



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ PROGRAMI**

**ERKEN ÇOCUKLUK DÖNEMİ ÇOCUKLARI OLAN
ÇALIŞAN ANNELERİN, YAŞADIKLARI
PROBLEMLERİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

GÜLBEN KOCA

İSTANBUL, 2023



**FATİH SULTAN MEHMET VAKIF ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
TEMEL EĞİTİM ANABİLİM DALI
OKUL ÖNCESİ EĞİTİMİ PROGRAMI**

**ERKEN ÇOCUKLUK DÖNEMİ ÇOCUKLARI OLAN
ÇALIŞAN ANNELERİN, YAŞADIKLARI
PROBLEMLERİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**GÜLBEN KOCA
(220501012)**

**Danışman
(Doç. Dr. İsa Kaya)**

İSTANBUL, 2023

27.07.2023

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Temel Eğitim Anabilim Dalı Okul Öncesi Eğitimi tezli yüksek lisans programı öğrencisi 220501012 numaralı **Gülben KOCA**'nın hazırladığı, "*Erken Çocukluk Dönemi Çocukları Olan Çalışan Annelerin, Yaşadıkları Problemlerin İncelenmesi*" konulu Yüksek Lisans tezi ile ilgili Tez Savunma Sınavı, 27.07.2023 Perşembe günü saat 11.00'da yapılmış, sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin **Kabulüne Oy Çokluğu/Oy Birliği** ile karar verilmiştir.

Tez adı değişikliği yapılması halinde: Tez adının
.....
şeklinde değiştirilmesi uygundur.

Jüri Üyesi	Karar
1. (Danışman) Doç. Dr. İsa KAYA	Kabul.....
2. Prof. Dr. Serdal SEVEN	KABUL.....
3. Dr. Öğr. Üyesi Duygu YALMAN	KABUL.....
4.
5.
6. (İkinci Danışman)*.....

*2. Danışman varsa doldurulması gerekmektedir.

ETİK BİLDİRİM

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bağılı olduğum üniversite veya bir başka üniversitedeki başka bir çalışma olarak sunulmadığını beyan ederim.

Gülben Koca

TEŐEKKÜR

Çocukluğumdan beri desteklerini esirgmeden her Şeyi en iyi Şekilde yapmaya çalışan, sevgilerini ve desteklerini her daim hissettiren, aldığım kararlarda yanımda olan, beni bugünlere getiren canım anneme ve babama, desteğini ve güvenini her zaman hissettiren canım kardeŐim Tuğçe'ye...

Bu süreçte beni yalnız bırakmayan, aldığım kararlarda yanımda olan, anlayışı ve sabrıyla bana her daim desteğini ve güvenini hissettiren canım eşim Osman KOCA'ya

Sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Gülben Koca

**ERKEN ÇOCUKLUK DÖNEMİ ÇOCUKLARI OLAN ÇALIŞAN
ANNELEİN, YAŞADIKLARI PROBLEMLERİN
İNCELENMESİ**
Gülben Koca

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, erken çocukluk döneminde çocukları olan, çalışan annelerin yaşadıkları problemleri incelemektir. Nitel araştırma türünde tasarlanan bu araştırmanın çalışma grubunu; İstanbul ilinde, kamu kurumları ve özel kurumlarda çalışan, erken çocukluk döneminde çocukları olan anneler oluşturmaktadır. Araştırmanın uygulama aşamasında akademisyen, idari personel ve farklı mesleklerde olan 10 çalışan anne ile görüşmeler yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ve yarı yapılandırılmış görüşme formu ile veriler toplanmıştır. MAXQDA, içerik analizi, vaka çalışmaları gibi birçok çalışma yöntemlerinde ve nitel veri analiz yöntemlerinde kullanılan bir programdır. Bu çalışmada; verilerin bilimsel analizi için MAXQDA programı da kullanılarak elde edilen verilerin doğruluğu desteklenmiştir.

Araştırmanın bulgularında çalışan annelerin sorunları; aile ortamı, bilgi kaynakları, çocuğa bakım, yasal mevzuat, teknoloji kullanımı, çalışma şartları, cinsiyet adaleti, motivasyon-duygusal yapı durumları başlıkları altında gruplandırılmıştır. Araştırma bulgularında elde edilen sonuçlara bakıldığında; çalışan anneler, yaşanan bütün sorunların temelinde çocuklarını bilişsel, psikolojik ve sosyal gelişimleri ve eğitimleri adına, daha iyi şartlarda yetiştirmek için gereken özeni sağlamak istemişlerdir. Bu sebepten dolayı, bütün imkânlarını ve olanaklarını oluşturmakla birlikte çocuklarıyla daha fazla ilgilenmek ve zaman ayırmak istemeleri, araştırmada önemli bir sonuç olarak ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Çocuk, Çalışan Anne, Erken Çocukluk Dönemi, Problem.

THE ANALYSIS OF THE PROBLEMS FACED BY THE WORKING WOMEN WHO HAVE CHILDREN OF EARLY CHILDHOOD PERIOD

Gülben Koca

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the problems experienced by working mothers with children in early childhood period.

The study group of this research, designed in accordance with the qualitative research method, consists of the mothers having children in early childhood period and working in public and private institutions in Istanbul. In practice, interviews were conducted with 10 working mothers who are academics, administrative staff, and the ones in different professions. Data were collected using a personal information form and a semi-structured interview form, prepared by the researcher. MAXQDA is a program used in qualitative data analysis methods, and in many study methods such as Content Analysis, Case Studies, etc. In this study, the MAXQDA program was also used for the scientific analysis of the data to support the accuracy of the data obtained.

In the findings of the study, the problems of working mothers were grouped under the themes of Family Environment, Information Sources, Child Care, Legal Legislation, Use of Technology, Working Conditions, and Motivation-Emotional Structure. Considering the findings obtained, it is observed that working mothers want to provide the necessary care to raise their children in better conditions for their cognitive, psychological, and social development and their education. For this reason, it has emerged as an important result in the research that they want to create all their opportunities and possibilities to devote more time and attention to their children.

Keywords: Child, Working Mother, Early Childhood, Problem.

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın amacı; erken çocukluk döneminde çocukları olan çalışan annelerin yaşadıkları sorunların, mevcutta olan problemlerin ortaya çıkması ve annelerin beklentilerindeki istekleri de tespit edilerek sorunlarının çözümlenmesi açısından önem taşımaktadır. Çalışan annelerin sahip oldukları hakların düzenlenmesi ve geliştirilmesi için yapılması gerekenler hususunda, yetkililere rehberlik yapacağı ve konu ile ilgili alanda çalışan araştırmacılara rehber olacağı düşünüldüğü için araştırma konusu önem taşımaktadır.

Araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden yararlanılarak, durum deseni kullanılmıştır. Bu araştırmanın çalışma grubunu, devlet ve özel kurumlarda çalışan erken çocukluk döneminde çocukları olan çalışan anneler oluşturmaktadır. Görüşmeler, farklı kurumlarda görev alan 10 çalışan anne ile yapılmıştır. Çalışma sonucuna göre; çalışan anneler, yaşanan bütün sorunların temelinde, çocuklarını bilişsel, psikolojik, sosyal gelişim ve eğitimleri adına, daha iyi şartlarda yetiştirmek için gereken özeni sağlamak istemişlerdir. Bu sebepten dolayı, bütün imkânlarını ve olanaklarını oluşturmakla birlikte çocuklarıyla daha fazla ilgilenmek ve zaman ayırmak istemeleri, araştırmada önemli bir sonuç olarak ortaya çıkmıştır.

Araştırma sürecinde, benden her türlü desteğini esirgemeyen, kıymetli görüş ve önerileriyle tez çalışmamı sabırla yönlendiren, zaman sınırlaması gözetmeden her zaman rahatça ulaşma imkânı sağlayan tez danışmanım, kıymetli hocam Doç. Dr. İsa KAYA'ya,

Çalışmanın tasarlanmasında ve oluşturulmasında fikirleriyle bana yol gösteren saygıdeğer hocam Prof. Dr. Serdal SEVEN'e,

Araştırma sürecimde, çalışmanın veri analizinde yardımcı olan, bilgi ve tecrübelerini benimle paylaşan, yol gösteren kıymetli hocam Prof. Dr. Esra MACAROĞLU AKGÜL'e,

Çalışmamın tertip, düzeni ve teknik konularda verdiği desteklerinden dolayı Nektel DEMİR'e,

Araştırmaya herhangi bir baskı altında kalmadan, gönüllü olarak katılım sağlayan annelere ve yüksek lisans öğrenimim boyunca beni destekleyen ismini sayamadığım tüm hocalarıma ve arkadaşlarıma,

Sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Ağustos, 2023

Gülben Koca



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
ÖNSÖZ.....	vii
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
TABLO LİSTESİ	xii
KISALTMALAR	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	6
1. LİTERATÜR TARAMASI	6
1.1. EŞİTLİK VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI	6
1.1.1. Cam Tavan Sendromu.....	8
1.1.2. Çalışan Kadınlarda Saygınlık Kazanma.....	10
1.2. KADININ AİLE İÇİNDEKİ ROLÜ	11
1.2.1. Ekonomik Gereklilikler	11
1.3. PSİKOLOJİK NEDENLER	12
1.3.1. Psikolojik Taciz (Mobbing)	12
1.4. KADINLARIN ÇALIŞMA ORTAMINDA YAŞADIKLARI DUYGUSAL SORUNLAR	14
1.4.1. İş Stresi.....	14
1.4.2. Tükenmişlik Düzeyi	15
1.5. ÇALIŞAN ANNENİN ÇOCUĞA BAKIM VERME DURUMU	16
1.5.1. Çocuğa Kimin Bakacağı	16
1.5.2. Annenin Çocuğa Bakım İçin Zaman Ayıramama Sonuçları.....	17
1.6. ÇALIŞAN KADINLARIN YASAL HAKLARI	17
1.6.1. Farklı Ülkelerdeki İzin Hakları	17
1.6.2. Ülkemizdeki Doğum İzin Hakları.....	20
1.6.2.1. Gece Çalışması	20
1.6.2.2. Çalışma Saatleri.....	20
1.6.2.3. Analık ve Süt İzni	20
1.6.2.4. Gebe Çalışanın Muayene İzni	21
1.6.2.5. Emziren Çalışanın Çalıştırılması	21
1.6.2.6. Oda ve Yurtlarla İlgili Genel Hükümler Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü.....	22
1.6.3. Ekonomik ve Sosyal Haklar	23
1.7. ÇALIŞAN KADINLARIN TALEP ETTİKLERİ HAKLAR	24

1.7.1. Cinsiyet Algısı.....	24
1.7.2. Eğitim Düzeyi	26
1.7.3. Toplumun Kadına Verdiği Değer	27
1.8. İŞ VE AİLE ÇATIŞMASI	28
1.8.1. Erkeğin Rollerı	28
1.8.2. Kadınların Rollerı	29
1.8.3. Erkek-Kadın Rol Çatışması	30
1.8.4. Aileye Zaman Ayırılmaması.....	31
1.9. İŞ VE YAŞAM DENGESİ.....	32
1.10. PARÇALANMIŞ AİLEDE KADIN	33
İKİNCİ BÖLÜM	35
2. YÖNTEM.....	35
2.1. ARAŞTIRMA MODELİ	35
2.2. ÇALIŞMA GRUBU	35
2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	35
2.4. VERİLERİN ANALİZİ.....	36
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	39
3. BULGULAR	39
3.1. AİLE ORTAMI	39
3.2. BİLGİ KAYNAKLARI.....	41
3.3. ÇOCUĞA BAKIM.....	45
3.4. YASAL MEVZUAT	49
3.5. TEKNOLOJİ KULLANIMI.....	53
3.6. ÇALIŞMA ŞARTLARI	57
3.7. CİNSİYET ADALETİ.....	61
3.8. MOTİVASYON- DUYGUSAL YAPI DURUMU.....	62
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	67
4. TARTIŞMA	67
SONUÇ.....	79
ÖNERİLER	81
KAYNAKÇA	84
EKLER.....	91

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1. Çalışan Annelerin Aile Ortamına İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri...	39
Şekil 2. Çalışan Annelerin Bilgi Kaynaklarına İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri.....	41
Şekil 3. Çalışan Annelerin Çocuğa Bakıma İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri	45
Şekil 4. Çalışan Annelerin Yasal Mevzuata İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri	49
Şekil 5. Çalışan Annelerin Teknoloji Kullanımına İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri.....	53
Şekil 6. Çalışan Annelerin Çalışma Şartlarına İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri	57
Şekil 7. Çalışan Annelerin Cinsiyet Adaletine İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri	61
Şekil 8. Çalışan Annelerin Motivasyon-Duygusal Yapı Durumlarına İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri	62

TABLO LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 2.1. Nitel Verilerin Analiz Süreci	37



KISALTMALAR

a.e.	Aynı eser/yer
a.g.e.	Adı geçen eser
a.y.	Yazara ait son zikredilen yer
b.a.	Eserin bütününe atıf
bkz.	Bakınız
bkz.: aş.	Eserin kendi içinde aşağıya atıf
bkz.:yuk.	Eserin kendi içinde yukarıya atıf
C.	Cilt
çev.	Çeviren
ed. veya haz.	Editör/yayına hazırlayan
k.g.	Karşı görüş
karş.	Karşılaştırmamız
s.	Sayfa/sayfalar
t.y.	Basım tarihi yok
v.d.	Çok yazarlı eserlerde ilk yazardan sonrakiler
y.y.	Basım yeri yok

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmaya yönelik sayıtlar, sınırlılıklar ve tanımlamalara yer verilmektedir.

