

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

EVLİLİKTE KADININ EKONOMİK ÖZGÜRLÜĞÜNÜN
AİLE İÇİ ROLLERE ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Fatma KAVAK
200018962

İSTANBUL, 2023

T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
AİLE DANIŞMANLIĞI VE EĞİTİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

EVLİLİKTE KADININ EKONOMİK ÖZGÜRLÜĞÜNÜN
AİLE İÇİ ROLLERE ETKİSİ

Yüksek Lisans Tezi

Fatma KAVAK

200018962

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Zebiniso KAMALOVA

İSTANBUL, 2023

ETİK BEYAN

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamıyla uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesi'nin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Fatma KAVAK

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimi hazırlama aşamasında görüş ve bilgileriyle bana desteklerini esirgemeyen başta danışman hocam Dr. Zebiniso Kamalova olmak üzere bütün kıymetli hocalarıma ve akademik camiada fikir alışverişinde bulunduğum değerli arkadaşlarıma,

Tezimi hazırlarken her zorlandığımda yolumu aydınlatacak motivasyon cümleleriyle manevi desteğini esirgemeyen kendi küçük ama yüreği kocaman canım oğlum Hasan'ıma,

Küçük yaşta yanında olamadığımdan onunla oyun oynamam için beni sabırla bekleyen bal kızım İpek'ime,

Yüksek lisans eğitimimin ilk aşamasında dünyaya gözünü açan ve bu çalışmamla birlikte büyüyen canım oğlum Ömer'ime,

Ve bu süreç boyunca bana maddi manevi desteğini esirgemeyen sevgili eşime, anne-babama, kardeşlerime ve arkadaşlarıma çok teşekkür ediyorum.

.

ÖZET

Bu araştırmada çalışan evli kadınların, ekonomik özgürlüklerinin aile içi rollere olan etkisi incelenmiştir. Araştırma, çalışma grubunun deneyimlerine ulaşmak adına nitel araştırma yöntemi ile yürütülmüş ve Fenomenoloji (olgubilim) deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt (kriter) örnekleme tekniği ile seçilen 20 evli, çalışan ve çocuk sahibi kadın oluşturmaktadır. Veriler açık uçlu sorulardan oluşan “Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu” ve Demografik Bilgi Formu ile toplanmıştır. Çalışmanın verileri içerik analizi yöntemi ile 4 ana tema oluşturularak değerlendirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; ekonomik özgürlük, geleneksel aile yapısından gelen çalışan kadınların günümüzde aile içi rollerini bir noktaya kadar kadın adına olumlu etkilemiştir fakat bu etki kadının rollerinin belirgin bir şekilde dönüşümünü sağlayamamıştır. Kadınların çalışma hayatına girmelerine, para kazanmalarına rağmen erkeğin egemenliğindeki geleneksel rollerle şekillenmiş olan aile yapısı içinde, çok az yeni eklenmiş rolleriyle değişmeden devam etmektedirler. Ekonomik özgürlük, kadınların kendilerini güvende, işe yarar, güçlü hissetmelerini sağlarken öte yandan ev ve iş hayatının sorumluluklarını birlikte yürütmek durumunda kaldıklarından yükümlülüklerini katlamıştır. Eşler, kadınların çalışmasına destek vermektedir fakat ev içi sorumluluklarda paylaşım yapmamaktadır; iş paylaşımında ve çocuk bakımında erkeklerde ataerkil aile yapısından gelen genel anlayış devam etmektedir. Ekonomik özgürlük kadını sosyolojik ve psikolojik olarak bir noktaya kadar desteklemiştir ama yeni ve belirgin bir sosyal kimlik inşa etmesine imkân verememiştir. Günümüz çalışan kadını gelenekselci rollerle modern roller arasında kalmıştır. İş insanı, anne, eş gibi çoklu rolleri olan kadın üzerine yapılacak her çalışma kadının sorunsallarının ortaya çıkmasına ve çözüm önerilerinin sunulmasını sağlaması açısından önem arz etmektedir.

Anahtar kelimeler: Kadın, çalışan kadın, ekonomik özgürlük, aile içi roller.

ABSTRACT

The effect of married female workers' economic freedoms on domestic roles was examined in this research. To reveal the experience of the study group, the qualitative research method was used in this research, phenomenological design in the qualitative research approach was preferred. The criterion sampling technique was used to determine the study group, which consists of 20 married, working, child-bearer women. The data were collected by using a 'Semi-Structured Interview Form' which comprising open-ended questions, and 'Demographic Information Form'. The content analysis method was used to evaluate the data of the study by composing 4 main themes. According to the research results, economic freedom has positively affected domestic roles of the working women from the traditional family structure up to a certain point, however, this effect has not been able to transform women's roles significantly. Despite the fact about women being in working life and earning money, without no changes they continue their lives with very few newly added roles within the family structure shaped by the traditional roles dominated by men. While economic freedom made women feel safe, useful, and powerful, on the other hand they increased their responsibilities as they had to carry out the responsibilities at the same time at the home and at the work. It has been observed that spouses support women's work despite they do not contribute to their domestic responsibilities, it was seen on men that the patriarchal family structure continues in sharing duties and in caring children. Also, economic freedom sociologically and psychologically supports women up to a certain point but does not allow them to build a new and a distinct social identity. Nowadays, working women are caught between traditional roles and modern roles. Every study on women with multiple roles such as businessperson, mother, wife is important in terms of revealing women's problematics and findings solutions proposals.

Key words: *women, working women, economic freedom, domestic roles*

İÇİNDEKİLER

Etik Beyan.....	iii
Teşekkür.....	iv
Özet.....	v
Abstract.....	vi
İçindekiler.....	vii
Tablolar Listesi.....	ix
Şekiller Listesi.....	x
Kısaltmalar.....	xi
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KADIN VE EKONOMİ.....	6
1.1. Geçmişten Günümüze Türk Kadını İstihdamının Tarihsel Gelişimi.....	6
1.1.1. Osmanlı Döneminde Kadın ve Çalışma Hayatı.....	7
1.1.2. Sanayi Devriminin Kadının Çalışma Hayatına Etkisi.....	9
1.1.3. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Kadın İstihdamı.....	11
1.2. Cumhuriyetin İlk Dönemi Kanunlarda Kadın Hakları.....	12
1.2.1. Tevhid-i Tedrisat Kanunu.....	12
1.2.2. Türk Medeni Kanunu.....	13
1.2.3. Seçme ve Seçilme Hakkı.....	14
1.2.4. İş Kanunu ve İlk Doğum İzni	14
1.3. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Eşitlik Kavramı.....	14
1.3.1. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Ekonomik Gelir Elde Etmesinde Etkileri.....	15
1.3.2. Cinsiyet Ayrımcılığı.....	15
1.3.3. Tarihte Kadın Hareketlerinin Çıktıları ve Cinsiyet Eşitsizliğine Etkileri.....	16

İKİNCİ BÖLÜM

2. GÜNÜMÜZDE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İSTİHDAMI.....	18
2.1. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranı.....	19
2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı	20
2.2.1. Türkiye’de Kadınların İstihdamdaki Yeri	20
2.2.2. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı.....	21
2.2.3. Kadın İstihdamının Yaş Durumuna Göre Dağılımı.....	22
2.2.4. Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	23

2.2.5. Kadın İstihdamının Medeni Durumuna Göre Dağılımı.....	24
2.3. Türkiye’de Çalışan Kadın Algısı.....	25
2.3.1. Türkiye’de Çalışan Kadın Algısı ile ilgili araştırmalar.....	26
2.3.2 Çalışan Kadının Aile İçi Rollerde Yaşadığı Çatışma.....	31
2.3.3. Çalışan Kadının Ev İçi Sorunsalları.....	32
2.4. Çalışan Kadının İş Hayatı Sorunsalları: Psikolojik Şiddet ve Sendromlar.....	33
2.4.1. Mobbing uygulama.....	34
2.4.2. Cam Tavan Sendromu.....	34
2.4.3. Cam Duvar Sendromu.....	35
2.4.4. Kraliçe Arı Sendromu.....	35
2.5. Kanunlarda Kadın Çalışanların Pozitif Ayırmacılık ile Korunması.....	35

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM.....	37
3.1. Araştırmanın Modeli.....	37
3.2. Çalışma Grubu.....	38
3.3. Veri Toplama Aracı.....	40
3.4. Verileri Toplama Süreci.....	42
3.5. Verilerin Analizi.....	42
3.6. Geçerlik ve Güvenirlik.....	43
3.7. Araştırmacının Rolü.....	44

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR.....	45
4.1. Çalışma Hayatına Genel Bakış.....	46
4.2. Çalışmanın Kişisel Kazanımları.....	52
4.2 Çalışmasının Ev ve Aileye Etkileri.....	56
4.4. Çalışmanın Bireysel Etkileri.....	63

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA VE SONUÇ.....	68
KAYNAKÇA.....	74
EKLER.....	84

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo:1 Mevsim Etkisinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeler.....	19
Tablo2: Kadın istihdamının Yaş Durumuna Göre Dağılımı.....	22
Tablo 3: Kadınların Eğitim Durumlarına Göre Katılım Oranı.....	23
Tablo4: Medeni duruma göre kadın istihdamı oranı.....	24
Tablo 5: Demografik bilgiler.....	39
Tablo 6: Tema ve Kategoriler.....	45



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Türkiye Aile Yapısı Araştırması (TAYA).....	25
Şekil 2. Türkiye Aile Yapısı Araştırmaları.....	33
Şekil 3. Çalışma Hayatına Genel Bir Bakış Kodu ve Alt Kodları.....	46
Şekil 4. Çalışma Motivasyonu.....	46
Şekil 5. Çalışmanın Kişide Uyandırdığı Duygu.....	47
Şekil 6. Çalışmayı Sürdüren Etkenler.....	49
Şekil 7. Çalışma Sebebi.....	50
Şekil 8. Çalışmaya Bakış Açısı.....	51
Şekil 9. Kişisel Kazanımlar Kodu ve Alt Kodları.....	52
Şekil 10. Çalışan Kadın Olmanın Etkileri.....	53
Şekil 11. Statü Sahibi Olmanın Etkisi.....	54
Şekil 12. Sosyal Kimlik Sahibi Olmak.....	55
Şekil 13. Çalışmanın Ev ve Aile Etkisi Kodu ve Alt Kodları.....	56
Şekil 14. Eşle İlişkiye Etkisi.....	57
Şekil 15. Eşlerin Birbirinden Beklentisi.....	58
Şekil 16. Çocuklarla İlişkiye Etkisi.....	59
Şekil 17. Köken Aileye Etkisi.....	60
Şekil 18: Ev İçi İş Dağılımı.....	61
Şekil 19. Evdeki Role Etkisi.....	62
Şekil 20. Çalışmanın Bireysel Etkileri Kodu ve Alt Kodları	63
Şekil 21. Sosyal Hayata Etkisi.....	64
Şekil 22. Fiziksel Etkisi.....	65
Şekil 23. Ruhsal Etkisi.....	66
Şekil 24. Kelime Bulutu.....	67

KISALTMALAR

ASPB: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı

AYA: Aile Yapısı Araştırması

TAYA: Türkiye Aile Yapısı Araştırması

WBG: Dünya Bankası Grubu

WEF: Dünya Ekonomik Forumu



GİRİŞ

Türk kadını baskın olarak tanımlayan sosyal kimlikleri, modernleşmenin etkisiyle değişime uğramış, bu değişimler günümüz kadını doğurmuştur. Günümüz kadını iş, aile ve sosyokültürel hayatta yeni kimlikler edinmiştir. Kadının yaşadığı değişimin benzeri aile kurumunda da olmuştur. Geleneksel toplum yapısının dönüşüm süreci aktif olarak devam ederken toplumun en küçük sosyal kurumu olan aile de bu durumdan payını almıştır (Birekul, 2014). Geleneksel ataerkil Türk ailesi, modern-geleneksel özelliklere sahip geçiş ailesi olarak tanımlanan bir yapıya dönüşmüştür (Aluş, 2015). Geleneksel-modern kombinasyonu evlilikte, ailede ve özelde kadının konumunu etkilemiştir.

Geleneksel toplumlarda kadının, erkeğin kazancı üzerinde tasarrufu hakkı yoktur ve erkek kadının önünde, kadın ise erkeğin gerisinde kalmaktadır (Özcan ve Kaya, 2017). Ekonomik gücün erkeği öne çıkardığı ve bu güç ile kadın üzerinde hakimiyet oluşturabildiği bir gerçektir. Fakat günümüzde artık iş hayatı salt erkeğin egemen olduğu bir zeminde değildir. İş hayatında kadın da varlık göstermektedir. Bu değişim süreci iş hayatında dönüşümü zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla ekonomik olarak özgürleşen kadının tarihteki kadim algısının bu süreçle birlikte değişime uğraması beklenmektedir.

Ekonomik özgürlük, kavram olarak bireylerin kendi istekleri doğrultusunda çalışabilme, üretebilme, tüketebilme ve yatırım yapabilme serbestliğinin olması kastedilmektedir (Akın, 2010). Kadın hareketlerinin önde gelen isimlerinden sosyolog, yazar ve eleştirmen Charlotte Perkins Gilman (1860-1935), kadının ekonomik özgürlüğünün ise kadın için hayati anlam ifade ettiğini söylemektedir. Erkeklerin ekonomik güç ile kadınlara “patronluk” taslamasının kadının kimliğini küçümsediğini ve bu durumda kadının ekonomik özgürlüğünün olması gerektiğini belirtmektedir.

Geleneksel ailelerde erkeğin eve ekmek getiren evin reisi, kadının ise evinin hanımı olduğu formülasyon geçerli iken bu yapı kadının çalışma hayatına girmesiyle değişmiştir. Aile gelirini kadın ve erkeğin birlikte sağlamaya başlamasıyla mevcut

formül geçerliliğini yitirmiştir ama bu durumda yerine yeni net bir formül geçememiştir. İş hayatında varlık gösterme seçenekleri artmış olan günümüz kadının (Eyüboğlu vd., 1999; Arslan, 2012), ekonomik özgürlüğü elde ettikten sonra aile içi rollerinde oluşan dönüşümün, kadın ve aileye yansımalarının neleri değiştirdiği araştırılmaya değer nitelikte bulunmuştur.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışma hayatında aktif rol alan kadın, geleneksel ve modern hayat koşulları arasında gelgit yaşamaktadır. İş hayatında erkek bireylerle benzer yükümlülükleri olan kadın, evde ev içi sorumluluk ve annelik göreviyle birlikte toplamda erkekten daha fazla mesai harcamaktadır. Ataerkil yapıda erkeğin güç unsuru fiziksel ve ekonomik güçtür. Kadının ekonomik olarak güçlenmesiyle ailedeki güç dengelerinin değişebilmesi beklenmektedir. Bu araştırma ile ekonomik güç karşısında edilgenleştirilen kadının, ekonomik güce sahip olduktan sonraki yaşam deneyimlerini ortaya çıkarmak ve kadınlara çözüm önerileri sunmak hedeflemektedir. “Çalışmak, ekonomik anlamda erkeğe bağlı olmamak, kadını dönüştürmüş müdür?” ve “Evlilikte kadının ekonomik özgürlüğü kadının geleneksel rol algısını değiştirmiş midir?” sorularına bulunacak cevaplar, araştırmanın genel amacına ulaşmayı sağlayacaktır.

Literatür taraması yapıldığında, ekonomik özgürlüğü olan kadınlar üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında aile içi rol paylaşımında, kadının eğitim seviyesinin ilerlemesi ve çalışma hayatının içinde olmasının etkileri ortaya konmaktadır (Gök, 2013; Arpacı & Ersoy, 2007). Fakat kadınların ekonomik olarak özgür olmalarının aile içinde bilindik gelenekselci rollerin dönüşümünü etkileyip etkilemediği üzerine yapılmış çalışmalara rastlanmamıştır. Bu tezin kadınların aile kurumunda rol karmaşasından dolayı yaşadığı çıkmaza çözüm önerileri sunarak, geçiş sürecindeki aile yapısına kaynaklık etmesi noktasında önemli yer tutacağı düşünülmektedir.

Ekonomik gelirin aile içi rollere dolaylı olarak yansımaları üzerine literatürde çalışmalarla karşılaştıkça ekonomik gelirin kadının aile hayatına direk etkisi üzerinde çalışmalar yok denecek kadar azdır. Kadının eve artı bir gelir getirmesinin aile bütünlüğüne ve aile içi rollere etkisinin ortaya çıkarılmasının alan yazındaki bu

boşluğu dolduracağı kanaati taşınmaktadır. Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Evli, çalışan ve ekonomik özgürlüğü olan kadının aile içi rollerinde değişim ve dönüşüm yaşandı mı?
2. Evli, çalışan ve ekonomik özgürlüğü olan kadının eşinin aile içi rollerinde değişim ve dönüşüm yaşandı mı?
3. Kadının para kazanması aile içi dengeleri etkiledi mi?
4. Kadının iş hayatında olması aile bütünlüğünü etkiledi mi?
5. Çalışan eşlerin ev içi sorumluluk dağılımı nasıldır?
6. Evli, çalışan kadınlar iş ve aile sorumluluklarını eş zamanlı götürebiliyor mu?
7. Kadının çalışma hayatının çocuk üzerindeki etkileri nelerdir?
8. Modern aile yapısında, çalışan kadın profili önemli midir?
9. Çalışma hayatı kadının sosyokültürel anlamda konumunu nasıl etkiledi?
10. Kadının iş hayatında olması ataerkil aile yapısı algısını etkiledi mi?

Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın konusu, kadının çalışma hayatının aile içi rollerine olan etkisini kadın, aile ve iş hayatı kapsamında tutulmuştur.

Sınırlılıklar

Bu araştırma, Türkiye'nin çeşitli şehirlerinde yaşayan çalışan, evli ve çocuk sahibi üniversite mezunu 20 kadınla (11 online, 9 yüz yüze) yapılan görüşmeler ile sınırlandırılmıştır.

Sayıtlılar

Araştırmaya gönüllü olarak katılan evli ve çalışan kadınlara yöneltilen sorulara dürüst ve içten yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

Tanımlar

Aile: Toplumun en küçük sosyal kurumudur (Birekul, 2014).

Ataerkil Yapı: En yalın haliyle babanın veya aile reisinin evdeki yönetimi olarak tanımlanmaktadır.

Cinsiyet: Kişiyi kadın ve erkek olarak ayıran, fizyolojik ve biyolojik farklılıkları kapsayan özellikleridir (Yılmaz, 2018).

Cinsiyet ayrımcılığı: Cinsiyeti sırf kadın olduğu için, bir erkeğe gösterilen olumlu davranışlardan onu mahrum bırakmak, eşit ve adil yaklaşılmamasıdır (İleri, 2016).

Çalışma: Herhangi bir amaç doğrultusunda ortaya konan çabadır (Ören ve Yüksel, 2012).

Ekonomik özgürlük: Bireylerin kendi istekleri doğrultusunda çalışabilme, üretebilme, tüketebilme ve yatırım yapabilme serbestliğinin olabilmesidir (Akın, 2010).

Feminizm: Hukuki, iktisadi, toplumsal araç ve düzenlemelerde kadının dışlanmışlığını referans alarak, kadınının iş hayatında, siyasi hayatta, aile içindeki iktidar ilişkisini sorgulayan çok çeşitli parametreleri olan siyasi bir harekettir (David 2000).

İş: Sadece ücret karşılığında yapılan çalışmadır, ekonomik bir değer taşıyan faaliyetler bütünüdür.

İş ve aile çatışması: İş hayatının yükümlülüğü ve verdiği etki ile aile içi yükümlülüklerini yerine getirememeye durumuna iş ve aile çatışması, tersi duruma da aile ve iş çatışması tanımı yapılmaktadır (Yağcıoğlu, 2018).

Toplumsal cinsiyet rolleri: Toplumsal yapılanma ile kadına ve erkeğe yüklenen beklentiler sonucu oluşan kalıplaşmış davranışların tümüdür (Butler, 2019).



BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

1. KADIN VE EKONOMİ

Birinci bölümde araştırmanın kuramsal çerçevesi ele alınmıştır. Bu bölümde geçmişten bugüne kadının geçirdiği tarihsel süreci, Türk kadının Osmanlı döneminde, Cumhuriyet öncesi ve sonrasında çalışma hayatı, iş hayatında reel bir bedel ile bulunmasını sağlayan Sanayi devrimi ve günümüze gelene kadar istihdamda yaşadığı süreçleri ile kazandığı hukuki ve siyasi haklarına yer verilmiştir.

1.1. Geçmişten Günümüze Türk Kadını İstihdamının Tarihsel Gelişimi

Tarihsel süreçte zamanla değişime uğrayan kadın kimlikleri, günümüz kadınıni biçimlendirmiştir. Bu sebeple sosyokültürel hayatta, aile hayatında ve iş hayatında kadının konumunu ve rolünü anlamak için kadının sahip olduğu toplumsal kimliklerine bakmak gerekmektedir. Tarihin ilk kayıtlarına bakıldığında kadına dair doyurucu bir bilgiye ulaşmak güçtür. Antik çağa ait bilgi yok denecek kadar azdır. Tarihin belirli noktalarında bazı kaynaklara ulaşılsa dahi olaylar erkek ağzından nakledilmektedir. Erkek egemen tarih yazımında karşımıza sıklıkla kadına karşıt bir pozisyondan aktarımlar görülmektedir (Bahrani, 2018).

Batı merkezli dünya tarihinde, Antik Yunan'da kadın ve erkeğin yeri keskin çizgilerle çizilmiştir. Örneğin siyasetin konuşulduğu platformlarda veya kamusal alanda yapılan işlerde kadın yer bulamaz. Yazılı destan ve öykülere bakıldığında erkeğin yüceltildiği, kahramanlaştırıldığı kaynaklarda, kadının erkeklerin düzenini bozduğu iması görülmektedir (Afşar ve Öğrekçi, 2015).

Türklerin yazdığı ilk yazılı kayıt olan Orhun Abidelerinde ise, Türk kadını ve ailesi hakkında dönem ile ilgili önemli bilgiler verilmektedir. 8. asırda yazılan kitabelerde kadın, devlet yönetiminde ve ailede etkin bir role sahiptir. Aile kurumunda ve devlet yönetiminde önemli bir nüfuzu olan kadının kitabelerde siyasete yön veren pozisyonda olduğundan bahsedilir. Devletin genel velayetinde

“hakan ve hatun” beraber bulunmaktadır, bu sebeple “Hakan emrediyor ki” tarzında tarihin ileri yüzyıllarında karşımıza çıkan emirnameler o dönemde bulunmamaktadır. Emirnamelerde “Hakan ve Hatun” birlikte yer almaktadır. Hakanlar tek başına başka devletlerden elçileri bile kabul etmemektedirler. Kadın, harpte, siyasî meclislerde, şöenlerde, avda erkekle beraber bulunmaktadır. (Gültepe, 2008).

Kitabede yer alan bilgilere göre aile ilişkileri Türkler için önemlidir, kişiler arası sıkı bir ilişki vardır, kararlar birlikte alınmaktadır. Üyeler arası güç mücadelesine ve çekişmeye rastlamamaktadır. Kaynaklarda görüldüğü üzere aile bağlarının güçlü olduğu, kadının etkin olduğu bir dönemi, Orhon Abideleri bize göstermektedir (Ergin, 1975, akt. Köksal, 2011). Türk kadını genel bir perspektifle incelendiğinde, özellikle göçebe dönemde, erkek profiline benzer bir yapıdan söz edilmektedir. Kadınlar, kılıç kuşanıp ata binip savaşmıştır. Ziya Gökalp eski Türk toplumu kadınlarını “Eski kavimler arasında hiçbir kavim Türkler kadar kadın cinsiyetine hak vermemiş ve saygı göstermemiştir” cümlesiyle özetlemiştir (Akyılmaz, 2000). Önemli bir sosyal ve siyasal konumu olan kadının konumu ileriki dönemlerde Anadolu sahasında gerilemiştir. Kadın bu kadar önemli bir sosyal ve siyasi figür iken maalesef, yerleşik hayata geçişle birlikte, sosyal hayattaki etkin rolü azalmış (Yüksel ve Ören, 2018), Anadolu topraklarında ve Osmanlı döneminde sosyal hayat içinde kaybolma noktasına gelmiş ve geri plana itilmiştir (Köksal, 2010).

1.1.1. Osmanlı Döneminde Kadın ve Çalışma Hayatı

Kadın, tarihin bazı dönemlerinde sosyal ve siyasal hayatta aktif rol alsa da genel manada pasif bir role sahiptir. Geleneksel yapıda kadının “ücretsiz aile işçisi”, anne, ev hanımı ve eş gibi rollerle sınırlandırılması, eğitim hayatına katılım ve iş hayatında istihdam edilmesi sonrasında yeri ve konumu değişime uğramıştır. Çalışma hayatına katılım kadını sosyokültürel ve sosyoekonomik olarak olumlu yönde etkilemiştir. Kadının iş hayatında yer edinmesi ile birlikte toplumsal boyutta yeni bir oluşum gerçekleşmiştir (Yılmaz ve Zoğal, 2015).

Osmanlı dönemine bakıldığında özellikle imparatorluğun ilk yüzyıllarında kadının, Orta Çağ Avrupa’sının kadınlarıyla kıyaslandığında çok daha iyi bir konumda olduğu söylenebilir. Batının aksine kadın toplumdan tamamen

soyutlanmamış, mesela ticaretle uğraşabilmiştir. Osmanlının en parlak dönemlerinden olan Kanuni Sultan Süleyman dönemine ait fermanlarda kadınların köle ticareti yaptıkları, çamaşırhane açtıkları gibi bilgiler yer almaktadır. Öte yandan birçok vakıf ve hayır kurumlarını açan kurucuların kadın olduğu bilinmektedir (Biricikoğlu, 2006).

Sanayi devrimi öncesi Osmanlı kadını başta tarımcılık olmak üzere evlerde kurulu tezgahlarda faaliyetlerde bulunmaktadır. Halıcılık gibi çeşitli dokuma işleri evlerde kadınlar ve diğer aile üyeleri tarafından yapılmaktadır. Quataert'in, "Kadın emeği, 19. yüzyıl Osmanlı imalatçılığının ayrılmaz bir parçasıydı. Olağanüstü veya alışılmadık bir durum değil, tersine merkezî bir yer tutan, her zaman rastlanan ve günlük bir olguydu" (Quataert, 1999 akt. Makal, 2010), söylemleri Osmanlı Döneminde kadının çalışma hayatındaki yerini, katkısını anlatmaktadır. Bu sistemde kadın emeği, ücretli ya da ücretli-benzeri sayılabilecek türden bir istihdam olarak tanımlanabilmektedir.

Osmanlı Devleti, birçok dini inancın bir arada yaşandığı bir devlet geleneğinden geldiği için kadının çalışmasında çeşitlilik görülmektedir. Birçok dini inançtan nüfusun bir arada bulunduğu imparatorlukta iş ve istihdam şekilleri farklılık gösterebilmektedir. Örneğin Ermeni ve Rum kadınlar fabrikalarda çalışırken, Müslüman kadınlar daha çok küçük atölyelerde ve ev içi tezgahlarda çalışmışlardır (Yüksel ve Ören, 2018). Fakat ilerleyen yıllarda Osmanlı topraklarında faaliyet gösteren fabrikalar, devletin tebaası olan farklı mensubiyetten gelen milletlerin ortak çalışma mekanları olmuştur.

Osmanlı kadınının toplumsal olarak konumu bu süreçte etkilenmiştir. Sanayi devrimi sonrası özel sektörde kadınlar çalışmaya başlarken, 19. yüzyılın ortalarından itibaren Osmanlı Devleti'nde kadınların kamuda, sağlık ve eğitim alanında çalışması (Aslan, 2006), Tanzimat Dönemi'nde olmuştur. 1873 yılında kadınlar öğretmen olarak atanmaya başlamış, 1883'te de okullara yönetici olarak görev almaya başlamışlardır (Biricikoğlu, 2006).

