakarken, neden kendi çocuğuma ben bakmıyorum diye vicdan azabı çekiyorum. Çocuğumla oynarken de neden ilmi bir dergi okumuyorum diye huzursuzum.” (Yönetici kadın doktor)*

*“Hemşirelik zor bir meslek; evli bayanlar için ev işleri, buranın nöbetleri; yaşam alt üst oluyor. 24 saat hastanedesiniz; eve gidip yatıyorsunuz orada*

*da verimli olamıyorsunuz. Ne kendine, ne eşine, ne de çocuğuna faydan oluyor.” (Kadın hemşire)*

Sağlık sektöründe kadınlara yönelik tutum ve davranışlar ile cinsiyete dayalı ayrımcılığın araştırıldığı bu çalışmada bazı katılımcılar, çalışma hayatıyla birlikte kazandıkları çoklu rollerinin yaşamlarında memnuniyetsizliğe dolayısıyla bereketsizliğe neden olduğunu gösteren cevaplar vermektedirler. Yapılan çalışmada kadınların çoklu rollerine bağlı yoğun tempunun yaşamlarında sorunlara sebep olduğu görülmektedir. Araştırma sonucunda, çalışan kadınların iş hayatındaki en büyük engellerinin ev ve çocuk sorumlulukları olduğu, bu yönde kadının yaşamını destekleyici, esnek çalışma saatlerinin uygulanması, ev ve çocuk sorumluluklarının çiftler arasında eşit olarak paylaşmaya özendirici kamu politikalarının uygulanması önerilmektedir (Mardin, 2000).

Uygulanan kamu politikalarıyla kadının istihdamı teşvik edilirken, sosyokültürel olarak desteklenmesi de böylelikle yıllar içerisinde amaçlanır hale gelmektedir.

Kamu politikalarını meydana getiren kaynak, hukuki metinlerdir (Çolak, 2020:164). Türkiye’de uygulanan kadının sosyoekonomik olarak güçlendirilmesi politikalarını hem iç hukuk hem de uluslararası hukuk şekillendirmektedir.

### **3. ÇALIŞMA HAYATINDA KADINLAR İLE İLGİLİ HUKUKİ DÜZENLEMELER**

Toplumda bireyler arasında eşitlik sağlamak ya da var olan eşitsizlikleri gidermeyi hedef alan bir devlet biçimi olan sosyal devlet (Ruggie, 1984:11) olmanın gereği olarak devletler bir takım hukuki düzenlemeler yapmaktadırlar.

Kadınların iş yaşamına katılımları sanayi devrimi sonrası artan işgücü ihtiyacı ve savaşlar sonucu azalan erkek işgücü nüfusunu ikame edilmesiyle gerçekleşmiştir. Bu hazırlıksız ve ani şekilde iş yaşamına katılması sonrası kadınlar çalışma hayatına dair bazı sorunlar yaşamakta ve bu sorunların çözümü için bazı hukuki düzenlemeler

yapılmaktadır. Türkiye'nin de kabul ettiği ilk düzenleme Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1937 yılında çıkarılan, kadınların yeraltında çalışmasını engelleyen belgedir. Kadınların iş hayatında yer almaya başladığı bu yıllarda, eşit işe eşit olmayan ücret almakta ve cinsiyetleri dolayısıyla ayrımcılığa maruz kalmaktaydılar. Yine Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1951 yılında çıkarılan belgeye göre, cinsiyetler arasında eşit işe eşit ücret prensibi kabul edilmektedir. Devamında 1958 ve 1961'de yine temel hakları esas alan belgeler çıkarılmaktadır.

1980'li yılların sonunda, üçüncü dalga feminizme kadar çıkarılan belgelerin sadece temel hakları esas aldığı, işten çıkarmalar ya da ücretlerle ilgili düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir.

Türkiye'de hem iç hukukta hem uluslararası hukuk ile kazanılmış olan belgelerin 1990 sonrası sadece temel hakları esas almayan aynı zamanda kadının yaşamını sosyal ve ekonomik yönden kuvvetlendiren, istihdama teşvik eden düzenlemelerin olduğu görülmektedir. Türkiye'de 2000'li yılların başından itibaren, ulusal politika belgeleri aracılığıyla kadınların istihdam alanları açılmakta, işgücüne katılımları teşvik edilmekte ve buna bağlı olarak istihdam oranları artmaktadır.

Eşit iş, eşit ücret, doğum izni, süt izni, gündüz bakım desteği, esnek çalışma, eşit çalıştırma, gece çalıştırma gibi konularda kadınların istihdamlarını kolaylaştırıcı ve istihdamlarının artırılması gibi politikalar uygulamaktadırlar. Bu bölümde, ulusal ve uluslararası alanda yapılan, kadınının çalışma hayatını sosyal ve ekonomik olarak düzenleyen mevzuat derlenmiştir.

### **3.1.ULUSAL DÜZENLEMELER**

#### **3.1.1. Kanunlar**

##### **3.1.1.1. 4857 Sayılı İş Kanunu**

22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanun'unda eşit davranma ilkesi, bazı işlerde çalıştırma yasağı, kısmi süreli ve yarı zamanlı çalışma, analık-babalık ve süt izni, hamilelik hallerinde doktor kontrol izinleri gibi kadının çoklu rollerinin getirmiş

olduğu durumlar için haklar sağlamaktadır. Eşit davranma ilkesi gereğince işverenler, bireyin cinsiyeti ya da doğurganlık özelliği nedeniyle iş sözleşmesinin yapılmasında farklı bir muamele yapmaları ve cinsiyet sebebiyle eşit değerde bir iş için farklı ücret vermeleri yasaklanmaktadır (İş Kanunu, madde 5).

Kadınlara analık halinde doğum ve süt izni verilmektedir. Kadınlar doğumdan önce ve sonra toplam 16 hafta ücretli izinli sayılmaktadırlar (Madde 55). Doğum öncesi ve sonrası kullandığı izinler yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılmaktadır. Doğumu gerçekleştirmiş kadının çocuğuna süt vermek için işyerinden ayrıldığı süre çalışma süresinden sayılmaktadır (Madde 66). Bununla birlikte hamilelik boyunca kadına periyodik hamilelik kontrolleri için izin verilmektedir (Madde 74).

2016 yılında İş Kanunu kapsamına alınan kısmi süreli çalışma hakkına kadın-erkek fark etmeksizin ebeveynlerden biri, çocuk ilköğretim çağına gelene kadar herhangi bir zaman diliminde başvurabilmektedir (Madde 13).

İş Kanunu'nda kadınların bedenlen zorlanacakları kanalizasyon işleri, maden ocakları ya da tünel inşaatları gibi yer ve su altı işlerde çalıştırılmaları yasaklanmaktadır (Madde 72). İş Kanunu'nda belirtilen bu haklar 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda da yer almaktadır.

İş Kanunu genel olarak, kadınların cinsiyetine bağlı ayrımcılığa ya da zorlu işlerde çalıştırılmaya maruz kalmamalarını ve anne olma sürecini kolaylaştırıcı haklar tanımaktadır.

### **3.1.1.2. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu**

İdeolojik ve kültürel bir yönü olan toplumsal cinsiyet (Küçükbaşol, 2014:14) kavramı toplumların bireylere cinsiyetleri sebebiyle biçtiği çeşitli rol ve davranışlardır. 25.6.2001 tarihinde kabul edilen 4688 sayılı Kanun'un 19'uncu maddesinde, 4.4.2012 tarihinde yapılan değişikliğe göre sendika ve konfederasyonlar kuruluş amaçlarına göre toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda sendikalar toplumun cinslere biçtiği rol ve davranışlara göre değil, eşitlikçi bir yapıda faaliyette bulunmak zorundadırlar.

### **3.1.1.3. 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu**

Kamu görevlileri sendikalarında olduğu gibi diğer sendikalar da 6356 sayılı Kanun'un 26. maddesi gereğince eşitlik ilkesine, ayrımcılık yasaklarına uymakla ve faaliyetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmekle yükümlüdürler.

### **3.1.1.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

20.06.2012 tarihinde kabul edilen 6331 sayılı Kanun'un 10'uncu maddesi gereğince işveren iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili risk değerlendirmesi yapmalıdır. Bu değerlendirmeyi özel politika gerektiren gruplardan biri olan emziren ve gebe çalışanlar ile kadın çalışanları da gözeterek yapmalıdır.

### **3.1.1.5. 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**

31.05.2006 tarihinde kabul edilen 5510 sayılı Kanun kadınları emzirme, doğuma bağlı borçlanma ve geçici iş göremezlik ödeneği ile ev hizmetlerinde çalışan kadınların sigortalılık halleri ile ilgili çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. İş Kanun'unda kadınlara anneliği dolayısıyla tanınan doğum ve süt izni gibi haklara bağlı olarak bazı ilave haklar tanınmıştır. Buna göre sigortalı çalışan kadınlar emzirme süresi içerisinde süt vermek için ayrılan zamanda meydana gelen kazalar iş kazası kapsamına girmektedir (Madde 13). Yine kadınlar ya da sigortalı eşine her çocuk için emzirme ödeneği verilmektedir (Madde 16). Doğumdan önce ve sonra toplam 16 hafta doğum izni hakkına sahip olan kadın çalışan, bu süreler için geçici iş göremezlik ödeneği almaktadır (Madde 18). Çalışan kadınlar kullanmış oldukları analık ve doğum izni sürelerini talepte bulunmaları halinde borçlanarak, bu süreleri sigortalılıklarına sayılabilmektedirler (Madde 41).

Türkiye'de kayıt dışı istihdam alanlarından biri olan ev hizmetlerinde çalışan kadınlar için 01.04.2015 tarihinde eklenen Ek Madde 9 ile kayıt dışı istihdamı önlemek için ev hizmetlerinde çalışan kadınlara da sigorta yapılması zorunluluğunu getirmektedir.

### **3.1.2. Yönetmelik ve Genelgeler**

#### **3.1.2.1. Asgari Ücret Yönetmeliği**

01.08.2004 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanan bu yönetmeliğin 19.04.2014 tarihinde yapılan değişikliğe göre, asgari ücretin belirlenmesinde cinsiyet sebebiyle de herhangi bir ayırım yapılamaz (Madde 5) hükmü getirilmektedir.

#### **3.1.2.2. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik**

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 30’uncu maddesine dayanılarak 2013 yılında hazırlanan bu yönetmelik işverenlere gebe ve emziren çalışan kadınlara karşı bazı sorumluluklar yüklemektedir. Buna göre işverenler, çalışan emziren ve gebe kadınlar için tehlikeli sayılan etkenlerin çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendirmek ve bu değerlendirmeye göre önlemler alması gerekmektedir (Madde 6). Sağlık raporuyla gerekli görüldüğü takdirde gebe çalışan kadın daha hafif işte çalıştırılmak zorundadır (Madde 7). Gebe ve emziren kadınlar günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmazlar (Madde 9). Bununla birlikte yönetmelik 100-150 kadın çalışanın olduğu işyerlerinde emzirme odası kurulmasını ve 150’den çok kadın çalışanın olduğu işyerinde ise 0-6 yaş aralığında olan çocukların bakımı için emzirme odası ve yurt açma zorunluluğu bulunmaktadır (Madde 13).

#### **3.1.2.3. Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik**

24 Temmuz 2013 tarihli 28717 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan bu yönetmeliğe göre kadın çalışanlar gece postalarında yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmazlar (Madde 5). 2017 yılında yapılan değişiklik ile turizm, sağlık sektöründe ve güvenlik işlerinde kadın çalışanın yazılı onayının alınması şartıyla belirtilen saatten fazla çalıştırılabilir maddesi bulunmaktadır.

Bu yönetmelik gece postasında kadın çalışan işverenlere belirli sorumluluklar da yüklemektedir. Buna göre gece postasında çalışan kadınların işe geliş-gidişlerinden işverenler yükümlüdür (Madde 6). Bununla birlikte işveren belirli aralıklarla kadın çalışanlarının sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamaktadır (Madde 7/2).

#### **3.1.2.4. 2010/14 Sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Konulu Genelge**

25 Mayıs 2010 tarihli 27591 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan bu genelgeye göre, kadınların sosyoekonomik olarak güçlendirilmeleri, kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir ekonomik büyüme hedefine kadın istihdamının dahil edilmesi amacıyla Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu kurulmaktadır. Adı geçen kurul, kamu kurum ve kuruluşları, sosyal taraflar, sivil toplum kuruluşları ve akademisyenlerin katılımlarından oluşmakta ve kadın istihdamı alanındaki mevcut sorunların tespit edilmesi, izlenmesi, değerlendirilmesi, koordinasyon ve işbirliğini sağlamak amacıyla toplanmaktadır.

#### **3.1.2.5. Gelir Vergisi Genel Tebliği (2018)**

Mevzuat ile çalışan kadınların çocuklarına sağlanan kreş ve gündüz bakım desteğini uygulanabilir hale getirmek amacıyla Gelir Vergisi Kanunu’na bağlı tebliğ uyarınca işverenin kadın çalışanın çocuğuna verdiği kreş ve gündüz bakımevi desteği ödemeleri gelir vergisi istisnası kapsamına alınmaktadır (Madde 6).

### **3.2. ULUSLARARASI DÜZENLEMELER**

#### **3.2.1. 45 Sayılı Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi (1937)**

ILO tarafından oluşturulan 45 Sayılı Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi’ne göre kadınlar hangi yaşta olursa olsun yer altı işlerinde çalıştırılmazlar. Bu sözleşme Türkiye’de 21.4.1938 tarihinde bu yana yürürlüktedir.

#### **3.2.2. 100 Sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi (1951)**

ILO tarafından çalışma hayatında kadınların istihdamına yönelik iyileştirici ve kadın-erkek fırsat eşitliğine dayalı çalışmalar yapılmaktadır. Bu doğrultuda Türkiye’de 19.7.1967 tarihinde yürürlüğe giren 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi kapsamında erkek ve kadınların eşit işlerde eşit ücret ve sosyal haklara sahip olmasını maddesi bulunmaktadır.

### **3.2.3.111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958)**

ILO tarafından İnsan Hakları Evrensel Beyannameinde belirtilen niteliklere aykırılık gösteren çalışma hayatında her türlü ayrımcılığa karşı oluşturan sözleşme Türkiye’de 19.7.1967 tarihinden bu yana yürürlüktedir. Bu belge ile iş ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmaması ve kadın-erkek fırsat eşitliğinin geliştirilmesi çağrısında bulunmaktadır.

### **3.2.4. Avrupa Sosyal Şartı (1961)**

Avrupa Konseyi üye ülkeleri tarafından 18.10.1961 tarihinde imzalanan Avrupa Sosyal Şartı, Türkiye tarafından 1989 yılında kabul edilmiştir. Bu belgenin amacı Avrupa devletlerinin vatandaşlarına çalışma hayatı ile ilgili sosyal ve ekonomik hakları tanınması ve bu hakları güvence altına alınmasını sağlamaktır. Bu belgeye göre;

- Kadın-erkek eşit işe eşit ücret almalıdır (Madde 4),
- Kadınlar anne olma durumunda özel korunma hakkına sahip olmalıdır (Madde 8),
- Ailevi sorumlulukları olan çalışanların istihdam edilmesini ve bu sorumluluklar nedeniyle işten ayrılanların tekrar istihdam edilmelidir (Madde 27/1a).

Bu belge ailevi sorumlulukların işe son verme nedeni olamayacağını ve çalışan ebeveynlerin çocuklarına kreş hizmeti verilmesini teşvik edilmesini sağlayan ilk belgelerden biridir.

### **3.2.5. CEDAW (1981)**

Kadına karşı şiddet, kadının statüsü ve haklarına ilişkin konuların 20. yüzyılda bir dizi uluslararası konferans ile ülkelerin gündemine girdiği bilinmektedir. İkinci Dünya Kadın Konferansı’ndan sonra 1979 yılında BM Genel Kurul tarafından kabul edilen CEDAW, 1980 yılında üye ülkelerin imzasına açılmıştır. İnsan Hakları Evrensel Bildirisi’nin “ayrımcılığın kabul edilemezliği” prensibini teyit niteliğinde olan bu sözleşmede, temelde kadının; kişisel, sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal haklardan yararlanmaları konusunda eşit haklara sahip olduğunu ve bu hakların her türlü ayrımcılığa karşı taraf devletlerin gerekli tedbirleri alma sorumluluğunda olduğu

bildirilmektedir. Sözleşme, Türkiye tarafından 14 Ekim 1985 tarih 18898 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak 19 Ocak 1986 tarihinde yürürlüğe girmekte ve Türkiye, CEDAW Sözleşmesine taraf devletlerden birisi olmaktadır. BM'nin temel insan hakları sözleşmeleri arasında yer alan ve kadın hakları konusunda uluslararası standartları belirleyen ilk sözleşmedir. CEDAW'ın temel hedefi, toplumsal yaşamın her alanında kadın erkek eşitliğini, kalıplaşmış kadın-erkek rollerine dayalı önyargıların ortadan kaldırılmasını sağlamaktır. Sözleşme, kadınlara yönelik ayrımcılığı önlemek için var olan ilk yasal ve bağlayıcı uluslararası dokümandır. CEDAW Sözleşmesi'nin 11. maddesi gereğince taraf devletler, kadınların çalışma haklarını güvence altına almak için her türlü önlemi almakla yükümlüdürler. Bununla birlikte CEDAW ile ebeveynlerin aile içi sorumluluklarını, çalışma ve toplumsal yaşamlarındaki sorumluluklarıyla uyumlaştırması için destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanması teşvik edilmektedir.

### **3.2.6. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (1995)**

BM tarafından, Dördüncü Dünya Kadın Konferansı sonrasında imzaya açılan bu deklarasyon; kadınlara yönelik eşitlik ve kalkınma hedeflerinin henüz gelişme göstermediğini ve taraf devletlere bu doğrultuda belli hedefler yükleyen bir metindir. Deklarasyonun temel amacı, kadınları temel hak ve özgürlükler noktasında tam donatılmalarını, toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilerlemelerini ve güçlendirilmelerinin önündeki bütün engelleri ortadan kaldırmaya çalışmaktır. Bu metne göre uluslararası kuruluşlar, taraf devletler ve hükümetlerin işbirliği içinde olacakları STK'lar, üniversiteler ve meslek oda/birlikleri, kadının; sağlık, ekonomi, medya, çevre, şiddet ev yoksulluk temalarında çeşitli hedefler yüklenmektedirler. Hükümetler; kadının tam ve eşit katılımını sağlayacak ekonomik ve sosyal politikalar düzenlerler (58-a), hem kamu hem özel sektörde kadının istihdamını ve gelirini artıran politikalar oluştururken aynı zamanda kadın işsizliğini önlemeye çalışırlar (58-h). Toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı ekonomi programları geliştirilmesi (67-a) hükümetlerin yapacakları bir diğer eylemdir.

### **3.2.7. OPAAW (2008)**

2008 yılında İİT üyesi ülkeleri tarafından Kadının İlerlemesi İçin Eylem Planı kabul edilmiştir. Eylem Planı'nda dokuz ana hedef bulunmaktadır: Kadınların siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel kademelerde karar alma mekanizmalarına katılımı, kadınların mesleki ve beceri eğitimi imkanlarına erişiminde fırsat eşitliğinin sağlanması, kadınların sağlık bakımı ve hizmetlerine erişimlerinin iyileştirilmesi, kadınların kamuda ve özel sektörde eşit ekonomik fırsatlara erişimlerinin artırılarak ekonomik olarak güçlendirilmesi, kadınların sosyal ihtiyaçlarının, güvenliklerinin ve esenliklerinin sağlanması ve bu hususta iyileştirme yapılması, kadınları hedef alan her türlü toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık ve şiddetle mücadele edilmektedir. Kriz, afet ve silahlı çatışma durumlarında kadının korunması, önleyici tedbirler alınması ve barış-güvenlik konularında rol almasının teşvik edilmektedir.

### **3.2.8. İstanbul Sözleşmesi (2011)**

İstanbul Sözleşmesi olarak bilinen Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi 11 Mayıs 2011 tarihinde Türkiye'nin Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Dönem Başkanlığı sırasında imzaya açılmış ve İstanbul'da düzenlenen Avrupa Konseyi 121. Bakanlar Komitesi Toplantısı'nda imzalanmıştır. İstanbul'da imzalanması nedeniyle İstanbul Sözleşmesi olarak bilinmektedir. Bu sözleşmeye göre taraf devletler kadına karşı şiddetin önlenmesi için sözleşmenin öngördüğü her türlü faaliyeti yapmakla görevlendirilmişlerdir. Şiddeti önleyici unsurlardan biri olarak görülen kadının ekonomik olarak güçlendirilmesi (Madde 12/6) amacıyla, taraf devletler kadınların güçlendirilmesine yönelik gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler.

## **II. BÖLÜM**

### **TÜRKİYE’DE KADININ KONUMU**

#### **1. TÜRK TOPLUMUNDA KADIN**

Türk toplumunda kadının konumu tarihsel süreç içerisinde şekillendiği bilinmektedir. Bu sebeple kadının toplum içerisindeki konumu, Osmanlı Devleti’nden Türkiye Cumhuriyeti’ne uzanan sürecin bir bütün olarak incelenmesi gerekmektedir.

##### **1.1. OSMANLI DÖNEMİNDE KADININ KONUMU**

Tanzimat dönemi öncesinde kadınların sosyal, medeni ve hukuki haklarının ya hiç olmadığı ya da kısıtlı olarak kullanabildikleri bir dönemdir. Kadınların eğitim, miras sahibi olma, çalışma gibi haklarının olmadığı; zorla, rıza dışı ve 18 yaş altı evliliklerin olduğu bilinmektedir. Sosyal düzenin kadınlar aleyhinde olduğu erken modernleşme dönemi (1870-1935) öncesinde, Batıcılığın artan etkisiyle, kamusal alanda daha görünür olan erkek yaşamı hızla modernleşirken, kadının ise özel alanda olan geleneksel konumu sebebiyle modernleşme hızı yavaş olmuştur. Erkekler aile yaşamını birlikte kuracakları kadınları da modernleşme sürecine dâhil etmek istemekteydiler. Bunun nedeni, modernleşmekte olan orta ve üst orta sınıf erkeklerin, görücü usulü evlenmekten ve geleneksel kadın-erkek ilişkilerinden duydukları rahatsızlıktır (Berktaş, 1992:20).

Erkeğin tek başına gelişmişliği toplumda erkekler tarafından hissedilir düzeyde bir boşluk oluşturduğu görülmektedir. Bu sebeple, Osmanlı seçkinlerinin toplumsal

düzenin yeniden inşasında en fazla üzerinde durdukları konulardan biri, kadının toplum içerisindeki konumu olmuştur (Mardin, 2011:30; Berkes, 2012:444).

Tanzimat dönemiyle başlayan ve Cumhuriyetin ilanı ile devam eden yenileşme hareketi, kadının kamusal ve özel alandaki konumunda belli değişim ve dönüşümlerin yaşanmasına neden olmaktadır (Kodaman, 2014:166). Özelde bazı farklılıklar bulunmasıyla birlikte, toplumun tüm kesimi, genel çerçevede kadınların özgürleşmesi noktasında görüş birliğindedir (Mardin, 2011:34). Türk modernleşmesinin hızla ilerlediği bu dönemde kadınların hayatı ve kamusal alandaki konumlarını belirleyecek, Türk kadın hakları tarihini başlatan bir dizi gelişme yaşanmıştır. Mesleki eğitim: ebelik (1843) ve öğretmenlik (1870), eşit miras hakkı (1847), köle cariye alınıp-satılmasının yasaklanması (1856), miras yoluyla mülkiyet hakkı kazanma (1858), zorla evlendirmenin yasaklanması, kadınlarda evlenme yaşının asgari 17 yapılması (1871) (TBMM, 2011) gibi kadının sosyal hayatını ve aile yapısını doğrudan etkileyen değişiklikler yaşanmaktadır. Berkes (2012), 1873'te ilk defa kadın öğretmenin atanmasını, 1881'de okul töreninde ilk kez bir kadının konuşma yapmasını ve 1883'te okullara kadın müdür atanmasının kadınların toplumda yerlerini almaya başladıklarını gösteren önemli gelişmeler olduğunu belirtmektedir.

Türk aydınının aile ve kadının haklarının tesisi için gazete, dergi ve romanlarda çok sayıda yazınları bulunmaktadır (Sancar, 2014:83). Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı (1993) tarafından 1869-1927 yılları arasında çıkarılan dergiler tasnif edilmekte ve toplam 38 derginin 1500 sayısı taranmaktadır. Kadınların hem yazar hem dergi sahibi olduğu bu yayınların temel gayesi kadınları eğitmek (Kurnaz, 1991:43) ve modernleşme sürecine dâhil edilmelerini sağlamaktır. Kadınların bilgi seviyelerinin yükselmesinde aldıkları eğitimin yanı sıra çıkarılan bu dergilerin de katkısı büyüktür (Koçak, 2016:61).