PROBLEM DURUMU

Toplumun en önemli ve en küçük birimi ailedir. Her toplumun oluşması ve devamlılığını sağlayabilmesi için aile oluşumuna ve birliğine ihtiyaç vardır. Bu sisteme katılan her yeni bireyin bilişsel, ruhsal, bedensel gelişimlerinin sağlıklı olmaları büyük önem taşımaktadır.

Aileler çocukları için, her türlü olanakları en iyi ve en güzel şekilde sağlamaya çalışmaktadırlar. Özellikle de bir annenin çocuğuna karşı davranışları, çocuğuyla kaliteli zaman geçirmesi, öz bakımını yerinde ve zamanında yapıyor olması, güvenli bağlanmanın sağlanması çocuğun gelişim dönemlerinde oldukça etkili olmaktadır. Bu nedenden dolayı da çocuklar için yaşamlarının ilk dönemleri olan erken çocukluk dönemi bir bütün olarak ele alınmalıdır. Bu dönem, çocuklar için kritik ve aynı zamanda hassasiyetle üzerinde durulması gereken bir süreç olmaktadır. “Erken çocukluk dönemi; çocukların görerek, dokunarak, yaparak, yaşayarak öğrendiği, geliştiği, gelişim alanlarının en kritik dönemlerinin yaşandığı, anlamlı ve kalıcı öğrenmelerin var olduğu, bireyin sağlıklı gelişiminin temellerinin atıldığı, onları geleceğe hazırlayan, görev ve sorumluluklarının bilincinde mutlu yetişkinler olmalarına fırsat tanıyan, sonraki yaşamında gerekli olan en önemli becerilerini oluşturduğu bir başlangıç evresidir.” (Ceylan, Kahraman, Ülker, 2016, syf:1334). Annelerin de bu başlangıç evresinde, çocuklarına gereken rehberliği doğru şekilde sağlamaları gelişim süreçlerine çok büyük destek ve katkı sağlayacaktır. Bundan dolayı da annelerin bebeklikten çocukluğa uzanan evrede çocuklarıyla birlikte uzun ve kaliteli vakit geçirmesi, gelişim sürecinin kritik dönemlerini en iyi şekilde yöneterek aralarında güvenli bağlanmanın oluşması önem arz etmektedir. Bağlanma modelleri üzerine yapılan araştırma sonuçlarına göre güvenli bağlanmanın çocukların bilişsel gelişimleri ve zihinsel sağlıkları açısından önemli olduğunu ifade edilmektedir. Bu durumun ise çocukların ergenlik sürecindeki güvenli bağlanma ve duygusal gelişim

grafiği üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir (Geniş, Kahraman, 2018, syf:2448). Erken çocukluk yıllarında anne ile kurulan güvenli bağlanma, çocuğun kişiliğinin önemli bir kısmını oluşturmaktadır (Tüzün, Sayar, 2006, syf:25). Birbirleriyle bağlantılı olan gelişim dönemleri, annelerin çocukları ile kaliteli zaman geçirerek onlara sevgi ve ilgi göstermesi, onları güven içerisinde büyüterek gelişimlerini desteklemesi ileriki yıllarda çocukların yaşam süreçleri üzerinde önemli bir etki oluşturacaktır.

Anneler, günümüz şartları ve gelişen dünyayla beraber çocuklarına daha iyi yaşam koşulları sunmak istemektedir. Diğer bir yandan da, kariyerlerini devam ettirmek için çeşitli sektörlerde çalışma hayatında yer almaktadırlar. Hem ev kadını olup hem de çalışma hayatında yer alan kadınların sorumluluk ve görev yükü anne olduktan sonra daha da artmaktadır. Yapılan çeşitli araştırmalarda annelerimiz için, bu sorumluluklarının sürekli devam ettiği görülmüştür. Çalışan kadınların, evlilikle beraber artan sorumlulukları çocuğun dünyaya gelmesiyle birlikte devam etmekte ve daha da artarak süreklilik göstermektedir. Bu durum, çeşitli sorumlulukları ve rolleri olan kadınlarımız için de çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir (Akalın, 2002, syf:23).

Araştırmanın problem cümlesi: “Erken çocukluk dönemi çocukları olan çalışan annelerin yaşadıkları problemler nelerdir?” olarak ifade edilmiştir. Bu ana problemden yola çıkılarak sekiz alt problem cümlesi oluşturulmuştur.

Çalışan annelerin mevcut aile ortamına ilişkin durumları ve beklentileri nelerdir?

Çalışan annelerin çocuk yetiştirirken kullandıkları mevcut bilgi kaynakları ve beklentileri nelerdir?

Çalışan annelerin çocuğun bakımına ilişkin yaşadıkları problemler ve beklentileri nelerdir?

Çalışan annelerin mevcut yasal hakları ve olmasını istedikleri yasal hakları nelerdir?

Çalışan annelerin çocuklarının teknoloji kullanımına ilişkin yaşadığı problemler ve beklentileri nelerdir?

Çalışan annelerin çalışma şartlarına ilişkin yaşadığı problemler ve beklentileri nelerdir?

Çalışan annelerin, yaşadıkları cinsiyet adaleti problemleri ve beklentileri nelerdir?

Çalışan annelerin, motivasyon-duygusal yapı durumlarına ilişkin yaşadıkları problemler ve beklentileri nelerdir?

ARAŞTIRMANIN AMACI

Erken çocukluk dönemi, çocukların gelişim ve öğrenmelerinde en önemli dönemlerdendir. Çocuklar, bu dönemlerde daha hızlı gelişip büyümektedir. Bu süreçler, çocukların ilerleyen yılları ve yaşamları adına refah ve üretkenliğin temelini oluşturmaktadır (Tunçeli, Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi 2017,3, 3, syf:1-12). Erken çocukluk dönemindeki çocuklara doğru rehberlik yapılması ve gelişimlerinin sağlıklı olması için ihtiyaçlarının yerinde ve zamanında karşılanması gerekmektedir. Fakat bu durum çalışma hayatında yer alan kadınların anne olmalarıyla birlikte artan sorumlulukları neticesinde yeterince mümkün olmamakta ve çeşitli problemlerle uğraşmalarına neden olmaktadır. Bu amaçla yapılan bu araştırmanın amacı, erken çocukluk döneminde çocuğu olan çalışan annelerin, çocuklarını yetiştirirken yaşadıkları sorunları derinlemesine incelemek ve bu problemlerin giderilebilmesi adına beklentilerini tespit etmektir.

ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Çalışan kadınlar, artan sorumluluklarla beraber hem ev hem de iş hayatı arasında denge oluşturmakta zorlanmaktadır. Bu zorlu süreç, çocuk sahibi olmalarıyla birlikte daha problematik bir hâl almaktadır. Çalışan annelerin iş-ev-çocuk üçgeni temposunda çocuklarına gereken zaman ve bakım desteğini sunamaması kendilerini yetersiz hissetmelerine neden olmaktadır. Çocuklarının en önemli dönemlerinde yanlarında olmak istemelerine rağmen çalışma saatlerinin uzun olması; annelerin çocukları ile vakit geçirememelerine, gereken öz bakımı yeterince sağlayamamalarına ve çocuklarının duygusal gereksinimlerini yerinde ve zamanında giderememelerine neden olmaktadır.

Bunun sonucunda bu koşullar altında yetişen çocuklar, kendilerine güvenemeyen, anne sevgisini tam alamamış ve kendini tam anlamıyla yetiştiremeyen bir nesil hâlini alacaktır (Aydın, 2013, syf:234-235). Bu şekilde yetişen çocukların da ilerleyen yıllarda ruhsal problemler yaşaması ve hayatın içerisindeki rollerini yerine getirememesi kaçınılmazdır. Bunun neticesinde çalışan anneler bir yandan çalışma

hayatındaki olumsuzlukları yönetme çabasına girerken bir yandan da çocuklarının sağlıklı gelişim süreçleri adına en iyi imkânları sağlamak istemektedirler. Annelerin yaşadıkları bu zorluklar için çeşitli yasal düzenlemeler yapılmış olsa da bu hakların, çocukları yetiştirmede ve ilgilenmede yetersiz olduğu açıktır. Anne-çocuk arasında kurulan ilk güvenli bağların temellerinin atıldığı bu süreçlerde kadınlar, çalışma hayatlarının devamlılığını sürdürürken bir yandan çocuklarının bakım ve eğitimi, kendi motivasyon-duygusal durum bozuklukları ve cinsiyet adaletsizlikleri vb. sorunlarla uğraşmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda yapılacak olan araştırma; çalışan annelerin mevcut problemlerinin ortaya konmasını, annelerin beklenti ve taleplerinin tespit edilmesini, ortak sorunlarının çözümlenmesini hedeflemektedir. Çalışan annelerin yaşadığı problemlerin erken çocukluk dönemindeki çocuklarda ne gibi sorunlara yol açacağıın tespiti önemli fakat yeterli değildir. Söz konusu tespitler üzerinden rutin hayat pratiğinde ve yasal düzeyde çözüm önerileri sunulacak olması araştırmamızı hem anneler hem de gelecek nesiller adına faydalı kılacaktır. Çalışan annelerin sahip oldukları hakların düzenlenmesi ve geliştirilmesi için yapılması gerekenler hususunda, yetkililere rehberlik yapacağı ve alanda çalışan araştırmacılara konu ile ilgili yapacakları araştırmalarda yardımcı olacağı düşünülmektedir.

ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

Araştırmaya katılan çalışan annelerin, “*Erken Çocukluk Dönemi Çocukları Olan Çalışan Annelerin, Yaşadıkları Problemleri*”ne yönelik görüşme formundaki sorulara samimi ve içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmaya katılan çalışan annelerin, “*Erken ocukluk Dönemi ocukları Olan alıŐan Annelerin, Yaşadıkları Problemleri*”ne yönelik görüşme formundaki sorulara verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.



BİRİNCİ BÖLÜM

1. LİTERATÜR TARAMASI

1.1. EŞİTLİK VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI

Herkesin ayırım gözetilmeksizin, sınıflara ayrılmadan ve insan olmanın doğası sebebiyle aynı haklara sahip olması eşitliktir. Bu her bireyin sahip olması gereken en temel hakkıdır. Bu hakla beraber, insanları ayırt etmeksizin, tüm hakların eşit bir şekilde uygulanması gerekmektedir (Cevizci, 2010, syf:596-598). Toplumda insanlara gelenek ve görenekler, yaşayış biçimleri, kültürel çeşitlilikler sebebiyle yüklenilen ve yerine getirilmesi beklenen görev ve sorumluluklar vardır. Bu sorumlulukları yerine getirdiklerinde farklılık gözetmeksizin, ayırım yapmadan ayrımcılık olmaması toplumsal eşitliktir (Zeyneloğlu, 2008, syf:1-8). Sosyal devlet anlayışı ekonomik eşitliği sağlar. Bireylerin sosyal ve ekonomik birtakım güvencelere sahip olmaları için sosyal eşitlik gereklidir. Bu güvenceler bazı olağandışı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Bunlar işsizlik, hastalık, ölüm ve sakatlık gibi durumlar olarak sıralanabilir. Devlet, sosyal ve ekonomik bu tür eşitsizlikleri gidermek için yardım programları organize eder (Dedeoğlu, 2009, syf:42). Bu sebeplerden dolayı devletimiz anayasası, 1982 Anayasası 10. Maddesi gereğince:

“Madde 10 – Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

(Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

(Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, özürllüer, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde, kanun önünde eşitlik ilkesine uygun

olarak hareket etmek zorundadırlar.” (T.C. Anayasası, Resmi Gazete (17863), (9/11/1982), Kanun No:2709, md./10). Kanun maddeleri ile düzenlemeler yapılmıştır.

Uçan Süpürge'nin CEDAW'a verdiği 4. ve 5. Gölge Raporu'na göre;

Türkiye'de kadına yönelik ekonomik ve sosyal eşitsizlikler bulunmaktadır. Buna göre erkek mesleği olarak bilinen iş kollarında cinsiyet ayrımcılığının yüksek oranda görüldüğü belirlenmiştir. Bununla birlikte kadın mesleği olarak bilinen sektörlerde bile bazı eşitsizliklerin görüldüğü rapor edilmiştir. Örneğin kadınlara işe alınmadan önce çocuk sahibi olup olmama hakkında bazı sorular sorulduğu ve ona göre karar verildiği durumlar belirtilmiştir (Dedeoğlu, 2009, syf:49).

İşte yükselme durumlarında; başarı, yapılan çalışmalar ve tecrübeler yerine kadının anne olması, aile sorumluluğunun olması sebebiyle işini ihmal eder gerekçesiyle kadınların yükselmesi engellenmektedir. Yapılan araştırmalarda, erkeklerin karşı cinsle çalışmaktan mutlu olmadıkları ve karşı cinsin başarılarına ortak olmalarını istemedikleri belirtilmiştir (Hale, 1999, syf:410). İşe alımlarda somut bir örnek olarak; iş başvurularında erkeklere öncelik verilmesi veya erkeklerin tercih edilmesi, kadınların biyolojik yapıları bahane gösterilerek işe alınmamaları bu konudaki ayrımcılığı daha net göstermektedir (Dalkıranoglu ve Çetinel, 2008, syf:279). İş kanunlarında ayrımcılık veya cinsiyete vurgu yapılması, buna yönelik düzenlemeler yapılması adına hukuki bir açıklık oluşturmamaktadır. Eşitsizlik durumunun devam etmesi, kanunların uygulanması hususunda yetersizliği göstermektedir (Neimanis, 2000; Weichselbaumer, 2003).

