



SIVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

**TOPLUMSAL CİNSİYET OLGUSU VE ÇALIŞAN
KADINLARDA İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA (TOKAT MERKEZ İLÇE ÖRNEĞİNDE)**

Yüksek Lisans Tezi

Gizem ÖLMEZ

Sivas

Haziran 2023

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı

**TOPLUMSAL CİNSİYET OLGUSU VE ÇALIŞAN KADINLARDA
İŞ-AİLE YAŞAM DENGESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA (TOKAT
MERKEZ İLÇE ÖRNEĞİNDE)**

Yüksek Lisans Tezi

Gizem ÖLMEZ

Tez Danışmanı:

Prof. Dr. Nevzat GÜLDİKEN

Sivas

Haziran 2023

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

1. Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
2. Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
3. Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
4. Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.

.../.../...

Gizem ÖLMEZ

TEŞEKKÜR

Tez yazım sürecimde yapmış olduğu yönlendirme ve tavsiyeleriyle yardımını esirgemeyen, bilgisi ve tecrübesinden yararlanmama fırsat tanıyan kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Nevzat GÜLDİKEN' e bana olan desteğı ve hoşgörölü yaklaşımı için teşekkür ederim. Tezimin bilimsel bakış açısıyla şekillenmesinde büyük katkı ve emeğı olan, yalnız yüksek lisans değıl lisans hayatımdan beri bilgi, birikim ve tecrübesini hiçbir zaman esirgemeyen, hocalığı ve kişiliğı ile yeri benim için her zaman ayrı olan değıerli hocam Doç. Dr. Özlem DEMİR' e ilgisi ve yardımları için teşekkürü borç bilirim. Yüksek lisansın ders sürecinden itibaren bilgisi, vizyonu, her daim hoş görölü ve çözüm odaklı yaklaşımı ile kendisinden çok şey öğrendiğıim saygı değıer hocam Dr. Öğr. Üyesi Utku ERDAYI' ya ve bugüne dek üzerimde emeğı olan tüm hocalarıma şükranlarımı sunarım. Deneyim ve görüşlerini paylaşarak araştırma bölümümün oluşmasını sağlayan sevgili kadın katılımcılara; tezime ve bilime sundukları katkı için teşekkür ederim.

Bizi sonsuz emek, sabır ve fedakarlık ile yetiştiren, bildiğıim ne varsa öğreten; dürüst, güçlü ve adaletli duruşuyla ilham kaynağıim olan hayatımın gizli mimarı, her daim destekçim en kıymetlim sevgili annem Leyla ÖLMEZ' e, hayatını ve emeğini bizlere adayan, merhametli ve vicdanlı yapısıyla örnek olan, isteklerime, düşüncelerime ve hayallerime olan desteğıyle beni güçlü bir kadın olarak yetiştiren canım babam Mustafa ÖLMEZ' e, benden yaşça küçük olmasına rağmen olgunluğu ve bilgisine güvenerek sürekli akıl danıştığım, özellikle bu süreçte bana sonsuz sabır ve ilgi göstererek sürekli motive eden, pes etmeme izin vermeyen canım kardeşim Cafer Mutlu ÖLMEZ' e, desteğini her zaman arkamda hissettiğıim, sınav senesinde kısıtlı enerjisiyle tezimi okuyup yardım ve motive etmeye çalışan canım kardeşim Mustafa Emir ÖLMEZ' e, yalnız tez sürecimde değıl yaşamım boyunca bana göstermiş oldukları ilgi, sevgi ve fedakarlık için sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum...Ve son olarak, üzerimde çok emeğı olan babaannem merhume Cevriye Fatma Ölmez'i rahmet, minnet ve özlemle anıyorum.

Yıllar önce tezini bana ithaf eden eden babam ve çekirdek ailemin her bir üyesine...

Gizem ÖLMEZ

2023, Tokat

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	v
TABLO LİSTESİ	vii
ÖZET.....	xi
ABSTRACT	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	5
1.TOPLUMSAL CİNSİYETE İLİŞKİN KAVRAMLAR, TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMLARI, TOPLUMSAL CİNSİYET NEDENLERİ VE SONUÇLARI.....	5
1.1.Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları	5
1.1.1.Cinsiyet Kavramı	5
1.1.2.Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Özellikleri	6
1.1.3.Toplumsal Cinsiyet Rollerini	8
1.1.4.Ataerkillik	10
1.1.5.Feminizm	12
1.1.6.Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği	15
1.2.Toplumsal Cinsiyeti Açıklayan Teoriler	17
1.2.1.Biyolojik Teori.....	17
1.2.2.Psikanalitik Teori.....	18
1.2.3.Sosyal Öğrenme Teorisi.....	19
1.2.4.Bilişsel Gelişim Teorisi	20
1.2.5.Toplumsal Cinsiyet Şeması Teorisi	20
1.3.Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Nedenleri ve Sonuçları.....	21

1.3.1.Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Nedenleri	21
1.3.2.Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Sonuçları.....	23
İKİNCİ BÖLÜM	31
2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI	31
2.1. İş-Aile Çatışması Kavramı ve Etkili Olan Faktörler	31
2.1.1.İş-Aile Çatışması Kavramı.....	31
2.1.2.İş-Aile Çatışmasında Etkili Olan Faktörler	34
2.2.İş-Aile Çatışması Türleri	43
2.2.1.Zaman Esaslı Çatışma.....	43
2.2.2.Gerginlik Esaslı Çatışma	44
2.2.3.Davranış Esaslı Çatışma	44
2.3.İş-Aile Çatışmasını Açıklayan Teoriler.....	45
2.3.1.Taşıma Teorisi	45
2.3.2.Telafi Teorisi.....	46
2.3.3.Çatışma Teorisi	46
2.3.4.Katkı Teorisi	47
2.3.5.Akılcı Bakış Teorisi	47
2.3.6.İş-Aile Sınır Teorisi	48
2.4.İş-Aile Çatışmasının Sonuçları.....	49
2.4.1.Kişisel Sonuçlar	50
2.4.2.Örgütsel Sonuçlar	51
2.5.İş-Aile Yaşam Dengesi.....	52
2.5.1.İş-Aile Yaşam Dengesinin Sağlanması ve Önemi	56
2.5.2.İş-Aile Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politikalar	58
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	65
3.ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN	65

3.1.Tarihsel Süreçte Kadın İşgücü	65
3.1.1.Endüstri Devrimi Öncesi Kadın İşgücü	66
3.1.2.Endüstri Devrimi Sonrası Kadın İşgücü	67
3.1.3.Türkiye’de Kadın İşgücü	70
3.2.İşgücü Piyasası Göstergeleri Açısından Kadın İşgücü	72
3.2.1.Kadın İşgücüne Katılım Oranı	73
3.2.2.Kadın İstihdam Oranı.....	75
3.2.3.İşsizlik Oranı.....	76
3.3.Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler	78
3.3.1.Yaş	78
3.3.2.Medeni Durum.....	79
3.3.3.Çocuk Sahibi Olma.....	79
3.3.4.Ücretsiz Aile İşçiliği	80
3.3.5.Toplumsal Cinsiyet Algısı	81
3.3.6.Toplumun Gelişmişlik Düzeyi.....	82
3.4.Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar	83
3.4.1.Cinsiyet Ayrımcılığı	83
3.4.2.Cam Tavan.....	85
3.4.3.Ücret Eşitsizliği.....	86
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	87
4.TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNE	
NİTEL BİR ARAŞTIRMA	87
4.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	87
4.2.Araştırmanın Yöntemi	88
4.3.Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	90
4.4.Araştırmaya İlişkin Bulgular	91

4.4.1.Demografik Bulgular	92
4.4.2.Araştırma Konusuna İlişkin Bulgular	93
SONUÇ.....	139
KAYNAKÇA	145
EKLER.....	159
Ek 1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu	159
Ek 2. Etik Kurul Kararı	163
ÖZ GEÇMİŞ.....	165



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
COVID-19	Yeni Koronavirüs Hastalığı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
md.	Madde
s.	Sayfa
sy.	Sayı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	Ve benzer(ler)i
vd.	Ve diğer(ler)i
yy.	Yüzyıl



TABLO LİSTESİ

Tablo 3.1. Türkiye’de 2014-2022 Yılları Arası (15+) Cinsiyetlere Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)	73
Tablo 3.2. Türkiye’de 2014-2022 Yılları Arası (15+) Cinsiyetlere Göre İstihdam Oranı (%)	75
Tablo 3.3. Türkiye’de 2014-2022 Yılları Arası (15+) Cinsiyetlere Göre İşsizlik Oranı (%)	77
Tablo 4.1. Görüşmecilere Ait Demografik Bilgiler.....	92





ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 3.1. Türkiye’de Kadınların (15+) Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı (2021)	74
--	----



ÖZET

Modern yüzyılın aşılamamış bir sorunu olarak hayatımızda yer almaya devam eden toplumsal cinsiyet olgusu, cinsiyete dayalı eşitsizlikler ve uygulamaların neredeyse tümünün alt metnini oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet, bünyesinde barındırdığı kalıplaşmış önyargılarla birlikte hem sosyal yaşamı hem iş yaşamını kadınlar açısından dezavantajlı bir biçimde dizayn etmekte ve birçok mücadeleyi gerekli kılan eşitsiz bir yapıya neden olmaktadır. Cinsiyetçi iş bölümünün kadınlara tanımlamış olduğu ev içi sorumluluklar, kadınların çalışma yaşamına katılımının artmasıyla birlikte çift yönlü bir sömürü halini alarak onları ev ve iş yaşamında çıkmaza sürüklemektedir. Tüm bu nedenler, çalışma hayatının değişen dinamikleri ile birlikte modern bireyin sorunlu alanlarından biri olan iş-aile çatışmasını çalışan kadınlar cephesinde daha yoğun hissettirmektedir. Bu çalışmanın amacı, çalışan kadınların iş ve aile yaşamını dengelemede karşılaştığı sorunlu alanları belirlemek ve ortaya çıkarmak, bu sorunların toplumsal cinsiyet olgusu ile ilişkisini ortaya koymaktır. Tezin birinci bölümünde toplumsal cinsiyet, ataerkillik, feminizm ve ilişkili diğer kavramlar ele alınmış, ikinci bölümünde iş-aile çatışması ve iş-aile-yaşam dengesi açıklanmış, üçüncü bölümde ise çalışan kadının tarihsel süreçteki genel görünümü açıklanmış ve emek piyasasındaki güncel durumu sayısal veriler aracılığıyla aktarılmıştır. Dördüncü ve son bölümde ise fenomenolojik desende nitel bir araştırma yer almaktadır. Çalışma hayatında yer alan 10 evli kadın ile yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde, betimsel analiz yöntemi kullanılmıştır. Araştırma sonucu çalışan kadınların toplumsal cinsiyete ilişkin algılarına, bu algıların iş ve aile yaşamları ile ilişkisine, bireysel yaşam alanları üzerindeki etkilerine dair bulgular elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği, Ataerkillik, İş-Aile Çatışması, Kadın.



ABSTRACT

The social gender phenomenon, which continues to persist in our lives as an insurmountable problem of the modern century, constitutes the background of almost all gender-based inequalities and practices. Social gender, together with the stereotypical prejudices it embodies, designs both social life and working life in a disadvantageous way for women and causes an unequal structure that imposes many challenges. Household chores assigned to women by the gendered division of labour have become a form of double-edged exploitation with the increase in women's participation in the workforce, leading them to a stalemate in both home and work life. All these reasons, along with the changing dynamics of working life, make the work-family struggle, which is one of the problematic areas of the modern individuals, felt more intense on the working women's behalf. This study aims to identify and reveal the problematic areas that working women face in balancing work and family life, and to determine the relationship between these problems and the gender phenomenon. In the first part of the thesis, social gender, patriarchy, feminism and other related concepts are examined. In the second part, work-family dilemma and work-family-life balance are explained. In the third part, the general view of working women in the historical continuum is revealed and their current situation in the workforce is presented through numerical data. In the fourth and last section, a phenomenological qualitative research is conducted. Based on a semi-structured interview form, 10 married women in working life were interviewed via in-depth interviews. A descriptive analysis method is used to analyse the data obtained from the research. The findings of the research reveal the perceptions of working women about social gender, the relationship between these conceptions and their work and family lives, and the consequences of them on their individual living spaces.

Keywords: Social Gender, Social Gender Inequality, Patriarchy, Work-Family Conflict, Women.



GİRİŞ

İnsanlık, tarih boyunca birçok değişim ve dönüşüm geçirmiştir. Bu değişimlerin başında emek ve üretim şekilleri gelmektedir. Üretim sistemleri ve emeğin geçirdiği tüm dönüşümler, kadının toplumdaki konumunu doğrudan veya dolaylı olarak etkilemiştir. Fakat kadın hayatının temel belirleyicileri, teknolojik gelişmeler ve üretim süreçlerinden ziyade, kültürel değerler ve toplumsal cinsiyet algılarıdır. Geçmiş toplumlardan bu yana toplumda var olmuş toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü düşüncesi, günümüz modern toplumlarında bile halen etkisini sürdürmeye devam etmektedir.

Toplumsal cinsiyet, kadın ve erkeğe dair yapılan cinsiyet tanımlaması ve sınıflandırmalarının biyolojik bir temele dayanmayan, toplum tarafından inşa edilerek oluşturulan ayrımı olarak tanımlanabilmektedir. Cinsiyetlerin biyolojik gereklilik ve mecburiyetleri, tarihsel süreçte kadın ve erkek arasında doğal bir iş bölümü oluşturmuş, üretim ve yaşamda bu iş bölümüne göre şekillenmiştir. Fakat bu iş bölümü zamanla, basit bir iş paylaşımından daha fazlasını ifade eden, anlamı derinleşen bir dönüşüm geçirmiştir. Dönüşümün temel dayanağında ataerkil kabuller yer almaktadır. Toplumsal cinsiyeti besleyen ataerkil kabullerin, kadınların temel üretim alanını ev olarak gören anlayışı ve bu alan içerisindeki yemek, bulaşık, yaşlı bakımı, çocuk bakımı gibi başlıca faaliyetleri kadınlara tanımlaması, evin temel gelir getiricisi konumunda olan erkekleri bu sorumluluklardan muaf tutmaktadır. Bu cinsiyetçi algılar ve ataerkil kabullerin gölgesinde kadın, birçok çıkmazı içerisinde barındıran bir yapıda mücadele etmek zorunda kalmaktadır.

Üretim, insanlık tarihi ile yaşıt olmasına karşın çalışma olgusunun “ücretli bir iş” anlamı kazanması üretim şekillerinin dönüşümü ile mümkün olmuştur. İlkel toplumlardan bu yana üretimin önemli bir parçasını oluşturan kadın emeği için Endüstri Devrimi, ücretli çalışan statüsünde iş hayatına girişin başlangıcını ifade etmektedir. 18.yy’da yaşanan devrim sonrası kadınların modern anlamda kimlik kazanım süreci başlamıştır. Bu süreç aynı zamanda çalışma yaşamı içinde eşit olmayan ücret ve çalışma koşulları gibi cinsiyete dayalı birçok ayrımcılığın başladığı dönemi de ifade etmektedir. Bu anlamda Endüstri Devrimi, kadınlar açısından

önemli bir kırılma noktasıdır. Fakat Endüstri Devrimi sonrası süreçte kadınların çalışma yaşamına entegre olması, toplumsal değer yargılarından ve ev içi sorumluluklardan ötürü kolay olmamıştır. Ekonomik ve sosyolojik anlamda büyük dönüşümlerin başlangıcı olan Endüstri Devrimi, toplumsal cinsiyet yargılarının değişiminde yetersiz kalmıştır.

Çalışma hayatında birçok dezavantajla var olma mücadelesi veren kadın emeğinin yaşadığı sorunlu alanların temel noktası toplumsal cinsiyete ilişkin yargılardır. Toplumların çoğunda hakim olan endüstrileşme öncesinin iş bölümü anlayışı, kadınların çalışma yaşamına katılımıyla birlikte değişime uğramamış ve geleneksel rollere ilişkin beklentiler varlığını sürdürmeye devam etmiştir. Daha açık bir ifade ile, kadınlar çalışma yaşamına katılsa dahi geleneksel rollerindeki vazifelerinden arınamamıştır. Toplumsal cinsiyet algıları, kadınları günümüzün yoğun iş dünyasında dezavantaj oluşturan cinsiyet rollerinin getirdiği iş yükü ile başa bırakmaktadır.

Çalışma hayatı içinde ve dışında bireylere yüklenen her türlü sorumluluk ve görev, bireylerin iş-aile çatışması yaşamasına sebebiyet verebilmektedir. İş-aile çatışması, bireylerin sahip olduğu roller ile doğrudan ilişkili olarak iki alan arasında yaşadığı “yetişememe” hissi ile ortaya çıkan bir çatışma türüdür. Sahip olunan her rol, diğer rol ile zaman paylaşımı yapılmasını zorunlu kılan bir süreci ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet rollerinin çalışan kadın ve çalışan erkek arasındaki eşitsiz dağılımının, kadınları çatışma yaşamaya daha yatkın hale getirmesi kaçınılmazdır. İş-aile dengesi veya “iş-aile-yaşam” dengesi ise, bireylerin iş ve aile alanlarında sahip olduğu tüm rollerde kendini yeterli ve iyi hissetmesi, denge sağlama noktasında tatmin duyması ve çatışma yaşamaması durumudur. Kadınlar, yetişmeleri gereken iş, ev (çamaşır, yemek, ütü, bulaşık vb), ve çocuk bakımı gibi birçok sorumluluklarının bulunması nedeniyle iş-aile-yaşam dengesi sağlamada daha dezavantajlı görünmektedir.

Bu tezin amacı, kadınların iş-aile yaşam dengesi sağlamada karşılaştıkları sorunlu alanları tespit etmek ve bu sorunların perde arkasını araştırarak toplumsal cinsiyete dayalı görev ve sorumluluklar ile ilişkisini ortaya koymaktır. Çalışmanın birinci bölümünde, toplumsal cinsiyet olgusunu açıklayan ve bu olguyla ilişkili olan

kavramlar ele alınmış ve tanımları yapılmıştır. Toplumsal cinsiyetin ortaya çıkışı açıklanmış, ilişkili olan ataerkillik, feminizm gibi başlıca kavramlar tanımlanmış ve toplumsal cinsiyeti açıklayan teorilere yer verilmiştir. Çalışma hayatı başta olmak üzere eğitim ve kadına yönelik şiddet kavramları çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin neden ve sonuçları aktarılmıştır. İkinci bölümde iş-aile çatışması kavramı üzerinde durulmuş ve iş-aile çatışmasının anlamı, çatışmada etkili olan faktörler, iş-aile çatışmasının türleri, ve iş-aile çatışmasını açıklayan altı teoriye yer verilmiştir. İş-aile çatışmasının kişisel ve örgütsel sonuçları sonrasında ise iş-aile yaşam dengesi başlığı altında iş-aile yaşam dengesinin sağlanması ve önemi açıklanarak dengeye yönelik politika ve düzenlemeler aktarılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünde kadının çalışma hayatındaki tarihsel süreci Endüstri Devrimi öncesi ve sonrasıyla birlikte genel bir özet şeklinde ele alınmıştır. Kadın işgücünün, Türkiye işgücü piyasası göstergeleri TÜİK verileri kullanılarak tablolar halinde sunulmuştur. Aynı zamanda kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler ve kadınların çalışma hayatında karşılaştığı başlıca sorunlar açıklanmıştır. Dördüncü ve son bölümde ise Tokat ilinde yapılan nitel bir araştırma yer almaktadır. Araştırma kapsamında çalışma hayatında bulunan 10 evli kadının çalışma hayatı içinde ve dışındaki sorumlulukları, toplumsal cinsiyet algıları çerçevesinde düşünce ve deneyimleri ayrıntılı bir şekilde aktarılmıştır. Kadınların iş-aile yaşam dengesi adına hissettikleri ve yaşadıkları dezavantajlı tüm durumlar, toplumsal cinsiyet kavramı etrafında ortaya konmaya çalışılmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1.TOPLUMSAL CİNSİYETE İLİŞKİN KAVRAMLAR, TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMLARI, TOPLUMSAL CİNSİYET NEDENLERİ VE SONUÇLARI

1.1.Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları

1.1.1.Cinsiyet Kavramı

Biyolojik özellikler ile bireyler arasındaki en belirgin fark ve ayrımı işaret eden cinsiyet, bununla sınırlı kalmayarak¹ toplumsal yapıda ayrım ve eşitsizlikleri etkileme noktasında da büyük bir rol oynamaktadır². Cinsiyet kavramı literatürde cinsiyet (sex) ve toplumsal/sosyal cinsiyet (gender) olarak iki farklı tanımlamayla ele alınmaktadır³. Cinsiyet (sex) doğuştan sahip olduğumuz biyolojik özelliklerimizle kadın veya erkek olma durumunu ifade ederken, toplumsal cinsiyet(gender) ise doğum sonrası süreçle başlayan ve hayat boyunca toplumun erkek ve kadın cinsine yüklediği anlamlar ve onlardan beklediği davranışlarla ilgilidir⁴.

Cinsiyet kavramı biyolojik açıdan tanımlandığında, insanların kalıtsal olarak ortaya çıkan ve seçim şanslarının olmadığı erkek veya dişi olma durumunu ifade eder. Bu durumda kişi genetik olarak XX kromozom yapındaysa (dişi), XY kromozomuna sahipse (erkek) olarak tanımlanır ve bunun sonucunda fizyolojik yapıları, hormonal yapıları ve üreme sistemleri birbirinden farklı olur. Kadın ve erkek arasındaki farklılıklar denince esas algılanması gereken ve gerçek olan biyolojik temelli farklılıklardır. Genetik faktörlü farklılıkların yanında zaman içerisinde kültürel olarak ortaya çıkan, sosyal yaşamı cinsiyetlere göre yeniden

¹ Celalettin Vatandaş, “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”, *Journal Of Economy Culture and Society*, sy 35 (2007): 35.

² Orhan Bingöl, “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 16, sy (Özel Sayı 1) (2014): 108.

³ Vatandaş, “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”, 31; Bingöl, “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık”, 108.

⁴ Özge Dünder Zeybekoğlu, “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Televizyon Reklamlarına Yansıması”, *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar* 5, sy 1 (2012): 123; Bingöl, “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık”, 108.

şekillendiren, toplum tarafından oluşturulmuş toplumsal cinsiyet kavramı ortaya çıkar⁵.

1.1.2. Toplumsal Cinsiyet Kavramı ve Özellikleri

İngiliz sosyolog Ann Oakley'in 1972'de feminist literatüre kazandırmış olduğu toplumsal cinsiyet kavramı⁶, biyolojik cinsiyet gibi fiziksel özelliklerimiz veya fizyolojik yapımızdaki ayırmadan ziyade, toplumda yıllar içinde gelişen ve kök salan cinsiyetlere dayalı davranış biçimleri beklentileri ve kadın erkek cinsine yüklenen anlamlarla ilintilidir. Biyolojik özelliklerimiz gibi doğuştan getirilmiş bir fark değil, sonradan toplum tarafından kurgulanmış ve sosyal olarak öğretilmiş bir kavramdır⁷. Bu düşüncenin tarihsel süreçte asıl çıkış noktasının dönemin gerektirdiği yaşayış biçimi ve fizyolojik yapı kaynaklı iş bölümü olduğu savunulur⁸.

İlkel toplumlardan bu yana insanlar tüm yaşamsal faaliyetleri esnasında belirli bir iş bölümü ve düzen içerisinde ilerlemişlerdir. Tüm bu düzen içerisinde barınma, giyinme, yeme-içme, sosyal yaşam faaliyetleri ve daha bir sürü insana dair temel faaliyet şekillenirken kişinin cinsiyeti etkili olmuştur. Birçok işin cinsiyetlere göre ayrılması temelde kadın ve erkeğin fizyolojik farklılıklarından doğmuştur. Örneğin kadının fizyolojisi gereği hamile kalması, çocuk doğurabilmesi ve besleyebilmesi onu çocuk bakımından sorumlu hale getirerek ev içinde kalması ve annelik rolünü üstlenmesi gereğini ortaya çıkarır. Erkeklerin ise fizyolojik açıdan daha yüksek görülen fiziksel gücü sebebiyle güç ve dayanıklılık gerektiren işlerde yoğunlaşması sonucu kadın evde kalarak ev içi işlerden ve üretimlerden sorumlu ve daha edilgen bir konumda, erkek ise güçlü ve bağımsız yani avlanma ve dövüşme anlamında gerekli özelliklere sahip daha etken bir birey olarak algılanmaya başlar. Rollerdeki bu farklılık zaman geçtikçe toplumun her alanına yayılarak yerleşen bir düşünce sistemi haline gelir⁹.

⁵ Zehra Dökmen Y., *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, 6. bs (İstanbul: Remzi Kitabevi, 2009), 24.

⁶ Yıldız Ecevit, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları", *CEİD Yayınları*, Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II, 2021, 9.

⁷ Dökmen Y., *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, 25.

⁸ Vatandaş, "Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı", 38-39.

⁹ Vatandaş, 38.

Kalıtımsal olarak sahip olduğumuz cinsiyete olan algı farklı toplum ve tarihlerde değişiklik göstermez. Fakat toplumsal cinsiyet kavramında aynı durum geçerli değildir¹⁰. Kadının doğası gereği zayıf olduğu düşüncesinin tutarlı bir geçerliliğe sahip olmadığı savunulmaktadır. Zayıflık düşüncesinin gerçeği yansıtmaması durumunda kadının doğal süreçlerde yok olup gitmesi gerektiği fakat kadınların erkeğin olmadığı ortamlarda hayatta kalmalarıyla ilgili fazlasıyla ispat bulunduğu öne sürülmüştür¹¹. Bu bilgiden hareketle toplumsal cinsiyet, insanların yaşam içerisinde toplumsal ve kültürel değerlerle inşa ettikleri bir kavramdır. Daha çocuk yaşlarda anne ve babadan gördüğümüz ve bizden istenen davranışlarla birlikte bu süreç başlar.¹² Toplumsal yaşamda kabul görebilmek adına nesiller boyu öğrenilen kalıplaşmış davranışlar alt kuşaklara aktararak toplumsal cinsiyet düşüncesi tamamen yerleşik bir önyargı halini alır. Bu kalıplaşmış davranışlara daha doğum öncesinde bebeğe hazırlık aşamasında başlanır. Kız bebek için pembe kıyafet ve eşyalar hazırlanırken erkek bebek için mavi renk tercih edilmesi buna bir örnektir¹³. Bu türden cinsiyetçi uygulamalar yaşam boyu kültürel bir refleks olarak devam eder. Çocukların oyun çağında seçtikleri ve oynadıkları oyuncaklar da bu algının yerleşmesinde etkili faktörlerdendir. Sosyoloji ve psikoloji bu noktada pekiştirme davranışı üzerinde durur. Anne ve baba genellikle çocuklarından toplumun değer yargılarına göre oluşmuş davranışları görmeyi bekler. Bir erkek çocuğun kamyonla oynaması aileyi memnun eder ve bu hisleri çocuğuna gülümseyerek, onunla daha da ilgilenerek gösterip pekiştirirken, bu davranışın aksine bebekle oynaması durumunda ise anne-baba veya toplum bunu çoğunlukla garipser ve hatta oyuncuğu çocuktan alıp bunun yanlış bir seçim olduğunu hissettirebilir. Bu durumda çocuk, cinsine uygun davranması gerektiğini anlar. Bundan sonraki seçimlerini bu düşünceler etrafında şekillendirir ve böylelikle bireyde toplumsal cinsiyet algısı ve buna yönelik davranışların temeli atılmış olur¹⁴.

¹⁰ Sema Yılmaz, “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği”, *İmgelem* 2, sy 2 (09 Temmuz 2018): 3.

¹¹ Şevki Işık, “Kadına Tahakküm Ya da Eril Usun Tavrıları”, *Akademik Bakış Dergisi*, sy 43 (2014).

¹² Yılmaz, “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği”.

¹³ Nazife Gürhan, “Toplumsal Cinsiyet ve İslami Feminist Söylem”, *Contemporary Perceptions of Islam in the Context of Science, Ethics, and Art*, 2010, 366, https://www.academia.edu/38075879/Toplumsal_Cinsiyet_ve_Islami_Feminist_S%C3%B6ylem.

¹⁴ Vatandaş, “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”, 34.

Genel bir ifadeyle özetlenirse toplumsal cinsiyet, sosyal yapıda kadın/erkek cinsine uygun bulunan belirli özelliklerin oluşturulması ve bireylere tanımlanması olarak ifade edilebilmektedir¹⁵.

1.1.3.Toplumsal Cinsiyet Roller

Toplumda gelişmiş ve yerleşmiş olan cinsiyet ayrımı konusu, beraberinde birçok davranışı cinsiyete göre sınıflayarak onlara biçilmiş bir rol ortaya çıkarır ve bireyler arasındaki iş bölümünün bu rollere uygun olarak organizasyonu gerçekleştirilir¹⁶. Alt metninde eşitsizliği barındıran toplumsal cinsiyete göre oluşturulan roller biyolojik farklılıklardan ziyade kültürel unsurlar etrafında şekillenmektedir¹⁷.

Cinsiyetçi kalıplar yaşam boyu okulda, arkadaş çevresinde, iş hayatında, özel hayatta kısacası tüm sosyal yaşamda varlığını sürdürür. Toplumun kadın ve erkek bireylerden beklentileri hayatın her alanında kendini hissettirir. Kadınlar yapısı gereği daha hassas, uysal, sakin, anlayışlı, fedakar görülürken erkek; güç, kararlılık, sertlik ve bağımsızlık gibi yönlerden gelişmiş görülür. Bu düşünceden hareketle kadının ev yaşamında etkin olması, çocuklarına bakıp ev işlerini yürütmesi beklenirken, erkeğin evin geçiminden sorumlu, çocukları ve ailesini koruyup kollayan, dışarıyla temas sağlayan bir rol üstlenmesi beklenir¹⁸. Özellikle ataerkil yaklaşımda kadının alanı çoğunlukla ev içi olarak belirlenmiş ve bu alana ilişkin roller tanımlanmıştır¹⁹.

İnsan neslinin devamlılığında/üremesinde cinsiyetler arasındaki iş bölümüne bakıldığında, kadınlar biyolojik özelliklerinden kaynaklı hamilelik, doğum ve emzirmeyi gerçekleştirirler. Fakat ataerkil toplumsal oluşum kadınlara, bunların

¹⁵ Saniye Dedeoğlu, “Toplumsal Cinsiyet Roller Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, *Toplum ve Bilim*, sy 86 (2000): 141-43.

¹⁶ Dedeoğlu, 141-43.

¹⁷ Işıklı, “Kadına Tahakküm Ya da Eril Usun Tavrıları”.

¹⁸ Simge Saraç, “Toplumsal cinsiyet”, *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları*, Editörler Lerzan Gültekin, Gül Güneş, Ceylan Ertung, Aslı Şimşek, Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2013, 27-32.

¹⁹ Çağdaş Demren, “Erkeklik, Ataerkillik Ve İktidar İlişkileri”, *Toplumsal Cinsiyet, Sağlık ve Kadın*, 2003.

ötesinde ve herhangi başka bir biyolojik gerekçeye dayanmayan bakım hizmetlerini gerçekleştirci roller yüklemiştir²⁰.

Bütün bu düşünceler, kadının öncelikle annelik ve eşlik rolünü üstlenerek ev içi emekçisi olarak pasif bir noktada durmasına ve kamusal alandan uzak kalmasına neden olur. Erkek ise gerek sosyal yaşamda gerekse iş yaşamında etken bir konumda olup, finansal gücü elinde bulunduran, ailesi için ev reisi ve karar veren/yöneten bir lider olarak görülür. Kamusal yaşamda da varlığını korumaya devam eder²¹. Bu zincirleme, geleneksel erkek egemen toplum algısını ortaya çıkarır²². Bu algının ve egemenliğin devamlılığında toplumsal ideolojilerin cinsiyetçi iş bölümünü besleyerek yeniden üretmesi gerekmektedir. Nitekim bahsi geçen roller yalnızca bir iş paylaşımını değil, aynı zamanda kadın ve erkek bireyler arasındaki güç ilişkilerini de düzenleyen ve belirleyen bir yapıyı ifade etmektedir. Günümüz modern toplumlarında, kadınların çalışma yaşamına katılımının artmasıyla beraber toplumsal cinsiyet rollerinde değişim ve dönüşüm kaçınılmaz olmuştur. Kadınların işgücüne dahil olması, ücretsiz ev içi emekçisi olmaktan çıkıp aile içinde söz sahibi olabilen bir konuma geçmesi anlamını taşır. Bu durum bireylere tanımlanan toplumsal rollerin aksine erkeğin ev içi egemenliğini tehdit eden ve sahip olduğu aile reisi konumunu sarsan bir durum olarak algılanmaktadır²³. Cinsiyet rollerinin yansımaları yalnız bu algılarla sınırlı kalmamakta, kadın çalışma hayatına girdiği taktirde de sürdürülmektedir. İlgili bir araştırma, kadın ile ilişkilendirilen temel rollerin annelik ve ev içi işleri gerçekleştirci roller olduğunu, bu rollerin kadının emek piyasasında yer almasıyla değişiklik göstermediğini ortaya koymuştur²⁴. Anlaşılabacağı üzere kadın çalışıyor olsa dahi toplum kendisinden beklenen role uygun olarak ev içi (annelik rolü ile ilişkilendirilen çocuk bakımı ve ev işleri) sorumluluklarını olduğu gibi devam

²⁰ Melda Yaman, “Cinsiyete Dayalı İşbölümü Üzerine Notlar, Kavramsal ve Tarihsel İpuçları”, *EMO Kadın Bülteni*, sy 3 (2015): 13.

²¹ Yılmaz, “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği”, 3.

²² Yaman, “Cinsiyete Dayalı İşbölümü Üzerine Notlar, Kavramsal ve Tarihsel İpuçları”, 12.

²³ Dedeoğlu, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeli”, 143-51; Fatma Zeren ve Burcu Kılınç Savrul, “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Sakla Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması”, *Yönetim Bilimleri Dergisi* 15, sy 30 (2017): 92.

²⁴ Hacı Özdemir, “Toplumsal Cinsiyet Perspektifinde Erkeklik ve Kadınlık Algısı: Bir Alan Araştırması”, *Asya Studies, Academic Social Studies*, sy 10 (2019): 100-101.

ettirmesini beklemektedir²⁵. Bireyler tarafından kanıksanmış cinsiyet rollerini özellikle modern iş yaşamı göz önüne alındığında kadın ve erkek açısından pratikte yaratmış olduğu eşitsiz işyükü ile görmek mümkündür²⁶.

1.1.4. Ataerkillik

Sosyolojik açıdan toplumsal yapıdaki iktidar ve güç ilişkileri, kadın ve erkek arasında hiyerarşik bir düzen oluşturarak erkeğin kadın üzerinde egemen olduğu bir düşünce sistemi olan “ataerkillik” olarak karşımıza çıkar²⁷. Çıkış noktası en dar tanımıyla aileye erkeğin egemen olması düşüncesidir. “*Ataerkilliğin geniş ailesinde, kadın, genç erkekler, çocuklar köleler, ev hizmetçilerinin hepsi bu erkek egemenliği altında bulunur.*”²⁸ İlerleyen zamanlarda bu tanım daha da kapsamını genişletecek varlığını kadın-erkek ilişkisinin bulunduğu her ortamda hissettirecektir. Ataerkil sistemi açıklarken çoğu zaman toplumsal cinsiyet kavramı ve kadınlar tema alınsa da ataerkillik, yoğun olarak erkeklerin oluşturduğu bir sistemdir ve bu sistemin kuralları yine erkekler tarafından konulmuştur. Bu noktada kadınlara düşen, konulan kurallara uygun bir çatı altında yaşamak ve sisteme dahil olmaktır²⁹.

Engels kadınların güç kaybetmesinin başlangıcı olarak özel mülkiyetin ortaya çıkışını baz alır. Ona göre erkeğin çalışma aletlerinin sahibi olması gücü elinde barındırdığı düşüncesini ortaya çıkarmış ve aile içinde kadından daha önemli bir konuma geçtiğinin göstergesi olmuştur. Erkek bu mülkiyeti kaybetmemek adına çocuklarına devretmeyi istemiştir. Servetlerin artmasıyla birlikte miras geçişi önem kazanarak, soyun babadan ilerlediği bir anlayış yerleşmiş olur ve kadın mirastan mahrum bırakılır. Böylelikle önce ailede daha sonra ise toplumda kadın, mülkiyeti elinde barındırmadığı düşüncesiyle güç kaybetmiştir³⁰.

²⁵ Mustafa Arslan, “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, *Birey ve Toplum* 2, sy 3 (2012): 100; Özdemir, “Toplumsal Cinsiyet Perspektifinde Erkeklik ve Kadınlık Algısı: Bir Alan Araştırması”, 101.

²⁶ Dedeoğlu, “Toplumsal Cinsiyet Roller Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emegi”, 166; Arslan, “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, 100.

²⁷ Gülay Arıkan, “Ataerkillik Kavramıyla İlgili Sosyolojik Tartışmalar”, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi* 14, sy 1-2 (1997): 2.

²⁸ Abeda Sultana, “Ataerkillik ve Kadının İkincilliği; Kuramsal Bir Analiz”, çev. Saadet Altay, *e-Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi* 11, sy 1 (2019): 418.

²⁹ Demren, “Erkeklik, Ataerkillik Ve İktidar İlişkileri”.

³⁰ Friedrich Engels, *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni* (Eriş Yayınları, 1979), 54-56.

Ataerkillik büyük oranda “erkeklik” ile ilgili bir kavramdır ve sistemin devamlılığı için erkeklik olgusundan beslenmesi gerekir. Biyolojik açıdan tanımlanan erkeklikten ziyade, toplumsal değerlerle inşa edilmiş cinsiyet hegemonyası ve egemenlik tanımları ile doğrudan ilişkilidir³¹. Toplumda ve ailede güç ilişkileri bu egemenlik tanımı üzerinden okunduğunda, ataerkilliğin cinsiyetler arasında kadına kan kaybettiren bir yaklaşım ve uygulama olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Sistemin kuralları erkekler tarafından konulur fakat kuralların uygulayıcısında kadınlar önemli bir role sahiptir. Kadının sahip olduğu “annelik” rolü, birçok alanda erkek üzerinde baskı kurabilecek, karar aşamasında yön gösterebilecek etkiye sahip olsa da, temel belirleyicinin erkek olduğu gerçeğini değiştirmez³².

Erkeklik tanımının içinde, kadına ait olabilecek bütün davranış veya hisler kati şekilde reddedilir. Erkeğin kadınsı olarak algılanan herhangi bir özellik veya tavrına hoşgörü gösterilmez. Olası herhangi bir feminen davranış neticesinde “eşcinsel” olarak tanımlanabilir. Erkekliğin içinde barındırdığı özelliklere uyumda çeşitli zorlukları içerisinde barındırır. Yaşı ilerleyinceye kadar erkek bireyin sürekli erkekliğini kanıtlaması gerekmektedir. Güçlü ve sert imajını devamlı şekilde korumak durumunda bırakılır. Aksi takdirde erkekliğinden şüphe duyularak toplumdaki konumunu yıkıcı şekilde kaybetme riski taşır. Tüm bu algılar, cinsler arası ilişkinin erkek tarafına güç ve otorite barındırma misyonu yükler³³. Toplumsal ilişkilerde başta ekonomi olmak üzere siyasal ve sosyal hayatın belirleyicisi olarak erkekler, kadınlar üzerinde egemenlik kurma hakkına sahip olur ve bu sürecin devamlılığı adına otoritesini her alanda korumaya çalışır³⁴.

Erkek kamusal ve özel alanda, kadın üzerinde güç ilişkileri bakımından hakimiyet kuran taraftır³⁵. Ataerkillik kadını çoğunlukla ev içi alanda sınırlamaktadır³⁶. Konuyla doğrudan ilişkili olarak kadın hayatı, ataerkil sistemin

³¹ Demren, “Erkeklik, Ataerkillik Ve İktidar İlişkileri”.

³² Deniz Kandiyoti, *Cariyeler ,Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*, çev. Aksu Bora, Kadın Araştırmaları dizisi (Metis Yayınları, 1997).

³³ Demren, “Erkeklik, Ataerkillik Ve İktidar İlişkileri”.

³⁴ Yaman, “Cinsiyete Dayalı İşbölümü Üzerine Notlar, Kavramsal ve Tarihsel İpuçları”, 12-15; Demren, “Erkeklik, Ataerkillik Ve İktidar İlişkileri”.

³⁵ Sultana, “Ataerkillik ve Kadının İkincilliği; Kuramsal Bir Analiz”, 418.

³⁶ Demren, “Erkeklik, Ataerkillik Ve İktidar İlişkileri”.

hakim olduğu toplumlarda sosyal, siyasal ve ekonomik yönden söz sahibi olamamakta, ve bağımlı bir hayat sürdürmek zorunda kalmaktadır. Bu sebepten ataerkillik, birçok feminist tartışmanın başlığını oluşturur ve kadının toplumdaki konumunun iyileşmesi adına mücadele edilmesi gereken bir düşünce sistemi olarak yerini alır.

1.1.5.Feminizm

*“Latince kadın anlamına gelen femine sözcüğünden türetilen feminizm, Fransızca’ ya 1837’den sonra (Feme-Kadın sözcüğünden türetilerek) İngilizce’ ye ise 1890’larda womanism (kadıncılık) ismini alarak girmiştir.”*³⁷ Avrupa temelli bir fikir akımı olan feminizm, ortaya çıkış sebebini yine Avrupa’da yıllar boyu kadınların maruz bırakıldığı zulüm ve haksızlıklardan alır. Kadınların yaşadığı zorluklar neticesinde varlığını ortaya koyma savaşı feminizm sürecini başlatmıştır. Büyük zorluklar yaşanmamış olsaydı bile, bu mücadelenin başlaması bir bireyin(kadın) sırf cinsiyetinden dolayı ayrımcılık yaşamasıyla ve dışlanmasıyla da mümkün olabilirdi. Tarihte Avrupa’nın genel tablosuna bakıldığında kadının konumu çok parlak değıldir. Siyasi ve sosyal haklarının birçoğundan mahrum bırakılmıřtır³⁸. Bunların başında miras, mülkiyet, boşanma gibi temel haklar gelmektedir. Kadının kocasının koruması altında, aileye ait olduğı düşüncesi neredeyse dönemin tüm liberal erkek kuramcılarının fikir birliğine vardığı bir konudur³⁹.

Bu olumsuz tabloya göre feminizm, kadınların hukuki, siyasal, sosyal birçok alanda haklarını meşrulaştırmak, kendisine dayatılan baskıları ortadan kaldırabilmek, dışlanmamak, özel ve kamusal alanda eşit haklara sahip olabilmek adına verdikleri mücadelenin adıdır. Genel çerçevede bu yaklaşımın temelinde kadın özgürlüğü ve temel haklar yer almaktadır. Toplumda ağılarını örmüş ataerkil sistemin ortadan kaldırılması da feminist mücadelenin önemli konu bařlıklarındandır⁴⁰. Kadın hareketlerinin ilerlemesi ve yeni baş gösteren birçok farklı ayrımcılık ile birlikte

³⁷ Ayşe Sevim, *Feminizm*, Kılavuz Kitaplar Dizisi 14 (İstanbul: İnsan Yayınları, 2005), 7.

³⁸ Emine ztrk, *Feminist Teori ve Tarihsel Süreçte Türk kadını* (Ankara: Gece Kitaplığı, 2017), 21-22.

³⁹ Josephine Donovan, *Feminist Teori: Amerikan Feminizminin Entelektüel Gelenekleri*, ev. Bora Aksu, Meltem Ağıduk Gevrek, ve Fevziye Sayılan, 5. baskı (İstanbul: İletişim Yayınları, 2009), 20.

⁴⁰ Gün Taş, “Feminizm zerine Genel Bir Değılendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri”, *Akademik Hassasiyetler*, 2016, 165.

feminist mücadelenin de kapsamı genişlemiş ve kadınları doğrudan veya dolaylı ilgilendiren hemen her başlığı içinde barındırmaya başlamıştır⁴¹.

Aydınlanma çağı felsefesinde kadının yer almayışı da kadınları, yaşamlarını sorgulamaya ve hakları için örgütlenmeye iten sebeplerin başında gelmiştir⁴². Aydınlanma düşünürleri akılcı varlık olarak “erkek” cinsini kabul etmiş ve üstünlük, hegemonya hakkını doğrudan erkeğe tanımıştır. Kadının “eş” ve “anne” rolleriyle ev içinde kalması gerektiği düşüncesi 18.yüzyıla kadar neredeyse tüm toplumlarda egemen fikir olmuştur⁴³. Sanayi Devrimi de feminist hareketlerde önemli kırılma noktalarından birini oluşturmaktadır. Fabrikalarda çalışmaya başlayan kadınlar, ev içi vazifelerine olan bağımlılıklarının devam etmesi sebebiyle aile ve işverenin sömürü malzemesi olmak durumunda kalmışlardır⁴⁴. Geniş çerçevede feminist hareketler tarihsel akışta üç ana dönem olarak ele alınmaktadır. I. II. Ve III. dalga feminizm olarak adlandırılan bu dönemler, 19. yüzyıl ile 21. yüzyıl arasını kapsamaktadır. Değişen toplumsal yapıya bağlı tüm yeni gelişmeler, feminist gruplar ve kadınlarda yeni ve farklı talepler doğurmuş, bu doğrultuda feminist hareketler dönemlere ve hatta farklı yaklaşımlara ayrılmıştır⁴⁵.

I. dalga feminizm dönemi olarak geçen 19.yy’da özellikle kadınların oy hakkı istekleri üzerinde durulmuştur. Mary Wollstonecraft’ın yazmış olduğu kadın hakları savunusu bu bağlamda feminist hareketin klasiği olarak geçmektedir. Wollstonecraft ‘a göre kadın hareketinin gündeminde kadının eğitim ve gelişimi yer almaktaydı. Kadının akıl gelişiminin önündeki engellerin kaldırılması, kendi hayatı üzerine karar alabilmesini ve kaderini yönlendirebilmesini sağlayacak ve böylelikle erkeklerin onların hayatları üzerinde iktidar sahibi olmasının önü alınabilecekti. Kısacası, kadınların özel alandaki kısıtlılıklarından sıyrılıp özgürlük elde edebilmeleri için eğitim alabilmeleri ve çeşitli mesleklere girebilmelerinin önünün açılması gerektiğini savunmuştur⁴⁶. Kadınların erkeklerin gerisinde kalmasını, yine onların maruz

⁴¹ Sevim, *Feminizm*, 50-54; Taş, “Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri”, 171-72.

⁴² Öztürk, *Feminist Teori ve Tarihsel Süreçte Türk kadını*, 31.

⁴³ Donovan, *Feminist teori*, 19.

⁴⁴ Öztürk, *Feminist Teori ve Tarihsel Süreçte Türk kadını*, 39.

⁴⁵ Taş, “Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri”, 166.

⁴⁶ Donovan, *Feminist teori*, 28.

bırakıldığı cehaletin bir sonucu olarak görmüştür⁴⁷. Simone de Beauvoir'ın “*İkinci Cins*” isimli kitabı da feminist akımda önemli bir yere sahiptir. 1947 yılında yayınlanan kitapta, kadınların meslek edinmelerinin önemine değinilmiş ve evlilik kurumuna dair bağılıklarından kurtulmalarına vurgu yapılmıştır⁴⁸. Kadın ve erkeğin eşit olarak yaratıldıkları, eşit haklara sahip olmaları gerektiğinin mücadelesini veren feministler, kalıplaşmış ön yargıları yıkmak ve kadının aklını geliştirecek özgürlüklere ve medeni haklara sahip olması noktasında birçok düşünce sunmuşlardır. Bu düşünceler etrafında 19.yy feministleri oy hakkı, evlilik ile ilgili düzenlemeler, yüksek öğretime giriş ve meslek edinme gibi başlıca konularda önemli başarılarla imza atmışlardır⁴⁹.

Kazanılan hakların, kadınlar cephesinde tam bir eşitlik sağlamadığı düşüncesiyle II. dalga feminizm daha örgütlü bir şekilde mücadelesine devam etmiş, evli ve çocuklu kadınların çoğunluğunu oluşturduğu, problemlerine yanıt arandığı NOW (National Organisation of Women, Ulusal Kadın Örgütü) Betty Friedan tarafından 1966'da ABD'de kurulmuştur. Kadınlar işte çalışma hakkına sahip olsalar bile, ataerkil sistemin kendilerinden beklentileri ve ailede bulunan sorumlulukları sebebiyle ikincil konumda bulunmaya devam ederek, kamusal alandan yine uzak kalmışlardır. Bundan dolayı, geleneksel evliliğin kadının özel alanda kalmasının sebebi olduğu görüşü hakim olmuştur⁵⁰. Burada erkeğin yer aldığı kamusal alanı, önemli kararların alınarak insanların kendi kaderlerini belirleyebildiği, devlet işlerinin yer aldığı alan olarak ifade etmek mümkündür. Bu noktada kadınların bulunması gerektiği düşünülen özel alan ise, kamusal alana destek veren ve onun gerisinde bulunan bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır⁵¹. Böylesi adaletsiz bir yapıda kadınların aile içi sorumlulukların hafifletilmesi, yalnız çalışma hayatı için değil, kültürel ve sosyal yaşamda da var olabilmeleri adına elzemdi. Bu sebeple feminist hareketler; bünyesinde toplumsal, ekonomik ve kültürel değerlerin dönüşümünü hedefleyen gündem başlıklarını barındırması açısından yelpazesi geniş

⁴⁷ Abdulhalim Karaosmanoğlu, “Bir Uluslararası İlişkiler Teorisi Olarak Feminizm” (Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Ankara Üniversitesi, 2016), 23.

⁴⁸ Sevim, *Feminizm*, 50.

⁴⁹ Donovan, *Feminist teori*, 61.

⁵⁰ Sevim, *Feminizm*, 51-52.

⁵¹ Yılmaz, “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği”, 3.

bir mücadeleye öncülük etmiştir⁵². Hak ve özgürlüklerin çok çeşitli alanlarda aranması, dünya görüşü ve ideolojik yaklaşımları birbirinden farklı olan feministlerin bazı noktalarda fikir ayrılıkları yaşamasına ve buna yönelik farklı feminist yaklaşımların ortaya çıkmasına neden olmuştur⁵³. Bu yaklaşımlar zaman içerisinde liberal, kültürel, anarşist, marksist, varoluşçu, radikal, lezbiyen, siyah ve postmodern feminizm olarak çeşitlere ayrılmıştır⁵⁴.

1.1.6. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Eşitlik kavramı, bireye toplumsal ve siyasal engellerin olmadığı bir toplumsal zeminde kendini ve yeteneklerini özgür bir biçimde geliştirebilme imkanı tanınması olarak ifade edilebilir⁵⁵. Toplumsal cinsiyet algılarının kadınlara dayattığı yazılı olmayan toplumsal düzenlemeler göz önüne alındığında, eşitlik kavramının tam anlamıyla sağlandığını söylemek mümkün olmamaktadır. Cinsiyetçi iş bölümü organizasyonu, erkekler adına avantaj sağlayan ve erkek egemenliğini koşullayan bir düzlemi ortaya çıkarmakta, sosyal prestij, güç ve konum yolunu cinsiyetlere eşitsiz olarak sunmaktadır⁵⁶.

Cinsler arası eşitsizlik öncelikle kadın ve erkek arasındaki farkları temeline almaktadır. Bu farklarla yola çıkıldığında, kadının kamusal alanda erkeğe göre daha dezavantajlı durumda kalması, adalet ve eşitlik sağlayıcı politikalar geliştirilmesini gerekli kılmıştır. Sosyal, siyasal, ekonomik ve kültürel açıdan yaşanan bu eşitsizlikler dezavantajlı konumda olan kadının, erkeklerle eşit standartlara sahip olabilmesi ya da diğer bir ifadeyle toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanabilmesi adına birtakım pozitif ayrımcılık uygulamaları da beraberinde getirir. Bu ayrımcılık, uygulamada yaşanan eşitsizliklere engel olabilmek adına dezavantajlı bireye sağlanan telafi edici nitelikte uygulamalar ve önleyici politikalardır⁵⁷.

⁵² Gül Aktaş, “Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak”, *Edebiyat Fakültesi Dergisi* 30, sy 1 (2013): 61.

⁵³ Taş, “Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri”, 171.

⁵⁴ Sevim, *Feminizm*, 50-90.

⁵⁵ Meltem Demirgöz Bal, “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bir Bakış”, *KASHED* 1, sy 1 (2014): 16.

⁵⁶ Yaman, “Cinsiyete Dayalı İşbölümü Üzerine Notlar, Kavramsal ve Tarihsel İpuçları”, 12; Dedeoğlu, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, 143.

⁵⁷ Ece Öztan, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, t.y., 204.

Eşitlik kavramı tarih sahnesine öncelikle insan haklarını korumak ve uluslararası standartlarını belirlemek amacıyla çıkmış, 2.Dünya Savaşı sonrası Birleşmiş Milletler örgütünün kurulmasıyla evrensellik kazanarak hukuki bağlayıcılığa ulaşmıştır. Birleşmiş Milletlerin insan hakları üzerine düzenlemiş olduğu belgeler, devletler üzerinde sorumluluk yaratıcı ve hukuki olarak bağlayıcı sözleşmelerdir. Düzenlenen sözleşmeler genel olarak insan haklarının evrenselliğini konu edinse bile, uygulamada bazı dezavantajlı özel grupların bu hak ve fırsatlardan eşit şekilde yararlanamadığı görülür. Bu grupların başında toplumun demokratikleşmesi ve ilerlemesinde kilit bir rol oynayan kadınlar vardır. Toplumda inşa edilmiş erkek egemen anlayış karşısında kadınların birçok haktan eşit şekilde yararlanamamalarından dolayı örgüt, kadınlara yönelik özel konulu sözleşmeler düzenler. 1952’de düzenlenen Birleşmiş Milletler Kadınların Siyasal Hakları Sözleşmesi bu konuda düzenlenmiş ilk sözleşmedir⁵⁸.

Birçok feminist tartışmayı da içerisinde barındıran toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı, özellikle ikinci dalga feminist hareketle birlikte ulusal anlamda yankı uyandırarak önemli bir aşama kaydetmiştir. Feminist mücadelenin odak noktasında yer alan kadınların hak ve özgürlükler anlamında eşitliğe kavuşması talebi özellikle ataerkil düşünce sistemine yatkın ve halihazırda erkek hegemonyasına sahip toplumlarda oldukça zor ve sancılı bir süreçtir. Bu anlamda kadınlar için atılmış adımların en önemlisi olarak kabul edilen “Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi” (CEDAW) ile birlikte, kadın haklarının ulusallaşması ve küresel anlamda eşitlikçi politikaların hukuki zeminde yer bulması en önemli gelişmelerdendir. Birleşmiş Milletler Genel Kurulu’nun 1979 yılında kabul ettiği bu sözleşme, insan haklarını temeline alarak kadınların yaşadığı ayrımcılıkları tanımlama ve küresel ölçekte bir belirleyici görev üstlenme bakımından kadın hareketlerinde önemli bir basamaktır⁵⁹. Sözleşme temel anlamda kadın-erkek eşitliğine vurgu yapmakta, bu anlamda yapılan tüm ayrımcılıkları ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Bu yönüyle CEDAW, kadın haklarını düzenleyici değil,

⁵⁸ Fatmagül Kale Özçelik, “Kadınlara Karşı Her Biçimiyle Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi’nin Usule ve Esasa İlişkin Düzenlemeleri ve Türk Anayasa Hukuku’na Yansımaları”, t.y., 318.

⁵⁹ Gönül İçli, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Küreselleşme”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sy 30 (Ocak 2018): 135.

gerçekleşen ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik bir sözleşmedir⁶⁰. CEDAW Türkiye tarafından 1985 yılında kabul edilmiş olup, 1986 yılında yürürlüğe girerek taraf devlet olması gerçekleşmiştir. CEDAW'ın Türkçe çevirisinde genel olarak “önlenmesi” ifadesi kullanılır ancak esasen “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi” olarak geçmektedir. Bu bilgidен hareketle sözleşmenin isminden de anlaşılacağı üzere, ayrımcılıkları ortadan kaldırmayı amaçlarken öncelikle bu ayrımcılıkların varlığı kabul edilmiştir. Sözleşmenin kabul edildiği tarih göz önüne alındığında yapıcı devletler tarafından kadına karşı ayrımcılığın varlığının onaylanması ilerici bir tutum olarak değerlendirilebilir⁶¹.

Sözleşmenin yalnız kamusal alanı değil özel alanı da kapsamına alıyor olması kadınların özel hayatında da maruz kalabilecekleri ayrımcılık uygulamalarına karşı önemli bir önlem niteliğindedir⁶².

1979 tarihine kadar kadın haklarının geliştirilmesi ve eğitim, istihdam, aile hukuku başta olmak üzere diğer tüm alanlarda cinsiyete dayalı eşitsizliğin önüne geçebilmek amacıyla düzenlenmiş olan diğer sözleşme ve beyannameler söz konusu olsa dahi, Birleşmiş Milletler bünyesinde ilerici insan hakları zemininde olan bu sözleşme (CEDAW), 1979 yılında onaylanarak kadınların birçok alanda fırsat eşitliği yakalamasını tek ve etkin bir çatı altında toplayarak kurumsallaşması açısından yüksek önem taşır⁶³.

1.2.Toplumsal Cinsiyeti Açıklayan Teoriler

1.2.1.Biyolojik Teori

Toplumsal cinsiyetin şekillenmesinin yanında insan davranışlarını açıklama bağlamında da geliştirilen en eski yaklaşımlardan biri biyolojik teoridir⁶⁴. Bu

⁶⁰ Kale Özçelik, “Kadınlara Karşı Her Biçimiyle Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi’nin Usule ve Esasa İlişkin Düzenlemeleri ve Türk Anayasa Hukuku’na Yansımaları”, 319-25.