1897 yılında İstanbul Kibrit Fabrikası'nda çalışan işçilerden 201 işçinin 121'i kadınlardan oluşmaktaydı. 1902 yılında İstanbul İplik Fabrikası'nda 300 kadın çalışıyordu. 1890'da Adana'da bulunan Mavrumati Fabrikası'nda yaklaşık 300 kadın

istihdam edilmiştir. O dönemde Osmanlı toprağı olan Makedonya’da bulunan iplik fabrikasında 1570 kadın çalışmaktadır (Quataert, 1999 akt. Makal, 2010).

Sanayide çalışan kadın istihdamının artışı yanı sıra Amerikalı bir grup bilim insanının yaptığı araştırmaya göre, 1920 yılında hizmet sektöründe bulunan 19 mağazanın çalışanlarının 785’i erkek, 350 tanesi kadındır (Moore, 1995).

Osmanlı Devleti’nde kadın hakları adına yapılan bazı iyileştirmelere yer vermek gerekir. 1839 yılı Tanzimat Fermanı ile kadınlara birtakım haklar tanınmıştır. 1847 yılında cariyelik kaldırılmıştır. Bunlarla birlikte miras paylaşımında 1857 yılında erkek ve kız çocuğı eşit haklar verilmiştir. Öte yandan okullarla kadınların ve kızların eğitimi için çeşitlilik sağlanmıştır. 1842 yılında ilk ebelik kursları, 1858 yılında ilk kız ortaokulları, 1870 yılında da kız öğretmen okulları açılmıştır. 2. Meşrutiyet döneminde ise İnas Darülfünun ismiyle kızların eğitim aldığı okul açılmıştır. Osmanlı döneminin son yüzyılında kadınların sosyal, siyasal ve eğitimsel olarak gelişmesini sağlayan olanaklar açısından ciddi uygulamalar görölmektedir. Mevcut durum Osmanlı’nın son dönemlerinde böyle iken Cumhuriyet’in ilanı ile birlikte değışim ve dönüşümler kadın üzerinden devam etmiştir.

1.1.2. Sanayi Devriminin Kadının Çalışma Hayatına Etkisi

Osmanlı dönemi ile Cumhuriyet dönemini keskin bir çizgi ile ayırştırmak olanaksızdır. İkisi arasında birçok açıdan geçişler ve devam eden süreklilikler mevcuttur. Cumhuriyet dönemi Türk kadınını anlamak için Osmanlı döneminden başlayıp Cumhuriyet döneminde de ciddi etkisi süren Sanayi Devrimi üzerinde durmak gerekecektir. Kırsaldan kentlere göç, çalışma koşullarının değışimi vb. dönüm noktaları, kadının toplumsal bir kimlik olarak yeniden konuşulmaya başlanmasının yolunu açmıştır. Ekonomik devrim, kadın emeğinin devrimi niteliğı taşımaktadır.

Sanayi Devrimi, 18. yüzyılda İngiltere’nin öncülüğünde gerçekleşmiştir ve bütün dünyaya yayılmıştır. Sanayileşmenin yaygınlaşmasıyla birlikte tarımsal faaliyetlerden sanayi işlerine geçiş hızlı olmuştur. Hızla ilerleme kateden endüstrileşme ile birlikte hizmet sektöründe kadınlar da istihdam edilmiştir (Özer ve Biçerli, 2003). Kadının çalışma hayatının kırılma noktası sanayi devrimi denilebilir.

Seri üretimin başlangıcı sayılan sanayinin gelişmesi, eleman olarak kadına ihtiyaç duyulması, şehirleşme ile birlikte iş kollarının değişmesi, eğitim alma haklarının doğması ile eğitilmiş beyaz yakalı olarak çalışabilmesi, kadının toplumsal konumunu etkilemiş ve bu durum kadının sosyal, siyasal, kültürel ve aile hayatına yansımıştır.

Sanayileşmeyle birlikte kadın ve çocuk emeğine olan ihtiyaç doğmuştur. Kadın ve çocukların bu sürece kadar emeğine bir değer biçilmemesi, sanayileşme ile birlikte yeni bir boyut kazanmıştır. Sanayileşme ile kadının aile ve çalışma hayatındaki pozisyonu değişmiş, emeği ilk defa reel bir karşılık bulmuştur (Kocacık ve Gökkaya). Kadının emeğinin görülmeye başlanması kadın açısından olumlu bir adım olmuştur ama kadının iş hayatındaki etkinliğinin artmasına rağmen emeği ancak ikincil bir ek gelir olarak görülmüş ve bu pozisyondan öteye geçememiştir. Kadın emeğinin yedek emek olarak görülmesinin en önemli örneği, kadınların özellikle savaş gibi durumlarda işe çağrılırken erkek iş gücünün yeterli olduğu zamanlarda kadınların evlerine geri gönderilmelerinden anlaşılmaktadır (Yüksel ve Ören, 2018).

Fabrikaların yeni çalışma alanları olmasıyla kırsaldan kentlere göç başlamış ve kentlerde çalışmanın popülaritesi artmıştır. Böylece işçi sınıfı oluşmuş, toplumsal dönüşüm başlamıştır (Samsun, 2017). Türk aile yapısı, yeni çalışma düzeni ile birlikte değişim göstermiş, aile ve bireylerinin rolleri de bu oluşumdan etkilenmiştir. Tarım toplumundan gelen aile içi iş bölüşümünden uzaklaşmıştır. Kadının etkin çalışma hayatında olması iş ve aile rollerinde bir karmaşanın oluşmasına sebep olmuştur. Zira kadının üzerine binen yük iş hayatıyla birlikte katlanarak artmıştır (Hablemitoğlu, 2009). Endüstrileşme sosyal ve ekonomik farklılaşmalar getirmiştir. Kadın, sadece çocuk veya yaşlılara bakan, ev işleri yapan, toplumsal hayatta varlık gösteremeyen bir pozisyondan çıkmış, iş hayatıyla birlikte yeni roller edinmiştir. Kadının pozisyonundaki değişimi, yeni roller üstlenmesi ile sistemsel değişimlere kapı aralamıştır. Erkek ile kadının birlikte çalışması evdeki ve toplumdaki dengeleri sarsmıştır. Ekonomik olarak sadece işlevsel olan erkek bu durumdan ürkmüştür. Bunun da sebebi, artık evdeki geleneksel işleyişini eskisi gibi devam ettiremeyeceğine olan kanaatidir (Urhan, 2009).

Yaşam koşullarının değişmesi, kentleşme ile birlikte artan ihtiyaçlar, kadının iş hayatına sürüklenmiş olması beklenen ve istenilen bir düzlemde çalışma ve hayat

koşullarının oluştuğu anlamına gelmemektedir. Sanayi devrimi kadının iş hayatında istihdamını arttırmıştır ama çalışma koşulları konusunda gerekli düzenlemelerin yapılması yüzyılları almıştır. Kadının çalışma hayatı sosyal ve hukuksal düzenlemeleri zorunlu kılmıştır. Zamanla yalın düzenlemeler ve iyileştirmeler çalışma hayatına katılımda artış etkisi göstermiştir. Bu değişimleri kadın adına önemli bir başlangıç kabul edilmelidir (Çevlik, 2017). Geleneksel rollerin değişim sürecini sanayileşme önemli bir boyutta etkilemiştir Aile rollerinde yeniden tanımlamaların gerektiği bir tarihsel süreç içine girilmiştir. Toplumsal roller konusu başka bir başlık altında aşağıda incelenmeye devam edecektir.

1.1.3. Cumhuriyetin İlk Yıllarında Kadın İstihdamı

Cumhuriyetin ilk yıllarında, 1. ve 2. dünya savaşı dönemi kadın istihdamı adına değinilmesi gereken önemli bir dönemi temsil etmektedir. Bu dönemde askerlik yapmak durumunda olan erkeklerin yeri, kadınlarla istihdam edilerek doldurulmuştur. Bu durumda tercihen bir çalışma uygulamasından söz edilmemelidir. Erkek gücünün azalması sebebiyle kadına mecburen ihtiyaç duyulmuş, kadının pozisyonu tamamlayıcı unsur niteliği taşımıştır. Cumhuriyet döneminde istihdamda yoğun artışın olduğu bu dönemdeki koşullar diğer dünya ülkelerinde de aynı şekilde işlemiştir. Savaş döneminde kadınların iş hayatına katılma oranı her yerde artmıştır (Çevlik, 2017). Bu süreçle birlikte kadının çalışma alanındaki varlığı genişlemiştir. 1920 yılında bazı Amerikalı bilim insanlarının yaptığı bir araştırma sonucuna göre, İstanbul'da özellikle savaşta eşlerini kaybeden kadınların, gündelikçilik, çamaşırcılık ve benzer şekilde iş kollarıyla çalışma hayatının içine sürüklendiğini ve bu ücret ve yaşam koşullarının ise son derece kötü olduğunu ortaya koymuştur (Phillips, 1995 akt. Makal, 2010).

Cumhuriyetin ilk yıllarında, sanayide istihdam edilen kadın sayısına dair en önemli bilgi, 1927 Sanayi Sayımı sonucunda ulaşılmıştır. Bu sayımın sonucuna göre, yaş bilgisine bakılmaksızın her dört işçiden biri kadındır. İşçi sayısı bu kadar fazla olmasına karşın işveren noktasında neredeyse kadın yok denecek kadar az sayıdadır. Bu sayımdan elde edilen başka bir bilgi ise kadın işçiler arasında 14 yaş altında olan kız çocuklarının oranının kadınlara oranla yüksek olmasıdır (Makal, 2010).

Kadınlar işçi olarak haklarını aramak için 1929 yılında tarihin ilk grevini gerçekleştirmişlerdir (Yellice, 2018). Kadınlar ücret konusundaki rahatsızlıklarını toplu olarak dile getirmeleri önemli bir atılımdır. Çalgüner'in 1939-1940 yılları için kadınların aldıkları ücretleri hakkında verdiği bilgilere göre, Türkiye genelinde erkek işçiler 60-100 kuruş alırken kadın işçiler ise 30-50 kuruş almaktadır (Çalgüner, 1943 akt. Makal, 2010).

Kadın işçiler yoğunluklu olarak sanayinin geliştiği büyükşehirlerde ikamet etmektedirler. 1943 yılında yapılan sayımda, kadın işçilerin %69,89'unun İstanbul ve İzmir'de çalıştığı tespit edilmiştir. 1946 yılında Çalışma Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı İlk Yılı ve İlk Hedefleri başlıklı yayınında, kadın istihdamının önemini ifade etmiş, kadının çalışabilmesinin ön koşulunun anne kimliğiyle birlikte iş hayatında olabileceğini, bunu için kreş imkanının sağlanması gerektiğini vurgulamıştır: “Kadınlarımızı bir yandan çalışma hayatına bağlamak ve öte yandan da Ana olmaya teşvik etmek ancak açılacak kreşlerle mümkündür” (Çalışma Bakanlığı, 1946 akt Makal, 2010). Çalışma Bakanlığının kadınların çalışmasının önündeki sorunlarının tespiti ve çözüm önerisi adına bu gelişme önemli bir adımdır.

1.2. Cumhuriyetin İlk Dönemi Kanunlarda Kadın Hakları

Osmanlı döneminde olduğu gibi Cumhuriyet döneminde de devlet bazında kanunlarla kadının toplumsal konumunun sağlamlaşması ve desteklenmesini sağlayacak düzenlemeler yapılmıştır. Cumhuriyet döneminde yapılan önemli kanunlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

1.2.1. Tevhid-i Tedrisat Kanunu

Cumhuriyetin ilk döneminde hem siyasal hem toplumsal haklar anlamında kanunlar, aşamalı olarak peş peşe çıkarılmaya devam etmiştir. 1924 yılında kabul edilen Tevhid-i Tedrisat Kanunu, toplumda her bireye eğitim alma hakkı vermiştir. Kadının eğitim alması için önüne sunulan fırsatlarla birlikte, daha önce fabrikalarda, tarımda veya evlerde çalışarak geçimini sağlayan kadınlar, artık toplumsal olarak statü sağlayan eğitim alanlarında varlık göstermeye başlamıştır. Eğitim hakkı ile birlikte kadınlar, doktor, öğretmen, pilot gibi birçok statülü iş sahibi olma hakkına erişmişlerdir.

1.2.2. Türk Medeni Kanunu

Erken Cumhuriyet döneminde çıkarılan medeni kanun, toplumda baskınlığı süren ataerkil toplum yapısında kolektif değişimi sağlayabilecek adımların atılmasına olanak oluşturmuştur. 1926 yılında yürürlüğe giren Türk Medeni Kanunu ile birlikte:

a) Ailede kadın ile erkek eşit haklara sahip oldu.

b) Evlilik yaşına sınırlama getirilmiş oldu.

c) Resmi nikah zorunluluğu getirildi.

d) Boşanma sonrası kadın için oluşabilecek olan haksızlıklar bertaraf edildi ve çocuklar da dahil kadının hakları güvence altına alınmış oldu.

e) Miras ve velayet konusunda kadına erkekle aynı eşitlik verilmiş oldu (Kaymaz, 2010). Kadına hukuksal olarak tanınan yeni haklar ile kadının geleneksel yapının dayattığı rollerin dışına çıkması ve yeni tanımlamalar ve imtiyazlara ulaşabilmesine kapı aralanmış oldu.

Türk Medeni Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle, evliliklerin tek eşlilik düzleminde kalmasının yasalaşması, kadının toplumsal hayattaki konumunda etkinliğini arttırmıştır. Kadının hukuk karşısında birey olarak erkek ile eşit koşullar içinde değerlendirilmesi öngörülmüştür. Cumhuriyetin ilk dönemlerinde, birçok Avrupa ülkesindeki kadın, Türk kadınına verilen haklara sahip değildir. Tanımlanan haklar ile aile içi ilişkilerde değişimleri ve yeni oluşumları getirmesi beklenmektedir (Erdem, 2015). İlgili alan yazın taraması yapıldığında teoride verilen hakların pratikte tam karşılık bulabildiğinden bahsedilemez. Zira üzerinden yaklaşık bir asır geçmesine, rağmen, sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik anlamda, kadının erkek ile aynı konumda hakkaniyetli olarak değerlendirilmemiştir. Sosyolog Nermin Abadan Unat'a göre de yayınlanan Türk Medeni Kanunu istenilen eşitliği sağlayamamıştır (Kırpınar, 1998).

1.2.3. Seçme ve Seçilme Hakkı

Sosyal, siyasi ve toplumsal hayatta kadının varlığını gösteren başka bir uygulama da kadının seçme ve seçilme hakkına kavuşmasıdır. 1924 Anayasasının 10 ve 11. maddelerinde yapılan değişiklikler ile birlikte genel seçimlerde kadınlara seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. 1930'da belediye seçimlerine katılma hakkını kazanırken, 1933 yılında muhtar seçme ve seçilme hakkına ve 1934 yılında ise milletvekili seçme ve seçilme haklarına erişmişlerdir. Yapılan seçimde 383 erkek milletvekili seçilirken, 18 kadın mecliste kadınları temsil etme hakkı kazanmıştır. Türk kadının sosyal ve siyasi anlamda elde ettiği bu haklar, dönem itibariyle birçok Avrupa ülkesindeki hemcinslerinin sahip olamadığı haklardır. Fransa da kadınlar 1944'de, Yunanistan'da 1952'de, İsviçre'de ise 1971 yılında seçme ve seçilme hakkına kavuşmuşlardır (Armağan, 1979).

1.2.4. İş Kanunu ve İlk Doğum İzni

1936 yılında yapılan İş Kanunu düzenlenmesi, çalışma koşulları zor olan kadınları ve doğum ile birlikte oluşabilecek olan bazı temel hakların verilmesi açısından önemli bir düzenlemedir. Kadınların bu düzenleme sonrasında, kanalizasyonlarda, tünel yapımlarında, madenlerde, kablo düzenlemelerinde gibi ağır işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Buna karşılık kadın işçilerin doğum öncesi ve sonrasında olmak üzere üçer hafta izin verilmesine ve izin süresinde yarım maaş almalarına olanak tanınmıştır (Kırkpınar, 1998).

Kadın için yapılan düzenlemeler önemlidir. Alınan mesafe gözle görülür niteliktedir. Zira Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'sına göre herkes ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptirler. Devlet, bu eşitliğin yaşama aktarılmasını sağlamakla yükümlüdür (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020).

1.3. Cinsiyet Ayrımcılığı ve Eşitlik Kavramı

Cinsiyet ayrımcılığı ve eşitliği konusu, günümüzde işlenen popüler konular arasındadır. Bu kavramların ekonomik boyutu bu bölümde işlenecektir.

1.3.1. Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Ekonomik Gelir Elde Etmesine Etkileri

Cinsiyet; kişiyi kadın ve erkek olarak ayıran, fizyolojik ve biyolojik farklılıkları kapsayan özellikleridir (Yılmaz, 2018).

Toplumsal cinsiyet ise toplumsal yapılanma ile kadına ve erkeğe yüklenen beklentiler sonucu oluşur (Butler, 2019). Toplumsal cinsiyet, kültürel bir olgudur ve sosyal bir sınıflandırılmanın işaretidir (Bhasin, 2003). Cinsiyet kalıpları kadının ve erkeğin toplumda sahip olacağı toplumsal rollerini biçimlendirir. Toplumun bireyden beklediği kalıplaşmış yargılar, kadın ve erkeğin toplumda duracağı yerini belirlemektedir (Vatandaş, 2020).

İnsanın biyolojik farklılığının temellerine dayandırılan özellikle ekonomik iş bölüşümü, avcı-toplayıcı dönemde oluşmuştur. Bu kategorizasyon sonucu insanlığın ilk dönemlerinde erkek avlayıcı, kadın ise toplayıcı rolünü üstlenmiştir (Dalkıranoglu, 2006). Süreç içerisinde iş kollarına ayrılan uğraşlarda besin toplama, ev işleri yapma gibi gündelik işler, kadının öncelikli iş alanına girmiştir (Haviland ve Prins, 2008). Erkeklerin dış işlerde uzmanlaşması, kamusal alanda ön planda olmalarını, kadınların ev işleriyle ve “annelik” sıfatına sıkıştırılarak (Faulkner, 2012), bir kategorizasyonla belirginleşmesi süreci tarihte iş bölüşümünü işletmeye başlamıştır.

Yüzyıllardır kadın ev ve özel alanla erkekler ise kamusal alanla özdeşleştirilmiştir. Kamusal alanda kadının olmadığı gibi erkek de ev dışı alanlarda varlığını göstermiştir. (Derdiyok, 2014). Kadınların baskın toplumsal rolünde ev işleri ile ilgilendikleri, kendilerine ait özel bir gelir sahibi olmadıkları, çok azının gelir sahibi olduğu ve bunun da genelleştirilemeyecek kadar az olduğu bir yaşantıdan geldiği söylenebilir (Freeman, 2013).

1.3.2. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı, cinsiyeti sırf kadın olduğu için, bir erkeğe gösterilen olumlu davranışlardan onu mahrum bırakmak, eşit ve adil yaklaşılmaması olarak

tanımlanabilir (İleri, 2016). Tarihin ilk yıllarından itibaren, erkeğin fiziki olarak kadından güçlü olması karşısında, kadının hep korunması, savunulması ve pasif kalması gereken cins olarak anlamlandırılmasını sağladı. Böylece geçmişten günümüze şekillenen toplum normlarının süregelmesi, toplumsal cinsiyet ayrımının şekil değiştirerek devam ettiğini göstermektedir (Bingöl, 2014).

Cinsiyet eşitliği kavramı birçok açıdan tartışma konusu olmaya devam etmektedir. Yaşanan toplumsal cinsiyet sorunları bunun göstergesidir. Kadının toplumsal konumu, iş ve aile hayatında benzerlik göstermektedir. Kadının iş ve aile hayatındaki toplumsal rolleri üzerinde inceleme yapıldığında aile hayatındaki dezavantajlı konum iş hayatında da kendini göstermektedir. Dünya genelinde kadınların yaptığı iş, o işe verdiği emek, aynı işi yapan karşı cinsinin emeğinin gerisinde görülmüştür. Bir tercih durumunda erkeğin emeğinin öncelenmesi, kadının yaptığıının niteliksiz kategoride görülmesi, kadın emeğinin sömürülmesi ve çifte standartlara maruz kalmasına sebep olmaktadır (Tunç, 2018).

1.3.3. Tarihte Kadın Hareketlerinin Çıktıları ve Cinsiyet Eşitsizliğine Etkileri

Ataerkil yapıya göre biçimlenmiş toplumlarda olağan görülen toplumsal normlar, toplumsal cinsiyet sorgulamasıyla birlikte sorgulanmaya başlanmıştır. Dolayısıyla bu önemli bir başlangıçtır. Sosyolojik olarak koşulsuz kabul edilen, gündelik yaşamın gerçeği gibi görülen, doğal karşılanan bazı ezberlerin bozulması, feminizm ayaklanmalarının topluma kattığı önemli ivmelerdendir. Kadın hareketleri adına önemli bir kavram olan feminizm, hukuki, iktisadi ve toplumsal düzenlemelerde kadının dışlanmışlığını referans alarak, kadının iş hayatında, siyasi hayatında ve aile içi ilişkilerinde yaşadığı iktidar sorunsalını sorgulayan bunun yanı sıra çok çeşitli parametreleri olan siyasi bir harekettir (David 2000).

Tarihte kitlesel olarak kadın hareketlerinin başlangıcı ve başkaldırısı, 19. yüzyılın sonlarında Wollstonecraft'ın "Kadın Haklarının Savunusu" adıyla yayımlanan kitabı, feminist dalgaların ana ilham kaynağı olarak kabul edilmektedir. Buradan hareketle kadınların öne çıkan rahatsızlıkları; eğitimde fırsat eşitliği, oy kullanma hakkı gibi temel insan haklarının kadınlara da tanınmasıdır.

Kadın hareketlerinin karşı durduğu ve sıklıkla vurgusunu yaptığı ataerkil kavramı genel olarak, babanın veya aile reisinin evdeki yönetimi olarak tanımlanmaktadır. Feministler ise ataerkil kavramını, erkeklerin kadına yaptığı siyasal, fiziksel ve kadına hâkimiyeti ifade etmek için kullanıp tanımlamaktadırlar (Slattery, 2010'dan akt. Şenkal, 2016). Feminizm, ataerkil yapıyı eleştirerek, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve kadının sömürülmesi kavramlarını yüzyıllar boyunca ideolojik bir araç olarak kullanmıştır. Söylemleri fazla ideolojik ve abartılı olarak görülse de ezberleri bozma açısından tarihte kıymetli bir yer tutmaktadır. Toplumun kadın bakışı üzerinde, kadın lehine bazı hakların elde edilmesine katkı sağlamıştır. İş dünyasında, “emek” piyasasındaki haksız ücret paylaşımları, yaşanan ayrımcılıklar, üstü örtülen ve tabu gibi kabul ettirilmiş haksız dağılımın açığa çıkmasında, üzerine konuşulmasında toplumsal hareketlerin önemli katkıları görmezden gelinmemelidir (Ecevit, 2011).

Kadınlar teoride eğitim alma, istediği mesleği seçme, anayasal olarak erkek ile aynı haklara sahip olma gibi temel insani haklara sahip olmuşlardır ama pratikte durum öyle değildir. 19. yüzyıldan günümüze gelindiğinde alınan yol ve katedilen mesafenin istenilen boyutta olmadığını istatistikler göstermektedir. Dünyada yapılan cinsiyet temelli sorunların çalışıldığı araştırmalarda Türkiye oldukça gerilerde kalmaktadır. 2019 yılında, Dünya Bankasının öncülüğünde yayımlanan ve 187 ülkeyi kapsayan, Cinsiyet Ayrımcılığı ve Buna Karşı Verilen Mücadele Raporuna göre, Türkiye ülkeler arasında 87. sırada yer alabilmiştir. Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından yayımlanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği (Global Gender GAP Report 2020) raporunda 156 ülke arasında Türkiye 133. sırada yer almıştır. İzlanda, Norveç, Finlandiya ve İsveç gibi ülkelerin başı çektiği bu raporda ilk sıralamaya giren ülkelerin kanunlarda “pozitif ayrımcılık” olarak tanımlanabilecek kanuni uygulamalara gidildiği, toplumda yaygın olarak cinsiyet eşitliğinin benimsenmesi için teşviklerin yapıldığı görülmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

2. GÜNÜMÜZDE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İSTİHDAMI

Çalışma kavramı çok geniş kapsamlı bir tanım içinde yorumlanabilir. Ama en açık ifade ile “çalışma”, herhangi bir amaç doğrultusunda ortaya konan çabadır (Ören ve Yüksel, 2012). Fakat “iş” kavramı sadece ücret karşılığında yapılan çalışmadır, ekonomik bir değer taşıyan faaliyetler bütünüdür. Kadının çalışması ve istihdam edilmesi endüstrileşme sonrası ortaya çıkan bir kavramlardır. Bu çalışmada bahsi geçen çalışan kadın kavramı ile ekonomik değer taşıyan iş etkinliğinde bulunan kadın kastedilmektedir.

Dünyanın yarısını temsil eden kadın, iş hayatı için önemli bir potansiyel teşkil etmektedir. Kadınlar, çalışma hayatına katılımında beklenen boyutta değildir. Ülke ekonomisi adına önemli bir yerde duran kadınların, mevcut durumları göz önünde bulundurularak istihdam edilmesi adına umut verici yasal adımlar atılmaya devam etmektedir. Mevcut yasalar aksatılmadan uygulanabildiğinde kadının çalışma ve aile hayatını eş zamanlı sürdürmemesi için ortada neden kalmayacaktır.

Günümüzde kadın gelenekselleşmiş ev içi ile sınırlandırılmış rolünden belli bir oranda sıyrılabilmiştir. Eğitimde fırsat eşitliği ile birlikte, çok çeşitli meslekler edinebilmektedir. Tarihsel süreçte, ilk dönem iş hayatında bulunma durumu aile gelirine katkı sağlamak olsa da eğitim olanaklarının artmasıyla birlikte istediği mesleği seçme ve çalışabilme imkânı bulmuştur. Kadın istihdamda edilgen değil etken rol alabilmiştir (Yüksel, 2018). Fakat bu olanakların oluşması kadının iş hayatında varlığını sürekli korumasını sağlayamamaktadır. Esnek çalışma koşulları olmayan kadınların, anne, çalışan, eş gibi çoklu rolleri kadın için bir çıkmazı simgeleyebilmektedir. İş hayatına bir şekilde katılmış kadınlar zaman içinde süreli ya da süresiz işlerini bırakmak zorunda kalabilmektedir. Evlendikten veya çocuk sahibi olduktan sonra emekli olma hakkına erişmeden işlerinden çıkabilmektedir. (Yağcıoğlu, 2018).

Kadının fiziki güç bağlamında erkeğin gerisinde kalması ve doğurganlık özelliği iş dünyasına katılımı noktasında engel teşkil etmektedir. Kadın bir bölüm işe

fiziksel güç bağlamında katılamamaktadır, bir diğer bölüm ise doğurganlık özelliğinden istihdam dışı kalabilmektedir. Yasal olarak doğum yapan kadına ödenek ayrılması, doğum ve süt izinleri gibi hususlar kadını çalışma alanı dışında bırakmaktadır (Çakır, 2008). Çalışan kadının anne olma, ya da potansiyel doğurganlık özelliği ile işi birlikte nasıl götürecektir? Hem işi hem de annelik sorumluluğunu birlikte eş zamanlı götürebilmesi mümkün müdür? (Kasapoğlu, 1994). Bu sorular çalışan kadının dezavantajlı durumlarından önemli bir tarafına işaret etmektedir.

Sanayinin gelişmesi, şehirleşmenin artması, eğitimin yaygınlaşması, teknolojinin getirdiği olanaklar ile birlikte kadının çalışma hayatındaki konumu aktifleşmiştir. Kadının ekonomik özgürlüğünün olması hali kadını olumlu yönde etkilemektedir. Ülkenin ekonomisine yapılan katkı ile birlikte ekonomik özgürlük, kadının ailesine bağımlılığını ortadan kaldırmasına, bağımsız ve bireyselleşmesi adına önemli bir basamaktır (Yüksel, 2018).