Eşitsizliğin en büyük yansıma alanı eğitimidir. Eğitimde fırsat eşitliği sağlanması gerekirken bu durum ülkelerin gelişim seviyelerine göre değişim göstermektedir. Erkek çocukları eğitim alma imkânlarında öncelikli olup kız çocukları eğitim haklarından yoksun olabilmektedir. Eğitim almayan kız çocuklarının hayatlarında bu durumun dezavantajları farklı şekillerde yansıma bulmaktadır. UNICEF(2005), gelişmekte olan veya az gelişen ülkelerde % 75 oranında anneleri eğitim almayan çocuklara eğitim aldırılmadığını bildirmektedir. Fırsat eşitliğinde eğitim hakkı kadınlar için önemli olmakla birlikte eğitim alamayan veya düşük eğitilmiş kadınların iş imkânları kısıtlı olmaktadır. Bunun neticesinde, kadınların özgüvenleri ve çalışma alanları azalmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça da kadınların iş potansiyeli artmakta ve özgüvenleri doğru orantılı olarak artış göstermektedir.

Eşitsizlik diğer sosyal haklarla beraber sağlık haklarında da etkili olmaktadır. Cinsiyet eşitsizliği bu alanda kadınları etkilemekte olup birçok faktör göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir. Kadınların eşitsizliklerle ilgili tüm farklılıkları tespit edilerek gerekli araştırmalar yapılmalı, ardından ilgili önlemler alınarak yetkililer üzerlerine düşen sorumlulukları yerine getirmelidir. Kadınların iş yaşamlarındaki eksiklikler böylelikle giderilmeye çalışılarak en azından destek olunmaya çalışılmalıdır (Gül, Yalçınoğlu, Atlı, 2014, syf:174).

1.1.1. Cam Tavan Sendromu

Çeşitli kaynaklar incelendiğinde, “Şirketlerdeki Erkekler ve Kadınlar” adlı kitapta cam tavan görüşünden ilk defa bahsedilmektedir. İş yerinde çalışan erkek ve kadınlar arasındaki problemlerden bahsederek “cam tavan sendromu” durumunun yaşandığı örneklerle ifade edilmiştir. Rosebeth Moss Kanter’ın (1977); “Eşitsizliğin sebeplerinden sayılan ve kadınların iş hayatında belli mevkilere gelememelerinin sebebi olarak görülen cam tavan kavramı, 1977 yılı itibarıyla ilgi görmeye başlamıştır” (Güner, 2011, syf:59). 1991 yılı itibarıyla, ABD Çalışma Bakanlığı tarafından “nitelikli bireylerin örgütün yönetim pozisyonlarına yükselmesini önleyen örgütsel ön yargı ve tutumlara dayalı yapay engeller” tanımı yapılarak cam tavan kavramı kabul almıştır (Barretto vd., 2009, syf:3). Cam tavan kavramı, iş dünyasında kadın ve erkekler arasındaki farklılığının boyutu olarak, kadınların iş hayatında basamakları çıkmaya çalışırken, mesleği için ne kadar donanımlı yahut yetenekli olduğuna bakılmaksızın başarılı olmalarını engelleyen ve anlaşılmayan nedenlerdir (Ayrancı ve Gürbüz, 2012, syf:128). Cam tavan, iş dünyasında yer alan kadın çalışanlar için yazılı olmayan kurallarla kariyerleri için engel oluşturulmasıdır (Eroğlu, 2011, syf:20). Bu kavram, cinsiyet ayrımcılığının iş yerlerinde tespitini yapabilmek için önemli bir metot olmakla birlikte kadınların iş dünyasında yükselmeleri için karşılaşılan engeller olarak ifade edilebilir. (Büyükyaprak, 2015, syf:2). Kadınlar, iş hayatlarında yükselirken farklı farklı sorumluluklara sahip olması, kariyerlerindeki ilerleyişe engel teşkil etmektedir (Korkmaz, 2014, syf:6). Bunun neticesinde kadınlar işi ve evi arasında tercih yapmak durumunda kalmaktadır. Çalışma dünyasında her ne kadar yetenekli olsalar dahi bu durum karşı cinslerine göre daha çok emek vermelerine neden olmaktadır (İmamoğlu, 2016, syf: 30). Yapılan bir diğer çalışmada kadın çalışanlara

karşı oluşan değişmez fikirlerin olduğu, cam tavanın ortaya çıkmasında toplumsal değerlerin rol oynadığı belirtilmiştir (İnel vd., 2014; Özyer ve Orhan, 2012; Karaca, 2007; Akdöl, 2009 ve Ergül Düz, 2015).

Anafarta'nın (2008) yaptığı çalışmada bu durumu şu şekilde ifade etmektedir: "Kadın çalışanların büyük oranı, görevde ilerlerken ayrımcılık yapıldığını, bu durumla karşı karşıya kaldıklarını ve üst düzey pozisyonlar için erkeklere haklar tanındığını söylemişlerdir. Kadınların çalışma dünyasında cam tavan problemini kaldırmak adına, çalışma saatlerinde düzenlemeler yapılabileceğini, kariyerlerinde yükselmeleri adına adaletli bir şekilde fırsatlar verilmesi gerektiğini, çalıştıkları işte adaletli bir şekilde maddi destek verilmesi, işinde ilerlemesi için gerekli eğitim imkânlarının sağlanmasının, üst düzey yöneticiliğe gelecek kişi seçiminde torpille değil, yeteneği ve başarısına göre tercih yapılmasının daha iyi olacağını söylemiştir." Tükeltürk ve Perçin'e (2008) göre, çalışma dünyasında kadınlar da erkekler kadar çabalamalarına, emek vermelerine rağmen iş ayırt etmeden ve statü fark etmeksizin çalışmaktadırlar. Yıllardır verdikleri katkılar gerekli değeri görmemiştir. Kadınların çalışmasında üst düzey mevkilerde olması, yüksek mevkilerdeki işlerde başvuru yapması zor olurken, alt basamaklardaki iş alanlarına başvurması ve yöneticilik yapması normal olarak karşılanmaktadır (Çelikten, 2004, syf:92). Yöneticilik pozisyonlarında özellikle sınırlı sayıda kadın çalışana yetki verilmekte olup, yüksek mevkili iş dünyasında yer almak isteyen kadın çalışanlar da gözle görülmeyen camdan tavandan engellemelerle karşılaşmaktadır (Arıkan, 2003, syf:1-19). Türkiye'de iş dünyasında üst mevkilere gelmiş kadın çalışan sayısı erkeklere oranla oldukça az sayıdadır (Karaca, 2007, syf:1). Kadın çalışanlarla ilgili yapılan bir çalışmada, büyük bir kısım üst mevkilere gelme konusunda ayrımcılık yapıldığını, yüksek mevkilerde daha çok erkek çalışanlara haklar tanındığını belirtmişlerdir.