Kadınlar kazanmış oldukları haklarla, özellikle resmi eğitim alan kadınlar çeşitli dernek faaliyetleri yürütmektedirler. Bu derneklerden bazıları sıralanmıştır:

- Cemiyet-i İmdadiye,
- Teâlî-i Nisvan Cemiyeti (Kadınları Yükseltme Cemiyeti),

- Esirgeme Derneği,
- Müdafaa-ı Hukuk-ı Nisvan Cemiyeti,
- Mamulât-ı Dahiliye İstihlâk-ı Kadınlar Cemiyet-i Hayriyesi,
- Kadınları Çalıştırma Cemiyet-i İslâmiyesi
- Hilâl-i Ahmer Kadınlar Cemiyeti
- Kadıköy Fakirperver Hanımlar Cemiyeti,
- Himaye-i Etfâl Cemiyeti,
- Şişli Cemiyet-i Hayriye-i Nisvaniyesi
- Bîkes Ailelere Yardımcı Hanımlar Cemiyeti,
- Asri Kadınlar Cemiyeti.

Bu dernekler genel olarak; eğitim, evlilik, yardım, sanatkârlık, kadınların iş yaşamına kazandırılması ve modernleşmesini sağlama gibi amaçlarla faaliyetler yürütmüşlerdir (Kodaman, 2014). Kadınların eğitim alması, mesleki kazanımları, dernek faaliyetlerinde bulunmaları toplum içinde daha görünür olmalarına ve konumlarının sadece özel alanla sınırlı kalmamasına katkı sağlamaktadır.

Kadın hakları ile ilgili taleplerin; eğitim, medeni ve sosyal haklar bağlamında yapılan reformlarla ve faaliyetlerle karşılık bulduğu görülmektedir. Bu dönem kadının medeni haklara sahip olma bakımından yavaş ama ilerlemeci olarak donatılmaya başlandığı bir dönemdir. Bu reformlara rağmen aile içerisinde geleneksel cinsiyetçi iş bölümü devam etmektedir. Erkeğin daha fazla fiziksel güce sahip olması dolayısıyla ailenin dış işlerinden sorumlu, kadının ise evin gündelik işlerinden sorumlu olması kanaati hakimdir (Heywood, 2011:247). Kadının eğitimi ve medeni haklara sahip olması taraftarı olan Osmanlı aydını erkekler, kadının kamusal alandaki varlığını ise tam anlamıyla kabul etmemektedir. Buna karşın kadınlar, toplumsal hayattaki vazifelerini eş ve annelikle sınırlandırılmış olmasını eleştirmekte ve kamusal alanda yer bulma isteklerini dile getirmektedirler (Çakır, 1996: 22). Özel alanda güçlü bir konuma sahip olan anne-eş olan kadının, kamusal alandaki varlığının ise desteklenmemesi kadının konumuna dair çatışmayı ve tartışmayı meydana getirmektedir.

Tüm bu tartışmalara karşın kadınların kamusal alanda yer bulma süreci zorunlu olarak gerçekleşmektedir. 1912-1913 Balkan Savaşı ve 1914-1918 I. Dünya Savaşı sırasında azalan erkek nüfusu ile birlikte kadınlar çeşitli iş kollarına katılarak çalışmaya

başlamaktadırlar (Berktaş, 1992:19-20). 1919-1923 yılları arasında gerçekleşen Milli Mücadele Dönemi'nde ise daha önce dernek faaliyetlerinde bulunan kadınlar, milli mücadeleye katkı sağlayacak çeşitli mitingler düzenlemişlerdir (Kodaman, 2014:172). Modernleşmenin etkisiyle eğitim ve sosyokültürel yaşamında yol kat etmiş olan kadınlar hem kırdaki hem kentte savaş sırasında işgücü, vatanın yeniden kurtuluşunda ise önemli bir etken olarak görülmektedirler.

## 1.2. TÜRKİYE'DE KADININ KONUMU

Savaşların sona ermesi ve ulus-devletin kurulması aşamasında erkeklerle birlikte mücadele gösteren kadınlar, devletin kurulmasıyla kamusal alandaki varlıkları hoş görülmemektedir (Sancar, 2014:113). Osmanlı Devleti'nden temel haklara sahip, eğitim ve mesleki kazanımları olan bir kadın profili alınsa da kadının özel ve kamusal alandaki konumu tartışmaları Büyük Millet Meclisi ve Cumhuriyetin ilanı ile beraber oluşan yeni düzende de devam etmektedir. Örneğin, Mustafa Kemal Atatürk'ün İzmir'de Halk İle Konuşma'sında, kadının konumunu şu şekilde ifade etmektedir: "Kadının en büyük vazifesi analıktır. İlk terbiye verilen yerin ana kucağı olduğu düşünülürse bu vazifenin ehemmiyeti lâyıkıyla anlaşılır." (AYK, 2006).

Besim Akalın ve Fahrettin Kerim Gökay'a göre de kadınlar ev dışında çalışmaktan sakınmalı kendilerine has yeteneklerini annelik ve eş olarak kullanmalıdırlar (Alemdaroğlu, 2005). Bu dönemde kadınların özel alan dışındaki varlıklarına, aile sorumluluklarını ihmal edebilecekleri gerekçeleriyle karşı çıkılmaktadır (Kurnaz, 1991; Sancar, 2014).

Kadınlar 1924 Anayasası ile siyasi haklara kavuşmamış ve bürokraside yer alamamışlardır. Üstelik kamusal alandaki varlıkları dahi hoş görülmemektedir ve mevzuat ile bu yapı desteklenmektedir. 1926 yılı Medeni Kanun'da kadına miras ve mülkiyette eşitlik, velayet hakkı verilmiş olsa da öjenist<sup>7</sup> söylem ve devam ettirilen

---

<sup>7</sup> Öjenizm sağlıklı bir milletin, sağlıklı anneler tarafından yetiştirilen sağlıklı nesillerle olabileceğini varsaymaktadır (Köse, 2012).

ataerkil yapıdan dolayı kadının vazifesi annelik, konumu özel alan olarak görülmektedir. Örneğin, 1926 yılı Medeni Kanun’unda kadının rolü şöyle belirtilmektedir: “*Kadın, müşterek saadeti temin hususunda gücü yettiği kadar kocasının muavin (yardımcı) ve müşaviridir (danışman). Eve, kadın bakar.*” (Madde 153). Milli Mücadele Dönemi’nde kamusal alanda oldukça görünür olan ve bu dönemin başarı ile tamamlanmasında öncü konumda olan kadınlar, Cumhuriyetin ilanından sonra sadece evlerinden sorumlu tutulmaktadırlar. Cumhuriyet rejiminin doğurganlığın yükünü tamamen kadına yüklediği ve kadını türlü söylemlerle evde tutma çabası içerisinde (Köse, 2012:55) olduğu görülmektedir. Anneliğin kutsallığının vurgulanarak, kadınlara “gelecek neslin anneleri” oldukları ve geleceğin vatandaşlarını yetiştirme sorumluluğuna sahip oldukları söylenmektedir (Saygılıgil, 2016:13). Böylece annelik özel alan içerisinde yaşanan sevgi ifadesinden çok kamusal alanda sorumluluğu olan bir görev haline gelmektedir. 1923 yılı sonrası, Türk kadını vatanın evlatlarını yetiştiren, evi ve ailesi için fedakârlık yapan, itaatkâr bir kadın halini almaktadır (Sancar, 2014:194). Zihnioğlu (2003) Cumhuriyet sonrası bu süreci “*kadınsız inkılap*” olarak tanımlamaktadır.

1950’li yıllardan itibaren Türkiye’de tarımda modernleşmesi ile yaşanan göç hareketliliği ile aile yapısı etkilenmekte ve değişimler yaşanmaktadır (Aksoy, 2015:13). Kırdan kendi hesabına yoğun bir emek altında çalışan kadınlar, kırdan kente yapılan yoğun göçe dahil olmaktadır. Kent yaşamında tarımsal üretim faaliyetlerini gösteremeyen kadınlar için *ev kadınlığı* daha cazip hale gelmekte (Özbay, 1982) ve emek piyasasına girmemektedirler (Dedeoğlu, 2000:159). Bu dönem “ev kadınlığı” hem şehirli kadın hem de kırdan kente göçen kadın için tanımlanan kapsayıcı bir sıfat halini almaktadır. Artık erkek “evin ekmeğini” kazanan kişi, kadın ise evin işlerinden sorumlu olan “ev kadını/hanımları” sıfatı alan kişi olmaktadır. 1990’lı yıllarda tüm dünyada başlayan üçüncü dalga feminizme kadar Türkiye’de, hem yenilikçi hem gelenekçi modernlikte *kadınlık* artık ev kadınlığı ve aile sorumlulukları anlamına gelmektedir (Sancar, 2014:21).

Kadına karşı şiddet, kadının statüsü ve haklarına ilişkin konuların feminizmin etkisiyle, 20. Yüzyılda bir dizi uluslararası konferans ile ülkelerin gündemlerine girdiği bilinmektedir.

Heywood (2011) 1980 yılından sonra yükselişge geçen yeni feminist geleneklerin ana temalarını şu dört başlıkta sıralamıştır:

- Kamusal ve özel alan ayırımının ortadan kaldırılması,
- Ataerkillik (Patriyarka)
- Toplumsal Cinsiyet
- Eşitlik ve Farklılık

Bu ana temalar etrafında şekillenen neo-liberal politikalar sonucu ulusal ve uluslararası düzende dönüşümler yaşanmaktadır.

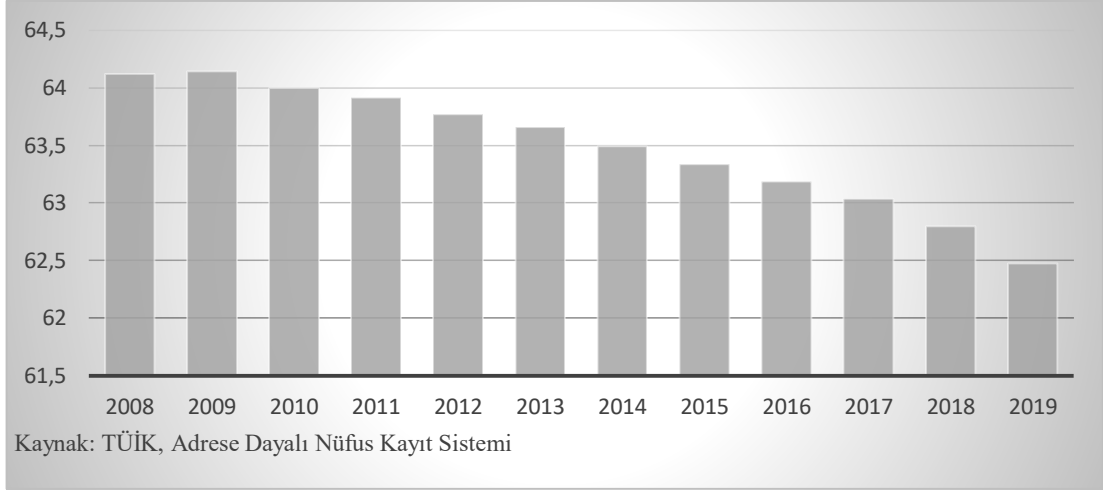
1975 yılında BM tarafından “Kadın On Yılı” ilan edilmesiyle; 1975 yılında Mexico City’de I. Dünya Kadın Konferansı, 1980 yılında Kopenhag’da II. Dünya Kadın Konferansı, 1985 yılında Nairobi’de III. Dünya Kadın Konferansı ve son olarak 1995 yılında Pekin’de IV. Dünya Kadın Konferansı gerçekleştirilmektedir. İkinci Dünya Kadın Konferansı’ndan sonra 1979 yılında BM Genel Kurul tarafından kadına karşı ayrımcılığın kaldırılmasına dair sözleşme olan CEDAW isimli belge 1980 yılında üye ülkelerin imzasına açılmaktadır.

CEDAW’ın temel hedefi, toplumsal yaşamın her alanında kadın erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, kalıplaşmış kadın-erkek rollerine dayalı önyargıların ortadan kaldırılmasını sağlamaktır. Sözleşme taraf ülkelerde kadınlara yönelik ayrımcılığı önlemek için yasal ve bağlayıcı ilk uluslararası dokümandır. Bu belge ile artık toplumsal cinsiyet kavramı taraf devletlerin gündemine yerleşmeye başlamaktadır. Toplumsal cinsiyet, toplumların kadın ve erkeklere uygun gördüğü rol ve davranış kalıplarıdır. Örneğın, kadının doğurganlıktaki rolü cinsiyeti gereğidir ve ayrımcılık için bir temel sayılmamaktadır (CEDAW, 1981) ancak çocuğın büyütülmesi ve yetiştirilmesi cinsiyet ile alakalı olmayıp erkek ve kadınlar ortak sorumluluğuda oldukları (CEDAW, Madde 5-b) bir eylem olarak görülmektedir.

CEDAW (1981), Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (1995), İstanbul Sözleşmesi (2011), AB Direktifleriyle ve anayasa değişiklikleriyle ev ve çocuk sorumlulukları cinsiyet kalıplarından çıkarılıp kadın ve erkeğin ortak sorumluluğuna bırakılmaktadır. 1982 Anayasası'nda "Aile, Türk toplumunun temelidir" maddesine 2001 yılında yapılan anayasal değişiklikle "ve eşler arasında eşitliğe dayanır." (Madde 41) hükmü eklenmiştir. Bununla birlikte mevzuat, kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesi, fırsat eşitliği, istihdamın artırılması gibi kadını ekonomik ve sosyal olarak erkekle eşit seviyeye ulaştırma hedeflerini taşımaktadır.

1990 yılı sonrası mevzuatın sosyal, kültürel ve ekonomik olarak kadın ve erkeği eşit konuma alması Türkiye'de hane içindeki davranış kalıplarını önemli ölçüde etkilememiştir. 2016 yılı TAYA verilerine göre, Türkiye geneli kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu düşünen erkek oranı %82,4 iken kadın oranı ise %78,7'dir (AÇSHB, 2016:144). Türkiye'de hala hem erkek hem kadınlar oldukça yüksek bir oranda ev ve çocuk sorumluluklarının kadınlar tarafından yerine getirilmesi gereken bir görev olduğunu düşünmektedirler. Bununla birlikte erkeklerin %58,6'si çalışma ortamının kadınlar için güvenli olmadığını ve %63,9'u çalışan kadınların çocuklarının mağdur olduklarını ve bu sebeplerle kadınların çalışmasını uygun bulmadığını dile getirmektedirler (2016:144). Evli kadın, çalışma hayatında olsa da olmasa da yemek, ütü, çamaşır, bulaşık ve ev temizliği gibi hane içi işlerden yüksek oranda sorumlu olmaktadır (AÇSHB, 2018:193).

2008 yılından 2019 yılına kadar evli kadın oranı her geçen yıl azalmaktadır (Bkz. Şekil 3). Kadınların artan oranda istihdam edilmesi ve geleneksel ev içi sorumluluğunun da yüksek oranda devam etmesi ile çoklu rollerini yoğun tempoda yaşamaktadır. Bunun sonucu olarak istihdam ile evlilik arasında ters orantılı ilişki bulunmaktadır. Çoklu rol yoğunluğunun evliliğe olan talebi azaltıcı etkisinin ihtimal dâhilinde olabileceği görülmektedir.



**Şekil 3.** Türkiye’de Yıllara Göre Evli Kadın Nüfus Oranı

## 2. ÇALIŞMA HAYATINDA TÜRK KADINI

Türkiye’de hem iç hukukta hem taraf olduğu uluslararası metinlerin uygulanmasıyla iş yaşamında kadının çalışma şartlarını düzenleyen ve istihdamını artıran dönüşümler yaşanmaktadır. Mevzuattaki bu değişim ve yenilikler çalışma içerisinde detaylı olarak incelenmiştir. Bu bölümde ise istatistikî veriler ve ikincil kaynaklar incelenerek Türkiye’de kadının çalışma hayatındaki konumu incelenmektedir.

Geçmişten günümüze kadın, aile içerisinde doğduğu evden, evlendiği eve giden süreçte üretim unsuru konumunda (Şatıroğlu, t.y.:113) olmaktadır. Kadının ev içerisinde, günlük ev işlerinin yanı sıra el tezgâhlarıyla üretime katıldıkları bilinmektedir. Bu bakımdan kadın üretimin içerisinde daima yer almaktadır.

Sanayi Devrimi öncesi toplumlarda kadınlar kendi hesaplarına el işleri, halı - kilim dokuma ve bağ - bahçe işleri yapmaktadır. Bu dönemde temel üretim biriminin aile olması (Ateş, 2012:125) ve mülkiyet kavramının gelişmesiyle (Eşsizoglu, 2018:5) nüfusun çoğalmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple genel olarak kadınlar, göstermiş oldukları emek haricinde üretime dâhil olacak yeni nesilleri doğurmaktan ve yetiştirmekten sorumlulardır.

Sanayi Devrimi ile aile içerisinde ciddi değişimler yaşanmaktadır (Eşsizozęlu, 2018:6). Sanayi Devrimi'yle artan işgücü ihtiyacı sonrası, kadınlar ilk kez başkasının hesabına ücretli olarak çalışmaya başlamışlardır (Aytaç vd., 2002:5). Örneğin, Sussitzki (1966) tarafından yapılan çalışmada, 1872 yılında Bursa'daki 75 ipek işleme fabrikasında 5.415 kişinin %84'ü yetişkin kadın, %12'si kız çocuğu ve %4'ü erkek olduğu; Erişçi (1951) tarafından yapılan çalışmada 1897'de İstanbul'da Kibrit Fabrikasında 121 kadının çalıştığı; Quataert (1999) tarafından yapılan çalışmada ise 1902'de İstanbul İplik Fabrikası'nda yaklaşık 300 kadının çalıştığı görülmektedir (akt. Makal, 2010:18). Osmanlı döneminde kadının fabrikalarda çalışmaya başlaması modernleşme dönemi ile başladığı görülmektedir. Üretim yoğunluğu ve buna bağlı olarak işgücünün tarımdan sanayiye yönelmeye başladığı bu dönemde, kadınlarda sanayide istihdam edilmektedir.

1915 yılına kadar sanayi faaliyetlerinin ve kadının çalışmaya başladığı bilinse de resmi olarak nicel verilere 1913-1915 yıllarında yapılan Sanayi Sayımı ile ulaşılmaktadır. Bu verilere göre, sanayi kollarında çalışan kadınlar üçte birini oluşturmaktadır (akt. Makal, 2010:18).

Cumhuriyetin kurulması ile birlikte Osmanlı Devleti'nden devralınan nüfus, tarım ve sanayi niceliğinin ortaya çıkarılmaktadır. 1927 yılında ilk defa nüfus, sanayi ve tarım sayımı yapılmaktadır (Şahinkaya, 2019:181). Bu çalışmaya ait bulguları Şahinkaya (2019) şu şekilde aktarmaktadır: 95 alt sektörde 65.245 işletme ve bu işletmelerde 256.855 çalışan bulunmaktadır. Tüm işletmeler arasında; bir kişilik işletmeler yaklaşık %43'ü, iki ve üç kişilik işletmeler yaklaşık %36'yı oluşturmaktadır. Dört ve üzeri kişinin çalıştığı işletmeler ise yaklaşık %21'ini oluşturmaktadır.

Cinsiyete göre dağılımın yapıldığı dört ve üzeri çalışanı olan işletmelerde yer alan;

- 10. 941 patronun; 10.786'sı erkek, 155'i kadın,
- 7.817 memurun; 6.208'i erkek, 609'u kadın,
- 147.128 işçinin; 109.488'i erkek, 37.640'ı kadındır.

1932 yılı sonrası Teşvik-i Sanayi Kanunu, 1936 tarihli İş Kanunu kapsamında çalışan kadın verileri Makal (2010) tarafından şu şekilde aktarılmaktadır:

- 1932 yılında 13.474 kadın, 1933 yılında 14.528 kadın, 1934 yılında 16.498 kadın işçi çalışmaktadır.
- Tüm ücretli çalışanlar arasında; 1937 yılında 50.131 kadın, 1943 yılında 56.937 kadın, 1947 yılında 50.851 kadın çalışmaktadır.
- 1947 yılında tüm ücret karşılığı çalışanlar arasında kadınların oranı yaklaşık %18'dir (akt Makal, 2010:23).

1947 yılına kadar elde edilen verilere göre kadınların erkeklere nazaran az sayıda olsa da ücretli olarak üretim faaliyetlerine katıldıkları görülmektedir. Özellikle üretimin hızla artması, erkeklerin üretimi sağlayacak işgücünü karşılayamaması sonucu kadınlar ve çocuklarda üretime katılmaktadır (Eşsizoğlu, 2018:6). Yoğun üretim süreci ile birlikte savaşlar sonrasında azalan erkek işgücü nüfusu sebebiyle kadınlar çalışma hayatına daha yoğun olarak katılmaya başlamaktadırlar. II. Dünya Savaşı sırasında gelişmiş ülkelerde kadınlar, piyasadan çekilen erkek nüfusun ikamesi olarak tekrar iş yaşamına katılmaktadırlar. Gizli yedek iş gücü olarak görülen kadınlar (Omay, 2018:171) Perçinci Rosie<sup>8</sup> (Rosie the Riveter) adlı ideal vatansever kadın tiplmesiyle birçok sektörde çalışmaya teşvik edilmekteydiler. Savaşın bitmesiyle yürütülen bu propaganda tersine döndürülerek, kadınlar yeniden annelik ve ev kadınlığına yönlendirilmektedir (2018:172). Türkiye'de de çalışma yaşamında aktif olarak katılan kadınlar savaş bittikten sonra işten çıkarılmaya zorlanıyorlar ya da düşük ücret ve daha ağır koşullarda çalıştırılmaktadırlar. Bu dönemden sonra kadınlar ucuz iş gücü olarak görülmekte, erkeklerle eşit yaptığı işlerden daha az ücret aldıkları ve kayıt dışı istihdamın oluştuğu bilinmektedir.

Artan üretim ve savaşlar sonrası kadınların işgücüne dâhil edilme süreci kadınların bazı haklar talep etmelerine, eşitlikçi politikaların üretilmesine ve beraberinde toplumsal yaşamda kadın hakları söyleminin tekrar ortaya çıkmasına sebep olmaktadır.

---

<sup>8</sup> "We Can Do It!" sloganıyla kadınların zor koşullardaki çalışma yaşamına katılımı teşvik edilmiştir.

1950'li yıllara gelindiğinde İstatistik Genel Müdürlüğü verilerine göre kadın işgücü oranını Makal (2001) şu şekilde aktarmaktadır: Türkiye'de kadın işgücü; 1955 yılında %43, 1960 yılında 41, 1965 yılında %38 oranındadır. Bu oranların büyük çoğunluğunu 10.000 ve daha az nüfuslu yerdeki tarımda (%91) ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Ücretli, işveren, kendi hesabına çalışan kadınlar ise işgücü içerisindeki oranı %9'dur (Makal, 2001:127). Artan kentleşmenin etkisiyle sayıca az olan ve kırsalda kalan kadınlar tarımsal üretimi sürdürürken, kentteki kadınlar ise düşük oranda çalışma yaşamına dâhil olmaktadır. Türkiye'de 1980'li yıllara kadar toplumun, cinsiyet rolleri gereği, kadından beklentisi iş kadını değil ev kadını olma yönünde olması sebebiyle kadınların çalışma hayatına katılımları asgari düzeydedir (Zencirkıran, 2019:158). 1980'li yıllardan sonra dünyada artan feminist söylem, ulusal ve uluslararası kadın-erkek eşitliği politikaları ve hizmet sektörünün de gelişme göstermesi sonucunda kadınlar çalışma hayatında yer almaktadırlar.

Türkiye'de 1990'lı yıllara kadar, kadının artan eğitimi ve piyasanın işgücü talebiyle birlikte kadının çalışma hayatında kısıtlı olsa da varlığının olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kadının çalışmasının önündeki hukuki engeller kaldırılmaya başlanmıştır. 743 sayılı 17.2.1926 tarihli Türk Kanunu Medenisi'nde, kadının çalışması eşi olan erkeğin izniyle mümkündür ve eş, çalışan kadını çalıştığı işten men edebilir (Madde 159) hükmü bulunmaktadır. Anayasa Mahkemesi 29.11.1990 tarihinde bu hükmü, Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle iptaline karar vermiştir. 743 sayılı Kanun'un yerini alan 22.11.2001 tarihli 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda kadının çalışması ile ilgili kendi rızasının dışında birinin izni aranmaktadır hükmü bulunmamaktadır.

AB uyum sürecinde, verilen direktifler doğrultusunda kadın istihdamını artırmaya yönelik, iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması bir politika aracı olarak kullanılmaktadır (İğde, 2011:196). Ekonomik düzenin kadın ve erkekler açısından farklı sonuçların olduğu ve bu farklılıklara yönelik politika uygulamalarının toplumu daha iyi bir konuma taşıyabileceği ve güçlü toplumun oluşması kadınların güçlenmesiyle mümkün olacağı (On Birinci Kalkınma Planı, Madde 542) görüşü kamu politikası olarak kabul

edilmektedir. Bu doğrultuda kadınların sosyal ve ekonomik hayata katılımının ve toplum içindeki statüsünün artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını için bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması, iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar hayata geçirilmektedir (On Birinci Kalkınma Planı, Madde 570.2).