2.1. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Oranı

Türkiye’de kadın istihdamında işgücüne katılım oranının 2022 yılındaki durumu aşağıdaki tabloda verilmektedir.

Tablo:1 Mevsim Etkisinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri, (2022)

	Ekim 2022			Bir önceki ay			Bir önceki aya göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
(Bin kişi)									
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	64 947	32 144	32 804	64 871	32 105	32 767	76	39	37
İşgücü	34 734	23 074	11 660	34 447	22 941	11 506	287	133	154
İstihdam	31 200	21 086	10 114	30 971	20 938	10 033	229	148	81
İşsiz	3 534	1 987	1 546	3 477	2 003	1 474	57	-16	72
İşgücüne dahil olmayanlar	30 213	9 070	21 143	30 424	9 164	21 260	-211	-94	-117
(%)									
İşgücüne katılma oranı	53,5	71,8	35,5	53,1	71,5	35,1	0,4	0,3	0,4
İstihdam oranı	48,0	65,6	30,8	47,7	65,2	30,6	0,3	0,4	0,2
İşsizlik oranı	10,2	8,6	13,3	10,1	8,7	12,8	0,1	-0,1	0,5
Genç nüfusta işsizlik oranı (15-24 yaş)	21,9	18,2	28,6	20,1	16,7	26,4	1,8	1,5	2,2

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Mevsimsel etkilerden arındırma yöntemi gereği geçmiş aylara ilişkin tahminler revize edilerek yayımlanmaktadır.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK, 2022)

TÜİK işgücü istatistikleri verileri incelendiğinde, 15 ve üstü yaş grubundaki kadın nüfusunun ancak üçte bir oranının istihdamda olduğu görülmektedir. 2022 yılında yapılan son verilere göre 32,5 milyon kadından 11 milyon kadın işgücüne dahil olurken 21,5 milyon kadın işgücünün dışında kalmaktadır. Buna karşın

işgücüne katılan kadınların yaklaşık 9,5 milyonu istihdamda olup işsiz kalanların sayısı ise 1,5 milyon olduğu görölmektedir.

Ülkemizde kadın istihdam oranlarının gerileme yaşamadan istikrar göstermesinde ise Tüysüz ve Mutlu (2021)'nın coğrafya ve bölgelere göre istihdan durumunu incelediği araştırmasına göre, 2008-2019 yılları arasında Denizli 12 yıl üst üste, kadın istihdamında istikrarlı bir oranla yükselen en yüksek ilk 3 il arasına girmiştir. Araştırmaya göre istihdam oranının en az olarak göröldüğü ilk üç il sıralamasına ise Şırnak, Hakkâri ve Siirt illerinin girdiği tespit edilmiştir. Ülkemizde kadın istihdamın oranları istatistiki bilgiler referans alınarak detaylı bir şekilde çalışılacaktır.

2.2. Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı

Dünya genelinde kadınların yaptığı iş, o işe verdiği emek, aynı işi yapan karşı cinsinin emeğinin gerisinde görölmektedir. Bir tercih durumunda erkeğin emeğinin öncelenmesi, kadının yaptığının nitelsiz kategoride görölmesi, kadın emeğinin sömürölmesi ve çifte standartlara maruz kalmasına sebep olmaktadır (Tunç, 2018). Kadının iş hayatındaki konumu, sanayide, eğitim alanında beyaz ve mavi yakalı olarak birkaç farklı şekilde değeriendirilebilir. Zaman içinde ülkemizde kadınların eğitim seviyesi arttıkça başarılı bir şekilde işgücüne katılmaları olanağı artmıştır (Önder, 2013).

2.2.1. Türkiye’de Kadınların İstihdamdaki Yeri

Türkiye de kadın istihdamını olumsuz etkileyen faktörler üzerine literatürde birçok çalışma mevcuttur. Kadının toplumsal rolleri, ücretsiz aile işçisi olması, kentlere göç, eğitim olanaklarına geç kavuşma, medeni durumu, iş hayatında oluşan iş ve yaşam dengesinin kurulamaması, çocuk bakımı noktasında karşılaşılan zorluklar, ücret ve sosyal güvencede yapılan negatif ayrımcılıklar, mobbingler, mevcut istihdamda geri çekilmeyi sağlayan etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bütün bu etkenler düşünöldüğünde kadının istihdamda az bulunmasının mantığı oturmaktadır. Cinsiyete göre yapılan iş bölümleri, toplumun değeri yargısı olarak kadın ve erkeğe yüklediği anlam, ataerki aile yapısı, iş hayatına eleman alınırken kadın alımına az talep yapılması ve bu sebeplerle kadın çalışanlarından

verimliliğin az alınacağına olan inanç, kadının istihdamda olmasını engelleyen toplumsal inançlar olarak karşımızda durmaktadır. Öte yandan kanunlarla kadınlara sağlanan kolaylıkların pratikte uygulanmaması gibi birçok sebep kadının istihdamdaki yerinin az olmasının neticesini ortaya çıkarmaktadır (Karabıyık, 2012).

Ülkemizde işçi grubunda kadın emeği iki sektörde yoğunlaşmaktadır. Bu dağılım, işlerin çok yoğun olduğu ve emeğin ucuz olduğu sektörlerde örneğin tekstil atölyelerinde ya da kırsalda ailede ücretsiz işçi olarak bulunmaktadır (Koray, 2000).

İş dünyasının gelir pastası yüksek olan kısmına bakıldığında, veriler kadınların az istihdam edildiğini gösteriyor. Türkiye de girişimcilikte kadın istihdamının nasıl olduğunun araştırıldığı Dünya Bankası'nın Girişimcilik Araştırmasında, %25,4 oranındaki şirketlerin üst düzey yönetici kadrosunda ancak %5,4 gibi düşük bir oranda kadınlar bulunmaktadır. (Taş, 2019). Geri kalan meslek gruplarında kadınlar her alanda bulunmakta ama etkin noktalarda çok az sayı ile karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından 2020 yılında yapılan araştırmasında kamu kurum ve kuruluşlarda üst düzey bürokratlar arasında istihdam edilen yöneticilerin % 88,62'sin erkek, %11,38'inin kadın olduğu açıklanmıştır. Toplamda 4690 olan üst düzey çalışan sayısının 534'ü kadın iken 4156'sı erkeklerden oluşmaktadır. Yine aynı araştırma verilerinde toplam 81 vali konumunda sadece 2 kadın vali, 830 kaymakam konumunda ise 23 kadın kaymakam bulunmakta ve Cumhurbaşkanlığı kabinesinde ise 17 üyeden 2 tanesi kadın üye olarak yer almaktadır.

2.2.2. Kadın İstihdamının Sektörel Dağılımı

Türkiye'nin 2020 yılının istatistiklerine göre Türkiye'nin nüfusu 83 milyon 614 bin 362'dir. Toplam nüfusun 41 milyon 915 bin 985'ini erkekler, 41 milyon 698 bin 377'sini ise kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2020). Bu orana rağmen kadınların istihdamda az olmalarının toplumsal algıyla ilintili olduğu sonucu çıkmaktadır. Kadınların ekonomik bir figür olmasının önündeki en büyük engel istihdam edilememe iken bu da ekonomik özgürlüğe erişimin önündeki engel olarak değerlendirilmelidir. Ekonomik gücün bireysel varlığı temsil ettiği günümüzde kadınların doğru istihdamının yapılmaması güvencesiz ve düşük ücretli oluşumlarda

bulunmaya zorunlu kılacaktır (İğde, 2011). Bu bilgiler ile örtüşen Türkiye’de kadının istihdamına dair istatistiki veriler aşağıdaki tablolar ışığında yorumlanacaktır.

2.2.3. Kadın İstihdamının Yaş Durumuna Göre Dağılımı

Tablo2: Kadın istihdamının Yaş Durumuna Göre Dağılımı

YILLAR	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
2014	17,1	39,1	43,3	41,9	42,3	40,7	33,9	25,8	20,2	15,1	5,4
2015	18,4	42,2	44,2	42,7	44,2	42,9	36	27,7	21,2	14,9	5,8
2016	18,8	43	46,3	44,7	45,6	45	38,2	27,9	21,3	15,7	5,5
2017	18,1	45,1	48,4	45,7	45,5	46,2	40,6	30,4	21,8	16,5	5,6
2018	17,9	45,4	48,8	46	48,2	47,4	42,4	31,7	22,8	17,3	5,9
2019	18,4	47,3	50	47,3	47,4	48	42,5	31,6	22,9	15,7	5,6

Kaynak: İşgücü İstatistikleri, (TÜİK, 2019).

Tablo 2’ deki veriler incelendiğinde, yaş aralığı ilerledikçe istihdam oranının azaldığı, yaş aralığı gençleştikçe istihdam oranının yükseldiği görülmektedir. 35-39 yaş aralığına ve sonrasına bakıldığında iş gücüne katılımı ciddi bir düşüş görülmektedir. Tersine bir durum ise 35-39 yaş aralığından öncesine bakıldığında ise istihdam oranının en zirve yaptığı yaş aralığına ulaşılmaktadır. Veriler incelendiğinde çalışma hayatındaki kadın popülasyonunun büyük oranını gençler oluşturmaktadır. Veriler, istihdamda kadının varlığının yakın bir tarihte artış göstermiş olduğu sonucunu vermektedir.

2.2.4. Kadın İstihdamının Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Tablo 3: Kadınların Eğitim Durumlarına Göre Katılım Oranı (%)

	Toplam		Erkek		Kadın	
Eğitim Durumu	2019	2020	2019	2020	2019	2020
TOPLAM	53,0	50,0	71,9	69,0	34,6	31,3
Yükseköğretim	79,2	75,5	86,0	83,7	71,1	66,0
Mesleki veya Teknik Lise	65,2	62,4	80,4	77,9	43,1	37,8
Lise	52,9	49,4	70,8	67,0	31,8	29,6
Lise Altı Eğitimliler	48,5	44,6	67,9	64,4	28,5	24,4
Okur-Yazar Olmayanlar	17,3	14,9	29,5	28,5	14,9	12,1

Kaynak: İşgücü İstatistikleri, (TÜİK,2020).

Tablo 3deki veriler incelendiğinde eğitim durumuna göre istihdamda kadının bulunma oranları eğitim seviyesinin yükselmesiyle iş hayatında bulunma doğru orantılı olarak ilerliyor. Eğitim seviyesi düştükçe istihdamda bulunma oranı azalıyor. 2020 yılında eğitim almamış kadınların oranı %12 civarında iken, bu oran eğitim almış kadınların oranına bakıldığında % 66 ile dört katından fazla bir orana karşılık geliyor. Kadının iş gücünde bulunmasında eğitimin etkisinin büyük olduğu görülmektedir.

2.2.5. Kadın İstihdamının Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Tablo 4: Medeni duruma göre kadın istihdamı oranı (%)

YILLAR	2014	2015	2016	2017	2018	2019
TOPLAM	45,5	46,0	46,3	47,1	47,4	45,7
HİÇ EVLENMEDİ	43,5	44,4	44,6	45,4	46,0	44,4
EVLİ	49,7	50,2	50,6	51,4	51,4	49,5
BOŞANDI	49,0	49,0	50,5	50,1	51,7	49,8
EŞİ ÖLDÜ	9,3	8,9	8,9	9,3	9,8	8,9
KADIN	26,7	27,5	28,0	28,9	29,4	28,7
HİÇ EVLENMEDİ	30,7	32,1	32,5	33,0	33,5	33,3
EVLİ	27,6	28,6	29,2	30,3	30,7	29,8
BOŞANDI	39,7	39,5	41,7	41,4	43,4	41,4
EŞİ ÖLDÜ	7,8	7,4	7,5	7,5	8,1	7,2
ERKEK	64,8	65,0	65,1	65,6	65,7	63,1
HİÇ EVLENMEDİ	53,1	53,6	53,5	54,3	55,0	52,7
EVLİ	72,1	72,1	72,4	72,8	72,5	69,6
BOŞANDI	63,2	63,2	63,6	63,0	64,1	61,7
EŞİ ÖLDÜ	16,4	15,9	15,8	17,9	18,2	17,4

Kaynak: İşgücü İstatistikleri, (TÜİK, 2019).

Tablo 4’deki veriler incelendiğinde, medeni duruma göre istihdam oranları da diğer istihdam tablolarındaki oranlar gibi son yıllarda artış göstermektedir. Kadınların evli olsun bekar olsun ev dışı işlerde istihdam olmasında artış görülmektedir. Hiç evlenmeyen kadın grubu incelendiğinde 2014 yılındaki verilere

göre %30,7 oranında katılım sağlar iken 2018 yılına geldiğinde bu oran %33,5'e yükselmiştir. Benzer oranlar diğer veriler içinde geçerliliğini korumaktadır. Kadınlar çalışma hayatına az da olsa istikrarlı olarak girmektedirler.

2.3. Türkiye’de Çalışan Kadın Algısı

Çalışan ve para kazanan kadının aile içindeki etkinliğinin yükselmesi ve buna bağlı olarak yaşam standartlarının artmasına olanak sağlayacaktır. Böylece aile içinde varsa yaşanan şiddet veya maruz kalınan ekonomik baskı gibi durumlarla mücadele etmek kolaylaşacaktır (Korkmaz vd, 2013). Öte yandan kadın mutlaka çalışmalı mı sorusu bu tezin kapsamının dışında kaldığı göz önünde tutularak, çalışmak isteyen kadınların iş hayatıyla kendine olumlu kazanımlar sağlaması olasıdır. Kadının çalışma hayatında olması iki yönlü olarak pozitif katkı sağlayabilir, bunlardan ilki ekonomik olarak birine bağımlı olmama durumu, ikincisi ise toplum ve aile içindeki statüsünü geliştirmesi ve özgüvenini artmasıdır (Korkmaz ve Korkut, 2012).



Şekil 1: Türkiye Aile Yapısı Araştırması (TAYA)

Kaynak:(TÜİK, 2021).

Toplumda kadının çalışması ile ilgili algılar üzerine, Türkiye İstatistiki Kurumu (TÜİK) tarafından Türk aile yapısını ve aile ortamındaki yaşayış biçimini tespit etmek amacıyla yapılan Türkiye Aile Yapısı Araştırması (TAYA) 2021 çıktıları incelendiğinde, kadının sosyal ve ekonomik hayatta olmasını değerli bulanların oranı % 82,6 olarak çıkmaktadır. Veriler, toplumda kadının çalışması noktasında destekleyici bir konumda olduğunu göstermektedir. Ama diğer taraftan katılımcıların üçte birinin ev işleri sorumluluğunun sadece kadında olduğunu söylemektedir. Katılımcıların % 35i ise kadının asli görevinin çocuk bakmak olduğunu söylemiştir. Bu bilgiler tezin çıktılarıyla örtüşmektedir. Türk toplumu kadının çalışmasına karşı çıkmamaktadır ama ev içi sorumluluğunu ve çok bakımı gibi yükümlülüklerin de yine kadında kalmasını istemektedir.

Şekil 1 deki güncel veriler ışığında başka bir değerlendirme yapılacak olursa ev içi iş yükünün büyük oranda kadında olması gerektiği algısı, kadının mental ve fiziksel olarak kendini iyi hissetmesini, sorumlulukların üstesinden tek başına gelebilmesini mümkün kılamamaktadır. Kadının iş ve aile hayatı içinde sıkışması ve yük alması, evlilik kurumunun başlangıcında verilen vaatlerle örtüşmesini engellemektedir. Örneğin evliliğin ilk adımı olan nikah ile “iyi günde kötü günde birlikte olmak” için verilen ahitler yapılmaktadır. Kültürel kodlar ile aktarılan ve oluşturulan rollerde ise bu ahidleşmenin karşılığını günümüz koşullarında görmeyi engeller niteliktedir. Kadın evlilik müessesesi içinde gelenekselci rollerde kalmaya devam etmektedir.

Evlilik, bir kadın ve erkeğin sosyal ve hukuki bağlayıcılığı bulunan, cinsel ve kültürel bir bağla birliktelik kurulması ve yaşamlarını birleştirmesi durumuna denilmektedir. İnsanlık tarihi boyunca süregelen bir sosyal olgudur (Aksan, 2013). Aile kavramı ise evlilik ve çocuk kavramları içerisinde değerlendirilir. Evlilik müessesesi de dönüşen diğer toplumsal olgular gibi değişimin etkisindedir. Fakat bu noktada kadına yüklenen yüklerin adil olup olmadığı değerlendirmeye değerdir.

2.3. 1. Çalışan Kadın Algısı ile İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, çalışan evli kadınların aile içi ilişkilerini, çalışmanın eşler arası rollerine olan etkisini ve çalışma hayatının kadınların özel hayatına olan etkisini

inceleyen çalışmalara yer verilmiştir. Kadının çalışma hayatı ile aile hayatını ortak konu alan tezler, bu bölümde incelenmiştir.

Ünver 'in (2022), üniversite ve üniversite üstü mezunu beyaz yakalı evli çiftlerle yürüttüğü çalışmasında, toplumsal cinsiyet rollerinin aile içi rollere yansımaları araştırmıştır.

Çalışma sonuçlarına göre, her iki eşin birlikte çalışıyor olmasına rağmen çocuk bakımı, ev içi iş sorumluluklarının çoğunlukla kadında olduğu, dış işlerde sorumluluğun erkekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Geleneksel rollerin izlerinin olduğu eğitilmiş ve çalışan ailelerde, eşlerin para kazanmadaki rollerinde artış olurken aynı süreçte ev içi rollerin paylaşımının yükselmediği sonucuna varılmıştır. Araştırmada evli çalışan çiftlerin ortak karar alma ve rol paylaşımında adil bir yönde yükselişe doğru bir gidişin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Can'ın (2022), çalışan kadınların aile ve iş hayatında yaşadıkları problemleri incelediği araştırması, Tokat-Erbaa örneği üzerinden, kadınlarla görüşülerek hazırlanmıştır. Bu çalışmada, kadının ev ortamında, ev işlerinde, çocuk bakımında ve çoklu roller üstlenmede, öte yandan iş hayatında eşitsizliklere maruz kalma, mobbing görme, ücretlendirmede yapılan iş ile paralel adil pay alamama gibi konuların, aile iş yaşam dengesini nasıl etkilediği üzerinde durulmuştur.

Çalışmada kadınların iş hayatında karşılaştığı mobbingler, eşit fırsat imkanlarının verilmemesi, cinsiyeti dolayısıyla ayrımcılığa maruz kalmaları, kariyer yapma imkanların verilmemesi gibi etkenlerin aile ve iş hayatını dengeli bir şekilde sürdürmenin önündeki önemli engeller olduğu sonucu çıkarılmıştır. Fazla olan ev sorumlulukları iş hayatını olumsuz etkilemektedir. Çalışma ortamından memnun olma, çift olarak iş ve aile sorumluluğunu birlikte yürütme aile içi ilişkilerin olumlu belirleyicisi olduğu vurgulanmaktadır.

Konur (2022), 385 katılımcı ile yaptığı araştırmasında, iş ve özel hayat dengesi kurulamadığında kadında oluşturabilecek tükenmişlik sendromunun sonuçlarına yer vermiştir. Bu dengenin kurulamaması kadını verimsiz yapmaktadır ve hatta iş hayatından çekilmeye kadar gidebilecek düzeyde iş ve aile hayatını etkilemektedir. İş hayatında istediği memnuniyeti bulamayan kadının aile ilişkileri de

zarar görecektir. Kadının tükenmişlik yaşaması iş ve ev yükünün fazlalığı dengeyi sayılamamasına ve aile içi sorunlar yaşamasına zemin oluşturacaktır. Yapılan çalışmanın sonuçları aşağıdaki gibidir:

-Eşlerin gelirlerinin toplamı ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

-Yaş grupları baz alındığında tükenmişlik ile anlamlı ilişki bulunmamıştır.

-Çalışma yılı ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır.

-Özel sektör veya kamu sektörü olarak çalışanların iş yerleri durumunun tükenmişlik ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır.

Araştırmada tükenmişlik sendromu yaşanmaması adına alınması gereken tedbirler şöyle sıralanmıştır:

-Çalışan evli kadınların, mesai saatlerinin düzenlenmesi yapılırken özel hayatı aksatmayacak şekilde yapılması,

- İş yerlerinde kadının maruz kalabileceği şiddet türlerine karşı devletin caydırıcı politikalarla kadını koruması,

-Kadının çalışma saatleri eğer işi ile uygunluk arz ediyorsa, çocuğunu belli bir yaşa getirene kadar evden çalışmasına olanak tanınması,

-İş yerlerinde, kadınlara ev ve çocuk sorumlulukları göz önünde bulundurularak pozitif ayrımcılık uygulanması gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Parlak (2021), yaptığı araştırmasında, pandemi döneminde çalışan anneler, kapsam olarak almıştır. Çalışma ve tükenmişlik ile depresyon arasındaki ilişki araştırılmış ve tükenmişliğin depresyonu yordayıcı etkisi bulunmuştur. Ofiste veya ev dışı bir mekânda çalışan kadın ile evde çalışan kadınlar kıyaslandığında evde çalışan annelerin çatışma oranlarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. 0-2 yaş arası çocuğu olan ve çocuk sayısı birden fazla olan annelerin tükenmişliklerinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Erbil ve Hazer (2020), araştırmada, çalışma hayatının olumlu yönlerinin evliliğe olan etkilerini incelemiştir. Çalışma 400 kişi ile yapılmıştır. Çalışmada

katılımcıların %79,7 si evliliklerinde uyumsuz iken, katılımcıların %20,3 nün uyumlu olduğu saptanmıştır. Katılımcıların yaşam kalitesi alt ölçek boyutlarından ekonomik, ailevi, sosyal, güvenlik ve kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçları ile evlilik uyumu arasında düşük oranda pozitif yönde olumlu ilişki bulunmuştur.

Karagöz (2019), çalışmasını çalışan kadınların akrabaları ile ilişkileri üzerine kurmuştur. Aile ve akraba çevresinin kadına bakışını, onu nasıl değerlendirildiği konuları tezde işlenmiştir. Çalışan kadınların iş yaşamlarının, sosyal çevrelerine ve akraba ilişkilerini etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmada çıkan sonuçlar aşağıdaki gibidir:

- Çalışan kadınların çocuklarını akraba fertlerinden birine veya birilerine baktırması durumunda, akrabalık ilişkileri zarar görebilmektedir.
- Kadının kazandığı meblağın oranının, kadınların ailede alınacak kararlardaki etkinliğini ve geleneksel beklentilerin azalması noktasında anlamlı bir ilişki vardır.
- Gelenekselci aile yapısından gelen eşlere sahip çalışan kadınların, eşlerinin ailelerinin gelenekselci beklentilerini yerine getirmediklerinde aile karşısında yalnız kaldıklarını, eşlerinin bu durumda yanlarında olmadıklarını söylemişlerdir. Ataerkil yapı çalışan kadın üzerinde hükmünü sürdürmeye devam etmektedir.

Budak (2021), araştırmasında ülkenin ekonomik olarak gelişmesinin ülke nüfusunun yarısını teşkil eden kadınların iş gücü kaynağı olarak değerlendirmesi ile olacağını savunmakta, kadın istihdamının etkin kullanılması gerektiği üzerine durmaktadır.

Kadınların iş hayatında bulunmasını sağlayacak yapıcı oluşumları sıralamıştır:

- Küçük çocuğu olan kadınlara iş esnekliği tanınmalıdır.
- Evde üretimi teşvik edecek düzenlemeler yapılmalıdır.
- Kadın girişimcilere maddi olanaklar devlet tarafından sağlanmalıdır.

-Çalışan kadınların doğum izinlerinin düzenlemeye gitmesi gerekmektedir. Örneğin Avrupa'nın birçok ülkesinde doğum izinleri 62, 58 hafta iken Türkiye de bu süre 16 haftadır. Bu durum kadınların çalışmasında geri çekilme sebeplerindendir.

Kılbitmez (2018), araştırmasında evli kadınların evlilik doyumunun hangi değişkenlerle ilişkili olduğu üzerinde durmuştur. 296 evli ve çalışan kadın ile yapılan çalışmada evlilik doyumunun, kadının eşinin eğitim düzeyinin, aldığı maaşının, eşinin maaşının, kaç çocuklarının olduğunu ve ev işi yükünün paylaşılma durumuna göre değişkenlik arz ettiğini göstermektedir. Yaş ve çalışma şekli çalışmada anlamlı bir değişken olmaz iken, eğitim düzeyinin artmasına paralel olarak evlilikten doyum alma yükselmektedir. Çiftlerin evlilik süresi incelendiğinde, 5 ve daha az süredir evli olan çiftlerin evlilik doyum düzeyi en yüksek sırada yer almaktadır. 16-20 yıl arası evlilik süresi olan çiftlerin evlilik doyum düzeyleri en düşük düzeydir.

Çocuk sayısı evlilik doyumunu etkilemektedir. 1 çocuk sahibi çiftlerin evlilik doyumu yüksek iken çocuk sayısı arttıkça bu oran aşağıya inmektedir. Ev içi iş paylaşımı adil yapıldıkça evlilik doyumu artmaktadır.

Hasan (2022), araştırmasında işgücü piyasasında bulunan kadınların, çalışma hayatından sonra ev içi konumunun sosyolojik boyutunun nasıl olduğunu incelemiştir. Anket yöntemiyle verilerin toplandığı araştırma Irak Erbil de çalışan kadınlarla yapılmıştır. Çalışmada kadınların çalışmasının aile içi konumlarını olumlu derecede etkilediği ve değişime uğrattığı, çalışma hayatının sorunlarıyla baş edebilmek için çeşitli stratejiler geliştirdiği sonucuna ulaşılmıştır. Kadınların dışarıdan parayla yardım edecek insanlardan ya da aile üyelerinden destek alarak iş yüklerini azaltmaya çalışmada ve iş çalışma dengesini belli bir program dahilinde hayatlarını idame ettiklerini tespit etmiştir.

Demir (2022), 285 katılımcı ile yaptığı çalışmasında, çalışan eşlerin evlilik doyumu ile iş performansı arasındaki ilişkiyi saptamayı amaçlamıştır. Bu amaçla Tezer (1986) tarafından geliştirilen Evlilik Yaşam Ölçeği ve Borman ve Motowidlo (1997) tarafından geliştirilen İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre evlilik doyumu ile iş performansı arasında anlamlı ve kuvvetli ilişki vardır. Evlilikteki doyumu iş hayatını etkilemektedir. İş performansını arttırmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına bakıldığında, evlilik öncesi çiftleri evliliğe hazırlayacak bir

eğitim almaları domino etkisi yapabilir. Çiftlerin genel hayat düzeyini yükselterek iş ve aile hayatını tatmin olarak yaşamayı sağlayabilir. Kitle iletişim araçları etkin kullanılabilir. Evlilik doyumunun özendirilmesi adına kamu spotlarından yararlanılabilir.

Güzelel (2020), “İş ve aile çatışmasına aracılık eden faktör toplumsal cinsiyet rolleri” başlıklı çalışmasını bankada çalışan kadın katılımcılarla yapmıştır. Yapılan araştırmada, kadınların üstlendikleri çoklu rollerin aile ve iş çatışmasını meydana getirdiği vurgulanmaktadır. İş kadını, ev kadını ve anne rollerinin yoğun iş yüküyle birlikte cinsiyet temelli rol çatışması yaşadıkları ifade edilmektedir. Çalışan kadınlar, kadın olarak birçok rolü eş zamanlı yerine getirmeye çalışmanın kendilerinde stres yarattığını ve toplumun dayattığı cinsiyet temelli öğretilerin sonucu olarak iş ve aile hayatında zorlandıklarını ifade etmişleridir. Sonuç olarak katılımcıların iş hayatından memnun olduklarını, eşlerinin kendilerine destek olduklarını ama kadın olmanın verdiği çoklu rollerin kadınları zorladığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.2. Çalışan Kadının Aile İçi Rollerde Yaşadığı Çatışma

İş ve evlilik hayatı, kişilerin önemli iki alanıdır. Bu alanlar birbirini doğrudan etkiler. İş ve aile hayatındaki mutluluk veya başarı tersi durumda mutsuzluk ve başarısızlık oranları birbiriyle bağlantılıdır. Evli ve çalışan kadınlar, iş ve özel yaşamlarında bazı ikilemler yaşayabilmektedir. Bu ikilem literatürde **iş ve aile çatışması** ve aile iş çatışması kavramları ile açıklanmaktadır. İş hayatının yükümlülüğü ve verdiği etki ile aile içi yükümlülüklerini yerine getirememe durumuna iş ve aile çatışması, tersi durumuna da aile ve iş çatışması tanımı yapılmaktadır (Yağcıoğlu, 2018).