Yapılan bir araştırmaya göre; Amerika'daki üst düzey şirketlerin en çok kazanan 4012 yöneticisinin sadece %0,5'i ve Fortune 500 kurumlarının kıdemli yöneticilerinin ise sadece %4'ü kadındır (Davies-Netzley, 1998:340; Baxter ve Wright, 2000, syf:276-277).

Başka bir araştırma ise, hükümet işlerinin neredeyse yarısında, sekreterlik işlerinin ise %86'sında kadınların çalıştığını, buna rağmen CEO'ların sadece çeyreğini, kıdemli yöneticilerin ise %10'unu kadınların oluşturduğunu

göstermektedir. Benzer durumlar başka ülkelerde de vardır. Danimarka'da yöneticilerin %14,5'i kadın iken, üst düzey yönetici kadın sayısı %1-%5 arasındır. Japonya'da özel sektörde yöneticilerin %7,5'i kadın, üst düzey yöneticilerin ise sadece %0,3'ü kadındır (Baxter ve Wright, 2000, syf:276–277). Çeşitli sektörlerde kadın çalışan sayısı oldukça fazladır. Üst basamaklara doğru çıkıldığında ise kadınların eleme engeliyle karşılaştığı, normal çalışma düzeyinde kaldığı veya orta düzey yönetici olarak pozisyon alabildikleri gözlemlenmiştir.

1.1.2. Çalışan Kadınlarda Saygınlık Kazanma

Kadınlar genellikle eğitimlerini tamamlamak ve bu eğitimlerini kullanabilecekleri mesleğe sahip olmayı istemektedir. Yapıları ve toplumsal gereksinimlerden dolayı çalışmak duygusuna sahiptirler. Kadınlar, buldukları çevrede saygınlık kazanmak ve özgüven sahibi olmak için çalışmaya ihtiyaç duyarlar. Sahip oldukları becerilerini, bilgilerini ve yeteneklerini kullanarak karşı cinslerine karşı çalışıp daha iyi olabileceklerini kanıtlamak istemektedirler.

Çalışma hayatında başarılı olmak, yükselmek ve belli bir statü sahibi olup kendi geçimlerini sağlayarak toplumda yerlerini sağlamlaştırmak kadınlar için önemli hususlardandır. Bu istekleri sebebiyle kadınlar, hedeflerini yerine getiremediklerinde kendilerini yetersiz ve başarısız hissetmektedirler (Lipovetsky, 1999, syf:167). Bu duygular sebebiyle de kadınlar, ailenin rahat etmesi için zamanın şartlarına uygun olarak, şartlar ve imkânlar çerçevesinde ekonomik etkinliklerde yer almakta, ülkenin ilerlemesi ve gelişmesine de yardımcı olmaktadır (Yılmaz, Berber, 2005; K.S.S.G.M., 2001). Örneğin; TÜİK'in 2005 yılında Hane Halkı İşgücü Anketine göre; Türkiye genelinde kadınların %24,7'si iş gücüne katılmaktadır. Kadının çalışarak ailenin gelirine katkıda bulunması, ailedeki ve toplumdaki rolünü değiştirmektedir (Koray,1993). Kadınların çalışma dünyasında yer almasının ekonomik olarak gelişim ve ilerlemeler için önemli olduğu aşikâr olmasına rağmen bu gerçeklik günümüz şartlarında dünya genelinde gereken önemi görememiştir. Bazı gelişmiş ülkelerde de sınırlı sayı ve alanda kadın istihdamına yönelik adımlar atılmıştır. En önemli ekonomik güç olan Amerika'da bulunan firmalarda yer alan kadın ceoların oranı %3'tür (Acemoğlu, vd. 2016, syf:252). Kadınların çalışması ailesinde ve toplumda saygınlık

kazanması açısından önemli olmaktadır, fakat kadınlara çalışma hayatında yeterli oranda yer verilmediği görülmektedir.

1.2. KADININ AİLE İÇİNDEKİ ROLÜ

Kadınların ev hanımlığı, annelik ve çalışan kadın olarak çoklu rollere sahip olması, iş hayatlarını ev sorumluluğu ile beraber devam ettirmeleri sorumluluk alanlarını çeşitli kılmakta, hayat tempolarını ise farklı bir düzeye taşımaktadır. Kadınlar bu rollerin kendilerine sağladığı avantajlar ile beraber dezavantajlı düzenleme ve muameleyle de karşılaşmaktadır. Kadının ev sorumluluğuyla ilgili rolünü devam ettirirken aynı zamanda çalışma hayatında da başarılı olması gerekmektedir (Çıtak, 2008, syf:26-30).

Aile içindeki rolü gereği kadınlar, sorumluluklarını ihmal etmeden ve belli bir düzende ilerleyerek, kendi hayatını devam ettirmeli ve aktivitelerini de yerine getirmelidir. Kadının ailede yeri ve sorumluluğu önemli olup, ailesine karşı sorumluluk ve rollerini bilerek de çalışma hayatında olabilmelidir (Karlı, 2019, syf:11). Kadınların görev ve sorumluluklarının getirdiği yükler sebebiyle de çalışan kadınların iş yerlerinde yükünü hafifletmek adına, esnek çalışma saatleri ile düzenlemelere gidilmiştir. Bu çalışma düzenlemesi ile kadınlar ailelerine vakit ayırabilmekte ve çalışma hayatına devam edebilmektedirler (İnce, 2010, syf 21). Part-time çalışma imkânları verilmiş olsa da bu olanaklar ve imkânlar anneler için yetersiz kalmakta hatta daha az ücret verilmesi ile de mağduriyet oluşturabilmektedir.

1.2.1. Ekonomik Gereklilikler

Bir ülkenin ilerlemesi, gelişmesi ve öncü olabilmesi için iş dünyasında kadınlara yer verilmesi gerekmektedir. Ülkelerin geleceği ve daha büyük hedeflere doğru ilerlemesi, üst seviyelerde yer alabilmesi kadınların çalışma alanlarının genişletilmesine bağlı olarak kolaylaşacaktır. Bu hedefle beraber kadınların ekonomik imkânlarının artırılması, hane bütçesine sağlanan katkının iyileştirilmesi önem taşımaktadır. Ülkemizde bir ailenin geçimi genellikle evin erkeği tarafından sağlanmaktadır. Erkeğin öngörülemeyen sağlık sorunları yaşaması, işsiz kalması gibi hususlar muhtemel problemler arasındadır. Böylesi durumlar ise aile geçiminin sağlanıp sürdürülmesinde olumsuz etkiye sebep olacaktır. Kadınların çalışma

hayatında yer almasıyla beraber, evin geçimine destek vererek ailenin gelir düzeyinde artış sağlanmış olacaktır. Ekonomik olarak bağımsızlıklarını kazanan kadınlar, ailesinde saygın bir yer edinmiş olacaktır.