Kadının geleneksel olarak konumunun ev olduğu ve ebeveynlik sorumluluğunu yüksek oranda tek başına gerçekleştirmektedir. Geleneksel işbölümünde kadınların ev işi yaptığı, erkeğinse evin geçimini sağladığı bir düzen iken günümüz toplumunda kadınlar evin geçimini sağlama rolünü de üstlenmektedir. Son yıllarda, kadınların özel alanda sahip olduğu “fedakâr anne, iyi eş” imgesi, yerini liberal politikalarla, “ekonomik özgürlüğü olan kariyer sahibi kadın” imajına bırakmaya başlamaktadır (Ateş, Yavuz ve Dağlı, 2018:138). Bununla birlikte çalışma hayatına katılan kadınların aynı zamanda geleneksel ev içi sorumlulukları da devam etmektedir (Saygılıgil, 2016:11).

Kadının eğitim seviyesi, istihdama katılmasını ve kamusal alanda karar verici konumda olma düzeyini de artırmaktadır (İlkkaracan, 2012:28). Kadınların eğitim düzeyleri ile çalışma hayatında yer alma yoğunlukları paralellik göstermektedir. 2019 yılı TÜİK verilerine göre, eğitim düzeyi arttıkça istihdam edilme oranı da artmaktadır (Bkz. Tablo 6). Yüksek Öğrenim gören kadınlar %58,3 oranında istihdam edilirken, okuma-yazma bilmeyen kadınlar ise %14,5 oranında istihdam edilmektedir.

**Tablo 6.** Eğitim Düzeyine Göre Kadın İstihdam Oranı, 2019

Okuma Yazma Bilmeyen	14,5
Lise Altı Eğitimli	24,2
Lise ve Dengi Meslek Okulu	28,5
Yüksek Öğretim	58,3

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri

Eğitimin istihdamda belirleyici bir faktör olmasıyla, sivil toplum kuruluşları ve kamu kurum - kuruluşları kadının güçlendirilmesine yönelik, sosyal kalkınmayı destekleyici eğitim projeler yapmaktadırlar. Meslek kazanımları olmayan kadınların çalışma hayatına dâhil edilebilmesi için mesleki eğitim kazandırma faaliyetleri

yürütülmektedir. Bu sebeple kadınlara yönelik uygulanan sosyal kalkınma projeleri, mesleki eğitim sağlama yoğunluğundadır (Zavalsız, 2020:119).

TÜİK tarafından gerçekleştirilen zaman kullanım istatistiklerine göre, 2015 yılında kadın çalışma hayatında (istihdam) harcadığı zaman 4,53 iken, hane içi işlerde harcadığı zaman ise 3,52'dir. Bu sayı erkeklerde 6,42'ye (istihdam) 0,77'dir (ev sorumlulukları). Erkekler çalışma yaşamında kadınlardan 1,4 kat fazla zaman harcarken, kadınlar ise ev içi sorumluluklarda erkeklere göre 4,5 kat fazla zaman harcamaktadırlar. 2015 yılında ev ve iş sorumluluklarında kadınların harcadığı toplam zaman 8,05 iken, erkeklerin ise 7,19'dur. Çalışan kadının, çalışan erkeğe göre ev ve iş sorumluluklarında daha fazla zaman harcadığı görülmektedir. 2006 yılından 2015 yılına kadar cinsiyete göre zaman kullanım istatistiklerinde kayda değer bir değişim yaşanmamaktadır (Bkz. Tablo 7).

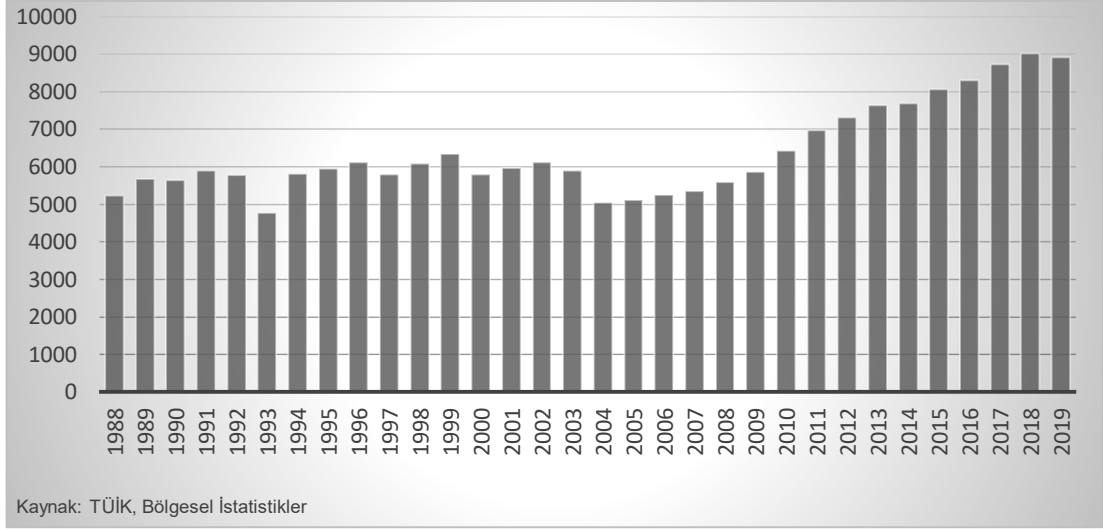
**Tablo 7.** Çalışan Kadın-Erkek Nüfus Zaman Kullanım İstatistikleri

Günlük Faaliyet Türü	Çalışan Erkek (+15)		Çalışan Kadın (+15)	
	2006	2015	2006	2015
Hane Halkı ve Aile Bakımı	0,72	0,77	4,05	3,52
İstihdam	6,13	6,42	4,32	4,53

Kaynak: TÜİK, Zaman Kullanımı İstatistikleri.

Bu durum kadınların ev işi sorumluluklarıyla iş sorumluluklarının çatışması neden olabilmektedir. Çoklu rolleri yoğun olarak yaşayan evli ve çalışan kadın üzerinde bir rol çatışmasına (Ergin, 1997:34) neden olurken aile ve yaşam tatminini olumsuz etkilemektedir (Coşkun, 2013:147).

Çoklu rol yüklenimi ve buna bağlı muhtemel gerçekleşebilecek rol çatışmalarına rağmen, bu çatışmayı azaltıcı politikalar uygulanmadan devlet desteğiyle istihdam edilen kadın sayısı her geçen yıl artmaktadır.



**Şekil 4.** Yıllara Göre Türkiye’de Kadın İstihdamı (1988-2019)

Yıllara göre kadın istihdamına bakıldığında, 1988 yılında 5.234.000 olan kadın istihdamı 2019 yılında 8.924.000 olarak istihdam edilen kadın sayısı % 70 artış göstermektedir (Bkz. Şekil 4). 2004 yılından sonra ise istikrarlı olarak bir artışın yaşandığı görülmektedir.

TÜİK (2019) verilerine göre, Tablo 8’de de görüleceği gibi, sektörel bazda kadınlar, %59 oranında hizmet sektöründe istihdam edilmektedirler. Hizmet sektörünü %25,1 oranıyla tarım sektörü takip etmektedir. 2014 yılından 2019 yılına kadar kadınların tarım sektöründeki istihdam oranı her geçen yıl azalırken, hizmet sektöründeki oranı ise artış göstermektedir.

**Tablo 8.** Yıllara Göre Sektörel Bazda Kadın İstihdam Oranları (Bin Kişi)

	Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmet
2014	32,9	16,1	1,0	50,0
2015	31,4	15,3	0,9	52,5
2016	28,7	14,9	1,0	55,4
2017	28,3	14,6	0,9	56,1
2018	26,1	15,1	0,9	57,9
2019	25,1	15,1	0,8	59,0

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Türkiye’de 2019 yılında toplam 8.924.000 kadın istihdam edilmektedir. 18 iktisadi faaliyet koluna göre, en yüksek tarım, ormancılık ve balıkçılık alanında faaliyet gösterirken en düşük madencilik ve taş ocakçılığı alanında istihdam edilmektedirler (Bkz. Tablo 9).

**Tablo 9.** İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam Edilen Kadın Nüfusu (Bin Kişi)

<b>İKTİSADİ FAALİYET</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	2 533	2 527	2 384	2 471	2 353	2 241
Madencilik ve taş ocakçılığı	3	3	4	7	7	6
İmalat	1 209	1 204	1 207	1 241	1 325	1 310
Elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon	23	23	28	30	31	32
İnşaat	79	71	83	82	82	67
Toptan ve perakende ticaret	789	865	892	961	1 022	997
Ulaştırma ve depolama	80	85	112	112	101	116
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	278	317	344	372	411	430
Bilgi ve iletişim	55	64	62	61	52	50
Finans ve sigorta faaliyetleri	139	137	132	115	105	133
Gayrimenkul faaliyetleri	31	38	43	58	49	49
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	250	302	339	349	378	351
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	386	435	469	508	429	372
Kamu yönetimi ve savunma	219	241	250	277	350	374
Eğitim	646	708	849	876	944	997
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	653	726	795	850	995	1 022
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	29	32	35	41	44	46
Diğer toplumsal hizmetler	284	281	284	317	339	330
<b>TOPLAM</b>	<b>7 689</b>	<b>8 058</b>	<b>8 312</b>	<b>8 729</b>	<b>9 018</b>	<b>8 924</b>

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2014-2019

2019 yılı TÜİK verilerine göre, meslek gruplarına göre istihdam oranlarına bakıldığında ise kadınlar en yüksek %21,5 oranıyla hizmet ve satış elemanı olarak, en düşük %2,7 oranıyla yönetici olarak istihdam edilmektedirler (Bkz. Tablo 10).

**Tablo 10.** Kadınların Meslek Gruplarına Göre İstihdam Oranı, 2019

Yöneticiler	2,7
Profesyonel Meslek Mensupları	16,6
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	5,4
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	9,4
Hizmet ve Satış Elemanları	21,5
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	16,8
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	5,0
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	3,4
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	19,2

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri.

Tarihi akış içerisinde Türk kadınının ücretli olarak çalışma hayatına katılımının modernleşme ile başladığı görülmektedir. Kadının eğitimi arttıkça toplum içerisinde konumunun da arttığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Kadınların iş hayatına katılmaları özellikle savaş dönemlerinde erkek nüfusun azalması ve sanayinin ülke içerisinde gelişmesi ile ilave işgücüne ihtiyaç duyulmasıyla artış göstermektedir.

Türkiye’de kadınlar geleneksel aile yapısından dolayı hane içinde konumlandırıldığından, 1990’lı yıllara kadar iç hukukta kadının çalışma yaşamını düzenleyen kapsamlı metinler yoktur ve bununla birlikte kadının çalışma kararının eşi olan erkeğin rızasına bırakılmaktadır. 1990 yılı öncesi, cinsiyetler arası eşit işe ücret gibi temel haklar konuşulsa da istihdamı kolaylaştırıcı ve teşvik edici çalışmaların hem ulusal hem uluslararası düzende bu tarihten sonra gerçekleştiği görülmektedir.

Kadının çalışma hayatına katılımını devlet politikası olarak uygulanmasının temel iki argümanı olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Birincisi istikrarlı makroekonomik bir düzenin kadının katılımıyla mümkün olabileceği, ikincisi ise demokratik gelişmişliğin kadın - erkek fırsat eşitliği politikaları ile sağlanabileceği şartlarıdır.

### **III. BÖLÜM**

## **BEREKET ALGISINA İLİŞKİN ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ**

#### **1. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Türkiye’de kadının güçlendirilmesi, kamusal alanda aktif olarak yer alması ve istihdamının artırılması bir devlet politikası olarak uygulanmaktadır. Bununla birlikte Türkiye’de aile kurumunun önemi ve aile içerisinde kadının ev ile ilgili sorumlulukları da yüksek oranda devam etmektedir. Çalışma hayatının yoğun temposu ve sorumlulukları ile birlikte kadının aile yaşamındaki sorumluluğu da devam etmektedir. Özellikle 2004 yılı sonrasında kadın istihdamı artış göstermektedir. Bu doğrultuda evli kadının annelik ve ev işleri ile ilgili sorumluluklarının yanına iş yükü olarak adlandırabileceğimiz çalışma hayatı sorumlulukları da eklenmiştir. Kadının hayatında artan sorumlulukları sonrasında yaşamlarında çoklu rol yüklenmeleri sonucu değişimler yaşanmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada, evli kadının iş hayatına katılımıyla meydana gelen durumlar bereket kavramı üzerinden incelenmektedir.

Araştırma dört aşamadan oluşmaktadır. İlk olarak kavramsal çerçeveyi oluşturmak amacıyla, bereket kavramı etimolojik ve operasyonel olarak tanımlanmaktadır.

Oluşturulan kavramsal çerçevenin devamında, Türkiye’de uygulanan kadının sosyoekonomik olarak güçlendirilmesine dair kamu politikaları bereket ile ilişkilendirilmektedir. Kadınların istihdamını artırılması ulusal ve uluslararası mevzuat tarafından üretilen politikalar tarafından desteklenmektedir. Bu bağlamda araştırmanın birinci aşamasında kadının çalışma hayatını düzenleyen mevzuat da incelenmektedir. Bu aşamada birincil kaynaklar kullanılarak, kadının çalışma hayatını şekillendiren ve istihdamına katkı sağlama hedefinde olan mevzuat derlenmektedir. Araştırmanın

ikinci bölümünde erken modernleşme döneminden günümüze kadar kadının toplum ve çalışma hayatındaki konumu incelenmektedir.

Üçüncü bölümde araştırmanın metodolojisi açıklanmaktadır. Araştırmaya dair amaç, önem, yöntem, hipotezler ve sınırlılıklar belirtilmektedir.

Araştırmanın dördüncü ve son bölümünde araştırmaya ilişkin bulgular incelenmektedir.

Evli ve iş hayatında olan kadının; neden çalışma hayatında olmak istediği, iş yaşamı, maaş ve giderleri, maddi birikimi, iş ve aile tatmini, çalışma hayatının ekonomik ve sosyal etkileri, aile ve sosyal ilişkileri araştırma kapsamında incelenmektedir.

Araştırmanın amacı, evli ve çalışma hayatında olan kadınların çoklu roller yüklenerek sorumluluklarının arttığı yaşamlarında “bereket var mı?” sorusuna cevap aramaktır. Çalışma hayatına katılımıyla yaşamlarında meydana gelen ekonomik ve sosyal değişimlerin yaptığı etkileri “bereket” bağlamında ortaya koymaktır.

Çalışma kapsamında şu temel soruya yanıt aranmaktadır:

- Evli kadının iş hayatına katılmasıyla yaşamındaki bereket artmakta mıdır?

Bu çalışmada evli ve iş hayatında olan kadının evren olarak seçilme nedeni;

- Kadının hane içindeki sorumluluklarının erkeğe oranla hala daha yüksek seviyede olması,
- Kadının çalışma hayatına katılımının ve sosyoekonomik olarak güçlendirilmesinin kamu politikası olarak uygulanmasıdır.

## 2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Geçmişten günümüze evlilik ve çalışma hayatında kadınların yaşadıkları bazı problemler çalışma konusu olagelmektedir. İncelenen çalışmalarda daha çok aile – iş rol çatışması, iş - aile rol çatışması, evlilik doyumu, kadınların çalışma hayatına katılma ya da katılmama faktörleri, aile - iş uyumu konularında birçok araştırmanın olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kadınların ev ve iş yaşamındaki sorumlulukları sonucunda, yaşamındaki somut ve soyut çıktılar araştırma konusu yapılmadığı

görülmektedir. Bahsedilen bu çıktıların “bereket” başlığı altında incelenmesi, araştırmanın özgünlüğüne katkı yaptığı düşünülmektedir.

TÜİK (2016) Aile Yapısı Araştırmasına göre, Türkiye’de ev temizliği, yemek yapma, çamaşır - bulaşık yıkama, ütü yapma gibi günlük ev işlerini %90’ın üzerinde kadın yapmaktadır. Aynı araştırmada seçilmiş bazı konularda eşi ile sorun yaşayanların oranları verilmektedir. Erkek ve kadınlara aynı tür soruların sorulduğu araştırmada, evliliklerinde çocuklarla ilgili sorumluluklar ve ev ile ilgili sorumluluklarda kadınların sorun yaşama oranı erkeklere göre fazla olduğu sonucu çıkmaktadır. TÜİK (2016) verilerine göre, kadının yüksek oranda yüklendiği ev sorumlularının, eşler arasında çatışmaya neden olduğu görülmektedir. Geleneksel hane içi sorumluluğu yüksek oranda devam eden kadınların, aile içi yükü hafifletilmeden ya da destekleyici politikalar uygulanmadan çalışma hayatına teşvik edilmesi ile modern anlamda sömürü düzeninin oluşturulduğu düşünülmektedir (SASAM, 2015:6). Kadının istihdamının artırılması bununla birlikte kadının hane içi sorumluluklarını yüksek oranda yüklenmesi, kadının hayatında ekonomik ve sosyal anlamda bereketsizliğe neden olabilmektedir.

Evli, anne ve çalışan kadınların yaşamlarındaki bereket toplumsal öneminden dolayı üzerinde durulması gereken bir konudur. Ulusal ve uluslararası düzeyde oluşturulan belgelerle kadının istihdamının artırılması politikaları ve bununla birlikte kadının ev içi sorumluluklarının da yüksek oranda devam etmesiyle “çoklu rol yüklenen çalışan kadının yaşamında bereket var mı?” sorusu araştırmanın önemini oluşturmaktadır. Bu bağlamda araştırmanın önemi; çoklu rolleri üstlenen kadının hayatındaki bereketi incelemektir.

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

#### 3.1. EVREN ve ÖRNEKLEM

Araştırmada örneklem sayısı TÜİK'in 2019 yılı verilerine göre düzenlenmektedir. Türkiye geneli 18 yaş üzeri, evli ve çalışma hayatında olan kadın nüfus evren olarak kabul edilmektedir. Evren kümesi içerisinde her yaş ve meslek grubundan evli ve istihdam edilen kadın bulunmaktadır. Araştırmada evli ve çalışma hayatı olan kadınlar evrenindeki her bir bireyin örnekleme seçilme olasılığı, eşit ve bağımsız olarak basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmaktadır.

TÜİK (2019) verilerine göre, Türkiye'de çalışma hayatında olan 8.924 milyon kadın bulunmaktadır. Bu kadınlar içerisinde medeni durum değişkenine göre tasnifi yapılmadığından evrendeki birey sayısı tüm çalışan kadınlar olarak alınmaktadır. Bu sayı üzerinden aşağıda da gösterilen ve nicel araştırma yöntemlerinde genel kabul gören formül kullanılarak örneklem sayısı belirlenmektedir. Kullanılan formül ve formülün açıklaması şu şekildedir:

$$n = \frac{N \times t^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + t^2 \times p \times q}$$

N= Evrendeki birey sayısı: 8.924.000

n= Örnekleme alınacak birey sayısı: Bulunmak istenen değer

p= İncelenecek olayın görülüş olasılığı: 0.50

q= İncelenecek olayın görülme sıklığı: 0.50

t= Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosunda bulunan teorik değer: 1.96

d= Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen + sapma olarak temsil edilmiştir: 0.05

$$n = \frac{8924000 \times (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2 \times (8924000 - 1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{8.570.609,6}{22.310,9579}$$

$$n = 384,14$$

Araştırmada, yukarıdaki hesaplamada da görüleceği gibi, asgari örneklem sayısı 384 olarak bulunmaktadır. Örneklem olarak belirlenen asgari 384 sayısı araştırmanın geçerliliğini sağlamada, araştırma evrenini temsil etmesi bakımından yeterli olduğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

### 3.1. VERİ TOPLAMA YÖNTEM ve ARAÇLARI

Araştırma literatür taraması ve nicel araştırma yöntemiyle elde edilen veriler ile gerçekleştirilmektedir. Literatür taraması ile konuya ilişkin kavramsal çerçeve oluşturulmuş ve mevzuatın mevcut yapısı derlenmektedir. Literatür taraması sonrasında yöntem olarak nicel araştırma teknikleri belirlenmesi ile soru formu (anket) hazırlanmaktadır. Soru formu, toplam 28 sorudan ve demografi, memnuniyet ve bereket olarak üç ana bölümden oluşmaktadır. Ana bölümler alt bölümlere ayrılarak, giderler, gelirler, hane ekonomisi, memnuniyet, beklenti ve ebeveyn olan kadınlar için ayrıca alt bölümler oluşturulmuştur. Memnuniyet soruları üçlü likert tipinde, bereket algısı ise beşli likert tipinde ölçülmektedir.

Bu araştırmaya özgü tasarlanan anketin ilk kez uygulanacak olması nedeni ile anketin uygulanabilirliği ölçülmüştür. 18 kişiden oluşan evli ve çalışma hayatında olan kadınlar ile pilot çalışma yapılmıştır. Anketin pilot çalışmasında katılımcılardan anlaşılmasında güçlük çekilebilecek soruların olup olmadığı belirtilmesi istenmiştir. Katılımcılar tarafından tam olarak anlaşılmadığı belirtilen;

- “Maaş haricinde ev ekonomisine katkı sağlayan unsurlar var mıdır? Varsa lütfen belirtiniz.” sorusunun daha anlaşılabilir hale getirilmesi için soru altına;  
*(Örneğin üst soydan gelen kışlık erzak desteği, Bahçe ürünleri yetiştirme, El*

*yapımı ürünler üretilip satma, Network Marketing (örn.: Herbalife, Amway, Avon vb.) işleri yapma, tercüme faaliyetleri vb..) açıklama notu yazmaktadır.*

Anket, 25 Mart 2020 tarihinde <https://docs.google.com/forms/> internet adresinden Google Dokümanlar uygulaması aracılığı ile oluşturulmuş ve ilan edilmiştir. Kamuoyuyla paylaşılması sonrasında yaklaşık beş ay yayında kalan anket, evli ve çalışma hayatı olan toplam 416 kadın katılımcı tarafından cevaplanmıştır. Verilen cevapların 26'sı hatalı ve evren kümesine ait olmadığından araştırma kapsamına alınmamıştır. Toplam 390 katılımcı ile araştırma tamamlanmıştır.

Anketin evli ve çalışan kadınlara ulaştırılması e-posta aracılığıyla ve sosyal medya hesaplarından paylaşılarak gerçekleştirilmiştir. Anketin internet ortamında oluşturulup, sosyal medya platformları ve e-posta aracılığıyla paylaşılmasının temel sebebi, 2019 yılında başlayan ve veri toplama sürecinde de devam eden COVID-19 Pandemisi dolayısıyla uygulanan sokağa çıkma kısıtlılığı ve sosyalleşmenin minimum düzeyde tutulma politikalarıdır.

### **3.2. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ ve ANALİZİ**

Araştırmada elde edilen verilerin değerlendirilmesi ve analizinde IBM SPSS Statistics 22 istatistik programı kullanılmıştır.

Araştırmada katılımcılara ilişkin demografik ve tanımlayıcı bilgiler frekans, yüzde olarak tanımlayıcı istatistik ifadelerle analiz edilmektedir. Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki ilişkinin analizi için çapraz analiz tabloları kullanılmaktadır. Genel analiz değerlendirmesi için frekans ve oran tabloları oluşturulmaktadır.

Aralarında yüksek korelasyon olan değişkenlerin bir araya getirilip genel değişkenlerin oluşturulması amacıyla faktör analizi yapılmaktadır. Faktör analizi yapılırken Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi kullanılmaktadır. Bu teste değer 0,50'den büyük olduğu zaman, seri faktör analizine uygun olmaktadır (Özkara, 2011:68).

Araştırmanın güvenilirliğini ölçmede ise Cronbach's Alpha değeri kullanılmaktadır. Cronbach's Alpha değeri  $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$  aralığında olması durumunda ölçek oldukça güvenilir olduğu kabul edilmektedir (2011:64).

#### 4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Bu araştırmanın hipotezleri çalışmanın temel araştırma sorusu kapsamında oluşturulmuştur. İki temel hipotez kendi içlerinde alt hipotezler barındırmaktadır.