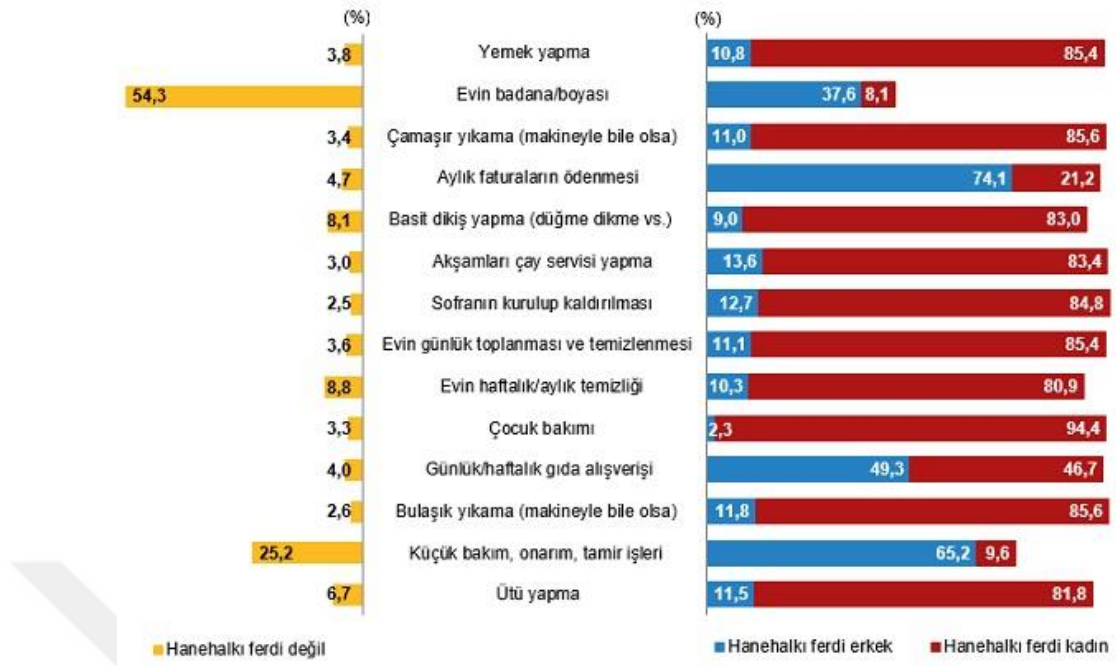
Kadınların çalışma hayatında olması, annelik ve ev hanımlığı görevlerindeki sorumluluklarını azaltmamıştır. İş hayatıyla birlikte kadının üstündeki yük artarak devam etmiştir (Susam, 2013). İşten evine gelen kadını, ikinci mesaisi beklemektedir. Geleneksel yapıda kadından iş dışında kalan zamanını eve harcanması beklenmektedir. Bu durum anne desteği bekleyen çocuğun, eş desteği bekleyen eşin maddi manevi ihtiyaçlarını karşılanamaması anlamına gelmektedir. Bu koşullarda kadının yetersizlik duygusu yaşaması büyük olasılıktır (Susam, 2013).

Çalışan kadını evde bekleyen ev işleri, aile bireylerinin beklentileri ve çocuklara verilecek bakımın azalması hali, kadının iş yaşamıyla birlikte ailede karşılaştığı sorunsallarıdır (Üçyıldız, 2017). Burada bakılması gereken önemli bir nokta kadının ev işlerinde fazlaca aldığı sorumluluğun mevcut durumda kendisini aşmasıdır (Özağır, 2010). Kadınların toplumda üstlendiği, uygulanması gerçekçi olmayan çoklu rolleri, fizyolojik ve psikoloji bedeller ödemeyi gerektirmektedir. Bu durum kadını fazlasıyla yıpratmaktadır (Doğru, 2010).

2.3.3. Çalışan Kadının Ev İçi Sorunsalları

Çalışan kadının ev içi yaşadığı sorunlar da kadının handikapları arasında önemli yer tutmaktadır. İş hayatında karşılaşılan sorunlar ile birlikte ev hayatında da adil ve eşitlikçi bir iş paylaşımı yapılmayabilmektedir. Aile fertlerinden beklenen desteğin alınmaması kadını etkilemektedir. Kadınların iş ve özel yaşamlarını dengeli bir şekilde sürdürmesini sağlayacak etmenlerin başında aile fertlerinden gelecek manevi destek vurgusu önemli bir yer tutmaktadır. Kadınlar manevi desteği özellikle eşlerinden beklemektedirler. İş hayatını sürdürmek, ev hayatını da birlikte götürmeyi gerektirmektedir. Kadınların alacakları bu manevi destek işlerini kolaylaştıracaktır (Akyol 2020).

TÜİK tarafından Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB) iş birliğiyle uygulanan TAYA 2021 verilerine göre, ev işleri cinsiyete göre incelendiğinde, iş yükünün büyük bölümünün kadının üzerinde olduğu görülmektedir. Kadınlar, %94,4 ile çocuk bakımı, %85,6 ile çamaşır ve bulaşık yıkama (makineyle bile olsa), %85,4 ile yemek yapma ve evin günlük toplanması ve temizlenmesi işlerini üstlenmişlerdir.



Şekil 2. Türkiye Aile Yapısı Araştırmaları (TAYA)

Kaynak: (TÜİK, 2021)

Tabloda görüldüğü üzere güncel bilgilerde toplum kadının çalışması noktasında kadını desteklerken, ev işi paylaşımı noktasında beklenen desteği sağlamamaktadır. Evli kadınlar çalışma hayatında, anne, ev hanımı ve çalışan kimliğiyle bulunmaktadır (Parlaktuna, 2010). Hem evde hem işte çalışmak kadını zorlamaktadır. Bu durum her iki kolda verimliliği azaltmaktadır.

Küreselleşme sonrası sadece evin erkeğinin çalışıp kariyer sahibi olduğu dönemden çift kariyerli (eşlerden kadın ve erkeğin birlikte çalıştığı) bir topluma dönüşüm gerçekleşmiştir. Fakat eşler arası denge sağlanamamış, çocuk bakımı, ev işleri gibi geleneksel rollerden kadın sıyrılamamıştır. Bu durum aynı evde adil bir düzlemde yaşam koşullarının işlenmediğinin açık bir göstergesidir. (Ece 2019; Gürel 2018)

2.4. Çalışan Kadının İş Hayatı Sorunsalları: Psikolojik Şiddet ve Sendromlar

Çalışma hayatında kadına yönelik yapılan fiziksel ve psikolojik şiddet türleri kadının iş hayatına bakışını olumsuz etkilemektedir. Kadının maruz kaldığı bu

saldırıları, iş gücünden uzaklaşmasını ve ekonomik anlamda sektörden yararlanmasını engelleyebilmektedir (Çakır, 2008). Cinsiyete dayalı iş bölüşümü, geleneksel ataerkil aile yapısı, çocuk bakımının verdiği sorumluluklar, işe ara vermeyi gerektiren doğurganlık ve bu doğrultuda kadın çalışana talep azlığı, eğitim hakkının verilmesine rağmen alınan eğitimin düşük olabilmesi, kadının ev ve aile içi sorumluluklarının her koşulda kadında ağırlıkla bulunması gibi birçok sebep kadının sorunları arasında sıralanabilir (Karabıyık, 2012).

Evli çalışan kadınların çok yönlü sorunları bu tezde bir nebze işlenmiştir. Ev içi sorunsallar, toplumsal bakış sorunsalları ve çalışan kadının iş yerinde yaşadığı sorunsallar kadının evde ve işte yeterli performans göstermesini engellediği, iş veriminin düştüğü gerçeğini ortaya koymaktadır. İş hayatında kadının yaşadığı bazı sorunlar ise aşağıda işlenecektir.

2.4.1. Mobbing uygulama

Kadına karşı, psikolojik şiddetin iş yerinde yapılmasına mobbing denir. Bu başlık altında birçok şiddet türünden bahsedilebilir. Sıklıkla maruz kalınan mobbing olarak nitelendirilecek bazı örnekler şöyle sıralanabilir: Çalışanın kendini ifade etmesinin engellenmesi, sözünün kesilmesi, eleştirilmesi, mesai sonrası göz önünde bulundurulmadan aranması, rahatsız edilmesi, yok sayılması, iş yerinde gruptan dışlanması, görünüşü, konuşması ile dalga geçilmesi, yapılan emeğinin hak ettiği düzlemde değerlendirilmemesi.

Yapılan araştırmalar işyerlerinde kadınların erkeklerden daha fazla mobbinge uğradığını göstermektedir. Erkeklerin baskın olduğu iş hayatında, toplumsal hafızalardan da gelen algı ile kadınların zayıf olarak görülmesi, kadın çalışanlar üzerinde mobbing yapılmasına imkân oluşturmaktadır (Önsal ve Yaşar 2019).

2.4.2. Cam Tavan Sendromu

Yönetici pozisyonundaki kadınların yaşadığı sendromlar literatürde bolca işlenmiştir. Kadınların çıkmazları arasında bulunan bu sendromlardan burada kısaca bahsedilecektir. Cam Tavan Sendromu, çalışan kadınların yönetici pozisyonuna çıkamaması ve açık olmayan engellemeler yaşaması demektir. Bir tür gizli bariyer

olarak da tanımlanabilir (Ece 2019). Kadınların iş hayatına katılımı geçmişe nazara artmış olsa da üst düzey yönetici pozisyonunda az bir sayıyla yer alabilmektedir. Terfi almayı, iş hayatında ilerlemeyi, yönetici olmayı sınırlandıran etmenler, cam tavan engellerindendir (Parlaktuna, 2010). Sadece kadın olmak yüzünden yapılan bu engel türü sık karşılaşılan bir sendromdur. Bu durum kadının psikoloji ve fizyolojik olarak kendini olumsuz ve yetersiz hissetmesine sebep olabilmektedir.

2.4.3. Cam Duvar Sendromu

Uluslararası Çalışma Örgütü 2016 yılında çalışma hayatındaki kadınları ilgilendiren bir bildiri yayımladı. Bu bildiriye göre kadınlar iş hayatında üst düzey yönetici pozisyonunda olsalar dahi kendilerini pratikte üst düzey işlerin yardımcı idare, finans ve benzeri işlerde bulabilmektedirler. Bunun en önemli nedeni ise yatay düzlemde görünmez camlarla engellenmelerinden kaynaklanmaktadır (International Labour Organization, 2016).

2.4.4 Kraliçe Arı Sendromu

Kraliçe Arı Sendromu, kadının kadına yaşattığı bir psikolojik şiddet türüdür. Erkeklerin egemen olduğu çalışma hayatında belli zorlukları aşarak yönetici pozisyonuna gelen kadınların, alt katmandan gelen hemcinsleriyle arasına mesafe koyması ve psikolojik baskı yaparak ezmeye çalışmasıdır (Cevher ve Öztürk 2015). İş hayatında zorlukları aşıp belli makamlara geldikten sonra hemcinslerine benzer engeller koymak, kadının kadına yapabileceği bir şiddettir.

2.5. Kanunlarda Kadın Çalışanların Pozitif Ayrımcılık ile Korunması

Anayasa'nın 10.maddesinde “kanun önünde eşitlik ilkesi”nin yer aldığı bölüme 2004 yılında ek olarak getirilen *kadınlara pozitif ayrımcılık* ifadeye göre yasal bir dayanak getirilmiş olmaktadır. “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.” ibaresi eklenmiştir. Böylece Anayasa'ya göre hiç kimse ayrıma tabii tutulmadan kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptirler. Devlet bu eşitliğin yaşama aktarılmasını

sağlamakla yükümlü kılınırken kadının korunması da devletin sorumluluğuna verilmiştir. (Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020).

Ülkemizde kadın çalışanları korumaya yönelik düzenlemelerinden 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu önemli yer tutmaktadır. İş Kanunu’nda, işverenin işe alımlarda ve çalışanlarına hiçbir ayırım gözetmeksizin eşit davranması gerektiği alenen vurgulanmaktadır (Akyiğit, 2020). İş Kanunu 5. maddenin 1. fıkrası uyarınca; “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” ifadesi ve aynı maddenin 3. ve 4. fıkraları gereğince “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz”.

Kanunlar ve Anayasa, kadının geçmişten gelen dezavantajlı pozisyonunu aşamalı olarak pozitif ayrımcılık ile iş hayatında gidermeye çalışmaktadır. Bazı sosyal haklar ile işten çıkarma, süt hakkını kullandırtmama, cinsiyet dolaylı önemli pozisyonlardan geri bırakılma gibi oluşabilen haksızlıkları bertaraf etmek noktasında ciddi mesafelerin alındığı görülmektedir. Kanunlarda yapılan düzenlemeler ile birlikte iş güvenliğinin ve emeğinin güvence altına alınması, süreci de olumlu etkilemiştir (Makal, 2004).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması, verilerin analizi, geçerlilik ve güvenilirliği ve araştırmacının rolüne dair bilgiler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Evlilikte kadının ekonomik özgürlüğünün aile içi rollere etkisini incelemek için kadınlardan oluşan araştırma grubunun görüş ve deneyimlerini ortaya çıkarmak amacıyla nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Nitel araştırmalar, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama araçları kullanılarak olayları tabi ortamında gerçekçi ve bütüncül bir biçimde açığa çıkarmasına yönelik bir süreç olarak tanımlanabilir (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Nitel araştırma yöntemi katılımcıların deneyim ve algılarının ortaya çıkmasına olanak tanır, bireylerin yaşadıkları özel veya toplumsal sorunlarını anlamayı sağlar (Creswell & Creswell, 2021), kişilerin yaşam deneyimlerine, tutum ve tecrübelerine detaylı bir şekilde ulaşmayı mümkün kılar.

Nitel araştırmanın birkaç deseni bulunmaktadır bunlar anlatı araştırması, kuram oluşturma, etnografi, durum çalışması ve fenomenolojidir. Bu çalışmada katılımcıların tecrübe ve düşüncelerine ulaşılmak istendiğinden nitel araştırma deseninden fenomenoloji (olgubilim) deseni tercih edilmiştir.

Fenomenolojinin temeli filozof Edmund Husserl in 20. yüzyılda yaptığı çalışmalara dayanmaktadır (Öktem, 2005). Fenomenoloji, insanların bir fenomen hakkındaki duygusunu, algısını, ona olan bakışını ve onu nasıl deneyimlediğini öğrenmek için kullanılan bir nitel araştırma yöntemidir (Rose, Beeby & Parker, 1995). Başka bir şekilde ifade edilecek olunursa fenomenolojik araştırma deseni, bir konu veya görüşle (fenomenle) ilgili olarak tüm deneyimlerin bir araya getirilmesi, bu deneyimlerden ve ortak noktalarından hareketle detaylı bir betimleme yoluna gidilmesi olarak tanımlanabilir (Creswell, 2016).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, çalışan, evli, en az bir çocuk sahibi, yüksek öğrenim görmüş, ekonomik geliri orta ve üstü olan ve araştırmaya gönüllü katılan 20 kadından oluşmaktadır. Örneklem grubu belirlenirken farklı meslek gruplarından kadınlara ulaşılmış, araştırmanın geniş ve genel bir araştırma olabilmesi adına ülkenin yedi bölgesinden, farklı şehirlerde doğup büyümüş ve hala oralarda yaşayan kadınlara ulaşılmaya dikkat edilmiştir. Farklı yaş ve farklı kültürel yapıdan gelen çalışma grubu üyelerinin yaş skalası 30 yaş ve üzeri kriteri olarak belirlenmiştir. Çalışma koşullarının esnek ve tam zamanlı olması göz önünde bulundurulmuştur. Araştırmaya katılanlar K1, K2, K3... olarak kodlanmıştır.

Araştırma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt (kriter) örnekleme tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda daha çok olasılıklı olmayan, amaçlı örnekleme yöntemleri tercih edilmektedir (Grix, 2010). Amaçlı örneklem yöntemlerinden kriter örnekleme metodu, önceden kararlaştırılmış olan, belli bir dizi ölçütü karşılayan etkili bir metottur (Baltacı, 2018). Amaçsal örnekleme yönteminde araştırmacı çalışmaya katılacak katılımcıları seçme ve değerlendirme imkanına sahiptir. Amacına uygun olabileceğini öngördüğü çalışma grubunu tasarlayabilmektedir (Balcı, 2007).

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan çalışan kadınların demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 5: Demografik bilgiler

	Cinsiyet	Yaş	Meslek	Evlilik Süresi	Çocuk Sayısı	Çalışma Yılı
K1	Kadın	33	Diyetisyen	8 yıl	1	8 yıl
K2	Kadın	34	Doktor	8 yıl	2	10 yıl
K3	Kadın	34	Öğretmen	5 yıl	1	10 yıl
K4	Kadın	38	Hemşire	12 yıl	2	15 yıl
K5	Kadın	33	Öğretmen	?	2	7 yıl
K6	Kadın	31	Mühendis	8 yıl	1	?
K7	Kadın	38	Memur	11 yıl	2	11 yıl
K8	Kadın	42	Muhasebeci	14 yıl	2	?
K9	Kadın	52	Psikolog	30 yıl	3	17 yıl
K10	Kadın	42	Akademisyen	17 yıl	?	6 yıl
K11	Kadın	46	Öğretmen	25 yıl	3	11 yıl
K12	Kadın	37	Esnaf	16 yıl	?	18 yıl
K13	Kadın	35	Eczacı	12 yıl	2	11 yıl
K14	Kadın	34	Çocuk Gelişimi	9 yıl	1	?
K15	Kadın	44	Mühendis	19 yıl	2	?
K16	Kadın	55	Avukat	32 yıl	1	33 yıl
K17	Kadın	50	Doktor	28 yıl	?	26 yıl
K18	Kadın	34	Bankacı	7 yıl	?	9 yıl
K19	Kadın	50	Psikolog	28 yıl	?	16 yıl
K20	Kadın	50	Klinik Psikolog	27 yıl	2	20 yıl

Araştırmaya katılan çalışan kadınların yaş, evlilik yılı, çalışma yılı, mesleği ve çocuk sayısı Tablo 5’de verilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcılardan evlilik yılı en uzun olan 32 iken, en kısa evlilik yılı 5 olduğu görülmektedir. Örneklem grubu oluşturulurken evlilik deneyiminin en az 5 yıllık olması dikkate alınmıştır. Aynı şekilde iş hayatı deneyimlerinin gerçekçi olması adına katılımcıların iş hayatında en az 5 yıldır bulunuyor olmasına bakılmıştır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplamak üzere araştırma grubunda bulunan katılımcılarla görüşmeler yapılmıştır. Araştırmayı gerçekleştirmeyi sağlayacak olan görüşmeleri yapmak için veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu doğrultuda yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur (Ek 1).

Görüşme yönteminde amaç, önceden hazırlanmış sorularla veya ihtiyaç duyulursa görüşme esnasında oluşturulan amaçlı soruları katılımcıya yönelterek duygu ve deneyimlerini ortaya çıkarmaktır (Türnüklü, 2000). Görüşme sürecinde araştırmacı ihtiyaç duyduğu takdirde katılımcıya soruları destekleyecek alternatif sorular sorabilir ve ekleme yapabilir (Patton, 2002).

Görüşme tekniklerinden olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniği, Yıldırım ve Şimşek (2008)'e göre “Yapılandırılmış görüşme tekniğinden daha esnek olmasına rağmen bu görüşme tekniğinde de sorular önceden bellidir. Ancak bu görüşme türünde görüşmeci, görüşmenin akışını etkileyebilir ve kişinin yanıtları açmasını ve ayrıntılandırmasını sağlayabilir” olarak tanımlanmıştır.

Araştırmada kullanılacak olan yarı yapılandırılmış görüşme formunu hazırlamak için önce literatür taraması yapılmış (Özdemir, 2013), araştırmanın kuramsal çerçevesi kapsamında ilgili soru havuzu oluşturulmuştur. Ardından hazırlanan sorular üç uzman akademisyen tarafından değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucu soruların anlaşılır ve net olduğu kanaatine ulaşıldıktan sonra görüşme formu hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılan görüşme formu, 6 tanesi demografik, 14 tanesi katılımcının aile, çalışma ve psikolojik hayatıyla ilgili olmak üzere toplam 20 açık uçlu sorudan oluşturulmuştur. Görüşme formunda yer alan sorular aşağıdaki gibidir:

1. Çalışma hayatında olma sebebiniz, niçin çalışıyorsunuz: Para kazanmak, yaşam standartlarını yükseltmek, makam statü elde etmek, kadın olarak ayaklarının üzerinde durmak, mecburiyet gibi sebep sizin için ne kadar önemlidir?
2. Çalışma motivasyonunuz nedir?
3. Çalışmanız evdeki rolünüzü etkiliyor mu, sizce çalışmazsanız da olur mu, çalıştığınız için hayatınızda neler değişti?
4. Bir kadın olarak çalışmak sizde nasıl bir duygu oluşturuyor?
5. Sosyal kimlik sahibi olma ile olmama arasında bir fark olduğunu düşünüyor musunuz?
6. Çalışma hayatı eşiniz ile ilişkinizi nasıl etkiliyor?
7. Çalışma hayatınız çocuklarınızla olan ilişkinizi nasıl etkiliyor?
8. Çalıştığınız için aile bireylerinin sizin hakkınızdaki düşünceleri nedir? Akrabalar ve yakın arkadaşlarınız açısından değerlendirebilir misiniz?
9. Çalıştığınız için ev içi iş yükünde eşinizle ortak ve adil paylaşım yapabiliyor musunuz?
10. Çift olarak birbirinizin beklentilerini yerine getirebiliyor musunuz?
11. Çalışma hayatınız sosyal yaşantınızı nasıl etkiledi?
12. Çalışan ve modern bir kadın olarak geleneksel yapı özelliklerini taşıyor musunuz? Nasıl ve ne kadar?
13. Evli ve çocuklu bir kadın olarak çalışmak ve aile gelirine katkı sağlamanın fiziksel ve ruhsal ağırlığı olduğunu düşünüyor musunuz?
14. Çalışma hayatınız sağlığını açısından etki ediyor mu?

3.4. Verileri Toplama Süreci

Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların 9'u ile yüz yüze, 11 ile online olmak üzere toplam 20, bire bir görüşme yapılmıştır. Katılımcılardan bazılarının yoğun çalışması veya farklı şehirlerde olmaları dolayısıyla görüşmeler online yapılmıştır. Görüşmeler 05 Mayıs-30 Haziran 2022 tarihleri arasında katılımcıların belirlediği saat ve ortamda tamamlanmıştır. Her görüşme ortalama 30-40 dakika arası sürmüştür.

Çalışma gönüllülük esasına dayalı olarak yapılmıştır. Katılımcıları kendilerini rahat hissedebilecekleri, özgün cevap verebilecekleri ortam sağlanmaya çalışılmıştır.

Görüşme, katılımcılara deneyimlerinin önemli olduğunu, aktaracakları deneyimleriyle bilime katkı sağlayacaklarını ve bu görüşmeye dahil oldukları için teşekkür edilerek başlanmıştır. Görüşmeler katılımcıların onayı alınarak kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Veriler betimsel içerik analizi ile analiz edilmiştir. Nitel veri analizlerinde içerik analizi yaygın kullanılan bir metottur. İçerik analizi, görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin sistematik olarak yakından incelenmesi ve devamında temaların oluşturulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

Araştırma için yapılan görüşmeler kayıt cihazıyla gerçekleştirilmiş. Her görüşme birebir transkribe edilmiş, orijinal söylemlerin aslına sadık kalınmıştır. Elde edilen veriler MAQXDA 2022 nitel veri analizi programı ile temalar ve kodlar çıkartılarak bulguların oluşturulma aşaması başlamıştır.

Çalışmanın verileri içerik analizi yöntemi ile 4 ana tema oluşturularak yapılmıştır. a) Çalışma hayatına genel bakış, b) Çalışmanın oluşturduğu kişisel kazanımlar, c) Çalışmanın ev ve aileye etkisi ve d) Çalışmanın bireysel etkileri olmak üzere sınıflandırma yapılmıştır. Betimsel analiz ile katılımcıların görüşleri sıklıkla alıntı yapılarak kullanılmıştır. Analizlerden çıkan sonuçlar bulgular bölümünde sunulmuştur

3.6. Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik önemli bir kriterdir. Bir bilimsel araştırmada aranan en önemli kriterlerden biri olan sonuçların inandırıcılığı yani bir diğeri yaygın kullanılan adı ile geçerlik ve güvenirlik kriterleri ile değeriendirilmeye tabi tutulmaktadır. Yapılan bir bilimsel araştırmanın niteliksel düzeyi sahip olduğu geçerlik ve güvenirlikleri ile doğru orantılıdır. Bir araştırmada kesin bir geçerlik ve güvenirlik sağlayabilmek ise oldukça dikkat gerektirir ve bu sebeple çeşitli güçlükleri içinde barındırır. Bir araştırmanın geçerliliğini sağlamaya yaklaştıracak bazı kriterler araştırmacıların gerçeğe yaklaşmasına olanak tanır. Geçerlik, bilimsel araştırmaların sonuçlarının doğruluğu ile bağılantılıdır. Güvenirlik ise bilimsel araştırmaların sonuçlarının kullanılabilirliği ve tekrar edilebilmesi ile alakalıdır. Yıldırım ve Şimşek'e (1999) göre; bir araştırmanın geçerlik ve güvenirliğini sağlaması noktasında birkaç aşama önemlidir. Bu araştırma yapılırken aşağıda verilen hususlar sırasıyla dikkate alınmıştır. Bunlar řu şekilde sıralanabilir;

- Yapılan araştırmanın yüz yüze yapılması ve çalışılan konu hakkında derinlemesine irdelemeye gidilmesi sonucu verilerin toplanması,
- Doğal ortam içerisinde bilgiye ulaşabilme ya da araştırma sahasına yakın olma,
- Ulaşılmak istenen verilerin uzun vadeye yayılarak bilgi havuzunun oluşturulması,
- Elde edilen verilerin doğruluğunu sağlamak için sahaya tekrar gitme ve karşılaştırma yapabilmek (Yıldırım ve Şimşek, 1999).

Yukarıdaki kriterler göz önünde bulundurularak araştırmanın güvenirliliğı ve geçerliliğı adına araştırmanın bütün aşamaları detaylı bir şekilde çalışmada ifadeye çalışılmıştır. Görüşmeler bire bir ya da online olacak şekilde kayıt cihazı kullanılarak veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler bulgular kısmında gerekli bölümlerde direkt olarak paylaşılarak geçerlilik ve güvenirlik sağlanmaya çalışılmıştır. Çıkarılan kodlarla verilerin örtüşmesi sağlanmıştır. Bu süreçte araştırmacının yorumlarına yer verilmemiştir. Araştırmanın yöntem kısmında veri toplama araçları, veri analizi,

araştırmanın deseni gibi araştırmaya ait bütün aşamalar detaylı bir şekilde sunulmuştur.

Araştırmanın inandırıcılığı adına farklı meslek grupları ve farklı kültürden kadınlara ulaşılmış ve bu şekilde genel bir profil ortaya konmaya çalışılmıştır. Öte yandan araştırma soruları hazırlanırken alanda çalışan üç uzman akademisyenden destek ve onay alınmıştır. Yapılan analizler tekrardan uzman onayına sunulmuştur. Araştırma süresince destek ve fikir teatisi devam etmiştir.