Ülkemizde kadınların çalışması önemli olmasına rağmen kadın çalışan oranları oldukça azdır (Karabayık, 2012, syf:231-260). Kadınların çalışma talep ve tercihlerini ailelerinin ihtiyaçlarının yahut geçim sıkıntısının belirlediğini söylemek mümkündür (Altınay, 2012, syf:4). Ailedeki sorumlulukları ve bakıma ihtiyacı olanlar sebebiyle kadınlar, çalışma sonucunda alacakları maaşın ailesindeki görev ve sorumluluklarına yetemeyeceğinden dolayı da çalışmak istememektedirler. Bu gerekçeler nedeniyle de kadınların ekonomik imkânlar için her türlü desteğin verilmesi gerekmektedir (Önder, 2013, syf:58).

1.3. PSİKOLOJİK NEDENLER

1.3.1. Psikolojik Taciz (Mobbing)

Çalışma hayatındaki problemlerin başında psikolojik taciz olarak isimlendirilen “mobbing” gelmektedir. Latince bir kavram olan “mobbing”; psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamına gelmektedir. Türkçede ise “mobbing”; iş yerinde psikolojik taciz, yıldırma, duygusal taciz, duygusal linç, yıldırma, zorbalık gibi terimleriyle ifade edilmektedir. Oranlara bakıldığında, kadınların karşı cinse karşı daha fazla mobbinge uğradıkları tespit edilmektedir. Kadınların daha çok mobbinge uğramalarının sebebi ise yaşanan olaylardan daha çok etkilenmeleri ve negatif durumu daha çok hissetmeleri olarak söylenmektedir.

French Economic and Social Committee tarafından hazırlanan rapora göre; kadınlar yaş aldıklarında, özellikle 40 yaşlarında daha çok mobbinge uğramaktadır. Bunun nedeni olarak da çalışma hayatının ve kariyerinin ilerlediği yıllar olduğu tespiti öne sürülmektedir.

Mobbing bizim kanunlarımızda, yasal olarak hukukumuzda yer almaya başlamıştır (Çobanoğlu, 2005, syf:215). İş Kanunu'nun “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 24. maddesinin “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlıklı ikinci maddesi gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle derhal

feshedip kıdem tazminatına ve kıdem tazminatı ile karşılanmayan ek zararları varsa borçlar kanunu hükümlerine göre maddi veya manevi tazminata hak kazanacaklardır. Mobbing uygulayanların yeterli donanım ve potansiyele sahip olmaması sebebiyle muhatabına psikolojik zarar verme çabası bu noktadaki eksiklik duygularını tamamlamaya çalışması şeklinde yorumlanabilir. Mobbing sürecinde, uygulanacak kişi ilk olarak seçilir ve kişide psikolojik belirtiler göstermeye başlamakta olup günlük temel ihtiyaçlarında eksiklikler ve bozulmalar başlamaktadır. Kişi ortamdaki insanlara ve kendine karşı yetersizlik duygusuna kapılır. Mobbing yapan kişinin bu durumu görmezden gelinerek asıl mobbinge uğrayan kişiye tavır alınarak tepki oluşturulmak istenmektedir. Devamında rahatsızlıklar başlamaya başlamıştır. Hem bedenen hem de ruhsal olarak olumsuzluklar yaşayan kişi, çalışma hayatındaki görev ve sorumlulukları yerine getiremeyerek, işine son vermesi veya verilmesi ile sonuçlanmaktadır (Çobanoğlu, 2005). Mobbinge maruz kalan kişiler, bedensel ve ruhsal problemler yaşama durumunda sağlığı ile ilgili gerekli harcamalar yapmak zorunda kalacaktır. Yaşadığı olumsuzluklar sebebiyle de işten ayrılma ihtimali doğabilecektir. Ekonomik sıkıntılar, motivasyon düşüklüğü, psikolojik sorunlar ise bu durumun muhtemel neticeleri arasındadır. Bu durumun neticesinde de kişilerin buldukları toplumdan uzaklaştırıldıkları ve insani olarak iletişimlerinin olumlu olarak devam etmediği görülmektedir. Örneğin, Duran ve Montalban (2005); Avrupa Birliği ülkelerindeki işçilerin %81'inin iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarını ifade etmektedir. En yüksek yaygınlık oranları hizmet, sağlık ve eğitim sektörlerinde gözlenmektedir (Ünal ve Karaahmet, 2008). Cinsel ve psikolojik taciz konusunda yapılacak çalışmalar hem kadın iş gücünün istihdamdaki yerinin artışına hem de iş barışının sağlanmasına katkıda bulunacaktır.” (Önder, 2013, syf:57). Yapılan çalışmalara bakıldığında, ülkemizde diğer Avrupa ülkelerine kıyasla mobbing daha fazla görülmekte olup önemli bir psikolojik sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Güngör, 2008).

1.4. KADINLARIN ÇALIŞMA ORTAMINDA YAŞADIKLARI DUYGUSAL SORUNLAR

1.4.1. İş Stresi

Stres kişinin bedensel ve fiziksel olarak huzursuz ve rahatsız hissetmesine sebep olmaktadır. Bu durum stresli kişilerin iş yaşamındaki verimliliğini negatif yönde etkilemektedir (Altun, 2018, syf:2). Hayatın her alanında yer alan stres faktörü çalışma dünyası içinde de başarı ve kaliteyi doğrudan etkilemesi nedeniyle önem arz etmektedir. Çalışma dünyasının iniş çıkışlı doğası, başarı grafiğinin çoklu nedenlere bağlı değişiklik göstermesi stresi de beraberinde getirmiştir (Gök, 2009, syf:432).