⁶¹ Gülay Arslan, “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller)”, *İÜHFİM*, sy 1-2 (2004): 5-6.

⁶² Kale Özçelik, “Kadınlara Karşı Her Biçimiyle Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi’nin Usule ve Esasa İlişkin Düzenlemeleri ve Türk Anayasa Hukuku’na Yansımaları”, 326.

⁶³ Murat Kemalöğlu, “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi’nin (CEDAW) Türkiye Raporları ve Sivil Toplum Çerçevesinde Türkiye’de Kadının Durumunun Değerlendirilmesi” (Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019).

⁶⁴ Fatih Keskin ve Aycan Ulusan, “Kadının Toplumsal İnşasına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlara Dair Bir Değerlendirme”, *Akdeniz İletişim Dergisi*, t.y., 51.

yaklaşımında cinsler arasında doğuştan oluşmuş hormonal yapı, beyin fonksiyonları ve üreme organlarındaki farklılıklar temel alınır ve cinsiyetler arası ayrım biyolojik farklılıklar bağlamında değerlendirilir. Başka bir ifadeyle doğuştan getirilen cinsiyet özelliklerinin toplumsal rollerin şekillenmesinde etkili olduğu varsayımına dayanır. Birçok bilim insanı kadın-erkek arasındaki biyolojik farklılıkları ispat amacıyla yıllar boyu çalışmalar yaparak açıklık getirmeye çalışmışlardır. Biyolojik teori, yapılan çalışmalar ile kadın ve erkeğin salgıladıkları hormonların farklılığı sonucu geliştirdikleri duygusal yaklaşımları, beyin yapısındaki farklılıkları toplumsal cinsiyet oluşumunun temeli olarak kabul eder. Erkek ve kadın beyninin lobları incelendiğinde farklılıklar tespit edilmiş ve bu farklılıklara göre yüksek zihinsel işlemlerde erkek beyninin daha fonksiyonlu olduğu, algılama gibi görece daha basit zihinsel süreçlerde ise kadın beyninin işlevselliği ortaya konulmuştur. Beyin performanslarının yüksekliği ve hormonlarının farklılığından dolayı erkeklerin mimarlık, mühendislik ve sanat alanlarında daha başarılı olabileceği de savunulan görüşler arasındadır⁶⁵. Cinsiyetlere biyolojik farklar temelinde roller yüklemek, tarihsel süreçte çoğunlukla erkek lehine sonuçların bir ön kabulü olmaktadır çünkü içerisinde sosyal eşitliği imkansız kılan birtakım biyolojik zorunluluklar barındırmaktadır⁶⁶.

1.2.2.Psikanalitik Teori

Freud'un ortaya koymuş olduğu bu yaklaşım, temelinde bilinç kavramını barındırarak, insan davranışlarını bilinçdışı süreçlerle açıklayan bir teoridir. Kuramın özü geniş anlamda kişilik kavramını açıklamaya yöneliktir ve bir bölümünde cinsel gelişimi aşamalarla birlikte kurgulayarak toplumsal cinsiyetin gelişimini de açıklar niteliktedir. İnsan aklını id, ego ve süper ego şeklinde katmanlara ayırır. Cinsiyet gelişimini kavramsallaştırarak "libido" terimi üzerine kurar ve merkeze erkek cinsel organını alarak açıklar. İnsan davranışlarının oluşmasını, bilinçdışı etkilerin ve dürtülerin hakimiyetinde olduğu görüşüne dayandırır. Freud, psikanalitik yaklaşımda özellikle psikoseksüel gelişim kuramını, oral, anal, fallik, latent ve genital olmak üzere beş dönemde ele alır. Toplumsal cinsiyet kazanımı sürecini ise üç döneme ayırır; bu dönemlerin ilkinde çocuklar henüz cinsiyetler arası farklılıkların bilincinde

⁶⁵ Dökmen Y., *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, 48-49.

⁶⁶ Dökmen Y., 52.

olmaz, ikinci dönemde farklılıkların bilincine varmaya başlar ve keşfetme sürecindedir. Sonuncu olan ödipal dönemde ise cinsel dürtüler ortaya çıkar, hemcinsi ve karşı cins ebeveynine karşı cinsel sorgu ve çatışmanın olduğu bir evrede yer alır. Freud ahlaki ve cinsel açıdan erkekleri kadınlara göre daha üstün olarak nitelendirir⁶⁷. Özellikle erken çocukluk evresini cinsiyet kazanımı bağlamında çocukların kız-erkek kimliklerine bürünmesinde önemli bir süreç olarak gözlemlemiştir⁶⁸.

1.2.3.Sosyal Öğrenme Teorisi

İnsan davranışlarının ortaya çıkmasında ve o davranışın nasıl karakterize olacağı ile ilgili sürecin öğrenme yoluyla gerçekleştiği düşüncesidir. John Dewey öğrenme kavramını sistemli bir şekilde dizayn eden ve dile getiren ilk düşünürdür. Kurama göre insan davranışları daimi olarak çevreden etkilenir. Kuramı genişleterek farklı bilişsel süreçleri de ele alacak şekilde açıklayan kişi ise Albert Bandura' dır. Süreç birbirleriyle etkileşim halindeki insanların gözlem ve rol model alma gibi yollarla nasıl davranacaklarına ilişkin yargılara sahip olması ve bunu uygulamaya başlaması olarak ilerler. Bir sosyal varlık olarak insan, toplumda bireylerin davranışlarını ve o davranışın sonuçlarını gözlemleyerek öğrenebilir. Sonucunda davranışında değişiklik ortaya çıkması gerekmez⁶⁹. Bandura ve Walters'e göre davranışların gelişmesinde en etkin rol oynayan süreç “pekiştirme” ve “modelden öğrenme” süreçleridir. İnsan davranışlarının biçimlenmesinde çocuğun model aldığı bireyin (çoğunlukla ebeveyn) davranışlarını gözlemlemesi, üzerine sosyal çevreden pekiştirici bir eylem olması, davranışın şekillenmesinde oldukça etkilidir. Çocuğun sosyal süreçler vasıtasıyla rol modeli taklit ettiği bir davranış neticesinde, ebeveynlerinin bu davranışa gösterdiği olumlu veya olumsuz tepkiyi pekiştirici olarak kabul ederler. Bir diğer ifadeyle ödüllendirme/cezalandırma gibi uygulamalar da denebilir. Pekiştirici tepki, eylemleri şekillendiren önemli bir faktör olarak

⁶⁷ Necla Tuzcuoğlu, “Psikanaliz Kuramı ve Özellikleri”, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, sy 7 (1995): 275-85; Dökmen Y., *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, 42-45.

⁶⁸ Özlem Gümüş D., “Toplumsal Cinsiyet Sosyalleşmesine İlişkin Kuramlar”, *Türk Psikoloji Bülteni*, sy 38 (2006): 1.

⁶⁹ Mustafa Bayrakçı, “Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması”, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2007; Ramazan Gürel, “Sosyal Pekiştiricilerin ve Model Davranışlarının, Çocukların Ahlaki Yargılarının Şekillenmesindeki Etkisi (Bandura Örneği)”, *Değerler Eğitimi Dergisi* 12, sy 28 (2014): 102-3.

karşımıza çıkar⁷⁰. Bu bağlamda sosyal rollerin oluşmasında yine sosyal yaşam ve dış faktörlerin etkili olduğu ve buna bağlı olarak sebep-sonuç ilişkisiyle birlikte toplumsal cinsiyet algısının kısır bir döngüde seyredebileceği düşüncesi çıkarılabilir.

1.2.4.Bilişsel Gelişim Teorisi

Cinsiyet rollerini öğrenmenin bilişsel teoriye göre üç aşaması vardır. Bilişsel gelişim düzeyine gelen çocuk, cinsel kimlik üzerine değerlendirmelere başlar. Bu öncelikle kendi cinsel kimliğini tanımasıyla olur. Kendi cinsel kimliğini tanıyan çocuk, sonrasında hemcinslerine yönelik kalıplaşmış algıları öğrenir. Süreç sonunda kendi cinsine uygun olarak geliştirilmiş algılara göre davranmak durumunda olduğunu anlar ve ona yönelik davranışlar geliştirir. Bu süreç yalnızca çocuğun kalıplaşmış cinsiyet davranışlarını öğrendiği süreç değil, aynı zamanda cinsiyet rolü önyargılarını da beraberinde öğrendiği bir süreç olduğu savunulur⁷¹. Bu teoride bilişsel gelişim ile birlikte cinsiyet rolü kazanımı gerçekleşir, burada aktif olan çocuktur. Bu yönüyle sosyal öğrenme teorisinden ayrılır çünkü sosyal öğrenmede davranış biçimleyici rolünde çevre ve ebeveynler sorumlu tutulur⁷².

1.2.5.Toplumsal Cinsiyet Şeması Teorisi

Bireylerin cinsiyet kimliği kazanımında, bir içerikten ziyade süreç teorisi olan toplumsal cinsiyet şeması teorisi, Sandra Lipsitz Bem tarafından ortaya atılmıştır⁷³.

Bu yaklaşım, sosyal öğrenme teorisi ve bilişsel gelişim teorisini ana yönleriyle sentezleyerek, ona artı bir şema ile kurgulanmış bir kuram olarak görülebilir. Cinsiyeti belirli bir modele uyarlama sürecinde öğrenmenin etkisini onaylar ve bunun değiştirebilir olduğunu savunur. Çocuk geliştikçe toplumun kadın ve erkek ile ilgili yapmış oldukları tanımlamaları öğrenir ve öğrenmekle kalmayarak toplumsal cinsiyet şeması aracılığıyla bu bilgileri kodlamayı geliştirir. Şema kadın ve erkek özelliklerini algılayarak öğrenilen bilgiyi işleyen önemli bir çerçevedir ve bunun sonucunda bazı davranışları kadın ve erkeğe göre kategorilendirir. Buna örnek olarak “narin” özelliğini kadınsı, “saldırgan” özelliğini ise erkeksi olarak kategoriye

⁷⁰ Muhittin Aşkın, “Sosyal Öğrenme Kuramı Açısından Olumlu ve Olumsuz Sosyal Davranışlar”, *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 1, sy 1 (1986): 151.

⁷¹ Vatandaş, “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”, 35.

⁷² Dökmen Y., *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, 64.

⁷³ Dökmen Y., 69-70.

ayırması verilebilir. Özellikle cinsiyetler arası ayrımı oldukça yoğun hissettiren bir toplumda büyüyen çocuk, bilgileri algısında olan toplumsal cinsiyet şemasına uygun şekilde işlemeyi öğrenir. Özünde iki sınıf ortaya çıkmış olur, cinsiyetleri tipleştiren/ayrıştıran bireyler toplum tarafından cinsiyetlere yüklenen gerekli/gereksiz her türlü ayrımı özümseyerek çevresindeki bireylerden de bu tip davranışlar bekler, kendi tutum ve davranışlarına da bu algılar ve öğretilen kadınsı/erkeksi modelleme ile oluşturduğu şemalara göre şekil verir. Bem'e göre cinsiyetlere kültürel düzenlemelerle ilgisiz konularda bile ayrımcı roller yükleyen toplumlarda cinsiyetleri tipleştirmeyen birey yetiştirmek zor fakat imkansız değildir. Davranışları, tutumları ve kararları cinsiyetlerinden bağımsız bir şekilde insani yönlerden ele alan ve değerlendiren bireyler, cinsiyetleri ayrıştırmayan/tipleştirmeyen biri olarak insan özelliklerini cinsiyetin dışında bir olgu olarak kabul eder. Örneğin bir insana yaklaşımı onun kadın ya da erkek olmasına bağlı değil kendi isteğine göredir. Bu tip bireyler yetiştirmek, toplumsal cinsiyet şemasına sahip toplumlarda zor olsa da çocukların gelişim sürecinde anne babanın öğretileriyle mümkün kılınabilir. Birinin güçlü olmasının onun kişisel özelliği olduğu vurgusu, lezzetli yemek yapmasını becerisine dayandırması gibi yaklaşımlar, çocukta cinsiyet şeması oluşumunun önüne geçebilir. Ayrıca Bem, androjenlik kavramını öne sürerek bir bireyde hem kadınsı hem de erkeksi özelliklerinin olduğu yeni bir yaklaşımda daha bulunmuştur. Bu kavram, geleneksel kadın veya erkek modelinin dışına çıkarak ikisinin sentezini oluşturan yeni bir kişilik modelidir. Cinsiyet eşitsizliğini giderme noktasında bazı çelişkiler barındırdığı ve toplumsal cinsiyet şemasını besleyebilen bir tarafı olduğu gibi eleştiriler de yapılmıştır⁷⁴.

1.3.Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Nedenleri ve Sonuçları

1.3.1.Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Nedenleri

Kadın ve erkek bireyler için toplumda var olan (sonradan inşa edilmiş) cinsiyete ilişkin kalıplar sebebiyle yapılan ayrımcılığın, kadınlar aleyhine olduğu ve kadınların ikincil konumunu pekiştiren bir araç görevi gördüğü yapılan çalışmalarca

⁷⁴ Dökmen Y., 68-72; Özgür Güldü ve Müge Kart-Ersoy, "Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 64, sy 3 (t.y.): 106-7.

ortaya konmuştur. Toplumsal cinsiyet olgusu, her toplumda kadın ve erkeğe belirli roller biçen, yön veren, kalıba sokan bir düzenlemeyi beraberinde getirir ve bu yönüyle cinsiyet bazlı ayrımlara giderek, kadın ve erkekten farklı davranışlar bekler⁷⁵. Bu ayrım eşit bir rol paylaşımından ziyade, hiyerarşik yapıda bir düzenleme olarak ifade edilebilir. Toplumsal cinsiyeti kültürel değerler ve sosyal yapı ile ilişkilendirdiğimizde kadın ve erkek için uygun bulunan davranışlar, beklentiler, rol ve sorumluluklar eşit olmayan bir paylaşımında bireylere yüklenir. Ataerkil bakış açısı ve cinsiyetçi kültürel değerler, cinsiyet eşitsizliğinin temelini oluşturan faktörler arasında yer alır. Kadınların sosyal yaşamın her bölümünde erkek bireyin gerisinde kalması, küçük yaşlardan itibaren başlayan ve hayatları boyunca devam eden bir süreçtir. Yasalar önünde eşit olarak hak tanılsa dahi, ikincil konumları toplum algısında varlığını sürdürmektedir. Bu eşitsizliğin sadece güç kullanarak zorla değil, kadınların geleneksel rolleri içselleştirmesi ve bu rollere uygun yaşamasıyla da devam ettiği söylenebilir. Çocukluğundan itibaren ev içi sorumlulukları, doğurganlığı, seçeceği meslek, toplumsal davranışları ve daha birçok konuda belirli kalıpları öğrenerek büyüyen kadın, bu rollerin dışına çıkması veya aykırı davranması durumunda dışlanma veya kabul görmeme gibi cezalarla karşılaşabilir⁷⁶. Başka bir ifadeyle kadın, eril kuralları kabul ederek içselleştirmeye mecbur bırakılır⁷⁷. Kadınlık üzerine öğretilmiş kalıplarla yaşamak, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren başka bir faktördür. Aile, bu anlamda toplumsal cinsiyet ideolojisini geliştiren ve yeniden üreten bir mekanizma olarak patriyarkal ilişkiler ve cinsiyetçi iş bölümünün aile üyelerine işlediği alan olarak değerlendirilmektedir. Aile içerisinde gerçekleşen her türlü iş bölümü, kaynak dağılımı ve yeniden üretimin, toplumsal cinsiyet eşitsizliği analizinde bir rolü olduğu tartışılmaktadır⁷⁸.

Sayılan, toplumsal cinsiyet asimetrisine neden olan bir faktör olarak eğitim sistemini sorgulamaktadır. Eğitim sisteminin ataerkil ideolojiyi besleyen bir müfredatta yürütülmesinin, toplumsal cinsiyet rollerini besleyici ve yeniden üretici

⁷⁵ Dündar Zeybekoğlu, “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Televizyon Reklamlarına Yansıması”, 124; Saraç, “Toplumsal cinsiyet”.

⁷⁶ Suna Şahin ve Cevdet A. Bayhan, “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik Boyutu”, *Lectio Socialis* 4, sy 1 (2020): 60; Selma Kahraman Dinç, “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi”, *DEUHYO ED* 3, sy 1 (2010): 31.

⁷⁷ Nevzat Güldiken, *Çalışma Sosyolojisi*, 2.Baskı (Nobel Yayın, 2020), 85.

⁷⁸ Dedeoğlu, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, 141-42.

bir etkiye neden olacağını savunur. Eğitimde ve okul kültüründe yer alan cinsiyetçi her türlü uygulamanın, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren bir neden olduğunu ifade etmektedir⁷⁹.

Kadınları daha hassas ve kırılgan olarak nitelendirmek, fiziksel farklılıklar nedeniyle erkek tarafından korunmaya muhtaç olarak algılanmasına sebep olarak eğitim, sosyal olanaklar, iş hayatı gibi pek çok alanda erkeğin gerisinde kalmasına neden olmaktadır⁸⁰.

1.3.2.Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Sonuçları

1.3.2.1.Çalışma Hayatı Alanında Sonuçları

Toplumsal cinsiyet algıları, kadın ve erkeğe dair yargılar sebebiyle cinsiyetler arası eşitsiz bir bakış açısı yaratmakta ve çalışma yaşamında kadınların pazarlık payını doğrudan düşüren bir sonuç doğurmaktadır. Ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumlulukların kadınlara yüklenmesi sebebiyle, kadın işgücü çalışma hayatında hep ikincil bir konumda yer almak durumunda kalmıştır. İş hayatı erkek dünyasına göre şekillenmiş, yönetici ve işveren pozisyonlarında erkekler yer almışlardır. Kadınlar çoğu zaman erkek işgücünün yedeği konumunda görülmüştür. İş hayatı ve ev sorumlulukları kadınları ikiye bölen ve her ikisine yetismeye çalışan bir duruma sokarken, erkekler yalnızca işlerinin odak noktasında yer aldığı bir hayat yaşamaları sebebiyle kadınlara oranla daha rahat olmaktadır⁸¹. Toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliğin en problemlili alanlarından biri olan ev sorumluluklarına dair algılar, sanayileşme sonrası ekonomik hayata katılım sağlayarak kamusal alanda görmeye başladığımız kadını, çift yanlı bir sömürü ile karşı karşıya bırakmıştır. Kadının kamusal alanda yer alması, özel alan sorumluluklarında hafiflemesine yetmemiştir. Kısacası artık hem ev sorumlulukları hem iş sorumlulukları onu beklemektedir⁸². Tüm bu sorumluluk ve algılar kadınları iş hayatında farklı yönlerden ayrımcılık

⁷⁹ Fevziye Sayılan, “Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim: Eğitim ve Okullardaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini Nasıl Ele Almak Gerekir?”, t.y., 68-71.

⁸⁰ Saraç, “Toplumsal cinsiyet”, 29.

⁸¹ Sayım Yorgun, “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21.Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”, *Sosyo-Ekonomi*, Haziran 2010, 169-71.

⁸² Güldiken, *Çalışma Sosyolojisi*, 88-89.

uygulamalarına maruz bırakmıştır⁸³. İnsan kaynakları yöneticileri ile yapılan ilgili bir araştırma, başta ev içi sorumluluklar olmak üzere diğer cinsiyete dayalı algıların kadınları çalışma yaşamında işe alım, ücret, işin niteliği, kariyer ve terfi gibi konularda yönetici karşısında dezavantajlı konuma düşürdüğünü ortaya koymuştur. Yöneticilerin, ev ve çocuk sorumlulukları dolayısıyla kadınların iş-aile arasında denge problemi yaşayabileceklerini düşündükleri gözlemlenmiştir⁸⁴.

Cinsiyete dayalı yaklaşımlar sebebiyle kadının ev içi sorumluluklarının onun doğal yaşamının bir parçası olarak kabul edilmesi, çalışma yaşamında geçici olmalarına sebebiyet vererek ücretlerinin ikincil ücret olarak görülmesi sonucunu doğurmaktadır. Ataerkil sistem kadınların esas üretim alanını özel alan olarak görmektedir⁸⁵. Bu bakış açısı eve kazanç sağlaması gereken kişinin erkek olduğunu öne sürerek kamusal alanda kadın emeğinin erkek emeği karşısında değersizleşmesine neden olur. Bu durum aynı işi yapsalar bile eşit ücret almamaları anlamını taşır. Kadının kazancı eve ek/yardımcı bir gelir olarak görülmekte dolayısıyla erkeklere oranla daha düşük ücretlere çalıştırılmaktadırlar. Nitekim kadının erkekten fazla kazanması durumunda, ataerkil sistem bunu erkeği aşağılayan bir durum olarak değerlendirmektedir⁸⁶. Buna ek olarak cinsiyet rollerinin meslek algılarında da etkili olduğunu söylemek mümkündür. Gönüllü ve İçli'nin araştırmasına bakıldığında, kız çocuklarına ev içindeki geleneksel rollerini ve sorumluluklarını aksatmayacakları/sürdürebilecekleri meslekler, erkek çocuklarına ise daha fazla gelir elde edebileceği mesleklerin öncelikli olarak uygun bulunduğu görülmektedir⁸⁷. Kadınların kendilerinin de çalışma biçimine yönelik tercihlerinde, toplumsal cinsiyetin yarattığı eşitsiz iş bölümünün etkili olduğu görülmektedir⁸⁸. Buna örnek olarak ev eksenli tele çalışmanın, genellikle ev sorumlulukları sebebiyle

⁸³ Bekirhan Halaçlı ve Hacer Simay Karaalp Orhan, "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 61 (2022): 69.

⁸⁴ Serap Özen ve Damla Can, "İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Algıları", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi* 19, sy 42:Kadın Çalışmaları Özel Sayısı (2018): 31-32.

⁸⁵ Merve Menekşe Özer, "Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları", *Çalışma ve Toplum*, sy 3 (2017): 1401.

⁸⁶ Güldiken, *Çalışma Sosyolojisi*, 105.

⁸⁷ Müzeyyen Gönüllü ve Gönül İçli, "Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri", *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 25, sy 1 (2001): 95.

⁸⁸ A.Utku Erdayı, "İş Yeri Dışında Bir Esnek Çalışma Modeli Olarak Ev Eksenli Tele Çalışma: Beklentiler ve Sorunlu Alanlar", *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi* 22, sy 41 (2021): 1228.

evde kalması gereken kadınlar tarafından tercih sebebi olması⁸⁹, başka bir ifadeyle buna mecburiyet duymaları verilebilir⁹⁰.

Bu kapsamda, ataerkil düşüncelerin ve toplumsal cinsiyet algılarının, kadınları işgücü piyasalarında konum ve ücret olarak erkeklerin gerisinde bırakan sonuçlar doğurduğunu söylemek mümkündür⁹¹.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumun büyük bir bölümünü benzer yaşam koşullarına hapseden, olağanüstü bir süreç olan covid-19 pandemisinde dahi kadınlar aleyhine sonuçlar doğurmuştur. Kısıtlamalar sebebiyle eşlerin her ikisinin de evden çalışma deneyimi yaşadığı süreçte kadınlar, artan ev sorumluluklarını büyük ölçüde tek başlarına üstlenmiş, bundan kaynaklı çalışma süreleri ve iş performansları olumsuz anlamda etkilenmiştir. Bu olumsuzluklara karşı gördükleri tek alternatif ise fazladan efor sarf etmek olmuştur⁹².

Çalışma yaşamındaki erkek egemen anlayış örnekleri ataerkil düşünce sisteminin getirdiği yansımalar olarak değerlendirilebilir. Bu düşünceler çoğu alanda olduğu gibi çalışma hayatında da kadının konumunu şekillendiren bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Ataerkinin temelinde yer alan kadın emeği sömürüsü, kadınları iş hayatında geri planda bırakan ve görünmez kılan bir sonuç ortaya çıkarır⁹³.

Bahsedilen eşitsizliğin çalışma hayatında kadınlar açısından doğurduğu sonuçları genel anlamda sıralamak gerekirse⁹⁴;

⁸⁹ A. Galvez, F. Tirado, ve J.M. Alcaraz, “Resisting Long Working Hours: The Case Of Spanish Female Teleworkers”, *German Journal of Human Resource Management* 32, sy 3-4 (2018): 197.

⁹⁰ Magdalena Klopotek, “The Advantages and Disadvantages of Remote Working From the Perspective of Young Employees”, *Scientific Quarterly Organization and Management* 40, sy 4 (2017): 42.

⁹¹ Halaçlı ve Karaalp Orhan, “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz”, 68-69.

⁹² Ahmet Utku Erdayı, “Koronavirüs Pandemisi Sürecinde Tele Çalışma: Evde Çalışma ve Yaşam Koşulları”, ed. Memet Şahin (5. International Ankara Multidisciplinary Studies Congress, Ankara: IKSAD Yayınları, 2023), 695; A.Utku Erdayı, “Pandemide Kadın Olmak: Koronavirüs Pandemisinde Kadınların Yaşadıkları Sorunlar”, içinde *COVID-19 ve Sosyal Politika: Pandemi Sürecinde Yaşanan Sosyo-Politik Sorunlar*, ed. Özlem Demir, 1.Basım (Ekin Yayınevi, 2021), 59-60.

⁹³ Özer, “Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları”, 1398.

⁹⁴ Meral Timurturkan, “Cinsiyet Eşitsizliği Sorunu”, Nurşen Adak içinde, *Sosyal Problemler Sosyolojisi Dünyadan ve Türkiye’den Örnekler*, (Ankara:Siyasal Kitabevi,2018):151’den aktaran Saniye Küçük Aksu, “Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkiye’de Eğitim ve Kadın İstihdamına Yansımaları”, *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi* 4, sy 1 (2022): 163.

- Kadınların ev hayatına dair sorumluluklarının varlığı sebebiyle fazla izne ihtiyaç duyarak işe devamsızlık sağlayabilecekleri görüşü, işverenlerin kadın çalışan tercih etmemesine neden olmaktadır.
- Meslek kollarında kadın işi-erkek işi şeklinde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılmakta ve düşük nitelik gerektiren işlerin istihdamında genellikle kadınların yer aldığı görülmektedir.
- Genel olarak dünyada erkeklere oranla kadınlar daha az ücret almaktadırlar.
- Kadınların sermaye ve eğitime erişimlerinin kısıtlı olması becerilerini etkilemektedir.
- Ekonomik küçülme gerektiren durumlarda işten çıkarılacaklar arasında öncelikle evli kadınların tercih edildiği görülmektedir⁹⁵.

Covid-19 pandemisi, kadınların ekonomik kriz süreçlerinin olumsuz yansımalarından erkeklere oranla daha fazla etkilendiğini ortaya koyan yakın geçmişli bir örnektir. Salgın dönemi kadınlar, erkeklere oranla daha fazla iş kaybı yaşamıştır. Yine bu durumun temelinde, toplumsal cinsiyetin oluşturduğu adaletsiz iş bölümü ve kadının gelirini ek/yedek gelir olarak gören cinsiyetçi algılar yer almaktadır⁹⁶.

Ülkemiz açısından değerlendirdiğimizde, TÜİK'in 2020 yılında yapmış olduğu hanehalkı işgücü araştırması verilerine göre 15 yaş ve üzeri istihdam edilenlerin oranı %42,8'dir. Oranların cinsiyet dağılımına baktığımızda kadınlarda %26,3 erkeklerde ise %59,8'dir. Bu durum Türkiye'de kadın istihdam oranlarının erkeklerin gerisinde kalarak, yarısından bile daha az olduğunu göstermektedir⁹⁷.

Tüm bu bilgiler doğrultusunda, ataerkil zihniyetin yarattığı ve kurguladığı erkek egemenliği görüşünün toplumsal cinsiyet rollerindeki eşitsizliği derinleştirdiğini ve çalışma yaşamında kadınların varlığına olumsuz etkileri olduğunu söylemek mümkündür.

⁹⁵ Timurturkan, 151'den aktaran Küçük Aksu, 163.

⁹⁶ Erdayı, "Pandemide Kadın Olmak: Koronavirüs Pandemisinde Kadınların Yaşadıkları Sorunlar", 57-59.

⁹⁷ "İstatistiklerle Kadın,2021", Haber Bülteni, Türkiye İstatistik Kurumu, erişim 19 Ocak 2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-456352020>.

1.3.2.2.Eğitim ve Sosyal Katılım Açısından Sonuçları

Bireyleri farklılaştıran, toplumsal kaynaklarda adaletsiz kullanıma yola açan toplumsal cinsiyet ve buna bağlı eşitsizlikler yalnız kadınları değil demokratikleşme ve kalkınma konularında tüm toplumu etkileyen bir durumdur. Bu bağlamda toplum gelişiminin tüm alanlarda sağlıklı olabilmesi adına eğitim, önemli bir role sahiptir. Eğitim olanakları tüm toplumda eşit olarak kullanılmamaktadır. Buradaki önemli etkenlerin başında toplumsal cinsiyet eşitsizliği gelmektedir⁹⁸. Burada birbirini olumsuz anlamda etkileyen bir kısır döngüden söz edilebilir. Açıklamak gerekirse, toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadın ve erkek arasında eğitime erişimde adaletsizliğe yol açmakta, bunun sonucu da toplumsal güç ilişkilerini etkilemektedir. Bir başka ifadeyle eğitim, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin hem bir nedeni hem de sonucudur⁹⁹. Sorun yalnızca eğitim olanaklarına eşitsiz ulaşım değil, eğitim dokusunun kültürel yargıları ve cinsiyet rollerini pekiştirici ve şekillendirici bir etkiye sahip olmasıdır. Ders içeriklerinin toplumsal cinsiyeti yeniden üretici etkisi bu anlamda eşitsizliklerin özümsemesine ve devamlılığına neden olmaktadır¹⁰⁰. Bireylerde eğitimin sosyal ve siyasal katılıma etkileri göz önüne alındığında, devletin tüm bireylere eşit imkanlar sunması ve tanınması toplumsal cinsiyete ilişkin eşitsizliklerin giderilmesinde önem taşımaktadır.

Ülkemizde eğitim oranları yıllar içerisinde artış göstermeye devam etmektedir. Eğitimin en az bir seviyesini tamamlamış 25 ve üzeri yaş bireylerin toplam nüfusa oranı 2008 yılında %81,1 iken 2020 yılında bu oran %92,9 olarak güncellenmiştir. Oranlar cinsiyete göre ele alındığında, 2008 yılında kadınlarda %72,6 erkeklerde %89,8, 2020 yılında kadınlarda %87,7 erkeklerde %98,1'dir. İstatistikleri yükseköğrenim bazında incelediğimizde, 25 yaş üstü ve üniversite mezunu kadınların 2008 yılında nüfusa oranı %7,6, erkeklerin %12,1 iken bu oran 2020 yılında kadınlarda %19,9 erkeklerde %24,4'e yükselmiştir¹⁰¹. Bu oranlar bize

⁹⁸ Kevser Özyaydınlık, "Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Kadın ve Eğitim", *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, sy 33 (2014): 94-96.

⁹⁹ Sayılan, "Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim: Eğitim ve Okullardaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini Nasıl Ele Almak Gerekir?", 71.

¹⁰⁰ M.Şerif Derince, "Toplumsal Cinsiyet,Eğitim ve Anadili", Önce Anadili Analiz Raporları (Diyarbakır Siyasal ve Sosyal Araştırmalar Enstitüsü, 2012), 17.

¹⁰¹ "TÜİK"2021.

eğitime ulaşımın yıllar içerisinde arttığını, kadınlarla erkekler arasındaki farkın azaldığını ancak hala eşit seviyede olmadıklarını göstermektedir.

Eğitim, toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda bünyesinde bir paradoksu barındırır. Eğitimin yaygınlaşması toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini azaltan bir gelişmedir. Bu durum kadınlara ekonomik özgürlük seçeneği tanımakta ve güçlendirmektedir. Fakat aynı zamanda kültürel ev kadını imajını zedeleyici bir unsur olarak değerlendirilir. Bu bağlamda eğitim sistemi, ataerkil ideolojiyi sarsmayacak şekilde yürütülür ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yapılanmasına olanak tanır¹⁰². Eğitimin kadın hayatında ekonomik katılıma olan pozitif etkisini TİK verileri ortaya koymaktadır. Araştırmalar 2020 yılı için eğitim seviyesi yükselen kadınların işgücüne katılımının arttığını göstermektedir. Oranlar yükseköğrenim mezunu kadınlar için işgücüne katılımı %65,6 olarak gösterirken, okuryazar olmayan kadınlarda bu oran %12,4'tr¹⁰³. Bu veriler göz önüne alındığında, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önlenmesinde eğitim önemli bir yere sahiptir. Fakat kadınların annelik ve ev kadınlığı rolünü önceleyen geleneksel yapı topluma bunu dayatmakta ve eğitim sistemi de bu rolleri yeniden üretmeye aracılık etmektedir¹⁰⁴.

Ülkemizde Cumhuriyet ile beraber kadınlara tanınan haklar genişletilmiş ve kanun önünde kadın-erkek eşitliği sağlanmıştır. Böylelikle kadınlara siyasal katılım yolu açılarak seçme seçilme hakkı tanınmıştır. Her ne kadar ülke yönetiminde söz hakkı elde etseler de dönemin eğitim alanındaki düzenlemeleri incelendiğinde kadından beklenen önceliğin annelik olduğu anlaşılmaktadır. Günümüze yaklařtıķça farklı kampanyalar ve çalışmalar aracılığıyla kız çocuklarının okullaşma oranlarının arttığı söylenebilir ancak kodlanmış geleneksel değerler nedeniyle kadınlar işgücü piyasalarında halen erkeklerle eşit konuma gelememiřlerdir¹⁰⁵.

¹⁰² Sayılan, "Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim: Eğitim ve Okullardaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini Nasıl Ele Almak Gerekir?", 68-71.

¹⁰³ "TİK"2020.

¹⁰⁴ Sayılan, "Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim: Eğitim ve Okullardaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini Nasıl Ele Almak Gerekir?", 70.

¹⁰⁵ Tuğba Tombuloğlu, "Türk Modernleşme Sürecinde Kadınların Eğitim Hakları zerine Düzenlemeler", *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi* 8, sy 25 (2020): 196.

1.3.2.3.Kadına Yönelik Şiddet Açısından Sonuçları

Toplumsal cinsiyet algılarına bağlı gelişen eşitsizliğin yoğun olarak hissedildiği sorunlu alanların başında kadına yönelik şiddet gelmektedir¹⁰⁶. Kadına karşı ayrımcılığın en görülür sonuçlarından olan kadına yönelik şiddet, toplumsal yapının farklı alanlarında karşımıza çıkmaktadır. Bu şiddet türünün yoğun olarak ataerkil bakış açısından beslendiğini söylemek yanlış olmaz. Erkek egemen yapının nesillerce aktarılarak adeta hayatın bir parçası haline getirdiği ve normalleştirdiği kadın şiddetiyle mücadelede gerekli olan, kadınları eğitim ve iş olanakları yönünden beslemek ve topluma karışmasını sağlamak bunun yanı sıra zihniyetleri köklü bir biçimde eğitmektir¹⁰⁷.

Şiddet dendiğinde akla ilk olarak fiziksel zararlar gelse de kadınlar şiddetin farklı boyutlarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Psikolojik/duygusal/sözlü şiddet, cinsel şiddet, ekonomik şiddet ve fiziksel şiddet kadınların mücadele etmek zorunda olduğu diğer türleridir. Fiziksel şiddet tokat atmadan öldürmeye kadar uzanabilen bir şiddet türüyken, psikolojik şiddet ise birçok yönden kısıtlama, özgürlüğe ve kişisel gelişime müdahale, olumsuz/saygısız tavırlar, kullanılan dil, aşağılama, hakaret etme şeklinde kendini gösterir ve yine şiddet kapsamındadır. Encest, taciz, zorla evlendirme, tecavüz gibi konular ise cinsel şiddet kapsamındadır. Amacından bağımsız bir şekilde kadının istemi olmayan cinsel içerikli söz ya da davranışların tümü cinsel şiddettir. Ekonomik şiddet denilen kavramı ise; gelir elde etmesine engel olmak veya zorla çalıştırmak, kişisel kazançlarının yönetimine ve kullanımına karışmak/el koymak gibi davranışlar ile tanımlanabilir¹⁰⁸. Çoğunlukla gizli tutulan bir olgu olsa da uluslararası anlamda yaygınlığı ürkütücü boyutlardadır¹⁰⁹. Eğitim düzeyinin bu anlamda pozitif bir etkiye sahip olduğu, kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe şiddetle mücadele noktasında daha cesur davranabildikleri ortaya konmuştur¹¹⁰.

Kadınların maruz kaldığı yukarıda sayılan şiddet türleri uluslararası nitelikte bir sorunu teşkil etmekte ve gücünü önemli ölçüde ataerkil değerlerden ve toplumsal

¹⁰⁶ Demirgöz Bal, “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bir Bakış”, 23.

¹⁰⁷ Dilek Karal ve Elvan Aydemir, “Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet”, Usak Sosyal Araştırmalar Merkezi (Ankara: Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu, 2012), 1-19.

¹⁰⁸ Karal ve Aydemir, 21-23.

¹⁰⁹ Demirgöz Bal, “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bir Bakış”, 23.

¹¹⁰ Özaydınlık, “Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim”, 105.

cinsiyet algılarından almaktadır. Dolayısıyla şiddetin çözümüne yönelik öncelikle toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ile mücadele etmek ve buna yönelik algıların zayıflatılması gerekmektedir¹¹¹. Bu bağlamda eğitimde fırsat eşitliği sağlanarak kız çocuklarının özgüvenli bireyler olarak yetiştirilmesinin teşvik edilmesi önemlidir. Kız ve erkek çocuk arasında ayrım gözetmeden eşitlik oluşturulması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tesisi noktasında aile ve okul başta olmak üzere mesleki alanlar ve çeşitli medya organlarında eğitici ve eşitlikçi uygulamaların varlığının kadına ve çocuğa yönelik şiddeti azalatacağı öngörülmektedir¹¹².



¹¹¹ Karal ve Aydemir, “Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet”, 69-70.

¹¹² Nevzat Güldiken, *Siyaset Toplumsal Gelişmeler ve Anayasal Süreçler İçerisinde Türk Sosyal Politika Tarihi*, 1. Baskı (Eğitim Yayınevi, 2022), 149.

İKİNCİ BÖLÜM

2. İŞ-AİLE ÇATIŞMASI

2.1. İş-Aile Çatışması Kavramı ve Etkili Olan Faktörler

2.1.1.İş-Aile Çatışması Kavramı

İnsan hayatının iki büyük parçasını oluşturan iş ve aile alanları, birbirini etkileyen bir yapıda bireyin hayatını yönlendirme etkisine sahiptir. Birey günlük yaşantısının ciddi bir bölümünü iş ve aile alanlarına ayırmakta, enerjisini her iki alana da ayırmaya çalışarak dengede tutmaya çalışmaktadır. Ancak bunu başaramadığı durumlarda, stres faktörü devreye girmekte ve bu iki alan arasında bir çatışma ortaya çıkmaktadır¹¹³. Bireyler hayatın akışında genellikle birden fazla role sahip olurlar (anne, baba, kardeş, çocuk, eş vb.). Bu rollerin getirdiği sorumluluklar ile iş hayatına dair sorumlulukları arasında zaman zaman tercih yapmak durumunda kalırlar. Çünkü insan enerjisi sınırlıdır, bir rol sebebiyle diğer role yetemedikleri düşüncesi, başta rol çatışmasına sebebiyet vermekte ve yaşam tatminlerini azaltıcı bir etkiye sahip olmaktadır. Bu nedenlerle her birey yaşamın farklı alanlarında dengeyi sağlamaya çalışır. Çatışma, birey bu süreçte rahatsızlık duyduğu oranda vardır. Günümüz dünyasında iş hayatı ve aile hayatı arasında yeterlilik sağlamaya çalışmak, iş-aile çatışmasının yoğun olarak hissedilmesine neden olmaktadır. Yaşanan çatışma bireylerin ya aile ya da iş hayatına olumsuz yansımalarla bulunmakta, kendini ve ailesini mutsuzluğa sürükleyebilmektedir¹¹⁴.

Benimsenen rollerden beklenen talepleri dengeli şekilde karşılayamamak olarak da ifade edilebilir. Çatışma iki yönlü şekilde ortaya çıkabilir, iş kaynaklı bir sorumluluğun aile sorumluluklarına etki etmesi iş-aile çatışması, bu durumun tam

¹¹³ Koray Çetinceli ve İlker Hüseyin Çarıkçı, “İş-Aile Çatışması Neden ve Sonuçları: Kuramsal Bir Değerlendirme”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2, sy 37 (2020): 175.

¹¹⁴ Mahmut Özdevecioğlu ve Nihal Çakmak Doruk, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, sy 33 (2009): 70.

tersi aile sorumluluklarının iş hayatına etki etmesi ise aile-iş çatışması olarak tanımlanmaktadır¹¹⁵.

Bireyin iç içe geçmiş aile ve iş alanları da iş-aile çatışmasının farklı bir tanımlamasıdır¹¹⁶. Özellikle yaşanan teknolojik ilerlemeler iş-aile çatışmalarına zemin oluşturan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu duruma örnek olarak, eskiden işini tamamen işyerinde bırakabilen bir birey günümüzde bilgisayar ve diğer elektronik ortamlar aracılığıyla işini ve çalışmasını eve taşıyabilmekte ve bu durum ailesini daha fazla ihmal etmesine neden olabilmektedir. Bir başka ifadeyle iş-aile arası sınırlar teknolojik gelişmeler aracılığıyla esnekleşmiştir¹¹⁷.

Ailenin insan hayatındaki önemi göz önüne alındığında, bireyin ilk sosyalleştiği ve yaşam için gerekli olan temel gereksinimleri edindiği en önemli kurumlardan biri olduğu ifade edilebilir. Bireyin ekonomik anlamda ayakta kalabilmesi ve ihtiyaçlarını karşılayabilmesi noktasında ise çalışma ve iş hayatı ikinci önemli alan olarak görülmektedir. Kişi aile ve meslek arasında tek bir hayat yaşamakta, bu alanlardaki olumlu veya olumsuz durumlardan etkilenmekte ve bu alanları etkilemektedir¹¹⁸. Dolayısıyla birey için yaşamın vazgeçilmez iki parçası olan bu alanlar onun sahip olduğu en önemli rolleri içerisinde barındırır. İnsan hayatı için ne kadar önemli olsa da, zaman ve enerjinin tüm rollerin gereğini eksiksiz yapmasına yetmesi oldukça zordur. Bu yönüyle insan kendisi için en önemli gördüğü iki alan arasında çelişkili bir süreç yaşamak durumunda kalmaktadır¹¹⁹.

Fakat bu süreçler incelendiğinde, çatışma düzeyinin cinsiyetler arasında eşit yaşanmadığı görülmektedir. Özellikle endüstri toplumlarının oluşması sonrası çalışma tarzlarının değişmesi ve geleneksel üretim sürecinin ev dışına çıkarak iş

¹¹⁵ J.H.Greenhaus ve G.N.Powell, "When Work and Family Collide: Deciding Between Competing Role Demands", *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 90, sy 2 (2003):292'den aktaran Çetinceli ve Çarıkçı, "İş-Aile Çatışması Neden ve Sonuçları: Kuramsal Bir Değerlendirme", 179.

¹¹⁶ Luo Lu, M.T.Huang ve S.F.Kao, "The Bi-Directional Conflict of Work and Family: Antecedents, Consequences and Moderators", *Research in Applied Psychology* 27 (2005)'ten aktaran Lale Mustafayeva ve Serkan Bayraktaroğlu, "İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere'deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması", *İşletme Bilimi Dergisi* 2, sy 1 (2014): 129.

¹¹⁷ Mustafayeva ve Bayraktaroğlu, 129.

¹¹⁸ Arslan, "İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi", 100.

¹¹⁹ Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi", 71.

yerlerine taşınması, kadınların çalışma hayatına dahil olmasını hızlandırmıştır. İş hayatında yaşanan bu farklılaşma süreci, aile yapısına da yansımış ve eşlerin her ikisinin de çalışma yaşamında bulunduğu çocuklu aileler artmaya başlamıştır. Fakat yaşanan tüm bu gelişmeler ve değişimler, toplumun kadına yüklediği geleneksel rollere yansımamıştır. Bu sebeple kadın ve erkek yönüyle bakıldığında iş-aile çatışmasının boyutları iki cinsten farklı düzeylerde hissedilmektedir. Kadınlar, çalışan kadın ve ona ait iş sorumluluklarına artı olarak kendilerine tanımlanan geleneksel rolleri de devam ettirmeleri beklentisi sebebiyle çatışmayı erkeklere göre daha fazla hissetmektedirler¹²⁰. Kadınların önceliklerinin değişmesi, kariyer ve eğitimin önem kazanması veya ekonomik bazı gereklilikler kadınların çalışma hayatına atılmasında etkili olan nedenlerin başında gelmektedir¹²¹. Fakat bu durumda kadının iş ya da aile rolleri yalnızca varlığıyla çatışma yaratmaz, önemli olan bu rollere ait taleplerdir. Örneğin çalışan kadının evlenmesi durumunda aile rollerinde beklenti artacak, çalışma hayatında yaşadığı bir terfi sonucu ise iş hayatında rol talebi artacaktır¹²². Toplum tarafından kadından beklenen yemek yapma, çocuk bakımı, temizlik vb. sorumluluklar nedeniyle kadın, iş yükümlülüklerine artı olarak geleneksel rollerini de sürdürmek zorunda kalmaktadır. Bir başka ifadeyle, iş hayatında kadın ve erkek aynı iş yükümlülüğüne sahipken, ev içi rollerde durum böyle değildir. Tüm bu nedenlerle kadınların hayatında önem taşıyan sorunların başında gelen iş-aile çatışması, aile hayatı, iş performansı, bireysel huzur şeklinde sıralayabileceğimiz en temel alanlarını etkilemekte ve istihdam, aile hayatı gibi noktalarda önemli sonuçlara yol açabilmektedir¹²³. İş-aile çatışması tüm bireyler için nedenleri ve sonuçlarıyla birlikte zor bir süreçken, kadınlar toplumsal tutumlar nedeniyle bu süreçlerde daha fazla mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar.

¹²⁰ Arslan, “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, 100.

¹²¹ Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”, 71.

¹²² İlker H. Çarıkçı, “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)” (Doktora Tezi, İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001), 26.

¹²³ Arslan, “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”, 100-101.

2.1.2.İş-Aile Çatışmasında Etkili Olan Faktörler

İş-aile çatışması bireylerde belirli faktörlerin etkisiyle tetiklenmekte ve ortaya çıkmaktadır. Bu faktörler sırasıyla kişisel, ailesel ve çalışma hayatına ilişkin faktörler olarak sınıflandırılmaktadır.

2.1.2.1.Kişisel Faktörler

İnsanlar fitrat itibariyle birbirlerinden farklıdır. Bu durum bireylerin olaylar karşısında farklı tepkiler vermelerine neden olabilmektedir. Tüm bu farklılıklar bireylerin olaylara karşı hassasiyetinde, önemseme duygusunda, tepkilerinde ortaya çıkabilmektedir. Dolayısıyla iş-aile çatışmasında kişisel faktörler çatışmanın yönünü ve şiddetini belirleyici bir etkidir. İş-aile çatışmasına yol açabilen ve ortaya çıkmasında etkili olan kişisel faktörler içerisinde cinsiyet, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum gibi etkenler yer almaktadır¹²⁴.

İş-aile çatışması ve bu çatışmaya etki eden kavramlar ele alındığında cinsiyet faktörü önemli bir belirleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyetler arası karşılaştırılma yapıldığında kadınların erkeklere göre çatışmayı daha fazla yaşadıkları görülmektedir. Bunun temel sebeplerinden biri cinsiyet rolleridir¹²⁵. Kadının işgücüne dahil olması cinsiyet rollerinde herhangi bir sorgulamaya gidilmeksizin ilave bir mesai olarak görülmektedir. Bir başka ifadeyle kadın çalışıyor dahi olsa geleneksel rollerine dair beklentiler devam etmektedir¹²⁶. Opprang ve Apu, kadınlara tanımlanmış rolleri annelik, eşlik, ev kadınlığı, akrabalık, topluluk, mesleki ve bireylik rolleri olarak yedi temel kategoride belirtmiştir. Toplum kadından özellikle annelik rolünün tüm gereklerini en iyi şekilde oynamasını bekler¹²⁷. Tüm bu sayılan roller her zaman uyum içerisinde gerçekleşmeyebilir. Bu rollerin iyi oynanamaması ya da başarısız oynanması rol çatışmalarına sebebiyet vermektedir.

¹²⁴ A.Keser, "The Relationship Between Job and Life Satisfaction in Automobile Sector Employees in Bursa-Turkey", İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 7, sy 2 (2005):52-63'ten aktaran Fuat Korkmazer ve Ali Aksoy, "İşyükü Fazlalığının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", *Business & Management Studies: An International Journal* 8, sy 2 (2020): 1637.

¹²⁵ Kemal Ekici, "Aile-İş Çatışması ve Tükenmişlik" (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Beykent Üniversitesi, 2014), 22, https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/711526/yokAcikBilim_10071281.pdf?sequence=-1.

¹²⁶ Gönüllü ve İçli, "Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri", 82.

¹²⁷ C.Opprang ve K.Abu, "A Handbook for data Collection and Analysis on Seven Roles and Statues of Women", Geneva:İnternational Labor Office (1985)'ten aktaran Gönüllü ve İçli, 85.

Özellikle mesleki rollerin kadınların temel rollerine sonradan dahil olduğu düşünüldüğünde ev içi rolleriyle çatışması kadınlarda kaygı uyandıran bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır¹²⁸.

Çatışma süreci, sahip olunan rollere ait taleplerinin düzgün karşılanamaması olarak açıklanmıştı. Bu bağlamda çalışan erkekler ve çalışan kadınlar kıyaslandığında, ev içi görevlerin öncelikle kadının sorumluluğunda görülmesi çatışmayı daha şiddetli olarak yaşamalarına sebebiyet vermektedir. Dolayısıyla kadının sahip olduğu iş ve aile rolleri arasında çatışma ortaya çıkmaktadır. Türkiye ve diğer ülkelerde uygulanan aile dostu politikaların (annelik izni, kreş hizmetleri vb.) genellikle kadın çalışanlara yönelik olması, kadınların erkeklere oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını destekler niteliktedir¹²⁹. Çarıkçı' nın ilgili konuda yapmış olduğu çalışma, kadınların erkeklerden daha fazla iş-aile çatışması yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Araştırma sonucuna göre çalışan kadınlar çalışan erkeklere oranla daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Bu durum kadınların kendilerine yüklenen roller nedeniyle erkeklere göre ev işleri ve çocuk bakımı noktasında daha fazla sorumluluk endişesi taşımalarıyla açıklanabilir. Ev sorumluluklarının önemli bir kısmının kadınların yükümlülüğünde olduğu görülmektedir. Kadınların çalışıyor olması bu durumu değiştirmede için erkeklerden daha fazla rol yüküne sahip olmaktadır. Sonuç olarak çalışma alanında kadın ve erkeğe tanımlanan iş yükü benzerken, ev alanında farklıdır. Kadınlar ev ve çocuk sorumluluklarını iş rollerinin yanı sıra taşımaktadır. Dolayısıyla kadınların yaşadıkları çatışmayı, fazladan tanımlanan rol yükü ile açıklamak mümkündür¹³⁰.

İş-aile çatışmasını etkileyen unsurlardan bir diğeri ise yaştır. Giray ve Ergin tarafından yapılan araştırmada, çift kariyerli ailedeki genç kadınların kendilerinden yaşça büyük hemcinslerine oranla daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları ortaya konmuştur. Genç kadınların evliliklerinin ilk yıllarında olabileceği varsayılarak iş yaşamının alışlagelmiş yoğun temposu ile ev-aile sorumluluklarını beraber sürdürmekte zorlanabilecekleri ileri sürülmüştür. Yaşça kendilerinden daha büyük

¹²⁸ Gönüllü ve İçli, 86.

¹²⁹ Ekici, "Aile-İş Çatışması ve Tükenmişlik", 24-25.

¹³⁰ Çarıkçı, "Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)", 232.

olan kadınların ise zaman içerisinde iş ve aile arasında denge kurabilmeyi öğrenmiş olabilecekleri yorumuna ulaşılmıştır¹³¹.

Kişisel faktörler sıralandığında bireylerin medeni durumunun da çatışmayı ortaya çıkarıcı veya şiddetini belirleyici etmenlerden biri olduğu söylemek mümkündür. Evlilik insan hayatının önemli yaşam olaylarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda evlilik ve iş arasındaki etkileşimin, bireylerin hayatında olumlu veya olumsuz sonuçlar doğurması kaçınılmazdır. Kadınların evlendikten, özellikle anne olduktan sonra iş performanslarının bekar oldukları döneme nazaran düşebildiği görülmektedir. Evlilik ve çocuk sorumlulukları kadınların kendilerini tam anlamıyla işe verebilmesini engellemekte, bu roller arasında denge kurma arayışı içerisine itmektedir¹³². İş-aile çatışması üzerine kadın akademisyenlerle yapılan bir araştırmada, evli katılımcıların evli olmayanlara oranla daha yüksek seviyede aile-iş çatışması yaşadıkları tespit edilmiştir¹³³. Özellikle erkek egemen toplum zihniyetinin bir sonucu olarak, düzenli bir hayatın ve mutlu evliliğin sürdürülebilirliğinde önemli yere sahip olan ev işlerinin yürütülmesinden kadın sorumlu tutulmaktadır¹³⁴. Bu durum kadınları rol çatışmasına daha yatkın hale getirebilmektedir.

Çarıkçı ve Çelikkol tarafından yapılan araştırmada, her iki grup içinde evli çalışanların bekarlara göre daha fazla iş-aile çatışması yaşadıkları görüşü desteklenmiştir¹³⁵. Medeni durumun iş performansına etkileri evlilik sürecinin olumlu veya olumsuz olmasına bağlı olarak değişmektedir. Bireylerin olumlu evlilik süreçleri iş performanslarına da olumlu anlamda etki ederken, evlilik sürecinin kötü

¹³¹ M.Deniz Giray ve Canan Ergin, “Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-iş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları İle İlişkisi”, *Türk Psikoloji Dergisi* 21, sy 57 (2006): 96.

¹³² Fuat Korkmazer, “İşyükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Etkisi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü” (Doktora Tezi, Malatya, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018), 29-30; Faruk Kocacık ve Veda B. Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 6, sy 1 (2005): 209; Nezih Metin Özmutaf, “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 8, sy 2 (2007): 53.

¹³³ Ebru Tolay ve Sinem Baysal, “Kadın Akademisyenler İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 22, sy 2 (2020): 813.

¹³⁴ G.Terzioğlu, “Kadınların Evle İlgili Günlük Faaliyetlerinin Değerlendirilmesi”, *Ev Ekonomisi Dergisi* 4, (1988):10-18’den aktaran Fatma Arpacı ve Ali Fuat Ersoy, “Kadının Çalışmasının Ailenin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi”, *Aile ve Toplum* 3, sy 11 (2007): 42.

¹³⁵ İlker Hüseyin Çarıkçı ve Özlem Çelikkol, “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sy 9 (2009): 165-66.

gitmesi veya yıpratıcı ayrılık süreçleri çalışanlarda strese neden olmakta ve iş odaklanmalarını güçleştirmektedir. Birey bu dönemlerde çatışmaya daha açık hale gelmektedir¹³⁶.

Eğitim düzeyi genel itibarıyla bireylerin çalışma yaşamında sahip oldukları pozisyon olanakları ile ilgili olarak çatışmaya sebebiyet vermektedir. Bireylerin eğitim düzeyinin yüksek olması çalışma yaşamında üst pozisyonlara gelme olasılıklarını da artırmaktadır. Fakat üst basamaklar artmış görev sorumlulukları ve risk unsurlarını da beraberinde getirmesi sebebiyle bireylerin daha yüksek oranda stres yaşamalarına sebep olmaktadır. Buna ek olarak eğitim seviyesinin yükselmesi bireylerde yönetici pozisyonuna geçme ve gelirini artırma seçenekleri karşısında rekabetçi bir yapıya bürünmelerine neden olarak çatışma ortaya çıkarabilmektedir¹³⁷.

2.1.2.2. Ailesel Faktörler

Aile, insan hayatını farklı yönlerden etkileyebilen bir kurumdur. Dolayısıyla bir çalışanın sorumluluklarını artırıcı ailesel faktörler iş hayatında yansımaları neden olabilmektedir. İş-aile çatışmasının temelde bir rol çatışması olduğu göz önüne alındığında, bireylerin sahip olduğu her rol ona artı sorumluluklar eklemekte ve çatışma yaşamaya daha açık bir hale getirmektedir. Örneğin anne-baba olmak bireylere ebeveyn sorumlulukları yükleyecek ve ailesine daha fazla zaman ayırmasını gerektirecektir. Evlenmek, çocuk sahibi olmak gibi rollerde değişikliğe neden olan süreçler yaşamak bireylerin işlerine olan fiziksel ve psikolojik katkılarını etkileyebilmektedir. Tüm bu yönleriyle iş-aile çatışmasında etkili olan ailesel faktörler temel olarak; çocuk sayısı ve yaşı, eşlerin çalışma durumu/saati (çift gelirli aile), ailede bakım gerektiren bireylerin varlığı, aileye/eve ayrılan zaman olarak sınıflandırılabilir¹³⁸.

¹³⁶ Özmutaf, “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma”, 49; Ekici, “Aile-İş Çatışması ve Tükenmişlik”, 26-27; Korkmazer, “İşyükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Etkisi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü”, 30.

¹³⁷ Vedat Işıkhani, “Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkmanın Yolları”, Sandal Yayınları, Ankara (2004)’den aktaran Özmutaf, “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma”, 49; Çetinceli ve Çarıkçı, “İş-Aile Çatışması Neden ve Sonuçları: Kuramsal Bir Değerlendirme”, 181.

¹³⁸ Çetinceli ve Çarıkçı, “İş-Aile Çatışması Neden ve Sonuçları: Kuramsal Bir Değerlendirme”, 182; Korkmazer, “İşyükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Etkisi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü”, 34.