3.7. Araştırmacının Rolü

Nitel araştırmalarda araştırmacı çalışmanın bizzat içinde yer alır. Araştırmacı katılımcılarla bire bir sahada iletişime geçer ve bu iletişimde nötr kalarak veri toplar. Araştırma sürecinde kendi fikir ve düşüncelerini ifade etmez, yönlendirme yapmaz ve tarafsız olarak iletişimde kalır (Yıldırım ve Şimşek, 2008). Araştırmacı araştırma sürecinde görüşme yaparken gözlem yapmalıdır. Gözlem nitel araştırmalarda temel veri toplama noktalarından biridir (Ekiz, 2020).

Bu araştırmada yapılan görüşmeler katılımcının araştırmacıdan etkilenmesine mahal vermeden, bilgi ve deneyimlerine ulaşmaya dikkat edilmiştir. Araştırmacı, elde edilecek verilerin güvenilirliği ilkesi gereği görüşmede güven ilişkisinin kurulması sağlanarak görüşmeler yapılmıştır. Her katılımcının kendi özgün düşüncelerine ulaşabilmek için güven oluşturmaya dikkat edilmiş ve yargısız ve yorumsuz bir şekilde verilere ulaşmak hedeflenmiştir. Güven ortamının oluşması için görüşmelerin yapılacağı aşamalar katılımcıya bırakılmış ve o doğrultuda araştırma sürdürülmüştür.

Katılımcılar için hazırlanan görüşme formunda sorulan sorulardan alınan cevapların kapalı veya muğlak kalması karşısında ek sorular yöneltilmiş ve bu yolla soruların cevaplarının detaylanmasına çalışılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu bölümde kadının ekonomik özgürlüğünün aile içi rollere etkisinin incelenmesi adına katılımcılardan alınan bilgilerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

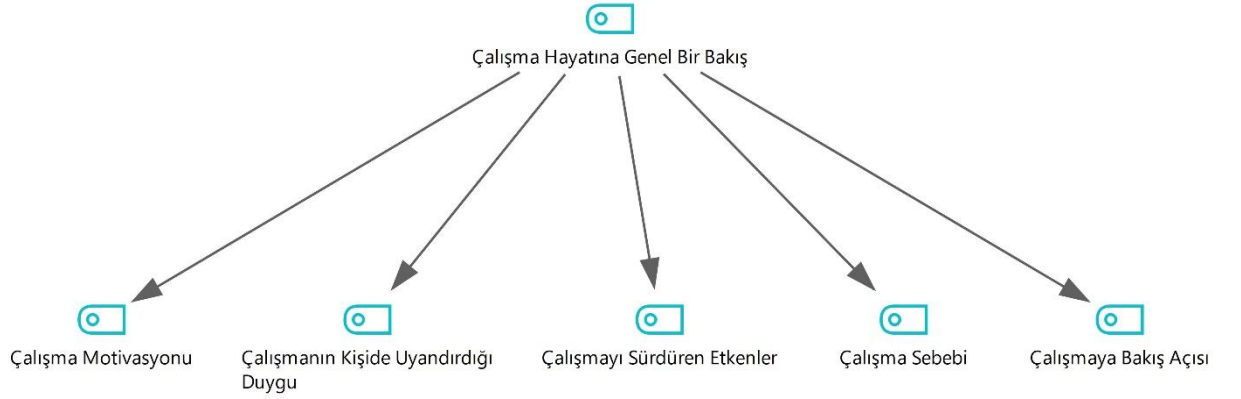
Araştırmada verilerin incelenmesi ve analizi sonucunda içerik analizi yöntemi ile 4 tema ve bu temalara ait kategoriler ve kodlar oluşturularak aşağıdaki Tablo 1’de gösterilip ardından sırasıyla ele alınıp incelenmiştir.

Tablo 6: Tema ve Kategoriler

Çalışma Hayatına Bakış	Çalışmanın Kişisel Kazanımları	Çalışmanın Ev ve Aileye Etkisi	Çalışmanın Bireysel Etkileri
-Çalışma motivasyonu	-Çalışan kadın olmanın etkileri	-Eşle ilişkiye etkisi	-Sosyal hayata etkisi
-Çalışmanın kişide uyandırdığı duygu	-Statü sahibi olma etkileri	-Çocuklarla ilişkiye etkisi	-Fiziksel etkiler
-Çalışmayı sürdüren etkenler	-Sosyal kimlik sahibi olma etkisi	-Köken aileye etkisi	-Ruhsal etkiler
-Çalışma sebebi		-Ev içi iş dağılımı	
-Çalışmaya bakış açısı		-Evdeki rollere etkisi	

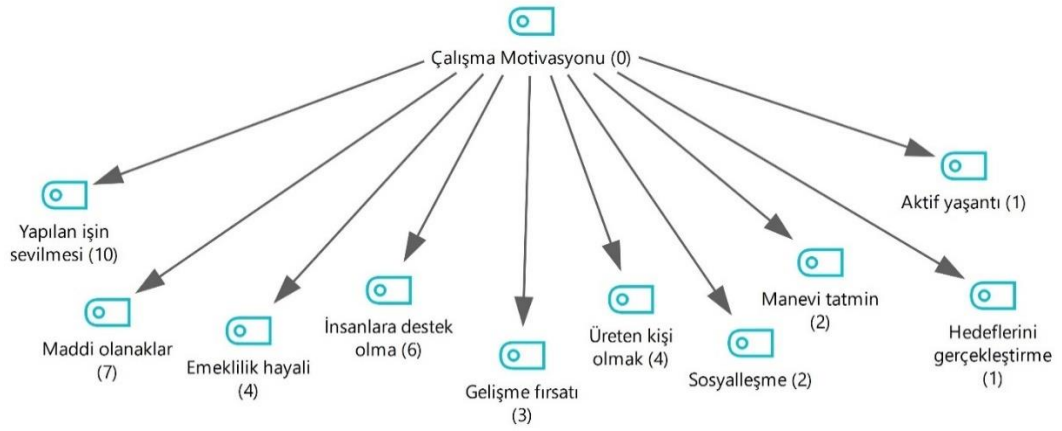
Tablo 1’de görüldüğü üzere katılımcıların görüşleri doğrultusunda çalışma hayatına bakış, çalışmanın kişisel kazanımları, çalışmanın ev ve aileye etkisi ve çalışmanın bireysel etkileri temalarına ilişkin kategoriler belirlenmiştir.

4.1 Çalışma Hayatına Genel Bakış



Şekil 3: Çalışma Hayatına Genel Bir Bakış Teması ve Kategorileri

Katılımcıların çalışma hayatı hakkındaki genel görüşleri çalışma hayatına genel bir bakış teması altında 5 kategori oluşmaktadır. Bunlar sırasıyla; çalışma motivasyonu, çalışmanın kişide uyandırdığı duygu, çalışmayı sürdüren etkenler, çalışma sebebi ve çalışmaya bakış açısıdır.



Şekil 4: Çalışma Motivasyonu

Katılımcıların çalışma motivasyonlarına yönelik sorulan sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan 10 kod içerisinde en sık tekrarlanan yapılan işin sevilmesi olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

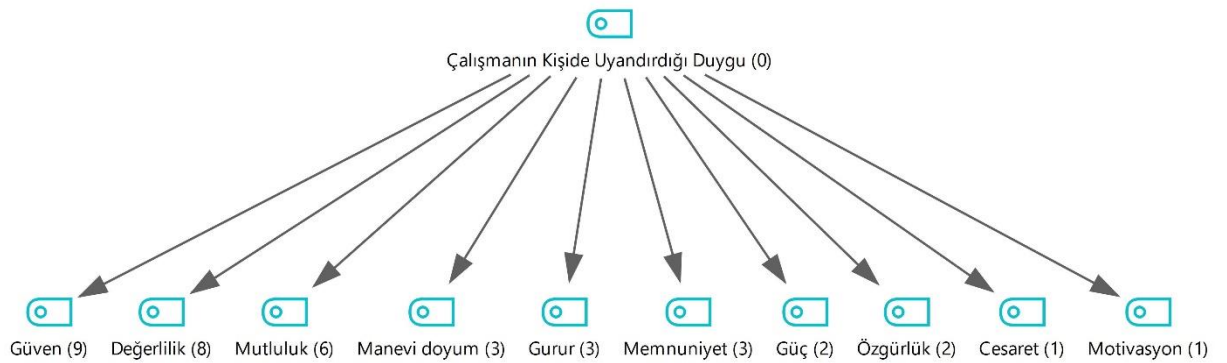
K2: “**Motivasyonumu** sağlayan şey **hedeflediğim** şeyleri yapıyor olmak. Bir yandan da yeni şeyler öğreniyor olmak da bunu sağlıyor. Çünkü gelişime açık bir mesleğim var. Okumak gerekiyor.”

K10: “Öğrenmenin ibadet olduğunu biliyorum. Zevk alıyorum okurken. Zaman nasıl geçiyor anlamıyorum. Sınıfta ders anlatırken zaman nasıl geçiyor anlamıyorum. Aslında yaptığım iş çok zor bir iş eve geldiğimde de çalışmaya devam ediyorum Bayramdayken de çalışıyorum hastayken de çalışıyorum. Akademisyen olmak demek sürekli çalışmak demek. **Sevmeseydim** bu işleri yapamazdım.”

K17: “Şimdiki **motivasyonum işimi çok seviyor** olmak. Çünkü alıştım. Maddi doygunluktan ziyade manevi doygunluk beni motivasyonum. İnsanlara yardımcı olmak ve onların yüzündeki mutluluğu görmek her şeyin üstünde. Bizim işimizde zaman geçtikçe kurduğün ilişki sayısı artıyor ve geri dönüş sayıları artıyor bu da işi yapmada sana itici bir güç veriyor.”

K7: “Devlette olmasaydı bu yaptığım iş herhalde elli defa istifa etmiştim. Devlette insan kendini daha bir güvende hissediyor. İşimi bırakmama ve devam etme sebebim biraz da zorunluluk oluyor. Çalıştığımndan beri bir ev aldım ki **ödemesi** hala devam ediyor. Eşimin maaşı tek olsaydı bir ev alamayabilirdik. Çalıştığım iş rahat bir iş. 2 yılı tamamlayıp **emekli** olmayı bekliyorum.”

Dolayısıyla çalışma motivasyonu için bulgular katılımcılardan elde edilen bu verilere dayalı olarak sunulmaktadır.



Şekil 5: Çalışmanın Kişide Uyandırdığı Duygu

Katılımcıların çalışmanın kişide uyandırdığı duyguya yönelik sorulan “Çalışan ve kariyer sahibi olan bir insan olmak nasıl bir duygu? İş sizin varlığınızı etkiliyor mu?” sorusu doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan 10 kod içerisinde en sık tekrarlanan güven olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

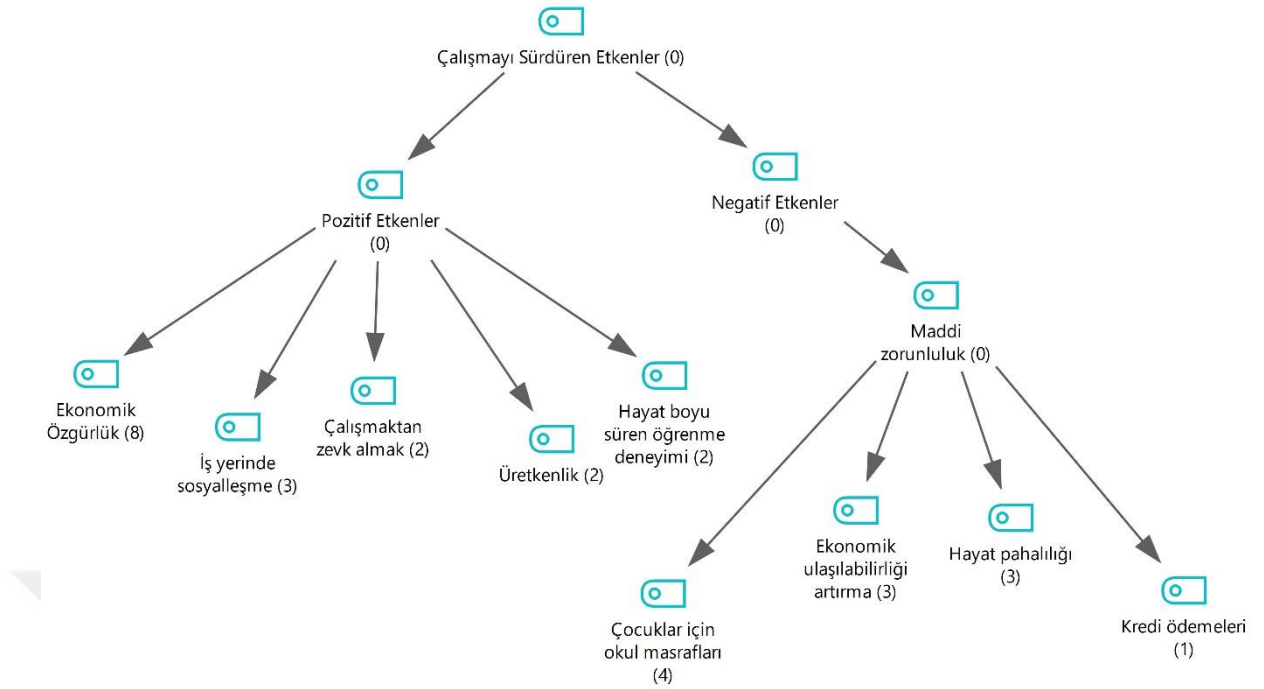
K14: “Çalışmak beni hayata karşı motive ediyor. **Mutlu** oluyorum çalışırken. Bir yük olmuyor bana. Çalışırken kendimi iyi hissediyorum.”

K18: “Kadın olarak iş hayatında olmak çok güzel. Bunun verdiği bir duruş, **özgüven**, başkasından ziyade senin kendine duyduğun saygı bunlar güzel. Bankacılık çok severek yaptığım bir iş değil, hatta son zamanlarda sadece maddi boyutu için çalışıyorum diyebilirim. Ama buna rağmen çalışmak güzel sevdiğin bir iş olsa daha güzel.”

K3: “Aslında çalışmasam da baskın bir kadın olurum. Ama şimdi istediğimi yapma noktasında kısıtlandığım noktalar olurdu. Bu beni **özgür** hissettiriyor. Şanslı olarak kendimi görüyorum. Annem hep derdi ben özgürlüğe sahip olamadım sen ol derdi. Çalışmaya ve hele de evlendikten sonra bu tavsiyede ne kadar haklı olduğunu gördüm.”

K7: “İnsanın bir şey üretmesi gerekiyor. Ben çalışıyorum ama üretim yapmıyorum. Benim işim gereği her günüm aynı oluyor. Mesleki olarak gelişmediğim için işim hep aynı tekrarda olduğu için bir doyum almıyorum. Üretim bir değişiklik yapamadığım için kendimde çalışmak olumlu bir duygu vermiyor bana bu anlamda. Ama mesela bir şey almak istediğimde **cesaret** edebiliyorum. Çünkü param var ve istediğime ulaşabilirim. Bu ay alamam da bir sonraki ay alırım. **Güvende** hissediyorum kendimi.”

Dolayısıyla çalışmanın kişide uyandırdığı duygu için bulgular katılımcılardan elde edilen bu verilere dayalı olarak sunulmaktadır.



Şekil 6: Çalışmayı Sürdüren Etkenler

Katılımcıların çalışmayı sürdüren etkenlere yönelik sorulan sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan kodlar pozitif etkenler ve negatif etkenler olarak ikiye ayrılmış; pozitif etmenlerin, negatif etmenlere kıyasla ağırlıkta olduğu saptanmıştır. Pozitif etkenlerin içerisinde en çok görülen kod ekonomik özgürlük olurken; negatif etkenlerin içerisinde en çok görülen kod çocuklar için okul masrafları olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

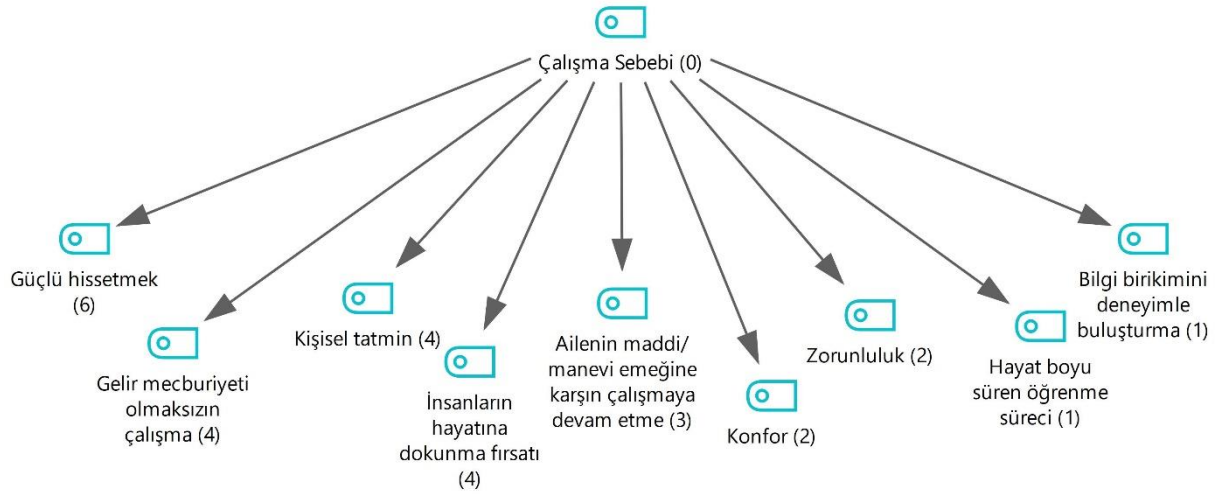
K8: “**Ekonomik özgürlüğümün** elimde olması güzel bir şey. Kimseye hesap vermeden istediğim şeyi alabiliyorsam şimdi çalışabildiğim için. Yoksa eşimin parasını harcıyor olsaydım ne kadar da olsa bir hesap verme olmasa da bir bilgilendirme yapmak zorunda kalırdım. Bu da benim için zor bir şey. Bekarken de babamdan ekstra bir istekte bulunmuyordum. Ancak çalışarak bu insanın istediği bir şeyi kendi kazancıyla alması başka bir şey.”

K15: “Çocuklar küçükken sizi ne iş yapıp yapmadığınızla ilgilenmiyorlar. O dönem onlar için kötü. Ben de çalışan bir annenin çocuğu olarak da bunu söyleyebilirim. Ama çocuklar büyüdükçe **annenin çalışmasının bir gelir kaynağı** olduğunu, onların refahına katkı sağladığını. **Maddi açıdan destek** oluyor çalışmak bu da çocuklar için

olumlu oluyor. Bir de yaptığım meslek özgüven veriyor onlara aynı dili konuşabilmek de.”

K14: “**Maddi olarak daha iyi olmak için, çocuğuma yetebilmek için** bir de sonuçta okudum bunu karşılığını almak için çalışıyorum. Çok faralar kazanmak gibi hedeflerim yok. Eve katkı olsun istiyorum maddi yönden. Evde boş oturmak istemiyorum. Evde çocuğuma bir şeyler öğretiyorum başka çocuklara da faydalı olmak istiyorum. Bu meslekte de iyi insanlar var kötü insanlar var. Ben kendimi iyi insan olarak görüyorum ve bu alanda iyilerin çalışması gerektiğini düşünüyorum. Bunu bir sorumluluk olarak da görüyorum.”

Dolayısıyla çalışmayı sürdüren etkenler için bulgular katılımcılardan elde edilen bu verilere dayalı olarak sunulmaktadır.



Şekil 7: Çalışma Sebebi

Katılımcıların çalışma sebeplerine yönelik sorulan sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan 9 kod içerisinde en sık tekrarlanan güçlü hissetmek olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

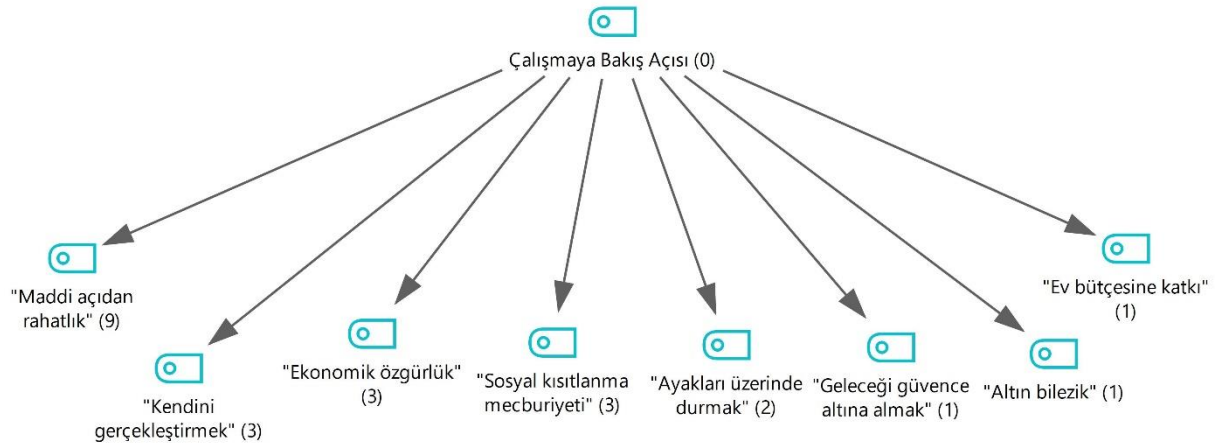
K1: “Sadece kendim için çalışıyorum. **Bir gelir mecburiyeti olmadan** çalışıyorum. Mutlu oluyorum çalıştığım için. Çalışmak benim için bir çeşit terapi. Çalışıyorum ve bunun karşılığını almak istiyorum tabii tatmin oluyorum ama çalışmaya başlama referansım bu değil. Diyetisyen olduğum için **insanların hayatına dokunuyorum**, ruhlarına dokunuyorum bu büyük bir tatmin oluyor, yardımcı olmak beni memnun

ediyor. Esnek çalışma koşulları bir kadın için önemli. Esnek çalışma rahatlığı sağladı da işimi kolaylaştırıyor. Zamanımı kendi koşullarıma göre ayarlayabiliyorum.”

K2: “Mali sebeple kesinlikle çalışmıyorum. Belki bilgi birikimlerimi hayata geçirmek için diyebiliriz. Topluma faydalı olmak, kendimi gerçekleştirmek, hiçbir şey yapmıyor hissinden olabilir. Tıp fakültesini okuduğum için bazen de çalışmak gerektiğime dair zorunluluk hissi oluyor.”

K4: “Güçlü olmak. Konuşabilmek. Benim için çalışmak konuşabilmektir. Çünkü güçlü olursanız haksızlığa karşı susmuyorsunuz, sizi kimse susturamıyor. Mecburen benimsemediğim bir fikri ya da işe evet demek zorunda kalmıyorum. Eyvallahım olmuyor. Hayatın ne getireceğini bilemeyiz. Çalışırsam kadın olarak kendimi yaşayacaktım. Okumasaydım, o zaman bana biçilmiş bir evin içinde bana biçilmiş bir kaderin içinde olacaktım evlendiğimde. Bana biçilen gelire tamah edecektim. Bir sınırlılık olacaktı. Şimdi kazancımı kendim planlıyorum istediğim gibi. Kimseye muhtaç olmadan yaşayabilirim.”

Dolayısıyla çalışma sebebine dair etkenler için bulgular katılımcılardan elde edilen bu verilere dayalı olarak sunulmaktadır.



Şekil 8: Çalışmaya Bakış Açısı

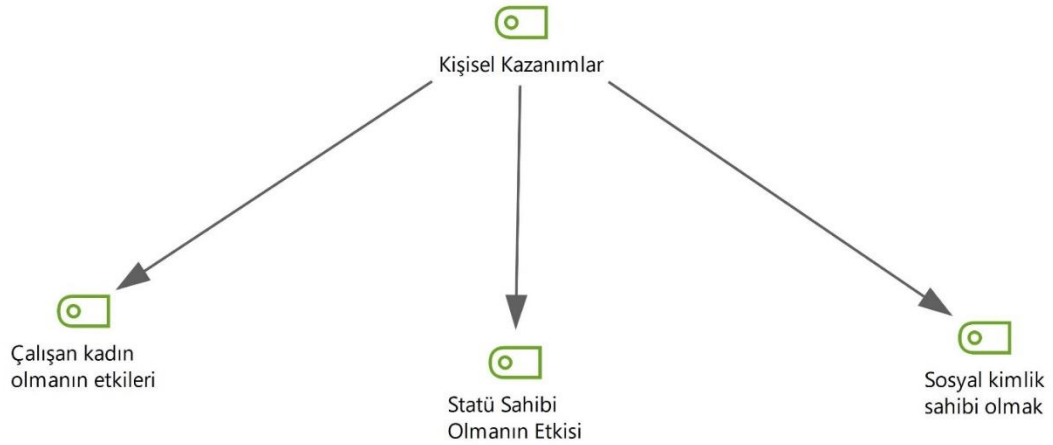
Katılımcıların çalışmaya bakış açısına yönelik sorulan sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan 8 kod içerisinde en sık tekrarlanan maddi açıdan rahatlık olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

K6: “Önce üniversite okuduğum için, ailemin ve benim verdiğim maddi manevi emek var bunun karşılığını almak için çalışıyorum. Ve tabii maddi özgürlüğüm olsun diye çalışıyorum. Kendimi çalışmaya kodlamıştım zaten. Ev hanımı olmak istemedim hiçbir zaman. Kendime ait bir kazancım hep olsun istedim. **Kendi ayaklarımızın üzerinde durmak** zorundayız, **altın bileziğimiz olmalı**, dünyanın bin bir türlü hali var. Biz kadınlar ne kadar çalışırsak, ev bütçesine katkı sağlarsak, ayaklarımızın üzerinde durursak çevremizdekilerin bakış açısı gerçekten değişiyor.”

K9: “Önüme iyi bir fırsat çıkmıştı. Hem **ev ekonomisine** katkıda bulunmak hem de **kendimi gerçekleştirmek için** çalışmaya başladım. Çocuklarımın ilk dönemlerinde yanında olması gerektiğini düşündüğüm için bekledim onlar büyüyünce işe başladım. Çocuklara göre şekillendirdim diyebilirim çalışma hayatımı.”

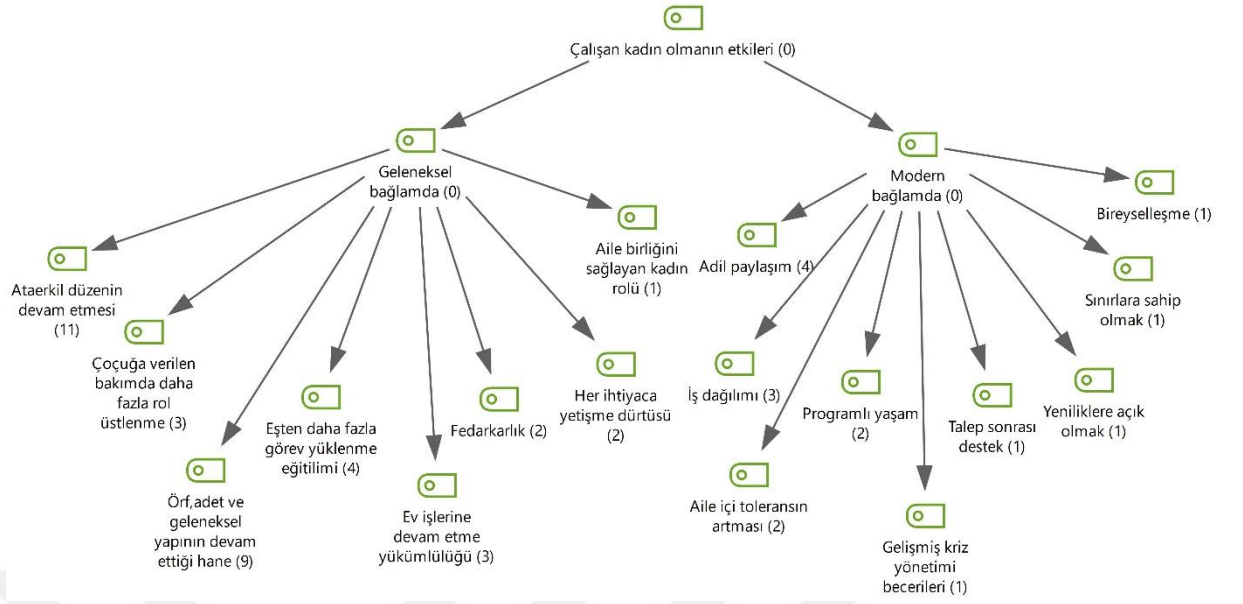
Dolayısıyla çalışmaya bakış açısına dair etkenler için bulgular katılımcılardan elde edilen bu verilere dayalı olarak sunulmaktadır.