**H1**-Evli ve çalışan kadının yüklendiği çoklu roller sebebiyle yaşamında bereketin memnuniyet yönü azalmaktadır.

**H.1.a** Çalışan kadının eşleri de çalışmaktadır.

**H.1.b** Kadının çalışma hayatına katılması hane içerisindeki geleneksel cinsiyet rollerini değiştirmemiştir.

**H.1.c** Çalışan kadın ev içi sorumluluklardan biri olan yemek yapma sorumluluğunu tek başına yapmaktadır.

**H.1.d** Çalışan kadın için aile içerisindeki roller daha öncelikli ve önemlidir.

**H.1.e** Çalışma hayatındaki kadın ailesine ayırdığı vakitten memnun değildir.

**H.1.f** Çalışma hayatındaki kadın kendine ayırdığı vakitten memnun değildir.

**H.1.g** Çalışma hayatındaki sosyal yaşamından memnun değildir.

**H.1.h** Çalışan kadın mesai saatleri dışında ebeveynlik sorumluluğunu tek başına yapmaktadır.

**H.1.i** Çalışan kadının mesai saatleri içerisinde çocuğunun bakımını kurumsal hizmet merkezleri sağlamaktadır.

**H.1.j** Çalışan kadın eş olma düzeyini orta düzey tanımlamaktadır.

**H.1.k** Çalışan kadın anne olma düzeyini orta düzey olarak tanımlamaktadır.

**H.1.l** Çalışan kadın anne olduktan sonra çalışma hayatını bırakmayı düşünmektedir.

**H.1.m** Evli ve çalışan kadın gelecekte daha mutlu bir hayat yaşayacağını düşünmektedir.

**H.1.n** Çalışan kadının ev içi sorumluluğu arttıkça hayatındaki bereket azalmaktadır.

**H.1.o** Çalışma hayatındaki kadın çalıştığı işten memnundur.

**H.1.p** Çalışan kadın iş yeri ilişkilerinden memnundur.

**H.1.q** Çalışan kadın iş hayatında geçirdiği zamandan memnundur.

**H.1.r** Çalışan kadın işe gidiş-geliş saatinden memnundur.

**H.1.s** Çalışan kadının çalışma yılı arttıkça çalıştığı işten duyduğu mutluluk artmaktadır.

**H2-** Evli kadınların çalışma hayatına katılımları yaşamlarındaki bereketin ekonomik refah yönünü artırmamaktadır.

**H.2.a** Kadının çalışma hayatından elde ettiği gelirler maddi birikim için katkı sağlamamaktadır.

**H.2.b** Kadının çalışma hayatından elde ettiği gelirler yatırım için katkı sağlamamaktadır.

**H.2.c** Çalışma hayatındaki kadın hane halkı gelirinden memnun değildir.

**H.2.d** Çalışma hayatındaki kadın şahsi gelirinden memnundur.

**H.2.e** Çalışan kadın gelirini çoğunlukla şahsi ve giyim harcamalarına kullanmaktadır.

**H.2.f** Çalışan kadınlar gelirlerini kira, fatura gibi ev giderlerine kullanmaktadır.

**H.2.g** Çalışan kadın hane ekonomisinde gider azaltıcı yöntemler uygulamamaktadır.

**H.2.h** Çalışan kadın çalışma hayatına katılmasıyla hane ekonomisinde pozitif bir değişim olduğunu düşünmemektedir.

**H.2.i** Çalışan kadın gelecekte yatırım yapabileceğini düşünmemektedir.

**H.2.j** Çalışan kadının maaşı arttıkça iş tatmin düzeyi artmaktadır.

**H.2.k** Çalışan kadın, bereketi artıran sebeplerden biri olarak kabul edilen, ihtiyaç sahiplerine gelirinden pay vermeyi istememektedir.

**H.2.l** Çalışan kadının maaşı arttıkça çalıştığı işten duyduğu mutluluk artmaktadır.

## 5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma kesitsel olması yapıda olup belli bir zaman aralığında gerçekleştirilmektedir. Araştırmanın sınırlılıklarından biri bu zaman aralığının COVID-19 pandemisi sürecinde yapılması ve değişkenler arasındaki nedensellik ilişkileri, boylamsal yapıda olması kadar güvenilir olmama ihtimalidir. Katılımcıların pandemi sürecinde yaşama dair beklenti ve memnuniyetler değişiklik gösterme ihtimali bulunmaktadır.

Araştırmada incelenmek istenen evli ve çalışan kadının yaşamına dair bereket kavramı çalışma içerisinde operasyonel olarak tanımlanmaktadır. Literatürde berekete yönelik çalışmaların sınırlı olduğu ve yapılan çalışmaların ise bereket kavramını etimolojik olarak açıklamakla sınırlı oldukları görülmektedir. Bereket kavramının kamu yönetimi alanında ilk defa kullanılması literatüre katkı sağlarken, literatürde bu alanda çalışmanın olmaması ise araştırmanın sınırlılığdır.

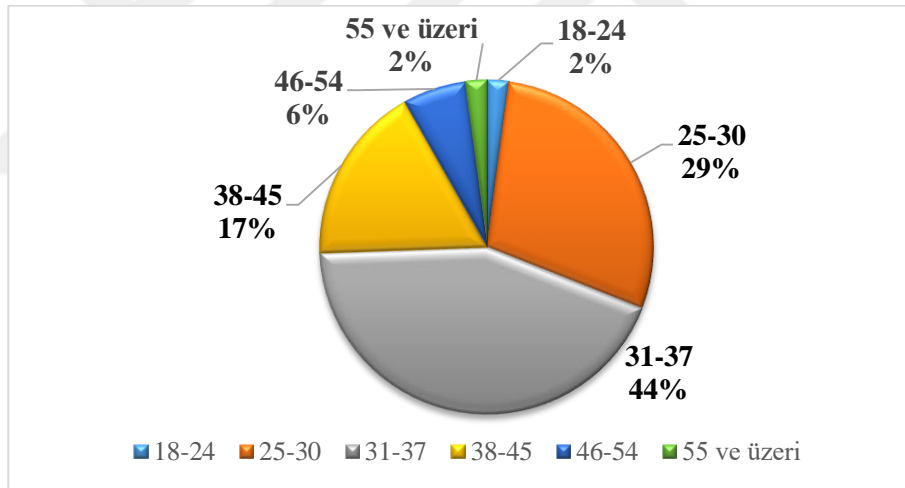
Araştırmadan elde edilen bulgular evli olup çalışma hayatında olan kadınlardan elde edilen sonuçlarla sınırlıdır. Kadının çoklu rollerinden biri olması dolayısıyla anneliği araştırma kapsamına dahil edilse de örneklemin (n=390) tamamı ebeveyn değildir. Katılımcıların %66,4'ünün ebeveyn olması, %33,6'sinin ebeveyn olmaması araştırmanın bir diğer sınırlılığdır.

AÇSHB (2016) ve TÜİK (2016) tarafından yapılan Aile Yapısı araştırmalarında, kadınların hane içi sorumlulukları yüklenme türleri kategorize edilerek detaylandırılmaktadır. Örneğin ev işleri; yemek, ütü, çamaşır, bulaşık, basit dikiş, akşam çay servisi, sofranın kurulup kaldırılması, evin günlük toplanması ve temizlenmesi ve haftalık/aylık temizlik olarak sınıflandırılmıştır. Bu çalışmada araştırma amacının bağlamından koparmamak ve hane içi işlerden sorumlu olan kişilerin yüklendikleri sorumluluk türleri tespit edilmesi hedeflenmediğinden ev işleri kategorik olarak sınıflandırılmamaktadır. Ev işi olarak sadece yemek yapma, annelik vazifesi olarak da çocuğun bakımı araştırma sorusu olarak eklenmektedir.

## IV. BÖLÜM BULGULAR

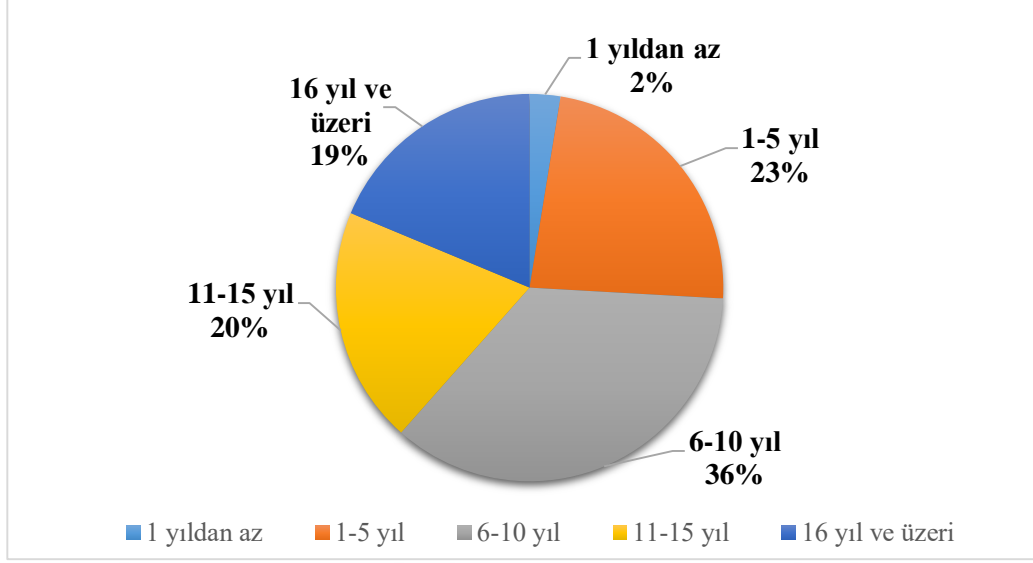
### 1. DEMOGRAFİK ve TANIMLAYICI BULGULAR

Araştırmaya katılan katılımcılar, 18 ile 55 yaş ve üzeri her yaş aralığından evli ve çalışan kadından oluşmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu ise %44 oranıyla 33-37 yaş aralığındadır (Bkz. Şekil 5). Her yaş aralığından katılımcının bulunması elde edilen verilerin, yaş sınırlaması olmaksızın analizlerin genele yayılması bakımından önemli bir katkı sağlamaktadır.



Şekil 5. Katılımcıların Yaş Dağılım Oranları

İş hayatlarında yer alma süresinin sorulduğu araştırmada, katılımcıların çalışma süre dağılımlarının birbirine yakın oranda olduğu görülmektedir. 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16 yıl ve üzeri çalışma süre dağılımlarının tümünün %19 üzerinde olduğu çalışmada, elde edilen bu oranlar katılımcıların çoğunluğunun çalışma hayatı tecrübesi sahibi olduğu göstermektedir. En yüksek katılımcı oranı ise %36 ile 6-10 yıldır aralığında çalışma hayatında bulunan katılımcılardır (Bkz. Şekil 6).



**Şekil 6.** Katılımcıların İş Hayatında Yer Alma Süreleri

Katılımcıların aylık maaşları belli aralıklar verilerek sorulmuştur. Asgari ücretten 10.000 TL ve üzeri aralıklarla oluşturulan seçeneklerde, katılımcıların %50,8'i 2.400-5.000 TL arası aylık gelirleri bulunmaktadır. Yaklaşık %38 oranıyla katılımcılar 5.000-10.000 TL arası maaş almaktadırlar (Bkz. Tablo 11). Bu oranlara göre katılımcıların önemli oranda çoğunluğu asgari ücretten fazla ve 10.000 TL'de az aylık gelire sahiptirler.

**Tablo 11.** Katılımcıların Aylık Maaş Aralıkları

	Frekans (n)	Oran %
Asgari ücret	22	5,6
2.400-5.000 TL	198	50,8
5.001-10.000 TL	148	37,9
10.001 TL ve üzeri	22	5,6
Toplam	390	100,0

Araştırmaya katılan kadınların %94,4'ünün eşleri de çalışmaktadır. Eşleri çalışmayan kadınlar araştırmanın %5,6'sını oluşturmaktadır (Tablo 12). Bu oran çalışan kadınların genel olarak eşlerinin de çalıştığını göstermektedir.

**Tablo 12.** Evli ve Çalışan Kadınların Eşlerinin Çalışma Durumu

		Frekans (n)	Oran %
Eşiniz çalışıyor mu?	Evet	368	94,4
	Hayır	22	5,6
	Toplam	390	100,0

Araştırma kapsamında katılımcıların hemen her meslek grubundan olmasına özen gösterilmiştir. Soru formunda meslekler sınırlandırılmamış ve sınıflandırılmamış olup katılımcıların mesleklerini kendilerinin ifade etmeleri amaçlanarak oluşturulan “Mesleğiniz nedir?” sorusu açık uçlu olarak sorulmuştur. Tablo 13’de de görüleceği gibi, araştırmada özel - kamu sektörü ayırt etmeksizin 57 farklı meslek grubundan katılımcı bulunmaktadır. Katılımcılar arasında işçi statüsünde kadınlar olmakla birlikte yönetici statüsünde kadınlarda bulunmaktadır. Araştırmaya yüksek sayıda öğretmen katılmıştır. Türkiye’de MEB bünyesinde görev yapan öğretmenlerin %58’inin kadın olduğu (AÇSHB, 2018:103) bilindiğinde bu araştırmada öğretmen sayısının yüksek sayıda olması örneklemin evreni temsil eden yapıda oluşturulduğunu da göstermektedir. Tablo 13’de katılımcıların kendilerini ifade ettikleri şekilde meslekleri ve o mesleğe mensup katılımcı sayısı yer almaktadır. Toplam 57 farklı meslek grubundan 390 katılımcı bulunmaktadır.

**Tablo 13.** Katılımcıların Meslek Bilgileri ve Sayıları

MESLEK	SAYI	MESLEK	SAYI	MESLEK	SAYI
Öğretmen	85	Kimyager	3	Sosyolog	2
Memur	56	Biyolog	3	Diplomat	2
Akademisyen	54	Fizyoterapist	3	Psikolog	2
Bankacı/Finans uzmanı	18	Din görevlisi/Vaiz	3	Marka ve patent vekili	2
Mühendis	17	Polis memuru	3	Müfettiş	2
Hemşire	14	Ebe	2	Tekniker	2
Muhasebeci/Mali müşavir	12	Kütüphane Personeli	2	Yurt yönetim personeli	2

Avukat	9	Sağlık personeli	2	Aşçı	2
Mimar	9	Güvenlik görevlisi	2	İhracat uzmanı	1
Doktor	9	Sigortacı	2	Yazar	1
Müşteri temsilcisi	7	Reklamcı	2	Çağrı merkezi çalışanı	1
Hizmetli/Yardımcı personel	5	Halkla ilişkiler yöneticisi	2	Sosyal medya iletişim danışmanı	1
Müşteri temsilcisi	5	Serbest meslek	2	Turizm otelcilik	1
İnsan kaynakları yöneticisi	4	Bütçe ve raporlama müdürü	2	Planlama ve lojistik sorumlusu	1
İşçi	4	Kabin memuru	2	Mağaza Müdürü	1
Zabıt kâtabi	3	Satış elemanı	2	E-ticaret girişimcisi	1
Esnaf	3	Hâkim	2	Tasarımcı	1
Danışman	3	Kadın kuaförü	2	Satın alma sorumlusu	1
Yönetici	3	Eczacı	2	El sanatkârı	1

Katılımcıların tanımlayıcı ve demografik bilgilerinin genel değerlendirmesinde şu profil ortaya çıkmaktadır. Katılımcılar genel olarak 31-37 yaş aralığında, 6-10 yıl çalışma hayatı tecrübesi olan, 2.400-5.000 TL aylık maaş aralığına sahip, eşleri de çalışan evli kadınlardan oluşmaktadır.

## 2. KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINDA YER ALMA SEBEBİ

Araştırmaya katılan katılımcıların %64,1'i, kanunu izinler hariç, evlilikleri boyunca çalışmaktadırlar. Katılımcıların %35,9'u ise evliliğinde çalışmadığı dönem olmuştur (Bkz. Tablo 14). Çalışmadığı dönem olan kadınlara bu sürede ekonomik olarak zorlanıp - zorlanmadıkları sorulduğunda ise katılımcıların %62,8'i çalışmadıkları dönem ekonomik olarak zorlandıklarını belirtmişlerdir (Bkz. Tablo 14). Bu oran kadınların çalışma hayatına katılımlarında ekonomik kaynakların ve ihtiyaçların belirleyici işlevlerden biri olduğunu göstermektedir. Çalışmayan kadınlar ekonomik olarak zorlandığını hissetmekte ve çalışmayı tercih etmektedirler.

**Tablo 14.** Katılımcıların Çalışmadıkları Dönem ve Ekonomik Zorlanma Algıları

		Frekans (n)	Oran %
Evliliğinizde çalışmadığınız dönem oldu mu?	Oldu	140	35,9
	Olmadı	250	64,1
	Toplam	390	100,0
Çalışmadığınız bu sürede ekonomik olarak zorlandığınızı hissettiniz mi?	Evet	88	62,8
	Hayır	52	37,2
	Toplam	140	100,0

Araştırma kapsamında evli kadınların çalışma hayatında yer alma sebepleri incelenmiştir. Araştırmada katılımcılara “Çalışma hayatında olmanızda birinci tercih sebebiniz nedir? (yanıtınız "Diğer" ise lütfen belirtiniz.)” sorusu yöneltilerek çalışma hayatına katılma sebeplerini belirtmeleri istenmiştir. Katılımcıların %38,2’si (n=149) çalışma hayatına maddi sebeplerden dolayı katıldığını belirtmiştir. Katılımcıların %31’i (n=121) ise sosyal tatmin ihtiyacından dolayı çalışma hayatına katıldıklarını belirtmişlerdir (Bkz. Tablo 15). Araştırmada katılımcıların kendilerini en iyi ifade edecekleri cevabı belirlemeleri için soruya açık uçlu “Diğer” seçeneği eklenmiştir. Katılımcıların yaklaşık %31’i (n=120) “Diğer” seçeneğini kullanarak çalışma hayatında yer alma sebeplerini ifade etmişlerdir. 120 kişinin 31’i maddi sebepler ve sosyal tatmini eşit göyerek iki seçenektan dolayı çalışma hayatında yer aldıklarını belirtmişlerdir. Araştırmanın analiz aşamasında katılımcıların bu iki faktörü eşit olarak görmesiyle, “Her ikisi” ifadesi seçeneklere eklenmiştir.

**Tablo 15.** Evli ve Çalışan Kadınların Çalışma Hayatında Yer Alma Sebepleri

	Frekans (n)	Oran %
Maddi Sebepler	149	38,2
Sosyal Tatmin	121	31
Her ikisi	31	7,9
Diğer	89	22,8
Toplam	390	100,0

Katılımcılar her ne kadar maddi sebepler dolayısıyla çalışma hayatına katılmış olduklarını belirtse de araştırma sonucunda elde edilen oranların birbirine yakınlığı dolayısıyla kadınlar için çalışma hayatına katılmada sosyal tatmin maddi sebepler kadar önemli olduğu görülmektedir.

“Diğer” seçeneğinde çalışma sebebini belirten 89 katılımcı ise çalışma hayatında yer alma sebeplerini seçeneklerden bağımsız olarak ifade etmişlerdir. Bu katılımcıların oran olarak çokluğu ve ifade ediş şekilleri kıymete değer görüldüğünden birebir ifadeleri aktarılmıştır:

- *İşimi/Çalışmayı/Mesleğimi çok seviyorum, (23 katılımcı)*
- *Kendi ayaklarımın üzerinde durabilmek için, (15 katılımcı)*
- *Üretme ve faydalı olma isteği, (5 katılımcı)*
- *Çocukluk hayalimdi, (2 katılımcı)*
- *Bu kadar okuduktan sonra evde oturmak ülkeye ve bana verilen emeğe ihanettir,*
- *Tesettürlü olarak çalışabilmem ve iş ortamım müsait,*
- *Yükselme,*
- *Eğitimin gereğini yerine getirmek ve üretmek,*
- *İdeallerimi gerçekleştirmek,*
- *Herkes çalışmalıdır,*
- *Annemin şartı. Ekonomik özgürlüğünüz olmazsa olmaz diyor,*
- *Bence çalışmamak diye bir seçenek yok bu bir görev,*
- *Küçüklükten gelen oku-çalış psikolojisi,*
- *Eğitimim ve hayırlı işler yapabilmek,*
- *Çalışan kadın hem sosyal oluyor aileye de çok büyük katkıda bulunuyor,*
- *Çalışmanın verdiği bilgi depolaması ve güven,*
- *Zamanın gereği,*
- *İyi bir gelecek için,*
- *Güçlü bir kadın olarak çalışmayı tercih ediyorum,*
- *Çalışmama gibi bir ihtimali düşünmemek,*
- *Kimseye muhtaç olmak istemediğim için,*
- *Gelecek kaygısı,*
- *Keyfi,*
- *Kendi işyerimiz,*
- *Kendimi geliştirdiğim, tecrübem olan bir alanda eğitim vererek edindiğim bilgiyi paylaşmak ve başkalarının da gelişimine yardımcı olmak,*
- *Geleceği yaratanlar arasında yer almak,*
- *Çünkü kadınlar da insandır. Yaşamak için çalışabilirler.*

- *Boşuna mı okudum?,*
- *Çünkü çalışma yaşındayım ve sağlıklıyım,*
- *Eşimin dayatması,*
- *Mesleğimi sevmem ve insan yetiştirmede bir pay sahibi olmak istemem,*
- *Kendi istediğim için,*
- *Keyif alıyorum (sosyal değil psikolojik), çalışmak için değil çalışmamak için nedene ihtiyaç vardır,*
- *Müslümanın rızkı için gündüz çalışması gerektiğine inanıyorum,*
- *Kişisel kazanımlar ve daha iyi yaşam,*
- *Başka türlüünü hayal dahi edememek,*
- *Yaşam kalitesini arttırmak, birikim yapmak,*
- *Okul bitiminde doğal süreç olarak görerek başlandı çalışmaya,*
- *Ömür boyu öğrenme talebi,*
- *Kendini gerçekleştirme arzusu,*
- *Hobi amaçlı başladım. Emeklilik için devam ediyorum.*
- *Sebepsiz çalışmalı insan,*
- *Gelişim ve değişim ve anlamlı ve paylaşım yaşam kabullerim,*
- *İnsanlara faydalı olmak,*
- *Bir insan olarak Allah'ın bana vermiş olduğu beceri ve aklın aileme yakınlarıma, topluma ve Allah'ın rızasına hizmet noktasında hakkını vermek,*
- *Çalışırken kendimi daha zinde ve mutlu hissediyorum,*
- *Hayat kurtarmak tabii ki. (doktor)*

Katılımcılar genel olarak çalışmayı, kendini geliştirmek ve ayakları üzerinde durmak olarak tanımlamaktadırlar. Maddi kazanım vurgusunun sıkça yapıldığı görülmüştür. Bununla birlikte mesleklerini sevdikleri için çalışma hayatında olduğunu belirten kadınların çoğunluğu dikkat çekmektedir. Katılımcılar açısından eğitim almış olmak ile çalışmak doğrudan ilişkili yapıdadır. Katılımcılara göre, iş hayatında yer almak eğitim almanın doğal bir sonucudur. Kadınların geneli kendi istekleri doğrultusunda çalışma hayatına katılmayı belirtmektedirler ancak iki katılımcıdan biri annesi, diğeri eşinin zoruyla çalışma hayatında olduklarını belirtmektedirler.

Çalışma sebepleri ile çalıştığı işlerden genel olarak mutlu olan katılımcıların çapraz analizlerine göre, katılımcılar arasında işinin kesinlikle mutlu ettiğini belirten çoğunluğu; her ikisi sebepten dolayı çalışma hayatına katılan evli ve çalışan kadınlar oluşturmaktadır.

İşin mutlu etmesine katılan ve kesinlikle katılanların toplam oranlarında (%86) en yüksek çoğunluğu ise maddi sebeplerden dolayı çalışmayı tercih edenler oluşturmaktadır (Bkz. Tablo 16).

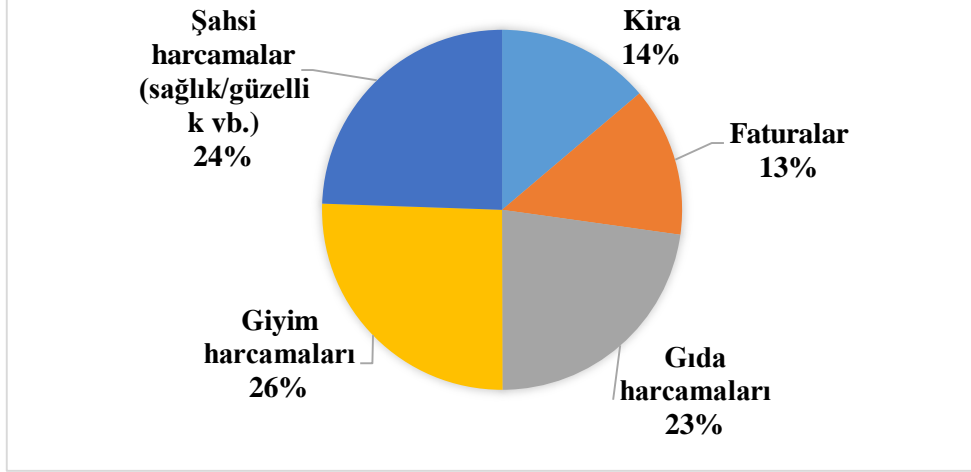
**Tablo 16.** Çalışma Sebebi İle Sahip Olunan İşin Mutlu Etmesi Çapraz Analizi

		Sahip olduğum işim genellikle beni mutlu eder					TOPLAM	
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
<b>ÇALIŞMA SEBEBİ</b>	Maddi	Frekans	71	49	19	8	2	149
	Sebepler	Oran %	47,7%	32,9%	12,8%	5,4%	1,3%	100,0%
	Sosyal	Frekans	52	43	18	4	4	121
	Tatmin	Oran %	43,0%	35,5%	14,9%	3,3%	3,3%	100,0%
	Her ikisi	Frekans	15	6	6	2	2	31
		Oran %	48,4%	19,4%	19,4%	6,5%	6,5%	100,0%
	Diğer	Frekans	41	32	13	1	2	89
		Oran %	46,1%	36,0%	14,6%	1,1%	2,2%	100,0%
	TOPLAM	Frekans	179	130	56	15	10	390
		Oran %	45,9%	33,3%	14,4%	3,8%	2,6%	100,0%

### 3. MAAŞIN GİDERLERE DAĞILIMI

Katılımcılara maaşlarını ne tür giderler için kullandıkları sorulmuştur. Kira, fatura, gıda, giyim ve şahsi harcama seçeneklerinin sunulduğu soruda, katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri ve gider olarak sunabilecekleri başka alternatifleri “Diğer” seçeneğinde belirtmeleri istenmiştir.