Bireyler hayatın olağan akışında aileleri için ayırdıkları zamanın önemli bir bölümünü ev işlerine harcamak durumunda kalabilirler. Ev işleri için ayrılan sürenin miktarı, iş sorumluluklarının yerine getirilmesine yansıyabilmektedir. Bu durum özellikle ertelenemeyen ev işleri söz konusu olduğunda (temizlik, bulaşık, yemek, çamaşır vb.) sorumlulukların yoğun olarak tek bireye yüklendiği durumlarda daha fazla hissedilmektedir. Ev işlerinin tek bireyde toplanması ciddi bir zaman harcamasına neden olarak işe vaktinde gidememe, izin alma, erken ayrılma gibi sonuçlara yol açabilmektedir. Bu tür durumlar bireylerde ailesel yükün fazla hissedilmesi ve dolayısıyla stresi açığa çıkararak kendini iş rolüne odaklayabilmesini zorlaştırabilmektedir¹³⁹.

İş-aile çatışmasına etki eden faktörlerden birisi çocukların sayısı ve yaşlarıdır. Yapılan araştırmalar çocukların sayısının ve yaşının bireyin iş-aile çatışma düzeyini etkileyebileceğini göstermektedir. Bu araştırmalardan birine göre, kadınların iş-aile çatışması yaşamlarıyla bağlantılı değişkenlerden biri çocuklarının yaşıdır. Yapılan analizlere göre farklı yaş grubunda çocukları olan annelerin yaşamış oldukları iş-aile çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Araştırma sonucunda çocuklarının yaşı 0-6 arası olan annelerin, çocuklarının yaşı 19 ve üstü olan annelere oranla daha fazla çatışma yaşadıkları görülmüştür¹⁴⁰. 1979'da Karasek tarafından yapılmış araştırmada, çalışan ailelerin en küçük çocuğunun yaş almasıyla birlikte iş-aile çatışmasının azaldığı öne sürülmüştür. Bağımlı çocuğa sahip anne-babaların aile beklentileri, çocuğu yetişkin olmuş anne-babalara oranla daha fazladır. Küçük çocuğu olan ve çalışan ebeveynlerin ilgilenmeleri gereken ve genellikle tahmin edilemeyen/ani gelişebilen çocuk ihtiyaçları sebebiyle (hastalık, eğitim, evde yalnız kalması vb.) aile ve iş alanları üzerinde kontrol sağlamaları daha zordur. Bu durum iş-aile çatışmasının düzeyini artıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine aynı araştırma çocukların büyümesi ve bakım ihtiyaçlarının zaman içerisinde azalmasıyla birlikte ebeveynlerin kontrol düzeylerinin de yükselerek stres oranlarının

¹³⁹ Rosalind C. Barnett ve Yu-Chu Shen, "Gender, High- And Low -Schedule-Control Housework Tasks, and Psychological Distress", Journal of Family Issues 18, sy 4 (1997): Patricia Voydanoff, "Work, Family, and Community: Exploring Interconnections", Manwah, NJ: Lawrence Erlbaum (2007)'den aktaran Selda Coşkun, "Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile, Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü" (Doktora Tezi, Ankara, Hacettepe Üniversitesi, 2013), 31.

¹⁴⁰ Giray ve Ergin, "Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-iş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları İle İlişkisi", 96.

azaldığını belirtmektedir. Buna ek olarak çocuğu küçük olan çalışan kadınların yüksek aile beklentileri ve sınırlanan özgürlükleri nedeniyle stres ve depresyona daha açık hale geldikleri gözlemlenmiştir¹⁴¹. Genel anlamda okul öncesi yaşlarda çocuğu olan çift gelirli ailelerin çocuklarının günlük ihtiyaçları nedeniyle işe devamsızlık yapmaları, geç gitmeleri, işyerinde çocuğuyla alakalı problemlerle ilgilenmeleri gibi durumlar gerçekleşebilmektedir. Bu sebeple çalışanların küçük yaşta çocuğunun olması (okul öncesi yaşlar) iş-aile çatışmasında önemli bir neden olarak görülmektedir¹⁴². İlgili bir araştırma, çocuk sayısının da aile-iş çatışması düzeyini etkilediğini ortaya koymuştur. Araştırmaya göre çocuk sayısının artması kadınlarda yaşanan aile-iş çatışmasının düzeyini de artırmaktadır. Bilhassa kadınların böylesi durumlarda ailesi için daha fazla zaman ayırması gerekeceği, bu sebeple aile sorumluluklarının iş sorumluluklarını etkileyebileceği düşünülebilir¹⁴³.

Ailesel faktörlerden bir diğeri ise ailede bakım gerektiren bireylerin varlığıdır. Ailede bakmakla yükümlü olunan yaşlı veya engelli fertlerin varlığı bireylerin ailesine daha fazla zaman ayırmasını gerektiren bir nedendir. Bu durumda çalışanlar mesai saatleri içerisinde acil ihtiyaçlar veya sağlık kontrolü gibi nedenlerle zamanında iş yerinde bulunamama, erken ayrılma, işe devamda aksamalar yaşama gibi durumlarla karşılaşabilmektedirler. Yine bu durum bireylerin performanslarına yansiyarak endişesini veya stresini iş ortamına taşımasına neden olabilmektedir¹⁴⁴.

Yaşanan küreselleşmenin etkisiyle birlikte birçok alanda değişim olduğu gibi geleneksel aile modeli de değişime uğramıştır. Geleneksel ailede yıllardır süregelen belirli bir iş bölümü vardır ve bu iş bölümünde kadın ve erkeğin rolleri ayrı ayrı tanımlanmıştır. Tanımlanan bu rollerde erkeğin öncelikli sorumluluğu evi geçindirmek, kadının ise ev içi işler ve çocuk bakımındır. Ancak endüstrileşme ve kadınların iş hayatına katılımıyla birlikte modern aile yapısına doğru bir dönüş süreci yaşanmış ve çift gelirli ailelerin sayısı artmıştır. Dolayısıyla ailede eşlerin çalışması

¹⁴¹ R.A.Karasek, "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign", *Administrative Science Quarterly* 24, sy 2 (1979)'dan aktaran Çetinceli ve Çarıkçı, "İş-Aile Çatışması Neden ve Sonuçları: Kuramsal Bir Değerlendirme", 183.

¹⁴² Patricia Voydanoff, "Work Role Characteristics, Family Structure Demands and Work Family Conflict", *Journal of Marriage and The Family* 50 (1998)'den aktaran Coşkuner, "Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile, Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü", 30.

¹⁴³ Giray ve Ergin, "Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-iş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları İle İlişkisi", 97.

¹⁴⁴ Çetinceli ve Çarıkçı, "İş-Aile Çatışması Neden ve Sonuçları: Kuramsal Bir Değerlendirme", 182.

durumu yani çift gelirli aile olmak ev içi sorumlulukları her iki birey açısından da artıran bir faktördür. Eşler sınırlı olan enerji ve zamanlarını ev alanına yetirmeye çalışacaklarından bu süreç bireylerin yaşamış olduğu iş-aile çatışmasının düzeyini artırabilmektedir¹⁴⁵. Konuyla ilgili bir çalışma, tek gelirli ve çift gelirli aile bireylerinin çatışmayı algılama düzeylerinin farklı olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmaya göre eşi çalışan bireyler (çift gelirli aileler) ev sorumluluklarıyla ilgili çatışmayı daha fazla algılamakta ve yaşamaktadırlar. Tek gelirli yani eşlerden birinin çalıştığı ailelerde ise genellikle erkek olan işiyle ilgilenmekte, kadın ise ev sorumluluklarını üstlenmektedir ve bu nedenle problem yaşanmamaktadır. Ancak eşlerden ikisinin de çalışması durumunda temel ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklar nedeniyle sorunlu bir süreç yaşanabilmektedir. Bu sebeple eşi çalışanların eşi çalışmayanlara oranla ev sorumlulukları hususunda daha fazla çatışma yaşadıkları gözlenmektedir¹⁴⁶.

2.1.2.3.Çalışma Hayatına İlişkin Faktörler

Çalışma hayatında bulunan bireylerin günlerinin büyük bir bölümünü iş alanına ayırdıkları göz önüne alındığında, iş ve işe dair olumsuz durumlar bireylerin hayatını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Çalışma hayatında iş-aile çatışmasını tetikleyebilecek maddeler genel olarak; yönetici tutumu, çalışma saatlerinin yoğunluğu ve işkoliklik, çalışma saatlerinin düzensiz olması, gelir düzeyi, stresli iş ortamı olarak sıralanmaktadır¹⁴⁷.

Çalışan bireylerin aile hayatına yeterli vakti ayırabilmelerinin önündeki bir engel olarak çalışma saatlerinin uzun olması ve işyerinde fazla vakit geçirmeleri gelmektedir. Bireylerin çalışma saatlerinin fazla olması aile fertleriyle geçirecekleri zamanın azalmasına neden olabilmektedir. Buna ek olarak çalışma saatlerinin yoğun

¹⁴⁵ Çarıkçı, “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)”, 87-89; Yeliz Uzun, “Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dersaneler Örneği” (Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013), 15-17; Nursun Önel, “İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri” (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006), 30.

¹⁴⁶ Çarıkçı, “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)”, 237.

¹⁴⁷ Çarıkçı, 92-96; Uzun, “Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dersaneler Örneği”, 23-25; Ekici, “Aile-İş Çatışması ve Tükenmişlik”, 29-32.

olması sonucu bireyler hem bedenlen hem zihnen eve yorgun dönecektir. Dolayısıyla yorgunluk/bitkinlik nedeniyle arzu etse dahi ailesiyle yapılacak aktivitelere katılım sağlayamayabilirler. Bu durum bireylerde stresi tetikleyen olumsuz sonuçlar doğurmakta ve iş-aile çatışmasına zemin hazırlayan önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁴⁸. Çarıkçı' nın araştırmasında çalışma saatlerinin yoğunluğunun iş-aile çatışmasında etkisi olduğu görülmüştür. Çalışma saatleri fazla olan bireyler iş-aile çatışmasını daha yüksek düzeyde hissetmektedirler. Çalışma saatleri bireylerin diğer alanlarına ayıracağı vakti belirleyen bir unsurdur. Bu durum yine kısıtlı olan zaman ve enerjinin diğer aile rolleri ve sorumluluklara yeterli düzeyde ayrılamamasıyla kişinin psikolojik olarak etkilenmesine ve çatışma yaşanmasına yol açabilmektedir¹⁴⁹. Çalışma alanına fazla vakit ayırmanın bir nedeni de işkolikliktir. İşkolik bireyler işlerine aşırı önem verme veya mükemmeliyetçilik duygularıyla zamanının büyük kısmını işlerine ayırabilmektedir. Genel olarak bu durum bireyin hem kendi sağlığını hem yakın çevresini olumsuz anlamda etkileyebilmektedir.¹⁵⁰

İş hayatını bireyler açısından moral ve motivasyon yönüyle etkileyen unsurlardan biri de yönetici tutumudur. Çalışanlar için yöneticilerinin takınmış oldukları tavır ve yaklaşımlar iş ile ilgili stres veya baskı unsuru olabilmektedir. İş yaşamında hissedilen çoğu duygu istemli veya istemsizce bireylerin aile yaşantısına yansarak iş-aile çatışmasına zemin hazırlayacaktır. Bazı çalışmalarda yönetici tutumu yönetici desteği olarak ele alınmış ve bu desteğin çalışanlarca önemine vurgu yapılmıştır. Yöneticilerin aile yaşantısına verdiği önem, çalışanlarının iş alanı dışındaki rollerine saygısı ve o rollerine alan açabileceği uygulamalarda bulunması bireylerin yönetici desteği almasına ve iş-aile çatışmasını daha az yaşamalarına neden olacaktır¹⁵¹. Çalışanların yöneticilerinden gördükleri destek, iş ile ilgili stres

¹⁴⁸ Nihal Çakmak Doruk, "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü" (Yüksek Lisans Tezi, Kayseri, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008), 50-51; Çarıkçı, "Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)", 93.

¹⁴⁹ Çarıkçı, "Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)", 233-34.

¹⁵⁰ Ekici, "Aile-İş Çatışması ve Tükenmişlik", 31-32.

¹⁵¹ Uzun, "Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dersaneler Örneği", 25; Önel, "İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri", 22-23; Çakmak Doruk,

ve gerilim yaşama ihtimallerini düşürecektir. Dolayısıyla bireyin iş hayatında mutlu ve huzurlu olması, ağır iş yükü algısına ve strese sahip olmayışı aile rolüne gereken özeni gösterebilmesini sağlayacaktır. Bu yönüyle yönetici desteği bireylerin yaşamış olduğu iş-aile çatışmasını etkileyen bir faktördür¹⁵².

Bireylerin iş tatminini belirleyen önemli unsurlardan biri yaptıkları iş karşılığında kazandıkları ücrettir. Bireyler genellikle halihazırda kazanmış olduğu ücreti, kazanması gerekenle ve ihtiyaçlarını giderme düzeyi ile kıyaslayıp değerlendirecektir¹⁵³. Bu değerlendirme sürecinin olumlu neticelenmesi çalışanın iş tatminini artıracaktır. Fakat birey bu değerlendirmeden hak ettiğinin altında kazandığı sonucuna ulaşırsa, iş tatmini, örgütsel bağlılığı ve işe bağlılığı azalabilecektir. Bir çalışanın iş tatminin azalması onu strese sürükleyebilmekte ve bu stres süreci de beraberinde iş-aile çatışmasını getirebilmektedir¹⁵⁴. Bunun yanı sıra çocuklu aileler baz alındığında ihtiyaç ve masrafları daha fazla olacağından gelir düzeyinin yetersiz olması durumunda yaşanacak süreç hem bireyi hem ailesini olumsuz etkileyecek ve aile içi çatışmalar yaşanmasına sebebiyet verebilecektir¹⁵⁵.

Çalışanlar içinde bulundukları iş ortamının hem fiziki hem psikolojik koşullarından etkilenmektedir. İnsan hayatının önemli bir bölümünü iş yerinde geçirmekte dolayısıyla bu ortamda bulunan stresli atmosfer başta bireyin kendi sağlığını etkileyecek ve dolaylı olarak ailesine de yansıyacaktır. Stresli iş ortamlarında çalışmak bireyin o ruh haline bürünmesine ve gergin, agresif hissetmesine neden olabilmektedir. Bu durum haliyle çatışma yaşanmasına yol açabilmektedir¹⁵⁶.

“Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”, 53-54; Ekici, “Aile-İş Çatışması ve Tükenmişlik”, 29-31.

¹⁵² M.Sabri Şirin, “Ağır İş Yükü İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü” (Yüksek Lisans Tezi, Erzincan, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), 102-3.

¹⁵³ Gülten İncir, “Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme”, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara(1990):57’den aktaran Çakmak Doruk, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”, 55.

¹⁵⁴ Çakmak Doruk, 55.

¹⁵⁵ Önel, “İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri”, 23; Çakmak Doruk, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”, 55.

¹⁵⁶ Çakmak Doruk, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”, 54; Uzun, “Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dersaneler Örneği”, 24-25.

Çalışma saatlerinin uzun olması gibi düzensiz olması da bireylerin iş-aile alanlarını etkileyen bir neden olarak karşımıza çıkmaktadır. Düzensiz iş saatleri bireylerin iş hayatı dışındaki rollerine vakit ayırma noktasında belirsizlik yaratan bir durumdur. Özellikle vardiya gerektiren mesleklerde çalışanlar (hemşirelik, doktorluk, polislik vb.) gece çalışma durumları söz konusu olduğu için toplum yaşantısına uyum problemi yaşayabilmektedirler. Çalışma saatleri veya istirahat saatleri ailesiyle uyuşmayacağından zaten çalıştığından ötürü kısıtlı olan görüşme süreleri daha da sınırlanacaktır. Düzensiz mesai saatleri kişinin iş sonrası ailesi ile olan ilişkilerini etkileyebilmekte ve bu nedenle iş-ile çatışması faktörlerinden biri olarak değerlendirilmektedir¹⁵⁷.

2.2.İş-Aile Çatışması Türleri

Literatürde iş-aile veya aile-iş çatışması konulu çalışmaların üç önemli türde ele alındığını görebiliriz. Bu türler çatışmaları farklı nedenlerle ilişkilendirerek açıklamaktadır. Bu üç türe göre iş-aile çatışmaları zamana, gerginliğe ve davranışa dayalı çatışmalar olarak ele alınmaktadır¹⁵⁸.

2.2.1.Zaman Esaslı Çatışma

Zamanın kısıtlılığına bağlı olarak bireylerin iş veya aile rollerine dair sorumluluklarından birisini yapabilmek adına diğer rolün gereğini yapmakta zora düşmesi/yapamaması sonucu ortaya çıkabilen bir çatışma türüdür. Bu türde temel belirleyici unsur zaman olarak kabul edilmektedir. Diğer bir ifadeyle zaman sınırlı bir kaynak olması sebebiyle çatışma unsuru olabilmektedir. Bireyler için rollerini yerine getirebilecekleri zaman dilimi 24 saattir. Bu süre zarfına eklenen her rol diğer bir role ayrılacak zamanın azalması anlamına gelecektir. Başka türlü ifade etmek gerekirse bireylere yüklenen her yeni rol, diğer rolün zamanından çalabilmektedir. Dolayısıyla burada zamanın neden olduğu çatışmadan söz ediliyorsa aşırı rol

¹⁵⁷ Önel, “İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri”, 21; Çakmak Doruk, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”, 52-53.

¹⁵⁸ J.H.Greenhaus ve N.J.Beutell, “Sources of Conflict Between Work and Family Roles”, Academy of Management Review 10, sy 1 (1985):76-88’den aktaran Giray ve Ergin, “Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-iş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları İle İlişkisi”, 84.

yükünün etkisi de değerlendirilmelidir. Kişilere tanımlanan rollerin gerekleri çok fazla olmadığında birey bunları kolaylıkla yerine getirebilecek ve bu durum zaman nedeniyle bir çatışma yaşamasını engelleyebilecektir¹⁵⁹

2.2.2.Gerginlik Esaslı Çatışma

Gerginlik esaslı çatışma, temelde bireyin psikolojik hisleri ile ortaya çıkabilen bir çatışma türüdür. İnsanlar iş ya da aile alanlarında farklı nedenlerle gerginlik, stres, yorgunluk, alınganlık vb. durumlar yaşayabilmektedir. Bu yaşanan durumlar bireyin diğer rolündeki performansını etkileyebilmektedir. Örneğin iş ortamında sinirleneceği veya üzüleceği bir durum yaşayan bireyin psikolojisi bu durumdan etkilenecek ve bu nedenle yaşanan sinir veya üzgünlük hali diğer alana yansımacaktır. Buna göre bireyin iş veya aile alanındaki psikolojik kaynaklı bir sebepten diğer alandaki rolünü aksatması veya yerine getirememesi durumu gerginlik esaslı çatışma kapsamında değerlendirilmektedir¹⁶⁰.

2.2.3.Davranış Esaslı Çatışma

Davranış kaynaklı çatışma genel olarak iş ve ailedeki rollerin gerektirdiği davranış biçimlerinin birbirleriyle uyumsuz olması durumunda ortaya çıkan bir çatışma türü olarak tanımlanabilir. Bireylerin ailesinde ve işinde sahip olduğu rollerin birbirinden farklı davranış biçimlerinde beklentisi olabilmektedir. Bir kişinin yönetici rolünden duygularında otokontrollü, iddialı, objektif davranışlar beklenirken aile içindeki rolünden daha hassas ve sıcak davranışlar beklenmektedir. Bireyin beklentiler arasındaki bu farkı karşılayamaması durumunda yani ailede işyeri rolüne ait davranışları, işyeri rolünde ailedeki davranışlarını uygulaması durumunda davranış temelli bir rol çatışması yaşama ihtimali artmaktadır¹⁶¹.

¹⁵⁹ D.Carlson, "Personality and Role Variables as Predictors of Three Types of Work Family Conflict", Research Paper (1999): 2'den aktaran Çarıkçı, "Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)", 31-32.

¹⁶⁰ Çakmak Doruk, "Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü", 39; S.B.Bacharach vd., "Work Home Conflict among Nurses and Engineers: Mediating The Impact of Role Stress on Burnout and Satisfaction at Work", Journal of Organizational Behavior (1991):44'ten aktaran Çarıkçı, "Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)", 33.

¹⁶¹ J.H.Greenhaus ve N.J.Beutell, "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", Academy of Management Review 10, sy 1 (1985): 82-83'ten aktaran Coşkun, "Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile, Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü", 28; Çarıkçı, "Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)", 33.

2.3.İş-Aile Çatışmasını Açıklayan Teoriler

Bilimsel yayınlarda iş-aile çatışması genel itibariyle altı teori ile açıklanmaktadır. Bunlar:

- Taşıma Teorisi
- Telafi Teorisi
- Çatışma Teorisi
- Katkı Teorisi
- Akılcı Bakış Teorisi
- İş-Aile Sınır Teorisi

2.3.1.Taşıma Teorisi

İş-aile çatışmasını ele alan ve açıklayan teoriler arasında en dikkat çeken teori olan taşıma teorisi, iş ya da aile alanlarından birinde ortaya çıkan olumlu veya olumsuz olayların yaşamın diğer alanına taşarak benzer bir etki ortaya çıkarabileceği varsayımına dayanır. Kanter, iş ve ailenin tamamen ayrı iki alan olarak görülmesi fikrini reddetmiştir¹⁶². Bir nevi iş-aile alanları arasındaki duygu ve davranış aktarımını savunan bu kuram, Staines tarafından ortaya atılmıştır¹⁶³.

Bireyler iş-aile alanlarında takındıkları tutum ve davranışları veya yaşanan duygu durumlarını iki alan arasında birbirine aktarmakta ve bir alandaki davranışını diğer alanda sürdürmeye çalışmaktadır. Örnek olarak bir yöneticinin işinde sergilediği otoriter ve katı tavrını aile hayatına taşıması ve bu durum sonucunda evde olumsuzluk yaşaması verilebilir. Yine bireyin iş hayatında geçirdiği kötü bir günün ardından ruh halini, mutsuzluğunu ailesine taşıması ve belki ev içinde yaşanan küçük bir sorunu büyütmesi ya da aile fertlerine tahammülsüz davranması iş-aile arası

¹⁶² Korkmazer, “İşyükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Etkisi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü”, 44; İ.Efe Efeoğlu ve Hüseyin Özgen, “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16, sy 2 (2007): 239.

¹⁶³ Sue Campbell Clark, “Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance”, *Human Relations* (2000): 749’dan aktaran Uzun, “Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dersaneler Örneği”, 20.

duygu taşınmasına bir örnektir. Sonuç itibariyle bahsedilen her iki durumda birey bir alanda yaşanan durumu diğer alanına taşımaktadır¹⁶⁴.

2.3.2.Telafi Teorisi

Bir başka adı tazmin olan telafi teorisi temelde bireylerin kendini eksik gördüğü, tatmin olamadığı iş veya aile alanındaki açığını diğer alana daha fazla yoğunluk göstererek bir nebze telafi etmeye çalışmasıyla açıklanan bir teoridir. Birey bir alanıyla ilgili eksiklerini veya elde edemediklerini, öbür alanda aramaya başlar ve böylelikle bir alanda yaşamış olduğu mutsuzluğu veya tatminsizliği öbür alanda telafi etmeye çalışmış olur. Genel olarak ortada bir alanda var olan boşluğu doldurma, telafi etme adına diğer alana fazla mesai harcama, yoğunlaşma durumu vardır. Bir çalışanın üstleriyle anlaşamaması sonucu terfi edememesi ve buna bağlı olarak iş alanında yaşadığı tatminsizliği ailesiyle daha fazla ilgilenerek telafi yoluna gitmesi ve bu yöntemle tatmin olmaya çalışması telafi teorisine bir örnektir. Başka bir örnek olarak eş ile yaşanan sorunlar verilebilir. Böylesi bir durumda birey evliliğinde tatminsizlik yaşaması nedeniyle devamlı işyerinde vakit geçirmeye yönelmesi, gerekmesse dahi fazla mesaiye kalması ya da iş seyahatlerinde gönüllü davranması yine aynı kapsamda değerlendirilmektedir¹⁶⁵. Bir alanda kazanılamayan mutluluk veya başarıyı başka bir alanda yakalamaya çalışmak olarak da ele alınmaktadır¹⁶⁶.

2.3.3.Çatışma Teorisi

Kahn ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışma sonucu ortaya koydukları çatışma teorisi, iş-aile alanlarında sahip olunan rollerin çatışmasını açıklamaktadır. Kuram, iş ve aile rollerinin kendi başına çatışma sebebi olmadığını, asıl sebebin bu roller arasında yaşanan uyumsuzluk olduğunu savunmaktadır¹⁶⁷.

¹⁶⁴ Çarıkçı, “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)”, 49.

¹⁶⁵ Çarıkçı, 47; Ekici, “Aile-İş Çatışması ve Tükenmişlik”, 19.

¹⁶⁶ Çakmak Doruk, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”, 37.

¹⁶⁷ Robert Louis Kahn vd., “Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity” (1964): Gary A. Adams, Lynda A. King, Daniel W.King, “Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction”, Journal of Applied Psychology 81, sy 4 (1996): 411’den aktaran Şirin, “Ağır İş Yüğü İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü”, 45.

Çatışma teorisi, alanlardan birinde memnuniyet ve başarıyı yakalamak adına diğer alandan ve o alandaki rolden fedakarlık yapılması gerektiğini savunur. Bu teoriye göre bireyin iş-aile hayatının rol beklentileri birbiriyle uyum sağlamamaktadır. Dolayısıyla bireyler hayatlarında bir role sahip oldukları için çatışma yaşamazlar, bu rollerin gereklerinin birbirinden farklı olması sebebiyle çatışma yaşarlar¹⁶⁸.

2.3.4.Katkı Teorisi

Katkı kuramı savunusunda örgütsel ve kişisel unsurların arasındaki etkileşim ele alınmış ve bu etkileşimin çalışanların yaşam doyumu üzerinde etkili olduğu varsayılmıştır¹⁶⁹. Duxbury ve Higgins yaptıkları çalışmada bireylerin yaşam tatmini yakalamasının iş hayatının kalitesiyle ve aile hayatının kalitesiyle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda yaşam doyumunun hayatın önemli alanlarındaki (iş ve aile) doyum ile paralellik gösterdiği yorumuna ulaşılabilmektedir. Bir başka ifadeyle, kişinin iyi olma hali ve yaşam tatmini, bireysel ve örgütsel unsurlara ve bu unsurlar arasındaki ilişkinin sonuçlarına bağlı olarak etkilenebilmekte ve değişiklik gösterebilmektedir¹⁷⁰.

2.3.5.Akılcı Bakış Teorisi

Akılcı bakış kuramı, aile ve iş alanları adına ayrılan zamanın eskiye oranla artması, iş ve aile hayatının bireye yüklediği rol ve sorumluluklarda uyumsuzluk yaşanması veya bu görev ve sorumlulukların bireyde ağır bir yük oluşturmaları gibi durumlarda iki yaşam arasında çatışma yaşanacağını savunmaktadır¹⁷¹. Algılanan çatışma düzeyi üzerinde etkili unsur kişilerin aile veya iş hayatlarına harcadığı toplam süre olarak ele alınmaktadır. Farklı bir ifadeyle bireylerin farklı alanlardaki rollerine ayırdıkları saatin toplamı ile çatışma düzeyleri paralel bir şekilde artmaktadır. Dolayısıyla burada temel mantık, bir rol beklentisi adına ayrılan

¹⁶⁸ Ekici, “Aile-İş Çatışması ve Tükenmişlik”, 21; Tubin,2007 Aktaran: Korkmazer, “İşyükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Etkisi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü”, 47.

¹⁶⁹ Efeoğlu ve Özgen, “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, 239.

¹⁷⁰ İbrahim Efe Efeoğlu, “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma” (Doktora Tezi, Adana, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006), 16.

¹⁷¹ L.Duxbury, C.Higgins ve C.Lee, “Work-Family Conflict: A Comparison by Gender, Family Type, and Perceived Control”, Journal of Family Issues 15 (1994):449-466’dan aktaran Efeoğlu, 14.

zamanın artmasıyla diğer rol beklentisinin yerine getirilmesinin zorlaşacağı ve böylelikle çatışma ortaya çıkacaktır. Örneğin iş yerinde fazla vakit geçiren bir çalışanın ailesine dair sorumluluklarında aksama olabilecektir. Bu yönüyle bir rol bireye fazla zaman harcatıyorsa diğer role ayrılan süre azalmaktadır. Teori cinsiyetlerin rol yükünü göz önüne alarak çatışmaya etkisini de açıklamaktadır. Buna göre çalışan kadınlar düşünüldüğünde çalışan erkeklere oranla ev ve çocuğa dair temel görevlere daha fazla vakit ayıracakları varsayıldığından çatışma yaşamaları daha olası görünmektedir. Kuramın temeli esas olarak, cinsiyetten bağımsız hangi role fazla vakit harcanırsa diğer rolle ilgili çatışma meydana geleceğidir¹⁷².

2.3.6.İş-Aile Sınır Teorisi

Diğer teorilere göre daha yeni olan sınır teorisi, çatışma özelinde açıklanan farklı teorilerin eksiklerini gidermek ve o teorilere eleştiri getirmek maksadıyla Clark tarafından geliştirilmiştir¹⁷³. Bu teori denge sağlamaya yönelik iş ve aile alanlarını ele almakta ve bu alanlara sınırlar bağlamında açıklama getirmektedir. Çalışma sistemlerindeki değişimler ve gelişmeler sonucu ayrılan ev ve üretim alanları, bu iki alanın iç beklentilerini ve kültürlerini de farklılaştırmıştır. Dolayısıyla Clark bu iki alanı, farklı dil ve kültürel davranış kalıplarına sahip iki farklı ülke olarak ele almaktadır¹⁷⁴.

Çalışanların sahip olduğu farklı yaşam alanları arasında çatışmaları önlemeye yönelik genellikle ayrıştırma veya bütünleştirme stratejileri izlenmiştir. Bütünleştirme stratejisi daha çok çalışanların alanlar arasında ayırım gözetmemesi ve iki alan arasında duygu durum geçişlerinin ve yansımalarının sık rastlandığı, iki alanın iç içe geçebildiği (taşma teorisi) durumları ortaya çıkarırken, ayrıştırma stratejisini benimseyen bireyler için alanlar arasında daha net ve keskin ayrımlar olur. Ayrıştırma yaklaşımına sahip çalışanlar iş ve aile sistemlerinin ayrıştırılmasının daha olumlu sonuçlar vereceğini düşünmektedir. Örneğin iş sonrası telefonlarını kapatırlar ya da mesai dışı zamanlarda iş ile alakalı mail ya da aramaları

¹⁷² Çarıkçı, “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)”, 38-39.

¹⁷³ Beril Baykal, “İş ve Aile Yaşamı Arasındaki Çatışma Düzeyinin Kadın Çalışanların Psikolojik, Sosyal ve Kültürel Yaşamları Üzerindeki Etkisi” (Doktora Tezi, Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015), 82.

¹⁷⁴ Serap Özen Kapız, “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4, sy 3 (2002): 146-47.

yanıtlamazlar. Bu bilgilerden hareketle rolleri ayrıştırmanın alanlar arası sınırları belirlemede ve yönetimde kolaylık sağlayacağı, bütünleştirmenin ise rol geçişlerini kolaylaştıracağını fakat bunun sonucunda sınırları korumanın güçleşeceği dolayısıyla çatışmaları artıracığı düşünülmektedir. Bu bağlamda sınırların farklılaştırılmasının iş-aile çatışmasını azaltarak bu alanlar arasında dengeyi artıracığı varsayılmaktadır¹⁷⁵.

Kuram kendini sınır kavramı etrafında şekillendirmektedir. Temel alınan iş ve aile alanlarına ait sınırlar, psikolojik, fiziksel ve zamansal sınırlar ile açıklanmaktadır. Psikolojik sınırlar bireylerin belirli bir alana (iş ya da aile) dair kendilerinin oluşturmuş olduğu yargılar, kurallar veya davranış kalıpları olarak ifade edilebilir. Fiziksel ya da fiziki sınırlar ise alanlara ait davranışların geçtiği ortamdaki sınırlardır örneğin ev veya işyeri duvarları gibi. Zamansal sınırdaki mesai saati veya aile görevleriyle ilgili ayrılan zamanı birbirinden ayıran bir sınırı ifade eder. Bu sınırlar arasında bireyler sınır geçiciler olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla bu teoride kişiler, sorumlulukların dengeli olarak yerine getirilebilmesinde aktif bir yerde konumlanır. Bu yönüyle kişilerin alanlar arasındaki sınır geçişlerinin incelenmesi ve açıklanması iş-aile dengesi ve bu dengenin sağlanmasında önemli bir unsur olarak görülmektedir¹⁷⁶.

2.4.İş-Aile Çatışmasının Sonuçları

İnsan hayatını birçok farklı düzlemde etkileyebilen iş-aile çatışması, sonuçları itibariyle yine çok yönlü etkilere neden olmaktadır. Bu etkiler genel olarak örgütsel ve kişisel sonuçlar kapsamında değerlendirilmektedir.

¹⁷⁵ Gökben Bayramoğlu, “İş-Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 17, sy 68 (2018): 1725.

¹⁷⁶ Özen Kapız, “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, 146-49; Bayramoğlu, “İş-Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma”, 1724-27; Baykal, “İş ve Aile Yaşamı Arasındaki Çatışma Düzeyinin Kadın Çalışanların Psikolojik, Sosyal ve Kültürel Yaşamları Üzerindeki Etkisi”, 82.

2.4.1.Kişisel Sonuçlar

Bireyler için mutluluk veya başarı gibi hayata dair tatmin sağlayıcı unsurları (para, kariyer, samimi ilişkiler vb.) tehdit eden iş-aile çatışması, bu alanlar adına kişide stres yaratmakta ve baskı unsuru olmaktadır. Çünkü kişinin algıladığı çatışma boyutu sonucunda, alanlardan birindeki potansiyeli riske girmektedir¹⁷⁷.

Aile yaşamında gelişen istenmeyen olumsuz durumların yaşanması, bireyin kariyer gelişiminin sekteye uğraması veya engellenmesi çalışanlar için stres kaynağı olmaktadır. Bunun sonucunda kişinin hayat tatmininde azalma, saldırganlık, verimde azalma gibi bir dizi istenmeyen davranış gelişebilmektedir. Tüm bu süreç bireyin psikolojik ve bedensel sağlığını da tehdit etmektedir. İş ve aile alanlarında yaşanan çatışmanın yaşam doyumunu negatif yönde etkilediği göz önüne alındığında hayat kalitesinde düşme yaşanması, depresyon, genel yaşam tatmininin olumsuz etkilenmesi kaçınılmazdır¹⁷⁸. Bakıldığında iş-aile çatışmasının yol açtığı sonuçlar, en başta bireyin kendisini etkilemektedir. Bu olumsuz yansımalar sonucu ortaya çıkan en belirgin gösterge stres ve tatminsizliktir¹⁷⁹. Bu tatminsizlik yalnızca iş veya aile alanında değil, genel anlamda bir mutsuzluk veya hayat tatmininden yoksunluk şeklinde yaşanabilmektedir. Yaşanan çatışma süreci kişinin sağlık problemleri yaşamasına yol açabilen, strese maruz bırakan ciddi sonuçlar doğurmaktadır¹⁸⁰. Kısaca, iş-aile çatışmasının kişisel sonuçları; yaşam tatmini, sağlık problemleri, iş tatmini, aile tatmini, stres kavramıyla ilişkili olarak ortaya çıkmaktadır¹⁸¹.

Yoğun iş temposu, artan rekabet ortamı iş-aile çatışması sürecini olumsuz etkilemektedir. Bilhassa kadınlar bu süreçte çocuklarına yeterli ilgiyi gösterememenin, zaman ayıramamanın huzursuzluğu sebebiyle işlerinden aldıkları zevk ve tatmin duygusu azalabilmektedir. İş-aile çatışması yaşanması evlilik memnuniyetini de olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. İki alan sorumluluklarının

¹⁷⁷ Korkmazer, “İşyükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Etkisi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü”, 50.

¹⁷⁸ Öznur Toraman, “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi” (Yüksek Lisans Tezi, Denizli, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009), 36.

¹⁷⁹ Çakmak Doruk, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”, 63.

¹⁸⁰ Çarıkçı, “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)”, 103.

¹⁸¹ Çakmak Doruk, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”, 63-65; Çarıkçı, “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)”, 103-11.

çatışması veya karşılanamaması evlilik memnuniyetsizliğine neden olabilmektedir. Bu memnuniyetsizlik süreci kişileri strese maruz bırakarak boşanma kararı alınmasına varan bir sürece sürükleyebilir. Sonuçlar birbirini tetikleyen bir süreci beraberinde getirmekte ve bu durum bireyleri; uzun vadeli bir mutsuzluk, yaşam tatmini sağlayamama, huzursuzluk açmazında bırakabilmektedir¹⁸².

2.4.2.Örgütsel Sonuçlar

Çalışanın duygu durumundan örgütsel bağlılığına kadar geniş bir yelpazede etkili olan iş-aile çatışması, uzun vadede örgütsel etkinliğin zayıflamasına da yol açmaktadır¹⁸³. Yaşanan herhangi bir olayın çalışanların davranış ve tutumları üzerinde etkili olması durumunda örgütte bundan doğrudan veya dolaylı olarak etkilenecektir. Bu sebepten yalnızca iş-aile çatışmalarının değil, diğer rol çatışmalarının da davranışlar ve örgütsel süreçler üzerinde etkisi bulunmaktadır¹⁸⁴. Tüm bu süreçlerden önce rol çatışması sonucu çalışan, etkin şekilde yerine getiremediği rolü sebebiyle endişeye kapılabilmekte ve psikolojik açıdan yıpranabilmektedir. İş-aile çatışmasının etkili olduğu süreçleri sıralayacak olursak bunlar¹⁸⁵:

- İşten ayrılma
- Performans ve verimlilik
- Örgütsel bağlılık
- Moral ve motivasyon
- İşe devamsızlık veya işe geç gelme

Çalışanların işte bulunma motivasyonlarını kaybetmeleri sonucunda işe gelmeme ya da geç gelme gibi davranışların ortaya çıktığı görülebilmektedir. Aile rolleri özellikle çocuk bakımı sorunları bu noktada etkili bir faktör olarak karşımıza

¹⁸² Aybükü Duru, “İş-Aile Çatışması: Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma” (Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020), 21-22.

¹⁸³ R.G.Netemeyer vd., “Analysis of Role Conflict and Role Ambiguity in a Structural Equations Framework”, Journal of Applied Psychology 75, sy 2 (1990): 148’den aktaran Çarıkçı, “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)”, 112.

¹⁸⁴ Çakmak Doruk, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”, 66.

¹⁸⁵ Çarıkçı, “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)”, 112-14; Çakmak Doruk, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”, 66.

çıkılmaktadır, bu durum cinsiyet bazında değerlendirildiğinde kadınlarda iş devamsızlıkları veya işe geç gelme gibi durumların daha fazla yaşandığı görülmektedir. Kadın çalışanlarla ilgili devamsızlık ve işe geç gelme genellemeleri yapılırken, kadınların çocuk bakımı yükümlülükleri göz ardı edilmektedir¹⁸⁶.

2.5.İş-Aile Yaşam Dengesi

Statüsü fark etmeksizin bireyler, iş ve aile yaşamlarında denge yakalayabilme uğraşı gösterirler. Bu anlamda denge, çalışanların bu iki alan arasındaki sorumluluk ve görevlerindeki uyum olarak tanımlanabilmektedir. Koşullar her gün değişikliğe uğramakta ve bu değişiklikler ile birlikte bireyin tek başına denge sağlayabilmesi zor bir hal almaktadır¹⁸⁷. İnsanlar uykularından geriye kalan zaman dilimini büyük ölçüde iş yaşamı ve iş yaşamı dışında kalan özel yaşam arasında paylaştırmaktadır. Çalışma alanı insanların günlük yaşantısının önemli bölümünü oluşturmaktadır ve işten kalan zaman olarak adlandırılan özel yaşam alanı ile de yakın bir etkileşim içerisinde. Bu yönüyle çalışanların bu iki alana dair (çalışma yaşamı/özel yaşam) ilişkinin incelenmesi, iş tatmini, iş motivasyonuna yönelik sorunların saptanması ve çalışma hayatının boş vakte etkilerinin belirlenmesi açısından titizlikle değerlendirilmesi gereken bir konudur¹⁸⁸.

Yaşamın olağan faaliyetlerinin sanayileşme ve sonrası dönemde çeşitli alanlarda değişikliğe uğraması ve yeniden yapılanması ile birlikte iş yaşamı ve aile yaşamı da değişime uğramıştır. Yaşanan değişikliklerle ilintili olarak bireylerin istek ve ihtiyaçları da değişmiş ve fazlaşmış, böylelikle bireylerin daha yoğun bir biçimde çalışma gereklilikleri ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda çalışma alanında ortaya çıkan mevcut gelişmeler veya dönüşümler neticesinde çalışanlar mesai saatlerini aşan sürelerde çalışmakta veya mesailerini eve taşıyabilmektedir.

¹⁸⁶ Çarıkçı, “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)”, 114-15.

¹⁸⁷ Özen Kapız, “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, 140.

¹⁸⁸ Selin Umutlu, *Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik*, 1.Baskı (Ankara: Astana Yayınları, 2021), 51.

Böylelikle iş-aile veya iş-yaşam arasında bir denge yakalama gerekliliği oluşmuştur¹⁸⁹.

Bireyler farklı yaşam alanları içerisinde bulunarak hayatlarını sürdürmektedir. Bu anlamda insanların iş yaşamı harici özel yaşam alanında öncelikli olarak aile yer almaktadır. Çalışanların ailelerine ve aile fertleri adına ayırdıkları zaman aile yaşamı alanını oluşturmaktadır ve bu anlamda zaman, iş yaşamı ile aile yaşamı arasında paylaşımı zorunlu kılan bir unsurdur. Bununla birlikte bireylerin günlük yaşantısında öncelikli olarak görülen bu iki alan dışında (iş ve aile) kalan zamanda bir de kendilerine ayırmış oldukları sporu, arkadaş buluşmaları, kişisel zevk ve hobileri, bakımı, kişisel gelişimi vb. faaliyetlerini kapsayan bireysel yaşam alanları vardır¹⁹⁰.

Denge kavramı insan hayatı açısından ele alındığında yoğunlukla “iş” ve “aile” çerçevesinde açıklanmakta ve bu iki yaşam alanı arasındaki süreci konu edinmektedir. Oysa kapsamı iş ve aile ile sınırlandırmak, hayat dengesini tanımlarken kişinin “ben” kavramını göz ardı etmek anlamına gelmektedir. Bireylerin mevcut iş ve aile rolleri ve bu rollerin beklentilerini karşılama eylemleri sonucu en çok açmazı ve çatışmayı hissettikleri alan, esasen kişisel yaşamlarıdır. Günümüzde bu bakış açısı kapsamını genişleterek “iş-yaşam” terimi ile yerini daha zengin bir kavram yelpazesine bırakmıştır. Bu anlamda bireyin tüm iş hayatı ve bunun dışında kalan yaşam alanlarının denge içerisinde olması, aile, iş ve kişisel yaşamına dair kendini rahat hissetmesi iş-yaşam dengesi olarak açıklanabilmektedir¹⁹¹. Farklı tanımlar ile; iş yaşamına hakim olmak aynı zamanda çalışma hayatı ve bunun dışında kalan faaliyetler üzerinde sahip olunan esneklik, bireysellik ve sosyallik iş-yaşam dengesi olarak adlandırılmaktadır¹⁹². Clark’ın tanımlamasında ise iş-yaşam dengesi; bireylerin maruz kaldığı rol çatışmasının

¹⁸⁹ İlknur Güleriyüz, “Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak, İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk” (Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2016), 7; Burcu Candoğan, “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İş Aile Yaşam Dengesi Tartışmaları İle Yeniden Üretimi” (Yüksek Lisans Tezi, Denizli, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019), 14-15.

¹⁹⁰ Güleriyüz, “Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak, İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk”, 6-7.

¹⁹¹ Öznur Gür, “İş-Yaşam Dengesinin ‘Mersin’de Otomotiv Sektöründe Araştırılması” (Yüksek Lisans Tezi, Mersin, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016), 3-4.

¹⁹² Barnet, 1999 Aktaran: Ali İmran Bostancıoğlu, “İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kağıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması” (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014), 8.

minimum seviyede olması, ev ve iş yaşamında tatmin duygusunun sağlanması ve aktif olunabilmesi olarak açıklanmaktadır¹⁹³.

Dengenin insan hayatındaki yapısı değerlendirildiğinde iş-yaşam dengesinin yakın ilişki içerisinde bulunduğu pek çok faktörden söz etmek mümkündür. Kişilerin sahip olduğu yapısal ve çevresel özellikler, ayrıca bağlı oldukları kurumun veya işverenin sahip olduğu örgüt kültürü ve yaklaşımı bu kapsamda belirleyici bir unsurlar olabilmektedir. Bir başka ifadeyle örgütsel ve kişisel etmenlerin iş-yaşam dengesi üzerinde etkileri bulunmaktadır ve bu etmenler bireysel anlamda medeni durum, eğitim, cinsiyet, kariyer yönetimi vb. özellikler iken örgütsel anlamda aşırı iş yükü, yönetimde bulunma, bireyler arası çatışma, iş yerinin fiziki koşulları vb. durumları kapsamaktadır¹⁹⁴. Ancak insan algısının farklılığı ve hayat merkezinin/önceliklerinin kişiden kişiye değiştiği göz önüne alındığında, hissedilen yaşam alanları arası dengenin subjektif olduğunu söylemek mümkündür. Bunu hayat merkezine alınan ilgi alanıyla açıklamak gerekirse, hayat odağı işi olan bir çalışan için iş taleplerinin karşılanması durumunda aile yaşamına fazla vakit ayıramaması onun açısından bir sorun teşkil etmeyebilir, çünkü önceliği işidir ve bu tercih kendisine ait olması sebebiyle bir çatışma hissettirmeyecektir. Ancak zaman ve performansının çoğunu ailesine harcamak isteyen bir çalışan için iş taleplerinde artış yaşanması demek denge kaybı anlamına gelecek ve çatışma sebebi olacaktır¹⁹⁵.

Örgüt kültürünün iş-aile dengesini sağlamaya yardımcı olan politika ve uygulamaları iş-yaşam dengesini belirleyici çevresel etmenlerdendir. Çalışma saatlerinin esnek olması veya çocuk bakımına yönelik düzenlemeler bunlara bir örnektir. Ya da tersi durum olan düzensiz veya uzun çalışma saatleri talep eden iş koşulları yine iş-yaşam dengesini biçimlendiren bir etmendir. İş dışında ise bireylerin bekar/evli olması veya küçük çocuk sahibi olmaları ev taleplerini değiştirici bir etkiye yol açmaktadır. Bilhassa cinsiyet, fazla olan ev talepleri dolayısıyla kadınları

¹⁹³ Sue Campbell Clark, “Work Cultures and Work-Family Balance”, *Journal of Vocational Behavior* 58, sy 3 (2001): 348-365’ten aktaran Gül Selin Erben ve Ayşe Begüm Ötken, “Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, sy 22 (2014): 105.

¹⁹⁴ Anıl Hıdır Özcan ve Ebru Beyza Bayarçelik, “Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi”, *International Journal of Management and Administration* 4, sy 7 (2020): 57.

¹⁹⁵ Özen Kapız, “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, 140.

etkilemekte, hayatlarında ve kariyer süreçlerinde ev ve iş taleplerini yerine getirme üzerinde etkili olmaktadır¹⁹⁶.

İş-yaşam dengesi üzerinde ataerkil kabuller ve toplumsal cinsiyet rollerinin etkisinin bulunduğunu düşünülmektedir¹⁹⁷. Ailenin günlük rutin işlerinden başlıca kadını sorumlu tutan ataerkil algılar ve geleneksel bakış açısı nedeniyle iş-aile yaşam dengesi genellikle bir kadın sorunu olarak algılanmaktadır¹⁹⁸. Halihazırda uzaktan çalışan çift gelirli ailelerde, ev içi iş yükünün büyük bölümünün kadınlara yüklendiği bilinen bir gerçektir. Nitekim kadınların bu anlamda geleneksel rollerini devam ettirebilecekleri evde çalışma biçimlerine olan yönelimleri, bu görüşü destekler niteliktedir. Fakat burada toplumsal cinsiyet olgusu, kadını çıkmazda bırakan başka bir sorun alanı yaratmaktadır. Geleneksel rolleri devam ettirmek mecburiyetinde hisseden kadın, gelir elde etme yolunda aile ve iş arasında denge kurabileceğini düşündüğü evde çalışma modellerine eğilim göstermektedir. Fakat ev eksenli çalışmanın kendi içerisinde barındırdığı iş-aile sınırlarını esnekletiren ve bulanıklaştıran yapısı, bu kez farklı bir çatışma unsuru olacak ve iş-aile dengesini sağlamayı zorlaştıracaktır¹⁹⁹. İlgili konuda yapılan bir araştırmanın bulguları da bu düşünceyle paralellik göstermektedir. Kadınlar için uzaktan çalışmanın, uygulamada birçok sıkıntıyı beraberinde getirerek işyerinde çalışmaya göre daha fazla çatışma yaratan bir ortam hazırladığı ve cinsiyetçi rolleri pekiştirme riski taşıdığı belirtilmiştir²⁰⁰. Anlaşılacağı üzere ev içinin adaletsiz iş yükü dağılımı, kadınları çalışma biçimi fark etmeksizin etkilemekte ve iş-yaşam dengesi sağlamasını güçleştirmektedir.

¹⁹⁶ David Guest, "Perspectives on the Study of Work-Life Balance", A Discussion Papared for the 2001 ENOP Symposium, Paris (2001)'den aktaran Özen Kapız, 140-41.

¹⁹⁷ Pınar Altıok Gürel, "İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi", *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, sy 1 (2018): 31-44.

¹⁹⁸ Anju Sigroha, "Impact Of Work Life Balance On Working Women: A Comparative Analysis", *The Business Management Review* 5, sy 3 (2014): 23'ten aktaran Candoğan, "Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İş Aile Yaşam Dengesi Tartışmaları İle Yeniden Üretimi", 16.

¹⁹⁹ Erdayı, "İş Yeri Dışında Bir Esnek Çalışma Modeli Olarak Ev Eksenli Tele Çalışma: Beklentiler ve Sorunlu Alanlar", 1228-29.

²⁰⁰ Melike Elif Sarıoğlu ve A. Utku Erdayı, "Türkiye'de Koronavirüs Pandemisinde Uzaktan Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar: Çağrı Merkezi Çalışanlarına İlişkin Nitel Bir Araştırma", içinde *İnternational Interdisciplinary Congress of Women in Science " Diversity, Careers, Interdisciplinarity"*, ed. Recep Akkaya (IKSAD Yayınevi, 2023), 128-29.

2.5.1.İş-Aile Yaşam Dengesinin Sağlanması ve Önemi

Günümüz dünyasının çok boyutlu sosyal ve bireysel yaşam alanlarını ve bu alanlardaki faaliyetlerini kapsayan iş-yaşam dengesi kavramı, insan hayatının çalışma sistemlerindeki değişimlere entegre süreci ile birlikte özellikle 2000’li yıllar sonrası önemi daha fazla artmaya başlayan bir çalışma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır²⁰¹. Endüstrileşme sonrası yaşanan; piyasanın artan rekabet ortamı, kadın işgören sayısının artması, gelenekselleşmiş aile modelindeki farklılaşma, çift gelirli aile ve tek ebeveynli ailelerin çoğalması, teknolojik ilerlemeler ile birlikte iş hayatının bireyin iş dışı yaşamında varlık göstermesi, bilhassa özel sektörde istihdam edilenlerin iş ve özel yaşam alanlarının iç içe geçmesi gibi durumlar iş-aile-yaşam dengesini gündeme getirmiştir²⁰².

İş-yaşam dengesine atfedilen önem, yıllar içerisinde çalışma kavramının sosyolojisinde oluşan değişiklik temelinde ele alınmaktadır. Günümüzden uzak dönemde yaşamış insanların sahip olduğu ekonomik ve sosyal koşullar göz önüne alındığında dönemin gerektirdiği “çalışmak için yaşamak” felsefesi, teknolojik ve sosyolojik gelişmeler ışığında “yaşamak için çalışmak” anlayışına evrilmiştir²⁰³.

İnsanı, bir üretim unsurundan ibaret gören klasik yönetimin yerini neoklasik yönetime bırakmasıyla birlikte insanın bir makine olmadığı, duygu ve düşünceleriyle bir bütün olarak ele alınması gerektiği düşünülerek tutum ve davranışları önemsenmiştir. Dolayısıyla günümüzde işgörenlerin yalnız performansları değil, mental sağlıkları ve yeterlikleri de önemli görülmektedir. Özel yaşamın iş yaşamı ile dengede olması, bireylere, topluma ve işyerine fayda olarak yansımaktadır²⁰⁴.

Kavram çok eski olmamakla birlikte, iş-yaşam dengesi ekseninde uygulanan programların başlangıcı 1930’lu yıllara uzanmaktadır. Kavramsallaşması ise 1986

²⁰¹ Oya Korkmaz ve Evrim Erdoğan, “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”, *Ege Akademik Bakış* 14, sy 4 (2014): 541-44; Deniz Küçükusta, “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi” (Doktora Tezi, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007), 33.

²⁰² Adnan Akın, Esra Ulukök, ve Tayfun Arar, “İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme”, *AKÜ İİBF Dergisi* 19, sy 1 (2017): 115; Özen Kapız, “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, 141; Candoğan, “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İş Aile Yaşam Dengesi Tartışmaları İle Yeniden Üretimi”, 16-17.

²⁰³ Akın, Ulukök, ve Arar, “İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme”, 116.

²⁰⁴ Akın, Ulukök, ve Arar, 116.

yılında gerçekleşmiştir. W.K Kellog isimli şirketin 2.Dünya Savaşı öncesinde yapmış olduğu işgörenlerin vardiyalarındaki düzenleme bu programların ilk örneğidir. Şirket sekiz saatlik üç vardiyayı, altı saatlik dört vardiya şeklinde düzenleyerek çalışan performansını ve moralini artırmayı başarmıştır. Kavramın geçmişi iş-aile dengesi sınırlarında ve çalışan çocuklu kadınlar etrafında şekillenmekteyken, günümüze yaklaştıkça iş-yaşam dengesi başlığında, aile dışı alanları da kapsamına alan programlar bütününe dönüşmüştür²⁰⁵.

Çalışanların iş-yaşam dengesini gözetmenin örgüt açısından olumlu çıktıları düşünüldüğünde, son yılların önemli bir insan kaynakları stratejisi olarak rekabet avantajı sağlayabilen bir unsur olduğunu söylemek mümkündür. Örgütlerin en kıymetli varlığı olan insan kaynağına yapılan yatırımın korunabilmesinde ve maksimum verim alınabilmesinde önemlidir. İşgörenlerin mutluluğu ve refahı, örgüte başarı olarak geri dönmektedir. Genel bir açıklamayla, işgörenin iş-yaşam dengesi kurabilmesi ve kendini iyi hissetmesi aynı zamanda; işgören sadakati, sorumluluk artışı, örgüt bağlılığı, performans artışı ve etkinlik anlamına gelmekte olup, çalışan devir hızını azaltan bir etkiye sahiptir²⁰⁶. Çalışanlarına aile dostu uygulamalar aracılığıyla destek olan işletmelerde çalışan bireylerin stres seviyesi azalacağından daha az sağlık sorunu yaşayacaklar ve genel anlamda işe devamsızlıkları azalacak, üretkenlikleri ve konsantrasyonları artacak, kalifiye çalışanların örgütte devam etme eğilimi artacak ve uzun yıllar örgüte azami fayda sağlayarak yeni kalifiye işgören temini zorluğu yaşanmayacaktır²⁰⁷.

İş-aile-yaşam üçgeninde ahenk, yalnızca örgütsel fayda ile sınırlı kalmamakta, bireysel ve toplumsal olarak da huzur ve mutluluk sağlayarak faydaya yol açmaktadır. Kişilerin ve ailelerin huzurlu olması, yaşam kalitesi ve ruhsal sağlığın iyileşmesi, sağlıklı çocuklar yetiştirilmesi gibi birçok olumlu çıktı, iş-yaşam

²⁰⁵ Küçükusta, "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi", 35; Korkmaz ve Erdoğan, "İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi", 543.

²⁰⁶ Korkmaz ve Erdoğan, "İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi", 542; Akın, Ulukök, ve Arar, "İş-Yaşam Dengesi: Türkiye'de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme", 116; Küçükusta, "Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi", 34-35.

²⁰⁷ S. Bevan, S. Dench, T. Tampkin ve J. Cummings " Family- Friendly Employment; The Business Case, Research Brief ", Institute for Employment Studies, Department for Education and Employment, London (1999):1'den aktaran: Gür, "İş-Yaşam Dengesinin 'Mersin'de Otomotiv Sektöründe Araştırılması'", 3-38.

dengesi sayesinde topluma ve bireye kazandırılabilir²⁰⁸. Dolayısıyla çalışanların iş-yaşam dengesi kurarken karşı karşıya kalabileceği her türlü zorluktan korunması ve dengenin sağlanabilirliğini artırması amacıyla organizasyonların destekleyici aile dostu uygulamaları ve hükümetlerin konuya yönelik yapıcı politikaları birer araç işlevi görecektir. Fayda sağlayıcı uygulama ve politikalardan, bireyler ve organizasyonlar kazançlı çıkmaktadır²⁰⁹.

Açıklanan bilgilerin bir özeti olarak, çalışma hayatı mensupları için hayata dair farklı alanların belirli bir ahenk ve düzen içerisinde yaşanması ve sürdürülebilmesi durumu birden fazla düzlemde etkili olmaktadır. Dolayısıyla iş-yaşam dengesi, sağlandığı veya sağlanamadığı durumlarda sonuçlarıyla da çok boyutlu bir kavram olması sebebiyle çalışma ve özel hayat alanlarında önem teşkil eden bir konudur.