4.2. Çalışmanın Kişisel Kazanımları



Şekil 9: Kişisel Kazanımlar Teması ve Kategorileri

Katılımcıların iş hayatından bireysel kazanımları hakkındaki genel görüşleri kişisel kazanımlar teması altında 3 kategoriden oluşmaktadır. Bu kategoriler sırasıyla; çalışan kadın olmanın etkileri, statü sahibi olmanın etkileri ve sosyal kimlik sahibi olmaktır.



Şekil 10: Çalışan Kadın Olmanın Etkileri

Katılımcılara yöneltilen çalışan kadın olmanın etkilerine dair sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan kodlar geleneksel bağlamda ve modern bağlamda olarak ikiye ayrılmış; geleneksel bağlamda bulunan etkilerin, modern bağlamda bulunan etmenlere kıyasla ağırlıkta olduğu saptanmıştır. Geleneksel bağlamda bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen alt kod ataerkil düzenin devam etmesi olurken; modern bağlamda bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen kod adil paylaşım olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

K6: “Eşim **ataerkil bir zihniyete** sahip. Eşim ev işini aksatmamamı istiyor. Bunu benim yönetmemi istiyor. Çalışsam da çalışmasam da evin sorumluluğu bende. Yapılacakları yapamayacak isem de bir liste verip dışarıdan destek alarak yapmamı istiyor. **Ataerkil toplumda eşlerden beklenen her şeyi benden bekliyor**. Bir yandan çalışmak güzel, para kazanmak güzel ama bazen insan bir iki ay kimse benden bir şey beklemese diyorum. Bazen kendimi süper anne gibi görüyorum. Eşim ailesinden gördüğü için **geleneksel yapısı** değişmiyor. Ama o da kendini şöyle tatmin ediyor. Sen yapma başkasına yaptır. Bazen bu beni çok bunaltıyor.”

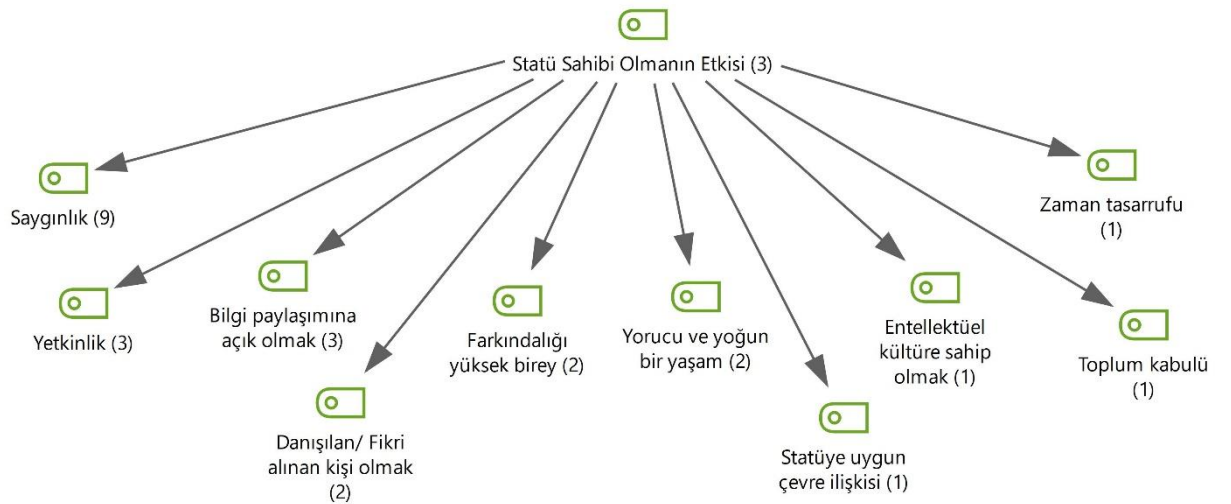
K16: “**Adil bir paylaşım yok**. İşlerin yüzde 90 benim üzerimde. Yardımcı olmaya çalışsa da kültürel olarak benim yapmam gerektiğini düşünüyor. Ben çok yorulunca sana yazık yoruyorum eşimi durumu olmuyor. Zaten olması gereken bir sistem gibi

görüyor. Evin temizliği, yemeği, ütüsü, misafiri, alışverişi, evin eksikleri, çocuğun her gün hazırlanıp okula gönderilmesi, takibi hep bende. Bazen arabayı bile ben yıkıyorum. Ben yapmayayım ama yaptırırım başkalarına diyor. Bizim yaşadığımız toplum da bunu destekliyor. **Doğu tarafında örfler daha canlı sürdürülüyor.** Belki ülkenin batısı bu kadar değil. Bunalmış hissediyorum kendimi. Sorumluluğu hep ben üstlendiğim için bunalıyorum. Bunları yaptığım halde takdir görmüyorum. **Fedakarlığım** için takdir görmek istiyorum.”

K11: “Arada paylaşım olsa bile çok adil olduğunu düşünmüyorum. Ben sorumluluk almayı sanırım çok seviyorum. Durum böyle olunca eşim de bu sisteme alıştı. Ama **ben talep ettiğimde destek görüyorum** ama kendi kendine destek görmüyorum.”

K14: “**Ev içi iş paylaşımımız var.** Nerede eksik bir nokta varsa müsait olan o noktayı tamamlıyor. Bence burada karşılıklı iletişim önemli. Karakter önemli. Aşırı yorulmadığım için eve yorgun gelmiyorum. Ama üslup çok önemli. Bugün yorgunum yemek yapmasak olur mu demek ile ben yorgunum yemek yapamam arasında çok fark var. Bizde ev ikimizin, çocuk ikimizin, **ortak** üstesinden gelemiz diye yaklaşıyoruz birbirimize. Yapıcı yaklaşım bu.”

Dolayısıyla çalışan kadın olmanın etkilerine dair etkenler için bulgular katılımcılardan elde edilen bu verilere dayalı olarak sunulmaktadır.



Şekil 11: Statü Sahibi Olmanın Etkisi

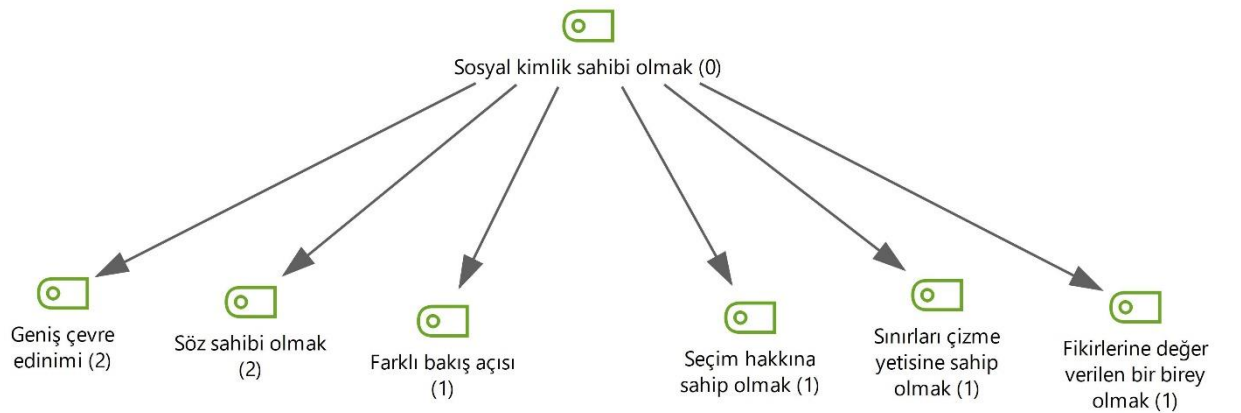
Katılımcılara statü sahibi olmanın etkilerine yönelik sorulan sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan 10 kod içerisinde en sık tekrarlanan saygınlık olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

K9: “Bir kere eşimin ailesinin bana bakış açıları çok değişti. Daha çok **saygı** göstermeye başladılar. **Sözlerini seçerek kullanmaya başladılar.** Çocuklar beni bir kahraman olarak görüyorlardı. Annem bizim için çalışıyor derlerdi. Bu anlamda roller değişti. Ev düzenlemeleri benim işimle birlikte değişti. Evliliğin ilk yıllarında çalışmaya başlamak önemli. Sesinizi çıkarabiliyorsunuz. İleri yaşlarda çalışmak çok bir şey değiştirmeyebilir ev içi roller noktasında ama ilk tecrübesizlik dönemlerinde bir güç sahibi olmak hayatınızı kolaylaştırabiliyor.”

K4: “**İnsanların okumuş biliyordur ona soralım dediği durumlar yaşıyorum.** Bu da size sosyal anlamda değer kazandırıyor. Sağlıkla ilgili her şey soruluyor. Üst akıl olarak görülüyorsunuz. Bu da beni rahatsız etmiyor. Yardımcı olmak bana iyi geliyor, besleniyorum, **bildiğimi paylaşıyorum.**”

K6: “Kendi ayaklarımın üzerinde durmanın gururunu yaşıyorum. İşte kıdem kazandıkça işte de evde de sözüm kıymet görmeye başladı. Eşimin bana güveni de arttı. İşyerinde yöneticilerimin benden memnun olmasıyla evde eşimin de bana güveni arttı. Beni **yetkin** görmeye başladı. İspatladım kendimi.”

Dolayısıyla statü sahibi olmanın etkilerine dair etkenler için bulgular katılımcılardan elde edilen bu verilere dayalı olarak sunulmaktadır.



Şekil 12: Sosyal Kimlik Sahibi Olmak

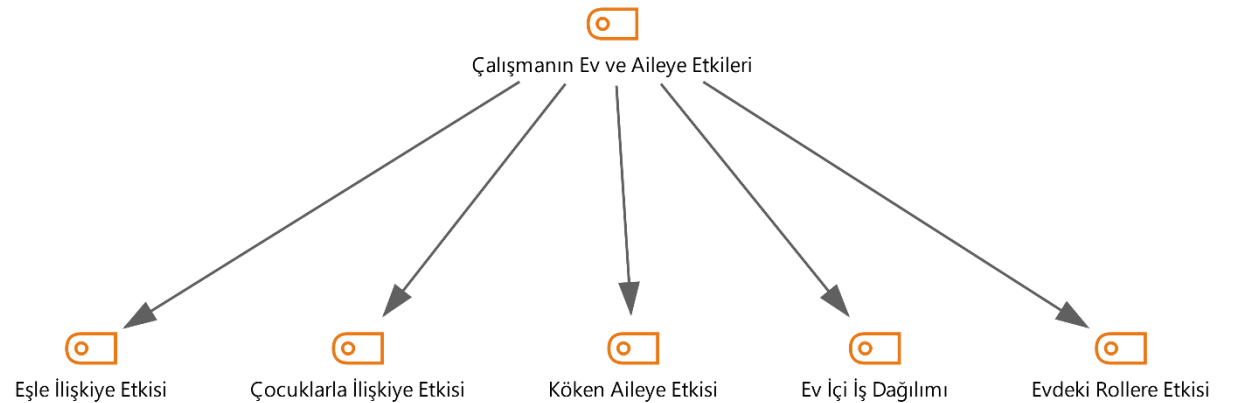
Katılımcılara sosyal kimlik sahibi olmanın etkilerine yönelik sorulan sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan 6 kod içerisinde en sık tekrarlanan geniş çevre edinimi olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

K1: “Benim fikirlerime değer veriyorlar tabii. Bana çirkin gelse de statümden dolayı olumlu muamele gördüğüm oluyor. İlk tanıştığımızda mesleğimi söylediğimde bir durdukları oluyor. Tabii ben bu konuma geldiğim için, okuyup emek verdiğim için bu sınırları çizebiliyorum. Eğitilmiş, statüsü olan bir kadın toplumda daha söz sahibi olabiliyor. Başka bir işte çalışsaydım kendi yerim olmasaydı muhtemelen zorbalığa maruz kalacaktım. Seçimlerimi kendim yaptığım için zorbalığa maruz kalmadım.”

K11: “Çevreniz genişliyor. Değişik çevreden, meslekten insanlarla karşılaşıyorsun, tanışıyorsun, ilişki kuruyorsun. Çalışmasaydım yerimde sayardım. Farklı insanlarla tanışmak ve çalışmak insanın bakış açısını genişletiyor. Evde kalsaydım mesela farklı illerden insanların bile nasıl olduklarını bilemeyecektim. Değişik iller değişik mesleklerden insanları tanımak zenginleştiriyor. Hatta farklı ülkelerden insanlarla birlikte yabancı kültürlerle de temas etmiş oluyoruz.”

Dolayısıyla sosyal kimlik sahibi olmanın etkilerine dair etkenler için bulgular katılımcılardan elde edilen bu verilere dayalı olarak sunulmaktadır.

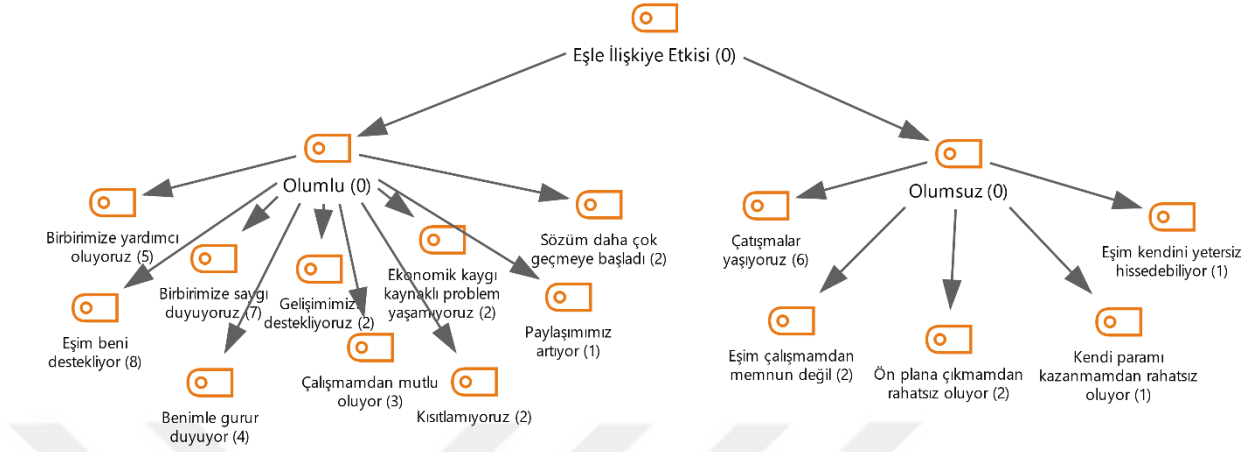
4.3. Çalışmanın Ev ve Aileye Etkileri



Şekil 13: Çalışmanın Ev ve Aile Etkisi Teması ve Kategorileri

Katılımcıların çalışma hayatının ev ve aileye etkisine yönelik genel görüşleri çalışmanın ev ve aileye etkisi teması 5 kategoriden oluşmaktadır. Bu kategoriler

sırasıyla; eşle ilişkiye etkisi, çocuklarla ilişkiye etkisi, köken aileye etkisi, ev içi iş dağılımı ve evdeki rollere etkisi olarak oluşturulmuştur.



Şekil 14: Eşle İlişkiye Etkisi

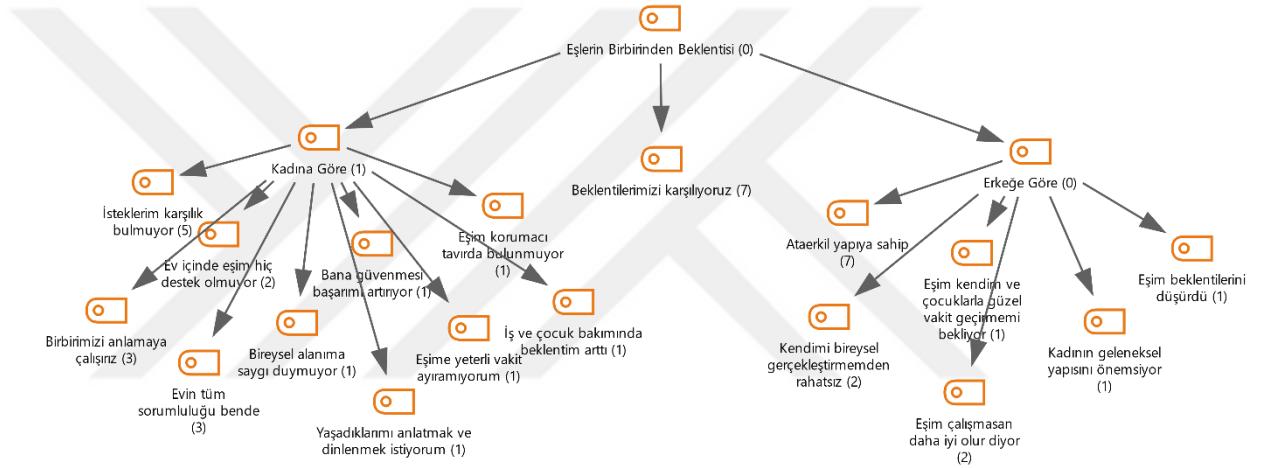
Katılımcılara yöneltilen çalışmanın eşinizle olan ilişkinize dair sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan kodlar olumlu ve olumsuz olarak ikiye ayrılmış; olumlu etkilerin, olumsuz bulunan etkilere kıyasla ağırlıkta olduğu saptanmıştır. Olumlu bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen kodlar eşim beni destekliyor ve birbirimize saygı duyuyoruz olurken; olumsuz bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen kod çatışmaların yaşandığı olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

K1: “Ben kendimi geliştirirken **eşimde kendini benimle geliştiriyor**. Bu yüzden sorun yaşamıyorum. Eşlerden birinin gelişimi mutlaka ötekini etkiliyor. Biz birbirimizi etkiliyoruz. Ekonomik özgürlüğüm olduğu için istediğim istediklerimi yapabiliyorum. Eşim de istediği şeyi yapabiliyor. Eşimle ilişkim de bu yönde. **İkimiz de birbirimizin öz değer saygılarına dikkat ediyoruz**. O beni zorlamıyor ben onu kısıtlamıyorum. Ekonomik özgürlük kaygısı yaşayarak hareket etmiyorum.”

K4: “Bazen ben daha **çok yorulduğum gibi çatışmalar yaşıyoruz** ama birbirimize yardımcı olmaya çalışıyoruz. Bazen işten gelince koltuğa sızmış oluyorum. Bir beklentisi olsa dahi benden tepki alır. Çünkü ikimizde yorgunuz. Annelerimiz dönemindeki gibi eşimin önüne 4 çeşit yemek getireyim her gün gibi bir sistem yok tabii. **Hep birlikte yapmamız gerekiyor bu koşullarda.**”

K7: “Eşim biraz şikayetçi. Eve yorgun gidiyorum. Çalışmasaydın daha iyi olurdu dediği oluyor. Yemekleri o yapmak zorunda kalıyor bazen.”

K17: “Kendi parasını kazanan ve muhtaç olmayan bir kadın olmak erkeklerin çok hoşuna gitmiyor. Ataerkil aile yapısında erkek her zaman önde olmak, sözü dinleniyor olmak, maddi açıdan güçlü olmak gibi teamülleri oluyor ya onun da ara sıra gururunun incindiğini görüyorum. Bazen ben bir şey diyorum sen para kazanıyorsun diye bunu söylüyorsun değil mi diyor mesela. Ben halbuki o anda hiç böyle bir endişe ile bir şey söylemiyorum. Kendi hassas noktası olduğu için konuyu oraya bağlayabiliyor.



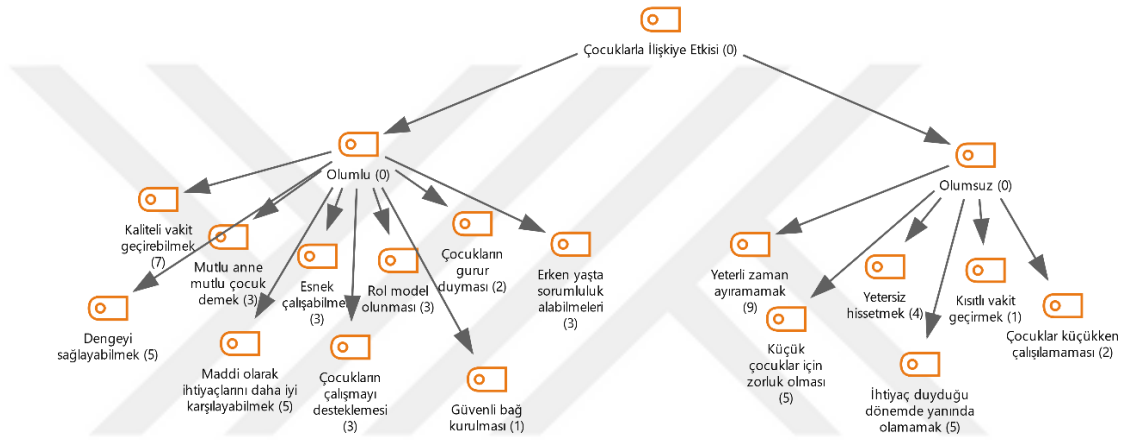
Şekil 15: Eşlerin Birbirinden Beklentisi

Katılımcılara yöneltilen eşinizle olan ilişkinizde karşılıklı beklentiye dair sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan kodlar kadına göre, erkeğe göre ve beklentilerimizi karşılıyoruz olarak üçe ayrılmıştır. Kadına göre beklentilerin içerisinde en çok görülen alt kodlar isteklerim karşılık bulmuyor ve evin tüm sorumluluğu bende olurken; erkeklere göre bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen kod ataerkil bir düşünce yapısına sahip olmaları olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

K18: “Erkeğin beklentileri ile kadının beklentileri farklı oluyor. Eşıme sorsanız her türlü beklentilerimi karşıladığını düşünür. Bana sorarsanız beklentilerim karşılanmıyor yeterince. Erkeklerin zihni ile kadınların zihni farklı olduğu için eşim benim ne beklediğimi düşünemeyebiliyor, bence anlayamıyor.”

K16: “Elimizden geldiğince, **karşılıklı tolerans gösteriyoruz.**”

K6: “Eşim **ataerkil bir zihniyete** sahip. Eşim ev işini aksatmamamı istiyor. Bunu benim yönetmemi istiyor. Çalışsam da çalışmasam da evin sorumluluğu bende. Yapılacakları yapamayacak isem de bir liste verip dışarıdan destek alarak yapmamı istiyor. **Ataerkil toplumda** eşlerden beklenen her şeyi benden bekliyor. Bir yandan çalışmak güzel, para kazanmak güzel ama bazen insan bir iki ay kimse benden bir şey bekleme diyor. Bazen **kendimi süper anne** gibi görüyorum. Eşim ailesinden gördüğü için geleneksel yapısı değişmiyor.”



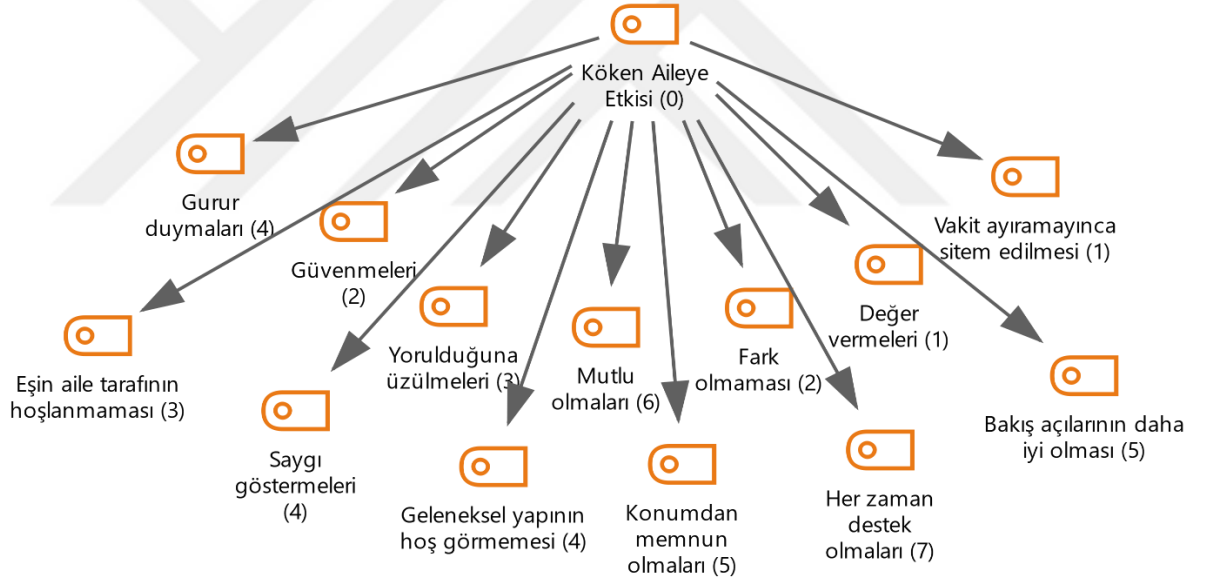
Şekil 16: Çocuklarla İlişkiye Etkisi

Katılımcılara yöneltilen çalışmanın çocuklarınızla olan ilişkinize dair sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan kodlar olumlu ve olumsuz olarak ikiye ayrılmıştır. Olumlu bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen kodlar kaliteli vakit geçiriyoruz ve maddi olarak ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabilmek olurken; olumsuz bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen kodlar yeterli zaman ayıramamak ve ihtiyaç duyduğu dönemlerde yanında olamamak olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

K5: “Kızımın kendi sorumluluklarını daha çabuk aldı. Öz disiplinli. Evde kaldığım zamanda onlarla **kaliteli vakit geçirmeye** çalışıyorum. Çalışacağım yeri seçerken özellikle dört gün çalışacak şekilde iş aradım. Açıkçası evime eşime ve **çocuklarıma yettiğimi düşünüyorum.**”

K12: “Bu nokta biraz sıkıntılı. Biz de çocuklara **yetemiyoruz**. Yoğun bir mesaimiz olduğu için biz yetişemiyoruz çocuklara büyüklerimiz boşluğu doldurmaya çalışıyor. Çalışan bir anne olmak bir handikap bizim için. **Onlara vakit ayıramıyorum**, büyümelerine şahitlik edemiyorum. Benim en büyük yaram bu. Yanlarına gittiğim zaman tükenmiş oluyorum, yorgun oluyorum. Ama vakit oluşturmaya çalışıp **kaliteli zaman geçirmek** için elimden geleni yapmaya çalışıyorum.”

K15: “Çocuklar küçükken sizi ne iş yapıp yapmadığınızla ilgilenmiyorlar. O dönem onlar için kötü. Ben de çalışan bir annenin çocuğu olarak da bunu söyleyebilirim. Ama çocuklar büyüdükçe annenin çalışmasının bir **gelir kaynağı olduğunu**, onların refahına katkı sağladığını. **Maddi açıdan destek oluyor** çalışmak bu da çocuklar için olumlu oluyor. Bir de yaptığım meslek **özgüven veriyor** onlara aynı dili konuşabilmek de.”