Katılımcıların %32’si tüm seçenekleri işaretlemiş, %18’i ise kira hariç tüm seçenekleri işaretlemişlerdir. Genel tabloda harcama yoğunluğunun olduğu seçenek ise giyim harcamalarının olduğu görülmüştür. Tüm veriler içinde kadınların bir aylık maaşını harcama kollarına göre dağılımı %26 oranıyla en fazla giyim harcamalarıdır. Giyim harcamalarını sağlık, güzellik gibi şahsi harcamalar %24 oranıyla takip etmektedir (Bkz. Şekil 7). Kadınlar en az fatura ve kira giderlerine maaşından pay ayırmaktadırlar.



**Şekil 7.** Katılımcıların Aylık Maaşlarının Gider Türlerine Göre Dağılım Ortalaması

Tablo 17’de katılımcıların maaşlarından gider türlerine göre ayırdıkları paylar görülmektedir. Katılımcılara birden fazla şık işaretleyebilecekleri belirtilmektedir. Her 10 kadından sekizi aylık maaşından giyim harcaması yaptığını belirtmektedir. Kadınların geneli için giyim harcamasının her ay olan bir gider türü olduğu görülmektedir. Katılımcılar yüksek oranlarda şahsi harcamalar ve gıda harcamalarına da pay ayırmaktadırlar. Tüm katılımcılar en az oranda fatura ve kira harcamalarına gelirlerinden pay ayırmaktadırlar.

**Tablo 17.** Katılımcıların Gelirlerini Harcadıkları Gider Türleri

	Frekans (n)	Oran %
Kira	170	43,5
Faturalar	165	42,3
Gıda harcamaları	280	71,8
<b>Giyim harcamaları</b>	<b>315</b>	<b>80,7</b>
Şahsi harcamalar (sağlık/güzellik vb.)	301	77,1
Diğer	82	21

Diğer seçeneğinde katılımcıların %21’i seçeneklerde olmayan harcamalarını belirtmişlerdir. Katılımcıların diğer seçenekleri kendi içerisinde tasnif edilmiştir. Buna göre katılımcılar; evin tüm giderleri, çocukların okul masrafları, kredi ödemeleri ve kişisel gelişimleri için kullandıklarını belirtmektedirler.

Tüm verilerin sonucuna göre, evli ve çalışan kadınlar maaşlarını genel olarak giyim ve şahsi harcamalar için kullandıkları sonucu çıkmaktadır.

Katılımcılara aylık maaşlarından harcama sonrası geriye kalan meblağ kalıp - kalmadığı sorulduğunda, katılımcıların %65,4 oranıyla büyük çoğunluğu aylık maaşlarından kalan meblağın olduğunu belirtmektedirler (Bkz. Tablo 18).

**Tablo 18.** Katılımcıların Aylık Maaşlarından Harcama Sonrası Geri Kalan Meblağ

	Frekans (n)	Oran %
Evet	255	65,4
Hayır	96	24,6
Kararsızım	39	10,0
Toplam	390	100,0

Kalan bu meblağı nasıl değerlendirdikleri sorusuna ise %33,7 ile hedefi olmayan birikim yaptıklarını belirtmektedirler. Gayrimenkul için birikim yapanlar ise katılımcıların %28,6'sını oluştururken, temel ihtiyaç dışı harcama yapanlar %29'unu oluşturmaktadır (Bkz. Tablo 19). Aylık harcama sonrası maaşlarından artırım yapan katılımcıların, maaşın artı kalan kısmı için hedefi olmayan ya da temel ihtiyaç dışı alanlarda kullanmaktadırlar. Bu oranlar göstermektedir ki evli ve çalışan kadınlar maaşlarından artırım yapmaktadır ancak artı kalan bu meblağı belli bir hedef doğrultusunda biriktirmemekte ya da temel ihtiyaç harici kullanmaktadırlar.

**Tablo 19.** Harcamalar Sonrası Aylık Maaştan Kalan Meblağın Değerlendirilmesi

	Frekans (n)	Oran %
Hedefi olmayan birikim	86	33,7
Gayrimenkul için birikim	73	28,6
Araç, teknolojik alet, tatil gibi temel ihtiyaç dışı harcamalar	74	29,0
Diğer	22	8,6
Toplam	255	100,0

#### 4. EV İÇİ SORUMLULUKLARDA KADININ YÜKÜ

Araştırma bereketi ölçme parametrelerinden biri kadının yüklendiği iki sorumluluktan biri olan ev içi sorumlulardır. Yemek yapma ve çocuk bakımı dışında günlük ve aylık diğer ev içi sorumluluklar ise araştırma kapsamına alınmamıştır. Bunun sebebi araştırmanın, kadının yüklenmiş oldukları ev içi sorumluluk yükünü tespit etme amacının olmamasıdır. Bu bağlamda kadının yüklenmiş oldukları ev içi sorumlulukları yemek ve çocuk bakımı olarak seçilmiştir.

##### 4.1. EV İÇİ SORUMLULUK: YEMEK

Günlük rutin işlerden biri olan yemek yapılmasını genel olarak hane içerisinde kimin ya da kimlerin yaptığı evi sorumluluğun yoğunluğunu göstermektedir. Türkiye’de kadınların genel olarak yemek yapma sorumluluğunda oldukları bilinmektedir (Bkz. Giriş Bölümü).

Katılımcıların %36,4’u yemek yapma sorumluluğunu eşleriyle paylaşımlarıyla birlikte önemli bir çoğunluk olan katılımcı kadınların %56,9’u yemekleri sadece kendilerinin yaptıklarını belirtmişlerdir. “Diğer” seçeneğini belirten kadınların çoğunluğu ise yemek yapma sorumluluğunu üstsoya ya da ev işlerinden sorumlu yardımcıya bıraktıklarını ifade etmektedirler (Tablo 20).

**Tablo 20.** Yemekleri kim yapar? Sorusuna Verilen Yanıtlar

	Frekans (n)	Oran %
Ben yaparım	222	56,9
Ben ve eşim yaparız	142	36,4
Hazır yemek tüketiriz	6	1,5
Diğer	20	5,1
Toplam	390	100,0

Çalışma kapsamında katılımcıların yüksek oranda çoğunluğu yemeği tek başına yapmaktadır. Bu durum kadının iş hayatında çalışmasına karşın aile içi sorumluluğunun da yüksek oranda devam ettiğini göstermektedir.

## 4.2. EV İÇİ SORUMLULUK: ÇOCUK BAKIMI

Hane içi sorumluluklardan biri olan ebeveynlik rolü, annenin sorumluluk alanlarından biridir. Çalışan kadınların iş ve ev sorumluluklarının yanına üçüncü bir rol olarak annelik rolü de eklenmektedir. Türkiye geneli çocuğun öz bakımı ile ilgili zaman ve emek harcayan ebeveynler arasında anne, daha yüksek oranda sorumluluk almaktadır (Bkz. Giriş Bölümü).

Ebeveyn olmanın sorumluluğu yüksek bir rol olduğundan diğer roller ile çatışma ihtimali bulunmaktadır. Doğum öncesi ve sonrası zorlu süreç göz önünde bulundurulduğunda çalışan kadınlar ebeveyn olmayı ya istememekte ya da çalıştığı kurum engel olabilmektedir. Ebeveyn olan katılımcılar arasında her üç kadından ikisi çalışma hayatının engel olmadığını, biri ise engel olduğunu belirtmektedir (Bkz. Tablo 21).

**Tablo 21.** Ebeveyn Olmada Çalışma Hayatının Engel Olması

	Frekans (n)	Oran %	Girilmeyen veri hariç
			oran %
Oldu/Oluyor	87	21,8	33,5
Olmadı	172	43,3	66,5
Toplam	259	65,2	100,0
Girilmeyen veri	131	34,8	
Toplam	390	100,0	

Katılımcılar arasında ebeveyn olan kadınlar %77,4 oranıyla ebeveyn olduktan sonra çalışma hayatını bırakmayı düşünmemektedir (Tablo 22). Bu oran, çalışma hayatında olan kadınların ebeveyn olmanın çalışmaya engel olmadığı algısına sahip olduklarını göstermektedir.

**Tablo 22.** Ebeveyn Olduktan Sonra Çalışma Hayatını Bırakmayı Düşünenler

	Frekans (n)	Oran %	Girilmeyen veri hariç
			oran %
Düşündüm	59	14,9	22,6
Düşünmedim	200	51,0	77,4
Toplam	259	66,0	100,0
Girilmeyen veri	131	34,0	
Toplam	390	100,0	

Bu çalışma kapsamında evli ve çalışan kadınların çocuk bakımı konusunda yükünün belirlenmesi amacıyla katılımcılara bazı sorular sorulmaktadır. Öncelikle araştırmaya katılan tüm katılımcıların %66,4'ü ebeveynidir (Bkz. Tablo 23). Çalışmanın devamında bu oran dikkate alınarak analiz yapılmaktadır.

**Tablo 23.** Ebeveyn Olan Katılımcı Sayısı

	Frekans (n)	Oran %
Hayır	131	33,6
Evet	259	66,4
Toplam	390	100,0

Ebeveyn olan çalışan kadınların yaklaşık %60'ı mesai saatleri dışında çocuğun bakımından tek başına sorumlu olduklarını belirtmektedirler (Tablo 24). Katılımcıların %13'ü tek başına bakımından sorumlu olurken, %24'ü ise eşiyile sorumluluğu paylaştığını belirtmektedir.

**Tablo 24.** Mesai Saatleri Dışında Çocuğun Bakımından Sorumlu Olunan Kişi

	Frekans (n)	Oran %	Girilmeyen veri hariç oran %
Ben ve eşim	62	15,9	24,1
<b>Ben</b>	<b>154</b>	<b>39,5</b>	<b>59,9</b>
Eşim	34	8,7	13,2
Diğer	7	1,8	2,7
Toplam	259	65,9	100,0
Girilmeyen veri	131	34,1	
Toplam	390	100,0	

Çocuğun okul öncesi döneminde mesai saatleri içerisinde bakımından %39,1 oranında üst ve yan soy sorumlu olmaktadır (Tablo 25).

Türkiye'de son yıllarda çalışan annelere sağlanan kreş desteği ise katılımcılar arasında tercih edilen ilk iki seçenek arasında yer almamaktadır. Katılımcılar profesyonel kreş hizmeti almaktan ziyade, üst ve yan soydan destek almayı ya da ücretsiz izin kullanmayı tercih ettikleri görülmektedir.

**Tablo 25.** Mesai Saatleri İçerisinde Bakımından Sorumlu Olan Kişi

	Frekans (n)	Oran %	Girilmeyen veri
			hariç oran %
Ben sorumluy(d)um, ücretsiz izinliy(d)im	67	17,2	26,0
<b>Üst ve yan soy (anne-baba-kardeş)</b>	<b>101</b>	<b>25,9</b>	<b>39,1</b>
Bakıcı-Kreş	43	11,0	16,7
Eşim	33	8,5	12,8
Komşu-Uzak akraba	6	1,5	2,3
Diğer	8	2,1	3,1
Toplam	259	66,2	100,0
Girilmeyen veri	131	33,8	
Toplam	390	100,0	

## 5. ÇALIŞAN KADININ ROL ÖNCELİKLERİ

Çoklu rollere sahip olan evli ve çalışma yaşamındaki kadınlara, sahip oldukları rollerin önem ve öncelikleri sorulduğunda katılımcıların %66,2 oranında yüksek çoğunluğu aile ve iş hayatındaki rolleri eşit derecede önemli ve öncelikli olarak görmektedir (Bkz. Tablo 26). Bu oran, evli ve çalışan her üç kadından ikisinin, iş ve aile rollerini birbirinin alternatifi olarak görmediğini ve iki role de eşit derecede önem verdiğini göstermektedir. Aile ve iş hayatındaki rollerden birini tercih eden katılımcılar arasında ise aile içerisindeki rolünü daha önemli ve öncelikli bulan katılımcı oranı daha yüksektir. Buna göre araştırma kapsamında, evli ve çalışan kadınlar arasında, %32,3 oranıyla her üç kadından sadece biri aile içerisindeki rollerini öncelemektedir (Bkz. Tablo 26).

**Tablo 26.** Çalışma Hayatındaki Kadınların Rol Önceliği

	Frekans (n)	Oran %
Aile içerisindeki roller	126	32,3
İş hayatındaki roller	6	1,5
<b>İki rolde eşit derecede önemli ve önceliklidir</b>	<b>258</b>	<b>66,2</b>
Toplam	390	100,0

Çoklu rollerin önem ve önceliklerini gelir ya da işte çalışılan süre etkileyebilmektedir. Bu doğrultuda katılımcıların rol öncelikleri, gelir ve iş süreleri ile karşılaştırılmalı

analizleri yapılmıştır. Buna göre katılımcıların gelirleri arttıkça iki rolde eşit derece önemli ve öncelikli diyenlerin oranı da artmaktadır. Gelir arttıkça aile içerisindeki rolleri önem ve önceleyen katılımcı oranı ise azalmaktadır (Tablo 27). Bu oranlar göstermektedir ki evli ve çalışan kadınlar gelirleri arttıkça aile ve iş yaşamındaki rollerine eşit derecede önem vermektedirler. Gelirdeki artışın aile rollerine verilen önem ve önceliği azaltıcı etkisi bulunmaktadır.

**Tablo 27.** Gelir İle Çoklu Rollerin Önem ve Önceliğinin Çapraz Analizi

		Hangi rol sizin için daha önemli ve önceliklidir?				
		Aile içerisindeki roller	İş hayatındaki roller	İki rolde eşit derecede önemli ve öncelikli	TOPLAM	
<b>GELİR</b>		Frekans	13	0	9	22
	Asgari Ücret	Oran %	59,1%	0,0%	40,9%	100,0%
	2.400-5000 TL	Frekans	65	1	132	198
		Oran %	32,8%	0,5%	66,7%	100,0%
	5001-10.000 TL	Frekans	42	3	103	148
		Oran %	28,4%	2,0%	69,6%	100,0%
	10.001 TL ve üzeri	Frekans	6	2	14	22
		Oran %	27,3%	9,1%	63,6%	100,0%
	TOPLAM	Frekans	126	6	258	390
		Oran %	32,3 %	1,5%	66,2%	100,0%

Katılımcıların çalışma süreleri ile rol önceliklerine karşılaştırmalı olarak analiz edildiğinde ise çalışma süresi arttıkça iki rolün önceliği eşitlendiği görülmektedir (Bkz. Tablo 28). Yine aynı şekilde çalışma süresi arttıkça aile içerisindeki rolleri önceleyen katılımcı oranı azalmaktadır. Bu çapraz analizle elde edilen oranlar göstermektedir ki, evli ve çalışan kadınların çalışma yılları ve gelirleri arttıkça aile ve iş rolleri eşit derecede önem kazanmakta ve aile içerisindeki rolleri önceleme oranı azalmaktadır.

**Tablo 28.** Çalışma Süresi İle Rol Önceliği Arasında Çapraz Analiz

		Hangi rol sizin için daha önemli ve önceliklidir?			TOPLAM	
		Aile içerisindeki roller	İş hayatındaki roller	İki rolde eşit derecede önemli ve öncelikli		
ÇALIŞMA SÜRESİ	1 yıldan az	Katılımcı	8	0	2	10
		İçindeki %	80,0%	0,0%	20,0%	100,0%
	1-5 yıl	Katılımcı	31	2	58	91
		İçindeki %	34,1%	2,2%	63,7%	100,0%
	6-10 yıl	Katılımcı	45	2	92	139
		İçindeki %	32,4%	1,4%	66,2%	100,0%
	11-15 yıl	Katılımcı	21	0	56	77
		İçindeki %	27,3%	0,0%	72,7%	100,0%
	16 yıl ve üzeri	Katılımcı	21	2	50	73
		İçindeki %	28,8%	2,7%	68,5%	100,0%
	TOPLAM	Katılımcı	126	6	258	390
		İçindeki %	32,3%	1,5%	66,2%	100,0%

## 6. EVLİ ve ÇALIŞAN KADININ YAŞAMINDA BEREKET ALGISI

### 6.1. BEREKETE DAİR MEMNUNİYET BULGULARI

Çalışmada, çalışma hayatında olan evli kadınların; kendilerine ve ailelerine ayırdıkları vakitten duydukları memnuniyet, sosyal yaşamdan duyulan memnuniyet, çoklu rollere bağlı yoğun tempoda çoklu rollerinin tatmin etme algısı, çalışılan işin mutlu etmesi, iş ile ilgili çalışma ortamının ve işe ayrılan zamanların memnun etmesi yaşamlarındaki memnuniyeti ölçme araçları olarak kullanılmaktadır. Katılımcıların memnuniyet algıları üçlü likert ölçeğe oluşturulan sorular ile ölçülmektedir.

İlk olarak katılımcılara kendilerine ayırdığı zamandan duydukları memnuniyet sorulmaktadır. Elde edilen verilere göre katılımcılar %47,7 oranında orta düzey memnuniyet duyduklarını belirtmişlerdir. Memnun olanların oranı (%32,3) ise memnun olmayanların oranından (%20) fazladır (Bkz. Tablo 29).

**Tablo 29.** Kendine Ayrılan Zamandan Duyulan Memnuniyet

	Frekans (n)	Oran %	Kümülatif Oran %
Memnunum	126	32,3	32,3
Orta düzey memnuniyet	186	47,7	80,0
Memnun değilim	78	20,0	100,0
Toplam	390	100,0	

Aileye ayrılan zaman ise katılımcıların %46,9'u oranıyla orta düzey memnuniyet duymaktadırlar (Bkz. Tablo 30). Katılımcıların ailelerine ayırdığı zamandan duyulan memnuniyetleri ile kendilerine ayrılan memnuniyetin ikisi de orta düzey olup, birbirine yaklaşık orandadır. Bununla birlikte katılımcıların kendine ayırdığı zamandan memnun olanların oranı %32.3 iken, aileye ayrılan zamandan memnun olanların oranı %42,6'dır. Bu oranlar katılımcıların kendilerinden ziyade aileye ayırdığı zamandan daha yüksek oranda memnun olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Evli ve iş yaşamındaki kadınların kendileri ve aileleri arasında ayırdığı vakitten memnun olmama oranları karşılaştırıldığında ise kadınların aileden ziyade kendilerine ayırdığı zamandan daha yüksek oranda memnun olmamaktadırlar.

**Tablo 30.** Aileye Ayrılan Zamandan Duyulan Memnuniyet

	Frekans (n)	Oran %	Kümülatif Oran %
Memnunum	166	42,6	42,6
Orta düzey memnuniyet	183	46,9	89,5
Memnun değilim	41	10,5	100,0
Toplam	390	100,0	

Sosyal yaşamından duyulan memnuniyet düzeyinde de katılımcıların %49,5'i orta düzey memnuniyet duymaktadırlar (Bkz. Tablo 31).

**Tablo 31.** Sosyal Yaşamından Duyulan Memnuniyet

	Frekans (n)	Oran %	Kümülatif Oran %
Memnunum	131	33,6	33,6
Orta düzey memnuniyet	193	49,5	83,1
Memnun değilim	66	16,9	100,0
Toplam	390	100,0	

Katılımcıların iş kadını olarak eş olma düzeylerini ve ebeveyn olan katılımcılara ise iş kadını olarak ebeveynlik düzeylerini nicel olarak tanımlamaları istenmektedir. Birden beşe kadar sıralanan seçenekler; 1=Çok Düşük, 2=Düşük, 3=Orta, 4=Yüksek, 5=Çok Yüksek şeklinde belirtilmektedir. Buna göre katılımcıların %26,4'ü eş olma düzeylerini orta ve aşağısı olarak belirtirken, %73,6 oranında çoğunluğu yüksek ve üzeri düzeyde olduğunu belirtmişlerdir (Bkz. Tablo 32). Evli ve iş kadını kadınlar evliliğin ve eş olmanın gerektirdiği görevleri yüksek ve üzeri oranda gerçekleştirdikleri algılarına sahiptirler. Kadının eş olma düzeyinin yüksek oranda çıkması, katılımcıların kendilerine ayırdıkları vakit ve sosyal yaşamdan duydukları memnuniyet oranlarının aileye ayrılan vakitten daha düşük oranda olmasının sonucu olabilmektedir.

**Tablo 32.** İş Kadını Olarak Hissedilen Eş Olma Düzeyi

	Frekans (n)	Oran %	Kümülatif Oran %
Çok düşük	6	1,5	1,5
Düşük	2	,5	2,1
Orta	95	24,4	26,4
Yüksek	164	42,1	68,5
Çok Yüksek	123	31,5	100,0
Toplam	390	100,0	

Ebeveyn olan katılımcılar ise ebeveyn olma düzeylerini %76,3 oranıyla yüksek ve üzeri olarak belirtmişlerdir (Bkz. Tablo 33). Bu oran genel olarak evli ve çalışan kadınların, anne olmanın getirmiş olduğu görevleri yerine getirebilme algılarına sahip olduklarını göstermektedir.

**Tablo 33.** İş Kadını Olarak Hissedilen Ebeveynlik Görev Düzeyi

	Frekans (n)	Oran %	Girilmeyen veri hariç	Kümülatif
			oran %	Oran %
Çok düşük	2	,5	,8	,8
Düşük	5	1,3	1,9	2,7
Orta	54	13,8	20,8	23,6
Yüksek	104	26,7	40,2	63,7
Çok Yüksek	94	24,1	36,3	100,0
Toplam	259	66,4	100,0	
Girilmeyen veri	131	33,6		
Toplam	390	100,0		

Evli ve çalışan kadınların genel olarak aile ve iş rollerini eşit derecede önemli ve öncelikle gördüğü araştırmada, annelik ve eşlik görev düzeylerini ise yüksek seviyede olduklarını belirtmektedirler. Bu veriler ışığında, katılımcıların çalışma hayatının, yaşamlarının bir parçası olduğu ve bu sorumluluğun diğer rollerini yerine getirme düzeylerini etkilemediği algılarına sahip olduklarını göstermektedir.

Bireylerin gelecek algılarını, bugün yaşadıkları süreç ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda katılımcılara beş yıl sonra daha mutlu bir hayat yaşama inançları sorulmuştur. Evet, Hayır ve Fikrim yok olarak seçeneleştirilen soruda, katılımcıların %52,1'inin gelecekteki mutlu olabilme inancına dair fikri olmadığını belirtmişlerdir. Katılımcıların %45,4'ü ise gelecekte daha mutlu bir hayatlarının olacağını düşünürken, sadece %2,6'sı daha mutlu olmayacaklarını düşünmektedirler (Bkz. Tablo 34). Bu oranlar evli ve çalışan kadınların geleceğe dair umutsuz olmadıklarını ancak istikrarsızlık ya da belirsiz bir yaşam sürüyor olabildiklerini göstermektedir.

**Tablo 34.** Beş Yıl Sonra Daha Mutlu Bir Hayat Yaşamaya Olan İnanç

	Frekans (n)	Oran %
Evet	177	45,4
Hayır	10	2,6
Fikrim yok	203	52,1
Toplam	390	100,0

“Sahip olduğum işim genellikle beni mutlu eder” beşli likert ölçeğinde şekillendirilen soruda katılımcıların %79,2 kümülatif oranda, çalıştıkları işlerin genellikle kendilerini mutlu ettiklerini ifade etmektedirler (Tablo 35).

**Tablo 35.** İşin Mutlu Etmesi

	Frekans (n)	Oran %	Kümülatif Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	179	45,9	45,9
Katılıyorum	130	33,3	79,2
Kararsızım	56	14,4	93,6
Katılmıyorum	15	3,8	97,4
Kesinlikle Katılmıyorum	10	2,6	100,0
Toplam	390	100,0	

Bireylerin iş yaşamlarıyla alakalı memnuniyet düzeyleri yaşamlarındaki bereketi tanımlayacak veriler içermektedir. İş yaşamı ilişkileri, işe bağlı harcanan zamanlar bu verileri oluşturan olgulardır.

Katılımcıların genel olarak iş hayatında geçirilen zamandan duydukları memnuniyet düzeyleri %49 oranıyla orta düzeydir. Memnun olmayanlar katılımcıların %13,6'sını oluştururken, %37,4'ü ise memnun olduğunu ifade etmektedir. Katılımcılar çalıştıkları işten ise %49,7 oranıyla memnun olmaktadır. İş yeri ilişkileri ise %50,8 oranıyla orta düzey memnun oldukları bir diğer olgudur. Katılımcılar işe gidiş-geliş için harcanan zamandan %49,0 oranıyla memnun olduklarını belirtmektedirler (Tablo 36).

Tablo 36'nın genel değerlendirmesinde, katılımcılar iş yerinde geçirilen zamandan ve işyeri ilişkilerinden orta düzeyde memnun olurken, çalışılan işten ve işe gidiş-geliş için harcanan zamandan ise genel olarak memnun olmaktadır.