2.5.2.İş-Aile Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Politikalar

Bireyler ve toplumlar için pozitif katkının gözetildiği destekleyici politikalar, iş-yaşam dengesi uzlaşısı adına ülkelerin ve işverenlerin izlediği birtakım uygulama ve düzenlemeler aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Ülkelerin ve kurumların bu anlamda izledikleri politikalar başlıca; bakım hizmetleri, izne yönelik düzenlemeler ve çalışma sürelerine yönelik düzenlemeler/esnek çalışma saatleri başlıkları altında incelenmektedir²¹⁰.

İş-yaşam dengesi, emek piyasasının bünyesinde barındırdığı cinsiyetçi önyargılar nedeniyle karmaşık bir sorun olma özelliği taşımaktadır²¹¹. Araştırma sonuçları, evlilik ve çocuk sahibi olmanın getirmiş olduğu sorumlulukların çiftler arasında anlamlı bir şekilde kadının karşılıksız işyükünü artırdığını, ücretli bir işte çalışan ve çalışmayan kadınlar arasında ücretli işte çalışıp ayrıyeten ev işi yapan kadınların işyükünün daha fazla olduğunu gözler önüne sermektedir. Çalışan

²⁰⁸ Özen Kapız, “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, 141; Gür, “İş-Yaşam Dengesinin ‘Mersin’de Otomotiv Sektöründe Araştırılması”, 29.

²⁰⁹ Özen Kapız, “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”, 142.

²¹⁰ Cangül Tosun ve Fatih Keskin, “Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik”, *Verimlilik Dergisi*, sy 4 (2017): 7-27; Çağla Ünlütürk Ulutaş, “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 70, sy 3 (2015): 723-50; Candoğan, “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İş Aile Yaşam Dengesi Tartışmaları İle Yeniden Üretimi”, 26-34.

²¹¹ Tosun ve Keskin, “Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik”.

kadınların eşlerinden daha fazla karşılıksız emek harcaması, çift mesai algısını onaylayan bir bulgudur²¹². Buna ek olarak çocuk ve yaşlı bakımına dair hizmetlerin yetersizliğinin sonuçları çalışıyor olması fark etmeksizin yine kadınların yükümlülüğüne bırakılmaktadır²¹³. İş-aile yaşam dengesi bağlamında, çalışan bir annenin böylesi bir açmazda kalması, mevcut rolleri arasında sıkışmışlık hissi yaşamasına neden olarak iş ve sosyal ortamına ayrıca çocuğuna yansiyacaktır. Nihai olarak bu zincirleme, olumsuz davranış ve düşünce yapısı olarak toplumda karşılık bulacaktır. Tüm bunların önlenmesi ve iş-yaşam dengesinin sağlanabilmesi adına ülkemizde çeşitli politika ve uygulamalar izlenmektedir²¹⁴.

Türkiye özelindeki izinlere bakıldığında kadın çalışanlar için analık, doğum ve süt iznine yönelik düzenlemeler bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 74.Madde gereği kadın çalışanlara doğum öncesi ve sonrası 8'er hafta olmak üzere toplamda 16 hafta ücretli doğum izni verilmektedir. Yine kadın işçinin talebi halinde 16 haftalık iznin bitmesi akabinde altı aya kadar ücretsiz izin hakkı tanınmaktadır. Buna ek olarak kadın işçilere bir yaşına ulaşmamış çocuklarını emzirebilmeleri adına gün içerisinde kendi belirleyecekleri süreler içerisinde kullanabilecekleri ve çalışma sürelerinden sayılan bir buçuk saat süt izni verilmektedir²¹⁵. 657 sayılı kanun kapsamında bulunan kadın memurların süt izni ise doğum sonrası analık iznini takip eden altı ay günde üç saat, sonrası altı ayda ise bir buçuk saattir. Ayrıca, doğum yapmış memura ve eşi doğum yapmış memura kendi talepleri doğrultusunda kullanabilecekleri yirmi dört ay aylıksız izin hakkı tanınmaktadır. Bu izin süreci doğum yapan memur için analık izninin bitimi, eşi doğum yapan memur için ise doğum sonrası itibariyle başlamaktadır²¹⁶.

²¹² Emel Memiş, Umut Öneş, ve Burça Kızıllırmak, "Kadınların Ev-Kadınlaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emeğin Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Analizi", içinde *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, ed. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, 1. baskı, Araştırma- İnceleme Dizisi 306 (Cağaloğlu, İstanbul: İletişim, 2012), 178-79.

²¹³ Gülay Toksöz, "Neo-Liberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkmazında Kadın Emeği", içinde *Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın*, ed. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, 1.Baskı, Araştırma-İnceleme Dizisi 306 (İstanbul: İletişim Yayınları, 2012), 116-17.

²¹⁴ Umumlu, *Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik*, 11.

²¹⁵ 4857 sayılı İş Kanunu md.74, Resmi Gazete 10.06.2003 Sayı:25134 (2003), <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>.

²¹⁶ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md.104,108, Resmi Gazete 23.07.1965 Sayı:12056 (1965), <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf>.

Doğum süreci esas alınarak yapılan düzenlemelerden 657 sayılı Kanuna tabi memurlara eşleri doğum yapması halinde taleplerine istinaden on gün babalık izni verilmektedir²¹⁷. Bu durum İş Kanunu'na tabi işçilerde mazeret izni kapsamında beş gün ücretli izin olarak verilmektedir²¹⁸.

Ülkemizde doğum ve sonrası sürece dair düzenlemeler incelendiğinde bunlardan bazılarının çalışma sürelerine yönelik olduğu görülmektedir. Bu kapsamda ülkemizde hem İş Kanunu hem Devlet Memurları Kanunu'nda yer alan düzenlemede doğum yapan kadın çalışanlar için çocuğun yetiştirilmesi ve bakımına yönelik analık izninin bitimi sonrası istekleri doğrultusunda kullanabilecekleri ilk doğumda iki, ikinci doğumda dört ve diğer doğumlarda altı ay olmak üzere haftalık çalışma sürelerinin yarısını çalışarak yarım gün ücretsiz izin kullanma hakkı tanınmıştır. Bu durumda süt izni hükümleri uygulanmaz. Ayrıyeten bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuk evlat edinen çalışanlarda ebeveynlerden birine veya evlatlık edinen çalışana da tanınmaktadır^{219, 220}.

Çalışanların iş hayatının devamlılığı ve aile kültürünün korunması amacıyla iş-yaşam dengesine yönelik uygulamalardan biri de esnek çalışma modelleridir²²¹. Bu anlamda esnek çalışma biçimlerinden biri olan kısmi süreli çalışma, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ilgili maddelerinde çalışan ebeveynlerden birinin kullanabileceği şekilde tercihe sunulmuştur. Düzenlemeye göre, doğum sonrası tanınan izinlerin bitimiyle başlayan ve “çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başlangıcına” kadar olan süre zarfında ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilirler^{222, 223}.

²¹⁷ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md.104, Resmi Gazete 23.07.1965 Sayı:12056.

²¹⁸ 4857 sayılı İş Kanunu Ek Madde 2 – Ek: 4/4/2015-6645/35 md. Resmi Gazete 10.06.2003 Sayı:25134.

²¹⁹ 4857 sayılı İş Kanunu md. 74 Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md. Resmi Gazete 10.06.2003 Sayı:25134.

²²⁰ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 104 Ek: 29/1/2016 - 6663/6 md. Resmi Gazete 23.07.1965 Sayı:12056.

²²¹ Sera Yıldırım Dalyan, “Türkiye’de İş-Aile Yaşamına Yönelik Düzenlemelerin Uluslararası Normlar ve Refah Rejimleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, *Sosyal Güvenlik Dergisi* 10, sy 2 (2020): 379.

²²² 4857 sayılı İş Kanunu md. 13 Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md. Resmi Gazete 10.06.2003 Sayı:25134.

²²³ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Ek Madde 43- Ek: 29/1/2016 - 6663/10 md. Resmi Gazete 23.07.1965 Sayı:12056.

İş-yaşam dengesinin sağlanması, toplumsal refaha ulaşmak ve iş-aile yaşamını uyumlu hale getirmek amacıyla uygulanan çeşitli politikalar ve yasal düzenlemeleri içermekle beraber, politika adına izlenen yolda farklı dezavantajları beraberinde getirmeyecek öngörülerini de içeriğinde barındırması gereken bir süreçtir. Daha açık ifade etmek gerekirse, kadınlara pozitif ayrımcılık adına uygulamaya konan bazı düzenleme ve uygulamaların cinsiyetçi iş bölümünü teşvik edici ve besleyici bir tehlikeyi barındırdığı tartışılmaktadır. Bu duruma emsal olarak “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” verilmektedir. Yönetmelikte okul öncesi çocuklar için kadın işçi çalıştıran işyerlerine yönelik düzenlenen hükümler yer almaktadır. İşyerleri 100-150 kadın işçisi olması durumunda emzirme odası kurmak , 150 ve üzeri kadın işçisi olması halinde ise okul öncesi çocukların bırakılması, bakımı veya emzirilmeleri için yurt kurmakla yükümlüdür. İlgili yasal düzenlemenin şartlarında kadın işçi sayısının baz alınması, çocuk bakımında erkeğin sorumluluklarını göz ardı etmekte ve bakım sürecini yalnız kadının yükümlülüğünde görmektedir. Bu alının işverenlerce kadın istihdamı ve işe alım süreçlerinde caydırıcı bir unsur olabileceği öne sürülmektedir^{224, 225}. Bu konuya ilişkin tartışmalı başka bir örnek ise evlilik sebebiyle bir sene içerisinde işten ayrılan kadın çalışanlara tanınan kıdem tazminatı hakkıdır. Evlilik durumunda bu hakkın erkek çalışan kapsam dışı bırakılarak yalnız kadın çalışana tanınıyor olması, evlilik sonrası kadının çalışma yaşamından ayrılmasına teşvik edici bir yönü olması sebebiyle eleştirilmektedir^{226, 227}.

Tüm bu bilgilerden hareketle, iş aile yaşamını uzlaştıracı refah uygulamaları ve bireyleri dezavantajlı süreçlerde korumaya ve desteklemeye yönelik düzenlenen yasalar ve izinlerin ebeveynlerin her ikisini de kapsayıcı bir çerçevede yapılması önemlidir. Aksi takdirde biyolojik mecburiyet gerektirmeyen izin ve hakların eşitlik

²²⁴ Saniye Dedeoğlu, “Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı”, içinde *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, ed. Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren (İstanbul: İletişim Yayınları, 2012), 211-24.

²²⁵ Bu yönetmelik 20/06/2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında yer almaktadır. Detaylı bilgi için: Resmi Gazete 16.08.2013-28737, “Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik” (2013), <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>.

²²⁶ Dedeoğlu, “Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı”, 221.

²²⁷ 1475 sayılı İş Kanunu md.14 Resmi Gazete 01.09.1971 Sayı:13943 (1971), <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=1475&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.

sağlama veya pozitif ayrımcılık başlığı altında yalnız kadın çalışanlara yönelik yapılması, işveren cephesinde kadınları maliyetli işçi konumuna düşürmekte dolayısıyla iş piyasasının dışında kalmalarına neden olabilmektedir²²⁸. Bu anlamda izlenen her politika ve düzenlemenin, cinsiyet eşitliğini koruyacak şekilde geliştirilmesi önemlidir. Buna ek olarak, mevcut düzenlemeler incelendiğinde memurlar ve işçiler arasında da bazı haklarda farklılıklar göze çarpmaktadır. Mevcut farkların giderilmesinin fırsat eşitliği bağlamında anlamlı olacağı vurgulanmalıdır²²⁹.

Aile, istihdam ve kadına yönelik hedefler belirleme, politikalar geliştirme adına inceleme yapıldığında kalkınma planlarının içeriklerine de ayrıca değinmek gerekmektedir. Bu doğrultuda uygulamaya konulan 1963 tarihli ilk Beş Yıllık Kalkınma Planı dahil tüm kalkınma planlarında kadın işgücünün sorunlarına yönelik içeriklerin yer aldığı fakat kadın konusunun özellikle aile, kadın ve çocuk kapsamında özel olarak değerlendirilerek önem atfedilmesinin 1990-1994 tarihli Altıncı Kalkınma Planı ile gerçekleştiği değerlendirilmiştir²³⁰.

Bu anlamda 2019-2023 yıllarının hedef ve politikalarından oluşan On Birinci Kalkınma Planı; nitelikli insan, güçlü toplum başlığı altında güçlü aile ve toplum inşasını hedefleri arasında göstermiş ve bu hedefler doğrultusunda aile, kadın ve çocuklara yönelik çalışmalar planlamıştır. Ailenin güçlendirilmesinde tüm paydaşları kapsayıcı, sosyal tehlikeleri en aza indirmeye yönelik kamu politikalarının önemine değinilmiş, aileye dönük olarak gerçekleştirilecek hizmetlerin kalite ve yaygınlığını artırmak amacıyla tedbirlerin hayata geçirilmesi planlanmıştır. Özellikle iş hayatında dezavantajlı grupların gözetilerek sosyal hizmetlerin etkinliğini artırmayı alanın öncelikli politikası olarak işaret etmiş ve kadın işgücünün temel sorunlarından biri olan bakım hizmetlerine ulaşımı kolaylaştırarak iş-aile yaşamı uyumuna yönelik uygulamalar gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir. Ayrıca erken çocukluk dönemine ilişkin bakım ve eğitim hizmetlerine olanak sağlayıcı

²²⁸ Özlem Demir, “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Çalışma Hayatında Kadın İstihdamına Yönelik Düzenlemeler”, içinde *Güncel Sosyal ve Mali Sorunlara Yönelik Seçme Yazılar*, ed. Neslihan Koç (Ankara: Siyasal Kitabevi, 2019), 118; Dedeoğlu, “Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı”, 225-26; Yıldırım Dalyan, “Türkiye’de İş-Aile Yaşamına Yönelik Düzenlemelerin Uluslararası Normlar ve Refah Rejimleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, 388.

²²⁹ Yıldırım Dalyan, “Türkiye’de İş-Aile Yaşamına Yönelik Düzenlemelerin Uluslararası Normlar ve Refah Rejimleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, 388.

²³⁰ Menekşe Şahin, “İşgücü Piyasasında Dezavantajlı Gruplar: Kadınlar”, içinde *İşgücü Piyasasında Dezavantajlı Gruplar*, ed. Yavuz Kağan Yasım (Ankara: Türkiye Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi, 2019), 40-41.

düzenlemeler, yine On Birinci Kalkınma Planı’nın çocuk başlığı altındaki hedefleri arasında yer almaktadır²³¹.



²³¹ Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, “On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)”, 125-42, erişim 20 Şubat 2023, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3.ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

3.1.Tarihsel Süreçte Kadın İşgücü

Toplumda kadın için biçilmiş olan “annelik” rolü ve ataerkil düşünce sistemi temelinde gerçekleşen erkek egemen toplum kurgusu, kadınların çalışma yaşamına girmesini zorlaştırmış ve geciktirmiştir. Üretimin var olduğu günden itibaren kadın emeği bu sürecin önemli bir parçasını oluşturur fakat ücret karşılığı iş hayatına girmesi 18.yüzyıl Sanayi Devrimi’yle birlikte hız kazanır. Özellikle savaş dönemleri erkek çalışan eksikliği sonucu kadın işgücüne ihtiyaç duyulmuştur. Böylelikle kadın, geleneksel kalıplardan sıyrılarak ücretli “işçi” statüsünde çalışma hayatında kendine yer bulabilmiştir²³².

Toplumlar zaman içerisinde sürekli bir gelişim ve dönüşüm geçirmektedir. Göçebe toplumlardan bu yana kadının toplumdaki yeri de kültürel ve dönemsel olarak farklılıklar gösterir. Bu farklılıklara başta teknoloji olmak üzere eğitim, sosyo-kültürel değerler, çalışma biçimlerinin geçirdiği dönüşümler sebep olmuştur. Avcı-toplayıcı toplumlara baktığımızda kadının aile içindeki sorumlulukları sebebiyle iş bölümünün önemli bir parçasını oluşturduğunu görebiliriz. Zaman içerisinde yerleşik hayatla birlikte fiziki gücün önemli hale geldiği tarım ekonomilerinde, erkek fiziksel gücüyle ön plana çıkar ve kadın ev içi işleriyle birlikte ikincil bir konuma geriler. İnsanlığın üretim ve çalışma biçimlerindeki değişimin, kadınların toplumdaki konumunda nasıl değişiklikler meydana getirdiğini tarihsel süreçteki bu kırılmalara bakarak anlayabiliriz. Endüstri devrimiyle beraber çalışma yaşamında önemli değişimler meydana gelerek makineleşmeye dayalı üretim sistemleri ortaya çıkar. Sermaye sahipleri için artık en önemli konu ucuz işgücü talebidir. Ucuz işgücüne en uygun kesim kadın ve çocuklardır. Kadınların sanayide çalışmaya başlaması modern

²³² Merve Yılmaz ve Yeliz Zoğal, “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”, 2015, 8.

anlamda ücretli çalışma hayatına girmelerinin başlangıcıdır²³³. Sanayileşme ile yaşanan devrim sonrası dünya artık yeni bir sürece girmiştir. Kadının ücretli çalışan olarak günümüz modern toplumlarına kadar sürecek olan yolcuğu ve aynı zamanda mücadelesi başlar. Sanayi devriminden bugüne kadınların kamusal alanda var olma ve fırsat eşitliği arayışları günümüz toplumlarında bile halen idealize edilen noktada değildir. Bu bölümde kadın işgücünün tarih yolculuğundaki genel profili aktarılacaktır.

3.1.1.Endüstri Devrimi Öncesi Kadın İşgücü

Tarihsel olarak en eski insan toplulukları, yaşamlarının devamlılığı ve işlerin düzenli şekilde ilerlemesi adına basit paylaşımcı ve iş birliğine dayalı bir iş bölümüne göre yaşamışlardır. Birçok savunuya göre, avcı-toplayıcı dönem olarak geçen ilkel dönemlerde oluşan kadın erkek arasındaki bu iş bölümü, erkeğin kadına oranla biyolojik olarak daha güçlü veya üstün görülmesi anlamını taşımamaktaydı. Toplayıcı toplumların çoğunda kadın ve erkeğin ortaya koyduğu her türlü iş veya üretim oldukça değerli görülmüştür. Kadınlar hamilelik süreci ve emzirme dönemi sebebiyle evden uzaklaşmasını gerektirmeyen ev içi üretimler ve bahçe işleri, toplayıcılık veya toplanmış olanı evde işleme gibi işlerle meşgulken, erkek ise evden uzaklaşması gereken ve ne kadar sürede tamamlanacağı belli olmayan daha riskli işlere atılmaktaydı. Bu iş bölümü, sonraki topluluklarda cinsiyete dayalı olarak ortaya çıkacak olan ve sömürü haline evrilmiş olan türden değildi. İkel dönemde kadın ve erkek arasında tarım ve bahçe işleri yoğunlukla kadında, avcılık veya ticaret türünden işlerin erkekte olduğu bir iş bölümü olduğu bilinmektedir fakat bu erkek ve kadın arasındaki işlerin beceriye dayalı bir ayrım gözetmeksizin olmuşmuş, doğal ve basit bir iş paylaşımı şeklidir. Günümüz modern devlet anlayışı ve toplumsal düzeninden çok uzakta yaşamış olan ilkel toplumlarda, halen mücadele içerisinde olduğumuz cinsiyetçi algıların yer almadığını bilmek, basit toplayıcı toplumların kadın karşısında daha eşitlikçi bir zihniyete sahip oldukları anlamını taşımaktadır²³⁴.

²³³ Yorgun, “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21.Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”.

²³⁴ Stephanie Coontz ve Peta Henderson, “Sınıflı ve Devletli Toplulukların Kökenindeki Mülkiyet Biçimleri, Politik İktidar ve Kadın Emeği”, içinde *Kadının Görünmeyen Emeği: Maddeci Bir Feminizm Üzerine*, ed. Gülnur Acar Savran ve Nesrin Tura Demiryontan, 2.basım (İstanbul: Yordam Kitap, 2012), 30-31.

Feodal dönemi ele aldığımızda kadınlar açısından gayet iyi bir zaman dilimi olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle 13.yy'a kadar kadınlar çalışma hayatında özgürce yer almışlardır. Ticari alanlarda Ortaçağ kadınları önemli bir potansiyeli oluşturmakta, manifaktürde kadın ustalar yetişmekte ve esnaf loncalarına üye olmaktaydı. Yine aynı dönemde kadınlar; hekimlik, sebze satıcılığı, berberlik, fırıncılık, değirmencilik, lokantacılık, terzilik vb. mesleklerde söz sahibiydi²³⁵. Fakat sonrasında, kadınların çeşitli alanlarda edindikleri becerilerin kendilerine prestij ve bağımsızlık yolunu açmasının akabinde birçok zanaat kendilerine yasaklanarak emek etkinlikleri kısıtlanmış böylece edindikleri toplumsal kazanımlar ellerinden alınmıştır. Bu durum, kadınlarla erkekler arasında ortaya çıkan bir mücadele alanını işaret etmektedir ki nihai olarak ataerkil feodal toplum, kadın ve erkeğin vazifelerini yeniden tanımlayarak iş bölümünü güncellemiş ve kadınların beden ve emekleri üzerindeki erkek tahakkümü güçlenmiştir²³⁶.

Sonrası dönemler, Sanayi Devrimi'ne kadar hemen tüm toplumlarda kadın ve erkek arasında fizyolojik farklılıklara dayalı iş bölümü etkisini sürdürmüştür. Endüstri Devrim'i ve makineleşmeyle birlikte ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda yaşanacak büyük dönüşüme kadar kadın emeği, büyük ölçüde gelenekselleşmiş rollerin dışına çıkamamıştır. Kamusal alandan uzak bir şekilde ev içine hapsedilmiş bu emek, çocuk bakımı ve ev işlerinden sorumlu tutulmuş, ekonomik, siyasal ve hukuksal olarak çoğunlukla erkeğe bağımlı kalmıştır²³⁷.

3.1.2.Endüstri Devrimi Sonrası Kadın İşgücü

Kadının emek piyasasındaki sürecini takip edebilmek için, öncelikle çalışma ilişkileri tarihinin kırılma noktalarının incelenmesi gerekmektedir. Dünya'da siyasal, ekonomik ve sosyal olarak büyük etkilere yol açan, gerek çalışma ilişkileri gerekse sosyolojik anlamda birçok dönüşümü beraberinde getiren dönemlerin başında Sanayi Devrimi ve 2.Dünya Savaşı gelmektedir. Sanayileşmenin başlamasından 2.Dünya Savaşı bitimine kadar olan süreç, toplumsal birçok yeni yapılanmayı zorunlu kılacak dönüşümler geçirmiştir. Çalışma ilişkilerinin yeni bir boyut kazanmasıyla, işçi-işveren arası mücadeleler ortaya çıkarak kurumsallaşan işgücü hareketleri ilk

²³⁵ Sevim, *Feminizm*, 24.

²³⁶ Yaman, "Cinsiyete Dayalı İşbölümü Üzerine Notlar, Kavramsal ve Tarihsel İpuçları", 14.

²³⁷ Güldiken, *Çalışma Sosyolojisi*, 87-88.

örneklerini vermeye başlamıştır. 2.Dünya Savaşı sonrası kapitalizm- sosyalizm çıkmazında olan Avrupa, yeniden yapılanmanın getirdiği köklü değişikliklere sahne olarak çalışma ilişkileri tarihine yön verecektir²³⁸.

Emek piyasası içinde ve dışında kilit rolde bulunan kadın işgücü, geçmişten günümüze erkek işgücü karşısında sürekli olarak “ikincil” bir konumda kalmıştır. Toplumsal değerlerle inşa edilmiş olan geleneksel iş paylaşımı, ataerkil düşünceler gölgesinde varlığını sürdürerek kadının emek üretimini yönlendirmede etkili olmuştur. Benimsenen bu sosyolojik değerler, 1750’lerde İngiltere’de başlayan sanayileşme ile birlikte bir dönüşüm geçirme sürecine girer. Bu büyük dönüşüm “Sanayi Devrimi” dir. Çıkrık makinesinin icadıyla ortaya çıkan süreç, James Watt’ın buharlı makine icadıyla beraber birçok ülke ve sektöre yayılarak “devrim” niteliği kazanır. Avrupa’da ortaya çıkan kitlesel üretimle beraber tarımsal alanda da büyük gelişimler yaşanmış ve buna bağlı olarak kadın işgücü yönünü kentlere çevirmiştir²³⁹.

İnsan ikamesi olarak işleyecek makinelerin ortaya çıkışı çok daha eskiye dayansa da buhar gücüyle birleşen makine sistemi, üretimin boyutunu değiştirecek nitelikte bir gelişme olarak tarihe geçer. Fabrikaların büyümesi ve üretimin artışı anlamını taşıyan bu gelişme, talebinde artmasıyla birlikte kitlesel üretim sürecini başlatarak çalışma hayatında yeni bir kırılma noktasını gerçekleştirmiştir. Aynı dönemde birçok faktöre bağlı olarak gelişen İngiltere’deki nüfus artışı, sadece dışarda değil iç piyasada da pazar oluşturarak talebi ve dolayısıyla kitlesel üretimi tetikleyen önemli unsurların başında gelmekteydi. Sermaye sahipleri için en önemli gündem maddesi, üretimi hızlandırabilmek ve pazara daha fazla ürün sunabilmektir²⁴⁰. Makinelere yapılan yatırımlar, sermayenin artmasına ve dolayısıyla üretimin sürekliliği beklentisine sebep olmuştur. Bu süreklilik fabrikalarda uzun saatler çalışması gereken iş gücü ile mümkün olabilecektir. İşçi sınıfının doğuşu, üretimin sürekliliğine hizmet etmek ve sermaye sahiplerinin fazlasını kazanabilmesi için uzun saatler ağır koşullarda çalışmaya başlamasıyla gerçekleşmiştir. Koşulların

²³⁸ Ahmet Makal, “Çalışma İlişkileri Tarihi”, içinde *Anadolu Üniversitesi (Açıköğretim Fakültesi Yayını, 2018)*, 18.

²³⁹ Kemal Biçerli ve Mustafa Özer, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3, sy 1 (2003): 57.

²⁴⁰ Leo Huberman, *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla = Man’s Worldly Goods*, çev. Murat Belge, 18. baskı (İstanbul: İletişim Yayınları, 2017).

zorluğu, işçi- işveren arasında ortaya çıkan sorunların henüz başıdır. İşveren karşısında savunmasız kalan işçi sınıfı için, hak ve sosyal güvenceler, çalışma koşulları, ücret gibi birçok yönden mücadele etme zorunluluğu doğmuştur²⁴¹.

Sanayi Devrimi sonrasında başlayan kapitalistleşme sürecinde, kadın ve çocuklar sisteme hizmet edebilecek ucuz işgücü olarak görülmüşlerdir. Daha az ücret almaları sebebiyle bu süreçte kadın işgücü erkek işgücüne tercih edilmiştir²⁴². Kapitalistler için önemli olan cinsiyet değil, en az ücrete en fazla verim alabileceği işgücüdür²⁴³. Bu bilgilerden hareketle kadın emeğinin, kapitalistler tarafından sömürü unsuru olarak kullanıldığını söylemek mümkündür.

Sanayileşme sonrası kadın işgücünün genel profiline baktığımızda çoğunlukla çalışma yaşamında cinsiyetçi önyargılar sebebiyle belirli iş kollarında yer bulabilmiş, erkeklere oranla daha az kazanmışlardır. İkincil, yedek işçi olarak görülen kadınlar bu sebepten sık sık iş değiştirmek zorunda kalmışlardır. Buna rağmen az ücrete çalıştıklarından dolayı işverenler tarafından rağbet görmüşlerdir²⁴⁴. Bahsi geçen dönemde dokuma sektörü çalışanlarının büyük kısmını kadın işçilerin oluşturduğunu söylemek mümkündür²⁴⁵.

Kadın işgücünün dezavantajlı profilini iyileştirmek ve ücret, işe girme, yükseltme gibi konularda ayrımcılık yaşamamaları, erkeklerle eşit muamele görmelerini sağlamak amacıyla 1972 senesinde A.B.D’ de “İstihdamda Fırsat Eşitliği” yasası kabul edilmiştir. Yasayı takip eden süreçte Avrupa ülkelerinde de benzer yansımalar görülmüş ve “eşitlik politikaları” diğer toplumlarda da varlık göstermeye başlamıştır²⁴⁶. Küresel ölçekte karşılık bulan kadın hakları konusunda Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Birliği (AB) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nun da önemli adımları bulunmaktadır²⁴⁷. Bu adımlara örnek olarak ILO’nun

²⁴¹ Makal, “Çalışma İlişkileri Tarihi”,28.

²⁴² Huberman, *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla = Man’s Worldly Goods*, 200-201.

²⁴³ Güldiken, *Çalışma Sosyolojisi*, 89.

²⁴⁴ Sevim, *Feminizm*, 37.

²⁴⁵ Kocacık ve Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”.

²⁴⁶ Serpil Aytac, “Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Panelleri I-II”, (Ankara: TİSK Yayınları, Yayın No:205, Şubat,2001), s.108’den aktaran Yeşim Ekmekçi, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller” (Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004), 25.

²⁴⁷ Ülkü İleri, “Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler”, *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* 5, sy 12 (2016): 133.

“Eşit İşe Eşit Ücret”, “Analığın Korunması”, “İstihdam ve Meslekte Ayrım Yapılmasını Yasaklayan” sözleşmeleri verilebilir²⁴⁸.

Yaşanan teknolojik ilerlemeler ışığında, kadının ürettiği emek, ailesindeki erkeklere bağımlı veya destekleyici nitelikte görülen daha az değerli emek olmaktan uzaklaşmamıştır. Endüstri Devrimi’yle birlikte kapitalizmin doğuşu, kadın erkek arasındaki emek farkını derinleştirerek yeni boyutları beraberinde getirmiştir²⁴⁹. Bu sürecin ve kadın işgücünün dezavantajlı yapısının alt metninde toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri yatmaktadır. Kadınlar, sosyal kimliklerinin bir karşılığı olarak annelik ve eşlik vazifelerinin öncelikli görülmesi sebebiyle çalışma hayatında erkekleri geriden izlemek durumunda kalsalar da, çeşitli gelişmeler aracılığı ile işgücü piyasalarına katılım göstermişlerdir²⁵⁰.

3.1.3. Türkiye’de Kadın İşgücü

Osmanlı İmparatorluğu dönemi kadın işgücünün genel profiline bakıldığında başlıca çalışma alanlarının tarım olduğu, bu alandaki çalışma biçimlerinin ise çoğunlukla ücretsiz aile işçiliği şeklinde gerçekleştiği bilinmektedir. Tarım dışı çalışma alanlarının başında ise küçük atölyelerde veya evlerdeki tezgahlarda gerçekleştirilen halıcık ve dokumacılık faaliyetleri gelmekteydi²⁵¹.

Tanzimat ile başlayan ve hız kazanan endüstrileşme çabaları kapsamında, bulunduğu dönemin koşullarına göre ileri üretim özelliklerine sahip olan modern ve büyük ölçekli endüstri kuruluşları oluşmaya başlamıştı ve artık çok sayıda kadın işçi fabrika olma özelliği kazanan bu kuruluşlarda istihdam edilmekteydi. 1915 senesinde, ülkenin endüstri anlamında en ilerlemiş yörelerinde bulunan büyük kuruluşlarının dahil olduğu 1913-1915 Sanayi Sayımı yapılmış ve elde edilen verilere göre 1913 senesinde bu kuruluşlarda 5.863 kadın istihdam edildiği ve bu sayının çalışanların %34.44’üne karşılık geldiği görülmüştür. 1915 senesi için ise bu

²⁴⁸ Ekmekçi, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller”, 25.

²⁴⁹ Yıldız Ecevit, “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, t.y., 272.

²⁵⁰ Demir, “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Çalışma Hayatında Kadın İstihdamına Yönelik Düzenlemeler”, 104-5.

²⁵¹ Vedat Eldem, “Osmanlı İmparatorluğu’nun İktisadi Şartları Hakkında Bir Tetkik”, Türk Tarih Kurumu Yayınları İkinci Baskı, (Ankara, 1994):86’dan aktaran Ahmet Makal, “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler”, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 56, sy 2 (t.y.): 119.

sayı 4.307, tüm çalışanlar içinde oranı %30.6 olarak belirlenmiştir. Kadınların sanayi kolları içindeki dağılımına bakıldığında ise büyük bölümünün yine alışlagelmiş çalışma alanlarını oluşturan dokuma ve gıda gibi alanlarda yoğunlaştığı tespit edilmiştir²⁵².

Türkiye’de kadın işgücünün tarım ve ev dışında işçilik ve hatta memurluk yapmaya başlamaları ancak erkek istihdamında yaşanan savaş kaynaklı azalma ile gerçekleşmiştir. Balkan Savaşı esnasında erkeklerin orduya katılımı ile kadınların çalışma hayatına dahil olmaları paralel seyretmiştir²⁵³. Türk kadınının emeğini evinin dışına taşıması ve ücretli emek piyasasına adım atması ülkenin geçirmiş olduğu ekonomik buhran sürecinin bir sonucu olarak gerçekleşmiş ve aile geçimini sağlamak mecburiyetinde kalan kadınlar düşük ücretlere de olsa emek piyasasına katılmışlardır. Gerçekleşen ekonomik kaynaklı bu katılım, Cumhuriyet Döneminde de sürmüştür²⁵⁴.

1923 yılı yalnız ülkenin değil kadın ve kadın işgücünün de birçok yönden kırılma noktasını ifade eden bir tarihtir. Cumhuriyet’in ilanı ve sonrasını takip eden süreçte kadınlar adına bir dizi değişiklik ve yenilikler hayata geçirilmiştir. Bunlar ekonomik ve toplumsal alanda kadına varlık ve söz hakkı kazandıran birtakım reformlardır²⁵⁵.

Çalışma yaşamında kadın işgücünün etkinliklerini artırmaya başlaması ise yaklaşık olarak 1950’li yıllara tekabül etmektedir. Bahsi geçen dönemde toplumsal saygınlık anlamında hizmet sektörünün gerisinde seyreden sanayi işçiliği, zorunluluk arz etmedikçe kadınlar tarafından pek tercih edilmemiş, özellikle dönemin gelişim gösteren hizmet sektörü her ne kadar erkekler ile eşit olmasa da kadınlar için de yeni iş fırsatları sunmuştur²⁵⁶. Nitekim Türkiye’de kadın işgücüne yönelik gerçekleştirilen

²⁵² Makal, 120.

²⁵³ Umutlu, *Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik*, 26-27.

²⁵⁴ Ekmekçi, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller”, 31.

²⁵⁵ Umutlu, *Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik*, 27.

²⁵⁶ Kocacık ve Gökkaya, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”, 201.

alışmalar ve araştırmaların başlangıcı da aynı döneme denk gelmektedir. Kentleşme süreci kadının çalışma yaşamına girişine öncülük etmiřtir²⁵⁷.

1970’li yıllara gelindiğinde ise kentlerin kendine özgü koşulları nedeniyle çalışma talebinde bulunan kadın sayısının hayli artmasına karşın sanayi sektörü onların bu talebine cevap verebilecek düzeyde istihdam olanağı sağlayamamıştır. Sanayi sektörüne göre daha hızlı gelişme kat eden ve daha çok istihdam alanı yaratan hizmet sektörü de kadın işgücü talebi karşısında eksik kalmıřtır²⁵⁸.

1980 sonrası ekonomi politikalarında yaşanan değişiklik istihdam olanaklarına olumsuz yansımalarla bulunmuř²⁵⁹, 24 Ocak 1980’de alınan kararlar ve sonrasını takip eden süreçte uygulamaya konan ihracata yönelik ekonomik büyüme modeli, ürün üretiminde artışı gerçekleştirse de bu artış istihdamda sağlanamamıştır. Sonrasında sanayi sektöründe yaşanan durgunluklar ve 1980 senesinde iş çıkarma yasağının kaldırılması ile birlikte işsizlik büyük oranda artmıştır. Sanayi sektörü özelinde yalnız 1980-1985 dönemi işsiz kalan kadınların sayısal karşılığı %20 civarındadır²⁶⁰. Esas gerileme 2000’li yıllarda yaşanan tarımın geçirdiği yapısal değişim ile birlikte yaşanmıştır. Tarımsal nüfusun işgücü içerisindeki oranı 2008 senesinde %23,7’ye kadar düşmüştür. Yaşanan bu düşüş, yoğunlukla tarım sektöründe çalışan ve tarım dışı sektörde işgücüne katılımda zorluk yaşayan kadınların önemli bir bölümünü işgücünden uzaklařtırmıřtır²⁶¹.

3.2.İşgücü Piyasası Göstergeleri Açısından Kadın İşgücü

Türkiye’de işgücü göstergeleri cinsiyet bazlı istatistikler üzerinden incelendiğinde kadın işgücünün emek piyasasındaki dezavantajlı konumu somut bir

²⁵⁷ Başak Ergüder, “Türkiye’de Kadın Emeğinin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emeği ve Kadın Emeğine Talep” (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006), 73.

²⁵⁸ F. Yıldız Ecevit, “Kentsel retim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri”, Kadın Bakış Açısından Kadınlar, Yay. Haz. şirin Tekeli , (İstanbul: İletişim Yayınları, 1995):120-121’den aktaran Kocacık ve Gökkaya, “Türkiye’de alışan Kadınlar ve Sorunları”, 201.

²⁵⁹ Ergüder, “Türkiye’de Kadın Emeğinin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emeği ve Kadın Emeğine Talep”, 74.

²⁶⁰ F. Yıldız Ecevit, “Kentsel retim Sürecinde Kadın Emeğinin Konumu ve Değişen Biçimleri”, Kadın Bakış Açısından Kadınlar, Yay. Haz. şirin Tekeli, (İstanbul: İletişim Yayınları, 1995):122’den aktaran Kocacık ve Gökkaya, “Türkiye’de alışan Kadınlar ve Sorunları”, 201.

²⁶¹ Zeren ve Kılınç Savrul, “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Sakla Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması”, 90.

şekilde gözler önüne serilmektedir. Bu bölümde kadın işgücünün 2014-2022 yılları arasındaki işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları erkek işgücü ile karşılaştırmalı olarak tablo halinde verilerek değerlendirilecektir.

3.2.1.Kadın İşgücüne Katılım Oranı

Tablo 3.1.'e bakıldığında kadınların işgücüne katılım oranının 2022 senesi itibari ile %35.1 olduğu görülmektedir. Aynı tablo cinsiyetlere göre karşılaştırıldığında ise kadın ve erkek arasında işgücüne katılım oranlarında anlamlı bir farklılık göze çarpmaktadır. 2014 ve sonraki yılların TÜİK verilerine göre hazırlanan bu tabloda Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklerden hayli düşük seyrettiği ancak yıllar içerisinde kadınların işgücüne katılımının erkeklere oranla daha fazla arttığı görülmektedir. Rakamlardan görüleceği üzere 2014 senesinde kadınlarda %30.3 erkeklerde ise %71.3 olan işgücüne katılım oranı, 2022 senesinde kadınlarda %35.1’e yükselmiş, erkeklerde ise %71.4 oranı ile anlamlı bir değişim gözlenmemiştir. Bu anlamda erkeklerin işgücüne katılımında belirgin bir fark olmazken kadın işgücü katılımının önceki yıllara göre artmış olması her ne kadar aralarındaki farkın eskiye oranla azalmış olduğunu gösteriyor olsa da, güncel olarak aralarında hala iki kattan fazla bir fark bulunmaktadır.

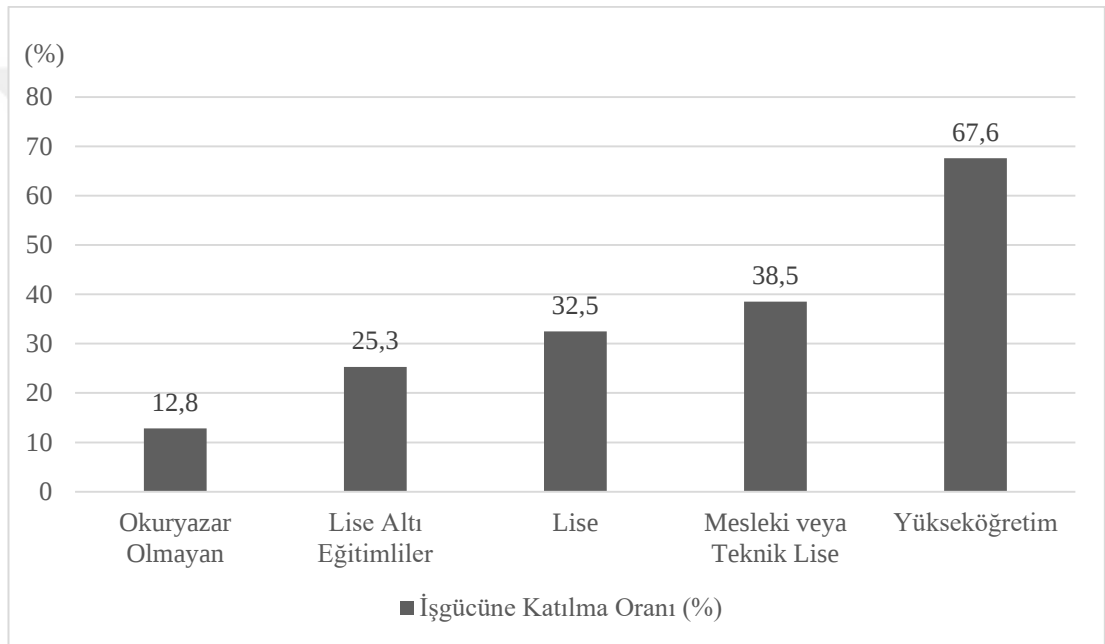
Tablo 3.1. Türkiye’de 2014-2022 Yılları Arası (15+) Cinsiyetlere Göre İşgücüne Katılım Oranı (%)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2014	30,3	71,3	50,5
2015	31,5	71,6	51,3
2016	32,5	72	52
2017	33,6	72,5	52,8
2018	34,2	72,7	53,2
2019	34,4	72	53
2020	30,9	68,2	49,3
2021	32,8	70,3	51,4
2022	35,1	71,4	53,1

Kaynak: TÜİK²⁶²

²⁶² “İşgücü İstatistikleri”, Türkiye İstatistik Kurumu, erişim 31 Ocak 2023, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>.

Kadınların işgücüne katılım oranlarının yıllar içerisinde artan grafiği eğitim düzeylerindeki artış ile ilişkilendirilebilir. TÜİK verilerine göre 2008 senesinde 25+ yaş ve en az bir eğitim düzeyi tamamlamış kadınların oranı %72.6 iken, 2021 senesinde bu oran %87.3 olarak tespit edilmiştir. 2008 senesinde yükseköğretim mezunu kadınların toplam nüfus içerisindeki oranı %7.6 iken 2021 senesine geldiğimizde %20.9'a yükseldiğini görmekteyiz. Farklı şekilde açıklamak gerekirse, son 13 yılda en az bir eğitim mezuniyeti olan kadınların toplam nüfus içerisindeki oranı %14,7, yükseköğretim mezunu olanların ise %13.3 artmıştır²⁶³. Bu durumun işgücüne katılıma olan etkisi şekil 3.1.'de gösterilmektedir.



Şekil 3.1. Türkiye’de Kadınların (15+) Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranı (2021)

Kaynak: TÜİK²⁶⁴

Eğitim seviyesi en yüksek grubun işgücüne katılım oranının en yüksek olduğu görülmektedir. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılımı %12,8 iken, yükseköğretim mezunu kadınlar için bu oran %67,6’dır. Bu verilerden hareketle Türkiye için kadınlarda eğitim seviyesinin işgücüne katılım oranlarıyla pozitif bir ilişki içerisinde olduğu yorumuna ulaşılabilmektedir.

²⁶³ “İstatistiklerle Kadın, 2022”, Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, erişim 01 Nisan 2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadin-2022-49668#:~:text=Hanehalk%C4%B1%20i%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20ara%C5%9Ft%C4%B1rmas%C4%B1%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re,ise%20%70%2C3%20oldu.>

²⁶⁴ TÜİK, “İstatistiklerle Kadın, 2022”.

3.2.2.Kadın İstihdam Oranı

Her ne kadar ülkeden ülkeye farklılık gösteriyor olsa da tüm dünyada kadınlar hem istihdam edilme hem işgücüne katılım gösterme noktasında hala erkeklerin gerisinde seyretmektedir²⁶⁵. Türkiye’de son yıllara dair verileri incelediğimizde bu durum tüm güncelliğiyle varlığını koruduğunu göstermektedir. TÜİK verileri ile oluşturulan kadın istihdam oranlarına baktığımızda, tablo 3.2’de görüldüğü üzere kadın istihdam oranları erkek istihdam oranının yarısından daha az tespit edilerek işgücüne katılım oranları ile benzerlik göstermektedir. Buna karşın yıllar içerisinde yine işgücüne katılım oranlarında yaşandığı gibi kadınların istihdam oranları da erkeklere göre daha fazla artış göstermiştir. Erkek istihdam oranının aynı oranda artış göstermemesi sebebiyle kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki fark 2014 senesine oranla 2022 senesinde azalmıştır.

Tablo 3.2. Türkiye’de 2014-2022 Yılları Arası (15+) Cinsiyetlere Göre İstihdam Oranı (%)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2014	26.7	64.8	45.5
2015	27.5	65	46
2016	28	65.1	46.3
2017	28.9	65.6	47.1
2018	29.4	65.7	47.4
2019	28.7	63.1	45.7
2020	26.3	59.8	42.8
2021	28	62.8	45.2
2022	30.4	65	47.5

Kaynak: TÜİK²⁶⁶

Kadın istihdam oranı en yüksek %30.4 ile 2022 yılında görülürken, erkeklerin ise %65.7 ile en yüksek seviyesine 2018 yılında ulaştığını görmekteyiz. Bununla birlikte her iki cinsiyette de 2014 yılından bu yana en düşük oran 2020 yılında gerçekleşmiştir. Bu durumu tüm dünyanın farklı işgücü piyasalarında istihdam edilen

²⁶⁵ İdil Soyseçkin, “Kadın İstihdamı”, 26 Ocak 2021, <https://feministbellek.org/kadin-istihdami/>.

²⁶⁶ TÜİK, “İşgücü İstatistikleri”.

milyonlarca çalışanını etkileyerek iş ve gelir kaybı yaşamalarına neden olan COVID-19 pandemisi ile ilişkilendirmek mümkündür. Pandeminin olumsuz sonuçlarının önüne geçebilmek amaçlı devletler tarafından alınan tedbir ve yasaklar ekonomik aktiviteleri sekteye uğratmış, dolayısıyla kimi iş yerleri küçülmeye giderken kimileri ise kalıcı ya da geçici olarak kapanmıştır²⁶⁷. Nitekim istihdamı ve çalışanları önemli ölçüde etkileyen bu süreçte, Türkiye ve dünya için ileriye yönelik istihdam ve ekonomik büyüme konusunda azalma öngörülerinde bulunulmuştur²⁶⁸.

Tablo 3.2 genel hatlarıyla değerlendirildiğinde, kadın istihdamının yıllar içerisinde artış göstermesine karşın hala erkek istihdam oranları ile aralarında ciddi bir farkın bulunduğu gözlenmektedir. 2022 senesi itibari ile kadınlarda %30.4, erkeklerde ise %65.0 olan istihdam oranları ile arada %34,6 puanlık bir fark bulunmaktadır. Ataerkil kapitalist toplum yapısı ve buna bağlı gelişen cinsiyetçi iş bölümünün eşitsiz dağılımı, bakım hizmetlerinde yaşanan yetersizlik (çocuk/yaşlı/engelli bakımı) ve cinsiyetçi emek piyasaları, kadın istihdamını olumsuz anlamda etkileyen sebepler arasında gösterilmektedir²⁶⁹.

3.2.3.İşsizlik Oranı

Cinsiyet, Türkiye'nin işsizlik görünümünde de dikkat çeken bir farklılıkla öne çıkmaktadır. Tablo 3.3'de en dikkat çeken durum kadın ile erkek işsizlik oranları arasındaki farkın zaman içerisinde artan bir seyir izlediğidir. 2014 senesi için kadınlarda %11.9 olan işsizlik oranı erkeklerde %9.0'dır. 2022 senesinde ise kadınlarda %13.4 olan işsizlik oranı erkeklerde %8.9 olduğu görülmektedir. Bu anlamda 2014 senesinde %2.9'luk bir puan farkı varken 2022 senesinde %4.5'lik bir fark gerçekleşmiştir. Halihazırda gösterilen tüm yıllarda kadın işsizliği erkek işsizliğinden daha yüksek seyretmekteyken, aralarındaki fark yıllar geçtikçe daha da açılmıştır. Buna ek olarak cinsiyet bazlı karşılaştırma yapmaksızın bakıldığında da, kadın işsizliği 2014-2022 yılları arasında %1.5 puanlık bir artış göstermiştir.

²⁶⁷ Elif Kara, "COVID-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri", *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)* 7, sy 5 (2020): 279.

²⁶⁸ Yusuf Balcı ve Güldenur Çetin, "COVID-19 Pandemi Sürecinin Türkiye'de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı Bahar (Özel Ek)*, sy 37 (t.y.): 42.

²⁶⁹ Soyseçkin, "Kadın İstihdamı".

Tablo 3.3. Türkiye’de 2014-2022 Yılları Arası (15+) Cinsiyetlere Göre İşsizlik Oranı (%)

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2014	11.9	9	9.9
2015	12.6	9.2	10.3
2016	13.7	9.6	10.9
2017	14.1	9.4	10.9
2018	13.9	9.5	11
2019	16.5	12.4	13.7
2020	15	12.3	13.2
2021	14.7	10.7	12
2022	13.4	8.9	10.4

Kaynak: TÜİK²⁷⁰

Tüm tablolar incelendiğinde başta işgücüne katılım olmak üzere istihdam ve işsizlik oranlarında cinsiyetler arasında belirgin farkların günümüzde hala sürdüğünü söylemek yanlış olmayacaktır.

Ekonomik ve sosyal açıdan kalkınmaya giden yolda önemli faktörlerden biri olarak kadınların işgücüne katılımı değerlendirilmektedir. Kadınların emek piyasasında istihdam ediliyor olmaları ekonomik bağımsızlık ve toplumsal saygınlığa ulaşmalarının önünü açmakta, toplumları ve aileleri için önemli sosyal kazanımları ortaya çıkarmaktadır. Birçok görüşe göre kadınlar erkeklere oranla işgücüne katılım konusunda daha çok engelle maruz kalmaktadır. Bu yönüyle öncelik, mevcut engellerin ortaya çıkarılmasıdır. Ekonomik büyümenin kadın istihdamı ile olan ilişkisi ve büyümeyi artırabileceği yapılan çalışmalarca değerlendirilen bir durumdur. Halihazırda cinsiyet ayrımının fazla yaşandığı ülkelerde bu durumun büyümeye negatif olarak yansıdığı görülmektedir²⁷¹. Toplumsal kalkınma ve refahın önemli şartlarından biri olan kadının çalışma yaşamına dahil edilmesi, konuya yönelik

²⁷⁰ TÜİK “İşgücü İstatistikleri”.

²⁷¹ Zeren ve Kılınç Savrul, “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Sakla Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması”, 89-90.

düzenlemeler ve politikalar geliştirilerek desteklenmelidir. Kadın işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, kalkınmak isteyen ülkeler için oldukça önem arz eder²⁷².

3.3.Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Tüm veriler göz önüne alındığında kadınların geçmişten günümüze işgücüne katılımlarının sınırlı olduğu görülmektedir. Kadınları işgücüne katılımda geride bırakan başlıca etmenler bu başlık altında açıklanacaktır.

3.3.1.Yaş

Kadınların işgücüne katılımında yaş, önemli bir etmen olarak değerlendirilmektedir. Belirli yaş gruplarına göre işgücüne katılım oranları farklılık göstermektedir, başka bir ifadeyle kimi yaş grubunda işgücüne katılım daha yüksekken kimi yaş grubu için daha düşüktür²⁷³. Birçok ülkenin kadın işgücüne katılım istatistikleri yaş gruplarına göre değerlendirildiğinde “M” harfini andıran bir şekilde olduğu görülmüştür. Buna göre oranlar 20-24 yaş arası artış göstererek en yüksek seviyesine ulaşırken, 30’lu yaşların başlangıcından sonra düşmekte ve 40’lı yaşla birlikte tekrardan artan bir trend yakalayarak 40-54 arası yeniden maksimum seviyesine ulaşmaktadır. Özellikle 30’lu yaşlardaki düşüşün temel sebebi olarak kadınların o yaşta oldukları dönem bakım ve kontrol ihtiyacı olan 0-6 yaş arası çocuklarını büyütmek maksadıyla çalışma yaşamından ayrılmaları gösterilmektedir²⁷⁴. Türkiye’nin 2022 senesi kadın işgücü istatistiklerine baktığımızda 20-24 yaş grubu için işgücüne katılım oranı %46.4, 25-29 yaş grubunda %52,8, 30-34 yaş grubunda ise %49.6’dır. Anlaşıldığı üzere yaş grubu değiştikçe işgücüne katılım oranları da değişiklik göstermektedir. Bu anlamda 2022 senesi için en yüksek oran 25-29 yaş grubunda görülmektedir²⁷⁵.

²⁷² İlyas Karabıyık, “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* 32, sy 1 (2012): 232.

²⁷³ Fatma Çakmak, “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Sosyo-Ekonomik Faktörler” (Yüksek Lisans Tezi, Denizli, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021), 24.

²⁷⁴ Hovard V. Hayghe ve Suzanne M. Bianchi, “Married Mothers’ Work Patterns: The Job-Family Compromise”, *Monthly Labor Review*, June (1994):25’den aktaran Biçerli ve Özer, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, 68.

²⁷⁵ TÜİK “İşgücü İstatistikleri”.

3.3.2.Medeni Durum

Medeni durumun kadınların işgücüne katılımı üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğuna bakıldığında özellikle boşanmış kadınların istatistikleri dikkat çekici bir sonuca işaret etmektedir. Genel olarak boşanmış kadınların işgücüne katılım oranlarının hem Türkiye ortalamasına göre hem de “hiç evlenmedi”, “eşi öldü” veya “evli” sınıflandırmalarının içerisinde bulunan kadınların işgücüne katılım oranlarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum boşanmanın çoğu zaman kadın üzerinde yarattığı olumsuz ekonomik koşullar ile açıklanmaktadır. Genel anlamda kadınların eski eşlerinden gereken düzeyde nafaka alamıyor olmaları birtakım ekonomik sıkıntılar yaşamalarına sebebiyet vererek işgücüne katılım kararlarını pozitif anlamda etkilemektedir²⁷⁶. Başka bir ifadeyle boşanma, kadınları işgücüne katılıma yönelten, ekonomik kazanca zorunlu bırakabilen bir etmen olarak karşımıza çıkmaktadır²⁷⁷.

Evli kadınlarda ise genellikle aile içi huzuru bozabilen birtakım sıkıntılar kadınların işgücüne katılımlarını kısıtlayan bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Bu sıkıntılara yol açan sorunlar başlıca; ev reisi erkeğin kendi onay ve rızası olmaksızın kadının çalışma yaşamına girmesine sıcak bakmaması/hoş karşılamaması, çalışan kadının iş hayatının doğası gereği zamanının çoğunu ev dışında geçirmesi ve bu nedenle ev işlerini sekteye uğratması, herhangi bir baskı olmaksızın kendisine tolerans gösterilse dahi ev içi bazı işlerin aksamasının kadını huzursuz etmesi olarak sıralanabilmektedir²⁷⁸. Ülkemizde medeni durumun işgücüne katılım üzerindeki etkisi hayli yüksektir. Evlilik sonrası kadının yükümlülüğü artmaktadır ve bu durum işgücü piyasalarından çekilmelerine neden olmaktadır²⁷⁹.

3.3.3.Çocuk Sahibi Olma

Çocuk sahibi olmak bireylerin hayat önceliklerini değiştiren ve sorumluluk getiren yeni bir süreci ifade etmektedir. Ancak ebeveyn olduktan sonra çocuk

²⁷⁶ Biçerli ve Özer, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, 70.

²⁷⁷ Tekin Akgeyik, “Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK verileri Üzerine Bir Analiz”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, sy 70 (Ocak 2016): 46.

²⁷⁸ Mehmet Ali Gürol, “Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadının Açmazı: Kariyer-Aile İkilemi”, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, sy Yerel Ekonomiler Özel Sayısı (2007): 148.

²⁷⁹ Zahide Gençtürk, “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sy 43 (Şubat 2022): 373-74.

sorumluluğunun yoğun olarak kadında olması, kadının çalışma hayatında bulunması durumunda bakım hizmetlerinin maliyeti sebebiyle kadınları işgücü piyasasından uzaklaştıran bir sonuç doğurmaktadır²⁸⁰. Kadının çalışma yaşamına belirli bir süre sonra tekrar dönebilmesi için çocuğunun bakımının güvenilir bir kaynak aracılığıyla sağlanması gerekmektedir. Bu bakımın ücretli veya ücretsiz sağlanamadığı durumlarda kadınların zaruri olarak iş hayatından uzaklaştıkları görülmektedir²⁸¹. Karşılaşılan olumsuz sonuç yalnızca bununla sınırlı kalmamakta, yeniden iş arama sürecine girdiği dönemi de kapsayabilmektedir. Çocuk bakımı için belirli bir süre işgücü piyasalarının dışında kalan kadının aynı zamanda mesleğinden de uzak kalması, yeniden iş aradığı süreçte mesleki yeterliliğini etkileyebilmektedir²⁸². Tüm bunlara ek olarak çocuk bakımı hatta başlı başına doğurganlık, işverenin kadınlara karşı işe alım süreçlerinde hamilelik dönemi ve sonrası izin kullanım haklarının maliyeti ve işe yönelik verim konularında önyargılı davranmasına, olumsuz tutum sergilemesine neden olan bir unsur olarak görülmektedir²⁸³.