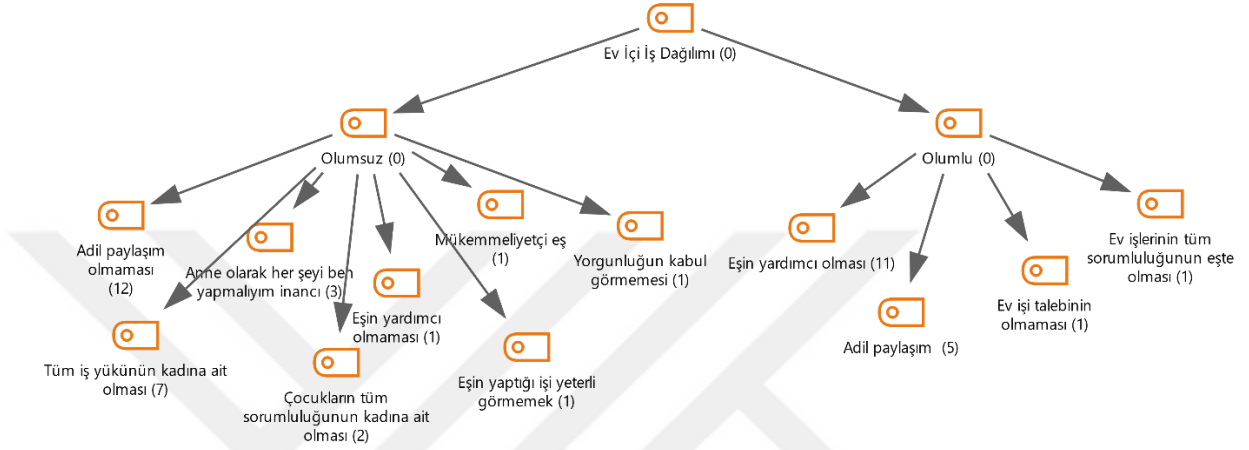


Şekil 17: Köken Aileye Etkisi

Katılımcılara çalışmanın köken aileye etkilerine yönelik sorulan sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan 13 kod içerisinde en sık tekrarlanan kodlar her zaman destek olmaları ve mutlu olmaları olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

K20: “Geleneksel bakış açısına sahip insanlar çalışmayı anlamlı bulmuyor, gereksiz buluyor. Herkes tarafından olumlu karşılandığını söyleyemem. Para ihtiyacı yoksa geleneksel yapı **kadının çalışmasını anlamlı bulmuyor.**”

K16: “Annem çok **mutlu**. Annem çok üretken biriydi. Bizim **çalışmamızı destekliyor**. Ailem mutlu.”



Şekil 18: Ev İçi İş Dağılımı

Katılımcılara yöneltilen çalışmanın ev içi iş dağılımına dair sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan kodlar olumlu ve olumsuz olarak ikiye ayrılmış; olumsuz etkilerin, olumlu bulunan etkilere kıyasla ağırlıkta olduğu saptanmıştır. Olumsuz bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen alt kodlar adil paylaşım olmaması ve tüm iş yükünün kadına kalması olurken; olumlu bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen kod eşin yardımcı olması olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

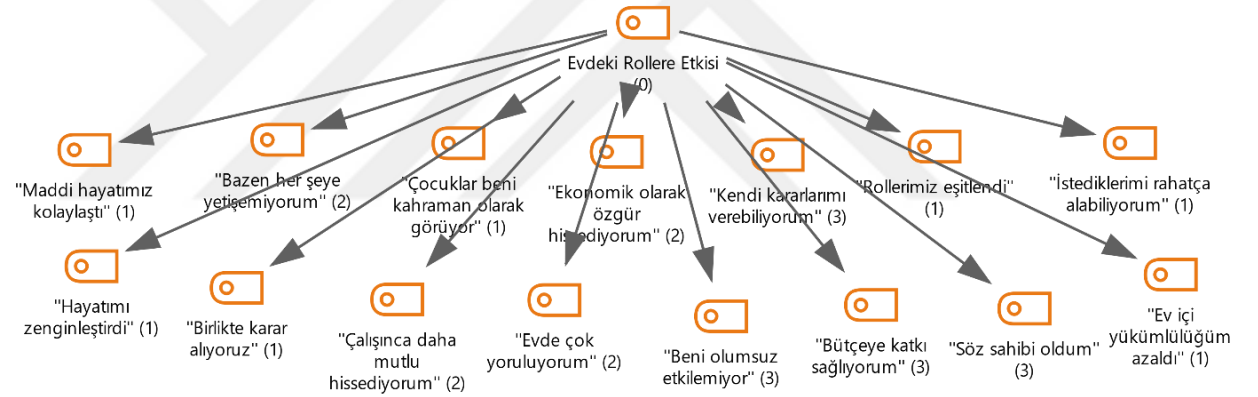
K1: “Eşimin yardımını çok görüyorum. Sürekli benden bir şey isteyen bir eşim yok. Belki de seçimimi ilk yaparken bu noktaya dikkat ettim. Dinlenmem için gönüllü yardımları bile oluyor. Beklentilerimizi **mantıklı olacak şekilde dile getiriyoruz**. Ben her gün üç çeşit yemek yapamam her işe de yetişemem. Realitede yaşıyoruz.”

K3: “**Adil değil asla**. Sorumluluğum yüzde 70’i bizim ailede ben deyse eşim yüzde 30 undan sorumludur diyebilirim. Eşim çalışmamı destekler ama eşim de evde her şey süper olsun aksaklık olmasın istiyor. Çalışmada harcadığım enerji yok sayılıyor. Eşim yorgun iken sen çok yorgun olmamalısın çünkü bir şeyleri sen idare etmelisin.

Eşim ev işlerine yardım etmiyor değil ama o yorgun olduğunda **anne olarak ben yapmak zorundayım**. Döngü bu şekilde. Ben yorgun olduğumda gidip yatamıyorum. Senin yorgun olma durumun çok kabul görmüyor.”

K13: “**Ev içi iş yükünün hepsi bende**. Faturalardan tutun market alışverişine kadar her şeyi ben yapıyorum. Ailede böyle görmüş. Ev içi sorumluluk verilmemiş. Rahat bir tip. Benim eşimin ev işine, evle alakalı hiçbir şeye merakı yok. **Çok rahatsızım** ama değişeceğini sanmıyorum.”

K16: “**Bizde adil paylaşım** var. Çünkü eşim küçük yaşta yetim kalmış dolayısıyla kendi ayakları üzerinde durmak zorunda kalmış ev ve dışarı işlerini yapmak zorunda kalınca evde iş yapmaya alıştığı için bana yardımcı olur.”



Şekil 19: Evdeki Role Etkisi

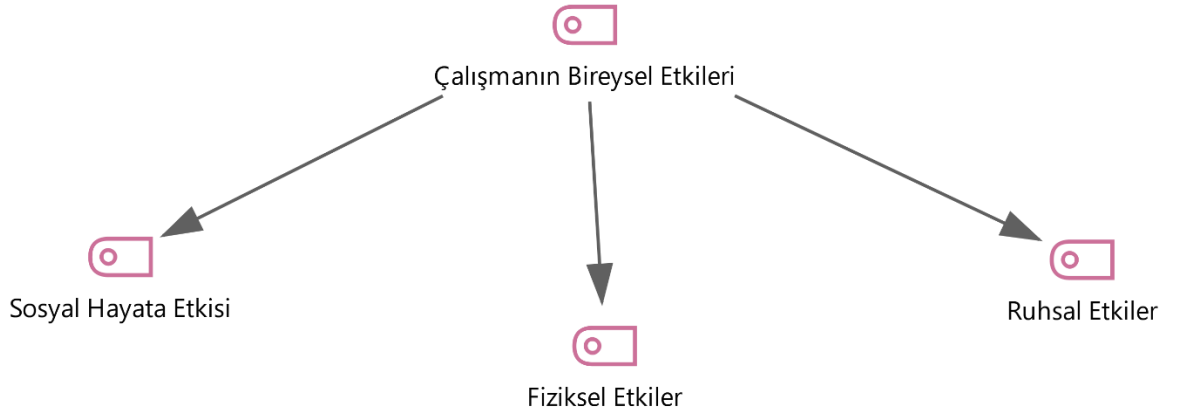
Katılımcılara çalışmanın evdeki role etkilerine yönelik sorulan sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan 16 kod içerisinde en sık tekrarlanan kodlar bütçeye katkı sağlıyorum ve kendi kararlarımı verebiliyorum ifadeleri olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

K17: “Bizim toplumumuzda çalışsanız bile **ev hanımlığından emekli olamıyorsunuz**. Evin yükü sizde yine. Ne kadar yakınsam da burada bir şey değişmiyor. Kalkıp ev işlerini yine ben yapıyorum. Yırtınsam da çünkü değişmiyor. İş yine bana kalıyor. Yetiştığım ailede de gördüğüm bu olunca **çalışmakla birlikte yükümüz artıyor**.”

K9: “Bir kere eşimin ailesinin bana **bakış açıları çok değişti**. Daha çok saygı göstermeye başladılar. Sözlerini seçerek kullanmaya başladılar. Çocuklar beni bir kahraman olarak görüyorlardı. Annem bizim için çalışıyor derlerdi. **Bu anlamda roller değişti**. Ev düzenlemeleri benim işimle birlikte değişti. Evliliğin ilk yıllarında çalışmaya başlamak önemli. Sesinizi çıkarabiliyorsunuz. İleri yaşlarda çalışmak çok bir şey değiştirmeyebilir ev içi roller noktasında ama ilk tecrübesizlik dönemlerinde bir güç sahibi olmak hayatınızı kolaylaştırabiliyor.”

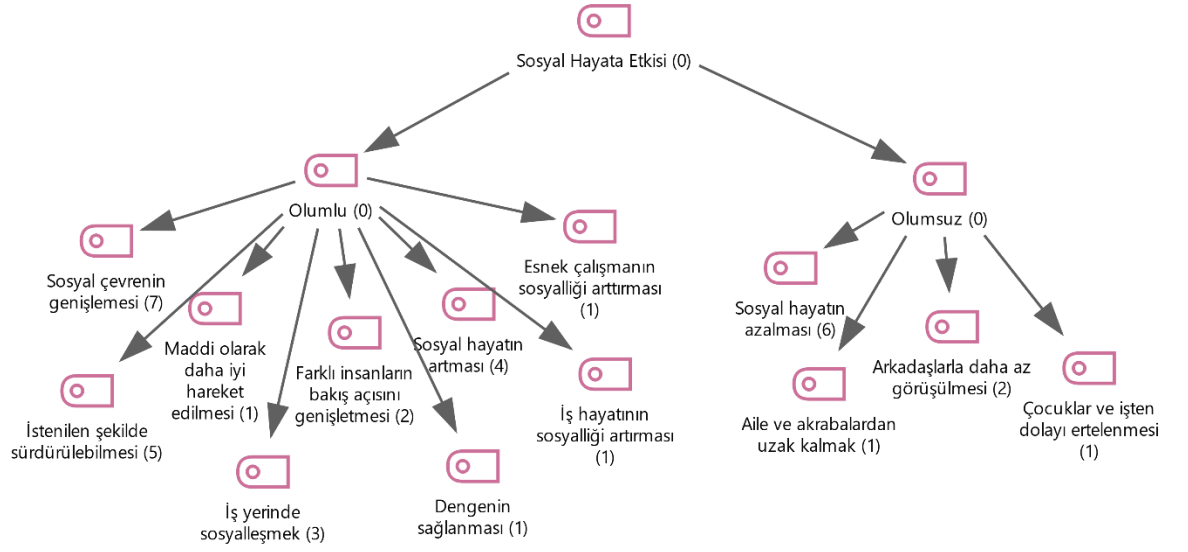
K6: “Çalışan bilgisayar mühendisi kadın olarak **evdeki hava değişti**. Kendime özgüvenin arttı. Eşim bazen çalıştığın için havalara mı girdin diyor espriyle. Ezik durmuyorsun, çünkü sende **katkıda bulunuyorsun bütçeye**. Eskiden evde yemek olmaması sorun olur iken şimdi dışarıdan söyleyelim diyebiliyorum. Beni zorlayan her beklentiye yerine getirmek zorunda kalmıyorum. Karşı taraf da bu ortak bütçe durumunun farkında olduğu için eskisi gibi tepki veremiyor. Çalıştığın için **karşı taraf da seni daha fazla tolere ediyor**. Ev içi yükümlülüğüm mecburiyet olmaktan çıktı. Eşim de beklentilerini düşürmek zorunda kaldı.”

4.4. Çalışmanın Bireysel Etkileri



Şekil 20: Çalışmanın Bireysel Etkileri Teması ve Kategoriler

Katılımcıların çalışma hayatının kişinin bireysel hayatına etkilerine yönelik genel görüşleri çalışmanın bireysel etkileri teması altında 3 kategoriden oluşmaktadır. Bu kategoriler sırasıyla; sosyal hayata etkisi, fiziksel etkileri ve ruhsal etkileri olarak oluşturulmuştur.



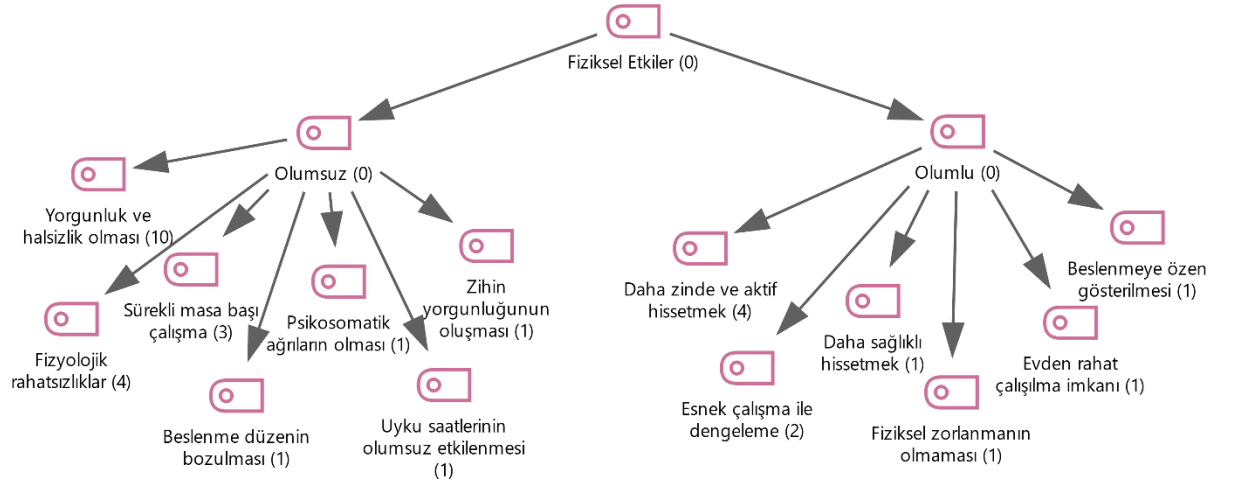
Şekil 21: Sosyal Hayata Etkisi

Katılımcılara yöneltilen çalışmanın sosyal hayata etkisine dair sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan kodlar olumlu ve olumsuz olarak ikiye ayrılmış; olumlu etkilerin, olumsuz bulunan etkilere kıyasla ağırlıkta olduğu saptanmıştır. Olumlu bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen kodlar sosyal çevrenin genişlemesi ve istenilen şekilde sürdürülebilmesi olurken; olumsuz bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen kod sosyal hayatın azalması olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

K2: “Arkadaşlarımla **daha az görüşebiliyorum**. Mesai ve nöbetlerden dolayı sosyal programım etkilenebiliyor. **Mali rahatlık** olduğu için ise hareket etme alanı açıyor.”

K8: “Çalışmamın en önemli sebebi **daha fazla sosyalleşme** idi. Aktif olmak için çalışıyorum. Evde boş olmadığım halde boş olduğumu düşünüyorum. İşe yaramadığımı düşünüyorum. Aslında en zor şey ev hanımlığı. Ama demek ki ben ev hanımlığıyla tatmin olmuyorum ki bir boşlukta gibiyim.”

K10: “**Sosyal hayatım biraz azaldı** çalışmaya başlayınca. Akrabalardan biraz uzak kaldım bunun yoksunluğunu hissediyorum. **İşle birlikte de sosyal bir alanım da** ayrıyeten oluşmuş oluyor.”



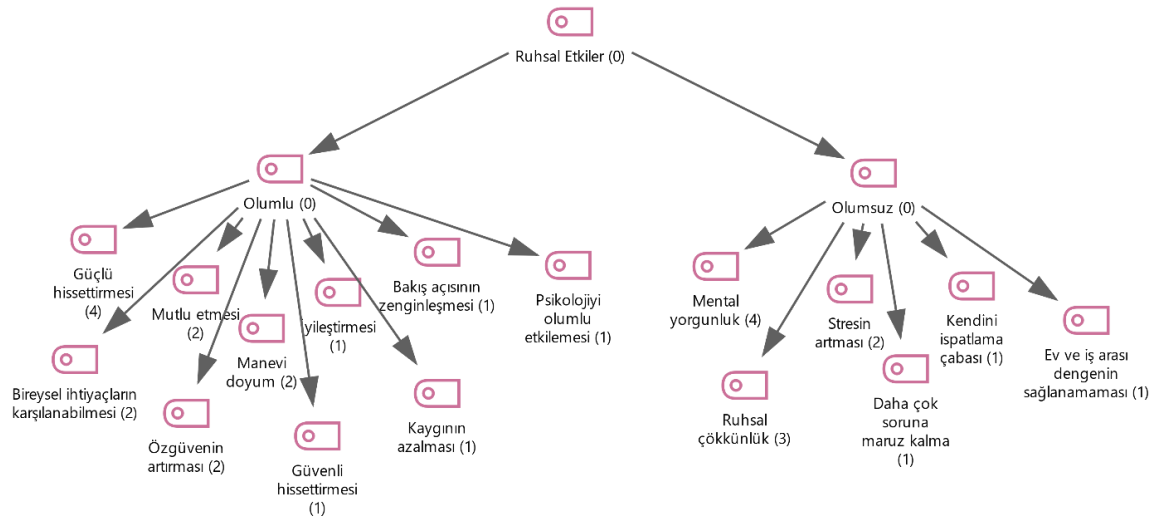
Şekil 22: Fiziksel Etkisi

Katılımcılara yöneltilen çalışmanın fiziksel etkisine dair sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan kodlar olumlu ve olumsuz olarak ikiye ayrılmıştır. Olumlu bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen alt kod daha zinde ve aktif hissetmek olurken; olumsuz bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen kod yorgunluk ve halsizlik olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

K20: “**Yorgunluk** oluyor ama olumsuz etkilediğini söyleyemem. Kendime ait bir işim olduğu için sağlığımla ilgili bir sorunum olduğunda ya da tatile gitmek istediğimde **kendi esnekliğimi** oluşturabiliyorum.”

K17: “Çalışmak sabah erken kalkmaya bir sebep dolayısıyla **zinde kalıyorsun**. Eklemlerini çalıştırıyorsun. Eğitimler alıyoruz bu da zihnini diri tutmaya bir sebep oluyor. Çalışırken hem beynini hem vücudunu işletiyorsun. Çalışmak, işe yaradığını düşünmek **insanı genç hissettiriyor**.”

K1: “Bel fıtığı gibi **fizyolojik rahatsızlıklarım** var belimin tutulduğu oluyor.”



Şekil 23: Ruhsal Etkisi

Katılımcılara yöneltilen çalışmanın ruhsal etkisine dair sorular doğrultusunda elde edilen cevaplardan oluşan kodlar olumlu ve olumsuz olarak ikiye ayrılmıştır. Olumlu bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen alt kod güçlü hissettirmesi olurken; olumsuz bulunan etkilerin içerisinde en çok görülen kodlar mental yorgunluk ve ruhsal çökkünlük olmuştur. Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında;

K8: “Bir dönem iflas etmiştik. Bu dönem çalışmak bende **ruhsal bir çöküntü** yapmıştı. Çalışmak zorundaydım ama bedenim çalışmak istemiyordu. **Mental bir yorgunluk** vardı. Zorunluluk bunu tetikliyordu belki de.”

K5: “Ben de olumsuz bir etki olmuyor. Hatta aileme katkıda bulunabildiğim için **mutlu oluyorum**. **Psikolojimi olumlu** etkiliyor. Zorunlu bir çalışma olsaydı benim üstümde bir yük olurdu çalışmak ama öyle olmadığı için keyfini çıkarıyorum.”

K9: “Çalışmak aile hayatına katkı veriyor ama verdiği kadar da alıyor. Artısı kadar eksisi de var. **Ruhsal olarak çok yoruyor**. Ama bir yandan da tatmin ediyor. Sonuç olarak birbirini götürüyor, nötr oluyor.”

K13: “Çalışmak benim için **bir yük değil** aksine evdeki diğer yükümlülükler benim için sıkıntı. Çalışmayı yük olarak görmüyorum.”



Şekil 24: Kelime Bulutu

Şekil 22’de çalışma, kadın, çok, ben, sosyal, çalışan, ev, geleneksel, paylaşım, adil, zaman ve iş gibi kelimelerin öne çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda, kelime bulutu aracılığı ile yapılan veri görselleştirmesinin sonucunda öne çıkan kelimelerin, çalışılan konu ile uyumlu olduğu saptanmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada ulaşılan sonuçlar ile ilgili alanyazında yapılan çalışmaların tartışılmasına ve araştırmada çıkan sonuçlara göre önerilere yer verilmektedir.

Bu çalışma, evli, çocuklu çalışan kadınların ekonomik özgürlüklerinin aile içi rollere etkisini incelemek amacıyla, evlilik ve çalışma süresi en az beş yılı geçmiş kadınlar baz alınarak yürütülmüştür. Çalışma toplamda 20 katılımcı ile yüz yüze ve online olacak şekilde, yarı yapılandırılmış sorularla oluşturulan görüşme formu kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Çalışma grubu seçilirken yüksek öğrenim görmüş katılımcılardan, iş hayatındaki çalışma koşulları en az 5 yıl çalışma kriteri aranmış, esnek çalışma veya tam zamanlı çalışma ayrımı yapılmamış, çalışma koşulları açısından çeşitlilik tercih edilmiştir. Araştırmada kadınların ekonomik özgürlükleri temel alınarak yürütüldüğünden ekonomik olarak eşiyle aynı veya eşinden yüksek gelir elde edilmesi koşulu aranmıştır. Meslek olarak çok çeşitli alanda kişiye ulaşmaya çalışılmış, deneyimleri farklı olacak bir kitleye ulaşım hedeflenmiştir.

Yukarıdaki kriterler baz alındığında, 31 yaş ile 55 yaş arası, 5 ile 32 yıl arası evlilik süreleri, 6 ile 33 yıl çalışma hayatı olan bir çalışma grubu oluşmuştur. Bu kriterdeki çalışan kadınların çocuk sayısı ise en az 1, en fazla 3 olduğu görülmektedir. 20 sorudan oluşan görüşme formu ile yapılan mülakatların bire bir deşifresi yapılmış, ortaya çıkan veriler, betimsel ve içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucu dört tema oluşmuştur. Bu temalar, çalışma hayatına genel bakış, çalışmanın oluşturduğu kişisel kazanımlar, çalışmanın ev ve aileye etkisi ve çalışmanın bireysel etkileri olmak üzere sınıflandırılmıştır.

Katılımcıların **çalışma hayatına genel bakış açısı**, neden çalıştıkları ve çalışmayı sürdüren iç kaynakların neler olduğu doğrultusunda sorular sorulmuştur. Alınan cevaplarda çalışma motivasyonu olarak, katılımcıların büyük çoğunluğu

yaptığı işi sevmek olduğunu diğer önemli bölüm ise maddi olanaklara sahip olmanın etkili olduğu cevabını vermiştir. Katılımcıların yanıtlarında, manevi tatmin, sosyalleşme, gelişme, emeklilik hayali, üretkenlik, insanlara faydalı olmak gibi kavramların ön plana çıktığı görülmektedir. Yaksi (2022) çalışmasında, çalışma hayatının devamlılığı konusunda, kadınların sahip oldukları statülerinin sürmesi, kendilerini geliştirmeye devam etmeleri, aktif bir hayat istemeleri gibi nedenlerin kadınların çalışma hayatında var olmalarında önemli rol oynadığını ifade etmiştir. Aynı çalışmada yapılmış araştırmaya katılanların çalışma motivasyonunun üstten alta doğru sıralamasında, maddi gelir, çocuklarına iyi imkanlar sunma ve son olarak da ekonomik özgürlük çıkmıştır. Bu çalışma araştırma ile benzerlik oluşturmaktadır.

Çalışma hayatında bulunmanın **oluşturduğu duygulara** bakıldığında kendini güvende hissetme, değerlilik duygusu, manevi doyum, güç gibi cevaplar gelirken, katılımcılarda sadece 2 tanesinin zorlanarak çalıştığı ve çalışmayı sürdürdüğü görülmektedir. Geri kalan çoğunluk çalışma sebebine olumlu cevaplar vermiştir. Kazanılan paranın miktarı üzerinden bir değerlendirilmeye gidilmemiştir. Katılımcılar çalışma motivasyonunda para kazanmayı güç unsuru olarak kullanmamışlardır. Çalışmanın kendisini baz alarak değerlendirme yapmışlardır. Karagöz'ün (2019) çalışması araştırma ile uyuşmamaktadır. Karagöz çalışmasında kadınların aldıkları ücretin aile içi kararlara yansıdığını, aile ve çevresinin çalışan kadının yetersizliklerinin bu sebeple tolere edilerek görmezden geldiğini söylemektedir. Öte yandan Erbil'in (2016) çalışması da araştırmayla örtüşmemektedir. Çalışmada evli ve çalışan bireylerin çalışma doyumu ve motivasyonunda ekonomik olarak yüksel gelir sahibi olmayla, çalışma yaşam kalitesinin paralel olduğu, sonucuna ulaşmıştır. İçli (2020) ise çalışmasında, kadınların ekonomik olarak ne kadar değer kazandıklarına bakmadan, az kazançla da olsa çalışmanın kadının ekonomik anlamda özgür hissetmesine olanak sağladığı için katılımcıların kendilerini iyi hissettikleri sonucuna ulaşmıştır. İçli'nin çalışması araştırmayla örtüşmektedir.

Ev işleri sorumluluğu açısından nasıl bir paylaşım içine girildiğine dair sorulan soruya verilen cevaplarda katılımcıların çoğunluğu ev içi iş paylaşımının, adil olmadığını söylemektedir. Bunda geleneksel ataerkil aile yapısının evliliklerinde baskınlığının sürmesine bağlanmaktadır. Karaman'ın (2021) çalışmasında çıkan

sonuçlar ile araştırmanın bulguları örtüşmektedir. Araştırmada ataerkil bakış açısının toplumda yaygın olduğunu, bu bakışın yansımasının iş hayatındaki performansı olumsuz etkilediğini, ev işleri ve çocuk bakımında da benzer yansımanın hissedildiği sonucuna ulaşılmıştır.

Kadınların çocukları ile ilişkileri incelendiğinde esnek çalışma koşullarında olan annelerin çocuklarıyla ilişkilerinin çalışma noktasında olumlu katkısı olduğunu, daha kaliteli zaman geçirebildiklerini ve erken yaşta sorumluluk alabildiklerini düşünürken, esnek çalışma imkânı olmayan annelerin çocuklarına yeterli zaman ayıramamaktan üzüldü duydukları görülmektedir. Bunun sonucu olarak anneler tek başlarına işlerin üstesinden gelemediklerinden kendilerini yetersiz hissettiklerini ve çocuklarına yetemediklerini söylemişlerdir. Ünver'in (2022), çocuklarla ilgilenmede baba ile annelerin birlikte görev üstlendikleri sonucuna ulaşılmış, dolayısıyla çocuk bakımıyla ilgili olumsuz koşulların evlilikte oluşmaması sonucu çalışmamızla örtüşmemektedir.