**Tablo 36. İş Yaşamı İle İlgili Memnuniyet Düzeyleri**

	<b>Memnunum</b>	<b>Orta düzey memnuniyet</b>	<b>Memnun değilim</b>	<b>Toplam</b>
İş hayatında geçirilen zamandan duyulan memnuniyet	37,4	49,0	13,6	100,0
Çalışılan işten duyulan memnuniyet	49,7	41,0	9,2	100,0
İş yeri ilişkilerinden duyulan memnuniyet	37,2	50,8	12,1	100,0
İşe geliş-gidiş için harcanan vakitten duyulan memnuniyet	49,0	29,2	21,8	100,0

## **6.2. BEREKETE DAİR EKONOMİK REFAH BULGULARI**

Ekonomik bereket gelir ve gelire bağlı ekonomik faaliyetlerle ifade edildiğinde, bireyin gelirden duydukları memnuniyetten, gelire bağlı yatırım ve birikimleri ifade etmektedir. Bu bağlamda ilk olarak katılımcılara yaşamlarındaki ekonomik bereketi şahsi ve hane halkının toplam gelirinden duydukları memnuniyet düzeyleri sorulmaktadır.

Katılımcıların %46,9'u şahsi gelirinden memnun olurken, %36,7'si orta düzey memnun olduğunu ifade etmektedir (Tablo 37). Bu oranlara göre, evli ve çalışan kadınlar genel olarak şahsi gelirlerinden memnun oldukları görülmektedir.

**Tablo 37.** Şahsi Gelirden Duyulan Memnuniyet

	Frekans (n)	Oran %
Memnunum	183	46,9
Orta düzey memnuniyet	143	36,7
Memnun değilim	64	16,4
Toplam	390	100,0

Katılımcılar hane halkı aylık gelirinden duydukları memnuniyet ise şahsi gelirden duyulan memnuniyet ile yaklaşık oranlardadır. Buna göre katılımcıların %51'i hane halkı gelirinden memnun olduklarını, %38,2'si ise orta düzey memnuniyet duyduklarını ifade etmektedirler (Bkz. Tablo 38).

**Tablo 38.** Hane Halkının Toplam Aylık Gelirinden Duyulan Memnuniyet

	Frekans (n)	Oran %
Memnunum	199	51,0
Orta düzey memnuniyet	149	38,2
Memnun değilim	42	10,8
Toplam	390	100,0

Bu oranlar, genel olarak evli ve çalışan kadınların şahsi ve hane halkı toplam gelirinden memnun olduklarını göstermektedir.

Çalışma hayatında elde edilen maaş ile hane ekonomisinde pozitif bir değişim olduğunu düşünen katılımcılara sahip oldukları yatırımlar sorulduğunda katılımcıların toplamda %59 yatırım sahibi olduğunu belirtmişlerdir (Bkz. Tablo 39). Bu katılımcıların %51,5'i ev ya da araba yatırımı yaparken, %7,4'ü ise altın ya da mevduat hesabı olduğunu belirtmektedir. Bu oranlar maaşlarının hane ekonomisine pozitif katkı sağladığı algısına sahip olan katılımcıların, algılarının doğru olduğunu göstermektedir.

Çalışma hayatına katılan katılımcılar yüksek oranda, çalışma süresi içerisinde birikim ve yatırımlara sahip olmuşlardır. Bu doğrultuda evli ve çalışan kadınların maaşları hane ekonomisine bereket bağlamında katkı sağlamaktadır.

**Tablo 39.** Çalışma Hayatı İçerisinde Sahip Olunan Birikim ve Yatırım

	Frekans (n)	Oran %	Kümülatif Oran
Altın ya da mevduat hesabı	29	7,4	7,4
Araba ya da Ev	201	51,5	59,0
Yok	160	41,0	100,0
Toplam	390	100,0	

Katılımcıların gelir düzeylerine göre yatırım ya da birikim yapabilmelerine bakıldığında ise gelir arttıkça araba ya da ev sahibi olan katılımcı sayısının arttığını, gelir azaldıkça ise yatırım yapma oranının düştüğü görülmektedir (Bkz. Tablo 40). Asgari ücret ile çalışan katılımcılar ise yüksek oranda yatırım ya da birikim sahibi olamamaktadır.

**Tablo 40.** Gelir İle Yatırım Arasında Çapraz Analiz

		Çalışma hayatınız süresi içerisinde sahip olduğunuz yatırım var mı?				
		Araba ya da		Altın ya da		
		Yok	Ev	birikim hesabı	Toplam	
GELİR		Sayı	16	6	0	22
	Asgari Ücret	Gelir İçindeki %	72,7%	27,3%	0,0%	100,0%
	2.400-5000 TL	Sayı	94	90	14	198
		Gelir İçindeki %	47,5%	45,5%	7,1%	100,0%
	5001-10.000 TL	Sayı	47	87	14	148
		Gelir İçindeki %	31,8%	58,8%	9,5%	100,0%
	10.001 TL ve üzeri	Sayı	3	18	1	22
		Gelir İçindeki %	13,6%	81,8%	4,5%	100,0%
	TOPLAM	Sayı	160	201	29	390
		Gelir İçindeki %	41,0%	51,5%	7,4%	100,0%

Maaşın hane ekonomisine katkı sağlaması ve sahip olunan yatırımlar göstermektedir ki, çalışma hayatına katılan kadınların maaşları ekonomik refahlarını (bereketini) artırmaktadır.

Sahip olunan birikim ve yatırımlar ile maaşın hane bereketini artırmasına yönelik algıları katılımcıları gelecekte de yatırım yapabileceklerine olan inancı oluşturmaktadır. Buna göre evli ve çalışan kadınlar genel olarak, %57,7 oranıyla beş

yıl sonra yatırım yapabileceklerini ifade etmişlerdir (Bkz. Tablo 41). Genel olarak katılımcılar ekonomik belirsizlik içinde bulunmamaktadır.

**Tablo 41.** Beş Yıl İçerisinde Yatırım Yapabiliyor Olma İnancı

	Frekans (n)	Oran %
Evet	225	57,7
Hayır	42	10,8
Fikrim yok	123	31,5
Toplam	390	100,0

Katılımcıların sahip oldukları iş ile gelirleri arasındaki çapraz analiz sonuçlarına göre, gelir arttıkça sahip olunan işten mutlu olanların oranı artmaktadır (Bkz. Tablo 42). Gelir ile çalışılan işin mutlu etmesi arasında doğru orantı bulunmaktadır.

**Tablo 42.** Gelir İle Sahip Olunan İşin Mutlu Etmesinin Çapraz Analizi

		Sahip olduğum işim genellikle beni mutlu eder					Toplam	
		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum		
<b>GELİR</b>	Asgari ücret	Frekans	4	7	6	3	2	22
		Gelir İçindeki %	18,2%	31,8%	27,3%	13,6%	9,1%	100,0%
	2.400-5.000 TL	Frekans	82	64	40	9	3	198
		Gelir İçindeki %	41,4%	32,3%	20,2%	4,5%	1,5%	100,0%
	5.001-10.000 TL	Frekans	77	54	9	3	5	148
		Gelir İçindeki %	52,0%	36,5%	6,1%	2,0%	3,4%	100,0%
	10.001 TL ve üzeri	Frekans	16	5	1	0	0	22
		Gelir İçindeki %	72,7%	22,7%	4,5%	0,0%	0,0%	100,0%
	Toplam	Frekans	179	130	56	15	10	390
		Gelir İçindeki %	45,9%	33,3%	14,4%	3,8%	2,6%	100,0%

Araştırma kapsamında ekonomik refahın ölçülmesi amacıyla katılımcılara gider azaltıcı ve gelir artırıcı yöntemlere başvurup-başvurmadıkları sorulmaktadır.

Katılımcılar tarafından “Gider Azaltıcı Yöntem Uyguluyor Musunuz?” sorusuna %62 oranında “Evet” yanıtı verilmiştir (Bkz. Tablo 43).

**Tablo 43.** Gider Azaltıcı Yöntem Uyguluyor Musunuz? Sorusuna Verilen Yanıtlar

	Frekans (n)	Oran %
Evet	243	62,3
Hayır	77	19,7
Kararsızım	70	17,9
Toplam	390	100,0

Katılımcıların harcamaları sonrası aylık maaşlarından artı kalan meblağ olduğunu belirtenlerin oranının yüksek olmasıyla beraber gider azaltıcı yöntemlere başvuran katılımcı oranının da yüksek olması hane ekonomisinin kontrol altına alınmaya çalışıldığını göstermektedir. Tablo 44’de görüleceği gibi harcamalar sonrası maaşından artırım yapan katılımcılar aynı zamanda gider azaltıcı yöntemlere de başvurmaktadır.

**Tablo 44.** Gider Azaltıcı Yöntem İle Maaştan Kalan Meblağın Çapraz Analizi

		Harcamalar sonrası maaştan geri kalan meblağ var mı?				
		Evet	Hayır	Kararsızım	Toplam	
Gider azaltıcı yöntem uyguluyor musunuz?	Evet	Katılımcı	153	61	29	243
		% Oran	63,0%	25,1%	11,9%	100,0%
	Hayır	Katılımcı	54	18	5	77
		% Oran	70,1%	23,4%	6,5%	100,0%
	Kararsızım	Katılımcı	48	17	5	70
		% Oran	68,6%	24,3%	7,1%	100,0%
	Toplam	Katılımcı	255	96	39	390
		% Oran	65,4%	24,6%	10,0%	100,0%

Bununla birlikte katılımcıların maaşlarına yönelik bereket algılarıyla, hane içerisinde gider azaltıcı yöntemler uygulamalarına yönelik yapılan çapraz analizde; katılımcıların %53,2’si maaşlarının evin bereketini artırdığını düşünürken aynı zamanda gider azaltıcı yöntemler uyguladıklarını belirtmektedirler (Tablo 45). Gider azaltıcı yöntemler gelir - gider dengesinin eşit olduğu durumlarda zorunlu olarak uygulanabilecek bir tasarruf türüken, maaşından artırım yapan ve maaşının hane ekonomisinin bereketini artırdığını düşünen katılımcılar yine de gider azaltıcı yöntem uygulamakta olduklarını belirtmektedirler.

**Tablo 45.** Gider Azaltıcı Yöntem İle Bereket Algısı Arasındaki Çapraz Analiz

			Sizin maaşınızın evin bereketini artırdığını düşünüyor musunuz?			
			Evet	Hayır	Kararsızım	Toplam
Gider azaltıcı yöntem uyguluyor musunuz?	Evet	Frekans	208	13	22	243
		Oran %	53,2%	3,3%	5,7%	62,2%
	Hayır	Frekans	61	4	12	77
		Oran %	15,7%	1,0%	3,1%	19,8%
	Kararsızım	Frekans	59	1	10	70
		Oran %	15,2%	0,3%	2,6%	18,0%
	Toplam	Frekans	328	18	44	390
		Oran %	84,1%	4,6%	11,3%	100,0%

“Sizin maaşınızın evin bereketini artırdığını düşünüyor musunuz?” sorusu ile birlikte katılımcılara kontrol sorusu olarak iş hayatına katılımında hane ekonomisinde pozitif bir değişim olup - olmadığı sorusu yöneltilmiştir. Elde edilen veriler sonucu uygulanan çapraz analizde, maaşın evin bereketini artırdığını ve hane ekonomisinde pozitif bir katkı sunduğunu belirten katılımcıların oranı %78,1’dir (Bkz. Tablo 46). Bu oran göstermektedir ki katılımcıların maaşlarının hissedilir düzeyde hane ekonomisine katkı sağladığı algısı oluşturmaktadır.

**Tablo 46.** Çalışma Hayatının Hane Ekonomisi ve Bereket Algısına İlişkin Çapraz Analizi

			Sizin maaşınızın evin bereketini artırdığını düşünüyor musunuz?			
			Evet	Hayır	Kararsızım	Toplam
İş hayatında olma sürecinizde hane ekonomisinde pozitif bir değişim oldu mu?	Evet	Frekans	305	8	29	342
		Oran %	78,1%	2,1%	7,5%	87,7%
	Hayır	Frekans	2	8	6	16
		Oran %	0,5%	2,1%	1,5%	4,1%
	Kararsızım	Frekans	21	2	9	32
		Oran %	5,4%	0,5%	2,3%	8,2%
	Toplam	Frekans	328	18	44	390
		Oran %	84,1%	4,6%	11,3%	100,0%

Katılımcıların maaşlarının hane ekonomisine katkı sağladığı ve bereketi artırdığı algısına sahip olmasıyla birlikte maaşları haricinde gelir sağlayan unsurlar ise

bulunmamaktadır. Hane ekonomisine katkı sağlayan unsurlar olmadığını belirten katılımcı oranı %77,9'dur (Bkz. Tablo 47).

**Tablo 47.** Maaş Harici Hane Ekonomisine Katkı Sağlayan Unsurlar

	Frekans (n)	Oran %
Yok	304	77,9
Diğer	86	22,1
Toplam	390	100,0

İş ile ilişkili faktörlerden genel olarak memnun olan katılımcılar gelecekte de çalışma hayatında olma inancını taşımaktadırlar. Buna göre katılımcıların önemli çoğunlukta %80'i beş yıl sonra çalışıyor olmaya inanmaktadırlar (Bkz. Tablo 48).

**Tablo 48.** Beş Yıl Sonra Çalışıyor Olma İnancı

	Frekans (n)	Oran %
Evet	312	80,0
Hayır	24	6,2
Fikrim yok	54	13,8
Toplam	390	100,0

## 7. BEREKETİ ARTIRAN UNSURLAR

Ahlaki değerlere sahip olmak ile bereket arasında sıkı bir ilişki vardır (Martı, 2008:98). Yaşamdaki bereketi artıran unsurların; iman, bağışlanma dilemek (istiğfar), Allah için malını paylaşmak (infak), şükür, zekat ve sadaka olduğu belirtilen bu çalışmada, katılımcılara çalışma hayatlarındaki bereketi ölçmek için bu başlıklarda sorular oluşturulmuştur. Çalışmada bereketin bir yönü her ne kadar Kur'an'ın bereket tanımlaması üzerine temellendirilmiş olsa da, katılımcıların dini tercihlerinin baz alınmadan çerçeve değerler oluşturulup veriler elde edilmeye çalışılmıştır.

Çalışma hayatında ahlaki değerlere dikkat sorusu iman ile ilişkilendirilmiştir. "Çalışma yaşamında ahlaki değerlere dikkat eden biriyim" olarak sorulan ve beşli likert tipinde ölçeklendirilen soruda katılımcıların %97,9'u katıldıklarını belirterek ahlaki değerlere dikkat ettiklerini göstermektedir (Bkz. Tablo 49).

**Tablo 49.** Çalışma Yaşamında Ahlaki Değerlere Dikkat Edilmesi

	Frekans (n)	Oran %	Kümülatif Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	336	86,2	86,2
Katılıyorum	46	11,8	97,9
Kararsızım	5	1,3	99,2
Katılmıyorum	1	,3	99,5
Kesinlikle Katılmıyorum	2	,5	100,0
Toplam	390	100,0	

Çalışma ve özel yaşamda yapılan hatalardan dolayı özür dilemek istiğfar ile ilişkilendirilmiştir. “İş ve özel hayatımda yaptığım hatalardan dolayı özür dilerim” olarak sorulan ve beşli likert tipinde seçeneleştirilen soruda katılımcıların yaklaşık %61’i kesinlikle katıldıklarını, %31’i katıldıklarını ifade etmişlerdir. Yaklaşık %92 oranında yapılan hatalardan dolayı özür dilediğini belirtmiştir (Tablo 50).

**Tablo 50.** İş ve Özel Yaşamda Yapılan Hatalardan Dolayı Özür Dilemek

	Frekans (n)	Oran %	Kümülatif Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	237	60,8	60,8
Katılıyorum	121	31,0	91,8
Kararsızım	11	2,8	94,6
Katılmıyorum	15	3,8	98,5
Kesinlikle Katılmıyorum	6	1,5	100,0
Toplam	390	100,0	

İhtiyaç sahiplerine maaştan pay ayrılması sadaka ve infak ile ilişkilendirilirken; “Her yıl kazancın 40’ta 1’ini ihtiyaç sahiplerine verme” sorusu ise zekat ile ilişkilendirilmiştir.

“Maaşımdan ihtiyaç sahiplerine düzenli olarak pay ayırırım” olarak sorulan ve beşli likert ölçeğinde şekillendirilen soruda katılımcıların yaklaşık %33’ü kesinlikle katılırken, yaklaşık %40’ı katıldıklarını belirtmektedir. Katılımcıların %72,1 maaşından ihtiyaç sahiplerine pay ayırdığı görülmektedir (Tablo 51).

**Tablo 51.** Maaştan İhtiyaç Sahiplerine Pay Ayırmak

	Frekans (n)	Oran %	Kümülatif Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	128	32,8	32,8
Katılıyorum	153	39,2	72,1
Kararsızım	78	20,0	92,1
Katılmıyorum	26	6,7	98,7
Kesinlikle Katılmıyorum	5	1,3	100,0
Toplam	390	100,0	

Her yıl kazancın belli bir kısmını ihtiyaç sahiplerine veren kümülatif katılımcı oranı ise %67,2'dir (Tablo 52). Bu oranlar katılımcıların hem aylık hem yıllık maaşlarından genel olarak ihtiyaç sahiplerine pay ayırdıklarını göstermektedir.

**Tablo 52.** Her Yıl Kazancın 1/40'ını İhtiyaç Sahiplerine Vermek

	Frekans (n)	Oran %	Kümülatif Oran %
Kesinlikle Katılıyorum	137	35,1	35,1
Katılıyorum	125	32,1	67,2
Kararsızım	80	20,5	87,7
Katılmıyorum	38	9,7	97,4
Kesinlikle Katılmıyorum	10	2,6	100,0
Toplam	390	100,0	

Beş tablonun değerlendirmesinde evli ve çalışan kadınların çoğunluğunu çalıştığı iş mutlu etmekte, çalışma sonucu elde ettiği maaşı ihtiyaç sahiplerine yıllık ve aylık pay ayırmaktadırlar. Bununla birlikte çalışma yaşamının olabilecek zor koşullarına karşın ahlaki değerlere dikkat ettiklerini ve yapılan şahsi hatalardan dolayı özür dileyebildiklerini belirtmektedirler. Aşağıdaki genel tabloda görüleceği gibi Kur'an'ın bereketi artıran beş faktöründen beşi de araştırmaya katılan katılımcıların %60'ının üzerinde karşılık bulmaktadır (Tablo 53).

**Tablo 53.** Kur'an'daki Bereketi Sağlayan Faktörlere Sahip Olma

	Katılıyorum Oranı % (Katılıyorum + Kesinlikle Katılıyorum)
Çalışma yaşamında ahlaki değerlere dikkat edilmesi	97,9
Yapılan hatalardan dolayı özür dilemek	91,8
Maaştan ihtiyaç sahiplerine pay ayırmak	72,1
Her yıl kazancın 1/40'ını ihtiyaç sahiplerine vermek	67,2
İşin mutlu etmesi	79,2

Toplam katılıyorum oranlarının yüksek oranda çıkması sonucu, evli ve çalışan kadının yaşamında, Kur'an kaynağına göre, bereketi artıran bir yaşama sahip olduklarını göstermektedir.

## 8. ÇALIŞMA HAYATINDAKİ KADININ GELECEKTEN BEKLENTİSİ

Evli ve çalışma hayatındaki kadın katılımcıların yaşamlarındaki bereketin ölçüsü gelecek algılarına dair sorularla incelenmektedir. Bu bağlamda katılımcılara bereket algılarını ölçebilecek, gelecek ile ilgili üç soru sorulmaktadır. Bugünkü çalışma şartları ve o şartların bireyde oluşturduğu algının ölçülmesi amacıyla, çalışmaya devam edebilme, gelecekte yatırım yapabilme inancı ve gelecekte mutlu bir yaşam sürme olan inancı soru olarak yöneltilmektedir.

Katılımcı evli ve çalışan kadınların %80 oranıyla beş yıl sonra da çalışmaya devam etmeyi düşünmektedirler. Bu oran her 10 kadından sekizinin çalışma yaşamında bulunmayı istediklerini göstermektedir. Beş yıl içerisinde yatırım yapabileceğini düşünen katılımcı oranı ise %57,7'dir. Bu soruda yatırım yapamayacağını düşünenlere (%10,8) göre fikri olmayanların oranı (%31,5) daha yüksektir. Bu oran her üç katılımcıdan birinin ekonomik olarak belirsiz ya da istikrarsız bir durumda olabileceklerini göstermektedir. Bununla birlikte genel çoğunluk beş yıl sonra yatırım yapabilme inancına sahiptir (Tablo 54).

**Tablo 54.** Katılımcıların Gelecekte Çalışma, Mutlu Yaşam ve Yatırım Beklentileri

	Evet	Hayır	Fikrim yok	Toplam
Beş yıl sonra da çalışmaya devam edeceğim	80,0	6,2	13,8	100,0
Beş yıl içerisinde yatırım yapabileceğim	57,7	10,8	31,5	100,0
Beş yıl sonra daha mutlu bir hayat yaşıyor olacağım	45,4	2,6	52,1	100,0

Evli ve çalışan kadınlar beş yıl sonra çalışıyor olma ve yatırım yapabilme algılarındaki kuvvetli çoğunluk denebilecek oranları, mutlu bir hayat yaşama noktasında ise oldukça düşük düzeydedir. Katılımcıların %45,4'ü mutlu bir yaşamının olacağı algısını

taşıırken %52,1'i ise fikri olmadığını belirtmiştir. Bu oran evli ve çalışan kadınların memnuniyet yönünden bereketsiz, istikrarsız bir yaşam algıları olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın sonucunda; katılımcılar gelecekte çalışıyor olmayı ve yatırım yapabileceklerini düşünürken mutlu bir yaşamlarının olacağını düşünmemektedirler. Bu değerlendirme sonucu evli ve çalışan kadınlar ekonomik refah yönünden ortalama üstü bir grafik oluştururken, memnuniyet yönünden ise ortalama altı bir grafik oluşturmaktadır.

## 9. ARAŞTIRMANIN BULGULARINA GÖRE ÖLÇEKLERİN ANALİZİ

### 9.1.ÖLÇEKLERİN GÜVENİRLİLİĞİ

Araştırmada oluşturulan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilikleri Cronbach's Alpha testiyle ölçülmüştür. Cronbach's Alpha'nın 0,70 ve üzerinde bir değerinin olması ölçeğin güvenilir bir yapıda olduğunu göstermektedir (Nunnally, 1978). Araştırmada tüm ifadelerin Cronbach's Alpha değerinin 0,795 olduğu test edilmiştir. Bununla birlikte her bir ifadenin oluşturduğu ölçeklerin Cronbach's Alpha Değeri Tablo 55'de gösterilmiştir. Tüm ifadelerin oluşturduğu ölçeklerin 0,70'in üzerinde olması dolayısıyla çalışmada yer alan ölçeklerin güvenilirlik açısından yeterli olduğu söylenebilmektedir.

**Tablo 55.** Ölçek Güvenirliği Analiz Tablosu

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha Değeri
Memnuniyet	9	,825
Ekonomik Refah	8	,745

### 9.2. ÖLÇEKLERİN GEÇERLİLİĞİ

Araştırmada değişkenlerin bir araya getirilip genel değişkenlerin oluşturulması amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi kullanılarak

yapılan faktör aktör analizi her bir ölçeğe göre Tablo 56 ve Tablo 58'de oluşturulmuştur. İki ölçeğe uygulanan KMO testi de 0,50'den büyük çıkararak faktör analizine uygun olduğu görülmektedir.

**Tablo 56.** Memnuniyet Değişkenleri için KMO ve Barlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	,811
Bartlett's Anlamlılık Testi	0

Memnuniyet ölçeğini oluşturan dokuz ifadeden faktör analiziyle 1,0 üzerinde değer olarak üç ifade oluşturulmuştur (Tablo 57).

**Tablo 57.** Memnuniyet Değişkenleri Faktör Sayısı ve Varyans Yüzdeleri

Bileşendeki İfade Sayısı	Özdeğer İstatistiki Değerler			Döndürülmüş Toplam Kareler		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	3,846	42,729	42,729	3,846	42,729	42,729
2	1,431	15,903	58,631	1,431	15,903	58,631
3	1,022	11,356	69,987	1,022	11,356	69,987
4	,808	8,979	78,966			
5	,519	5,772	84,738			
6	,414	4,600	89,338			
7	,357	3,971	93,309			
8	,315	3,498	96,807			
9	,287	3,193	100,000			

**Tablo 58.** Ekonomik Refah Değişkenleri için KMO ve Barlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)	,641
Bartlett's Anlamlılık Testi	0

Bereket ölçeğini oluşturan sekiz ifadeden üçü, 1,0'in üzerinde değer oluşturmuştur (Tablo 59). Bu ölçekte toplam üç ifade oluşmuştur.