3.3.4.Ücretsiz Aile İşçiliği

Yoğunlukla kırsal alanlarda gerçekleşen ücretsiz aile işçiliği, Türkiye'nin kadın istihdamında önemli bir ağırlığa sahiptir. Eskiye nazaran azalmış olsa da halen kadın istihdamının büyük bir bölümünün tarım sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Tarım sektörünün Türkiye'deki hakimiyeti genellikle küçük ölçekli aile işletmelerindedir dolayısıyla kırsal alanda çalışan kadınların büyük bir bölümü de ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmaktadır. Ücretsiz aile işçiliğinin yoğun olarak tarım sektöründe olması kadınların işgücüne katılımlarında kırsal-kentsel alan arasında farklı oranlara sahip olmasına yol açmaktadır. Çünkü kentsel alanda yaygın olarak ücretli istihdam biçimi görülmektedir. Özellikle 1988 yılından itibaren önemli ölçüde azalan kırsal alandaki kadın işgücüne katılım oranına karşın kentsel alanda önemli bir fark gözlenmeyişi, kırdan kente göç ile beraber kadın işgücünün tarım alanından çözüldüğünü fakat kente gelen işgücünün emek piyasalarına katılım

²⁸⁰ Gençtürk, 373.

²⁸¹ Namık Hüseyinli ve Tahire Hüseyinli, "Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* 34 (2016): 132.

²⁸² Hüseyinli ve Hüseyinli, 114.

²⁸³ Hüseyinli ve Hüseyinli, 119.

sağlayamadığını göstermektedir²⁸⁴. Bu duruma ek olarak karşılıksız olarak harcanan çift taraflı kadın emeği de göz ardı edilmemelidir. Kadın bir taraftan ev için karşılıksız emek harcarken bir taraftan tarlada ücretsiz aile işçisi olarak emek harcamakta ve eğitim bakımından eksik kalarak kişisel gelişim sağlayamamaktadır. Esasen işsiz olsa dahi ücretsiz aile işçisi olarak tarlalarda çalıştığı için işsizler kapsamına alınmamakta ve çalışma yaşamlarındaki güncel durumlarının sayısal olarak tespiti güçleşmektedir²⁸⁵.

3.3.5. Toplumsal Cinsiyet Algısı

Türkiye’de kadın profili birtakım sosyokültürel etmenler ve toplumsal cinsiyet rolleri gölgesinde ev işleri ve çocuk bakımı yükümlülüğüyle donatılmıştır. Bu bağlamda hane içi sorumlulukların varlığı kadınların emek piyasasına çıkmalarını ve iş arayışında olmalarını önlemektedir. Yalnızca sorumlulukların varlığı değil, aile içi güç dengelerinin gözetilmesinin de bu konuda payı bulunmaktadır. Kadınların ev dışında gelir sağlayıcı bir işte çalışması erkeğin içinde bulunduğu evin geçimini sağlayan aile reisi konumunu ve aile içi egemenliğini tehdit eden bir durum olarak değerlendirilmektedir²⁸⁶. Toplumsal cinsiyetin ve buna dair temel rollerin bireylere tanımlanmasında ve dolayısıyla emek piyasasına sunulacak işgücünün yetiştirilmesinde aile önemli bir yere sahiptir. Toplumda halihazırda bulunan ideolojik ve kültürel anlayışları aile üyelerinin algılarına taşıyan bir kurum olarak aile, kadın emeğinin konumu ile yakından ilişkilidir. Bu durumu açıklayan farklı değişkenler bulunmaktadır. Örneğin aile reisinin kadın mı erkek mi olduğu ya da kadının hane içi sorumluluklarının varlığı gibi değişkenler kadınların emek piyasasına katılım kararını veya istihdam biçimini etkileyebilmektedir²⁸⁷. Buna ek olarak kadın işgücünün hangi işkollarında yoğunlaştığı da toplumsal cinsiyet yargılarının bir uzantısı olarak işgücüne katılımda etkili olmaktadır. Toplamların

²⁸⁴ Meltem Dayıoğlu ve Murat G. Kırdar, “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler”, Çalışma Raporu Sayı:5 (Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, 2010), 56; Biçerli ve Özer, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”, 66.

²⁸⁵ Özner Yalçınkaya, “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Gözlenen Kayıtdışı İstihdam Sorunu”, T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı İstihdamda ve Sosyal Güvenlikte Cinsiyet Eşitsizliği Paneli ve Çalıştay Bildirileri (Ankara,2013):114’dan aktaran Hüseyinli ve Hüseyinli, “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler”, 115.

²⁸⁶ Zeren ve Kılınç Savrul, “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Sakla Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması”, 92.

²⁸⁷ Dedeoğlu, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, 143-44.

çoğunda benimsenmiş olan “kadın işi” başlığındaki işler kadınlar için uygun görülmektedir ve bu işlerin genel özellikleri monoton ve düşük ücretli olmalarıdır²⁸⁸.

3.3.6. Toplumun Gelişmişlik Düzeyi

İşgücüne katılımda ülkelerin gelişmişlik düzeyleri kadınlar için belirleyici bir unsur olarak görülmektedir. Ülkeler için kalkınma ve gelişmenin sağlanabilirliğinde kadınların toplumsal konumunun güçlü olması gerekmektedir²⁸⁹. Fakat düşük gelirli ekonomilerde kız çocuklarının ekonomi, toplumsal zihniyet ve kadına yönelik algı nedenleriyle eğitim düzeylerinin düşük olması, eğitime erişimlerinin kısıtlı olması, erken evlendirilmeleri, niteliksiz işlerde çalışmaları gibi faktörler kadının kalkınma süreci ile arasındaki ilişkiyi zayıflatmaktadır. Ayrıca az gelişmiş ülkelerde kadınların eğitim seviyelerinin düşük olması ücret düzeylerinin ve verimliliklerinin de düşük olmasına neden olmaktadır. Bu durum ayrımcı yaklaşımları ortaya çıkarırken kadınların erkeklere ve sisteme olan bağımlılığını da artırmaktadır. Özet olarak az gelişmiş, düşük gelirli ülkelerin yetersiz kurumsal altyapısı ve kadına karşı algıları toplumsal cinsiyet eşitsizliğini perçinlemekte ve kadın istihdamını negatif yönde etkilemektedir²⁹⁰.

Bu konuda yapılmış bir çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitsizliği göstergeleri baz alınarak en yüksek ve en düşük endekse sahip olmak üzere farklı gelişmişlik düzeyine sahip ülkeler seçilmiş ve karşılaştırılmıştır. Değerlendirme sonucunda gelişmiş ülkelerin kadın ve erkek arasındaki istihdam oranlarının çok yakın seyrettiği ve işgücü piyasasında cinsiyet ayrımına daha az rastlandığı, az gelişmiş ülkelerde ise bu durumun tam tersi olarak kadın ve erkek istihdam oranlarının arasında bulunan farkın daha yüksek olduğu aynı zamanda cinsiyet ayrımının da daha belirgin olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak cinsiyetlerin sektörel dağılımı noktasında da ülkelerin gelişmişlik seviyesinin etkili olduğu görülmüştür. Az gelişmiş ülkelerde kadınların istihdama katılımının tarım alanında yoğunlaştığı görülürken, gelişmiş ülkelerde istidamda kadın ve erkeğin sektöre göre dağılım oranları birbirine oldukça

²⁸⁸ Dedeoğlu, 148.

²⁸⁹ Sevim Akdemir, Fatma Davarcıoğlu Özaktaş, ve Nagihan Aksoy, “Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri”, *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi* 43 (Güz 2019): 196.

²⁹⁰ Mehtap Tunç, “Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz”, *Sosyoekonomi* 26, sy 38 (2018): 227-28.

yakındır. Özellikle az gelişmiş ülkeler için kadının işgücü piyasalarında belirgin bir yere sahip olmadığını söylemek mümkündür²⁹¹.

3.4.Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştığı Sorunlar

Kadınların emek piyasalarına girerken yaşadıkları cinsiyete dayalı dezavantaj ve eşitsizliklerin, girdikten sonraki süreçte de devam ettiği bilinmektedir²⁹². Bu bölümde çalışma yaşamlarında karşı karşıya kaldıkları sorunlu alanlardan cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan ve ücretlendirme/ücret eşitsizliği açıklanacaktır.

3.4.1.Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı, kadın ve erkeğe atfedilen roller sebebiyle bireylere birçok alanda farklı muamele edilmesi olarak tanımlanabilir. Özellikle erkek egemen toplumlarda bu durum kadınların siyasal, sosyal ve ekonomik anlamda erkeklerden düşük statüde tutulması anlamını taşımaktadır²⁹³.

Çok çeşitli davranışlar aracılığıyla varlığını ortaya koyabilen ayrımcılık kavramı, bazı kişi veya kişilere genellikle gizli bir biçimde yöneltilen uygulamalardır. Herkese açık olan bir şeyi bazı kesimlere sınırlamak veya yasaklamak, ya da işe alım süreçlerinde aynı kesimler söz konusu olduğunda gönülsüz davranmak ayrımcılık uygulamalarına örnektir. Kadınlar, bu ayrımcı uygulamalara tarih boyu maruz kalan kesimlerdenir²⁹⁴.

Bireylerin toplumda var olabilmesi adına yıllar içerisinde girmiş oldukları cinsiyet rolleri, biyolojik cinsiyet kaynaklı bir ayırmadan çok daha fazlasıdır. Kadın ve erkekten beklenen davranışlar ve sorumluluklara dayalı bu ayırım toplumsal güç ve iktidar ilişkileri üzerinden okunduğunda ise, ortaya doğal ve eşit olmayan bir tablo çıkar. Geleneksel ve kültürel anlamda asıl iş sahibi olarak görülen “erkek” tir. Kadın ise ev içi sorumluluklarıyla ilgilenmesi gereken, öncelikli olarak “anne” ve “eş” rolleriyle bütünleşmiş bir hayat sürmelidir. Tüm bu algılar, basit bir iş bölümünden çok daha fazlası olduğunu göstermektedir. Bu ayrımcı iş bölümü, kadının ev içi emeğini görünmez kılarken, aynı zamanda çalışma hayatı içerisinde kendisine yer

²⁹¹ Akdemir, Davarcıoğlu Özaktaş, ve Aksoy, “Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri”, 194-96.

²⁹² Şahin, “İşgücü Piyasasında Dezavantajlı Gruplar: Kadınlar”, 33.

²⁹³ Saraç, “Toplumsal cinsiyet”, 29.

²⁹⁴ Vatandaş, “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”, 33.

bulmasını olanaksızlaştırır. Bulduklarında ise, işgücü piyasasında cinsiyete dayalı iş bölümü yargıları sebebiyle belirli meslek kollarında çalışmak durumunda kalırlar. Çalışma yaşamında yer bulmalarının zorluğu ataerkil düşünce yapısının oluşturduğu cinsiyetçi toplumsal algılardır. İşverenler, kendini işine en çok adayabilecek kişiyi istihdam etme eğilimi gösterir. Bu anlamda erkek çalışan, iş dışında ev hizmetleri ve çocuk bakımı gibi sorumluluklardan muaf görülmesi sebebiyle kadın çalışanlara tercih edilir²⁹⁵. Yapılan araştırmalar yönetici bakış açısından cinsiyet ayrımcılığının işyerine yansımalarını destekler niteliktedir. Bu bağlamda ev ve aile sorumluluklarının işe alım sürecinde yöneticiler tarafından göz önünde bulundurulduğu tespit edilmiştir. Yine yöneticilerin algısında kadın ve erkeğin eşit verimliliği sağlayamayacağı görüşünün hakim olduğu gözlemlenmiştir²⁹⁶.

Geleneksel roller, meslek kollarında da ayrımcı düzenlemeleriyle karşımıza çıkar. Örneğin hosteslik, öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik, temizlikçilik gibi işler kadınlar için uygun görülürken erkekler daha rekabete dayalı iş kollarında yoğunlaşır. Cinsiyetçi kalıp yargılar nedeniyle üst yönetimler çoğunlukla kadınlara kapalıdır. Yalnız iş yaşamı değil ikili ilişkilerde dahi bu ayrım gözetilir. Bir erkeğin yaşadığı duygusal ilişki toplumda çoğunlukla kabul gören hatta teşvik edilen bir durumken, kadın için durum tam tersidir²⁹⁷. Görüldüğü üzere kadınların meslek seçiminde dahi toplumsal cinsiyete dayalı kadınlık rollerinden uzaklaştırmayacak alternatifler öne çıkmaktadır²⁹⁸.

Birtakım fizyolojik farklılıklardan yola çıkılarak oluşturulmuş olan cinsiyetçi iş bölümü çoğunlukla kadın aleyhine işlemekte, cinsler arasında toplumun her alanında eşitsiz bir tablo ortaya çıkarmaktadır²⁹⁹. Düzenlenen sosyal yapı içerisinde kadının pozisyonunu aile alanına tanımlamak, kadın istihdamının en sorunlu alanlarından biri olan cinsiyet ayrımcılığını ortaya çıkarmaktadır. Bu yaklaşımın

²⁹⁵ Betül Urhan, “Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü ve İşçi Sendikalarında İzdüşümleri”, *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2015, 22-23.

²⁹⁶ Özen ve Can, “İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Algıları”, 21-22.

²⁹⁷ Saraç, “Toplumsal cinsiyet”, 29.

²⁹⁸ Güldiken, *Çalışma Sosyolojisi*, 106.

²⁹⁹ Dökmen Y., *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*, 52; Dedeoğlu, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”, 143; Yaman, “Cinsiyete Dayalı İşbölümü Üzerine Notlar, Kavramsal ve Tarihsel İpuçları”, 12.

kadınları ekonomik ortamdan dışladığı, istihdam edilme noktasında olumsuz etkilere sahip olduğu su götürmeyen bir gerçektir³⁰⁰.

3.4.2.Cam Tavan

Cam tavan kavramı, anlamını yansıtan somut bir benzetme ile “görünmez bir engeli” ifade etmektedir. Bu engel, kadınların yönetici konumunda belirli bir kademe sonrasına terfi edememelerini, diğer bir ifadeyle yükselmelerine olanak tanımayan bir yapıyı anlatmaktadır³⁰¹. İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının uzantılarından biri olarak yer alan cam tavan ifadesi, kadınların mesleki yetkinliklerinden bağımsız olarak üst yönetimlerde yer almasını güçleştiren belirsiz engeller olarak tanımlanmaktadır³⁰². Örneğin erkek yöneticiler önyargılı cinsiyetçi tutumlar sebebiyle üst yönetimler için kişilik, azim ve kararlık anlamında kadınları yeterli bulmamaktadırlar. Buna ek olarak erkeklerin gücü elinde barındırma arzusu ve kadınlarla iletişim kurmanın güç olduğuna inanmaları da verilebilmektedir. Engeller yalnızca erkek yöneticiler tarafından değil, kimi zaman kadın yöneticiler tarafından da uygulanabilmektedir. Kadın yöneticilerin bulundukları pozisyonda başka bir hemcinsini istemiyor oluşu, aralarında oluşan kariyer rekabetinin kıskançlık veya çekememezlik duygularını açığa çıkarması nedeniyle “Kraliçe Arı Sendromu” kavramıyla tanımlanan durumu ortaya çıkarmakta ve kadınların terfi almalarının önünde önemli bir engel olarak değerlendirilmektedir³⁰³.

Cam tavanın perde arkasındaki önemli faktörlerden biri de toplumsal olgulardır. Toplumların çoğu için geçerli olan, kadınların adeta evrensellik kazanmış rolleri göz önüne alındığında, toplumun talepleri ile çalışma hayatının bağdaşmayan yönleri kadınlar için bir engel oluşturmaktadır. Çocuk bakımı veya eve dair temizlik işleri, yemeğin hazırlanması gibi eylemler yalnızca kadınların vazifesi gibi

³⁰⁰ Demir, “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Çalışma Hayatında Kadın İstihdamına Yönelik Düzenlemeler”, 104.

³⁰¹ Ozan Çağım Şivye, “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan”, erişim 12 Nisan 2023, <http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html>.

³⁰² E. Ayrancı, T.Gürbüz, “Considering Glass Ceiling in Turkey: Ideas of Executives in Education Sector Regarding Women in the Workplace”, *International Journal of Human Resource Studies* 2, sy 4 (2012):128’den aktaran İsa İpçioğlu, Özüm Eğilmez, ve Hilal Şen, “Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 10, sy 25 (2018): 687.

³⁰³ Seçil Utma, “Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 11, sy 1 (2019): 51.

algılandığından bu iş yükü ile çalışma hayatına adapte olmalarının zor olduğu öne sürülmektedir. Nitekim konuya dair bir araştırmada, katılımcıların çoğunun bu görüşe katıldıkları tespit edilmiştir. Bir taraftan aile özelinde kadınlık rollerinin gerçekleştirilmesi, diğer taraftan çalışma yaşamında yönetici konumunun beraberinde getirdiği yoğun çalışma temposuna uyum sağlamanın kadınlar için oluşturduğu güçlük, kariyer gelişimlerinin önünde bir engel olarak yer almaktadır³⁰⁴.

3.4.3. Ücret Eşitsizliği

Yıllar içerisinde kadınların ekonomik, siyasal, sosyal ve kültürel alanlarda eskiye oranla sayılarının artması, onları başka türlü zorluklar ve sıkıntılarla karşı karşıya bırakmıştır. Bu sorunların başında işgücü piyasasında cinsiyet ayrımcılığına dayalı ücret eşitsizlikleri, kadın emeğine verilen düşük ücretler gelmektedir. Emeğini karşılamayan ücretlerde istihdam edilen kadın, işgücü piyasasından uzaklaştırılmış olmaktadır³⁰⁵. Ataerkil kabullerin dışa vurumu olarak ev içi rollerin kanıksanmış tanımı, kadınları öncelikli olarak ev içi işler ile sınırlandırılmasına neden olmakta, çalışma yaşamına girdikleri durumlarda ise iki alanı eş zamanlı idare etme zorunluluğu ile baş başa bırakmaktadır. Bunun bir sonucu olarak kadınlar bazen kişisel tercihleri, bazen de işverenlerinin ayrımcı uygulamaları nedeniyle daha niteliksiz ve kariyersiz, düşük statülü, arka planda bulunan daha pasif, enformel diyebileceğimiz güvencesiz ve ücreti düşük olan “kadın işi” olarak tanımlanan mesleklerde yoğun olarak istihdam edilmiştir. Bu durumun pekişmesinde bir aracı olan toplumsal cinsiyet algısı, kadınlar için uygun görülen işleri “kadın işi” tanımı altında onaylayıp kabul etmekte, erkeklerin ise daha nitelikli, mesuliyet ve yetki sahibi olabildikleri, güvenceli, yüksek ücretli ve sürekliliği olan “erkek işi” olarak görülen mesleklerde çalışmalarını uygun görmektedir³⁰⁶.

³⁰⁴ Edip Örcü, Recep Kılıç, ve Taşkın Kılıç, “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, *Yönetim ve Ekonomi* 14, sy 2 (2007): 133-34.

³⁰⁵ Bilge Afşar ve Süleyman Öğrekçi, “Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi* 17, sy 1 (2014): 69.

³⁰⁶ Halaçlı ve Karaalp Orhan, “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz”, 68-69.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.TOPLUMSAL CİNSİYET BAĞLAMINDA İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde çalışan kadınların ev içi sorumlulukları ve iş-aile yaşamı arasında yaşadıkları sorunlu alanların tespitine yönelik yapılan alan araştırması ve ona dair bulgu ve sonuçlar yer almaktadır. Araştırma kapsamında çalışma hayatındaki kadınlarla yapılan görüşmeler sonucu elde edilen veriler, bilimsel zeminde analiz edilerek değerlendirilmiştir. Bölümde öncelikle bu araştırmanın yapılma amacı ve önemine değinilmiş, sonrasında yöntem açıklanmıştır. Araştırmanın yöntemi içerisinde, araştırma deseni, evren ve örnekleme ilişkin bilgiler, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin detaylar yer almaktadır. Son olarak araştırma bulguları ortaya konmuş ve değerlendirilmiştir.

4.1.Araştırmanın Amacı ve Önemi

Toplumsal cinsiyet olgusu, yaşamda kadın ve erkek bireylere adeta ayrı iki dünya sunan bir yapı olarak varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Bu yapı, özellikle kadın dünyasına sınırlar çizen bir biçimde karakterize olmuştur. Genellikle ataerkil toplumlarda daha baskın şekilde kendini hissettiren bu sınırlar, kadınların hem iş hem özel hayatında mücadele edilmesini gerektiren birtakım eşitsizlikleri beraberinde getirmektedir. Bu eşitsizliklerin başında, sayıları her geçen gün artan çalışan kadın nüfusunun yaşadığı bir sorun olan adaletsiz ev içi sorumluluklar gelmektedir. Kadın ve erkeğe her alanda uygulanan cinsiyetçi yaklaşımlar, ev içi görev ve sorumluluklarda da cinsiyetçi kalıplara uygun şekilde “eşitsiz” bir dağılım gösterir. Tüm bu nedenlerle ilişkili olarak özellikle evli ve çalışan kadınların, hem özel hem iş hayatlarında dezavantajlı bir konumda yaşamlarını sürdürmek zorunda oldukları gerçeği, gerek literatürde gerekse günlük yaşamda sıklıkla karşımıza çıkan bir problem olarak varlığını ortaya koyar.

Bu araştırmada amaç, iş-aile-yaşam üçgeninde kadınların karşılaştıkları sorunlu alanları belirlemek ve ortaya çıkarmaktır. Kadınların toplum tarafından maruz bırakıldıkları toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıklar, aile ve iş yaşamlarını hangi boyutlarda etkilemekte ve bu etkiler sonucu hayatlarında denge kavramı ne derece sağlanmakta sorularına cevap aranmıştır. Sorunlu görülen alanların neden ve sonuçları irdelenerek derinliği kavranmaya ve açıklamaya çalışılmıştır. Bu sorunların belirlenmesi ve çözümüne yönelik önerilerin sunulmasının, kadının istihdamdaki konumunu ve aile içi ilişkilerini olumlu yönde etkileyebilecek düzenlemelere ışık tutarak fayda sağlayabileceği düşünülmektedir.

4.2.Araştırmanın Yöntemi

Bu alışma, nitel araştırma yöntemi esas alınarak yürütülmüştür. Kapsam olarak genel bir kavramı ifade ediyor olması sebebiyle tek bir tanım ile açıklamak kolay olmasa da; gözlem, görüşme ve doküman analizine dayalı veri toplama teknikleri kullanılan nitel araştırmada, olayların ve algıların bütüncül şekilde ortaya konması hedeflenir³⁰⁷. Nitel araştırmalarda genelleme yapmaktan ziyade bilginin derinliği ve özgünlüğüne odaklanılır³⁰⁸. Toplumsal cinsiyete ilişkin algıların çalışan kadınlar özelinde yarattığı sorunların ortaya çıkarılmasının hedeflendiği bu araştırmada, deneyim ve algılara ışık tutması, araştırmanın amacı ve ruhuna uygun olması sebebiyle nitel araştırma tercih edilmiştir.

Araştırmada olgubilim (fenomenoloji) deseni kullanılmıştır. Bu yaklaşım, insan deneyimlerini anlamayı hedefler³⁰⁹. Deneyimlerin açığa çıkarılması, konuyla ilgili yaşanmışlıklar göz önüne alındığında bir konuya ilişkin algımız ve anlayışımızı derinleştirebilir. Kısacası, znel deneyimler bu yaklaşımın temel dayanağını

³⁰⁷ Ali Yıldırım, “Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel zellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve nemi”, *Eğitim ve Bilim* 23 (1999): 9-10.

³⁰⁸ Ali Baltacı, “Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?”, *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)* 5, sy 2 (2019): 369.

³⁰⁹ M. Van Manen, “Phenomenology of Practice”, *Phenomenology & Practice* 1, sy 1 (2007):12’den aktaran Melike Tekindal ve şerife Uğuz Arsu, “Nitel Araştırma Yöntemi Olarak Fenomenolojik Yaklaşımın Kapsamı ve Sürecine Yönelik Bir Derleme”, *Uşkun tesi Bilim Dergisi* 20, sy 1 (2020): 156.

oluşturur³¹⁰. Bu tez çalışmasının amaçlarından biri de, literatüre dayalı açıklanan kavramları, hayatında bizzat deneyimlemiş kadınlardan elde edilen veriler aracılığıyla daha derinlemesine anlamaktır. Genel anlamda farkındalığına sahip olunan konular vardır ancak bu konularla ilgili derinlemesine bilgi sahibi olunmayabilir. Bu yönüyle yabancı olmadığımız ancak derin manada kavrayamadığımız olguların açıklanmasında ve özünün anlaşılmasında uygun bir yaklaşımdır³¹¹. Fenomenolojik yaklaşımı bu araştırma ile ilişkilendirirsek, “çalışan kadın” veya “toplumsal cinsiyet” kavramına günlük hayattan aşına olabiliriz fakat bu kavramların kadınların hayatında ne derinlikte anlamlar ifade ettiğini, özel yaşamlarını nasıl etkilediğini tam anlamıyla kavrayamayız. Fenomenolojik araştırmalar bu gibi noktalara odaklanarak, olgunun değişik yönlerden hangi anlama geldiğini açıklamayı ve bireylerin bu süreçteki deneyimlerini gün yüzüne çıkarmayı hedefleyebilir³¹². Bu nedenlerle araştırma için bu yaklaşım benimsenmiştir.

Çalışmanın veri toplama sürecinde nitel araştırmaların özüne uygunluğu sebebiyle derinlemesine görüşme tercih edilmiş, yapılan görüşmelerde veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşmecî formu kullanılmıştır. Derinlemesine görüşme, tüm boyutlarıyla araştırma konusunu ele alan sorular eşliğinde yüz yüze görüşülerek bilgi elde edilmesine olanak sunan bir tekniktir. Görüşülen kişinin duygu, bilgi, gözlem ve tecrübelerine ulaşma imkanı tanır. Esnek, zengin ve detaylı biçimde veri toplanabilen bu teknik sayesinde, başka şekilde ulaşılabilecek mümkün olmayan verilere ulaşılabilir³¹³. Araştırmanın sorularına ve incelenmesinin amaçlandığı konuların detaylarına ilişkin görüşlerin ortaya çıkarılabilmesi adına, literatür taranarak araştırma problemine uygun açık uçlu sorular belirlenerek yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşmecinin belirlediği yer ve zamanda gerçekleştirilen bu görüşmeler ortalama 35-40 dk sürmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşmenin doğası gereği, açık uçlu soruların varlığı sebebiyle

³¹⁰ Erdem Çekmez, Cemalettin Yıldız, ve Suphi Önder Bütünler, “Phenomenographic Research Method”, *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED)* 6, sy 2 (2012): 89.

³¹¹ A. Yıldırım ve H. Şimşek, “Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri”, Ankara: Seçkin Yayıncılık (2016):69’dan aktaran Tekindal ve Uğuz Arsu, “Nitel Araştırma Yöntemi Olarak Fenomenolojik Yaklaşımın Kapsamı ve Sürecine Yönelik Bir Derleme”, 157.

³¹² Tekindal ve Uğuz Arsu, 157.

³¹³ Hasan Hüseyin Tekin, “Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme”, *İstanbul University Journal of Sociology* 3, sy 13 (2012): 101-4.

sürenin en verimli şekilde değerlendirilebilmesi adına katılımcının onayına sunularak ses kayıt cihazı kullanılmıştır.

Nitel çalışmalarda verilerin analizi, özümseme ve yorumlama şeklinde gerçekleştirilir ve veriler amaca uygun olarak sınıflandırılır³¹⁴. Araştırma açısından önem taşıyan bir basamak olan analiz süreci, verilerin mümkün olduğunca sadeleştirilip azaltılarak, özünün ortaya konduğu bir süreçtir³¹⁵. Bu araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde, betimsel analiz kullanılmıştır. Betimsel analiz temelde, çalışmadan elde edilen verilerin kategorilendirilmiş ve yorumlanmış şekliyle okuyucuya aktarılmasını hedefler³¹⁶. Öncelikle görüşmelerde alınan ses kayıtları deşifre edilerek elde edilen veriler raporlaştırılmış ve belirlenen başlıklar altında derlenmiştir. Sonrasında konuya ilişkin bir örgü oluşturularak, belirli çerçeve ve tema içerisinde açıklanmıştır. Görüşmecilerin doğrudan ifadelerine sıklıkla yer verilerek deneyim ve görüşleri açık bir biçimde sunulmuş, genel ifadelerle görüşler yorumlanarak değerlendirilmiştir. Kapsam dışına çıkan bilgi ve ifadelerden mümkün olduğunca kaçınılmıştır.

4.3.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırmanın amacı çalışan kadınların iş ve aile sorumlulukları arasında yaşadıkları toplumsal cinsiyete ilişkin çıkmazları açığa çıkarmak ve sorunlu alanların derinliğini anlamaya çalışmaktır. Fenomenolojik yaklaşım benimsenen nitel araştırmalarda, araştırılan gerçeği yaşamış ve deneyimlemiş böylelikle bu konuyu dışı yansıtabilecek katılımcıların belirlenmesi gerekmektedir³¹⁷. Bu doğrultuda araştırmanın evrenini Tokat'ın Merkez ilçesinde yer alan evli ve çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Evreni temsil etme özelliğine sahip çalışma grubundaki bireyler kartopu örnekleme türü ile belirlenmiştir. Kartopu örnekleme, araştırmacının ilgili konuya dair en çok bilgiyi kim verebilir? Sorusunun akabinde ulaşılabilen bir ya da daha fazla katılımcı ile başlayarak tıpkı kartopu gibi katılımcının bir diğer

³¹⁴ Hilal Çelik, Nur Başer Baykal, ve Hale Nur Kılıç Memur, “Nitel Veri Analizi ve Temel İlkeleri”, *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi* 8, sy 1 (2020): 380-81.

³¹⁵ Çelik, Başer Baykal, ve Kılıç Memur, 381.

³¹⁶ Baltacı, “Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?”, 379.

³¹⁷ Tekindal ve Uğuz Arsu, “Nitel Araştırma Yöntemi Olarak Fenomenolojik Yaklaşımın Kapsamı ve Sürecine Yönelik Bir Derleme”, 167.

katılımcıya yönlendirmesi ve tavsiye etmesiyle büyüyerek genişler³¹⁸. Bu örneklem türünün tercih edilmesinin nedeni bireylerin aile, eş, kişisel yaşam gibi hassas konular hakkında bilgi vermeye genel anlamda açık olmamasıdır. Kişisel bağlantı aracılığıyla ulaşılan evli ve çalışan bir kadın katılımcının ardından kartopu örnekleme türü ile diğer katılımcılara ulaşılmış ve 10 kişilik bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Sayının 10 kişi ile sınırlı kalmasının nedeni veri doyumu ulaşılmasıdır. Nitel araştırmalarda örneklem büyüklüğünden ziyade bilginin derinliği ve zenginliği önem taşıdığından, ideal örneklem büyüklüğü verilerin sürekli tekrar etmeye başladığı yani doyuma ulaştığı nokta olarak belirlenebilir³¹⁹. Çalışma grubundaki bireylerin verdiği cevaplarda tekrara düştüğü ve yeni bilgilerin verilmediğinin görüldüğü noktaya kadar görüşmeler devam etmiş olup, veri doyumu ulaşıldığı düşünülen sayıda görüşmeler durdurulmuştur.

Bu kapsamda meslek ve sektör fark etmeksizin evreni temsil eden 10 kişilik bir çalışma grubu ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır. Görüşmeciler kişisel bilgilendirme formu aracılığıyla çalışmanın amacı, önemi, kapsamı gibi noktalar hakkında bilgilendirilmiş ve kimlik gizliliği esas alınarak onayları alınmıştır.

4.4.Araştırmaya İlişkin Bulgular

Araştırma ile ilgili bulguların sunumunda sırası ile; katılımcıların görüşlerinin tümüne veya bir kısmına doğrudan alıntılar şeklinde yer verilmiş, görüşleri genellemeler yapılarak yorumlanmış, görüşme esnasında gözlemlenen diğer noktalar aktarılmış, formda sunulan genel başlıklar altında incelenerek tezde ele alınan kavramlar doğrultusunda yorumlanmış ve okuyucuya aktarılmıştır. Katılımcıların kimlikleri, ifadeler ve doğrudan alıntılarda “G1, G2” şeklinde isimlendirilerek gizli tutulmuştur. Görüşmecilere ait demografik bilgiler tablo 4.1’de sunulmuştur.

³¹⁸ Yenen Özen ve Abdülkadir Gül, “Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu”, *KKEFD*, sy 15 (2007): 413; Ali Baltacı, “Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 7, sy 1 (2018): 253.

³¹⁹ Baltacı, “Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”, 268.

4.4.1.Demografik Bulgular

Araştırma adına görüşmelerin gerçekleştirildiği çalışma grubunun genel profilini; 29-53 yaş aralığında, evli, farklı eğitim düzeylerinde, farklı sektör ve mesleklerde çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Araştırma Tokat'ın Merkez ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunda bulunan katılımcıların yaşları, meslekleri, çocuklarının sayısı, eşlerinin meslekleri ve mezuniyet bilgileri, çalışma süreleri gibi bilgiler tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Görüşmecilere Ait Demografik Bilgiler

İSİ M	Y AŞ	MESL EK	EĞİTİ M DURU MU	ÇOC UK SAYI SI	HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ/DUR UMU	EŞİN EĞİTİ M DURU MU	EŞİN MESLE Ğİ	EŞİN HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ/DUR UMU	AİLE TİPİ	BAKMA KLA YÜKÜM LÜ OLDUĞ U KİMSE
G1	53	İcra Memur u	Yüksek okul	2	8.00/17.00-40 Saat	Yüksek okul	Emekli	0	Geniş	Yaşlı (Kayınval ide- Kayınped er)
G2	43	İngilizce Öğretm eni	Lisans	2	Ders Saatine Göre/28 Saat	Yüksek Lisans	Akademi syen	Ders Saatine Göre	Çekir dek	Yok
G3	40	İş İnsanı	Lise	0	Değişken	Lise	İş İnsanı	Değişken	Çekir dek	Yok
G4	36	Memur	Lisans	1	8.00/17.00-40 Saat	Lisans	Memur	8/5-40 Saat	Çekir dek	Yok
G5	41	Memur	Lisans	3	8.00/17.00-40 Saat	Lisans	TSK Personeli	Uzun Görevlendirm e	Çekir dek	Yok
G6	29	Mağaza Person eli	Lisans	0	8.00- 17.30/12.30- 21.30 Vardiyalı	Lisans	Çalışmıy or	0	Çekir dek	Yok
G7	48	Rehber Öğretm en	Lisans	2	8.00/17.00-40 Saat	Lisans	İlkokul Öğretme ni	8/5-40 Saat	Çekir dek	Yok
G8	52	İşçi	İlkokul	2	9.30-18.00	Lisans	Emekli	0	Çekir dek	Yok
G9	36	Memur	Lisans	2	8.00/17.00-40 Saat	Lisans	Bankacı	7.30/20.00	Çekir dek	Yok
G10	40	Öğretm en	Yüksek Lisans	3	8.00-12.30	Lisans	Öğretme n	Değişken	Çekir dek	Yok

4.4.2.Araştırma Konusuna İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında katılımcı kadınların çalışma hayatına dair deneyimleri, çalışan bir kadın olarak iş hayatı ve iş dışı hayatlarındaki iş yükü, toplumsal cinsiyete ilişkin algıları ve bu algılar çerçevesinde hissettikleri veya maruz kaldıkları cinsiyetçi uygulama ve söylemler, iş-yaşam dengesi anlamında bulundukları konum gibi hislerini ve tecrübelerini ortaya koyan bulgular elde edilmiştir. Bulguların sunumunda çoğunlukla katılımcıların doğrudan ifadeleri verilmiş, ortak veya ayrışan düşünce ve deneyimler doğrudan alıntı olmadan genellemeler şeklinde sunularak zaman zaman yoruma yer verilmiştir.

4.4.2.1. Çalışma Hayatı, Çalışıyor Olmanın Nedeni ve Anlamı, Ayrımcılık

4.4.2.1.1. Çalışma Hayatı

Katılımcılara, çalışma deneyimlerine ışık tutmak amacıyla öncelikli olarak çalışma yaşamına girişleri, çalışma yaşamındaki toplam geçmişleri ve mevcut durumları sorularak çalışma profili oluşturmak ve diğer deneyimleri bu bilgilere göre yorumlamak amaçlanmıştır.

“...21, 22.yılımı çalışıyorum, saymıyorum bile yılları. İnşallah bitiriyoruz. 22 yaşında üniversiteden mezun oldum o zamandan beri öğretmenlik yapıyorum”. (G2)

“...28 yıldır çalışma hayatındayım, çok küçük yaşta başladım ve çok uzun süre kayıtsız çalıştım, işveren olarak 2018’de markamızı kurduk 5 senedir markamız var ama o zaman ticaret yapıyorduk, üretici olarak 3 senedir bu işteyiz”. (G3)

“...10 yıllık memurum ben ilk bu işle iş hayatına girdim. Öğrencilik döneminde part time/yarı zamanlı çalıştım sadece”. (G4)

“...İlk 2004 yılında 24 yaş gibi özel sektörde başladım. Ben okurken evlendim ve çalıştım eşimin tayinine göre yer değiştirdik. Önce bir mağaza açmıştık bir arkadaşla sonrasında anlaşılmadık ben ayrıldım filan öyle bir serüven başladı. Ondan sonra muhasebe olarak başlamıştım ama o da kısa sürdü eş durumu tayininden. Sonra Ardahan’a geçtik biz orada bir firmada başladım onlar özelleştiği için tayinimi vermediler istifaya zorladılar. O da kısa sürdü eşimi bir anda Erzincan’a göreve gönderdiler ben tek yapamadım. Askeri personel olunca böyle sıkıntılar oluyor. Sonra Samsun’da çalıştım yine eşten ayrıldık biz alıştık yani bu duruma. O yüzden 10 yıl sonra çocuğum olabildi. Samsun’da 1.5-2 yıl çalıştım. Sonra hamileyken KPSS’ ye hazırlanıyordum bebek doğdu ben de başladım. O zamandan beri memurum 10 yıl olacak”. (G5)

“...Meslekte bu benim 27. yılım, rehber öğretmen olarak başladım ve devam ediyorum”. (G7)

2 katılımcı ise, çalışma hayatına ilk olarak ücretsiz aile işçisi olarak çok küçük yaşlarda başladıklarını ifade etmiştir. Kayıtlı ve ücretli iş hayatındaki geçmişin yanı sıra, özellikle kırsal bölgelerde kadın ve çocukların çoğunun ilk iş deneyimleri ücretsiz aile işçisi olarak kayıt dışı gerçekleşmekte ve bu istihdam türünde geçmişleri bulunmaktadır.

“...1 yıldır çalışıyorum. Tabi sigortalı olarak onun dışında fındık bahçemiz var bizim kasap dükkanımız var oralarda hep çalıştık yani. Fındığı hep topluyorduk kendimizi bildik bileli topluyoruz. Onun dışında hayvanlarımız vardı hayvanlara bakıyorduk kasap dükkanına babamla gitmişliğim var yani. Sürekli yaptığımız için o bize rutinleşmişti artık zor gelmiyordu. Ama ücretli olarak evlendikten sonra girdim işe”. (G6)

“...İlk 2006 yılında çalışmaya başladım. 35 Yaşındaydım. Yemek yapıyordum mağazada çalışanlara. Küçükken ahırda çalıştık babam besiciydi o yüzden çok çalıştık. Okula giderken bile önlüğü çıkarıp ahıra gidiyorduk benim görevim yemlerini tenekelere doldurmaktı. Hayvanlarımız vardı o yüzden, bizim tarla işimiz hiç olmadı çiftçi değildik besiciydik hayvancılık ağırlıklıydı yaşadığım yer. Sonra evlendim hiç çalışmadım 35 yaşına kadar”. (G8)

G1 işe giriş nedeninin yalnızca ekonomik yetersizlik olduğunu belirtmiştir:

“...Çalışma hayatına bu meslekle girdim, 26 yaşında girdim hani erken başlamadım. Çalışma gibi bir düşüncem yoktu işin doğrusunu isterseniz. En büyük hayalim ev hanımı olmaktı ve ev hanımlığıyla işe başladım ama daha sonra işte eşimin askere gitmesi, özel sektörde çalışmasıyla birazda çalışmak durumunda kaldık iki tane çocuk olunca”. (G1)

4.4.2.1.2. Evlilik ve Çocuk Sonrası Dönem

Katılımcıların işe girişlerinin evlilik öncesi mi sonrası mı olduğu sorulmuş ve evlilik öncesi çalışma hayatına sahip olan kadınlardan iki dönemi kıyaslamaları istenmiştir. Katılımcıların hemen hepsi, evlilik öncesi ve sonrasında önemli farklar bulunduğunu, zaman yönetiminin zorlaştığını fakat esas zorluğun evlilikten ziyade çocukları olduktan sonra başladığını belirtmişlerdir. Katılımcılar bekar ve evli çalışan olma deneyimlerini ve anne olarak çalışmanın farklılıklarına ilişkin değerlendirmelerini şu sözlerle ifade etmektedirler:

“...3 yıl çalıştıktan sonra evlendim. Bekarken sadece işimi yapıyordum, eve gittiğimde yemeğim çayıma varana kadar her şey masada hazır beni hazır bekliyordu. O gayet rahat, sadece evde yazılı kağıtlarımı okurdum. Şimdi evde yazılı kağıdı okuyamıyorum okuldaki boşluklarımda okuyorum. Soru hazırlamaya çok vakit kalmıyor. Öğle aralarında ya da boş ders saatlerinde okul işlerini orda halletmeye çalışıyorum. Ama evlenmeden önce rahat rahat çok bir şeyim yoktu yani”. (G2)

“...Evlenmeden önce çalışmaya başladım. 1.5-2 yıl kadar bekar çalıştım sonra evlendim. Aşırı anormal değişimler olmadı ama çocukla tabi beraber değişti. Eşim gayet anlayışlı beraber işten çıkıyoruz beraber gelip yemekti vs. iş güç hep beraber yapıyoruz o yüzden çok aman aman bir şey olmadı ama çocuktan sonra tabi ister istemez ona göre bir yaşantı sürdük illa her gün bir yemek yapıldı çorbası vs. Yoksa iki kişiyken ne olsa yiyorduk daha rahattık ama olsun böyle de güzel. Çocukla beraber her anlamda maddi manevi daha farklı bir süreç oluyor.” (G4)

“...4 yıllık bekarlık sürecim oldu sonrasında evlendim. Öğretmenliğimin 5.yılında evlenmişim. Evlilik hayatı çok başka tabi ki, bekar dönemde annem benimle beraberdi ve çok rahattı yani sabah işe gidiyordum akşam geliyordum her şey hazır ama tabi ki evlilikle beraber çok farklılaştı, tempo arttı, koşturmaca arttı sorumluluklar çok arttı. Hatta ilk çocukla beraber farklılaştı, ikinci çocukla beraber daha farklılaştı. Ama ne oldu süreci biraz daha rahat yönetebilir hale geldik tecrübe kazanıp profesyonelleştik belki”. (G7)

Evlilik ve çocuk sahibi olma süreçlerinin bireylerin yoğunluğunu ve sorumluluklarını artırdığı bilinen bir gerçektir. Katılımcıların beyanlarında esas dikkat çektikleri alan, çocuk sonrası süreçtir. Çocuk sonrası dönem çalışan çoğu kadın için zorlu, kariyerleri ile annelikleri arasında seçim yapmak durumunda kaldıkları bir süreci ortaya çıkarmaktadır. Kimileri bu dönemi kariyerlerine ara vererek geçirirken, kimileri kariyer hedeflerinden tamamen vazgeçerek, elindeki ile yetinme yoluna gitmektedir. G9, 2013 senesinde başladığı mesleğine 2 çocuğu için ayrı ayrı ücretsiz izin kullanarak 5 yıl ara verdiğini ifade etmiştir:

“...Ben 2013'te atandım geldim ama 2 çocuğumda da ücretsiz izin kullandım. Normalde 9 yıllık bir çalışmam olması gerekirken 10'a yakın şuan 5 yıllık bir çalışma hayatım var çünkü 2 yıl ücretsiz izin hakkımız var yani 2.5+2.5, 5 yıla yakın yoktum yani. Annelik çok farklı, anne olduktan sonra kimseye bırakamıyorsun yani çok küçük olduğu için şartları da zorlayarak ücretsiz izne ayrılıyorsun yani. İlk bu iş ile atandım. Bekar çalışan hayatım hiç olmadı buraya atandım evlendim. Çocuk 3 yıl sonra oldu. Çocuktan sonra çok çok daha tempolu ve zor. İlk evlendikten sonra aslında sonuçta evdeyken bekar hayatı hiçbir sorumluluğun yok hiçbir şeyin yok o hayata alışıp

evleniyorsun ya orda da bir tempo geliyor sana. Şuan aslında hiçbir şey değilmiş bu tempoyla kıyasladığında ama. Orda da bir alışma evren oluyor yine orda da eş olarak sorumlulukların oluyor ama çok çok daha rahat tabii ki çocuk olduktan sonra ya çocuktan önce ve çocuktan sonra hayat tamamen değişiyor yani”. (G9)

G10 evlilik öncesi başladığı akademik kariyerini evlilik ve çocuktan sonra devam ettiremediğini şu sözlerle ifade etmiştir:

“...22 yıldır çalışıyorum. 5 yıl bekar olarak çalıştım. Şimdi evlenmeden önceki çalışma hayatım tabi daha okul odaklıydı ben evlenmeden önce yüksek lisans yapıyordum doktora yapmayı düşünüyordum doktora da başlamıştım hatta. Ama evlilik bir yere kadar hayatını kısıtlıyor çocuk hepten kısıtlıyor artık yani tercih yapmak zorunda kalıyorsun iş hayatında yükselmek gibi hedeflerine ara verip işle çocuğu ve evi dengelemeye çalışıyorsun olanla yetinmeye çalışıyorsun. Kendi açımdan söylüyorum tabi ki belki bunun ikisini beraber götürenler vardır ama bence çok iyisini yapamayacaksan eğer mesela çok iyi bir tez sunamayacaksan iyi bir üniversite hocası olamayacaksan eğer elindekiyle yetinip işte iyi bir anne iyi bir ev hanımı filan diye dengelemeye gitmek gerekiyor.” (G10)

Katılımcıların neredeyse hepsi “evlilik değil çocuk” sonrası sürece dikkat çekmektedir. Asıl zorlandıkları dönemin anne olduktan sonraki süreç olması, evlilik sorumluluklarının bir yere kadar paylaşılabildiğini fakat çocuk sorumluluğunun özellikle okul öncesi dönem için çoğunlukla anneye kaldığını göstermektedir. Bu konuda G10’un düşünceleri kendi ifadeleri ile aktarılırsa:

“...Tabi evlilik o kadar çok kısıtlamıyor kesinlikle ama çocukta çünkü çocuğun sorumluluğunu paylaşıyorsun canım babayla paylaşmak diye bir şey yok çocuk gece anne için uyanıyor çocuk gündüz anneyi istiyor hani çocuğun her şeyi anneye kalıyor bir şekilde eş sadece sevgiyi paylaşıyor belki ama sorumluluk konusunda...Belki büyüyünce sorumluluğu paylaşıyor olabilir ama küçük çocuk yani belki 3 yaşına kadar 5 yaşına kadar kesinlikle anneye muhtaç oluyor”. (G10)

Katılımcılardan bazıları çocuklarının küçük olduğu dönemi çalışma hayatlarındaki en zorlu süreç olarak ifade etmişlerdir. Öyle ki kendilerine çalışma hayatından ayrılma ihtimallerini sorulduğunda, çocuklarının küçük yaşta olduğu döneme vurgu yapmışlardır. Bu konuda G1 ve G10 şu cümleleri kullanmıştır:

“...Ayrılırdım. Özellikle de çocuklar küçükken daha fazla ayrılırdım. Ya ben dediğim gibi benim ilk işe girişim zaten maddi kaynaklıydı. Hani çalışmaktan pişman mısın hayır Allah’a binlerce şükürler olsun çoluk çocuğumuz şeyimiz filan bu paraya

ihtiyaç olduğu içinde şeydi. Çalıştığım yıllar boyunca ev hanımı olma düşüncesi, ne bileyim evde zaman geçirmek veya çoluk çocukla ilgilenmek daha cazip geliyor, bazı şeylerde tabi ki çocuklarıma yetişemedim en büyük üzüntüm o. Hani sizin anneniz çalıştıysa siz de bilirsiniz hani okuldan geliyor kapıyı açmak zorunda kalan bir çocuk var. E düşünüyorsun, hastalanıyor senin zamanın kalmıyor.”. (G1)

“...Yok ayrılmayı düşünmüyorum. Burada şunu düşünüyorum ben benim hayatımın en zor yılları çocukların küçük olduğu yıllardı ikizlerim var benim, ilk çocuğum küçükken başka bir şehirdeydik orda başka bir şehirde olmanın zorluğu vardı işte yardımcın yok destek olacak akraba yok çocuk bir kere anneanne babaanne desteğiyle büyüyor yani. Şimdi annem babam filan burada ailem burada ama ikizler var bu seferde onun zorluğu vardı. İşte o zor yılları çalışarak geçirdikten sonra onlar büyüyüp okula başladıktan sonra benim için artık kolaylaştığı için şimdi hiç bırakmayı düşünmem. Aslında küçüklük dönemlerinde o izinlerin raporların işte o ücretsiz izinlerin filan artırılması gerekiyor daha sonra zaten pek de ihtiyaç duymuyorsun. O yüzden öyle bir planım yok yani”. (G10)

Her ne kadar bireylerin iş dışındaki sorumluluklarında evlilik ve çocuk faktörleri önemli bir yer tutuyor olsa da, bakmakla yükümlü oldukları diğer aile üyelerinin varlığı da çalışan bireyler için iş ve ev arasında zorlu bir çıkmazı yaşatabilmektedir. Bu durumu G1 şu sözlerle ifade etmiştir:

“...Şuan ki en büyük hedefim Allah izin verirse şubat ayında emekliliğe hak kazanıyorum. Kazandıktan sonra da 53 yaşında olduğuma göre artık emekli olmak istiyorum. Dediğim gibi ebeveynli ailede yaşıyoruz, kayınvalidemde alzheimer başlangıcı var artık evimizde bir tane daha çocuğumuz varmış gibi düşünüyoruz. Ya çalışanların en büyük sorunu ne, evle işe yetişememek. Sabahleyin bir yeri toplamaya kalkarsın işine geç kalırsın. Eğer işini tam anlamıyla yapıp da şu dosyayı 5’e 5 varken bırak 5.30’a kadar çalışayım bitireyim desen o da külliyen yalan evde de seni bekleyenlerin var. O arada kalma süreci kötü”. (G1)

4.4.2.1.3.Saygınlık ve Özgüven

Bireylerde çalışma olgusu, nesnel açıdan gelir elde etmenin bir aracı olarak anlam kazandığı kadar, sosyolojik ve psikolojik anlamda önemli görülen, toplumda statü ve saygınlık kazanımı sağlayan bir olguyu da ifade etmektedir. Bu yönüyle çalışma faaliyetini, bireylere birden çok faydayı sunabilen bir araç olarak nitelendirmek mümkündür. Dolayısıyla çalışıyor olmak, beden ve zihin gücü harcanarak gelir elde etmenin ötesinde bir anlam taşımaktadır. Çalışma olgusu,

yaşam tatmini sağlamada bireyler için önemli bir yere sahiptir ve hayatın tamamındaki tatmin, bireysel yaşamın farklı alanlarındaki tatmin veya doyumun toplamı olarak nitelendirilmektedir. Bu anlamda “iş” ve “ev”, denklemin çoğunluğunu oluşturan iki değişkendir³²⁰. Bu bağlamda katılımcıların çoğu, çalışma hayatında bulunma nedenlerini maddiyatın yanında sağlamış oldukları sosyal ve toplumsal kazanımlar ile açıklamışlardır. Öyle ki bu kazanımları korumak, maddi kaygı gütmedikleri durumlarda bile çalışma hayatında bulunmaya devam etmek istemelerine neden olmaktadır. Katılımcılar çalışmaya dair düşüncelerini şu sözlerle ifade etmektedirler:

“... Öldüğüm güne kadar çalışmak istiyorum. Hepsini bütün olarak sağlıyor, hem kendi özsaygını kazanıyorsun, toplumda saygı kazanıyorsun, daha özgüvenli oluyorsun bazı dayatmalara boyun eğmiyorsun aile içinde ve dışında nerede bir dayatma varsa senin kendinde şöyle bir özgüvenin oluyor ben nerede olursam olayım kendi ayaklarımın üzerinde dururum ve her koşulda kendi hayatımı devam ettirebilirim özgüveni olduğu için aslında kendin olmayı başarıyorsun. İnsanı kendi olmaktan kaçındıran şey nedir mecburiyetlerdir, herkes kendi gibi olmak ister maske takmak istemez ama mecburiyetleri, muhtaç olduğu bazı şeyler senin kendin olmanı engeller ama ben kendim gibi yaşayabiliyorum çalışmak en başta bunu sağlıyor. Maddiyat benim için aslında en son sırada, maddiyat tabi ki önemli her insan gibi çünkü yaşam koşullarımı standartlarımı yükselttiği için fakat bu son sırada geliyor, benim için ilk sırada gelen enerjinin içinde olmak, bir şey üretiyor olmak bir şey ortaya koyuyor olmak bana çok büyük bir haz veriyor kariyer olarahtan bir yere getiriyor olması da bana çok büyük bir haz veriyor kendimi daha önemli bir insan gibi görmemi sağlıyor, bu iyi hissettiriyor yani anlatabiliyor muyum iyi hissettiriyor ondan dolayı çok seviyorum çalışmayı”. (G3)

“...Hayır, çalışmak isterim ama çalışma saatleri biraz daha annelere göre düzenlenirse daha mutlu oluruz yani ya da belli bir yaşa kadar atıyorum 10 yaşına kadar 9/4 en azından çocuğu uğurlayıp okuldan almak gibi. Şuanda o sıkıntı onun dışında tabi ki çalışma hayatı içinde olmak isterim maddi durumum iyi olsa da. Çünkü iyi geliyor o ortam”. (G4)

“...Çalışmayı düşünüyorum yani ya bu hayatta her şey bizim için başımıza her şey gelebilir o yüzden dolayı çalışmayı, ayrılmayı düşünmüyorum çok çok Allah

³²⁰ M.Skitmore ve S.Ahmad,"Work Family Conflict: A Survey of Singaporean Workers", Singapore Management Review 251 (2000):36'dan aktaran Handan Kumaş ve Fatma Fidan, "Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları", *Journal of Social Policy Conferences*, sy 50 (2010): 509.

vermesin ekstrem bir durum olmadıkça çalışmaya devam ederim, eşimin maddi durumu artsa da yani çalışmama gerek duyulmasa da çalışmaya devam ederim. Hem maddi hem manevi kaynaklı çalışıyorum”. (G9)

“...Maddi anlamda sıkıntı olmasa da çalışırım. Allah kimseyi ev kadını etmesin. İşte pandemide evdeydik mesela başka şeylere sarıyorsun ya ev işine sarıyorsun dedikoduya sarıyorsun komşulara sarıyorsun ama Allah kimseyi ev hanımı yapmasın yani çalışma hayatında olmak aktif olmak üreten olmak insanlarla karşılaşmak onlarla konuşmak yani sadece parasal getirisi yok bu işin farklı getirileri de var. Psikolojik açıdan bakarsan üretkensen işte birine muhtaç olmamak da güzel aslında maddi anlamda hani ne kadarda harcama yaparsan hesap vermiyorsun çünkü kendi paran var. Kesinlikle zaten parasını işte ay başında maaşın yatınca görüyorsun yoksa ben o kadar parasal bir kaygıyla çalıştığımı düşünmüyorum yani.” (G10)

Bireysel anlamda hissedilen üretimin içerisinde olma durumu, katılımcılara kendilerini iyi hissettirmekte ve çalışıyor olmanın manevi doyuma ulaşmada bir araç işlevi gördüğünü göstermektedir. Katılımcıların da belirtmiş olduğu gibi çalışmak yalnızca maddi getiri sağlamamakta, insanın en temel duygularını besleyen farklı duygusal kazanımları da beraberinde getirmektedir. Bununla birlikte bu kazanımlar bireysel düzeyde sınırlı kalmamaktadır. Katılımcılar çalışmayı, toplumda ve ailede saygınlık ve söz hakkı kazanmayı sağlayan bir unsur olarak değerlendirmektedirler. Bu konu ile ilgili kendilerine yöneltilen “çalışıyor olmak aile ve toplumda saygınlık uyandırıyor mu” sorusuna cevapları şu şekildedir:

“...Evet evet yaşattı. Evlendikten sonra işe girdim ben çalışmıyordum öncesinde, çalışmıyorken ki zaman ile işe girip çalıştığım zaman eşim konusunda bir sıkıntım olmadı ne yalan söyleyeyim şimdi eşimin hakkını yemeyeyim ama diğer bireyler hakkında evet o zaman x bunun hakkında ne düşünüyorsun lafı geldi. Eskiden o kadar söz hakkım yokken maaşa geçtikten sonra ufak tefek bazı şeyler kayıncımdan tarafından sorulunca hı dedim ki bu demek ki kıymetli bir şeymiş. Tabi ki ben bunu kendi oğluma da söyledim demek ki ben onu baya bir yaşamışım, X’ken X hanım oluyorsun. Hani hem etraf seni tanıyor e belli bir söz hakkın var e bunu gördüğün zaman onun hakkında alabileceksen yorum yapabiliyorsun veya ev oturmasına gittiğin zaman hani ev hanımıyla çalışan arasında karşıdaki kişiler sana daha böyle bir farklı bir tutum sergiliyor. Özellikle de devlet memuru olursan ya çok zengin olacaksın ya da işe yarayan bir yerde çalışacaksın onlar sana ihtiyacı olduğu zaman soru sorabilsinler çünkü. Gerçekten daha sessiz daha mülayimken hiçbir şekilde etliye sütlüye karışmazken e bakıyorsun etrafındakileri görüyorsun ona göre biraz daha söz hakkı kendinde de buluyorsun”. (G1)

“...Evet, uyandıran bir durum diye düşünüyorum. Yani avantajları var. Bir şey olduğunda sen bilirsin sana danışalım diyorlar. Fikrimiz daha çok önemseniyor.” (G2)

“...Düşünüyorum ailem tarafından da eşim tarafından da aynı saygıyı sağladığını düşünüyorum, eşimin bile belirli bir zaman dilimi içerisinde ev içerisinde fikirlerime ona göre değer verdiğini gördüm ben. Ya şöyle, bir şeyi başaramayan bir insana genelde insanlar saygı göstermemeyi tercih ediyorlar bu annen dahil kardeşin dahil herkes böyle oluyor. Böyle olması iyidir manasında demiyorum ama bu böyle bir şey toplumda görünür bir şey maalesef ki böyle bir şey var, isteriz ki herkes her koşulda saygı görsün ama maalesef böyle bir durum var. Eşim tarafından annem tarafından kardeşim tarafından daha ciddiye alındığımı, daha böyle fikirlerimin sorulur hale geldiğini zaman içerisinde gördüm, kariyer sağladıkça”. (G3)

“...Yok çalışırım. Ben çalışmayı seviyorum zaten. Tabi ki özgüven kaynağı. Kesinlikle sağlıyor çalışanla çalışmayan her zaman farklı oluyor zaten. Çalışana daha böyle bir saygı duyuluyor bir ortama girdiği zaman işten geldi şöyle böyle ama çalışmayanın hiçbir önemi yok, nasılsa evde zaten dinleniyor zaten yorgun değil. Hem de iyi hissettiriyor insanı çalışmak ya”. (G6)

“...Oluyor tabii ki çalışıyor olmak bir kere üretiyorsunuz. Oluyor illaki oluyor ben onu hissediyorum fark ediyorum”. (G7)

“...Yani genel konuşayım bence var ya var kesinlikle. Hatta mesleklere göre bile bu değişir bence. Çalıştığı alan çalıştığı meslek. Toplumda her mesleğe bakış açısı da farklı ya. Daha saygın meslek olarak değerlendirilen meslekler olabiliyor bence de. Ama tabi bir bayanın ekonomik özgürlüğü kesinlikle olmalı ve çok farklı. Bence eşten de daha farklı davranış görüyorsun ve çevreden de. Ve senin durumunda farklı oluyor tabi bu en başta özgüven. Daha kendini iyi hissediyorsun daha garanti hissediyorsun. Bazı kararlarını ona göre verebiliyorsun bence”. (G9)

“...Tabi ki hissediyorum. Bir kere ailen bile sana daha saygılı oluyor eşinin tarafı da sana karşı daha saygılı oluyor yani o konuda kesinlikle onu hissediyorsun. Burada kurum bile fark ediyor kasabadayken farklıydı şuan ki kurumum daha iyi olduğu için insanlar böyle bir saygısı artıyor yani çalışmış olduğun kurum bile fark ediyor”. (G10)

Belirtildiği gibi çalışıyor olmak kadınlara ekonomik kazanç sağlamanın yanında fikirlerinin daha değerli görülmesi, saygı duyulması, kendilerine akıl danışılması kısacası aile ve toplumda daha duyulur, görülür ve ciddiye alınır olmayı da sağlamaktadır. Katılımcılardan G1, işe girmeden öncesini ve sonrasını kıyaslamış, girdikten sonra kendisine fikir danışıldığında şaşırdığını ifade etmiştir. Katılımcılardan G8 ise, diğer katılımcılarla ortak fikirlerine ek olarak madalyonun

öbür yüzü olan karşılıksız emek kavramına da değinen tecrübesini paylaşmıştır. Bu konuda G8’in kendi ifadeleri şu şekildedir:

“...Tabi ki çok iyi hissettiriyor. Nasıl mesela kendine güvenin geliyor daha çok söz sahibi oluyorsun, paranı özgür harcıyorsun. Ama tabi bizim toplumda şöyle bir şey var tamam eğitilmiş kültürlü güzel bir yerde çalışsan, mesela eğitilmiş olsan bir devlet kurumunda veya özel kurumda da yüksek bir yerde güzel bir yerde çalışsan tamam ama böyle ara yerde orta yerde çalışıyorsan e biraz da eşinde ihmalse senin üzerine yıkıyor sorumluluğu, genelde öyle zaten. Yani daha çok yıpranıyor kadın, mesela ben çalışmaya başlamadan önce hiç evde durmuyordum hep kayınvalidemlerin yanına gidiyordum hep onlara hizmet ediyordum bayramlarda 20 gün önceden gidiyordum temizlik yapmaya başlıyordum ama çalışmaya başladıktan sonra birde maddi sıkıntıdan dolayı çalıştığımız için hani ben usandım evde sıkılıyorum diye çalışma değildi bizimki o yüzden o üzerindeki baskı kalkıyor. En azından bir karşılığını alıyorsun en zor meslek bence ev hanımlığı. O daha yorucu”. (G8)

Kadının “ücretli” bir işte çalışmıyor olması onun üretim yapmadığı veya emek harcamadığı anlamına gelmemektedir. G8’in de ifade etmiş olduğu gibi, ev içerisinde kalan kadın, cinsiyet rollerinin uzantısı olan ev işlerini “karşılıksız” şekilde yapmakta hatta bununla birlikte geleneksel beklentilerin bir sonucu olarak kendi evinin dışında kayınpeder/kayınvalide aktörlerinin hizmetini de gerçekleştirmektedir. G8 için ücretli bir işte çalışıyor olmak, bu türden beklentilerde üzerindeki baskının kalkmasını sağlamakta ve “*en azından*” karşılığını kendisine vermektedir.