Katılımcıların **çalışma hayatının sosyal statüye etkileri** ile ilgili sorulan sorulara verdikleri yanıtlar şöyle sıralanabilir: statü sahibi olmak başlığı altında saygınlık, yetkinlik, danışılan, fikri alınan kişi olmak, statüye uygun bir çevre ilişkisi, entelektüel kültüre sahip olmak, toplum tarafından kabul görmek gibi cevaplar alınmıştır. İçli (2020) yaptığı çalışması bu sonuçla örtüşmektedir. İçli'nin çalışmasında kadının çalışma hayatında olmasının ekonomik sebeplerden ziyade, kendini değerli hissetme ve bir kimlik edinme isteğinin ağır bastığı sonucuna ulaşılmıştır.

Eşlerini **birbirinden beklentilerine** bakıldığında, katılımcıların üçte birinin beklentisinin karşılandığı, üçte ikisinin beklentisini karşılamadığı görülmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu evliliğinde isteklerinin karşılanmadığını söylemiştir. Yine katılımcıların üçte biri eşini ataerkil yapıya ait birey olarak tanımlarken, bazı katılımcılar gelenekselci olarak tanımlamıştır. Güzelel (2020) yılında yaptığı çalışmasında, erkeklerin eşlerine ev ve çocuk bakımında destek oldukları için aile-iş çatışması yaşamadıkları, beklentilerinin karşılandığı sonucuna ulaşmıştır. Güzelelin çalışması bu sonuçla örtüşmemektedir.

Yapılan araştırmada katılımcıların eşlerinin çoğunluğunun katılımcıların çalışma hayatına manevi olarak destek oldukları, başarılarından dolayı mutlu oldukları hatta gurur duyduklarını ifade etmişlerdir. Katılımcıların geri kalan az kısmında ise kendilerinin ön plana çıkmalarından dolayı eşlerinin rahatsız olduklarını dile getirmişlerdir.

Araştırmada katılımcıların köken ailelerinden destek aldıklarını, eşlerinin ailelerinden de büyük bir kısmının destek verdiğini, çok azının olumsuz yorum yaptığını söylemiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu çalışma hayatıyla birlikte sosyal çevresinin genişlediğini, farklı bakış açısı kazandıklarını ifade ederken katılımcıların bir kısmı da yoğun çalışma saatlerinin sosyalliğini bitirdiğini ifade etmiştir. Katılımcılar fiziksel olarak yorulsa da büyük çoğunluk çalıştıkları için mutlu olduklarını ifade etmişlerdir.

ÖNERİLER

Bu araştırmada, evli çalışan kadınların ekonomik özgürlüklerinin aile içi rollere etkisini, geleneksel rollerin günümüz kadınına nasıl etkilediğini, çalışmanın kadına kattığı kazanımlarının neler olduğunu, bu kazanımların aile ilişkilerine nasıl yansıdığını ve kadın olmanın zorlu tarihsel sürecinden günümüze bir yolculuk yaparak bu çalışma tamamlanmıştır.

Çalışmanın sonunda kadınların, eğitim olarak yükselmelerinin, çalışma hayatında olmalarının, kadını yüzlerce yıllık tanımlanmalarının dışına çok fazla taşımadığını, gelenekselci ikincil rolde olan kadın profilinin hala sosyal bellekte durduğunu hem bu çalışma hem de alan yazında benzer çalışmalar kanıtlamaktadır. Ekonomik olarak özgürlük kadını belli bir noktaya taşımaktadır ama bu durum kişilik özellikleri ve etkileşim içinde olunan çevreyle bazen kadını ileriye taşıırken çoğu zaman kadının geride oluş rolünü değiştirememektedir.

Ekonomik özgürlük kadını sosyolojik ve psikolojik olarak bir noktaya kadar desteklemiştir ama belirgin bir sosyal kimlik inşasına etki edememiştir.

Çalışma hayatının kadının bireysel olarak kendisini iyi ve değerli hissetmesine katkısı yüksektir. Eşler, kadınların çalışmasına destek vermektedir fakat ev içi sorumluluklarda paylaşım yapmamaktadır. İş bölüşümünde erkeklerde ataerkil anlayış devam etmektedir. Bu noktadan hareketle aşağıda değinilen konularda derinleşmeye gidilirse kadının toplumsal konumuna olumlu etkilerin ortaya çıkacağı kanaati taşınmaktadır:

-Modernleşmeyle birlikte kadın artık eski toplum düzlemindeki konumunda değildir. Günümüzde eğitim alma hakkı ve eşitliği her insanın temel hakkı olmuştur. Bu konjonktürde kadının aldığı eğitimlerle birlikte çalışma ve toplumsal hayatta silik kalma olasılığı düşmüştür. Eğitim olanaklarının artması iş hayatına geçişi hızlandırdığı ve arttırdığı düşünüldüğünde, kadınların çalışma koşullarının biyolojik, fizyolojik ve duygu dünyasına uygun olacak şekilde düzenlenmesi zorunludur.

- Kadının fitri yapısı, doğurganlığı, her ay bir hafta regl olması gibi özellikleri kapitalist sistemin istediği seri ve devamlı çalışma dayatması ile çelişmektedir. Dolayısıyla kadının çalışma hayatı, fitri özellikleri göz ardı edilerek erkek fitratıyla aynı doğrultuda bir beklenti içine girilmemelidir. Kadının çalışması ve erkeğin çalışması farklı iki kol olarak değerlendirilmelidir. Tanımlar ve iş taksimleri bu minvalde yapılmalıdır. Kadının çalışmasını “fitratına” uygun ortamlarda yapabilmesi sonucu ev ve iş dengesini kurmada yaşanan önemli sorunların ortadan kalkmasına olanak tanıyacaktır. Böylece aile kurumunun iş hayatı üzerinden zarar görmesinin önüne bir noktada geçilebilecektir.

-Toplumsal rollerin yeniden tanımlanması ve bu doğrultuda içinin doldurulması, günümüz anne, baba, çocuk ve dolayısıyla aile kurumunun sağlam temellere oturmasında etkili olacaktır. Ataerkil yapıda geçerliliği olan rol tanımı günümüz koşullarında geçerliliğini büyük ölçüde yitirmiştir. Yeni, belirgin ve net olarak tanımlanmış rollerin olduğu bir aile yapısı, geçiş sürecindeki Türk ailesinde netliğin kazanmasına sebep olacaktır.

-İş ve ev hayatı dengesini kurmakta zorlanan çiftler iş ve aile kurumunda dengelerin oturması sonucu mutlu aile ve dolayısıyla mutlu toplumun adımlarını atmaya zemin hazırlayacaktır.

- Günümüzde bir kısım kadın özgürlüğünü parasal özgürlüğe indirgemıştır. Kadınlar ekonomik özgürlüğü olduğunda kendilerini güvende hissetmektedir. Fert olarak var olmanın parasal güç ile olabileceğine dair algının değişmesi gerekmektedir. Çalışmak isteyen kadının koşulları belirlenmeli ama kadının birey olarak varlığı insan olması üzerinden değerlendirilmeli ve her insan gibi özgürlük tanımı belli koşullar üzerinden yapılmamalıdır.

-Kadının kişilik özellikleri, köken aileden alınan destek gibi faktörler kadının çalışma hayatından, ekonomik özgürlükten aldığı olumlu etmenlerden daha fazla kadını evlilikte güçlü kılmaktadır. Bu çalışmada köken ailenin desteğinin alınmasının aile içi rollerde ekonomik özgürlükten daha fazla etkili olduğu görülmüştür. Bu veriden hareketle evlilik birliği kurulmadan önce ebeveynlere bazı öneriler sunulacaktır: kız çocukları cinsiyet ayırımı yapılmadan yetiştirilmeli, erkek ve kadın diye cinsiyetçi bir ayrıma tabi tutulmamalıdır. Zira kadınlar çalışma hayatında kendilerini değerli hissetme ve söz sahibi olma gibi sebeplere tutunarak varlık gösterebilmekte, ekonomik özgürlüğü bir varoluşsal gerekliliğe, kendini ispatlamaya indirgeyebilmektedirler.

-Kadın toplum yapısı için önemli iki unsurdan biri iken anne vasfı ve ev hanımı vasfı ile de kabul görebilmelidir. Zira aile kurumu için parasal kazançtan daha öte ruh ve beden sağlığı yerinde toplumu yetiştirecek anne adaylarının bu yönü desteklenmelidir. Kadın ev ve iş hayatı içinde tercihe zorlanmamalı. İş hayatı güç alınacak kaynak olarak görülmemeli, üretmek ve yararlı olmak için yapılan bir işlev sınırları içinde görülmeli.

-Evlilik birlikteliğinde ekonomik özgürlüğü olan kadınların çalışmaya yüklediği anlam değiştiğinde aile içi dengelere olan etkiler farklı olacaktır. Kadının köken ailesinden alacağı manevi desteğin iş hayatındaki dengeleri nasıl etkileyebileceği konusu araştırılmaya değer bir konudur.

KAYNAKÇA

Afşar, B. ve Öğrekçe, S. (2015). Tarihsel süreçte kadının gelişimi ve ekonomideki rolü: toplayıcı kadından günümüz kadınına dönüşüm. *Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 17(4), 65-86.

Akın, B. H. (2010). Türkiye’de iş yapma ortamının girişimcilik ve ekonomik özgürlükler açısından değerlendirilmesi. *Ahmet Yesevi Üniversitesi Mütevelli Heyet Başkanlığı*, 55, 21- 49.

Aksan, G. (2013). *Evlilik ve Ayrılma: Ailenin kurulması ve sona ermesi*. Aile Sosyolojisi içinde. Konya: Çizgi Yayınları.

Akyılmaz, Gül. (2000). *İslam ve Osmanlı hukukunda kadının statüsü*. Konya:Göksu Ofset Matbaa.

Akyiğit, E. (2020). *Bireysel iş hukuku ders kitabı*. Ankara: Seçkin Hukuk.

Akyol, A. (2020). *Anneliğin kadın çalışanlara etkileri*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Aluş, Y. (2015). Kültürel ve toplumsal gerçekliğimiz açısından aile anlayışlarının ve Türk ailesinin değerlendirmesi. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*.

Armağan, S. (1979). *Türk esas teşkilat hukuku, 1. Kitap*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

Arpacı, F. ve Ersoy, A. F. (2007). Kadının çalışmasının ailenin yaşam kalitesine etkisinin incelenmesi. *Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*, 3(11), 42.

Aslan, O. E. (2006). Cumhuriyet ve kadın memurlar. *Amme İdaresi Dergisi*, 39, 4.

Bahrani, Z. (2018). *Babil’in kadınları* (Çev. Sercan Çalıcı), İstanbul: Kolektif Kitap.

Balcı, A. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem teknik ve ilkeler* (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 254,255.

Bhasin, K. (2003). *Toplumsal cinsiyet "bize yüklenen roller"*. İstanbul: Kadav Yayınları.

Bingöl, O. (2014). "Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye’de kadınlık". *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(1), s.108-114.

Birekul, M. (2014). *Aile ve dini sosyalleşme, aile sosyolojisi yazıları içinde*. İstanbul: Açılım Kitap Yayınları.

Biricikoğlu, H. (2006). Kadınların kent yönetimine katılmaları, *III. Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi*.

Budak, G. (2021). *Çalışma hayatında kadın, çalışan kadının sosyolojik değişimi ve kadının işgücüne katkısı*. Edirne: Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Butler, E. (2016). *Özgür toplumun temelleri*. (çev: Hakan Şahin). Ankara: Liberte Yayınları.

Butler, J. (2019). *Cinsiyet belası: feminizm ve kimliğin altüst edilmesi*. (Ö. D. Gürkan, Dü.) İstanbul: Metis Yayınları.

Can, H.E. (2022). *Çalışan kadınların aile ve iş hayatında karşılaştıkları sorunlar: Tokat/Erbaa örneği*, Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi /Lisansüstü Eğitim Fakültesi.

Cevher, E. ve Öztürk, U. C. (2015). İşyerinde tacizin pembe hali: Kadınların kadınlara uyguladığı mobbing. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 151-174

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Araştırma tasarımı: Nitel, nicel ve karma yöntem yaklaşımları* (E. Karadağ, çev.). Nobel Yayıncılık.

Creswell, J. W. (2016). Nitel araştırma yöntemleri: Beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni (3. Baskıdan çeviri). (Çev. M. Bütün, S.B. Demir). Siyasal Kitabevi.

Çakır, S. (2011). Feminist tarih yazımı: Tarihin kadınlar için, kadınlar tarafından yeniden inşası. (Der. Serpil Sancar), *21. Yüzyıla girerken Türkiye’de feminist çalışmalar* (s. 505-533). İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Çalgüner, C. (1943). *Türkiye’de ziraat işçileri*. Ankara: Ankara Yüksek Ziraat Enstitüsü Rektörlüğü Yayını.

Çalışma Bakanlığı (1946). *Çalışma bakanlığı ilk yılı ve ilk hedefleri (Beş yıllık iş programının esasları)*. Ankara: Akın Matbaası.

Çelik, N., Caniklioğlu, N., ve Canbolat, T. (2020) *İş Hukuku dersleri*, İstanbul: Beta Basım.

Çevlik, T. (2017). *Türkiye’de 2001-2015 Döneminde Kadın İşgücünün İstihdamı*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dalkıranoglu, T. (2006). *Çalışma yaşamında kadın işgücü ve cinsiyet ayrımcılığı: konaklama işletmelerinde bir uygulama*, Eskişehir: Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dalkıranoglu, T.ve Çetinel, F.G. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 277-298.

Demir, E. (2022). *Evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu ile iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi*, İzmir: Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi/ Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Derdiyok, B. (2014). *Yerel Seçimlerde Kadın Adayların Görünmezliği Sorunu* (Rapor). TÜRKSAM (Uluslararası İlişkiler ve Stratejik Analizler Merkezi).

David, M. E. (2000). *Serbest piyasa feminizmi: bir cevap*. (Çev. M. B. Seçilmişoğlu), Liberte Yayınları.

Doğru, A. (2010). Kadın çalışanların cam tavan engelleri ve iş tatminine etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Ece, S. (2019). *Emekçi kadınlar ve cam tavan sendromu*. Ankara: Gazi Kitabevi

Ecevit, Y. (2011). Toplumsal cinsiyet sosyolojisine giriş. Y. Ecevit ve N. Karkıner, (Ed.), *Toplumsal Cinsiyet Sosyolojisi içinde* (s. 2-29). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.

Erbil,D.D ve Hazer, O. (2020). Çalışma yaşam kalitesinin evlilik uyumuna etkisi, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 38(1), 59-74

Erdem, F. (2019). *Hannah Arend'te politik özgürlük*. Mardin: Yüksek Lisans Tezi, Mardin Artuklu Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ergin, M., (haz.). *Türklerin soy kütüğü*. Ebulgazi Bahadır Han, Şecere-i Terakime, 1001 Temel Eser.

Eyuboğlu, D. (1999). *Kadın işgücünün değerlendirilmesinde yetersizlikler*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

Faulkner, Neil. (2012). *Marksist Dünya Tarihi – Neandertallerden Neoliberallere*. T. Öncel (Çev.). İstanbul: Yordam Kitap.

Freeman, Charles. (2013). *Mısır, Yunan ve Roma – Antik Akdeniz Uygarlıkları*. S. K. Angı (Çev). Ankara: Dost Yayınevi.

Gök, F. A. (2013). Evli kadın ve erkeklerin toplumsal cinsiyet rolleriyle ilgili algılarının aile işlvlerine yansması. Ankara.

Grix, J. (2010). *The Foundations Of Research*. London: Palgrave Macmillan.

Gültepe, N., (2008). *Türk Kadın Tarihine Giriş*, İstanbul: Ötüken Yay.

Güzelel, G. B. (2020). *İş-aile çatışmasına aracılık eden faktör “Toplumsal Cinsiyet”*: bankada çalışan kadınlar örneği. Kırklareli: Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hablemitoğlu, Ş. (2009). *Toplumsal cinsiyet yazıları kadınlara dair birkaç söz*. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları.

Hasan, S.H. (2022). *Çalışan kadınların aile içindeki konumu üzerine sosyolojik bir araştırma: ırak/erbil örneği*. Elâzığ: Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Haviland, W., Prins, H., Walrath, D. ve McBride, B. (2008). *Kültürel Antropoloji*. İ. Deniz ve E. Sarioğlu (Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.

İçli, S. (2020). *Kadınların çalışma hayatı ve ekonomik özgürlük algısı: Konya örneği*. Konya: Yüksek Lisans Tezi. Nemettin Erbakan Üniversitesi/Sosyoloji Anabilim Dalı.

İğde, G. (2011). *“Avrupa Birliği’nde iş ve aile yaşamını uyumlaştırma politikaları: İspanya ve Türkiye örneği”*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü,

International Labour Organization (2016) “Çevrimiçi” file:///C:/Users/ASUS/Desktop/sooon/wcms_446101.pdf , Erişim Tarihi: 06/01/2021.

İleri, Ü. (2016). Sosyal politikalarda kadın ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili başlıca uluslararası ve ulusal hukuki düzenlemeler. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(12), 128-153.

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

Karagöz, A.Ş. (2019). *Çalışan evli kadınların aile ve akrabalık ilişkileri*. Isparta: Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kasapoğlu, M. A. (1994). Aile ve kadın araştırmaları için yedi temel rol ve statü. *Ankara Üniversitesi Dil Tarih Coğrafya Fakültesi Araştırma Dergisi*, 15, 217-233.

Kaymaz, İ.Ş. (2010). *Çağdaş Uygarlığın Mihenk Taşı: Türkiye’de Kadının Toplumsal Konumu*. Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi, 346-349.

Kılbitmez, R. (2018). *Çalışan evli kadınların evlilik doyumu düzeylerinin demografik değişkenler ve ev içi iş paylaşımı üzerinden yordanması*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi /Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 195-219.

Konur, S. (2022). *İş ve özel yaşamı dengeleme bağlamında çalışan kadınlarda tükenmişlik*. Sivas: Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koray, M., Demirbilek, S. ve Demirbilek, T. (2000). *Gıda işkolunda çalışan kadınların koşulları ve geleceği*, Ankara: T.C. Başbakanlık Ksgm, s. 214-215.

Korkmaz, A ve Korkut, G. (2012). Türkiye’de kadının işgücüne katılımının belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-65.

Korkmaz, M., Alacahan, N. D., Cesim, D. T., Yücel, A. S. ve Aras, G. (2013). Türkiye’de kadın istihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki kadın istihdamı ile karşılaştırılması. *Turkish Studied Dergisi*, 1846-1862.

Köksal, B. (2010). Orhon yazıtlarında kadın. *e-Journal of New World Sciences Academy*, 2(6), 332-341

Luthans, F., Youssef, C. M. ve Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Cilt 198, Oxford: Oxford University Press.

Makal, A. (2004). Cumhuriyetin 80. yılında Türkiye'de çalışma ilişkileri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 47, 123-172.

Meeussen, L., & van Laar, C. (2018). Feeling Pressure to Be a Perfect Mother Relates to Parental Burnout and Career Ambitions. *Frontiers in Psychology*, 9, 2113. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02113>.

Moore, L. S. (1995). *Sanayi yaşamının bazı yönleri*. C. R. Johnson (Ed.) İstanbul 1920, S. Taner (Çev). (s. 147-174), İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

Öktem, Ü. (2005). Fenomenoloji ve Edmund Husserl'de apaçıklık (Evidenz) problemi. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 45(1), 27-55.

Önder, N. (2013). Türkiye'de kadın işgücünün görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.

Önsal N. ve Yaşar Ö. (Ed.) (2019). *Eşitlik- Ayrımcılık*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi.

Ören, K. ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, s. 34-59.

Özağır, A. (2010). *İş yaşamında kadınların karşılaştıkları sorunların bireysel performans etkileri: perakendecilik sektöründe bir uygulama*. Konya: Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özcan, M. S. ve Kaya, E. (2017). Türk toplumsal hayatında kadının varlığının tarihsel eksende sorgulanması. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 12, 175-188.

Özdemir, A. (2013). *Yönetim biliminde ileri araştırma yöntemleri ve uygulamalar*. Beta Yayıncılık.

Özer, M., & Biçerli, K. (2003). Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 55-86.

Parlak, Ü. (2021). *Çalışan annelerde depresyon düzeyini yordamada evlilik uyumu, iş-aile çatışması ve ebeveyn tükenmişliğinin rolü*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Parlaktuna, İ. (2010) Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.

Patton, M. Q. (2002). Two decades of developments in qualitative inquiry: A personal, experiential perspective. *Qualitative Social Work*, 1(3), 261-283.

Phillips, M. C. (1995). *Clarence Richard Johnson (Ed.)*, İstanbul 1920, S. Taner (Çev.). İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 247-277.

Quataert, D. (1999). Sanayi devrimi çağında Osmanlı imalat sektörü, T. Güney (Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.

Rose, P., Beeby, J. & Parker, D. (1995). Academic rigour in the lived experience of researchers using phenomenological methods in nursing. *Journal of Advanced Nursing*. 21(6), 1123-1129. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.1995.21061123>.

Samsun, N. (2017). Çalışmanın değişen anlamı ve güncel durumuna ilişkin tartışmalar. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 160-210.

Slattey, M. (2017). *Sosyolojide temel fikirler*. Ü. Tatlıcan- G. Demiriz (çev.). İstanbul: Sentez Yayınları.

Susam, R. T. (2013). *Özel sektörde çalışan kadınların sorunları: Erzurum ili örneği*. Erzurum: Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taş, S. (2019). *Türkiye’de kadın iş gücünün görünümü ve büyümeye etkisi (2008-2018)*. Konya: Yüksek Lisan Tezi. KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tunç, M. (2018). Kalkınmada kadın ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin rolü: ülkelerarası farklı gelir gruplarına göre yatay kesit analiz. *Sosyoekonomi*, 26(38), 221-251. doi:10.17233/sosyoekonomi.2018.04.13

Tuysuz, S., & Mutlu, K. (2021). Kadın istihdamının coğrafyası ve bölgesel yakınsama. *Türk Coğrafya Dergisi*, (77), 131-144.

Türnüklü, A. (2000). Eğitimbilim araştırmalarında etkin olarak kullanılabilecek nitel bir araştırma tekniği: görüşme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (24), 544- 555.

Urban, B. (2009). Görünmezlerin görünür olma mücadeleleri: Çalışan kadın örgütlenmeleri. *Çalışma ve Toplum*, 2, 83-110.

Üçyıldız, U. H. (2017). *Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılamaları: Ege bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında bir araştırma*. Mersin: Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ünver, Ş. (2022). *Üniversite mezunu evli çiftlerin aile içi rol dağılımına ilişkin algıları*. İstanbul: Yüksel Lisans Tezi. Ticaret Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Van Manen, M. (2007). Phenomenology of practice. *Phenomenology & Practice*. 1(1), 11-30. <https://doi.org/10.29173/pandpr19803>.

Vatandaş, S. (2020). Toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıp yargıları bağlamında kadının medyada metalaştırılması. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (36), 762

Yağcıoğlu, S. (2018). *Kadın işgücü istihdamı ve sorunları: Konya örneği*. Isparta: Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yakşı, S. (2022). Çocuk sahibi çalışan kadınların iş yaşam dengesi. Ankara: Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Üniversitesi/ Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

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

Yılmaz, M. ve Zoğal, Y. (2015). *Kadının işgücüne katılımının tarihsel gelişimi ve kadın istihdamını etkileyen faktörler: Türkiye ve Avrupa örneği*. Torino: Econ World.

Yılmaz, S. (2018). Toplumsal cinsiyet rollerinin günlük hayattaki yansımaları: Çorum/Alaca örneği. *İmgelem*, (2), 2-19

Yüksel, M. (2018). *Kadın çalışanların elektronik ticaret eğilimleri üzerine bir alan araştırması: Çankırı Meb Personeli Örneği*. Isparta: Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yüksel, M., ve Ören, K. (2018). Kadın çalışanların elektronik ticarete ilişkin algı düzeylerini ölçümlemeye yönelik bir alan araştırması. *Social Sciences Studies Journal (Sssjournal)*, 4(16), 1249-1269.

EK-1: Etik Kurul Onayı

Tarih: 13/03/2023 17:39
Sayı: E-65836846-044-282654
REKTÖRLÜK



282654



T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : E-65836846-044-282654
Konu : Etik Onayı

13.03.2023

Sayın Fatma KAVAK

İlgi : 27.02.2023 tarihli dilekçeniz.

İlgi yazınız ile "Evliktte Kadının Ekonomik Özgürlüğünün Aile İçi Rollere Etkisi" isimli çalışmanın mülakat sorularına Etik Kurul onayı talep edilmektedir.

Adı geçen ve ekte yer alan mülakat soruları, Üniversitemiz Etik Kurulunca incelenerek etik tanım, değer ve ilkelere aykırı bir düzenleme tespit edilmediği, önerilen mülakat sorularının etik kurallara uygun olduğu ve etik onayının verildiği ifade edilmiştir.

Konuya ilişkin bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Ömer ÇAHA
Rektör Yardımcısı V.

Ek: Etik Onaylı Mülakat Soruları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: A569C381-A389-4ACC-8184-8784EB6C0F8F

Belge Doğrulama Adresi: <http://e-belge.ticaret.edu.tr>

Adres: Örnektepe Mah. İmrakor Cad. No: 88/2 Beyoğlu/İstanbul
Telefon No: 444 04 13 / 4580 Faks No: 0212 320 70 11
E-Posta: boz@ticaret.edu.tr İnternet Adresi: www.ticaret.edu.tr
KEP Adresi: ticaretuniversitesi@hs02.kep.tr

Ayrıntılı Bilgi İçin: Bahadır ÖZ
Büro Personeli
Telefon No: 444 0 413 - 4580



EK-2: Görüşme Formu

GÖRÜŞME FORMU

Öncelikle bizimle bu görüşmeyi yapmayı kabul ettiğiniz için teşekkür ederim. Bu görüşmedeki amacımız evli, çocuklu çalışan kadınların ekonomik özgürlüğünün (para kazanma) aile içi rollere (karı koca olarak) etkilerini derinlemesine incelemektir. Yaptığımız bu görüşme anonim kalacaktır. İsim kullanılmayacaktır. Soruların ilk yedisi demografik sorulardır. Geri kalan 13 soru araştırma konusu ile alakalıdır.

1. Bize kendinizi biraz tanıtır mısınız?
2. Kaç yaşındasınız?
3. Kaç yıllık evlisiniz?
4. Kaç çocuk sahibisiniz?
5. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?
6. Çalışma hayatına ne zaman başladınız? Evliliğinizin kaçınıcı yılında çalışmaya başladınız?
7. Çalışma hayatında olma sebebiniz, niçin çalışıyorsunuz: Para kazanmak, yaşam standartlarını yükseltmek, makam statü elde etmek, kadın olarak ayaklarının üzerinde durmak, mecburiyet gibi sebep sizin için ne kadar önemlidir?
8. Çalışma motivasyonunuz nedir?
9. Çalışmanız evdeki rolünüzü etkiliyor mu, sizce çalışmazsanız da olur mu, çalıştığınız için hayatınızda neler değişti?
10. Bir kadın olarak çalışmak sizde nasıl bir duygu oluşturuyor?
11. Sosyal kimlik sahibi olma ile olmama arasında bir fark olduğunu düşünüyor musunuz?
12. Çalışma hayatı eşiniz ile ilişkinizi nasıl etkiliyor?
13. Çalışma hayatınız çocuklarınızla olan ilişkinizi nasıl etkiliyor?
14. Çalıştığınız için aile bireylerinin sizin hakkınızdaki düşünceleri nedir? Akrabalar ve yakın arkadaşlarınız açısından değerlendirebilir misiniz?
15. Çalıştığınız için ev içi iş yükünde eşinizle ortak ve adil paylaşım yapabiliyor musunuz?
16. Çift olarak birbirinizin beklentilerini yerine getirebiliyor musunuz?
17. Çalışma hayatınız sosyal yaşantınızı nasıl etkiledi?

18. Çalışan ve modern bir kadın olarak geleneksel yapı özelliklerini taşıyor musunuz?
Nasıl ve ne kadar?
19. Evli ve çocuklu bir kadın olarak çalışmak ve aile gelirine katkı sağlamanın fiziksel ve ruhsal ağırlığı olduğunu düşünüyor musunuz?
20. Çalışma hayatınız sağlığınız açısından etki ediyor mu?