**Tablo 59.** Ekonomik Refah Değişkenleri Faktör Sayısı ve Varyans Yüzdeleri

Bileşendeki İfade Sayısı	Özdeğer İstatistik Değerler			Döndürülmüş Toplam Kareler		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	2,181	27,265	27,265	2,181	27,265	27,265
2	1,568	19,595	46,860	1,568	19,595	46,860
3	1,056	13,202	60,062	1,056	13,202	60,062
4	,850	10,631	70,693			
5	,730	9,119	79,812			
6	,663	8,282	88,094			
7	,550	6,871	94,965			
8	,403	5,035	100,000			

## 10. HİPOTEZLERİN TESTİ

Araştırma sorusu kapsamında belirlenen hipotezler araştırma bulgularına göre sonuçlandırılıp gerçekleşme durumları kabul ya da ret olarak belirtilmektedir (Bkz. Tablo 60).

**Tablo 60.** Hipotezlerin Sonuç Tablosu

HİPOTEZ	SONUÇ
<b>H.1.</b> Evli ve çalışan kadının yüklendiği çoklu roller sebebiyle yaşamında bereketin memnuniyet yönü azalmaktadır.	<b>Kabul</b>
<b>H.1.a</b> Çalışan kadının eşleri de çalışmaktadır.	<b>Kabul</b>
<b>H.1.b</b> Kadının çalışma hayatına katılması hane içerisindeki geleneksel cinsiyet rollerini değiştirmemiştir.	<b>Kabul</b>
<b>H.1.c</b> Çalışan kadın ev içi sorumluluklardan biri olan yemek yapma sorumluluğunu tek başına yapmaktadır.	<b>Kabul</b>
<b>H.1.d</b> Çalışan kadın için aile içerisindeki roller daha öncelikli ve önemlidir.	<b>Ret</b>
<b>H.1.e</b> Çalışma hayatındaki kadın ailesine ayırdığı vakitten memnun değildir.	<b>Ret</b>
<b>H.1.f</b> Çalışma hayatındaki kadın kendine ayırdığı vakitten memnun değildir.	<b>Ret</b>
<b>H.1.g</b> Çalışma hayatındaki kadın sosyal yaşamından memnun değildir.	<b>Ret</b>
<b>H.1.h</b> Çalışan kadın mesai saatleri dışında ebeveynlik sorumluluğunu tek başına yapmaktadır.	<b>Kabul</b>
<b>H.1.i</b> Çalışan kadının mesai saatleri içerisinde çocuğunun bakımını kurumsal hizmet merkezleri sağlamaktadır.	<b>Ret</b>

<b>H.1.j</b> Çalışan kadın eş olma düzeyini orta düzey tanımlamaktadır.	<b>Ret</b>
<b>H.1.k</b> Çalışan kadın anne olma düzeyini orta düzey olarak tanımlamaktadır.	<b>Ret</b>
<b>H.1.l</b> Çalışan kadın anne olduktan sonra çalışma hayatını bırakmayı düşünmektedir.	<b>Ret</b>
<b>H.1.m</b> Evli ve çalışan kadın gelecekte daha mutlu bir hayat yaşayacağını düşünmektedir.	<b>Ret</b>
<b>H.1.n</b> Çalışan kadının ev içi sorumluluğu arttıkça hayatındaki bereket azalmaktadır.	<b>Kabul</b>
<b>H.1.o</b> Çalışma hayatındaki kadın çalıştığı işten memnundur.	<b>Kabul</b>
<b>H.1.p</b> Çalışan kadın iş yeri ilişkilerinden memnundur.	<b>Kabul</b>
<b>H.1.q</b> Çalışan kadın iş hayatında geçirdiği zamandan memnundur.	<b>Kabul</b>
<b>H.1.r</b> Çalışan kadın işe gidiş-geliş saatinden memnundur.	<b>Kabul</b>
<b>H.1.s</b> Çalışan kadının çalışma yılı arttıkça çalıştığı işten duyduğu mutluluk artmaktadır.	<b>Kabul</b>
<b>H.2.</b> Evli kadınların çalışma hayatına katılımları yaşamlarındaki bereketin ekonomik refah yönünü artırmamaktadır.	<b>Ret</b>
<b>H.2.a</b> Kadının çalışma hayatından elde ettiği gelirler maddi birikim için katkı sağlamamaktadır.	<b>Ret</b>
<b>H.2.b</b> Kadının çalışma hayatından elde ettiği gelirler yatırım için katkı sağlamamaktadır.	<b>Ret</b>
<b>H.2.c</b> Çalışma hayatındaki kadın hane halkı gelirinden memnun değildir.	<b>Ret</b>
<b>H.2.d</b> Çalışma hayatındaki kadın şahsi gelirinden memnundur.	<b>Kabul</b>
<b>H.2.e</b> Çalışan kadın gelirini çoğunlukla şahsi ve giyim harcamalarına kullanmaktadır.	<b>Kabul</b>
<b>H.2.f</b> Çalışan kadınlar gelirlerini kira, fatura gibi ev giderlerine kullanmaktadır.	<b>Ret</b>
<b>H.2.g</b> Çalışan kadın hane ekonomisinde gider azaltıcı yöntemler uygulamaktadır.	<b>Kabul</b>
<b>H.2.h</b> Çalışan kadın çalışma hayatına katılmasıyla hane ekonomisinde pozitif bir değişim olduğunu düşünmemektedir.	<b>Ret</b>
<b>H.2.i</b> Çalışan kadın gelecekte yatırım yapabileceğini düşünmemektedir.	<b>Ret</b>
<b>H.2.j</b> Çalışan kadının maaşı arttıkça iş tatmin düzeyi artmaktadır.	<b>Kabul</b>
<b>H.2.k</b> Çalışan kadın, bereketi artıran sebeplerden biri olarak kabul edilen, ihtiyaç sahiplerine gelirinden pay vermeyi istememektedir.	<b>Ret</b>
<b>H.2.l</b> Çalışan kadının maaşı arttıkça çalıştığı işten duyduğu mutluluk artmaktadır.	<b>Kabul</b>

## SONUÇ

Kadının ekonomik olarak güçlendirilmesi ve kadın - erkek fırsat eşitliği politikaları tarihsel süreç içerisinde şekillenmektedir. Cumhuriyetin ilanı ile beraber özellikle şehirli kadınların kamusal alanda yer alma talebinde buldukları ancak bu durum kamu bürokrasisince ve mevzuat yapısı ile desteklenmeyerek karşılık bulmadığı görülmektedir. 2002 yılına kadar yürürlükte kalan 1926 yılı Türk Kanunu Medenisi'nde kadının çalışma hayatındaki varlığı eşi olan erkeğin rızasına bırakılmakta ve "kadın eve bakar" maddesi gereğince kadının konumu özel alan olan aile ile sınırlı tutulmaktadır. Mevzuat tarafından desteklenen ataerkil aile yapısı oluşturulmaktadır. Türkiye'de 2000'li yıllara kadar, kadınlar geleneksel Türk aile yapısında ev içi olarak konumlandırıldığından, iç hukukta kadının çalışma yaşamını kapsamlı olarak düzenlenmediği ve çalışmasının eşi olan erkeğin rızasına bırakıldığı görülmektedir.

Dünya siyasetinde yükselen feminist söylemler devletlerin ve uluslararası kurumların politika üretmelerini etkilemektedir. Temel feminist ilkeler olan kamusal ve özel alan ayrımının ortadan kaldırılması, patriyarkanın kaldırılması, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın-erkek eşitliği ilkeleri 1980 yılı ve sonrasında ülkelerin gündemlerine girmektedir. 1980 yılı öncesi cinsiyetler arası eşit işe ücret gibi temel haklar konuşulsa da istihdamı kolaylaştırıcı ve teşvik edici çalışmaların hem ulusal hem uluslararası düzende bu tarihten sonra gerçekleştirildiği görülmektedir.

AB uyum sürecinde kadın-erkek eşitlikçi politikalar uygulanması ve eğitimli kadının sayısının her geçen yıl artması sonucu, Türkiye'de kadınların kamusal alandaki varlıkları hem toplumsal düzende hem de mevzuatta görünür olmaya başlamaktadır. Kadının sosyoekonomik olarak güçlendirilmesi kamu politikası haline almaktadır. Kadının kamusal alanda var olmasıyla birlikte eşitlikçi politikalar üretilmeye başlanmaktadır. Buna bağlı olarak mevzuatta bazı dönüşümler yaşanmaktadır. Bu gelişmeler göstermektedir ki kadının tarihsel süreç içerisinde kamusal alandaki varlığının artması, çeşitli haklar sağlayan hukuki metinler üretilmesine neden

olmaktadır. Bununla birlikte devletlerin; 15 yaş üzeri kadın-erkek tüm işgücü nüfus oranının yüksekliği ekonomik gelişmişliklerini gösterirken, kadın-erkek fırsat eşitliği politikaları ise sosyal gelişmişliklerini gösterir anlayışı çeşitli politikaların uygulanmasında etkili olmuştur. Kadının çalışma hayatına katılımını devlet politikası olarak uygulanmasının temel iki argümanının olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Birincisi istikrarlı makroekonomik bir düzenin kadının çalışma yaşamına katılımıyla mümkün olacağı ve demokratik gelişmişliğin kadın-erkek fırsat eşitliği politikaları ile sağlanabileceği ön kabulleridir.

Çalışma kapsamında kadınların çalışma hayatları ile ilgili mevzuat ve ulusal politika belgeleri incelenmektedir. Yapılan tasnifleme sonrasında; kanun, yönetmelik, genelge, ulusal politika belgeleri ve uluslararası sözleşmelerin olduğu görülmektedir. Kadının çalışma yaşamını düzenleyen kanun ve yönetmeliklerin temel hakları esas alan; kadın-erkek cinsiyet eşitliğine dayalı, kadının doğum ve doğuma bağlı sürecini kolaylaştırıcı unsurlar barındıran bir yapıda olduğu görülmektedir. Kanun ve yönetmeliklerin kadının istihdamını artırıcı bir yapıda olmasından ziyade, istihdam edilmiş kadının çalışma şartlarını kolaylaştırıcı bir yapısının olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bununla birlikte kadınların kayıt dışı ekonomi unsuru olmasını engelleyici tedbirler barındırmaktadır.

Uluslararası politika belgeleri incelendiğinde, toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusunun sıkça yapıldığı, kadının ekonomik olarak güçlendirilmesi, kadının çalışma yaşamına sahip olmasının şiddeti önleyici faktörlerden biri olarak görülmesi, ulusal gelişimin kadın haklarına dayalı politikalar ile mümkün olacağı gibi ön kabul ve şartları barındıran yapıda olduğu görülmüştür. Uluslararası politika belgeleri, taraf devletlere kadının temel haklardan yararlanmalarını sağlama ve bu haklara ulaşmada aracı olacak politika üretmeleri sorumluluğunu yüklemektedir.

Ulusal politika belgeleri incelendiğinde, kalkınma planları, strateji belgeleri ve kadının güçlendirilmesine dair belgeler ile politika hedeflerinin belirlendiği görülmektedir. Ulusal politika belgelerinin çerçevesi, uluslararası metinlerin yüklediği sorumluluklar

dahilinde oluşturulmaktadır. Bu politika belgeleri kadının istihdamını doğrudan artırıcı ve kentli-köylü, ulusal-bölgesel, kendi hesabına ya da başkasının hesabına fark etmeksizin tüm kadınların çalışma yaşamını düzenleyen bir yapıdadır. Bu politika belgelerinin amacı; kadının ekonomik olarak güçlendirilmesi, kadın-erkek fırsat eşitliğinin sağlanması, kadınların istihdamının artırılmasıdır.

Türkiye’de 2000’li yıllara kadar kadının asli görevi annelik ve eşlik olarak belirlenmesinden dolayı kadınlar çalışma hayatında asgari oranda yer almışlardır. Toplumsal kodlarda erkeğin “evin reisi”, kadının “ev hanımı” ve anne olarak yer alması hane içi iş bölümünün belirlenmesinde etkili olmaktadır. Buna göre kadın ev ile ilgili hemen hemen tüm sorumlulukları yüksek oranda alırken, erkek ise evin geçimi için maddi katkı sağlayan ancak ev içi iş bölümüne düşük oranda dahil olan birey konumunu almaktadır. Hane içi dengesiz dağılan iş bölümü kadının çalışma hayatına katılımıyla kadınlar üzerinde daha hissedilir hale gelmektedir. Özellikle kamu politikalarının teşviğiyle kadınların çalışma yaşamına katılımlarının artmasıyla beraber yaşamlarında anneliğe bağlı sorumluluklar ve ev sorumlulukları yüksek oranda devam etmektedir. Annelik ve eşlik rollerine iş kadını rollerinin de eklenmesiyle kadınların yaşamında çoklu rollerin yoğunluğuna bağlı sorunlar çıkabilmektedir. Bu çalışma kapsamında çoklu rollerin evli ve çalışan kadınların yaşamında verdikleri emeğin karşılığında niceliksel ve niteliksel kazanımları ve kayıpları incelenip, “yaşamlarında bereket var mı?” sorusuna cevap aranmaktadır.

Çalışma sonucunda, Türkiye’de kadının ekonomik olarak güçlendirilmesi ve istihdama kazandırılması amacıyla ulusal düzeyde politika uygulamalarının olduğu görülmektedir. Bu politikaların ulusal mevzuat ile desteklendiği, ulusal politika belgeleri ile şekillendirilmektedir. İncelenen mevzuat ve politika belgelerinin kadınların girişimcilik ve istihdamını teşvik edici yapıda olduğu ancak istihdamı artırırken ev içi sorumluluğunu azaltıcı ya da dengeleyici politika uygulamalarının asgari düzeyde olduğu görülmektedir. Çoklu rollere sahip kadınların hayatında bereketin ekonomik refah yönünü artırıcı politikalar uygulanmakta ancak bereketin memnuniyet yönünü artırıcı politikaların dikkate alınmadığı görülmektedir.

Türkiye’de bir kamu politikası olarak kadının iş yaşamına katılımının teşvik edildiği görülmüştür. Bu teşvikin salt olarak kadın-erkek eşitlik ilkesinden ziyade ekonomik gelişmişlik için kadının işgücüne katılımı da gereklidir görüşü etkindir.

AB direktifleri ve uluslararası diğer metinler doğrultusunda aile ve iş hayatı uyumu politikaları gereği bir dizi düzenleme yapılmaktadır. Bunlardan biri mesai saatleri içerisinde işverenler tarafından sunulması zorunlu olan, çalışan ebeveynlerin çocuklarına kreş ve gündüz bakım hizmeti uygulamalarıdır. Bu hizmeti işlevsel hale getirmek amacıyla, kreş ve gündüz bakım hizmeti veren işverenlere vergi istisnası da getirilmektedir. Ancak çalışma sonucunda görülmektedir ki, çalışan kadınlar çocuklarının gündüz bakımı için kurumsal hizmet yerine üst ve yan soylarından bakım desteği almayı tercih etmektedirler.

Evli ve çalışan kadınlar genel olarak maddi sebepler dolayısıyla çalışma hayatına katılmaktadırlar. Bununla birlikte kadınlar için çalışma hayatına katılmalarında sosyal tatmin ihtiyacı, kendini geliştirmek ve mesleğine olan sevgi gibi unsurlar çalışma hayatına katılmada belirleyici diğer unsurlardır. Evli kadınların çalışma hayatına katılmalarında ekonomik kaynaklar belirleyici bir faktördür. Beraberinde mesleklerini sevdikleri için çalışma hayatında yer aldığını belirten katılımcıların çoğunluğu da dikkat çekmektedir. Her ne kadar toplumda kadınların işgücüne dahil olmasında belirleyici iki faktör olan makroekonomik hacim ve piyasa talebi olarak görülse de; kadının eğitimi, aile - toplum yapısı ve sosyal ihtiyaçların da belirleyici faktörler olduğu ortaya çıkmaktadır.

Çalışma hayatına, kanuni izinler hariç, ara veren kadınlar ekonomik olarak zorlandığını hissetmekte ve tekrar çalışmayı tercih etmektedirler.

Kadınlara göre, eğitim almış olmak ile çalışmak doğrudan ilişkili yapıdadır. İş hayatında yer almak eğitimin doğal bir sonucu olarak görülmektedir. Kadınların geneli kendi istekleri doğrultusunda çalışma hayatına katılmaktadırlar.

Türkiye’de özellikle son 16 yılda istihdam edilen kadın oranı artarken, evli kadın oranı azalmaktadır. Bu ters orantılı ilişki yapısını anlamlı hale getirmek için ayrıca bir çalışma yapılması, aile yapısının geleceği ve kadının yaşamına dair sorunların çözümünü noktasında katkı sağlayacaktır.

Araştırma kapsamına Kur’an’da belirtilen bereketi artıran unsurlar eklenmektedir. Ahlaki değerlere sahip olmak ile bereket arasında sıkı bir ilişki vardır. Bu sebeple çalışma yaşamında ahlaki değerlere önem verme, yapılan hatalardan dolayı özür dileme değişkenleri katılımcılara sorulmaktadır. Araştırma sonucunda, kadınların çalışma yaşamlarında olabilecek zor koşullara karşı ahlaki değerlere dikkat ettiklerini ve yapılan şahsi hatalardan dolayı özür dileyebildikleri sonucu çıkmaktadır. Ahlaki değerler kadar yüksek çoğunlukta olmasa da çalışan kadınlar maaşlarından aylık ve yıllık olarak ihtiyaç sahiplerini pay ayırmaktadırlar. Bu sonuca göre, evli ve çalışan kadınların bereketi artıran bir yaşama sahip olduklarını göstermektedir. Temel ihtiyaçlar dışında gelirlerinden ihtiyaç sahiplerine pay ayırmaları sosyal yardımlaşma duygularının olduğunu göstermekle birlikte gelirlerinden artırım yapabildiklerini de göstermektedir.

Kadınlar aylık maaşlarını genel olarak giyim ve gıda harcamalarına ayırmaktadırlar. En az harcama yaptıkları gider türü ise fatura giderleridir. Katılımcıların aylık maaşlarından yapılan harcamalar incelendiğinde, 10 kadından sekizinin giyim harcaması yaptığı görülmektedir. Kadınların geneli için giyim harcaması her ay olan bir gider türüdür. Bununla birlikte çalışan kadınlar maaşlarından yüksek oranlarda şahsi harcamalar ve gıda harcamalarına da pay ayırmaktadırlar. En az oranda ise kira ve fatura harcamalarına maaşlarından pay ayırmaktadırlar.

Evli ve çalışan kadınlar maaşlarından artırım yapmaktadırlar ancak artı kalan bu kısmı belirli bir hedef doğrultusunda biriktirmemekte ya da temel ihtiyaç harici kullanmaktadırlar.

Çalışan kadınlar hane ekonomisinin idaresinde gider azaltıcı yöntemler uygulamaktadırlar. Harcamaları sonrası aylık maaşlarından artı kalan meblağ

olduğunu belirtenlerin oranının yüksek olmasıyla beraber gider azaltıcı yöntemlere başvuran katılımcı oranın da yüksek olması hane ekonomisinin kontrol altında tutulmaya çalışıldığını göstermektedir.

Evli ve çalışan kadınlar, maaşlarının evin bereketini artırdığını ve hane ekonomisinde pozitif bir katkı sunduğu algısına sahiptirler. Katılımcıların sahip oldukları birikim ve yatırımlar incelendiğinde, kadınlar çalışma süreleri içerisinde çeşitli birikim ve yatırımlara sahip olmaktadır. Bu doğrultuda evli ve çalışan kadınların maaşları hane ekonomisine bereket bağlamında katkı sağlamaktadır.

Katılımcıların gelirleri arttıkça araba ya da ev sahibi olan katılımcı sayısının arttığı, gelir azaldıkça ise yatırım yapma oranı azalmaktadır. Asgari ücret ile çalışan kadınlar ise yatırım ya da birikim sahibi olamamaktadır.

Maaşın hane ekonomisine katkı sağlaması ve sahip olunan yatırımlar göstermektedir ki, çalışma hayatına katılan kadınların maaşları ekonomik refahlarını (bereketini) artırmaktadır.

Gelir ile çalışılan işin mutlu etmesi arasında doğru orantı bulunmaktadır. Gelir arttıkça işten mutlu olma oranı da artmaktadır.

Katılımcılar kendilerinden ziyade aileye ayırdığı zamandan daha yüksek oranda memnun olmaktadır. Evli ve iş yaşamındaki kadınların kendileri ve aileleri arasında ayırdığı vakitten memnun olmama oranları karşılaştırıldığında ise kadınların aileden ziyade kendilerine ayırdığı zamandan daha yüksek oranda memnun olmamaktadırlar.

Kadının çoklu rolleri olan anne ve eş rollerine bağlı sorumlulukları bulunmaktadır. Araştırma sonucunda kadınların ev içi sorumluluklarından biri olan yemek yapımını tek başına yaptıkları, mesai saatleri dışarısında çocuk bakımından tek başına sorumlu oldukları görülmektedir. Bu durum kadının iş hayatında olmasıyla birlikte aile içi sorumluluğunun da yüksek oranda devam ettiğini göstermektedir. Bununla birlikte ebeveyn kadınlar anne olmanın çalışma hayatının engel olmadığını düşünmektedirler.

Evli ve iş insanı kadınlar anne ve eş olmanın gerektirdiği görevleri yüksek oranda gerçekleştirdikleri algılarına sahiptirler.

Evli ve çalışan kadınlar çoklu rollerinin önem ve öncelikleri incelendiğinde, her üç kadından ikisinin, iş ve aile rollerini birbirinin alternatifi olarak görmemekte ve iki role de eşit derecede önem vermektedirler. Her üç kadından birine göre, aile rolleri daha önemli ve önceliklidir. Bununla birlikte evli ve çalışan kadınlar gelirleri arttıkça aile ve iş yaşamındaki rollerine eşit derecede önem verme oranı da artmaktadır. Gelirdeki artış ise aile rollerine verilen önem ve önceliği azaltıcı etkisi bulunmaktadır. Evli ve çalışan kadınların çalışma süreleri ve gelirleri arttıkça aile ve iş rolleri eşit derecede önem kazanmakta ve aile içerisindeki rolleri öneleme oranı azalmaktadır.

Çalışan kadınlar gelecekte de çalışma yaşamında bulunmayı istemektedirler. Beş yıl içerisinde yatırım yapabileceğini düşünmektedir. Yatırım yapacağını düşünmeyenlere göre fikri olmayanların oranı daha yüksektir. Bu durum her üç kadından birinin ekonomik olarak belirsiz ya da istikrarsız bir durumda olabileceklerini göstermektedir. Bununla birlikte genel çoğunluk beş yıl sonra yatırım yapabilme inancına sahiptir.

Evli ve çalışan kadınlar gelecekte çalışıyor olma ve yatırım yapabilme algılarındaki kuvvetli inanç, gelecekte mutlu bir hayat yaşamada ise oldukça düşük düzeydedir. Katılımcılar mutlu bir yaşamlarının olacağı konusunda fikri olmadığını belirtmektedirler. Bu durum evli ve çalışan kadınların sosyal yönden bereketsiz, istikrarsız bir yaşam algıları olduğunu göstermektedir.

Bu değerlendirme sonucu evli ve çalışan kadınların bereketin ekonomik refah bakımından ortalama üstü bir grafik oluşturduğunu, yaşam memnuniyeti yönünden ise ortalama altı bir grafik oluşturduğunu göstermektedir.

### **Evli ve çalışan kadınların yaşamlarındaki bereketin memnuniyet yönüne ilişkin sonuçlar:**

- Ev içi sorumlulukları yüksek oranda devam etmektedir,
- Ev içi sorumluluklarda eşler arasında dengesiz iş bölümü bulunmaktadır,

- Ev içi sorumluluklarının artmasının, genel yaşam memnuniyetini azaltıcı etkisi bulunmaktadır,
- Çoklu rollere bağlı sorumlulukların kendilerine ayırdıkları zamandan duydukları memnuniyeti azaltmaktadır
- Çoklu rollere bağlı sorumlulukların ailelerine ayırdıkları zamandan duydukları memnuniyeti azaltmaktadır,
- Çoklu rollere bağlı sosyal yaşamdan duydukları memnuniyetin azalmaktadır,
- Çalışan kadınların annelik rolünü yaşamaya dair algıları oldukça yüksek düzeydedir,
- Çalışan kadınların eşlik rolünü yaşamaya dair algıları yüksek düzeydedir,
- Mesai saatleri dışında çocuğun bakımından tek başına sorumlu olmaktadırlar,
- Mesai saatlerinde çocukları için profesyonel bakım hizmet yerine üst ve yan soydan çocuk bakım desteği almaktadırlar,
- Gelecekte mutlu bir yaşama sahip olma inançları bulunmamaktadır,
- İşe gidiş-geliş için harcanan vakitten duyulan memnuniyet artarken, iş hayatında geçirilen zamandan duydukları memnuniyet azalmaktadır,
- Çalışılan işten duyulan memnuniyet artarken, iş yeri ilişkilerinden duyulan memnuniyet azalmaktadır,
- Gelecekte; çalışma, yatırım ve mutlu bir yaşam arasında en kuvvetli inancı çalışma konusunda göstermektedirler,
- Kur'an'da bereketi artıran aracı faktörler olarak belirtilen bir yaşama sahiptirler.