4.4.2.1.4. Cinsiyete Yönelik Ayrımcılık ve Pozitif Ayrımcılık

Çalışma yaşamı bazı noktalarda kadın ve erkek için farklı dinamiklere sahip bir alan olabilmektedir. Katılımcılara çalışma hayatındaki cinsiyetçi tutumlarla ilgili düşünceleri ve bu ayrımın varlığına ilişkin görüş ve deneyimleri sorulmuştur:

“...Şuan benim çalıştığım bu kurumda yok ama bazı idareciler tarafından yapıldığını duyduğumuz örnekleri var. Daha doğrusu çalıştığımız erkek arkadaşlarımızdan da bazen sohbet esnasında işte kadınların evde oturması gerektiğine dair şeyler söyleyenler var. Yalnız azınlıkta oldukları için şuan çok böyle ses çıkartamıyorlar. Hani biz biraz dominantız orada. Gürültülüyüz, sesliyiz. Böyle bir şey duyduğumuzda onlar biraz tepkimizden çekiniyorlar o yüzden çok da dışı vurmuyorlar ama var birazcık”. (G2)

“... Ben buna maruz kalmadım çalıştığım sektörlerde böyle bir durum olmadı fakat şöyle bir şey oldu ben yükselirken rakip klinikte benim yaptığım işin yarısını

yapan bir müdür vardı ben de müdürlük yapıyordum ama o müdür benim iki katım maaş alıyordu. Aynı işi yapmamıza rağmen ben yarısı maaş alıyordum ve ben maaşıma zam istediğim için işten çıkmak zorunda kaldım. Ve sonra benim yerime bir erkek aldılar onu benden yüksek maaşla başlattılar.” (G3)

“...Bizim çalıştığımız ortamda yok ama tabi bazı sıkıntılar yaşıyoruz kadınlar olarak. Çocukların hastalığıydı vs. izinlerimizi bu durumlarda kullanıyoruz mesela onlar iyi olmuyor. Örneğin çalıştığımız serviste böyle bir durum oldu. Kadın çalışanın yoğun olduğu bir servisteyiz ve çocuklarımızın hasta olduğu bir süreçte peş peşe izin kullanmak zorunda kaldığımız bir dönem oldu. Bunun üzerine “2 erkek olsak 4-5 kişinin (kadının) işini yapardık” gibi bir söylemle karşılaştık. Ama genel davranış olarak iş yükü olarak bir fark yok. Benim gördüğüm yok özel sektörde olabilir”. (G4)

“...Mesela üst üste böyle çocuklarla ilgili sıkıntılı durumlar yaşanıp izin alınca çalışma o zaman deniyor ilk olarak. Erkekler tarafından özellikle eşleri çalışmayan erkek müdür ve amirler varsa onlar tarafından direkt tabir bu. Kadınların çalışması aslında bir hata, kadınlar çalışmamalı bunları çok duydum. Ben çalışan bekar bir anne olabilirdim eşimle anlaşılamayabilirdim ki ben uzakta olduğum için o zorluğu çok iyi biliyorum artık”. (G5)

“...Yani bu anlamda ben şanslıydım çalıştığım okullar, idareciler, öğretmen arkadaşlarımdan hep destek gördüm ama farklı kurumlarda duyduğumuz gördüğümüz şeyler oluyor. Olumsuz anlamda ama ben böyle bir şeyle karşılaşmadım ama tabi bayan olunca haliyle biraz daha farklı oluyor sanki ya toplumda bizim toplumumuzda bayan olmak kolay bir şey değil”. (G7)

“...Yani şimdi ben kendi kurumumda öyle bir şey görmedim. Ama çalışma yaşamında olmaz diyemem muhakkak oluyordur. Ama ben kendim görmedim”. (G9)

“...Ben hiç öyle bir şey hissetmedim hiçte arkadaşlarım arasında kadın erkek ayrımı yapmadım. Ama şöyle gaflar duyuyoruz tabi bazı arkadaşlardan işte bayanlar çalışmasa işsizlik olmazdı gibi sözler kulaktan kulağa geliyor duyuyoruz. Ya da maddi bir şey konuşulduğunda işte siz rahatsızsınız çift maaşsınız gibi ayrımcılık sözlerini duyuyoruz tabi. Ama ben kadın olduğum için belki yaptığım işin saygınlığı hani öğretmenlik saygın bir meslek birde öğretmenlik biraz daha bayana yakışan bir meslek galiba o anlamda öyle bir şey fark etmedim olumsuz bir şey yaşamadım. Ama toplumdan işte kadınlar evde oturması gerekiyor, kadınlar olmasa işsizlik olmazdı gibi sözleri duyduk tabi ki”. (G10)

Kadınlar, çalışma hayatının içinde doğrudan veya dolaylı olarak ayrımcı söz ve uygulamalara maruz kalabilmektedir. Katılımcılardan bazılarının da ifade ettikleri gibi “kadının yeri evidir” mantığı halen düşünülmekte ve kadınlara

hissettirilmektedir. Bununla birlikte G3, aynı pozisyonda bulunduğu erkek çalışan karşısında daha düşük ücrete çalıştırıldığını, kendisinin yerine gelen erkek çalışana ise daha fazla ücret verildiğini ifade etmiştir. G4 ve G5'in maruz kaldıkları söylemler ise, kadınların annelik ve çalışma hayatı arasında yaşadığı çıkmazı, erkekler tarafından görmüş olduğu “dezavantajlı çalışan” muamelesini yansıtmaktadır.

Katılımcılara pozitif ayrımcılık ile ilgili deneyim ve görüşleri sorulduğunda ise aşağıdaki cevapları vermişlerdir:

“...Hiç olmadı diyemeyiz idare edilecek zamanlar oldu özel sektöre göre bizimki tabi biraz daha şanslıyız yani ama çok öyle aman aman değil yine yasal çerçeve içinde izin kullanmamıza olanak tanıdılar. Mesela doktora götüreceğimiz zaman saat yok mesela götürüyorsun tahliliydi vs onda gün boyu sürse de bir sıkıntı yok ama çocuğun başında beklersen veya kalacaksan onda izin kullanman lazım gibi”. (G4)

“...Pozitif anlamda mesela ikizler doğduğunda ya da ilk çocuğum yeni doğduğunda çocuk küçük olduğu için ders programlarının ayarlanması tabi ki yapıldı çocuklara mesela işte ben çarşamba günüm boş olsun diyorum mesela iki gün okul bir gün ev çocuklara ayırayım, iki gün yine okul hem ben yorulmayayım hem onlar benden çok uzak kalmasın diye ilk çocuğum doğduğundan beri böyle çalışıyorum mesela hep çarşambalarım boş olmuştur, ikizler doğdu yine aynı şekilde ders programlarında yaşadım tabii ki. Ya da mesela bir şey oluyor işte çocuk hasta çocuğum hasta diye baba rapor almaz ama çocuğum hasta diye anne rapor alıyor. Çocuğu hasta diye baba rapor aldığı belki şey görülmeyebilir ama anne rapor aldığı hiç itirazsız karşılanıyor. Çocuklar büyürken annelik anlamında yaşadım ama kadın olduğum için yaşamadım anne olduğum için yaşadım. Çocuk yokken böyle bir şey yokken hatta tersi bile olabilir ama çocuktan sonra işler değişiyor. Bütün erkekler biliyor ki çocuklara kadınlar bakıyor.” (G10)

Pozitif ayrımcılık, zaman zaman bünyesinde bir paradoksu da barındırmaktadır. Bu paradoks, toplum tarafından oluşturulan kadınlara yönelik bazı dezavantajları durumların yine toplum tarafından “hoş görülmesi” ile ortadan kaldırılması anlayışıdır. G2'nin paylaşmış olduğu düşünceler, bu duruma bir örnektir:

“...Bazen toplantılar için mesela izin istediğimizde çocuklarla ilgili bir durum olduğunda evle ilgili bir durum olduğunda müdür bey izin veriyor toplantıyı kısa tutmaya çalışıyor eve gideceksiniz yemek hazırlayacaksınız diyor. Bu konuda iyimser yaklaşıyor.” (G2)

Çocuk sorumluluğu bekar veya eşinden uzakta yaşayan anneler için çok daha zorlayıcı bir hal alabilmektedir. Bu anlamda tek ebeveynli ailelerin pozitif ayrımcılık beklentileri haliyle daha fazla olmaktadır. Eşi ile farklı şehirlerde çalışan G5, pozitif ayrımcılık ile ilgili düşüncelerini şu sözlerle ifade etmiştir:

“...Yani cinsiyet ayrımının şu konuda yapılması lazım eğer çalışan bir anneyse ona farklı davranılması lazım davranma demeyelim de giriş çıkış saatleri ona göre düzenlenmeli 9/4 gibi örneğin. Yani pozitif ayrımcılık bir tık çalışan anne için diyorum ama hani bakın bayan için demiyorum çünkü gerçekten anneler çok fazlasıyla yoruluyorlar. Ben bekar çocuksuz bir insan olsam zaten sorumluluklarımı yerine getiririm ama çalışan anne olduğun zaman ben 8.20’de kızım servise kendi biniyor ve ben onu gönderemiyorum evden çıkmak zorunda kalıyorum. Ama benim çalışma mesaim 9’da başlamış olsa ben çocuğumu servise bindirip ardından işe gönül rahatlığıyla gelmiş olurum burada daha huzurlu çalışırım. Kesinlikle iş performansımı etkiliyor mesela gittiğimde öğle arası baktım ocağa üstünden yumurtayı almış altı yanıyor kısıktı olmasa ne olacaktı. Ertesi gün için bir kaygı sebebi sürekli takip halindeyiz. Bu da performansımızı ciddi anlamda düşürüyor gerçekten. Ama mesela 9/4 olsa ben çocuğumu servise vereyim kafam rahat işime geleyim. Akşam zaten 4’de gidersin çocukların yemeğini hazırlarsın yani daha sorunsuz olur bence. Bizim birde babamız da yanımızda olmadığı için maalesef”. (G5)

Yine G5, kadın ve erkek için çalışma ortamı anlamında şartların eşit olmadığına vurgu yapmış ve kadınların pozitif ayrımcılık ihtiyacını gerekçeleriyle açıklamıştır:

“...Onlar çalışma koşulları anlamında tabi ki önde oluyor çünkü kafaları rahat. Sorumlulukları bir tek iş var. Ama bir bayanın öyle değil ki ev var eşi var işi var yani hepsi. Mesela eve gidecek evi toparlayacak yemeği hazırlayacak çocuklara bakacak. Ama erkek öyle değil ki geliyor buraya odaklanıyor işine. Baya da konuşuyor yani. Bazen şey diyorum aman ne olacak ki eve gidiyorsun eşin yemeğini yapmış oluyor e çocuklarında ödevi yaptırılmış oluyor sen ne yapıyorsun ki elinde kumanda televizyon izliyorsun yaptığın ne var yani. Eve gidip bir çamaşır yıkamıyorsun ütü yapmıyorsun ortalık süpürmüyorsun yemek yapmıyorsun. Yani o anlamda gerçekten çok var. Çalışan erkeğin kafası boş evet aile geçimi vs. sorsak onlarında o şekildedir ama hani işe odaklanma vs. anlamında bir bayanla erkek arasında ister istemez fark oluyor. Ama onlar daha mı öndeler öyle bir şey yok. Pozitif ayrımcılık başka alanlarda olabilir ama onun dışında iş hayatında ben de onların yaptığı işi yapıyorum onlar da benim yaptığım işi yapıyor. İş sorumluluğu/mesai/maaş gibi noktalarda eşitiz. Biz kadınlar ev

sorumluluklarından dolayı 2 katı enerji harcıyoruz onlara göre. O noktada pozitif ayrımcılık gerekiyor.” (G5)

Kadınların ev ve özellikle çocuk sorumluluklarının iş dışı hayatında oluşturmuş olduğu yoğunluk, iş hayatına devamda da birtakım sıkıntılara yol açabilmektedir. Bu anlamda pozitif ayrımcılık, yönetici ve işveren perspektifinden çoğu zaman işe devamsızlık ve verimsizlik ile ilişkilendirilmektedir. Bu durumu hem bir yönetici hem işveren olan G3 şu şekilde anlatmaktadır:

“...Bu göreceli ve yerine göre değişen bir durum yani sektöre göre de değişen bir şey. Biz mesela kadınlara pozitif ayrımcılık yapıyoruz kendi şirketimizde çünkü ben kadınların çok daha zeki olduğunu düşünüyorum erkeklere göre ve egoları erkeklere göre daha az oluyor. Kadınlar biraz daha titizlikle ve detaylı yapıyorlar işlerini daha sorumlulukla yapıyorlar ve bulduğu şeye daha kıymetli davranıyor. Mesela biz kadın yönetici düşünmüyorduk ilk başta erkek yönetici vardı bizim nitekim hem çevre düzeni için orada düzensizlikler vardı pisti her taraf iş takibinde sorun vardı falan ne zamanki kadın yönetici getirdik biz, daha doğrusu o kendi geldi kendisi işi aldı yani hırslıyla yeteneğiyle kendisi aldı ve her taraf daha toplu oldu daha temiz oldu daha düzenli oldu daha dakik oldu o yüzden kadın yöneticilere de kadın çalışanlara da ben biraz daha pozitif ayrımcılık yapıyorum. Ha bunun sonuçlarında şöyle bir şey var bizim mesela şuanda kadın çalışanlarımızda verimsiz çalışan çok fazla var çok ciddi sıkıntı yaşıyoruz bununla ilgili çok fazla izin alıyorlar işe gelmeme günleri çok fazla oluyor çünkü çocuğu hasta oluyor, mesela karı koca bizim işyerinde çalışıyor birisi, çocuk hasta olduğu zaman anne izin alıyor eşi devam ediyor mesela. Yani erkeklerden mesela izin alan çok az var ama kadınlardan her gün mutlaka birisi izin alıyor bir şey oluyor yani. Mesela regl günlerinde bile işte karnı ağrıyor izin alıyor. Muhakkak izin almaları çok fazla oluyor.” (G3)

G3’ün ifadeleri çalışan bir kadın ve çalışan bir erkeğin işveren gözündeki farkını açıklamaktadır. Çocuk sorumluluğu, işe devamsızlık ile ilgili açıklamalardan anlaşılacağı üzere büyük ölçüde kadınlarda bulunmaktadır. Bu durum işverenlerin kadınlarla ilgili verimsiz, sorunlu, devamsız çalışan olarak ön yargı geliştirmelerine neden olmaktadır.

4.4.2.2. Toplumsal Cinsiyete Yönelik Algılar

4.4.2.2.1. Cinsiyet Önceliği

Çalışma yaşamında uygulanan ayrımcılıkların büyük çoğunluğunun alt metninde, toplumsal cinsiyete ilişkin görev ve sorumluluklar yer almaktadır.

Kalıplaşmış cinsiyet rollerine ait algılar, çalışma hayatında çeşitli avantaj ve dezavantajlara neden olabilmektedir. Toplumsal cinsiyet algıları, erkeğin çalışma yaşamına daha rahat adapte olabileceği gibi yaygın bir görüşü de bünyesinde barındırmaktadır. Bunun altında yatan neden çoğunlukla erkeklerin ev içi rol ve sorumluluklara daha uzak olmasıdır. Katılımcıların “çalışma hayatında erkeklere öncelik verildiğini düşünüyor musunuz?” Sorusuna vermiş olduğu cevaplar şu şekildedir:

“...Tabii ki. Genel olarak veriliyor veriliyor mu veriliyor. Yani verilmemek diye bir şey yok ya. Baş müdür kendi veya komisyon düzenleyecekken ne yapıyor mesela şef erkek, kendi yakın bulduğu birini direkt olarak öncelik hakkı kendi erkek arkadaşlarının oluyor.” (G1)

“...Şuan bizde de yok ama gizli bir şekilde böyle düşünülüyor olabilir. Bize hissettirilmedi. Ama mesai kavramı bayanlarda biraz daha zor olacağı için büyük ihtimalle idarecilikte erkekler daha öncelikli düşünülmüştür. Çünkü onların çıkış saatleri filan geç oluyor, bizden de aynı şey beklendiği zaman işte her gün herhalde bir bahaneyle gelebilir tarzında düşünülmüş olabilir.” (G2)

“...Yok verilmiyor ben öyle bir sıkıntı yaşamadım ve görmedim”. (G5)

“...Onu düşünüyorum evet yani kadınlar belki ikinci plana atılmasa bile erkekler bir tık daha öndeler. O kesin yani”. (G7)

“...Şuan öyle görmüyorum ben ya çevremde rastlamadım”. (G8)

“...Olabilir bence. Çünkü çalışanın bayanın bence özellikle hamilelik süreci falan filan düşünüldüğü için olumsuz olarak etki alıyor bence. Duyuyorum hani özel sektörden filan, eşim bankada çalıştığı için onların şartlarıyla benimki tamamen farklı olduğu için böyle bir üst pozisyonda erkekler ön planda olur. Çünkü bayanların çocuk mevzusu, hatta bazen hamileliklerini de ona göre planlayabiliyorlar yani.” (G9)

“...Tabii ki, idari anlamda idarecilerin yarısından çoğu erkektir erkek çoğunlukludur. Orada her ne kadar bu konuşulmasa da böyle bir ayrımcılık tabii ki yapılıyor ama makam anlamında yükselme anlamında. Biz üniversite okurken sınıfta başarılı öğrenciler kızlardı ama hayata atıldığımızda erkekler. Yani şuan makam mevki sahibi benim hiç bayan arkadaşım yok üniversiteden başarılı olanlar biz olmamıza rağmen çünkü işte ev ve çocuk hayatı başlıyor. Bekar bile olsan bayan biraz daha geri planda kalıyor ama erkeklerde çalışma hayatında daha başarılı oluyorlar. Okul hayatında bayanlar iş hayatında erkekler öne geçiyor. Bir de anlaşılmayan bir şekilde mesela bizim okulda bir bayan idareci var ikinci bayan idareciye gerek duymazlar.

Böyle yazılmayan söylenmeyen konuşulmayan ama tercih edilmeyen bir durum var.”
(G10)

Katılımcıların çoğu, özellikle üst düzey görevlerde erkeklerin kadınlara göre daha öncelikli görüldüğünü, bunun altında yatan nedenin ise kadınların çocuk bakımı ve hamilelik süreci olduğunu düşündüklerini ifade etmişlerdir. Ortak ifadelerle göre toplumda ve iş hayatında, kültürel değerlerin etkisiyle şekillenmiş yazılı olmayan birtakım kurallar ve düşüncelerin bulunduğu görülmektedir. G3 kadınların üst yönetimlerde tercih edilmemesinin alt metnini şu sözlerle açıklamıştır:

“...Aslında tam tersi olması gerekiyor kadınlar daha detaycı ve düzenli çalışıyor fakat kadının engeli çok fazla. Yani ay içerisinde kendi bir engeli var birde yaşam boyunca başka bir engeli var. Bir kadın anne olduğu zaman 7.ayından sonra çalışmıyor 1 sene yok o kadın. 1 sene boyunca bir yöneticinin bir yerde olmadığını düşün o yüzden oraya getirilmiyor işte. Ama erkek hiçbir zaman o pozisyondan kımıldamıyor, kaybolmuyor. Ya da şöyle bir şey söyleyeyim işte çocuğu büyütürken anne mesela kendi çalışma saatlerini her şeyini çocuğa göre düzenliyor ama erkekler öyle düzenlemiyorlar. Gece mesela 19.00’a 20.00’a kadar bir erkek çalışabiliyor yani yöneticiler çünkü ben kendim yöneticilik yaptım biz mesela eve gidiyoruz çalışmaya devam ediyoruz. Ama benim şimdi çocuğum olsaydı ben bunu devam ettiremezdim çünkü ben gittiğim zaman annelik içgüdüsünden dolayı çocuğuma ilgi göstermek isteyecektim onun ihtiyaçlarını gidermek isteyecektim ve engelleyecekti. Ya da ben kendim başka bir yerde çalışıyor olsaydım eve geldiğim zaman eşim yemek yapıp beni beklemeyecekti geldiğimde beni bekleyecekti ben yemek yapacağım devam edeceğim o mesela erkek işten geliyor duşunu alıyor televizyon seyrediyor. Kadın işten geliyor duş almadan elini hemen yıkayıp koşa koşa mutfığa geçiyor çalışmaya devam ediyor üretmeye devam ediyor sonrasında mutfığı topluyor sonrasında çocuğuna bakıyor sonrasında eşinin ihtiyaçlarını gideriyor sonrasında başka işi varsa onu yapıyor yani yatana kadar kendine hiç vakit ayırmadan üretmeye devam ediyor ve bu kadınlarda gerçekten tükenmişlik sendromuna neden oluyor”. (G3)

Erkeklerin öncelikli görülmelerinin nedenleri arasında en çok altı çizilen ve kadınlara engel oluşturduğu düşünülen faktörün ev hayatı ve çocuk bakımına ilişkin zorluklar olduğu görülmektedir. G3, iş mesaisi sonrası kadınların ve erkeklerin evde geçirdikleri zaman içerisindeki faaliyetlerindeki farklılıklarına dikkat çekerek kadınların daha fazla iş yüküne sahip olduğunu ifade etmektedir.

Kadınların çocuk bakımı ve hamilelik süreci yalnız üst yönetimde görev almada değil, işe alım süreçlerinde de engel oluşturabilmektedir. G3 yönetici olarak bir dönem bunu kendisinin de düşündüğünü ifade etmiştir:

“...Mesela ben yönetici olarak çalıştım ben bile yaptım bunu. Doktor alıyordum işe ve hamile olduğumu duyduğum zaman çalışmak istemedim onunla çünkü daha önceden deneyimlemiştik neler olacağını biliyorduk, çok verimsiz oluyor. Mesela ben kendim bundan utanıyordum bunu söylerken doğru bir şey değil ama ben bile yönetici olarak çünkü ondan bir verim almak istediğim için şeyi düşündüm, yapmadım ama düşündüm, hamile olduğumu bilmiyordu iş görüşmesi yapmıştık son anda son gün biz karar vermiştik onunla ilgili ve karardan sonra hamile olduğumu öğrendi ve orada biz bir kaldık acaba almasak mı dedik. Sonrasında bunun çok büyük bir haksızlık olacağını biz kadın olaraktan bunu yaparsak dışarda ne olur fikriyle doğru yolu bulduk ama biz bile düşündük yani”. (G3)

4.4.2.2.2. Aile İçi Egemenlik

Toplumsal cinsiyet algısı, çalışma yaşamı içinde ve dışında cinsiyete yönelik ön yargılar ve rol dağılımı ile kendini göstermektedir. Bu yargılar çoğunlukla sorumluluklar üzerinden tartışılrsa da, alt yapısında aile içi güç ilişkilerini ve ekonomik iktidarı etkileyen bir alanı da barındırmaktadır. Özellikle ataerkil kabuller aile ekonomisinde söz hakkını çoğunlukla “evin temel gelir getiricisi” olarak kabul edilen erkeğe tanımaktadır. Katılımcılara aile içi egemenlik ve toplumsal cinsiyet yargıları ile ilişkili olarak “kadınlar erkeklerden daha fazla gelir getirebilir mi?” ve “bu durum evde sorunlara yol açar mı” diye sorulmuştur. Katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“...Evet daha fazla para kazanır. Şuan ben daha fazla para kazanmıyorum ama kazansaydım eşimde bunu biraz dert eder gibi görünüyor. Sorun olabilirdi. Ne kadar entel görünse de biraz sorun olabilirdi”. (G2)

“...Yani evet bazı erkekler şunu düşünebiliyor hani o benden fazla alıyor diye veya bir kavga esnasında birbirlerine bu konuda laf söyleyebiliyorlar ama bence olmamalı. Örneğin ben özel sektördeyken eşimden bir tık fazla alıyordum ama bu bizim için sorun olmuyordu”. (G5)

“...Ben bunu kendim için söylemiyorum bizde öyle bir şey yok tabi ki kazanabilir mesleğine göre herkes kazanabilir. Ama ben çevremde çok şahit oldum kadın daha fazla maaş alınca erkeğin zoruna gidiyor bazı kadınlarda erkeğin kendisinden fazla maaş almasını kendisine yediremiyor. O da kişiden kişiye değişiyor.

Kadınlar mesela her yerde lafını sokuyor ben senden daha fazla maaş alıyorum sen ne kazanıyorsun ki diyor bu evlilik hayatında oluyor genelde. Yetiştirilme tarzı olduğunu düşünüyorum, genelde bize öyle öğretiliyor mesela benim ailem bile sen niye çalışıyorsun eşin çalışmıyor da, o çalışsın diye baskı yaptıkları zamanlar oldu yalan yok ama olabilir yani gün gelir ben çalışmam o çalışır yani ama o zaman bana baskı yapmazlar işte. Ama bence bu durum genel olarak sorun oluyor, tanıdığım birisi kendi mali müşavir diğeri idari hakim ama kadın daha fazla maaş alıyor kocası az alıyor o bile sorun. İyi meslekleri var ama onlarda bile sorun oluyor”. (G6)

“...Kazanabilir neden kazanmasın ama gördüğüm kadarıyla doğrudur veya yanlışır bilemiyorum ben bir erkeğin eşinin kendisinden çok kazanmasını isteyeceğini zannetmiyorum. Yani kazanç noktasında erkekler sanki hep bir adım önde olmayı tercih ediyorlar gibi geliyor bana. Biz mesela meslektaşız aynı gelire sahibiz eşimle bu bizde bir problem değil ama farklı bir durum olsaydı benim eşim içinde belki bu düşüneceği bir şey olabilir gibi geliyor. Genelleme yapmak istemem ama birçoğu yapabiliyor.” (G7)

“...Kişiden kişiye değişir, karaktere göre değişir. Bazısı vardır mesela ben daha çok kazanıyorum söz hakkı benim daha çok diyebilir, bazı bayanlarda var çalışıyor ama yine maaş kartı erkeğin elinde oluyor mesela. Ya bence kim çok kazanırsa o baskıcı karakter oluyor yöneten oluyor.” (G8)

“...Ya bu kişiye göre değişir. Ben öyle bir problem yaratmam yani o tamamen karakterle alakalı. Bunu sorun etmek erkeğin sorun etmesi değişir kişiye göre bizde problem olur mu olmaz yani. Toplumda kesinlikle olur yani erkekleri düşündüğümde erkekler bunu farklı algılayabilir. Üstünlük görme kriterlerinden biri de bu yani bence ekonomik alan”. (G9)

“...Tabii ki. O insanların kişiliğine bağlı. Olmaması gerektiğini düşünüyorum. Evlilik para üzerine dönmüyorsa evlilikte para konuşulmuyorsa kişisel şeyler varsa niye olsun ki olmaması lazım. Burada kişilik önemli hem erkeğin bunu sindirmesi önemli hem kadının bunu laf etmemesi, eğer bu konuşulmazsa sıkıntı olmaz konuşulan bir mevzu değilse sorun olmaz ama konuşulan bir şeyse işte ben daha çok para kazanıyorum veyahut da işte erkek sen para kazandığın için böyle davranıyorsun şeklinde dillendirirse olacağını düşünüyorum. Bizde oldu mesela zaman zaman benim daha çok kazandığım zaman zaman eşimin işsiz kaldığı dönemler oldu ama biz bu konuda hiç sıkıntı yaşamadık.” (G10)

Katılımcıların çoğunun ifadelerindeki ortak nokta, parayı daha fazla kazananın daha fazla söz hakkı olabileceği ve bu durumun toplumumuzda erkekler tarafından kolaylıkla sindirilemeyeceği düşüncesidir. Bir nevi üstünlük kriteri olarak

görülen bu durumun, eşler arasında bir rekabet alanı yaratarak egemenlik savaşına dönüşebileceği düşünülmektedir. Bu konuyu G3 kendi ifadeleriyle şu şekilde özetlemiştir:

“...Maalesef sorunlara neden oluyor maalesef oluyor olmamalı ama olmaması için yüksek bir bilince ihtiyaç var. Yani şöyle bizim paramız kafasına gelmediyse eğer kafada bir aile kurulamadıysa rakip olarak görüyorsa eşini tabi ki bu çok ciddi sorunlara neden oluyor. Çünkü bizim toplumumuz Anadolu toplumu, ben İstanbul’da doğdum büyüdüm yaşadım ama sonuç olarak İstanbul küçük bir Anadolu aslında, buradaki insanlar oraya gidiyor ve kültürlerini de götürüyorlar ve kültürlerini etrafındaki insanlara sirayet ettiriyorlar yani aynı yaşam devam ediyor. Ve bizim kültürümüzde ataerkil toplum işte erkek kazanır getirir ve belirli bir saygı görmek ister belirli bir hizmet görmek ister. Ama şimdi kadında ezilmiş sendromuyla şöyle bir şey yapabiliyor çoğu hepsi olmasa bile, şimdi hiçbir şeyi tek taraflı olarak konuşmuyoruz burada çift taraflı olarak konuşuyoruz kadınlarda da benim şöyle görmüş olduğum bir problem var çok para kazanmaya başladığı zaman sen kimsin moduna girebiliyor. Diyor ki ben zaten çok para kazanıyorum kendi hayatımı çok rahat kazanıyorum neden seni çekeyim diyor, neden senin kaprislerini neden senin o genlerden gelen ilk çağlardaki duygularını besleyeyim diyor. Fakat bu bilincin kadında da erkekte de düzgün bir şekilde ilerlemesi tamamen eğitimle, bu akademik eğitimden bahsetmiyorum tamamen toplum bilinci ile olabilecek bir şey. Ama bunun olması çok zor bir şey bir hayalden bahsediyoruz çok ulaşılmaz görünüyor. Çünkü kadın kompleksi de var burada yıllarca maruz kaldığı bir bilinçaltı sebebiyle çatışmalar daha farklılaştı”. (G3)

Aile içi egemenlik kavramı genellikle toplumsal cinsiyet algıları ve ataerkil düşünceler ile açıklanmaktadır. Bu kavram aile içerisindeki çoğu uygulamanın ve kararın yönetilmesiyle ilgilidir. Bu bağlamda katılımcılara paranın ne kadar ve nereye harcanacağı, sosyal ilişkilerin belirleyiciliği ve kontrol gibi toplumsal cinsiyet algılarını ortaya koyacak sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğunun parasal harcamaların yönetimi ile ilgili görüşlerinde toplumsal cinsiyet algılarından ziyade kişisel özellik ve düşüncelerinin etkili olduğu gözlenmiştir. İfadelerde öne çıkan üç temel görüş bulunduğu görülmektedir bunlar; parasal harcamaların ortak yürütülmesi gerektiği görüşü, herkesin kendi kazandığı üzerinde tasarrufta bulunması gerektiği görüşü ve ekonomiyi en iyi bilen ve takip edebilenin yapması gerektiği görüşüdür. Katılımcılar bu konuda cinsiyet ayrımı gözetmediklerini vurgulamışlardır.

“...Ya o nasıl alıyor kadında veya erkekte demiyorum sadece muhasebeleştirme işlemi en iyi kim yapıyorsa. Benim eşim muhasebeci bilgisayar

kullanımı gayet iyi o internet bankacılığını, kredi kartı ödemesini veya şu kadar parayla bu kadar yaparsak şu kadarı kenara koyabileceğiz diyebilecek bir insan. Hangisi daha iyi yapacaksa yoksa ben kadın veya erkek diye ayırım yapmıyorum. Kadınlar daha iyi beceriyorsa tabii ki yapacak ki benim başka arkadaşlarımda öyleleri de var”. (G1)

“...Herkesin kendisinde olmalı bence. Tek bir kişide olmamalı bizde öyle değil. Herkesin kendi kartı kendi cebinde. Herkes eve harcıyor zaten. Ortak bir şey yapılacaksa yine birlikte hareket ediliyor. Tek bir elden bütün yönetim birinde olsun yok. Düşüncem ve bizde olan herkes kendi hesabından. Bir şekilde eve harcanıyor ama çoğunluk çevremdeki arkadaşlarımda kartları eşlerinde. Harçlık olarak alıyorlar”. (G2)

“...Ekonomiyi iyi bilende olmalı diye düşünüyorum bu kadın erkek fark etmez bizim evde mesela eşimdedir çünkü o iyi takip yapar, ben bunlarla uğraşmayı sevmem çünkü daha film seyretmeyi severim boş kaldığım zamanlarda sevdiğim insanlarla sohbet etmeyi kitap okumayı film seyretmeyi sevdiğim için onlarla uğraşmayı istemem her şeyi o yapar faturaları o takip eder işte mesela bana söyler bu ay şu kadar para artırdık filan. Bir güven ilişkisi olduğu için iyi yapan yapıyor o beceremiyor olsaydı ben yapardım ama o daha iyi yaptığı için onda”. (G3)

“...Bizde ortak. Kafamıza göre ben de yapmam eşim de yapmaz. Yapılacak edilecek bir şey varsa oturulup konuşulur karar verilip öyle yapılır yani”. (G4)

“...Bence eşit olmalı. Bizde de o şekilde zaten birbirimize sorarak alışveriş yapıyoruz”. (G5)

“...Ortak olmalı. Bizde öyle bir ayırım yok. Ben şunu çok duyuyorum başka kurumlardaki öğretmen arkadaşlarımdan, maaş kartının eşinde olduğunu söyleyen bayan arkadaşlar oluyordu. Benim eşim bir gün bile benden maaş kartımı almadı. Hep bendedir benim kartım bendedir onun kartı ondadır rutin bir şekilde bazı şeyleri o öder bazı şeyleri ben öderim neticede ortak kese olur ama eşinden harçlık alan bayan öğretmen arkadaşlar duyuyorum bence onur kırıcı bir şey. Çok görüyorum maalesef. Bizde 22 yıllık evliyim hiçbir zaman olmadı. Benim kabul edebileceğim bir şey değil bu zaten”. (G7)

“...Ortak ya bizim mesela kese ortaktır gelirler giderler filan ama hani mesela eşimdedir eşim yapar her şeyi. Kimde olmalı bence o fark etmez bayanda da olabilir erkekte de kim bu sorumluluğu almak istiyorsa iyi yapabiliyorsa hani benim eşim bankada çalıştığı için ekonomiyi tamamen ona devrettim. Yani illa bayanda olmalı veya erkekte olmalı diyemem bir bayanda bunu gayet iyi yapabilir bir erkekte yapabilir”. (G9)

“...Yine o da kişiye göre değişiyor bence. Savurgan kadında var savurgan erkekte var, savurgan olanda olmamalı, hesabını bilen kişide olmalı. Yani bu kadın

erkek diye ayrılmıyor. Çünkü gerçekten bazı erkeğe bakıyorsun çok savurgan kadına bakıyorsun tutumlu ama para kadının elinde değil, çalışsa bile elinde olmayanlar var. Bazısında da kadın tutumlu ama erkek ona para vermiyor. Bence bir kişide olmalı, herkes ayrı telden çaldığı zaman olmuyor savurganlık daha çok oluyor. Bence bir kişide olmalı o da kim daha güzel yönetiyorsa onda olmalı o da denenmeli en güzel hangisindeyse onda olmalı”. (G8)

“...Valla ben burada biraz feminist düşünüyorum herkes kendi parasını harcamalı diye düşünüyorum yani eğer ben tasarruf yapacaksam ben yapayım ama ben paramı alıp da eşime vermek istemem yani çünkü buna çalışıyorum emeğimi almak isterim. Yani tamam bir şey olduğunda para ortak harcanır bir borç olduğunda ortak ödenir o başka bir şey ama paramı maaşımı aldığım gibi vermek bunlar bana çok şey gelmiyor. Tasarruf yapılacaksa ben yapayım, bir şey alınacaksa ben vereyim lafını etmeyeyim ama benim kartım ben de olmalı. Herkesin kendi kazandığını, tasarruflarını kendi yapması düşüncesindeyim ha ortak yatırımlar muhakkak ki vardır ama o başka bir şey. Ama ben çalışayım eşime vereyim o mantık bana ters” (G10)

Çalışıyor ve gelir elde ediyor olmanın önemli getirilerinden biri bireylere ekonomik özgürlük sağlamasıdır. Bu özgürlük alanı, toplumsal cinsiyet bakış açısının hakim olduğu hanelerde kadınlar açısından sınırlayıcı olabilmektedir. Katılımcılara kendisi veya ailesi için bir ürün veya hizmet satın alımında eşten izin alma ile ilgili görüşleri sorulmuş, çalışıyor olmanın kadınlara bu konuda özgürlük sağladığını fakat bu özgürlüğün çalışmayan kadınlarda daha sınırlı olabileceğini belirtmişlerdir. Katılımcıların kendi ifadeleri ile görüşleri aşağıdaki gibidir:

“...Çalışmayan kadın açısından fark eder çünkü tek bir bütçeyle belki bilmiyorum sınırlıdır eşinin rızası vardır yoktur rızasının olmaması bence kötü bir şeydir sonuçta başkasına hediye alıyorsan veya bir ihtiyaç gideriyorsan açıklama yapılarak olmalı ama çalıştığın zaman yani ekonomik özgürlük işte burada devreye giriyor. İzin almıyorum, yapıyorum”. (G2)

“...Tabi fark olur oluyor da yani çalışmayan onu bir şekilde tolere etmeye çalışıyor bence yani etrafımda gördüğüm atıyorum daha çok ilgi daha çok bir şey ama çalışanda öyle olmuyor hani ben de çalışıyorum duruşu oluyor açıkçası. Daha kolay harcama yapar diye düşünüyorum yani kendimizde de öyle”. (G4)

“...Fark ediyor. Ben mesela çalışırken hiç öyle bir derdim olmuyor ne istiyorsam gidip alıyorum. Ama çalışmadığım zaman sorma ihtiyacı duyuyorsun o insan bir şey yaratıyor yani nasıl diyeyim mahcubiyet gibi bir his yaratıyor kendi paran gibi hissedemiyorsun. Ama bence böyle olmamalı tabii ki de ortak olmalı ama işte bencilik oluyor işte mesela kadın çalışıyor erkek çalışmıyor kadın bu sefer diyor ki ben

çalışıyorum o çalışmıyor. Diğer türlü olunca da öyle bir taraf laf edebilir diye daha dikkatli oluyorsun harcamalarında”. (G6)

“...Yani çalışan kadın olunca biraz daha ekonomik özgürlüğün var kendi maaşın emek verip kazanıyorsun dolayısıyla çok da rahat hareket edebiliyorsun ama çalışmayınca nasıl olur çalışmayan komşularım veya akraba çevremizde gözlemlediğim eşlerinden istemek ya da nasıl harcasam ne yapsam gibi epey bir düşünmek zorunda kalıyorlar. O da ben üzülüyorum yani niye böyle olsun ki herkes kendi özgür iradesiyle alacağını alabilmeli ya da planladığı bir şeyi uygulamaya koyabilmeli. İzin alma kesinlikle olmamalı ben istemem asla öyle bir şey”. (G7)

“...Kesinlikle fark eder. Çalışmayan bir bayan ya istemesi daha zor olur herhalde. Bence söylememeli bu normal bir şey yani aslında çalışmayan da almamalı. Eşlerin birbirini bilmesiyle de alakalı, nereye harcadığına da bağlı. Ama tabi çalışmayan bir bayan ya ekonomik özgürlük diyoruz ya böyle bir şey gerçekten var yani. Daha rahat davranabiliyor çalışan ama çalışmayan... Ben çalışmadığım dönemde ücretsiz izinde olduğum dönemde gerçekten fark ediyor yani. Onu yaşadığım için, ki benim döneceğim bir iş olmasına rağmen o öyle bir şey ki öyle bir his oluyor niyeyse. Ya belki karşı taraf amacı o değil ama farklı bir söylemde hemen alınabiliyorsun” (G9)

Katılımcılardan G3, toplumda “çalışan kadınların” dahi para üzerinde söz hakkı olmadığı durumları gözlemlediğini ifade etmiştir:

“...Çalışmayan kadın bakış açısını bilmiyorum açıkçası hayatım boyunca hep çalıştım ama çevreden gördüğüm kadarıyla mesela bir şey almak istediği zaman eşinin suyunu gitmek zorunda kalıyor. Bence farklıdır bu kesin farklıdır ama çalışan kadınlar da kendi adına parada söz sahibi olamıyorlar maalesef, yani çoğunlukla yönetim erkekte bizim evde farklı olabilir ama gözlemlediğimi söyleyeyim toplumda gördüklerimde kadın para kazansa dahi istediğini alamama durumu olabiliyor yani ama çalışmayan kadında bu oran çok daha fazladır.” (G3)

4.4.2.2.3. Ev Sorumlulukları

Katılımcıların cinsiyetçi iş bölümüne dair algılarını ortaya koymak amacıyla ev işleri ile ilgili sorumluluk dağılımını kadın ve erkek olarak ayırdıklarında hangi işleri kadının hangi işleri erkeğin yapması gerektiği sorulmuş, bu konuda görüşleriyle birlikte çoğunlukla kendi evlerindeki sorumluluk dağılımından bahsetmişlerdir. Eve dair sorumluluklar konusunda katılımcıların söylemleri şu şekildedir:

“...Bütün her şeyden beraber sorumlu olmayı çok isterdim. Gerçekten isterdim. Ama bizde adaletli bir dağılım var (gülüyor), bütün ev işleri bana ait. Çocuklarım

küçükken okul sorumluluğu ve ders sorumluluğu bana ait. Hastane işleri filan bana ait. İşte dediğim gibi eskiden bir ara maaş filan çekip dağıtma işi de bende idi de onu çok şükür hallettik artık. Şimdi nasılsız ev işleri yine bana ait ama isterdim ki bazı şeyleri beraber yapmayı isterdim ciddi olarak isterdim. Eşim de ise çok büyük alışverişleri beraber yapıyoruz onu da taşıma yüzünden herhalde ve hani kadının alacakları farklılaşınca beraber gitmek zorunda kalıyoruz. Ev işi sorumluluklarının çoğunluğu değil hepsi bende. Bütün hepsi bende. Eşim hayvan düşkününü mesela yıllarca kedi istediler, en sonunda eve geldi ve benim baş anlaşılmam hiçbir şeyine karışmam dedim evet sağ olsun eşim bir kere temizliğini yaptı ama sonra bir baktım o işte bana kaldı”. (G1)

“Bence kadın işi erkek işi diye bir şey yoktur istediklerini istedikleri zaman yapabiliyorlar. Sadece canları istemiyor. İstedikleri zaman güzel yemek de yapabiliyorlar benden güzel temizlik de yapıyor ama mesele yapmamaları daha doğrusu onun sorumluluğunu başkalarına itmeleri. Öyle alışmışlar öyle de bekliyorlar. Değişir mi zannetmiyorum değişmez ama bana göre olmamalı. Bizim evde var mı var çok fazla sorumluluğu yok eşimin ev işleri konusunda. Yani çöpi attığında teşekkür edilmesini bekliyor o kadar. Halbuki çöp atmak erkeğin olmalı bence. Genel dışarda tamirattır bir ustayla görüşmedir tadilatır çöp atmak alışveriş bu gibi alışkın olduğumuz işler bunlar”. (G2).

“...Bizim evde sorumluluklar eşit değil benim Anadolu’da yetişmiş ve yanlış yetiştirilmiş bir eşim var. Tüm işler hepsi bende. Şöyle ki benim şuan yardımcım var. Ama olmadığı dönemler ikimizde çalışıyor olsak bile her zaman evde ben çalıştım. Çünkü yapmıyor beceremiyor da ama yapmaz da. Burada hayatından belirli bir taviz veriyorsun yani bu doğru değil ama hani ben bu tavizi verdim evlendiğimiz günden beridir hep yemekleri ben yaptım bazen gelip biberi doğramıştır domatesi doğramıştır ya da bir çayı yapmıştır filan ama onun dışında hep ben yaptım. Benim uzun yıllardır yardımcım olduğu için ben ev temizliği yapmıyorum ama bu ekonomiden kaynaklı. Eğer ekonomik durumumuz olmasaydı bunu hala yapmaya ben devam edecektim. Asla eşit değil yani %20’lik kısmı filan anca yapar yani mesela yardımcımızın olmadığı zamanlarda öyleydi bir vilada yapıyordu ben tamam yaptım diyordu birde onu çok büyük bir şey yapmış gibi söyler e gerisi? Gerisi yok hep bende. Öyle öğretildiği için”. (G3)

“...Bütün işler onlarda olmalı (gülüyor). Bizde nasıl oluyor eşim yardımcı. İzin alıyor sürekli işte bu kış dönemini ben artık yapamadım. Eşim yardım ediyor ama çocuk bakma konusunda çok bakamıyor. Ama mesela bulaşık makinesini boşaltır onu çok büyük işten sayar bütün evin işini yapmış gibi. Süpürgeyi de yapınca bütün evin işi yapılmış oluyor onun dışında yardımcı olmaya çalışıyor elinden geldiği kadar” (G5)

“...Bence her işi herkes yapabilir. Bence kadın işi erkek işi diye bir şey yok. Mesela ben çalışmadığım dönem faturalar ödenecek ben gidip faturaları yatırabilirim. Eşim müsaitse o yapabilir. Ev işleri biz zaten hep ortak yapıyoruz. Mesela ben bugün rahatsızım bir şey yapamayacağım eşim gelir yemeği de yapar. Onun yapamadığı bir işse ben yaparım. Yani bizde sen onu yap ben bunu yapayım yok o yüzden iyiyiz. Olmamalı mesela yarın bir gün çocuğumuz olsa ikimiz de çalışsak çocuğa belli saatlerde eşim bakacak mecbur. Ben erken geleceğim o erken gelecek ona göre değişecek”. (G6)

“...Kim hangi konuda daha iyiyse onu yapmalı. Erkek her zaman yardım etmeli, bence birazda erkek aile reisi kültürümüzde de öyle olduğu için biraz daha sorumluluk vermek lazım hep kadına yüklenmemeli. Mesela pazar ihtiyaçlarını, market ihtiyaçlarını kadın alabilir çünkü kadın daha çok bilir o yüzden onu kadın alabilir faturaları da erkek yatırabilir. Tamamen kadına veya erkeğe bırakılmamalı”. (G8)

“...Ya toplumda çoğu şey hep bayanın üstünde bence. Ev işiydi yemektir çocuktu her şeyde. Aslında çalışan biri var eve ekonomik olarak katkı eden biri var ama toplumda bu genelde erkeğin gibi sanki gözüktüyor erkek bunu sağlıyor gibi duruyor ama şuana baktığımızda aslında belki son zamanda artık çalışan kadınların artmasıyla birlikte şuan bizim yeni nesil filan diyeyim şartlar daha farklı yani. O senin sorumluluğun bu benim sorumluluğum diye bir şey yok her şey ortak yani ev işleri de ortak çocuklarla alakalı bazı sorumluluklar da ortak. Ama tabi dengeli olmuyor ya bizimki daha farklı oluyor. Kadında daha fazla oluyor özellikle çocuk olduktan anne olduktan sonra daha fazla oluyor kadında” (G9)

“...Hiçbir iş, bütün işler benim üzerime olduğu için. Ya karşıdaki insanın karakterine göre değişiyor ben daha titiz bir insanım eşim daha rahat bir insan, onu bekleyeceksem gerileceğiz ortam gerilecek ona gerek kalmadan ben hallederim.” (G10)

Katılımcıların beyanlarında bariz bir şekilde görünen ev sorumluluklarının dağılımındaki adaletsizliği farkında olmalarına karşın işlerin yürümesi/aksamaması adına durumu kabullenerek çoğu sorumluluğu tek başına yüklendikleridir. Ayrıca eşlerinin kendilerinden çok daha az veya ufak biri işi yapması durumunda “teşekkür beklediği”, “çok büyük iş yaptığını/bütün evin işini yaptığını sanması” gibi ifadeler dikkat çekmektedir. İş dağılımı konusundaki düşüncelerinde ise erkekler için çöp atmak, fatura yatırmak, tadilat yapmak gibi işlerin ön plana çıktığı görülmektedir. Eşlerin ikisinin de çalışma hayatında bulunmasına karşın ev işlerindeki adaletsiz iş bölümü, toplumsal cinsiyet rollerinin katılımcıların hayat pratiklerinde varlığını

sürdürdüğüne işaretler. G3, bu konudaki fikirlerine ek olarak cinsiyetlere öğretilenlerin beceriler üzerindeki etkisinden bahsetmiştir:

“...Bence her şeyi kadında erkekte yapabilir, aslında kadının da erkeğin de zekası da el becerisi de her şeyi yapmaya müsaittir fakat şöyle bir şey var ben güzel yemek yapıyorsam ben yemek yapayım diye düşünürüm, o da işe güzel temizlik yapıyorsa ya da araba kullanıyorsa o da onu yapsın diye düşünürüm fakat şu görevler kadının kelimesi bence yine ayrımcılığa giriyor. RNA’lardan bir geçiş var mesela ben arabayı ne yaparsam yapayım eşim gibi kullanamam mesela erkeğin araba kullanması kaç nesil öncesinden RNA’larından aktarılmış yani 10 yaşında 9 yaşında arabaya oturtuyorlar sürdürüyorlar ben belki ilk 25 yaşında oturuyorum. Ama mesela bir börek yapmada da bize yaptırıldığı için ben daha iyi yapıyorum daha başarılı olurum ama işte bunun değişmesi lazım”. (G3)

4.4.2.2.4. Geleneksel Değerler ve Beklentiler

Toplumun değer yargıları ve geleneksel anlayışlar, nesiller arası aktararak varlığını sürdürmektedir. Bu aktarımlarda kimi anlayışlar çağın getirdiği yeniliklerle beraber değişime uğrarken, kimi anlayışlar varlığını eski şekli ile muhafaza etmeye devam etmekte ve bireylerin çağın gereklerine adapte olmasına izin vermemektedir. Katılımcılardan G3 ve G9, toplumun kadınlardan daha fazla beklentisi olduğuna dair şikayet ve görüşlerini şu sözlerle ifade etmişlerdir:

“...Erkekler annesini haftada bir kere arasa annesi oo oğlum beni çok arıyor der ama kadın üç günde bir arasa benim kızım beni hiç aramıyor der. Kadından beklenen şey daha fazla anaç o şeyi çok daha fazla bekliyorlar herkes daha çok şey bekliyor herkes, çocuk daha fazla şey bekliyor eş, anne, baba, arkadaşlar, kayınvalide herkes kadından çok şey bekliyor. Mesela erkek iş yoğunluğum var dediğinde herkes anlıyor onu aman çocuğum çok çalışıyor işte şöyle bir laf mesela benim çocuğum ev geçindiriyor. Ama kadın çalışıyorsa annesi veya kayınvalidesi işte kızım benim ev geçindiriyor demez. Hatta çalışma der mesela. Niye çalışıyorsun çalışma der, çalışmak zorunda mısın mecbur musun çalışmaya kocan sana bakamıyor mu gibi bu tarz şiddetler var aslında. Mesela şöyle yapıyorlar sana sen çalışıyorsan sana sanki sen muhtaç durumdasın da o yüzden çalışıyormuşsun gibi, yoksa kadın çalışmaz neden çalışsın muhtaç değilse böyle bir algı var toplumda bu tamamen saçma bir şey”. (G3)

“...Çok ince düşünüyoruz birde her şeyi düşünüyoruz her şeyi düşünmek niye... ya öyle büyüdük ya küçüklükten beri büyüdüğümüz ortam da şekillendiriyor bizi öyle biliyorlar öyle de devam ediyor yani bu kuşaklarımıza aktarılıyor aslında. Bizim bir yerde dur deyip ona aktarmamamız lazım kendi çocuklarımıza yani. Yavaş yavaş

değişiyor ama daha çok zaman var gerçekten. Ya bu kadınlara dayatılan şeyler bazen beni gerçekten sinirlendiriyor yani. Toplumumuzda bazı şeyler dinimizle bağdaşmayan şeyler yani dinimiz kadını el üstünde tutmuştur ama toplumumuzda neden bu yok yok yani. Kadına da kadın yapıyor en büyük zulmü yani hiçbir erkek tutup aa şunu şöyle yapmadı etmedi demiyor ama yine kendi cinsimiz diyor. Ya da bizim zamanımızda şöyleydi biz şunu yapıyorduk bunu yapıyorduk diye başlıyor. Ama doğru değildi ki her şeyi sırtlanmak sorumluluk almak zaten doğru değildi...”. (G9)

“...Ama kadınlar güçlüdür ve süpermendir beklentisi vardır ya, bizde kendimize çok zulmediyoruz süpermen olmaya çok meraklıyız her şeyi yapmak istiyoruz böyle. Yaptıkça daha iyi bir kadınsın, yüceltildikçe yapıyoruz yüceltildikçe yapıyoruz”. (G3)

Katılımcılar, geleneksel beklentilerin kadın ve erkekteki farklılıklarına dikkat çekerken aynı zamanda toplumsal öğretileri de sorgulamaktadırlar:

“...Şuan sevdiğim için yemek yapıyorum. Ama bu aslında işte kadına yüklenmiş yine bir şey işte bu da böyle yetiştiğimiz için belki de benden daha güzel yemek yapacak bilmiyoruz. Aslında belki ben bu kadar yemek yapmayı sevmezdim bilmiyorum. Kendimizi biz keşfederken öğretilmiş şeylerle keşfediyoruz, mesela ben çok kendi gibi olan yaşayan bir insan olmama rağmen bazen kendime diyorum ki bunu ben acaba gerçekten seviyor muyum ya da bana bu öğretildiği için mi ben böyleyim diyorum. Kadını anne yetiştiriyor genelde kız çocuğunu anne yetiştiriyor onun yetiştirdiği öğrettiği şeyleri doğru olarak bildiğin için oradan devam ediyorsun. Bilmiyoruz belki de bunların hiçbirini istemezdim belki de inşaatta çalışmayı isterdim bilmiyoruz yani bu halini biliyoruz”. (G3)

4.4.2.3. İş-Aile Çatışması, İş Yüğü ve Denge Problemi

4.4.2.3.1. Zamanın İş ve Aile Arası Paylaşımı

Katılımcılara, iş ve aile yaşamındaki rol ve sorumlulukları göz önüne alınarak “zaman ve enerji olarak bir gününüzün çoğunu iş mi yoksa aile ve sosyal hayat mı alır? Nasıl değerlendirirsiniz?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların soruya verdikleri cevaplar şu şekildedir:

“...O işlerin yoğunluğuna bağlı olarak geçiyor mesela şu sıralar hayatımın büyük bir bölümünü servisteki işler alıyor çünkü yetiştirme sürecimiz var yapılandırma çıkacak bu sıra onlara gayret sarf ediyoruz. Ama işleri yoluna koyduğün zaman evet evdekiler daha fazla yoruyor orayı düşünmek zorunda kalıyorsun ki e işte dediğim gibi benim evde bir hastam var e eşim çok yardımsever olduğu için (gülüyor) tüm işler bana

kaldığı için ekstra kafan yoruluyor mu yoruluyor o dönemine bağlı olarak değişiyor. Ama genel olarak aile beni biraz daha fazla yoruyor”. (G1)

“...İşveren değilseniz hayatınızın çok büyük bir bölümü yani gün ve hayat yani sadece günle sınırlı değil, çok büyük bir bölümünü iş kaplıyor. Geri kalanı da evin sorumluluğu kaplıyor ne sevdiklerine vakit ayırabiliyorsun ne kendine vakit ayırabiliyorsun yani kadın olduğun zaman evin yükü ve işin yükü zaten yeterince enerji tüketmiş oluyor kendi öz bakımını bile zor çok zorla yapabiliyorsun yani. Şuan ev kısmına artık sadece yemek yapmak için enerji harcıyorum onu da çok severek yapıyorum çok sevdiğim bir şey sevdiğim insanlara yemek yapmak o artık bir hobi gibi. Yani şuan ekonomik olarak diğer hizmetleri satın alabiliyorum ama alamadığım dönemde her şeyi ben yapıyordum enerjim tamamen bitiyordu yani sosyal hayatım yoktu çünkü vakit kalmıyor”. (G3)

“...İş. Memur olduğum halde kesinlikle iş. 7.30’da evden çıkıyorum akşam 5.30-18.00’da eve geliyorum yemek yap falan filan tabi ki zaten hafta içi sıfır sosyallik. Çocukla geçirdiğimiz vakit 2 saat filan olursa o da. 21.00-21.30 gibi uyuyor çünkü erken kalktığı için. Çok az işte bu insanı biraz üzüyor, motivasyonumuzu etkiliyor. Zaten bütün enerjimizi neredeyse iş emiyor oraya bir şey kalmıyor açıkçası yani. Nasıl düzelir nasıl olur bilmiyorum işte çalışma saatleri düzenlense bir saat bile olsa bize baya fark eder yani. Ama özeldekileri düşününce tabi bizim durumumuz daha iyi. Ama yeterli değil”. (G4)

“...Tabii ki de iş tabii ki iş. İşten geliyorum zaten direkt yemeğimi yiyip yatıp dinleniyorum. Sabah yine aynı rutin işler gidene kadar zaten mesela ikinci vardiyadaysam o zamana kadar yine yatıp dinleniyorum. Hiç yani izinli günün bir gün oluyor onda da zaten bir şey yapmak istemiyorsun dinlenerek geçirmek istiyorsun hiç bitti yani sosyal aktivite filan tamamen”. (G6)

“...Çocuk alıyor (gülüyor). İş ve çocuk alıyor. Benim çoğunlukla iş ve ev arası geçiyor. Tabi ki eşim hafta sonları geldiğinde çok daraldığımda filan arkadaşlarımla çıkıyorum hiç çıkmıyor değilim ama onun dışında aman aman bir özel hayatımız yok. Çocuklarla vakit geçiriyorum örneğin bir sinemaya gideriz veya dışarda bir mekan bulursak oyun alanı varsa o şekilde. Daha çok çocuklar odaklı yaşıyoruz sosyal hayattan kopuyoruz 3 tane olunca birde”. (G5)

“...İş daha çok alıyor gibi geliyor bana. Çünkü eve gitmem işte saat 17:00’i buluyor sabah 7:50’de evden çıkıyorum 17:00 gibi evde oluyorum ondan sonra malum mutfaka dal evin işi gücü yemek yendikten sonra herkes bir köşede sonra yatma saati ertesi gün yine aynı döngü başlıyor haftanın beş günü hafta içi böyle. Hafta sonu belki biraz daha farklılaşıyor ama daha çok iş hayatı yani”. (G7)

“...Ya iş alıyor şuan sabah 8 akşam 5. Orda bir hadi maksimum çocukları 22.00’da yatırdın 1 saatlik bir zaman dilimin var orda kendine mümkün değil zaman ayıramazsın ancak evin işin ve çocukların. Çocukları hep ön planda tutarak ayarlıyoruz hep çocuklar yani onlar bir şeyin farkında değiller. Onlara vicdanen de çoğunu burada geçiriyoruz yani rahatsız oluyor insan onlara zaman ayırmak istiyorsun beraber bir şeyler yapmak istiyorsun. Ya sosyal hayatın var mı yok yani sosyal hayatım yok düzenli yaptığım şunu düzenli devam ettiriyorum dediğim bir şey yok. Bir de burada benim de ailem yok eşimin ailesi de yok çocukları bırakabildiğimiz bir alanda yok 7/24 biz ilgilenmek zorundayız hafta sonları elimizden geldiğince işte ailecek vakit geçirmeye çalışıyoruz” (G9)

“...Çocuklar küçükken en çok evdi, şuan iş ve sosyal hayatım ön planda. Ama ev de benim üzerimde tabii ki” (G10)

Katılımcıların çoğu zamanlarının büyük bölümünü iş hayatının aldığını, kalan zamanı ise ev sorumlulukları ve çocuk bakımına ayırdıklarını ifade etmişlerdir. Neredeyse tamamı enerji ve zamanlarının sosyal hayata yetecek düzeyde kalmadığını ve bu sebeple sosyal hayatlarının olmadığını ifade etmişlerdir. Bu durum haliyle onları kötü hissettirmektedir. Özellikle küçük çocuğu olan katılımcılar bu durumdan daha fazla rahatsızlık hissetmekte, çocuklarına yeterli vakti ayırmak konusunda vicdan muhasebesi yapmakta ve kalan zamanlarını yalnızca onlara ayırdıklarını belirtmişlerdir.

Her ne kadar fiili mesai saati bitiyor olsa da, çalışanlar günün bitmeyen işlerini veyahut iş yerinde yaşadıkları farklı sıkıntıların duygusal yüklerini de evlerine taşıyabilmektedir. Bu durum gerek iş gerek ev hayatında bireyi rahatsız hissettiren, olumsuz sonuçlar doğuran ve verimini etkileyen bir durum olabilmektedir. Katılımcılara; işinizi eve taşıdığınız zamanlar olur mu? Hangi sıklıkta olur?, Hayatınızda iş ve ev alanı kesin çizgilerle ayrılıyor mu? soruları yöneltilmiş, bu durumda ailelerinin tutumu ve kendi hissettikleri sorulmuştur. Katılımcıların konuya ilişkin cevapları şu şekildedir:

“...Evde çalışma gibi bir durumumuz yok tabi ama buradaki stres ister istemez gidiyor strete değil de yorgunluk yani o da modumuzu düşürüyor tabi ki enerji olmuyor. E çocuk bir anne-baba bekliyor enerjik bizde yorgun argın onunda bir gerginlik zamanları oluyor”. (G4)

“...Çok oluyor. Onlarda tepki gösteriyorlar yani istemiyorlar çık filan diyorlar öyle zamanlarda. Çoğu zaman orda yapmam gereken işleri evde yazıyorum evrak işleri

oluyor yetişmiyor ne yapacaksın mecbur evde yazıp götürüyorum o da baya bir zamanımı alıyor o da sorunlara neden oluyor tabii ki. Mesain bittiği zaman işinde bitmeli çok rahatsız ediyor bu durum”. (G6)

“...Uzaktan eğitim süreci mesela çok zordu. Bir kere evin içinde iş, çocuklarda varsa çok zor işinin hakkını veremiyorsun”. (G10)

Mesaideki fiili bulunma halinin yanı sıra, bireyin mental olarak da tamamen iş yerinde bulunması ve hissetmesi önem arz etmektedir. Fakat bu durumun sağlanması, iş dışında düşünmesi ve takip etmesi gereken sorumlulukları olan ve bu sorumluluklar açısından endişe duyan çalışanlarda daha zor olabilmektedir. Özellikle kadınlar, iş dışı ev sorumlulukları ve annelik rolleri nedeniyle endişe ve huzursuzluk hissedebilmektedir. Katılımcılar konuyla ilgili yaşadıkları ve hissettikleri zorlukları şu sözlerle ifade etmişlerdir:

“...Olmaz olur mu oluyor, tabi ki e çocuklar küçükken kayınvalidem ve kayınpederim kızının yanına şehir dışına gittikleri zaman çocukların biri 4 biri 7 yaşındaydı hani ikisi aynı evde kalıyordu. İki erkek çocuk yeri geldi mi kavga ediyorlar yeri geldi mi iyi anlaşıyorlar e şimdiki gibi cep telefonu olayı da yoktu ulaşamıyorsun evin telefonunu açıyorsun eğer ikinci üçüncü açılmıyorsa direkt olarak işten izin almaya çalışıyorsun. E bir kere izin alırsın ertesi gün tekrar izin almaya kalktığın zaman sorun oluyor. Dosya yapmaya kalktığın zamanda hesap kitap işlerinde bir kerede yaptığın işi üç kere kontrol etmek zorunda kalıyordum. Mesela bir gün içinde on dosya çıkartıyorsam o gün bir veya iki tane çıkartabiliyordum etkileniyordum. Hala öyle küçük oğluma niye ulaşamadım, okula gidiyorum dedi nerede? Diyor muyum diyorum”. (G1)

“...Şöyle olabilir benim çocuklarım büyüdüğü içinde olabilir, küçükken sıkıntılar olabiliyordu çocuk özlemiş olabiliyordu eve gittiğinde onun hırçınlığını yapabiliyordu o zamanlar daha geriliyorduk çünkü eve gidince mutfağa mı girelim çocuğa mı bakalım. Neyse ki anneannesini babaannesini büyüttüğü için bir bakıcı problemimiz olmadı”. (G2)

“...Şuan da eşim olduğu için yok o stresi yaşamadım yani yaşayacak bir durumum da olmadı ama olsaydı mesela eşim 8.00/17.00 değil de 19.00’da çıkıyor olsaydı tabi ki sıkıntı olurdu bırakacak kimsemiz yok bizim burada. Buralı da değiliz yani akraba vs de yok tabi ki girerdim strese”. (G4)

“...Duyuyordum mesela temizliği yapamıyordum yalan yok şimdi. Haftada bir gün iznim olduğunda yapmaya çalışıyorum ama yetmiyor ya kesinlikle yetmiyor, özel sektörde asla”. (G6)

“...Tabi kalıyor kalmaz mı. dediğim gibi çalışan anneler için bir tık daha bence farklı bir ayrıma gidilmeli. Özellikle ilköğretim kuşağı. Birde şimdi günümüzde çocuklarımızı öz güvenli yetiştiremiyoruz neden dört duvar arasına hapsettik çocukları. Ben şimdi çocukları dışarı çıkaramıyorum etraftan korkuyorsun. Bilmediğimiz bir şehir sonuçta ben buralı değilim, aile büyüklerinden de kimse yok. İster istemez çocuk aklın kalıyor yani acaba birine kapıyı açar mı?”. (G5)

“...Var tabii ki hep düşünüyorsun yani. En basitinden şuan bile her gün akşam ne yapsam o düşünce bile insana yetiyor. Ya da çocuğun eksikleri gedikleri okul için hazırlanacakları çok çok kafa baya dolu yani. Mümkün değil yani işe geldim bitti diye ya bir kere annelik rolü var bu mümkün değil dediğim gibi çocuktan önce ve sonra çok farklı yani kafanı en çok meşgul eden şey o oluyor. Mesela benim kızım şuan bakıcı bakıyor insan okulda da olsa insanın aklı kalıyor yani mümkün değil bunu düşünememek tamamen kendimi işe odaklayayım tamamen işi düşüneyim böyle bir şey yok yani. Yani tabi toplumumuzda bayanlar bunu daha çok düşünüyor otomatikman o yükü omzundan almış oluyorsun (erkeklerin) o yüzden düşünmez ki zaten düşünen biri var zaten annesi var annesi bilir o yüzden sana kalıyor. Aldığımız için oluyor almasam daha farklı olurdu ama otomatikman alıyorsun annesin çünkü artık o senin oluyor aslında onu yadırgamıyorsun da hem gönüllü hem de normal geliyor”. (G9)

“...Tabii ki, aklım evde kaldığı zamanlar oluyordu oğlumu kreşe verirken antibiyotiğini yanında verdiğim zamanlar oldu. Telefonumu açık bırakıp derse girdiğim zamanlar oldu mesela derse telefon götürmem normalde ama o dönemler götürüyordum”. (G10)

Katılımcılar mesai saatlerinde çoğunlukla küçük çocuklarının sağlığı ve güvenliği konusunda endişe duymaktadırlar. En çok öne çıkan ortak ifade ise, aile büyükleri ile ilgilidir. Katılımcılar, çocuklarını bırakacak aile büyüğü, akraba vs. olmadığı takdirde çocukları için daha fazla korku hissetmektedirler. G1, çocukları küçük olduğu dönem endişeleri sebebiyle iş performansının ciddi anlamda olumsuz etkilendiğini belirtmiştir. G9 ise, toplumdaki kadınlık ve annelik rollerine dikkat çekerek bu rollerin gerektirdiği sorumluluklar nedeniyle işe kendini tam anlamıyla veremediğini ifade etmiştir. Genel olarak bakıldığında, küçük çocuğu olan kadınların iş dışı sorumluluklarında daha fazla aklının kaldığı görülmektedir. Bunlara ek olarak G2'nin “*eve gidince mutfığa mı girelim çocuğa mı bakalım*” ifadesi, mesai sonrası kendisini bekleyen iş yükü açmazı hakkında da bilgi verir niteliktedir. Bu konuyla ilgili G3'ün ifadeleri de dikkat çekicidir:

“...Bugünkü ile hissetmiyorum ama bu imkanlarımın olmadığı zamanlar mesela annem bana trip atıyordu o zamanlar sürekli ben üzüliyordum çok üzüliyordum. Çünkü gün içerisinde zaten arama zamanın yok eve geliyorsun evde işler oluyor onu devam ettiriyorsun ekonomik olarak yardımcı alamıyorsan sen yapmak zorundaysan gece 11-12 de işin anca bitiyor zaten. Gece 11’de de anneni aramak istemiyorsun zaten o anda sadece bomboş tavana bakmak istiyorsun çünkü çok yorulmuş oluyorsun enerjin tükenmiş oluyor”. (G3)

Tüm bunların yanı sıra, G5 ve G9 erkeklerin mesai saatlerinde daha işe odaklı çalışabildiklerini, kendilerinin bu konuda dezavantajlı olduğunu şu sözlerle ifade etmiştir:

“...Mesela çalışan erkek ne yapıyor geliyor açıyor bilgisayarını o an tamamen işte. Biz ne yapıyoruz ay çocuklar çıktı mı acaba, acaba çocuklar ayakkabılarını giyebildi mi kapıyı kilitleyebildi mi çıkabildi mi”. (G5)

“...Erkek en azından evde iş yapsa bile bırakıp işe gelebiliyor ama sen bir ton şey düşünüyorsun kafanda farklı farklı birçok şey düşünüyorsun. Ev ayrı çocuklar ayrı çocukların eğitimiyle alakalı ayrı giyeceğinden yiyeceğine kadar hey şey”. (G9)

4.4.2.3.2. İş-Aile Yaşam Dengesi

İş-aile yaşam dengesi, içerisinde bireyin temel alanlarını kapsayan iş ve aile alanları dışında, yaşam tatmininde önemli rol oynayan kişisel alanı ve bu alandaki doyumunu da ifade etmektedir. İş ve ev sorumluluklarının baskınlığı, kişinin sosyal gereksinimlerini karşılamasını sekteye uğratan veya engelleyen bir unsur olabilmektedir. Katılımcılara iş ile ev sorumlulukları ve sosyal aktivite arasında denge kurabildiğinizi düşünüyor musunuz? Sorusu yöneltilmiştir. Sorunun içeriğinde spor, arkadaş buluşması, sinema vb. faaliyetler kastedilmiştir. Katılımcıların soruya vermiş olduğu cevaplar şu şekildedir:

“...Ya dediğim gibi benim birazcık da ebeveynli bir evde oturma sebebim yüzünden hani sadece ben ve eş ve çocuklar yok e birde büyükler var büyüklere karşı da bir sorumluluklarım var haliyle tabi ki çok sosyal aktivite olamıyor. Yani bir hafta yaparsan 2 ay yapmayacaksın”. (G1)

“...Spor asla yapamazsın öyle bir şey yok spor yapamazsın da işte sinema gibi aktüel şeyleri takip etme gibi eşinle yemeğe çıkmak gibi şeyleri yapıyorsun ama denge tam kurulmuyor. Çok çalıştığın zamanlarda sevdiğin insanlarla problemin olabiliyor arkadaşların tek tek eksilebiliyor çünkü program yapıyorlar hafta sonu çıkmak istiyorlar sen çıkamıyorsun katılamıyorsun çünkü çok yorgun oluyorsun. Yani iş, evin

sorumlulukları, eş, aile, arkadaşlar ve sosyal hayat en son geliyor. Yalnız kalıyorsun, ama şöyle bir yalnızlık olmuyor çalışan kadında da iş hayatının içinde mesela ofis arkadaşların oluyor o sosyal gereklilikleri oradan alıp sağlıyorsun ama dışarıdaki sosyal hayatın kalmamış oluyor”. (G3)

“...Kuramıyoruz. Ya zaten sinemaya en son ne zaman gittik hatırlamıyorum çünkü o zamanları da çocukla geçirmeye çalışıyoruz. Ama arkadaşlarımla ayda bir filan olabiliyor bazen o da olmuyor. Kurmaya çalışıyoruz diyelim. İşten ziyade çocuktan dolayı 21.00’da uyuduğu için o iki saatlik zaman dilimini de dışarda harcayamıyorum yani vicdanen. 21.00’dan sonra da çıksam olmuyor o şekilde. Gerçekten sosyal olarak daha aktif olabilmek beni çok rahatlatırdı. Tabi ki bu konuda sıkıntı çektik bekar veya çocuk olmadan önceki gibi olmuyor. Şuan sosyal aktivite ve kendimize kişisel zaman ayırmada çok problemler yaşıyoruz ki biz bu durumdayken tabi özeldekiler daha sıkıntılıdır belki bilemiyorum yani. Sosyal açıdan da baya çektik yani şahsım adına çektim. Evlilikle çok değil ama çocuktan sonra baya çekiyorsun kendini.”. (G4)

“...Yok kurulmuyor”. (G5)

“...Yok kuramıyorum. Zaten yorgun oluyorsun arkadaşlarla toplanıyorsun hani oturalım sohbet edelim ama yorgunluktan hiçbirimiz yani herkes perişan öyle olunca erken kalkıyoruz zaten geç gidiyoruz ya olmuyor yani sosyal aktivite sıfır. Hep iş konuştuğumuz tek şeyde iş. Evlilik hayatını da etkileyen bir şey konuşacağınız bir şey kalmıyor ben hep işle alakalı konuşuyorum oturup ikimiz aynı şeyin sohbetini bile edemiyoruz yani”. (G6)

Katılımcıların çoğu iş ile ev sorumlulukları ve sosyal aktivite arasında denge kuramadıklarını ifade etmişlerdir. Bahsi geçen konuda G9, denge sağlayamamasının nedenini açıklarken dengenin kendi bakış açısından toplumsal ve bireysel önemine de değinmiştir:

“...Mümkün değil kesinlikle kuramıyorum yani kendimize ayırdığımız bir zaman yok. Hafta sonları yine çocuğu ne yapabiliriz nereye götürebiliriz ne yapsak filan. Zaten hafta sonunun bir günü temizlik. Burada maddi kaynaklarımız daha fazla olsa çok daha farklı olurdu. Yani zamanı aslında satın alabilirdik gerçekten. O yetmeyen zamanı satın alabilirdik. Kendi yardımcım olsa evde temizliği yemeğimi halleden biri olsa hem kendime hem çocuklarıma fayda olur ve işimde de daha verimli olurdu kendi eş rolümde anne rolümde çok daha iyi çok daha kaliteli olurdu. Bu aslında çok olumlu toplum içinde olumlu ekonomi içinde olumlu. Olumlu yansıyacak sosyolojik olarak çok olumlu bir şey olur. Yani maddi kaynaklarımız düzeltilse çalışan bayanların çok daha durumu farklı olurdu. Maddi imkanlar dahilinde biz de bir şeyler yapmaya çalışıyoruz işte”. (G9)

G9'un ifadelerinde denge kurmada kendisine engel oluşturan en büyük sorumluluğun ev işleri (temizlik + yemek) olduğu net bir şekilde görülmektedir. G9, kendisine ayıracak zamanının dahi olmadığını söylemiş, bu zamana ancak belirli ev hizmetlerini satın alabilecek maddi kaynaklar ile sahip olabileceğini ifade etmiştir. Görüldüğü üzere çalışan kadınların toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle sahip oldukları ev sorumlulukları, onları ev-iş-sosyal hayat çıkmazında hissettirebilmekte, çözümü ise kendini ikame edebilecek başka bir hizmet gerçekleştirici bireyde bulmaktadır.

İş dışı sorumlulukların yoğunluğu, çalışan bireylerin iş yerlerine enerjisiz ve yorgun gitmesine sebep olarak iş verimini ve performansını da etkileyebilmektedir. Katılımcılara ev sorumlulukları nedeniyle işe yorgun gittikleri durumları ve bu durumların iş performanslarına etkileri sorulmuştur, Alınan cevaplar ve şu şekildedir:

“...Pazartesi günleri çok yorgun geliyorum. Hafta sonu cumartesi günleri komple temizlik günüm oluyor, pazar günü ütüydü şeydi şuydu buydu oluyor pazartesi gününe eğer birde tamamen pencereler silmeler filan çıkarsa dediğim gibi çamaşırdı bulaşıktı derken canım çıkıyor çıktığı zamanda pazartesi geldiğim zaman bugün çok yorgunum arkadaşlar ağır iş yapmayacağım diyorum. Ama benim avantajım ben makine başında çalışmıyorum hani geldikten sonra burada sadece oturup dosyalarımı ilgileniyorum vücut olarak dinlenmiş oluyorum. Hani o iş beni yoruyor mu tabi ki yoruyor. Hafta sonu temizliğinde de iş yerinde beyin olarak yoruluyorum hafta sonu temizlik yaparken de onu boşaltıyorum. Ya da ben kendim polyannacılık oynuyorum onu bilemedim ama. Ne yapayım ama eğer mutlu olmak istiyorsan böyle yapacaksın başka çözümü yok”. (G1)

“...Evet eğer yorgun bir hafta sonundan çıktıysam illaki okuldaki gün daha uzuyor yani geçmek bilmiyor zaman. Derste öğrencilere tahammül etmek birazcık zorlaşabiliyor. Keyifli bir gününde evdeki işini gücünü yerine getirip okula derse gittiysen daha keyifli, akşam yemeğin hazırsa bile değiştiriyor olayın rengini. Ders esnasında akşama ne pişireceğim diye düşünmemek de güzel bir şey oluyor. Mesela nöbete akşam yemeğini planlayıp geldiysem daha olumlu gidiyorum işe de. Ama gün içerisinde bu sefer akşama ne pişireyim diye düşünüyorum”. (G2)

“...Etkiliyor kesinlikle”. (G3)

“...Çok yok ya. Evdeki durumum işimi çok etkilemiyor ama işim evimi etkiliyor. Eşimin mutlaka etkisi oluyor çünkü ben 6'ya doğru çıkıyorum o biraz daha erken çıkıp atıyorum yemeğin en azından ön hazırlığını yapıyor yani çocuğu alıyor, ön

hazırlığını yapıyor ben gittiğimde hemen 1 saat içinde hazırlıyoruz. Tabi o da büyük etken”. (G4)

“...Tabii. Uykusuz. Gece uyumuyorlar mesela ya da ne bileyim ödev vs çalışması oluyor. En basiti işte dün akşam saat 2-2.30’da yattım niye ütü yapmak zorundaydım. Sabah çocukların kıyafetlerini ayarlıyorsun işte ne bileyim nevresimlerini, beslenmelerini ayarlıyorsun ve işte işe yetişmeye çalışıyorsun. Biraz işte uykusuz kalıyorsun o da evet performansımızı etkiliyor. Toplam 5 saat uyumuşum onunla da işe geldim”. (G5)

“...Şimdi şöyle bizde olmuyor çünkü eşim yapıyor, ben izinli olduğum gün yapıyorum çalıştığım günler yapıyorum o yüzden işe yorgun gitmedim hiç. Çalıştığım günler ev işi çok fazla yapmıyorum o yüzden ama çocuk olsaydı mesela mecbur çocuğa bakmak zorunda olduğum için tabi ki çok olurdu diye düşünüyorum ben o konuda rahatım yani. Eşim böyle bir insan olmasaydı sorun olurdu çok var öyle arkadaşlarım eve gidip yemek yapmaya uğraşanlar mı dersin ben eve geliyorum yemek hazır. Hiç yemek yapmadım mesela 1 senedir çok nadir yani. Kayınvalidem yapıyor birlikte yiyoruz. O bana çok kolaylık sağladı yoksa biz yemek için çok zorlanırdık yani ben gece 21.30-22.00’da eve geliyorum ne yapabilirim ki yani. O saatte yapsan hangi saatte yiyeceksin zaten halin kalmıyor. Ben o konuda şanslıyım yani gerçekten arkadaşlarda diyor sen çok şanslısın biz eve gideceğiz daha yemek yapacağız temizlik yapacağız. Ben hiçbir şey yapmıyorum benim sadece iş var o da fazlasıyla yetiyor zaten” (G6)

“...Tabi çok oluyor. Hafta içi daha yoğun oluyorsun yorgun oluyorsun yani dinlenmeden ya da kafayı boşaltmadan bir sonraki güne geçiyorsun bir sonraki güne ve bu beş gün yani bir sonraki güne bir sonraki güne...”. (G9)

“...Eskiden daha çok olurdu çocuklar küçükken daha çok olurdu şimdi pek olmuyor ama çocuklar küçükken mesela uykusuz yani uykusuzluktan insan ölmezmiş diye düşünmüştüm yani yaklaşık 2-3 yıl uykusuz yaşadım ikizlerdi çünkü işe uykusuz gittiğim oldu. Yani kendimi çok kötü hissetmiyordum ama iyiydim ama resimlerime bakınca yüzümün yorgun olduğunu şiş olduğunu göz altlarımın filan kendimi iyi hissetsem bile işte aynalar yalan söylemiyordu yani fotoğraflarıma filan bakınca a diyorum ne kadar yorgun görünüyormuşum ne kadar yaşlı görünüyormuşum. Birde şey oluyor bak hayattan kopuyorsun çocuklar küçükken o 3-4 yıl işte”. (G10)

Katılımcıların neredeyse hepsi ev sorumlulukları nedeniyle işe yorgun gittiklerini, bu durumun onların verim ve performansını etkilediğini ifade etmişlerdir. “Uykusuzluk, temizlik, yemek” gibi nedenler öne çıkan ortak ifadelerdir. İfadelere genel olarak bakıldığında 2 katılımcının bu sorunu yaşamadığını ifade ettikleri görülmektedir. Burada dikkat çekici olan durum yine bu iki katılımcının (G4 ve G6),

yemek konusunda eş ve kayınvalide desteklerinin olduğunu beyan etmeleridir. Buradan çalışan bir kadının ev sorumluluklarından birinin bile eş veya başka biri ile paylaşıldığı durumlarda işe yorgun gitmelerinin engellenebildiği yorumuna ulaşmak mümkündür. Farklı şekilde, bu sorumluluklarda yalnız bırakılan kadınların ise yorgunluk ve uykusuzluk içerisinde işe gittikleri de kendi ifadelerinden anlaşılmaktadır. Uykusuzluk ile yaşamış olduğu zorlu dönemleri, bunun iş hayatına yansımalarını G2 şu sözlerle ifade etmiştir:

“...Eşim mesela benim çocuklarım küçükken uyumadığı için o dönemde biraz daha geceleri uyansa da baksaydı daha az uykusuz olsaydım daha az yıpranırdım. Yani ertesi gün yazdığım la konuşduğum arasında uykusuzluktan dolayı fark olduğu günler çok oldu yani ciddi anlamda hiç uyumadılar. Eşler niye çocuk uyandırdığında sadece kadını kaldırıyor hadi kalk çocuk ağlıyor diye onu anlamış değilim. Sen de bakabilirsin pekala. Ya da çocuk oyun oynadığında ya da istediğinde ben oynayamıyorum değil de sen de oynayabilirsin ilgilenabilirsin. Hem oyun oynayıp hem bakımını yapıp hem temizlik hem okul hepsi birden mutlaka ki zor gelen zamanlar oldu yani küçükken”. (G2)

Kişisel yaşamdan fedakarlık, aile ve iş alanları arasında sıkışan kadınlar için denge arayışında mecbur kaldıkları bir zorunluluk olabilmektedir. Katılımcılar aileleri ile vakit geçirebilmek adına göstermiş oldukları özel çabaları ve kişisel fedakarlıkları şu sözlerle dile getirmişlerdir:

“...Evet oluyor. Şöyle arkadaşlardan birisi ileriki haftalar veya günler için bir plan yaptıysa onun öncesinde çoğunlukla evde kalmaya onlarla kalmaya çalışırım, böylece gittiğim zaman daha rahat bir hissediyorum”. (G2)

“...Ediyorsun kesinlikle tercih yapıyorsun. Bir şeyi ekside bırakmak zorundasın ya çok uykusuz yorgun kalacaksın. Kendinden fedakarlık yapıyorsun uykusuz kalıyorsun yani erken yaşılanıyorsun. Bunu daha çok kadınlar yaşıyor çünkü evin sorumluluğu kadının üzerinde olduğu için. Bir de erkekler aile sorumluluğunu da kadınlar kadar üzerine almıyor”. (G3)

“...Çocukla vakit geçirebilmek için akşamları ona ayırıyoruz çocuktan önce eşimle çıkıyorduk arkadaş grubumuz vardı ama herkesin çocuğu olduktan sonra ister istemez herkes bu şekilde oldu özellikle hafta içleri çok nadir. 9’da uyuduğu için uykusunu sarkıtmamak için kendimde hiç çıkmıyorum komşuya da hiç çıkmıyorum komşu da almıyorum hiçbir şekilde. O şekilde ilerliyor”. (G4)

“...Tabi mesela şey oluyor zaten şöyle fırsat maliyeti diyor ya hani iktisatta var ya onu seçeceksin ya onu seçeceksin ikisini bir arada yapamıyorsun zaten mümkün değil birini seçiyorum genelde öyle, kalan süreyi de dinlenerek yatıp uyuyarak geçiriyorum. Zaten insan izinli gününde sadece dinlenmek istiyor gezmeyi şuraya gideyim buraya gideyim hiç öyle planlar yapmıyoruz yani. Yapamıyordum çünkü ben çok yoruluyorum” (G6)

“...Çocuklar küçükken oluyordu işleri bir an önce bitirelim işte bir sinema saati yapardık otururduk beraber izlerdik ama çocuklar büyüdükten sonra bunlar olmuyor. Çocuklar küçükken en zor zamandı kesinlikle ihtiyaçları var bağımlılar. Çocuklarımıza bizim anneannemiz babaannemiz baktı bakıcı durumumuz olmadı onlar geliyorlardı sağ olsunlar dolayısıyla bizi özlüyorlardı yani ama ben akşam kızımınla oturup saatlerce bebeklerini çıkartıp evcilik oynardım yani işler bir an önce bitsin de oynayalım diye. O zaman çok koşturuyordum çok yoruluyordum. Şuan belki fiziksel olarak en rahat zamanlarım bir şekilde artık düzen oturdu”. (G7)

“...Uykumdan fedakarlık etmem gerekiyor. Mesela bir iki saat geç yatırırsun temizlik yapabilmek için”. (G8)

İfadelerde görüşmenin diğer cevaplarında olduğu gibi yine öne çıkan ortak söylemler çocuk üzerinedir. Özellikle çocukların yaşı, fedakarlık noktasında belirleyici görünmektedir. G1’in konuyla ilgili pişmanlık ve üzüntülerini dile getirdiği sözleri şu şekildedir:

“...Tabi ki onda da nasıl oluyor çocuklar küçükken daha fazla düşünüyorsun bu olayı. Dedğim gibi benim hani en büyük üzüntülerimden birisidir çocuklarımla doğru düzgün zaman geçiremedim... Yani o şeye üzüldüyüm hala üzüldüyorum. Keşke diyorum eskiden cumartesi günlerini temizlik günü yapmayıp da cumartesi günlerini çocuklarımla park günü yapsaydım diyorum. Ona çok pişmanlığım var. Şimdi ise çocuklar hani dışardalar arada bir geldikleri zaman veya toplandığımız zaman evet mesela bir ütüyü yapmıyorum. Onu gece yarısı yaparım diyorum hiç önemli değil diyorum. Veya çok büyük bir şeyi yapmadan onlarla bir şey için başka bir işimden fedakarlık yapabiliyorum. Ama ona da geç kaldım işte. Çok pişmanım. O konuda en büyük pişmanlığım o. Diyorum ya mesela şuanda bütün iş gerçekten bende ama şimdi bir bakıyorum en azından yoruluyorsam bunu böyle yapalım diye hayatı kolaylaştırmaya çalışıyor(eşi). Belki bunları ilk günlerde de yapsaydı veya ailesi o zamanlar tam ataerkil olmayıp birazcık daha..”. (G1)

Görüldüğü üzere evin tüm işini yüklenmek kadınların tatil günlerini dinlenmekten ziyade ev işlerine ayırmalarına neden olmakta, bununla birlikte

çocukları ile yeterince vakit geçiremedikleri için vicdanlarını sorgulamaya itmektedir.

Katılımcılar buna ek olarak gün içerisinde kendilerine vakit ayırabilme ve kişisel ihtiyaçlarını karşılama noktasında da zorluklar yaşamakta ve çoğunlukla bu ihtiyaçlarını ertelemek zorunda kalmaktadırlar. Konuyla ilgili sözleri şu şekildedir:

“...Olabiliyor evet. Mesela sabah kalkıp bugünkü boşluğumda kuaföre gideyim diye karar alıp gün içerisinde yorulduktan sonra aman bugün kalsın dediğimiz oluyor. Sabahki modunla çıkıştaki modun bir olmuyor. Değiştirebiliyorsun onu”. (G2)

“...Çok oldu. Şuanda bile işveren olmama rağmen kendime ait zamanım olmasına rağmen kuaföre gitmek için bile gerçekten zaman yaratmak zorunda kalıyorum. Eskiden alışveriş yapmak bile çok zordu benim için, gidiyorsun bir saat boyunca, bir gün öncesinde eksikleri listelemen gerekiyor sonrasında onları alman gerekiyor getirdiğin zaman onları yerleştirmen gerekiyor. Bunların hepsi bendeydi, kadında olur bunlar genelde”. (G3)

“Tabi ki”. (G6)

“...Kesinlikle çok fazla şeyleri ihmal ediyoruz. Mesela saçımı kestirmeye gidemedim en basiti”. (G5)

“...Erteleğim oluyor yetişmiyor mecburen”. (G8)

“...Ayıramıyorum ya maalesef... işte dediğim gibi çocuklara daha çok yani çok az ayırıyorsam da atıyorum çocuklar kendi kendine oynarken onlar farklı bir şey yaparken en fazla yaptığım telefonu elime alıp biraz o da tamamen şu kafamı dağıtmak boşaltmak farklı bir şeye odaklanmak adına... Bunun için o zamanı da yaratabilmem için yine kendimden fedakarlık etmem lazım ya erken kalkacağım uykumdan fedakarlık ederek.”. (G9)

“...Çocukların küçük olduğu anneye çok ihtiyaç duydukları dönemlerde oldu ama burada bak benim ektram var ikiz olmaları. Mesela büyük oğlum tekken çok sorun yaşamadım ama sonra üç çocuk olunca”. (G10)

Konuyla ilgili özellikle G1’in ifadeleri, kadınların kendilerine yüklenen görevleri çatışma yaşamamak adına içselleştirmek durumunda kaldığını açıklar niteliktedir:

“...Saçımı kestirmeyi ve boyattırmayı erteledim. Hala erteliyorum. Dediğim gibi ev işiydi şuydu buydu belki hep benim üstüme kalması her şeye elimi atmamdan dolayı oldu. Veya mesela çocukların okul çantasını bile ben hazırlıyordum ya şimdi diyorum mesela niye hazırlamışım? Onlara o sorumluluğu niye vermemişim? O bende

bir şey var yani o benim hatam. Belki zamanında da onu ben yapamıyorum yardım edeceksin filan diye bir tartışmaya girseydim belki bu daha iyi olurdu. Ama ben pek tartışmayı seven bir insan değilim. Kolay kolayda hiç kimseyle tartışmam. Eşim de dahil olmak üzere. O yüzden demek ki her şeyi kabullenme ve yorgunlukta bana kalıyordu tabi ki hala da öyle bir şeyim var”. (G1)

4.4.2.3.3. Ev Mesaisi / Çift Mesai

Çalışan bireylerin mesai bitimi sonrası evde sürdürmüş olduğu işler, toplumsal cinsiyet rolleri hakkında bilgi verir niteliktedir. Bu anlamda kadınları, genellikle sorumlu tutuldukları ev işleri nedeniyle eve geldikten sonra “ikinci bir mesai” beklemektedir. Bu bağlamda katılımcılara eve geldikten sonra yapmış oldukları işler sorulmuştur. Katılımcıların cevapları şu şekildedir:

“...Yemek, çamaşırlar, bugün cuma olduğuna göre nevreşimler filan değişecek hepsi bende. Ev işleri bekliyor. Tabi ki ikinci mesaiye yetişmem lazım arkadaşlar lütfen diyorum. Bir an önce başlamam gerekiyor. İş bölümümüzü iyi yapmış olsaydık, ama benim dezavantajım bir yönüyle ebeveynli ailede olmaktı hani onlar çocuklarına öyle öğretmişler öylece geçmiş. Mesela o dersiyle ilgilenirken birimiz başka bir iş yapabiliirdik”. (G1)

“...İşten sonra yemek hazırlayıp, yemek yiyip, bulaşıkları makineye doldurup, çayı koyup otururum. Ondan sonra çocuklarla günün değerlendirmesi yapılır. Sonrasında ertesi gün için günüm yoğun bir günse mesela tam gün okulda kalacaksam akşamdan ertesi günün yemeğini hazırlayıp ondan sonra da tamam dinlenmeye geçerim saat 21:00’den sonra diyebilirim. 24:00’a kadar filan. İki mesai gibi”. (G2)

“...Aynen öyle aynen öyle diyorum ikinci mesaim başladı. Şimdi hemen eve girer girmez elimi yıkadıktan sonra mutfığa geçip işte çocuklara şunları şunları yapayım yesinler diyorum. O arada çamaşır varsa çamaşır atıyorsun, süpürmen gereken yer varsa süpürüyorsun yataklarını topluyorsun o şekilde ayarlamalarla rutin geçiyor”. (G5)

“...Yok valla şimdi yalan söylemeyeyim sadece yemek yiyip dinleniyorum ama bu benimle kaynaklı genel olarak sorarsan herkesin evde bir sorumluluğu var ama bizde yok, eşim çalışmadığı için evle ilgili işleri genelde o yapıyor, o çalışıyor olsaydı ortak yaparız eşim paylaşır yani o konuda şanslıyım”. (G6)

“...Oluyor tabi ki. Eve girerim mutfığa geçerim önlüğümü takarım mesaim başlar. Yemek yapılacak, yenilecek, toplanılacak, yerleştirilecek bu arada çayımızı koyacağız oğlum kalkıp derslerine oturacak eşim masadan kalkacak kanepesine (gülüyor) X’in mesaisi devam edecek(kendisi). O işte saat 19:00’a kadar filan bu işler

sürer 19:00-19:30' duruma göre. Ertesi gün için yemek yapılacaksa ön hazırlığı varsa onları yaparım ondan sonra kendime vakit ayırabilirim. Okuyacaklarımı okurum haberlerimi izlerim bazen takip ettiğim dizilerim oluyor biraz onlara bakıyorum kafam dağılıyor. Ama bu arada evdeki o mesaimi yaparken hep arkada fonda müziğim çalar benim". (G7)

"...Eve gideceğim yemek yapacağım çocuklarla ilgileneceğim yapacağım iş varsa onları yapacağım, akşam olunca yatma saati geliyor çocukların şuan tabi benim çocuklarım küçük, daha büyük olsalar daha farklı olur birçok şeyini kendileri yapmaya başlasalar daha değişik olur ama şuan benim çok daha yoğun ve tempolu gidiyor. Hafta içi tamamen eşimin mesleğiyle alakalı olarak bende. Bazen diyorum bari birimiz öğretmen olsaydık diyorum yani. Aynı olsaydık benim yüküm bir tık daha hafif olabilirdi". (G9)

"...İşten çıkınca eve geçiyorum evi süpürüyorum işte toparlıyorum yemek yapıyorum bir süre kendim vakit geçiriyorum ondan sonra ikizleri almaya gidiyorum onlar geliyor yemek yiyoruz sonra ikizler uyuyor ondan sonra televizyon kitap filan. Sırayla tüm işler bende oluyor. Tabii ki iki mesai hatta üç mesai çocuk bakımı da var". (G10)

Görüldüğü gibi neredeyse tüm katılımcıların iş yeri mesailerinden sonra kendilerini bekleyen ev mesaisi bulunmaktadır. Eve gittiklerinde yaptıkları yemek, bulaşık, temizlik işleri adeta hayatlarının bir parçası ve rutini haline gelmiştir. Bu, çalışan bir birey için çift mesai anlamına gelmekte ve ağır bir iş yükü oluşturmaktadır. Bu iş yüküne sahip olmayan tek katılımcının ise G6 olduğu görülmektedir. Eşi çalışmadığı için ev işlerini yaptığını ve bu sebeple kendisini evde bekleyen bir sorumluluğu olmadığını ifade etmiştir.

Yine ifadelerden anlaşılacağı üzere kadınların mesai saatlerinin resmi olarak sona ermesi demek, pratikte dinmeye geçebilecekleri saati ifade etmemektedir. Kadınlar çift mesailerini bitirmeden önce, dinlenme ve yorgunluklarını gidermeye oldukça uzak görünmektedir. Ev mesailerinin bitimi, iş mesailerinden bitiminden çok daha geç saatlere tekabül etmektedir. G1 ve G3'ün dinlenme saatleri hakkındaki sözleri şu şekildedir:

"...Benim oturma saatim saat 21.00'dan sonra benim yemek, bulaşık faslı hepsi bitiyor". (G1)

"...Bunun ayakları var mesela çalışma hayatı var birinci ayak, ev işleri var ikinci ayak, eşe vakit ayırmak üçüncü ayak. Bak aileyi sosyal hayatı hepsini attık en

temel üçünü aldık eşinle beraber bir film izlemek istedin iki saat, eşinle beraber bir sohbet etmek istedin bir saat, çocuğunla vakit geçirdin ödevlerini yaptırdın bir saat bak çok az tutaraktan oldu sana dört saat, yemek yaptın beş saat en kısa bir saatte yaptığını düşünüyorum, mutfağı topladın bir saat beş-altı saat vakit geçti zaten. Sen 19.00’da işten geldin gece saat 01.00 oldu. Bak bu kadarcık şey yaptın daha temizlik yapmadın, hiçbir yere bir şey sürmedin böyle bir şey yapmadın düşün sadece bu kadarcıkla gece saat 01.00 oldu. 01.00’da yatacaksın sabah 07.00’de tekrar kalkacaksın”. (G3)

İş sonrası ev mesaisi kavramı kadar, iş öncesi ev mesaisi de kadınlar için geçerli bir kavram olabilmektedir. Bu durumu katılımcıların günlük rutinlerinin uyandıktan sonraki ilk saatlerine dair açıklamalarından anlamak mümkündür:

“...Erken saatte kalkıp kahvaltı hazırlayıp çocukların eksiklerini giderip beslenmesine varana kadar çantasına koyup onlardan dersimin saatine göre eğer onlardan önce başlıyorsa dersim onlardan önce çıkıyorum onlardan sonraysa eğer onları gönderdikten sonra çıkıyorum”. (G2)

“...Bir günüm şöyle başlıyor. Sabah 3 çocuğun okul hazırlıkları vs. onlarla başlıyorum”. (G5)

“...Sabah uyanıyorum çocuklar var malum bir koşturma oluyor koştur koştur çocukların eksikliği gediği çantası üstü başı filan hazırlanıyor”. (G9)

Çift mesainin varlığına ilişkin diğer ifadeler ise, katılımcılara “kadının çalışması ev işlerini aksatmasına neden olmaz” görüşüne katılıyor musunuz? Sorusuna verilen cevaplarda mevcuttur. Bazı katılımcılar iş mesailerinin üzerine evdeki işleri de yürütmeleri sebebiyle “aksatmasına neden olmaz” derken, bazıları ise aşırı iş yükü dolayısıyla bunun mümkün olmadığını ve “aksatacağını” ifade etmiştir:

“...İllaki oluyor canım mesela daha pratik yemeklere kaçırıyorsun. Ağır şeyleri hafta sonlarına bırakıyorsun. E hafta sonuna o işleri bırakınca kendine zamanın kalmıyor. Yarım kalıyorsun ya her iki tarafta da yarım kalıyorsun... Pazartesi günleri vücut olarak belki yorgun geliyorum cuma da kafa olarak yorgun dönüyorum. Ama ben onun ayarını öyle bir tutturmuşum ki, ben millet gibi yapmıyorum artık her şeye gülerek bakıyorum”. (G1)

“...Aksatabilir ama tolere edilebilir. Aksatır her gün düzenli bir temizlik yapılmaz her gün güzel bir yemek yapamaz ama bunlar tolere edilebilir bugün temizlik yapmazlar diğer boş günü olduğunda yapar ama becerikli olmak gerekir zamanı yönetme konusunda. Karamsar ve depresif modda olunursa bir taraftan bir taraf aksar”. (G2)

“...Aksatmasına neden olur böyle bir şey olamaz ki zaten. Yapıyor ama tam olarak yapamazsın aksama muhakkak olur. Hiç çalışmayan bir kadın en azından bir 8-9 saat mesai harcar bunun üzerine iş saatini koyduğun zaman bu kadının bunların hepsini yapması mümkün mü, otomatik olarak mümkün değil, aynı içerikte yapamaz. Ha ne olur kendinden çok fazla vererekten, ama bak çok fazla vererekten böyle hiç kendine vakit ayırmadan hiç sosyal hayat yaşamadan eşiyle belirli bir romantik ve güzel alanlar yaşamadan ev işlerini aksatmayabilir”. (G3)

“...Olmaz bence. Yani çok dört dörtlük olmaz ama eksik de olmaz. Çalışsan da çalışmasan da yapıyorsun bence çalışanınki daha düzenli oluyor ben ücretsizde mesela nasıl olsa evdeyim deyip salladığım işler daha çok büyüyor ama bunda mutlaka onu yapman lazım çamaşırı bugün atman lazım çünkü hafta içi herkes işe okula gidiyor onun kuruması hazırlanması lazım, yönetim daha iyi oluyor aslında. Yemek saatinin belli bir saatte olması lazım uyku saatinin belli bir saatte olması lazım yani biz kaçırdığımız zaman ayarı bizde aksıyor gerçekten”. (G4)

“...Olmaz çünkü olmuyor yapıyoruz işte hem çalışıyoruz hem ev işi aynen devam. Bir de bu pandemi döneminden beri bir yardım durumu filanda olmadı artık her işi kendim yapıyorum. Ama şu da var bana şunu diyor çalışmayan arkadaşlarım da evde olduğumuz halde yetiştiremiyoruz filan nasıl yetiştiriyorsunuz diyorlar belki biz planlı olduğumuz için mi bilmiyorum hangi saatte ne yapacağın belli onları tıkr tıkr yapınca. Mesela her cuma günü çamaşır atılacak makineye ki ertesi güne kurusun bir kısmı ütülensin kalsın gibi. Çocuğun banyo günleri işte çarşamba pazarları cuma duşunu alacak çamaşır sepette olacak ki ona göre çamaşır yıkanacak gibi. Planlıyım her konuda. Bazen aksayan işler oluyor mesela dün için yapmayı düşündüğüm şeyler vardı evle ilgili, kendimi yorgun hissettim yapamadım onlar kaldı hafta içi bir fırsatını bulursam yapmaya çalışacağım”. (G7)

“...Olmaz daha düzenli oluyor hayat. Eğer kalabalık bir aile değilsen ve çocukların küçük değilse çocukların küçükken tabi ki çok zor ama şuan benim çocuklarım evlenip gittikleri için benim için olmuyor yarın mesela işe gideceğim evim düzenli olsun diye bir saatimi ayırıp ya da bir saat erken kalkıp işimi yapıyorum. Normalde de mesela aman ne yapayım sonra yaparım deyip bırakıyorsun. Çalışan kadınlarınki hep daha düzenli”. (G8)

“...Yani olur olmaz mı... Bir kere çalışma hayatından kısınamayacağına göre burada benim sorumluluklarım var belli bir mesai çalışıyorum evdeki bazı işlerini görmüyorsun yapmıyorsun ki çocuğuma vakit ayırayım ya da başka bir şey için tabii ki aksar. Belli başlı mesela zorunlu yapmam gereken şeyleri yaparım diğerlerini çok önemsemem yani illa her şey dört dörtlük yapayım diye bir şey yok yani”. (G9)

“...Olmuyor evet benim mesaimi yapıyorsan yapıyor çünkü ev hanımlarını da görüyoruz yani onlar da perişan. İş hayatı doping oluyor evden dışarı çıkmak insanlarla oturmak konuşmak bir doping yapıyor insana işte enerji veriyor, takip ediyorsun kendini yeniliyorsun. E yazın deneyimliyoruz mesela iş bitmiyor”. (G10)

Tüm bunların altında yatan temel nedenin açığa çıkarılması adına katılımcılara “kadın olmaktan kaynaklı evde daha çok sorumluluk aldığınızı düşünüyor musunuz? Sorusu yöneltmiştir. Katılımcıların cevapları şu şekildedir:

“...Bence evet. İşte bunu ben kendim yaptım. Niye işte bize evde öğretilen oydu. Ha kendi kızım olsaydı eğer öğretmezdim yani yaptırmazdım. Ama bizde nasıl ebeveyn kendi annem içinde söylüyorum bir bayanın işi yemek yapmak, bulaşık yıkamak, evini temizlemek, işine gitmek, çocuğuna bakmak bir erkeğin görevi nedir para kazanmak çocuğu hastaneye filan götürecekse beraber götürmek biz onunla büyüdük. E geldim ebeveynli bir aileye kayınpeder var e onlarda da aynı şey devam edince ben de öyle devam ettim”. (G1)

“...Evet daha çok sorumluluk işte o da ev işleriyle alakalı”. (G2)

“...İçgüdüsel ve öğretilmişlik nedeniyle evet”. (G3)

“...Yok bence ama işte toplumda var maalesef. Atıyorum çocuk, ya bizde yok ama başka yerlerde oturup kalktığımız zaman işte çocuk annenin sorumluluğunda, anne yatırmalı anne şey yapmalı ha bizde o yok evet ama o psikoloji var yani. Bir yemek atıyorum anne yapmalı diye bakılıyor. Ama bizde yok çok şükür hiç aile büyüklerimizden de öyle görmedik ama yine de bir çekiniyor yani eşim hani öyle evet yapıyorum ediyorum derken ortamda”. (G4)

“...Katılıyorum yani şöyle katılıyorum kadın ikiye bölünüyor. Ama işlerini de yapmaya çalışıyor ne yapıyor kendinden fedakarlık yapıyor. Fazlasıyla kendinden ödün veriyor. Bunun psikolojik ve vicdani boyutu da oluyor maalesef. Bence bütün çalışan annelerin terapiden geçmeleri lazım o konuda da. Yani yapmasam yapmam ama değişik bir psikoloji. Tamamen kültür. Mesela bir komşuluk ilişkin olmuyor. En basiti mesela evini bugün toplayamazsan kapı çaldığında paniklediğin oluyor neden ev darımaduman. İşte çalışan anne olunca böyle sıkıntılar oluyor. Yani bir ev hanımından üç kat fazla efor sarf ettiğimizi düşünüyorum. Erkeklerle göre de öyle”. (G5)

“...Ya normalde işte yemek temizlik kadına bakıyor. Ama onu yaşamıyoruz biz, benim kendi ailemde yaşıyordum açıkçası hani kadının görevini erkek yapmıyor zaten kadının yapması gerekeni hep kadın yapar bizde erkekler öyle işler yapmazlar. Ama evlendikten sonra öyle olmadı”. (G6)

“...Bizim toplumumuz da öyle. Bu benim hatam mı eksikliğim mi bilemedim daha çok paylaşılanlar var görüyorum yani eşinden daha çok destek gören ama hani bizde çok fazla yok o. Şimdiki nesil çok daha fazla. Mesela kendi kızımı düşünüyorum üniversite öğrencisi asla böyle tek başına bir şeyleri üstlenmez yapmıyor mu eşi yapmaz yani o da yapmaz bakış açıları çok farklı. Ekonomik anlamda bütçe ortaksa sorumluluklar da ortak olmalı. Ha benim eşim mesela iyi olduğu bir yemeği yapar. Örneğin kış hazırlıkları yaparken bana inanılmaz yardımcıdır. İyi olduğu alanlarda her şeyi birlikte yaparız yeter ki canı istesin. Bilir ama yapmaz canı isteyecek canı istesin müthiş muazzam, bir bayandan çok daha fazla çok daha görseli olan ve lezzeti olan ürünler ortaya çıkartabilir ama canı isteyecek. Canı istemezse şunu buradan alıp buraya koymaz. Öyle bir insan ama ben de onu biliyorum yirmi küsur yıllık hayat arkadaşım”. (G7)

“...Tabi ki her iş bendeydi çocuklar küçükken mesela, çamaşır ütü gelip eve yemek hazırlıyordum misafirim varsa misafire hazırlık yapıyorum evde kalıcı misafir varsa onların hizmetini yapmak zorundasın. Eve geldiğimde her işi aynen yapıyordum ev hanımıyken olduğu gibi, eşim gelip bilgisayarın başına otururdu. İkimizin çalıştığı dönem yalnızca bazen hafta sonları yemeği yapıyordu onun dışında her iş bendeydi”. (G8)

“...Tabii ki. Yok ya biyolojik anlamda çocuğun anneye ihtiyacı var yani bilmiyorum yetişme tarzının etkisi var mı bir şekilde bu sürece evriliyor yani hayata bu şekilde başlamıyorsun ama devamında bu şekilde bir süreç yaşıyorsun”. (G10)

İfadelerde belirtildiği üzere katılımcılar, cinsiyetleri sebebiyle ev hayatında daha fazla sorumluluk aldıklarını düşünmektedirler. Bu durumu çoğunlukla yetiştirilme tarzı ve öğretilmişlik ile açıklamaktadırlar. G1, kadın ve erkeğin geleneksel görevlerini ebeveyninden öğrendiği şekilde hayatına uygulamak ve sürdürmek durumunda kaldığını ifade etmiştir. Yine katılımcılardan bazıları bu durumu, toplum beklentileri ve kültürü ile ilişkilendirmişlerdir. G7’nin ifadeleri, kadın ve erkeğin ev işleri konusundaki yükümlülüklerde aralarında bulunan farkı açıklar niteliktedir. Kadınlar çoğunlukla bu durumu görev olarak üstlenmek zorunda kalırken, erkeklerin “yardım etme” ile ilgili seçim yapma lüksü bulunmaktadır. Bu durumun kadınları psikolojik olarak nasıl hissettirdiğini G5’in ifadelerindeki “bütün çalışan annelerin terapiden geçmeleri lazım” ifadesinden anlamak mümkündür. Son olarak G9’un tüm konu ile ilgili olarak yaşadığı sıkıntılı süreci kendi ifadeleri ile aktarmak yerinde bir özet niteliğinde olacaktır:

“...Bazen şöyle bir bakıyorum ya diyorum böyle nereye kadar bu şekilde...böyle ne zamana kadar emekli olana kadar e yaş gidiyor bazı şeyler kaçıyor...ya keşke yani ülkemizin devletimizin imkanları olsa bu sağlansa ama en azından yapabilecekleri en ufak şeye kadar yapsalar çok iyi olur yani. Tamamen toplum olarak her şey çok daha değişir çok daha güzel olur yani hele çocuklar, o çocuklar geleceğimiz umudumuz...İnşallah daha güzel olur. Anne mutlu olması lazım enerjik olması lazım yani işe bütün enerjimi ben harcamam zaten eve kalmaz ve bitiyorsun ya bir noktada artık daha eve gittiğinde evde çok kendini zorladığın zaman oluyor evde zorluyorsun o çocuklara o vakti verebilmen için kendinden zorla olanı ne kadar bir damla bile olsa onlara vermeye çalışıyorsun. Kendi kendimize muhakemelerimiz oluyor kendini kötü hissettiğin zamanlar oluyor her anınız bir olmuyor. Şuan o çocuklar oğlum mesela 6 yaşında kızım 3.5 yaşında yani oyun çağındalar anneyle babayla oyun istiyor geleyim eve onlarla oyun oynayayım ama senin hem onu yapman gerekiyor hem evde başka sorumluluklarını devam ettirmen gerekiyor işte onu diyorum tamamen bu maddiyata dayanıyor olanaklarımız daha iyi olursa bizde daha farklı bir hayat yaşayabiliriz”.