**Evli ve çalışan kadınların yaşamlarındaki bereketin ekonomik refah yönüne ilişkin sonuçlar:**

- Çalışma hayatında yer almayı sevmekte ve benimsemektedirler,
- Kadınların gelirleri arttıkça çalıştığı işten mutluluk oranları da artmaktadır,
- Kadınların gelirleri arttıkça aile rollerine verilen önem ve öncelik azalmaktadır,
- Ebeveyn olmak iş yaşamını bırakmak için sebep değildir,
- Kadınların gelirleri arttıkça iş ve aile rollerine verilen önem eşit olmaktadır,

- Çalışma hayatına son veren kadınlar, ekonomik olarak zorlandığını ve tekrar çalışma yaşamına katılmaktadırlar,
- Kişisel ve hane halkı toplam gelirinden memnun olmaktadır,
- Kadınların çalışma hayatında geçirdikleri yıl arttıkça iş ve aile rollerine verilen önem ve öncelikleri eşitlenmektedir,
- Çalışma hayatında yer almalarında temel faktörün maddi sebepler olduğu ancak sosyal tatmin ihtiyacının da yaklaşık oranda belirleyici faktör olmaktadır,
- Çalışma yaşamının hane ekonomisine katkı sağlamakta, yatırım ve birikim için aracı faktör olmaktadır,
- Kadınlara maaşlarından harcamalar sonrası artırım yapmaktadırlar,
- Harcamalar sonrası maaştan arta kalan kısmı hedefi olmayan bir birikim aracı ya da temel ihtiyaç dışı giderler için kullanmaktadırlar,
- Maaşından artırım yapan ve maaşının hane ekonomisinin bereketini artırdığını düşünen katılımcılar gider azaltıcı yöntemler uyguladıklarını belirtmektedirler,
- Maaşları dışında gelir artırıcı herhangi bir yöntem ise uygulamamaktadırlar,
- Aylık maaşlarından giyim harcamalarına düzenli olarak pay ayırmaktadırlar,
- Aylık maaşlarından en düşük oranda pay ayrılan harcama türü ise faturalardır,
- Çalışan kadınlar maaşlarını temel ihtiyaç giderlerinden daha çok yatırım ve birikim için kullanmaktadırlar,
- Çalışma hayatında yer almak ekonomik olarak fayda sağlarken mutlu bir yaşam için belirsizlik oluşturmaktadır,

Sonuç olarak, evli kadın çalışma hayatına katılımıyla birlikte yaşamında bereketin ekonomik refah yönü olan maddi kazanımlar ve bu kazanıma bağlı getiriler artarken, bereketin memnuniyet yönü ise azalmaktadır. Bu sonuç ve değerlendirmelere göre, evli ve çalışan kadınlar ekonomik olarak güçlü bir yaşama sahip olurken, sosyal yaşam tatmini düşük bireyler olmaktadır.

## KAYNAKÇA

Aktaş, G. (2015). Aile ve Evlilik Süreci, Aile Sosyolojisi (Ed. Kütük, B. Ş. ve Ergan, N. G.), Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açık öğretim Fakültesi Yayını.

Aksoy, E. (2015). Aile Sosyolojisinin Gelişimi, Aile Sosyolojisi (Ed. Kütük, B. Ş. ve Ergan, N. G.), Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.

Akyurt, N. (2018). Kadın Çalışanlarda Kariyer Engelleri: Radyoloji Çalışanları Örneği. İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 6 (1), 85-107.

Alemdaroğlu, A. (2005). Politics of the Body and Eugenic Discourse in Early Republican Turkey. *Body & Society*, Vol. 11(3), s. 61-67.

Aliyev, R. (2008). Kur'ân'da Bereket Kavramı, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Anderson, J. C. (2011). *Public Policymaking*, Stamford,CT: Cengage Learning.

Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu (AYK) (2006). Atatürk'ün Söylev ve Demeçleri I-III (Açıklamalı Dizin İle), Divan Yayıncılık.

Ateş, H. (2012). "Kadınların Toplumsal Hayata Katılımı ve Yerel Yönetimler," Ak Parti 3. Yerel Yönetimler Sempozyumu (Aile ve Yerel Yönetimler), Ankara.

Ateş, H., Yavuz, Ö. ve Dağlı, Z. (2018). Kadınların Toplumsal Hayata Katılımı ve Yerel Yönetimler: Türkiye İçin bir Değerlendirme. Küreselleşme Sürecinde Yerel Hizmet ve Yerel Siyaset (Ed. Mengi, A., İşçioğlu, D.). Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

Aytaç, S., Sevüktekin, M., Işığçok, Ö., Bayram, N., Yıldız, S., ve Yasin, E. (2002). Çağdaş İş Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği, TİSK Yayınları: İstanbul, Yayın No: 219.

Berkes, N. (2012). *Türkiye'de Çağdaşlaşma*. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.

Berktaş, F. (1992). "Türkiye'de Kadın Hareketi: Tarihsel Bir Deneyim", Kadın Hareketinin Kurumlaşması. İstanbul: Metis Yayınları.

Boratav. P. N. (1973). *Türk Halk Bilimi II 100 Soruda Türk Folkloru (İnanışlar, Töre ve Törenler, Oyunlar)*, İstanbul: Gerçek Yayınevi.

Carver, M. D. ve Jones, W. H. (1992). The Family Satisfaction Scale. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 20(2), 71-84.

Coşkuner, S. (2013). Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile ve Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü. Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Çakır, S. (1996). Osmanlı Kadın Hareketi. İstanbul: Metis Yayınları.

Çolak, Ç. D. (2020). Kamu Yönetimi. (Kamu Politikası, Ed. Uzun, A.). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını.

Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim*, 86, 139-170.

Doğan, M. (1996). Büyük Türkçe Sözlük, İstanbul: İz Yayıncılık.

Ergin, C. (1997). Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39), 25-36.

Eryılmaz, B. (2009). Kamu Yönetimi. Ankara: Okutman Yayıncılık.

Eryılmaz, B. (2019). Kamu Yönetimi (Ed. Sözen, S.). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3448.

Eşsizoglu, A. (2018). Aile ile İlgili Temel Kavramlar. Aile Yapısı ve İlişkileri (Ed. Yenilmez, Ç.) Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Basımevi, Yayını No: 3749.

Gökçe, B. (1976). “Aile ve Aile Tipleri Üzerine Bir İnceleme”, *Hacettepe Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1-2, 46 – 67.

Gül, H. (2015). Kamu Politikası Analizi, Yöntemleri ve Teknikleri. *Yasama Dergisi*, 29 (Ocak-Nisan), s. 1-31.

Heywood, A. (2011). Siyasi İdeolojiler. Ankara: Adres Yayınları.

İğde, G. (2011). Avrupa Birliği’nde İş ve Aile Yaşamını Uyumlaştırma Politikaları: İspanya ve Türkiye Örneği (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

İlkaracan, İ. (2012). Why So Few Women in the Labor Market in Turkey?, *Feminist Economics*, 18(1), 1-37. <https://doi.org/10.1080/13545701.2011.649358>

Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı (1993). İstanbul Kütüphanelerindeki Eski Harfli Türkçe Kadın Dergileri Bibliyografyası (yayına hazırlayanlar Zehra Toska, Serpil Çakır, Tülay Gençtürk, Sevim Yılmaz, Selmin Kurç, Gökçen Art, Aynur Demirdirek), İstanbul: Metis Yayınları.

Karapınar, P., İlsev, A. ve Ergeneli, A. (2006). İş-Aile ve Aile-İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24 (2), 85-108.

Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2005/4.

Kızıldağ, F. ve Cin, F. M. (2017). Evli Kadınlarda Çalışmanın Toplumsal Cinsiyet Algılarına ve Aile İşlevselliklerine Etkisi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Yıl:17 Sayı:33 Bahar 2018/1 s.241-251.

Koçak, A. (2016). Osmanlı Türk Toplumunun Modernleşmesinde Yeni Bir Model: Avrupalı Mürebbiyeler. Selçuk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi, (40), 59-71.

Koçyiğit, H. (2012). Kur'ân Açısından Bereket Kavramının Değerlendirilmesi. Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi (ÇÜİFD), 12 (1), 147-170.

Kodaman, B. (2014). Tanzimat'tan Sonra Türk Kadını. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 5 (1), 135-182.

Koray, M. (2005). Sosyal Politika. Ankara: İmge Kitabevi.

Köse, E. (2012). Sessizliği Söylemek Dindar Kadın Edebiyatı, Cinsiyet ve Beden. İstanbul: İletişim Yayınları.

Kul Parlak, N. (2016). Avrupa Birliği'nde İş-Yaşam Dengesine Yönelik Uyumlaştırma Politikaları: Ebeveyn İzni. Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, (1), 56-91.

Kurnaz, Ş. (1991). Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını (1939-1923), BAAK Yayını, Ankara.

Küçükbaşol, F. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasında Geçici Özel Önlem Uygulamaları: Türkiye'de Şartlı Eğitim Yardımları Örneği, Uzmanlık Tezi, Ankara: T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Makal, A. (2001). Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emegine İlişkin Gelişmeler. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56 (02).

Makal, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi. Ankara: Çalışma ve Toplum Dergisi. s. 13-40.

Mardin, Ş. ( 2011). Türk Modernleşmesi. İstanbul: İletişim Yayınları.

Martı, H. (2008). Kur’ân ve Sünnet Perspektifinden Bereket Olgusu. Necmettin Erbakan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 25 (25), 87-100.

Nunnally, J. C. (1978). Psychometric Theory. New York: McGraw-Hill. Pew Internet.

Omay, U. (2018). Toplum ve Çalışma Yaşamında Cinsiyet. Çalışma Sosyolojisi (Ed. Sungur Taşdemir, Z.) Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Basımevi, Yayını No: 2702.

Özbay, F. (1982). “Evkadınları”, Ekonomik Yaklaşım, 3 (1): s. 209-225.

Özkara, B. Y. (2011). Sanal Takımlarda Kullanılan İletişim Teknolojilerinin Üyelerin Aralarındaki Güven ve Performansa İlişkin Algılarına Etkileri (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ruggie, M. (1984). The State and Working Women: A Comparative Study of Britain and Sweden. Princeton, N J: Princeton University Press.

Sancar, S. (2014). Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar. İstanbul: İletişim Yayınları.

Saygılıgil, F. (2016) Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları (Ed. Saygılıgil, F.). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları, 85-102

Sözen, S. (2011). Türkiye’de Demokratikleşme ve Kamu Yönetimi Reformu: Son On Yıla Genel Bir Bakış. Türk İdare Dergisi, Sayı: 473, s. 133-148.

Şahinkaya S. (2019). Cumhuriyetimizin İlk Sanayi Sayımı 1927: Bir Hesaplaşma Hazırlığı. Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 60, s. 179-208.

Şatıroğlu A. (t.y.). Aile Sosyolojisi. İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayını, s. 233.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2016). Türkiye Aile Yapısı Araştırması (TAYA). Ankara: TDV Yayın Matbaacılık.

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü (2018). Türkiye Aile Yapısı İleri İstatistik Analizi. Ankara: TDV Yayın Matbaacılık.

Tokol, A. (2018). Sosyal Politika (Ed. Şişman, Y. ve Oral, A.İ.). Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3317.

Turner, B.S. (2015). Klasik Sosyoloji, İstanbul: İletişim Yayınları

Uysal, G. ve Aslan, M. D. (2018). Türkiye’de Kadınların İş Gücü Piyasasına Katılma Kararını Belirleyen Etmenler. T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye Aile Yapısı İleri İstatistik Analizi. Ankara: TDV Yayın Matbaacılık.

Yalçın, S. ve Arık, S. (2017). “Bereket” Kavramının Trakya Bölgesi Düğün Törenleri Geleneği ile İlişkilendirilmesi. Akademik Sanat, 2 (4), 73-86.

Zavalsız, Ş. (2020). Kadınlara Yönelik Projeler. Bir Kamu Hizmeti Olarak Sosyal Kalkınma Projesinin Etkinlik ve Verimliliği Düzce Örneği (Ed.: Dağlı, Z.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Zencirkıran, M (2019). Türkiye’nin Toplumsal Yapısı (Ed. Zencirkıran M.). Türkiye’de Aile. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3954.

Zihnioğlu, Y. (2003). Kadınsız İnkılap. İstanbul: Metis Yayınları.

### **İnternet Kaynakları**

2010/14 Sayılı Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Konulu Genelge (2010). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/05/20100525-12.htm> adresinden 10.05.2020

2709 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf> (01.05.2020).

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu (2001). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4688.pdf> (01.05.2020).

4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu (2001). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.pdf> (01.05.2020).

4857 Sayılı İş Kanunu (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (01.05.2020).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5510.pdf> (10.05.2020).

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (02.05.2020).

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (2012).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf> (02.05.2020).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (1965).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (02.05.2020).

743 Sayılı Türk Kanunu Medenisi (1926).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/5.3.743.pdf> adresinden (10.05.2020).

Anayasa Mahkemesi Kararı (1990).  
<http://www.kararlaryeni.anayasa.gov.tr/Karar/Content/6604a41a-c3e9-4b6f-bcb7-65def934b994?excludeGerekce=False&wordsOnly=False> (01.05.2020).

Asgari Ücret Yönetmeliği (2004).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5454&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (11.05.2020).

Avrupa Sosyal Şartı (1961).  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm> (01.05.2020).

CEDAW (1981). Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi.  
[https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası\\_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/CEDAW\\_Sozlesmesi\\_ve\\_Ihtiyari\\_Protokolu.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/uluslararası_belgeler/ayrimcilik/CEDAW/CEDAW_Sozlesmesi_ve_Ihtiyari_Protokolu.pdf) (01.05.2020).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (2013).  
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=18728&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5> (04.05.2020).

Gelir Vergisi Genel Tebliği (2018). <https://www.gib.gov.tr/305-seri-nolu-gelir-vergisi-genel-tebliği> (04.05.2020).

ILO 100 No'lu Eşit Ücret Sözleşmesi (1951). [https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377269/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377269/lang--tr/index.htm) (10.05.2020).

ILO 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (1958).  
[https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377273/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377273/lang--tr/index.htm) (10.05.2020).

ILO 45 No'lu Yeraltı İşleri (Kadınlar) Sözleşmesi (1935).  
[https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS\\_377248/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377248/lang--tr/index.htm) (10.05.2020).

İstanbul Sözleşmesi (2011).  
<https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem24/yil01/ss81.pdf> (10.05.2020).

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (2017).  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/08/20170819-2.htm> (14.05.2020)

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (2013).  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm> (13.05.2020).

Mardin, N.B. (2000). Sağlık Sektöründe Kadın Araştırması.  
[http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/saglik\\_sektorunde\\_kadin.pdf](http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/saglik_sektorunde_kadin.pdf) (21.04.2020)

OECD Ülkeleri Kadın İşgücü Oranları (2019). <https://stats.oecd.org/> (15.05.2020).

OPAAW (2008). <https://www.oic-oci.org/docdown/?docID=2918&refID=1110> (15.05.2020).

Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu (1995).  
<https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/pekin.pdf> (10.05.2020).

Sağlık-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi (SASAM) (2015). Türkiye'de Çalışan Kadın Olmak. (Yazar Özaydın, M. M.).  
<http://www.sagliksen.org.tr/cdn/uploads/gallery/pdf/b9a698e9caada0c066ee7fd941022f98.pdf> (10.05.2020).

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2006). Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013). <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Dokuzuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2007-2013%E2%80%8B.pdf> (01.05.2020)

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2013). Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018). <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/11/Onuncu-Kalk%C4%B1nma-Plan%C4%B1-2014-2018.pdf> (01.05.2020).

T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023). <http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/07/OnbirinciKalkinmaPlani.pdf> (03.05.2020).

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018). Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023) <https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/6315/kad%C4%B1n%C4%B1n-gue%C3%A7lenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-plan%C4%B1-2018-2023.pdf> (11.05.2020).

T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, (2017). Ulusal İstihdam Stratejisi (2014 – 2023). <http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf> (11.05.2020).

TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu (2011). Kadına ve Aile Bireylerine Yönelik Şiddet İnceleme Raporu [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/docs/2012/raporlar/29\\_05\\_2012.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/docs/2012/raporlar/29_05_2012.pdf) (09.05.2020).

TÜİK (2015). Zaman Kullanım İstatistikleri. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=141&locale=tr> (28.04.2020).

TÜİK (2016). Aile Yapısı Araştırması. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=109&locale=tr> (28.04.2020).

TÜİK (2019). Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=95&locale=tr> (28.04.2020).

TÜİK (2019). İşgücü İstatistikleri. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> (28.04.2020).

## EK-1 ANKET FORMU

*Sayın Katılımcı,*

*Bu araştırma İstanbul Medeniyet Üniversitesi bünyesinde, Yüksek Lisans araştırma tezi veri toplamak amacıyla, Şura ZAVALSIZ tarafından ve Prof. Dr. Hamza ATEŞ danışmanlığında gerçekleştirilmektedir. Bu çalışmada evli kadınların iş hayatına katılmasıyla yaşamında meydana gelen ekonomik ve sosyal değişim ve etkiler bereket kavramı üzerinden araştırılacaktır. Bu bağlamda araştırma evli ve iş hayatında yer alan kadınlar evreninde gerçekleştirilecektir. Vereceğiniz cevaplar yalnızca araştırma kapsamında kullanılacaktır. Araştırmada (yaş aralığı hariç) kimlik bilgileriniz sorulmayacak ve iletişim bilgileriniz kaydedilmeyecektir. Size en uygun yanıtı işaretlemeniz anketin başarıyla sonuçlanması için yeterli olacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.*

*Soru ve görüş için iletişim: surazavalsiz@hotmail.com*

### **Demografik ve Tanımlayıcı Sorular**

1. Mesleğiniz?

\_\_\_\_\_

2. Yaşınız?

- 18-24
- 25-30
- 31-37
- 38-45
- 46-54
- 55 ve üzeri

3. İş hayatında yer alma süreniz?

- 1 yıldan az
- 1-5 yıl
- 6-10 yıl
- 11-15 yıl
- 16 yıl ve üzeri

4. Aylık geliriniz?

- Asgari Ücret
- 2.400-5000 TL
- 5001-10.000TL
- 10.001 TL ve üzeri

5. Eşiniz çalışıyor mu?

- Evet
- Hayır

6. Çalışma hayatında olmanızda birinci tercih sebebiniz nedir? (Yanıtınız "Diğer" ise lütfen belirtiniz.)

- Maddi sebepler
- Sosyal tatmin
- Diğer: \_\_\_\_\_

7. Evliliğinizde -kanuni izinler hariç (doğum, ölüm vb.)- çalışmadığınız dönem oldu mu?

- Oldu
- Olmadı

*(Cevabınız "Oldu" seçeneği ise 8. soruya geçiniz. Değilse bir sonraki bölüme geçebilirsiniz.)*

8. Çalışmadığınız bu sürede ekonomik olarak zorlandığınızı hissettiniz mi?

- Evet
- Hayır
- Kararsızım

### **Giderler ile İlgili Sorular**

9. Maaşınızı ne tür giderler için kullanıyorsunuz? (Birden fazla şık işaretleyebilirsiniz, yanıtınız "Diğer" seçeneği ise lütfen belirtiniz)

- Kira
- Faturalar
- Gıda harcamaları
- Giyim harcamaları
- Şahsi harcamalar (sağlık/güzellik vb.)
- Diğer: \_\_\_\_\_

10. Harcamalarınız sonrasında aylık maaşınızdan geriye kalan bir meblağ oluyor mu?

- Evet
- Hayır
- Kararsızım

(Cevabınız "Evet" ise 11. soruya geçiniz. Değilse sonraki bölüme geçebilirsiniz.)

11. Aylık harcamalarınızdan sonra maaşınızdan kalan kısmı nasıl değerlendiriyorsunuz? (Yanıtınız "Diğer" ise lütfen belirtiniz)

- Hedefi olmayan birikim
- Gayrimenkul için birikim
- Araç, teknolojik alet, tatil gibi temel ihtiyaç dışı harcamalar
- Diğer: \_\_\_\_\_

### Hane Ekonomisi İle İlgili Sorular

12. Maaş haricinde ev ekonomisine katkı sağlayan unsurlar var mıdır? Varsa lütfen belirtiniz.

*(Örneğin üst soydan gelen kışlık erzak desteği, Bahçe ürünleri yetiştirme, El yapımı ürünler üretip satma,*

*Network Marketing (örn.: Herbalife, Amway, Avon vb.) işleri yapma, tercüme faaliyetleri vb...)*

---

13. Gider azaltıcı yöntemler uyguluyor musunuz?

- Evet
- Hayır
- Kararsızım

14. Hane içinde yemekleri kim yapar? (Yanıtınız "Diğer" ise lütfen belirtiniz.)

- Ben yaparım
- Ben ve eşim birlikte yaparız
- Hazır yemek tüketiriz
- Diğer \_\_\_\_\_

15. İş hayatında olma sürecinizde hane ekonomisinde pozitif bir değişim oldu mu?

- Evet
- Hayır
- Kararsızım

16. Çalışma hayatınız süresi içerisinde sahip olduğunuz yatırım var mı? Varsa lütfen "Diğer" seçeneğinde belirtiniz.

- Yok
- Araba ya da ev
- Altın ya da birikim hesabı
- Diğer: \_\_\_\_\_

## Bereket, Memnuniyet ve Beklenti Soruları

<b>17. Bereket Ölçeği I</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kararsızım</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>
Çalışma hayatımda ahlaki değerlere dikkat eden biriyimdir					
İş ve özel hayatımda yaptığım hatalardan dolayı özür dilerim					
Sahip olduğum işim genellikle beni mutlu eder					
Her yıl kazancımın 1/40'ını ihtiyaç sahiplerine veririm					
Maaşımdan ihtiyaç sahiplerine düzenli olarak pay ayırırım					

<b>18. Memnuniyet Ölçeği (Bereket II)</b>	<b>Memnunum</b>	<b>Orta Düzey Memnuniyet</b>	<b>Memnun Değilim</b>
Kendine ayrılan vakitten duyulan memnuniyet			
Aileye ayrılan vakitten duyulan memnuniyet			
Sosyal yaşamımdan duyulan memnuniyet			
İş hayatında geçirilen zamandan duyulan memnuniyet			
Çalışılan işten duyulan memnuniyet			
İş yeri ilişkilerinden duyulan memnuniyet			
İşe geliş-gidiş için harcanan vakitten duyulan memnuniyet			
Şahsi gelirden duyulan memnuniyet			
Hane halkının aylık gelirinden duyulan memnuniyet			

19. Gelecekte Beklenti Soruları (Bereket III)	Evet	Hayır	Fikrim Yok
Beş yıl sonra da çalışmaya devam edeceğim			
Beş yıl içerisinde yatırım yapabileceğim			
Beş yıl sonra daha mutlu bir hayat yaşıyor olacağım			

20. İş kadını olarak eş olma düzeyinizi nasıl tanımlarsınız?

1=Çok Düşük, 2=Düşük, 3=Orta, 4=Yüksek 5=Çok Yüksek

1

2

3

4

5

--	--	--	--	--

21. Hangi rol sizin için daha önemli ve önceliklidir?

- Aile içerisindeki roller
- İş hayatındaki roller
- İki rolde eşit derecede önemli ve önceliklidir

22. Sizin maaşınızın evin bereketini artırdığını düşünüyor musunuz?

- Evet
- Hayır
- Kararsızım

### Ebeveyn Kadınlar İçin Sorular

23. Çocuğunuz var mı?

- Var
- Yok

*"Var" seçeneğini işaretlediyseniz 24. soruya geçiniz. Yok ise anketi sonlandırabilirsiniz.*

24. Ebeveyn olmak konusunda iş hayatınız engel oldu mu/oluyor mu?

- Oluyor/Oldu
- Olmadı

25. Çocuğunuzun okul öncesi döneminde bakımından kim sorumlu? (Yanıtınız "Diğer" ise lütfen belirtiniz.)

- Ben sorumluy(d)um, ücretsiz izinliy(d)im
- Üst ve Yan Soy (Anne-Baba-Kardeş)
- Bakıcı
- Kreş
- Komşu- Uzak akraba
- Diğer: \_\_\_\_\_

26. Anne olduktan sonra iş hayatını bırakmayı düşündünüz mü?

- Düşündüm
- Düşünmedim

27. Mesai saatleri dışında çocuğun bakımından kim sorumludur? (Yanıtınız "Diğer" ise lütfen belirtiniz.)

- Ben ve eşim
- Ben
- Eşim
- Diğer \_\_\_\_\_

28. İş kadını olarak ebeveynlik görev düzeyinizi nasıl tanımlarsınız?

1=Çok Düşük, 2=Düşük, 3=Orta, 4=Yüksek 5=Çok Yüksek

1

2

3

4

5

--	--	--	--	--

## EK-2 ÖZGEÇMİŞ

### KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Şura ZAVALSIZ

Uyruğu: T.C.

Doğum Tarihi ve Yeri: 13.11.1989, Kadıköy

Elektronik Posta: surazavalsiz@hotmail.com

### EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Yüksek Lisans	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	2020
Lisans	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	2012
Lise	Çamlıca Kız Lisesi	2006
İlkokul	Beylerbeyi İlköğretim Okulu	2003