4.4.2.3.4. İş-Aile Yaşam Dengesi Sağlamada Sorunlu Alanlar ve Çözüm Yönelik Beklenti ve Talepler

Çalışan bireylerde özellikle evli ve çocuk sahibi olan kadınların iş hayatı ve ev hayatı arasında yaşadıkları çıkmazdaki sorunlu alanların net olarak anlaşılması, bu sorunların çözümü noktasındaki beklentileri ile daha da gün yüzüne çıkacaktır. Bu amaçla katılımcılara son olarak “iş-aile yaşam dengesi sağlama noktasında hangi desteklerin varlığı sizi rahatlatır?” sorusu yöneltilmiştir. Katılımcıların çoğu hem beklenti ve taleplerini ifade etmiş, hem de sorunlu hissettikleri ve zorluk yaşadıkları durumlarla ilgili şikayetlerinden bahsetmiştir. Genel olarak sorunlar ve talepler çalışan annelere yönelik üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar; kreş sorunu, mesai saati sorunu ve izin süreleri/raporlar hakkındadır:

“...Özellikle çocuklar küçükken bir kreş. Kreş olayı gerçekten sıkıntı. Ha ben niye benim bir derece kayıinvalidem vardı çocuklara. Ama bütün hepimizde sıkıntıydı onlar bir yere gittiği zaman benim çocuklarımda sokakta kalıyordu. Yanında getiremiyorsun, e çocuklarına hani süt izni filan eskiden altı aydı. Şimdi yine bir sene filan veriyorlar ediyorlar. E evin uzak olduğu zaman zaten bir gidiş geliş filan problem. Ya çocukta daha fazla zorluk çekiyorsun çocuklar ufakken daha fazla zorluk çekiyorsun. E ilkokula başlıyor senden sonra gidiyor okula e sen o çocuğu okula aşağı indirmeden bu sefer buraya geliyorsun geç kaldın problemi. Şu an tüm bayan arkadaşlarımla konuşsanız özellikle okula giden çocukları olanlar hepsi aynı şeyi

şikayet edecek. Çocuk meselesi. Çünkü geçende uyarı cezası aldı bir arkadaşımız niye bir hafta içinde üç kere saat 8:00'den sonra geldi. Ama geldi de bunun çocuğu var işte okula gidiyor e çocuk bir on dakika geç kalsa ne olacak işte onu göremiyorlar. Bence en çok destek şuan benim çocuklarım tamam büyüdü ama en çok desteği yine çocuk yönünden yaparlarsa valla ben onların arkasındayım... Bu parasal destekten daha önemli bence". (G1)

"...Çocuklarımız hasta olduğunda çocuk doktoru mesela bu çocuğun 3 gün istirahat etmesi gerekiyor dediğinde ya anne ya babaya da bu sürenin verilmesini istiyoruz çünkü yıllık iznimizden kullanıyoruz bizim de onu kullanmaya hakkımız var yaz tatili için. Zaten 20 gün iznimiz var. Kadınları çalışma hayatına dahil edilmesi isteniyor ama alt yapıda ona göre hazırlanmalı. İşin stresini bazen çocuktan çıkarıyoruz bağırıyoruz bu sefer akşam yattığımız zaman biz vicdan yapıyoruz çocuğun aslında hiçbir suçu yok farkındayız ama şartlar o noktaya getiriyor yani o da ayrı bir konu". (G4)

"...Mesela şimdi milli eğitime baktığımız zaman okullar kaçta başlıyor 9'da başlıyor kaçta bitiyor 3'te bitiyor ama burada ne yapılabilir en azından öğle arasına uzun teneffüs şeklinde bir sıcak çorba, ekmek arası sandviç ya da ne bileyim yemek de çıkartılabilir bence kantinler bu koşullarda uygun ki her çocuk değil çalışan ailelerin çocukları anne-baba çalıştığı zaman. Sabah çalışan annelere 9/4 mesai olabilir. Mesela hastalandılar ya ama biz çalışmak zorundayız bize bir rapor bir izin yok. Öyle olduğu zaman ne oluyor ben hasta çocuğu buraya getiriyorum beni kreş arıyor diyor ki çocuğunuzun ateşi var ne yapıyım e ben buraya getireceğim çocuğa burada iş yerinde bakacağım eve mi gidebileceğim. Şartlar uygun değil çocuklara uygun değil. Yirmi gün iznimin eğer okula göre ayarlarsak beş günü zaten ara tatile gidiyor. E on beş günü bu şekilde gidiyor daha yaz tatili filan hariç. Sonuçta bir düzenlemenin yapılması gerekiyor. Bu konuda çok sıkıntı yaşıyoruz. Şimdi bir düzenleme yapıyor milli eğitim bazı okulları seçmişler onları çalışan annelere dayalı tam gün yapacaklarmış yani bilmiyorum tam günden kasıtları ne sonuçta 8/5 çalışıyorum bana öyle bir imkan sağlamalı ki 8/5 olacak şekilde yapmalı. En azından belli bir yaşa kadar yapılmalı". (G5)

"...Ya mesela ücretsiz izin tanınıyor ama belli bir yaşa kadar ücretli izne ayrılabiliriz. Maddi kaynaklarımız yeterli olsa her şey çok daha farklı olabilir zamanı satın alabiliriz bazı şeyleri yaptırarak yani. Bayanlar gerçekten yani anneler daha hoş görülebilir onların bu düzenlemeleri devam ettirilmeli yani şuan aklıma gelen ilk şey maddi kaynaklarımız düzeltilse çok iyi olur. Çocukluk dönemi ile alakalı izinler süt izni filan biraz daha uzatılabilir, çalışma saatleri bayanlara yapılır mı bilmiyorum daha farklı olabilir. En azından çocukların belli bir yaşına kadar". (G9)

“...Daha uzun süre iş hayatından uzaklaşmak gerektiğini düşünüyorum mesela çocuktan ayrılmak için psikolojin yeterli olmuyor onu birine bırakacak psikolojide de değilsin o sürenin en az bir 2 yıla uzaması gerektiğini isteğe göre 3 yıla uzaması gerektiğini düşünüyorum. Mesela kesinlikle mesai saatlerinin kısılması olabilir çünkü iş hayatındasın tamam mı senin yerine başkasını bulabilirler ama anne olarak o çocuk başkasını bulamaz senin yerine başkasını koyamaz”. (G10)

Tüm söylemler ortak olan bir soruna işaret etmektedir. O da çalışan annelerin çocuk bakım sorunudur. Bu sorun noktasında devlet kaynaklı bir yardıma ihtiyaç duydukları aşıkardır. Katılımcılar, özellikle erken çocukluk dönemi için daha fazla izne ihtiyaç duymaktadırlar. Çocuğu okul çağındaki katılımcılar ise çocuklarının okula gönderilmesi ve karşılanması anlamında mesai saatlerinde sorun yaşamakta ve mesai saatinde belli bir yaşa kadar düzenleme talep etmektedirler. Aksi durumlarda çocuk bakım sorunu, aileyi özel kurumlara mecbur bırakmakta, maddi kaynaklarını ve bütçesini zorlamakta ve hatta bazı durumlarda aile birliğinin bozulmasına neden olmaktadır. G5, tüm bu nedenler sebebiyle eşinden ayrı şehirde yaşamak durumunda kaldığını ifade etmiştir:

“Hastanede yatarak tedavi gören çocuklar için anneler izinli sayılmıyor. İzin alamadım rapor almak zorunda kaldım ben mesela çocuğum ameliyat oldu ve emen bir çocuk büyük yaşta değil. Milli eğitimin çalışan anneler için ekstra bir çalışma yapması gerekiyor çünkü biz bu konuda çok mağduruz bizi özele yönlendiriyor zaten aldığımız maaş ortada. Mesela Tokat’ta tam zamanlı devlet okulu yok, çalışma saatlerine uyabilmesi için mecbur özele göndermek zorunda kalıyoruz. Büyük bir şehirde yapamayacağımı bildiğim için küçük bir şehirde kaldım babalarından ayrı kaldılar. Ben burada 1,5 çocuk fiyatına 3 çocuk okutuyorum 2 katı yani. Maddi anlamda bir tık bile neresi iyiye onu tercih etmek zorundayız. Çocuğu tek başına bıraktığımda hemen koşup gidebiliyorum en azından”. (G5)



SONUÇ

Kadın işgücünü ve kadın hayatını birçok alanda etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkan toplumsal cinsiyet algısı, kadınlar için toplumun her kademesinde dezavantajlı bir tablo çizen ve geride bırakan, ilerlemesi için mücadele etmesini gerektiren birtakım yazılı olmayan kuralları içermektedir. Modern yüzyılda her ne kadar kağıt üzerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dair düzenlemeler yer alıyor olsa da, çoğunlukla pratiğe adapte olamamış farklı boyutları bulunmaktadır. Kadınlar için belirlenmiş toplumsal rol ve sorumluluklar, bu boyutlardan biridir. Sanayi Devrimi sonrası çalışma hayatında kendine yer bulabilen kadın işgücü, toplumda ve işgücü piyasalarında süregelen farklı dezavantajlarla birlikte hem çalışma alanında hem aile alanında hayatlarını sürdürmeye devam etmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği göz önüne alındığında çalışma hayatında her geçen gün sayıları artan kadın işgücünün, erkek işgücü karşısında tam bir eşitlik sağlayabilmesinin önünde birtakım engeller bulunmaktadır. Bu engeller, yasal düzenlemelerin dışında ve çoğunlukla görünmeyen bir olgu olan toplumsal cinsiyetin zihniyetlerde varlığını sürdürmeye devam eden rol beklentileri ile ilişkilidir. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların çalışma hayatında yer aldığı modern dönemin dinamiklerine uyum sağlayamamakta, kadın ve erkeğe eşit olmayan iş yükü yüklemektedir. Bu iş yükünün; kadın işgücünün istihdam edilebilirliğini, işgücü piyasalarındaki verimini ve özel yaşamdaki tatminini etkilemesi kaçınılmazdır.

Günümüzün yoğun iş hayatı temposu, çalışan bireylerin iş ve iş dışı alanlarda dengeyi bulma konusunda zorluk yaşamalarına neden olmakta ve iş-aile çatışmasına zemin hazırlamaktadır. Çalışan bireyler için öncelikli yaşam alanları olan iş ve aile hayatı arası denge sağlayabilmek; alanlar arasındaki zaman yönetimi, kişisel özellikler, alanlardan gelen rol talepleri ve bu taleplerin karşılanması adına harcanan zaman gibi değişkenleri içinde barındıran bir süreci kapsamaktadır. Bu noktada cinsiyet, iş-aile çatışmasını tetikleyen önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmakta ve yine kadının toplumsal cinsiyet nedeniyle ekstra dezavantajlı bir iş-aile yaşam dengesi sürecine sahip olmasına neden olmaktadır.

Araştırmada elde edilen bulgular: çalışma hayatı, toplumsal cinsiyet algısı ve iş-aile çatışması ve denge problemi etrafında üç ana başlık altında incelenmiştir.

Çalışma hayatının alt başlıklarında katılımcıların çalışma hayatındaki geçmişleri, evlilik ve çocuk sonrası döneme ilişkin deneyimleri, çalışma hayatında bulunma nedenleri, çalışma hayatında ayrımcılık ve pozitif ayrımcılığa ilişkin görüş ve deneyimlerine yer verilmiştir. Toplumsal cinsiyet algıları başlığı ise cinsiyet önceliği, aile içi egemenlik, ev sorumluluklarına dair görüş ve deneyimler, öğretilmişlik ve beklentiler alt başlıkları altında değerlendirilmiştir. Son olarak iş-aile çatışması, iş yükü ve denge problemi başlığı altında zamanın aile ve iş arası paylaşımı, iş-aile yaşam dengesi, ev mesaisi/çift mesai, iş-aile yaşam dengesi sağlamada sorunlu alanlar, çözüme yönelik beklenti ve talepler aktarılmıştır.

Çalışma hayatına ilişkin bulgularda en dikkat çeken konu evlilik sonrası çalışma yaşamıdır. Kadınlar için evlilikteki eş rolünden ziyade “annelik” rolünün öne çıktığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle çalışan annenin sorumlulukları, evli ve çalışan kadının sorumluluklarından çok daha fazla olmaktadır. Katılımcıların neredeyse tümü, annelik rolünün baskınlığına dikkat çekmişlerdir. Çocuk sonrası zaman yönetiminin oldukça zorlaştığını ifade eden katılımcılar, özellikle çocuklarının küçük olduğu dönemki zorluklardan bahsetmişlerdir.

Çalışma hayatında bulunma nedenlerinin yoğunlukla saygınlık ve özgüven kazanımı olduğu gözlenmiştir. Katılımcılar, çalışıyor ve üretiyor olmaktan duydukları mutluluk nedeniyle maddi kaygı gütmedikleri durumlarda da çalışmaya devam etme eğilimi göstermektedirler. Bununla birlikte çalışan bir kadın olmaları, ailede ve toplumda daha çok saygınlık kazanmalarını sağlamakta, sözlerini ve fikirlerinin daha değerli görülmesine neden olmaktadır.

Cinsiyet ayrımı konusunda ayrımcılık içeren bazı söz ve önyargıların çalışma hayatında halen bulunduğu gösteren birtakım ifadeler rastlanmıştır. Kadınlar, bazı erkek çalışan ve yöneticilerin kadınların çalışma hayatında bulunmasıyla ilgili olumsuz söz ve davranışlarına maruz kalabilmektedirler. Katılımcıların pozitif ayrımcılık ile ilgili görüş ve deneyimlerinde ise kendilerine en çok çocukları ile ilgili sorumlulukları noktasında hoşgörü sağlandığı görülmektedir. Bu durum, çocuk sorumluluğunda ebeveyn yaklaşımından ziyade “anne” rolünün baskınlığı ile ilgilidir. Bununla birlikte, çalışma hayatında işe odaklanma ile ilgili kadın ve erkek

için şartların eşit olmadığını, kadının rol ve sorumlulukları nedeniyle geride kaldığını vurgulayan ifadeler bulunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet algıları kapsamında katılımcıların çoğu, çalışma hayatında erkeklerin daha öncelikli görüldüğünü belirtmişlerdir. Bu anlamda kadınlara engel oluşturan en büyük faktörün hamilelik süreci, çocuk bakımı ve ev sorumlulukları olduğu düşünülmektedir. Özellikle yöneticilik ve idarecilik anlamında erkeklerin kadınlara göre daha avantajlı görüldüğüne ilişkin görüşler bulunmaktadır. Katılımcıların aile içi egemenlikle ilgili görüşlerinin çoğunda toplumsal cinsiyet bakış açısına sahip olmadıkları, fakat toplumda böyle bir algının var olduğunu kabul ettikleri gözlenmiştir.

Toplumsal cinsiyet algısında en öne çıkan başlık, ev sorumluluklarındaki dağılım ve ayrışmadır. Ev sorumluluklarının kadın-erkek dağılımıyla ilgili ciddi bir fark bulunmaktadır. Çoğu ev işinin kadınlar tarafından yürütüldüğü, bunun adil bir dağılım olmadığına kabul edilmesine karşın kanıksanmış bir eylem olduğu görülmektedir. Eşlerin her ikisi de çalışıyor olmasına rağmen ev sorumlulukların büyük bölümü kadınlardadır. Bu noktada erkekler, “yardımcı” olarak görülmekten öteye gidememektedir. Bu durum, katılımcıların çoğu tarafından toplumsal öğretilerin kadın işi-erkek işi tanımlamaları ve nesiller arası aktarımı ile ilişkilendirilmektedir.

İş-aile çatışması, iş yükü ve denge problemi etrafında incelendiğinde zaman paylaşımı önemli bir göstergedir. Bu bağlamda katılımcıların bir gün içerisinde en çok zaman ve enerji harcadıkları alan, mesai saatlerinden dolayı iş alanıdır. Sonrasında ise çocuklarına ve ev sorumluluklarına vakit ayırdıkları ve bu nedenle sosyal yaşama enerji ve vakitlerinin kalmadığı görülmektedir. Özellikle çocuklarının yaşının küçük olması, bu anlamda belirleyici bir faktördür. Çoğu katılımcı, mesai saatlerinde küçük yaştaki çocukları ile ilgili endişe taşımakta, güvenilir bir bakım hizmeti alamadıkları takdirde işlerine kendilerini tam anlamıyla verememektedir. Bu anlamda düşünülen ve sorumluluk alan tarafın çoğunlukla kadınlar olduğunu ifade eden görüşler mevcuttur. Bununla birlikte katılımcılar, iş ve ev sorumlulukları nedeniyle çoğu zaman kendilerinden fedakarlık yapmak durumunda kalmakta, kişisel bakım ve ihtiyaçlarını ertelemektedirler. Özellikle uykudan feragat etmek, çoğu

katılımcının değindiğini başlıca konudur. Ayrıca kuaföre gitmek, sosyalleşmek gibi temel ihtiyaçlarını da çoğunlukla çocuk ve ev sorumlulukları nedeniyle karşılayamamaktadırlar. Katılımcıların neredeyse tamamı sosyal yaşamdan kopmak durumunda kaldıklarını ve denge kuramadıklarını ifade etmiştir. Bu durum haliyle onları tükenmiş ve yorgun hissettirmektedir. Ayrıca bu durumun iş performanslarını etkilediğini de belirtmişlerdir.

Kadınlar için mesai saati bitiminden sonra ikinci bir mesainin başladığı, katılımcıların ifadelerinde görülmektedir. Ev mesaisi, katılımcıların iş mesaisi sonrası kendilerini bekleyen yemek, bulaşık, çamaşır, ütü gibi sırasıyla yaptıkları faaliyetleri kapsamaktadır. Bu durum yalnızca mesai sonrası değil, hafta sonları izin günlerinde de gerçekleşmektedir. Bu anlamda kadınların mesai dışı dinlenme alanlarının toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle oldukça sınırlı olduğu görülmektedir.

Katılımcıların iş-aile yaşam dengesi ile ilgili en çok sorunlu hissettikleri ve çözüm aradıkları konular; erken çocukluk dönemi izinleri, kreş, hastalık raporu ve mesai saatleri ile ilgilidir. Özellikle çocukları belirli bir yaşa gelene kadar birtakım pozitif ayrımcılık uygulamalarına ihtiyaç duymaktadırlar. Çocuklarının doktor tarafından rapor verilen rahatsızlık dönemlerinde ebeveynlerden birinin de raporlu sayılmasını talep etmişler, bu konuda iş hayatında mağduriyet yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca mesai saatlerine uyması ve tam gün olması sebebiyle çocuklarını özel kurumlara vermek durumunda kalmaları da öne çıkan konular arasındadır.

Sonuç olarak tüm bilgiler ve bulgular göstermektedir ki, bireyler her ne kadar kağıt üzerinde eşit görünseler de, kadınlar toplumsal cinsiyet algılarının yazılı olmayan düzenlemeleri sonucu “adaletsiz” bir yapıda varlık göstermeye çalışmaktadırlar. Çalışma hayatında eşit şartlara sahip görülen kadın ve erkekler için, iş mesaisi dışında eşit olmayan bir iş yükü bulunmaktadır. Bu durum, iş hayatının yoğun dinamiklerinin bireyler açısından yarattığı iş-aile çatışmasına karşı kadınları savunmasız bırakmaktadır. Yapılan görüşmelerde katılımcılar, iş-aile ve yaşam alanında denge sağlayamadıklarını, ev ve çocuk sorumluluklarının neredeyse tamamının kendileri üzerinde bulunduğunu ifade etmişlerdir. Bu ağır iş yükü nedeniyle kişisel hayat ve ihtiyaçlarından feragat etmek durumunda kalmışlardır.

İş-aile yaşam dengesinin sağlanması, özellikle kadın istihdam edilebilirliğinin önem arz ettiği refah ve ilerleme hedefinde olan ülkemiz için önemli kazançlar sağlayacaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesinde ve iş aile yaşamının uyumlulaştırılabilmesinde kadınların sahip oldukları iş yükünü hafifletmek, özellikle çocuk bakım konusunda destekleyici politika ve düzenlemelerin artırılması önem arz etmektedir. Bu politikaların yalnızca kadınlar özelinde değil ebeveynler kapsamında yapılması, kadınların istihdam edilebilirliğinde dezavantaj oluşturmaması adına elzemdir. Çalışan ebeveynlerin çocuklarının kreş ihtiyacının kamu kurumları ile sağlanması ve yaygınlaştırılması, bu anlamda destekleyici olacaktır. Çocukların raporlu rahatsızlık dönemlerinde ebeveynlerden birinin de bu kapsamda raporlu sayılması yıllık izinlerinin kendilerine ve ailelerine kalması, dinlenme ve tatil haklarını kullanabilmeleri anlamında önemlidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği anlamında gelişim gösterebilmek adına toplum bilincinin bireyler ve ailelerde çeşitli eğitimler aracılığıyla sağlanması ve artırılması, gelecek nesillerin eşitlikçi bir anlayışta yetişmesi için gerekli görülmektedir.



KAYNAKÇA

- AFŞAR Bilge ve ÖĞREKÇİ Süleyman, “Tarihsel Süreçte Kadının Gelişimi ve Ekonomideki Rolü: Toplayıcı Kadından Günümüz Kadınına Dönüşüm”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi* 17, sy 1 (2014): 69.
- AKDEMİR Sevim, DAVARCIOĞLU ÖZAKTAŞ Fatma ve AKSOY Nagihan, “Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri”. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi* 43 (Güz 2019): 184-202.
- AKGEYİK Tekin, “Türkiye’de Kadınların İşgücü Piyasasına Katılımını Etkileyen Faktörler: TÜİK verileri Üzerine Bir Analiz”. *Sosyal Siyaset Konferansları*, sy 70 (Ocak 2016): 31-53.
- AKIN Adnan, ULUKÖK Esra ve ARAR Tayfun, “İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme”. *AKÜ İİBF Dergisi* 19, sy 1 (2017): 113-24.
- AKTAŞ Gül, “Feminist Söylemler Bağlamında Kadın Kimliği: Erkek Egemen Bir Toplumda Kadın Olmak”. *Edebiyat Fakültesi Dergisi* 30, sy 1 (2013): 53-72.
- ALTIOK GÜREL Pınar, “İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi”. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, sy 1 (2018): 31-44.
- ARIKAN Gülay, “Ataerkillik Kavramıyla İlgili Sosyolojik Tartışmalar”. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi* 14, sy 1-2 (1997): 1-24.
- ARPACI Fatma ve ERSOY Ali Fuat, “Kadının Çalışmasının Ailenin Yaşam Kalitesine Etkisinin İncelenmesi”. *Aile ve Toplum* 3, sy 11 (2007): 41-50.
- ARSLAN Gülay, “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına Dair Sözleşme (Öngörülen Haklar ve Öngörülen Usuller)”. *İÜHFM*, sy 1-2 (2004): 3-43.
- ARSLAN Mustafa, “İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Kadın Çalışanların İş Doyumları Üzerindeki Etkisi”. *Birey ve Toplum* 2, sy 3 (2012): 99-113.
- AŞKIN Muhittin, “Sosyal Öğrenme Kuramı Açısından Olumlu ve Olumsuz Sosyal Davranışlar”. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 1, sy 1 (1986): 147-53.

- BALCI Yusuf ve ÇETİN Güldenur, “COVID-19 Pandemi Sürecinin Türkiye’de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Covid-19 Sosyal Bilimler Özel Sayısı Bahar (Özel Ek)*, sy 37 (t.y.): 40-58.
- BALTACI Ali, “Nitel Araştırma Süreci: Nitel Bir Araştırma Nasıl Yapılır?” *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)* 5, sy 2 (2019): 368-88.
- BALTACI Ali, “Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme”. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 7, sy 1 (2018): 231-74.
- BAYKAL Beril, “İş ve Aile Yaşamı Arasındaki Çatışma Düzeyinin Kadın Çalışanların Psikolojik, Sosyal ve Kültürel Yaşamları Üzerindeki Etkisi”. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- BAYRAKÇI Mustafa, “Sosyal Öğrenme Kuramı ve Eğitimde Uygulanması”. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2007.
- BAYRAMOĞLU Gökben, “İş-Aile Sınırı Teorisi Bağlamında Kadın Akademisyenlerin İş-Yaşam Dengesinin Sağlanmasına Yönelik Bir Araştırma”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 17, sy 68 (2018): 1722-44.
- BİÇERLİ Kemal ve ÖZER Mustafa, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi”. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3, sy 1 (2003): 57.
- BİNGÖL Orhan, “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık”. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 16, sy (Özel Sayı 1) (2014): 108-14.
- BOSTANCIOĞLU Ali İmran, “İş Yaşam Dengesi ve İş Yaşam Dengesinin Çalışan Verimliliği Üzerine Etkileri: İstanbul İli Kağıthane İlçesi Lise ve Dengi Okul Öğretmenleri Üzerinde Bir Alan Araştırması”. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- CANDOĞAN Burcu, “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin İş Aile Yaşam Dengesi Tartışmaları İle Yeniden Üretimi”. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
- COONTZ Stephanie ve HENDERSON Peta, “Sınıflı ve Devletli Toplamların Kökenindeki Mülkiyet Biçimleri, Politik İktidar ve Kadın Emeği”. İçinde *Kadının Görünmeyen Emeği: Maddecî Bir Feminizm Üzerine*, editör Gülnur

- Acar Savran ve Nesrin Tura Demiryontan, 2.basım., 30-31. İstanbul: Yordam Kitap, 2012.
- COŞKUNER Selda, “Akademisyenlerin İş ve Aile Karakteristiklerinin Evlilik, Aile, Yaşam Tatmini İle İlişkisi: İş ve Aile Çatışmasının Aracı Rolü”. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, 2013.
- ÇAKMAK DORUK Nihal, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerine Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü”. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
- ÇAKMAK Fatma, “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımını Etkileyen Sosyo-Ekonomik Faktörler”. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2021.
- ÇARIKÇI İlker H., “Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)”. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2001.
- ÇARIKÇI İlker Hüseyin ve ÇELİKKOL Özlem, “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sy 9 (2009): 153-70.
- ÇEKMEZ Erdem, YILDIZ Cemalettin ve BÜTÜNER Suphi Önder, “Phenomenographic Research Method”. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED)* 6, sy 2 (2012): 77-102.
- ÇELİK Hilal, BAŞER BAYKAL Nur ve KILIÇ MEMUR Hale Nur, “Nitel Veri Analizi ve Temel İlkeleri”. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi* 8, sy 1 (2020): 379-406.
- ÇETİNCELİ Koray ve ÇARIKÇI İlker Hüseyin, “İş-Aile Çatışması Neden ve Sonuçları: Kuramsal Bir Değerlendirme”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2, sy 37 (2020): 174-92.
- DAYIOĞLU Meltem ve KIRDAR Murat G., “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler”. Çalışma Raporu Sayı:5. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Planlama Teşkilatı ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı, 2010.

- DEDEOĞLU Saniye, “Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği”. *Toplum ve Bilim*, sy 86 (2000): 139-70.
- DEDEOĞLU Saniye, “Türkiye’de Refah Devleti, Toplumsal Cinsiyet ve Kadın İstihdamı”. İçinde *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, editör Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, 211-29. İstanbul: İletişim Yayınları, 2012.
- DEMİR Özlem, “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Çalışma Hayatında Kadın İstihdamına Yönelik Düzenlemeler”. İçinde *Güncel Sosyal ve Mali Sorunlara Yönelik Seçme Yazılar*, editör Neslihan Koç, 99-126. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2019.
- DEMİRGÖZ BAL Meltem, “Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bir Bakış”. *KASHED* 1, sy 1 (2014): 15-28.
- DEMREN Çağdaş, “Erkeklik, Ataerkillik Ve İktidar İlişkileri”. *Toplumsal Cinsiyet, Sağlık ve Kadın*, 2003.
- DERİNCE M.Şerif, “Toplumsal Cinsiyet, Eğitim ve Anadili”. Önce Anadili Analiz Raporları. Diyarbakır Siyasal ve Sosyal Araştırmalar Enstitüsü, 2012.
- DONOVAN Josephine, *Feminist Teori: Amerikan Feminizminin Entelektüel Gelenekleri*. Çeviren Bora Aksu, Meltem Ağduk Gevrek, ve Fevziye Sayılan. 5. baskı. İstanbul: İletişim Yayınları, 2009.
- DÖKMEN Y. Zehra, *Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. 6. bs. İstanbul: Remzi Kitabevi, 2009.
- DURU Aybüke, “İş-Aile Çatışması: Kadın Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma”. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020.
- DÜNDAR ZEYBEKOĞLU Özge, “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Televizyon Reklamlarına Yansıması”. *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar* 5, sy 1 (2012): 121-36.
- ECEVİT Yıldız, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları”. *CEİD Yayınları*, Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz II, 2021, 111.
- ECEVİT Yıldız, “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, t.y., 272.

- EFEOĞLU İbrahim Efe, “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- EFEOĞLU İ.Efe ve ÖZGEN Hüseyin, “İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16, sy 2 (2007): 237-54.
- EKİCİ Kemal, “Aile-İş Çatışması ve Tükenmişlik”. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, 2014.
https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/711526/yokAcikBilim_10071281.pdf?sequence=-1.
- EKMEKÇİ Yeşim, “Türkiye’de Kadın İşgücünün Gelişimi ve Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Engeller”. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004.
- ENGELS Friedrich, *Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni*. Eriş Yayınları, 1979.
- ERBEN Gül Selin ve ÖTKEN Ayşe Begüm, “Paternalist Liderlik ve İşe İlişkin İyilik İlişkisinde İş-Yaşam Dengesinin Rolü”. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, sy 22 (2014): 103-21.
- ERDAYI Ahmet Utku, “Koronavirüs Pandemisi Sürecinde Tele Çalışma: Evde Çalışma ve Yaşam Koşulları”. editör Memet Şahin, 690-98. Ankara: IKSAD Yayınları, 2023.
- ERDAYI A.Utku, “İş Yeri Dışında Bir Esnek Çalışma Modeli Olarak Ev Eksenli Tele Çalışma: Beklentiler ve Sorunlu Alanlar”. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi* 22, sy 41 (2021): 1211-46.
- ERDAYI A.Utku, “Pandemide Kadın Olmak: Koronavirüs Pandemisinde Kadınların Yaşadıkları Sorunlar”. İçinde *COVID-19 ve Sosyal Politika: Pandemi Sürecinde Yaşanan Sosyo-Politik Sorunlar*, editör Özlem Demir, 1.Basım., 241. Ekin Yayınevi, 2021.
- ERGÜDER Başak, “Türkiye’de Kadın Emeginin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emegi ve Kadın Emegine Talep”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.

- GALVEZ A., TIRADO F. ve ALCARAZ J.M., “Resisting Long Working Hours: The Case Of Spanish Female Teleworkers”. *German Journal of Human Resource Management* 32, sy 3-4 (2018): 195-216.
- GENÇTÜRK Zahide, “Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılımını Etkileyen Faktörler”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Entitüsü Dergisi*, sy 43 (Şubat 2022): 361-94.
- GİRAY M.Deniz ve ERGİN Canan, “Çift-Kariyerli Ailelerde Bireylerin Yaşadıkları İş-Aile ve Aile-iş Çatışmalarının Kendini Kurgulama Davranışı ve Yaşam Olayları İle İlişkisi”. *Türk Psikoloji Dergisi* 21, sy 57 (2006): 83-101.
- GÖNÜLLÜ Müzeyyen ve İÇLİ Gönül, “Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri”. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 25, sy 1 (2001): 81-100.
- GÜLDİKEN Nevzat, *Çalışma Sosyolojisi*. 2.Baskı. Nobel Yayın, 2020.
- GÜLDİKEN Nevzat, *Siyaset Toplumsal Gelişmeler ve Anayasal Süreçler İçerisinde Türk Sosyal Politika Tarihi*. 1. Baskı. Eğitim Yayınevi, 2022.
- GÜLDÜ Özgür ve KART ERSOY Müge, “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 64, sy 3 (t.y.): 98-116.
- GÜLERYÜZ İlknur, “Öğretmenlerde İşten Ayrılma Niyetinin Yordayıcısı Olarak, İş-Yaşam Dengesi ve Çalışmaya Tutkunluk”. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2016.
- GÜMÜŞ D., Özlem, “Toplumsal Cinsiyet Sosyalleşmesine İlişkin Kuramlar”. *Türk Psikoloji Bülteni*, sy 38 (2006): 92.
- GÜR Öznur, “İş-Yaşam Dengesinin ‘Mersin’de Otomotiv Sektöründe Araştırılması”. Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2016.
- GÜREL Ramazan, “Sosyal Pekiştireçlerin ve Model Davranışlarının, Çocukların Ahlaki Yargılarının Şekillenmesindeki Etkisi (Bandura Örneği)”. *Değerler Eğitimi Dergisi* 12, sy 28 (2014): 101-19.
- GÜRHAN Nazife, “Toplumsal Cinsiyet ve İslami Feminist Söylem”. *Contemporary Perceptions of Islam in the Context of Science, Ethics, and Art*, 2010.

https://www.academia.edu/38075879/Toplumsal_Cinsiyet_ve_Islami_Feminist_S%C3%B6ylem.

GÜROL Mehmet Ali, “Türkiye’de İş Yaşamındaki Kent Kadının Açmazı : Kariyer-Aile İkilemi”. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, sy Yerel Ekonomiler Özel Sayısı (2007): 144-50.

HALAÇLI Bekirhan ve KARAALP ORHAN Hacer Simay, “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliği: İşveren Yönlü Bir Analiz”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 61 (2022): 65-90.

HIDIR ÖZCAN Anıl ve BAYARÇELİK Ebru Beyza, “Kuşaklara Göre İş Tatmini, Tükenmişlik ve İş Yaşam Dengesi”. *International Journal of Management and Administration* 4, sy 7 (2020): 54-70.

HUBERMAN Leo, *Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla = Man’s Worldly Goods*. Çeviren Murat Belge. 18. baskı. İstanbul: İletişim Yayınları, 2017.

HÜSEYİNLİ Namık ve HÜSEYİNLİ Tahire, “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler”. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* 34 (2016): 108-37.

İŞIKLI Şevki, “Kadına Tahakküm Ya da Eril Usun Tavrıları”. *Akademik Bakış Dergisi*, sy 43 (2014).

İÇLİ Gönül, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Küreselleşme”. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sy 30 (Ocak 2018): 135.

İLERİ Ülkü, “Sosyal Politikalarda Kadın ve Cinsiyet Ayrımcılığı İle İlgili Başlıca Uluslararası ve Ulusal Hukuki Düzenlemeler”. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* 5, sy 12 (2016): 129-53.

İPÇİOĞLU İsa, EĞİLMEZ Özüm ve ŞEN Hilal, “Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma”. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 10, sy 25 (2018): 686-709.

KAHRAMAN DİNÇ Selma, “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi”. *DEUHYO ED* 3, sy 1 (2010): 30-35.

KALE ÖZÇELİK Fatmagül, “Kadınlara Karşı Her Biçimiyle Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi’nin Usule ve Esasa İlişkin Düzenlemeleri ve Türk Anayasa Hukuku’na Yansımaları”, t.y., 318.

- KANDİYOTİ Deniz, *Cariyeler ,Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. Çeviren Aksu Bora. Kadın Araştırmaları dizisi. Metis Yayınları, 1997.
- KARA Elif, “COVID-19 Pandemisi: İşgücü Üzerindeki Etkileri ve İstihdam Tedbirleri”. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)* 7, sy 5 (2020): 269-82.
- KARABIYIK İlyas, “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* 32, sy 1 (2012): 232.
- KARAL Dilek ve AYDEMİR Elvan, “Türkiye’de Kadına Yönelik Şiddet”. Usak Sosyal Araştırmalar Merkezi. Ankara: Uluslararası Stratejik Araştırmalar Kurumu, 2012.
- KARAOSMANOĞLU Abdulhalim, “Bir Uluslararası İlişkiler Teorisi Olarak Feminizm”. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, 2016.
- KEMALOĞLU Murat, “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi’nin (CEDAW) Türkiye Raporları ve Sivil Toplum Çerçevesinde Türkiye’de Kadının Durumunun Değerlendirilmesi”. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
- KESKİN Fatih ve ULUSAN Aycan, “Kadının Toplumsal İnşasına Yönelik Kuramsal Yaklaşımlara Dair Bir Değerlendirme”. *Akdeniz İletişim Dergisi*, t.y., 48-69.
- KLOPOTEK Magdalena, “The Advantages and Disadvantages of Remote Working From the Perspective of Young Employees”. *Scientific Quarterly Organization and Management* 40, sy 4 (2017): 39-49.
- KOCACIK Faruk ve GÖKKAYA Veda B., “Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları”. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 6, sy 1 (2005): 195-219.
- KORKMAZ Oya ve ERDOĞAN Evrim, “İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi”. *Ege Akademik Bakış* 14, sy 4 (2014): 541-57.
- KORKMAZER Fuat, “İşyükü Fazlalığı Algısının Yaşam Kalitesi Etkisi Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü”. Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.
- KORKMAZER Fuat ve AKSOY Ali, “İşyükü Fazlalığının Yaşam Kalitesi Üzerindeki Etkisinde İş-Aile Çatışmasının Aracı Rolü: Sağlık Sektöründe Bir

- Uygulama”. *Business & Management Studies: An International Journal* 8, sy 2 (2020): 1628-57.
- KUMAŞ Handan ve FİDAN Fatma, “Akademisyen ve Tekstil İşçileri Karşılaştırması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları”. *Journal of Social Policy Conferences*, sy 50 (2010): 507-32.
- KÜÇÜK AKSU Saniye, “Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Türkiye’de Eğitim ve Kadın İstihdamına Yansımaları”. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi* 4, sy 1 (2022): 159-77.
- KÜÇÜKUSTA Deniz, “Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi”. Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- MAKAL Ahmet, “Çalışma İlişkileri Tarihi”. İçinde *Anadolu Üniversitesi*, 18. Açıkoğretim Fakültesi Yayını, 2018.
- MAKAL Ahmet, “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Kadın Emeline İlişkin Gelişmeler”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 56, sy 2 (t.y.): 118-55.
- MEMİŞ Emel, ÖNEŞ Umut ve KIZILIRMAK Burça, “Kadınların Ev-Kadınlaştırılması: Ücretli ve Karşılıksız Emelin Toplumsal Cinsiyet Temelli Bir Analizi”. İçinde *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, editör Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, 1. baskı., 159-82. Araştırma- İnceleme Dizisi 306. Cağaloğlu, İstanbul: İletişim, 2012.
- MUSTAFAYEVA Lale ve BAYRAKTAROĞLU Serkan, “İş-Aile Çatışmaları ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki: Türkiye ve İngiltere’deki Akademisyenlerin Karşılaştırılması”. *İşletme Bilimi Dergisi* 2, sy 1 (2014): 128-45.
- ÖNEL Nursun, “İş-Aile Çatışmasının Çalışan Kadının Aile İçi İlişkileri Üzerine Etkileri”. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2006.
- ÖRÜCÜ Edip, KILIÇ Recep ve KILIÇ Taşkın, “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”. *Yönetim ve Ekonomi* 14, sy 2 (2007): 118-35.
- ÖZAYDINLIK Kevser, “Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye’de Kadın ve Eğitim”. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, sy 33 (2014): 93-112.

- ÖZDEMİR Hacı, “Toplumsal Cinsiyet Perspektifinde Erkeklik ve Kadınlık Algısı: Bir Alan Araştırması”. *Asya Studies, Academic Social Studies*, sy 10 (2019): 90-107.
- ÖZDEVECİOĞLU Mahmut ve ÇAKMAK DORUK Nihal, “Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, sy 33 (2009): 69-99.
- ÖZEN KAPIZ Serap, “İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 4, sy 3 (2002): 139-53.
- ÖZEN Serap ve CAN Damla, “İnsan Kaynakları Yöneticilerinin İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Algıları”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi* 19, sy 42:Kadın Çalışmaları Özel Sayısı (2018): 13-34.
- ÖZEN Yenen ve GÜL Abdülkadir, “Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu”. *KKEFD*, sy 15 (2007): 195-422.
- ÖZER Merve Menekşe, “Ataerkil Kapitalist Çalışma Yaşamından Kadın Tanıklıkları”. *Çalışma ve Toplum*, sy 3 (2017): 1397-1424.
- ÖZMUTAF Nezih Metin, “Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma”. *Cumhuriyet üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 8, sy 2 (2007): 41-60.
- ÖZTAN Ece, “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Olumlu Ayrımcılık”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, t.y., 204.
- ÖZTÜRK Emine, *Feminist Teori ve Tarihsel Süreçte Türk kadını*. Ankara: Gece Kitaplığı, 2017.
- RESMÎ GAZETE 01.09.1971 Sayı:13943 (1971).
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=1475&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>.
- RESMÎ GAZETE 10.06.2003 Sayı:25134 (2003).
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>.
- RESMÎ GAZETE 16.08.2013-28737. Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik (2013). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>.

RESMÎ GAZETE 23.07.1965 Sayı:12056 (1965).
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf>.

SARAÇ Simge, “Toplumsal cinsiyet”. *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları, Editörler Lerzan Gültekin, Gül Güneş, Ceylan Ertung, Aslı Şimşek, Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara, 2013, 27-32.*

SARIOĞLU Melike Elif ve ERDAYI A. Utku, “Türkiye’de Koronavirüs Pandemisinde Uzaktan Çalışan Kadınların Yaşadıkları Sorunlar: Çağrı Merkezi Çalışanlarına İlişkin Nitel Bir Araştırma”. İçinde *International Interdisciplinary Congress of Women in Science “ Diversity, Careers, Interdisciplinarity”*, editör Recep Akkaya, 809. IKSAD Yayınevi, 2023.

SAYILAN Fevziye, “Toplumsal Cinsiyet ve Eğitim: Eğitim ve Okullardaki Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğini Nasıl Ele Almak Gerekir?”, t.y., 14-76.

SEVİM Ayşe, *Feminizm. Kılavuz Kitaplar Dizisi 14. İstanbul: İnsan Yayınları, 2005.*

SOYSEÇKİN İdil, “Kadın İstihdamı”, 26 Ocak 2021.
<https://feministbellek.org/kadin-istihdami/>.

SULTANA Abeda, “Ataerkillik ve Kadının İkincilliği; Kuramsal Bir Analiz”. Çeviren Saadet Altay. *e-Şarkiyat İlmi Araştırmalar Dergisi* 11, sy 1 (2019): 417-27.

ŞAHİN Menekşe, “İşgücü Piyasasında Dezavantajlı Gruplar: Kadınlar”. İçinde *İşgücü Piyasasında Dezavantajlı Gruplar*, editör Yavuz Kağan Yasım, 23-51. Ankara: Türkiye Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi, 2019.

ŞAHİN Suna ve BAYHAN Cevdet A., “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Ekonomik Boyutu”. *Lectio Socialis* 4, sy 1 (2020): 59-74.

ŞİRİN M.Sabri, “Ağır İş Yükü İle İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Yönetici Desteğinin Aracılık Rolü”. Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.

ŞİVYE Ozan Çağım, “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan”. Erişim 12 Nisan 2023. <http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html>.

TAŞ Gün, “Feminizm Üzerine Genel Bir Değerlendirme: Kavramsal Analizi, Tarihsel Süreçleri ve Dönüşümleri”. *Akademik Hassasiyetler*, 2016, 163-75.

- TEKİN Hasan Hüseyin, “Nitel Araştırma Yönteminin Bir Veri Toplama Tekniği Olarak Derinlemesine Görüşme”. *İstanbul University Journal of Sociology* 3, sy 13 (2012): 101-16.
- TEKİNDAL Melike ve UĞUZ ARSU Şerife, “Nitel Araştırma Yöntemi Olarak Fenomenolojik Yaklaşımın Kapsamı ve Sürecine Yönelik Bir Derleme”. *Ufuk Ötesi Bilim Dergisi* 20, sy 1 (2020): 153-82.
- TOKSÖZ Gülay, “Neo-Liberal Piyasa, Özel ve Kamusal Patriarka Çıkmazında Kadın Emegi”. İçinde *Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın*, editör Saniye Dedeoğlu ve Adem Yavuz Elveren, 1.Baskı., 103-26. Araştırma-İnceleme Dizisi 306. İstanbul: İletişim Yayınları, 2012.
- TOLAY Ebru ve BAYSAL Sinem, “Kadın Akademisyenler İş-Aile Çatışmasına Neden Olan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 22, sy 2 (2020): 793-821.
- TOMBULOĞLU Tuğba, “Türk Modernleşme Sürecinde Kadınların Eğitim Hakları Üzerine Düzenlemeler”. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi* 8, sy 25 (2020): 188-99.
- TORAMAN Öznur, “İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009.
- TOSUN Cangül ve KESKİN Fatih, “Çalışan-Dostu Kurumlarda İş-Yaşam Dengesi Politikaları, Kurumsal İletişim ve Verimlilik”. *Verimlilik Dergisi*, sy 4 (2017): 7-27.
- TUNÇ Mehtap, “Kalkınmada Kadın Ayrımcılığı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Rolü: Ülkelerarası Farklı Gelir Gruplarına Göre Yatay Kesit Analiz”. *Sosyoekonomi* 26, sy 38 (2018): 221-51.
- TUZCUOĞLU Necla, “Psikanaliz Kuramı ve Özellikleri”. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, sy 7 (1995): 275-85.
- TÜRKİYE CUMHURİYETİ CUMHURBAŞKANLIĞI STRATEJİ VE BÜTÇE BAŞKANLIĞI, “On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023)”. Erişim 20 Şubat 2023. https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf.

- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU, “İstatistiklerle Kadın,2021”. Haber Bülteni. Erişim 19 Ocak 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>.
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU, “İşgücü İstatistikleri”. Erişim 31 Ocak 2023. <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>.
- TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU HABER BÜLTENİ, “İstatistiklerle Kadın, 2022”. Erişim 01 Nisan 2023. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668#:~:text=Hanehalk%C4%B1%20i%C5%9Fg%C3%BCc%C3%BC%20ara%C5%9Ft%C4%B1rma%C4%B1%20sonu%C3%A7lar%C4%B1na%20g%C3%B6re,ise%20%70%2C3%20oldu>.
- UMUTLU Selin, *Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi ve Tükenmişlik*. 1.Baskı. Ankara: Astana Yayınları, 2021.
- URHAN Betül, “Toplumsal Cinsiyete Dayalı İş Bölümü ve İşçi Sendikalarında İzdüşümleri”. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2015, 22-23.
- UTMA Seçil, “Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi* 11, sy 1 (2019): 44-58.
- UZUN Yeliz, “Tek Gelirli ve Çift Gelirli Ailelerde Yaşanan İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetiyle Olan İlişkisi: Zonguldak İlindeki Dersaneler Örneği”. Yüksek Lisans Tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2013.
- ÜNLÜTÜRK ULUTAŞ Çağla, “İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları: Türkiye’de Yeni Politika Arayışları”. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 70, sy 3 (2015): 723-50.
- VATANDAŞ Celalettin, “Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı”. *Journal Of Economy Culture and Society*, sy 35 (2007): 29-56.
- YAMAN Melda, “Cinsiyete Dayalı İşbölümü Üzerine Notlar, Kavramsal ve Tarihsel İpuçları”. *EMO Kadın Bülteni*, sy 3 (2015): 12-15.
- YILDIRIM Ali, “Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi”. *Eğitim ve Bilim* 23 (1999): 7-17.

- YILDIRIM DALYAN Sera, “Türkiye’de İş-Aile Yaşamına Yönelik Düzenlemelerin Uluslararası Normlar ve Refah Rejimleri Çerçevesinde Değerlendirilmesi”. *Sosyal Güvenlik Dergisi* 10, sy 2 (2020): 371-92.
- YILMAZ Merve ve ZOĞAL Yeliz, “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği”, 2015, 8.
- YILMAZ Sema, “Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Günlük Hayattaki Yansımaları: Çorum/Alaca Örneği”. *İmgelem* 2, sy 2 (09 Temmuz 2018): 55-76.
- YORGUN Sayım, “Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21.Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı”. *Sosyo-Ekonomi*, Haziran 2010, 170.
- ZEREN Fatma ve KILINÇ SAVRUL Burcu, “Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Sakla Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması”. *Yönetim Bilimleri Dergisi* 15, sy 30 (2017): 87-103.

EKLER

Ek 1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

Değerli Katılımcı,

Bu çalışma, toplumsal cinsiyet algıları sonucu çalışan kadınların iş ve aile yaşamını dengeleme noktasında karşılaştıkları problemleri belirlemek amacıyla “Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Çalışan Kadınlarda İş-Aile-Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma (Tokat/Merkez İlçe Örneğinde) isimli tez çalışması için tasarlanmış olup, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Tezli Yüksek Lisans Programı kapsamında Prof. Dr. Nevzat GÜLDİKEN danışmanlığında tezli yüksek lisans öğrencisi Gizem ÖLMEZ tarafından yürütülmektedir. Araştırmada Tokat/Merkez’de yaşayan evli ve çalışan kadınlarla yarı yapılandırılmış sorular eşliğinde derinlemesine görüşme yapılacaktır. Çalışma kapsamında size yöneltilen sorular, sadece sizin kişisel düşüncelerinizi öğrenmek amacıyla hazırlanmıştır ve gizliliği esastır. Çalışmaya katılımınız tamamen gönüllülük esasına göre olup, çalışmanın herhangi bir aşamasında, çalışmadan ayrılma konusunda tamamen serbestsiniz. Çalışma kapsamında size sorulacak sorular ortalama 1 saatinizi alacak olup, çalışmada istemediğiniz sorulara cevap vermeyebilirsiniz. Eğer izin verirsiniz görüşme sesli olarak kaydedilecektir. Bu hem zamanı daha iyi kullanma, hem de araştırmacının sorulara vereceğiniz yanıtların kaydını daha ayrıntılı tutma fırsatı elde etmesi açısından önemlidir.

Görüşme boyunca elde edilen bilgiler sadece bilimsel araştırma amacıyla kullanılacaktır. Araştırma raporunda isminiz kullanılmayacak, bilgilerin kullanıldığı yerlerde sizi tanımlayan G1, G2 gibi takma isim kullanılarak isminiz gizli (anonim) tutulacaktır.

Bu metni okuduktan sonra çalışmaya devam etmeniz, çalışmaya gönüllü olarak katıldığınız anlamına gelecektir. Çalışma kapsamında sormak istediğiniz herhangi bir husus varsa araştırmacıya şu anda şahsen sorabilir veya sizinle paylaşılan e-posta ve numara üzerinden istediğiniz zaman iletişime geçebilirsiniz.

Çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz için teşekkürler.

SORULAR

Demografik Veriler

1. Yaş
2. Meslek
3. Eğitim durumu
4. Çocuk sayısı
5. Haftalık çalışma süresi/durumu
6. Eşin eğitim durumu
7. Eşin mesleği
8. Eşin haftalık çalışma süresi/durumu
9. Aile tipi (geniş/çekirdek)
10. Bakmakla yükümlü olduğu kimse var mı?

A. Çalışma Hayatına İlişkin Sorular

1. Genel olarak çalışma hayatınızdaki bir gününüzü anlatabilir misiniz?
 - a. İşle ilgili genel tutum
 - b. Çalışma ortamı
 - c. Zorluklar
2. Kaç yıldır çalışma hayatındasınız? Ve bu işte ne kadar süredir çalışıyorsunuz?
 - a. Evlendikten sonra mı / Önce mi?
 - b. Gelecekte çalışma yaşamına ilişkin beklentiler
3. İmkânınız olsa çalışma yaşamından ayrılır mısınız? Neden?
 - a. Sadece maddi kaynaklı mı çalışmakta?
 - b. Öz-saygı ya da özgüven kaynağı mı?
 - c. Aile ve toplumda saygınlık sağlıyor mu?
4. Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımı ile ilgili ne düşünüyorsunuz? Sizce böyle bir ayrım var mı?
 - a. Ücret/çalışma koşulları/üst yönetimde görev alma/cinsel taciz/psikolojik taciz (mobbing)

B. Toplumsal Cinsiyet Algısı

1. Çalışma hayatında erkeklere öncelik verildiğini düşünüyor musunuz? Neden?
2. Sizce kadınlar erkeklerden daha fazla para kazanabilir mi? Bu durum evde sorunlara neden olur mu? Nasıl?
3. Evdeki parasal harcamaların kontrolü kimde olmalı? Neden?
4. Kadın kendine veya ailesine bir şey alacağı zaman eşinden izin almalı mı?
a.Çalışan kadın/çalışmayan kadın açısından fark yaratır mı?
5. Kadın arkadaşlarını veya görüşeceği kişiyi seçerken eşinden izin almalı mı? Neden?
6. Sizce evle ilgili hangi işler erkeğin sorumluluğundadır?
7. Sizce evle ilgili hangi işler kadın sorumluluğundadır?
8. Ailedeki önemli kararları kim verir? Karar alma süreci nasıl işler?

C.İş-Aile Çatışması

1. Zaman ve enerji olarak bir gününüzün çoğunu iş mi yoksa aile ve sosyal hayat mı alır? Nasıl değerlendirirsiniz?
2. İşinizi eve taşıdığınız zamanlar olur mu? Ne sıklıkla bu durum olur? Aile bireylerinin bu konudaki tutumu nasıldır? Eve iş getirmek sizi rahatsız eder mi? Evle iş hayatını kesin çizgilerle yaşamınızda ayırır mısınız?
3. Mesaiye kaldığınız durumlarda iş dışındaki sorumluluklarınız açısından endişe duyar mısınız? Duygu ve düşünceleriniz nelerdir?
4. İş ile ev sorumlulukları ve sosyal aktivite arasında denge kurabildiğinizi düşünüyor musunuz?
a.Sinema/arkadaş buluşması/spor vb.
5. Evdeki sorumluluklar nedeni ile işe yorgun gittiğiniz oluyor mu?
b.İş performansını nasıl etkiler?
6. Aile ile zaman geçirmek adına özel bir çabanız oluyor mu? Kişisel yaşamınızdan fedakarlık etme durumu oluyor mu? Açıklayabilir misiniz?
7. Gün içinde kendinize zaman ayırabiliyor musunuz? Kişisel ihtiyaçlarınızı ertelediğiniz oluyor mu?
a.Kitap okuma/müzik dinleme vb.
8. Eve geldiğinizde genel olarak yaptığınız işler, sorumluluklar nelerdir? (Eve geldiğinizde ev mesaisi başlıyor mu?)

- a. Ev ve çocuklara dair sorumluluklar eşler arasında nasıl paylaşılıyor?
 - b.“Kadının çalışması ev işlerini aksatmasına neden olmaz” Görüşüne katılıyor musunuz?
9. Kadın olmaktan kaynaklı evde daha çok sorumluluk aldığınızı düşünüyor musunuz? Açıklayabilir misiniz?
10. İş-aile yaşam dengesini sağlama noktasında hangi desteklerin varlığı sizi rahatlatır?



Ek 2. Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.02.2023-261439



T.C.
SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Başkanlığı

Sayı :E-60263016-050.06.04-261439
Konu :Gizem ÖLMEZ (Etik Kurul Kararı)

02.02.2023

Sayın Gizem ÖLMEZ

Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kuruluna yapmış olduğunuz 01.01.2023 tarih ve 2023-01-04 no.lu başvurunuz Kurul tarafından incelenmiştir.

Kurulun 31.01.2023 tarihli toplantısında alınan 04 no.lu kararında; *"Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Çalışan Kadınlarda İş-Aile Yaşam Dengesi Üzerine Bir Araştırma (Tokat Merkez İlçe Örneğinde)"* isimli yüksek lisans tezinin etik olarak **uygun olduğu** yönünde karar verilmiş, karar Rektör olura sunulmuş ve Rektör oluru alınmıştır.

Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Hilmi ATASEVEN
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSEND2ZHKV Pın Kodu :46902

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/cumhuriyet-universitesi-ebys>

Adres : Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Hukuk Müşavirliği Sivas
Telefon:0 346 219 1010 Faks:0 346 219 1138
e-Posta:chukok@cumhuriyet.edu.tr Web:www.cumhuriyet.edu.tr
Kep Adresi:cumhuriyetuniversitesi@hsd01.kep.tr

Belgi için: Yepyde KOC BİDİR
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni





ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Gizem ÖLMEZ

Uyruğu : T.C.

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
--------	-------	----------------

Lisans

Yüksek Lisans

İŞ TECRÜBESİ

Tarih	Kurum	Görev
-------	-------	-------

YABANCI DİL BİLGİSİ

Yabancı Dilin Adı	KPDS ()	ÜDS ()	TOEFL ()	EILTS ()
-------------------	----------	---------	-----------	-----------