Çeşitli araştırmalar, stresle ilgili kişilerde meydana gelen deformasyonlara, çalışma şartlarında istenen verimlerin alınamamasına, iş yerindeki fiziksel şartların olumsuzluklar meydana getirmesine ve çalışan insanların, mesai arkadaşlarına stresin etkilerini yansıttığını verilerle tespit edilmiştir (Demirel, 2013, syf:223). Çağa ayak uyduran, teknolojiyle beraber ilerleyen iş yerleri ve sürekli bu gelişime ayak uydurmak zorunda kalan iş dünyası, kendi dünyasında çok fazla stres unsuru barındırmaktadır (Bayat, 2008, syf:226). Birçok faktörü dikkate almak durumunda olan insan da bu negatif etkilerle birlikte çalışma hayatıyla kendi hayatını beraber devam ettiren olumsuzlar yaşamakta hem bedensel ve ruhsal sağlığını tehdit eden hastalıklara sebebiyet vermektedir. Sağlık problemleri nedeniyle de çevresinde de negatif etkiler oluşturmakta, iş yaşamına kendini veremeyerek çalışma hayatı için verimlilik ve performansının etkilenmesine neden olmaktadır (Azman vd., 2009, syf:4). İş yerlerindeki personellerin, stres unsurları birbirlerine karşı daha sorunsuz ve problemsiz gözükmeye çabası olmakla beraber, problem ve sorunlarını mesai arkadaşlarıyla çözmeye çalışmamak, konuşmaktan kaynaklanmaktadır. Bu durum da mesai çalışanlarında stres oluşturmakta ve psikolojik sıkıntılara neden olmaktadır (Stora, 1992, syf:25-26). Stres belirli bir oranın üzerinde olduğunda, iş yerleri çalışma verimliliği olarak etkilenmektedir. Bu da iş yerinde maddi kayıplar oluşturmaya birlikte ve kişilerde fiziksel, duygusal, mental sorunlara yol açmakta, böylece kurum için ağır yaptırımlar oluşturmaktadır (Aydın vd., 2011, syf:111). İş yerleri gelişen ve ilerleyen sektörde uyum sağlayabilmek adına çalışanlarına gerekli destekleri vermektedirler. İş yerlerinin ilerlemesi veya gelişmesi, personellerinin stressiz

olmalarıyla yakından ilgilidir (Akgündüz, 2006, syf:1). Yapılan araştırmalar sonucu iş kazalarının %75 ve %85'inin nedeni strese bağlı gelişen bireysel veya ekip başarısızlıklarına dayanmaktadır. İş yerlerinde stresin, iş kazalarıyla ilgili tek unsur olmadığı ama doğru orantılı ilişki olduğu bilinmektedir (Aytaç, 2009, Yılmaz ve Ekici, 2003, syf:9).

Bu nedenlerden dolayı da iş yerlerinde stres unsurları belirlenip çalışanların da ihtiyaçları dikkate alınarak düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

1.4.2. Tükenmişlik Düzeyi

Tükenmişliğe dair yapılan araştırmalarda çokça kullanılan ve geçerliliği olan, ismiyle de aynı adı taşıyan Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) Christina Maslach tarafından hazırlanmıştır. Tanıma göre de "iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom"dur (Ardıç, Polatçı, 2008, syf:71). Diğer bir tanıma göre de kişilerin mesleğindeki olumsuzluklardan etkilenerek, yaptığı meslek de kalmamak istememesi ve sonuç itibarıyla bu duruma tepki vermesidir (Izgar, 2001, syf:2). İnsanların istek ve çabaları sonucu taleplerine gerekli cevaplar alamaması ile kendi içinde yaşadığı duygusal eksikliklere tükenmişlik denmektedir (Freudenberger, 1974, syf:159).

Bu süreç, kişinin meslek hayatıyla ve içinde bulunduğu yaşam şartları ile doğru orantılıdır (Taşlıyan, Engizek, Gül, 2017, syf:111). Tükenmişlik sendromu, insandan insana farklılık gösteren belirtilere sahiptir. İnsanların bu sendrom sonucunda bedenen yorgunluk hissettiği gözlemlenmekle birlikte psikolojik aşınma durumları da kendini göstermektedir. Bu durumun altta yatan temel sebeplerden biri olarak çalışma hayatı gösterilmektedir. Sürekli devam eden sendrom, kişilerde fiziksel ve ruhsal yıpranmalara sağlık sorunlarının oluşmasına ve rahatsızlıklarının tedavi sürecinde de geçmemesine sebebiyet vermektedir (Ardıç, Polatçı, 2008, syf:74). Bu sağlık problemlerinin en önemli sonuçlarından biri de kişilerde enerji azalmalarının meydana gelmesidir (Freudenberger ve Richelson, 1981, syf:443).

Yapılan bir çalışmaya göre yoğun işlerde çalışan kişiler talep ve beklentilerini karşılayamamaktadır. İş şartlarını belirleme ve revize etme süreçlerinde çalışanın

beklentilerini karşılamak üzere iyileştirme ve düzenlenme yoluna gidilmediği tespit edilmiştir. (Aydoğan vd. 2011). Bireyde zamanla kendisiyle olan sıkıntılar sebebiyle ve de çevresiyle oluşan iletişim sıkıntılarıyla da ailesinden uzaklaşarak, kopmalara ve ayrılmalarla sonuçlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981; Lee ve Ashforth, 1993). Tükenmişlik; bireyleri psikolojik olarak etkilemekte, iletişim sıkıntılarında ve mesleğine negatif etkiler oluşturarak, toplumsal düzeni bozarak, eşini çocuklarını ihmal ederek aile içi huzursuzluklarına neden olmaktadır (Maslach ve Zimbardo, 1982, syf:73; Potter, 1995, syf:1).

Yoğun çalışma tempoları, teknolojinin ilerlemesi, gelişen ve değişen çalışma şartları ve imkânlarına ayak uydurmaya çalışmak, kadınlarda kısmi çalışma düzenine zemin hazırlamıştır. Bu nedenlerden dolayı da son zamanlarda kadınların kısmi çalışma modelinde daha fazla yer aldığı belirlenmiştir (Filiz, 2011, syf:112).

1.5. ÇALIŞAN ANNENİN ÇOCUĞA BAKIM VERME DURUMU

1.5.1. Çocuğa Kimin Bakacağı

Bowlby'in dediğine göre, çocuğun ilk aylarında kendi gelişimi için, aldığı besinlerin önemi kadar bilişsel gelişimi ve ruhsal gelişimi için de annenin yanında olup sevgisini vermesi çok değerlidir. Bebeğin ilk aylarda, anne sütüyle beslenmesi ve annesiyle beraber olması ilk 3 ay önemli olmaktadır. Anne doğum sonrası izinlerini de kullandıktan sonra, işe başlama zamanına yakın çocuğuna kimin bakacağı, nasıl emanet edeceği hususunda ortam ve şartlar önemli olmaktadır. Bunun için de genelde büyükanneler, bakıcılar veya kreş ve yuvalardan destek alınmaktadır (Yeşilyaprak, 2015, syf:132-135). Genellikle çalışan çiftler, küçük yaşta çocuklarıyla ilgilenmeleri için ailelerinden veya aile dostlarından yardım almaktadır. Fakat büyük şehirlerde en önemli problem, uzaklık olması sebebiyle aileden yardım alma konusunu azaltmaktadır. Çocuklar ilkokula başlamadan önce de çalışan ebeveynler için ise, çocukların bakımını sağlayacak okul öncesi kurumları önemli bir alternatif olmaktadır.

1992 yılında Türkiye'de yapılan bir çalışmada, Marmara bölgesi dışında, kadınların günlük çalışma sürelerinin %30.67'sini çocuk bakımına, %26.37'sini de yemek ve kahvaltıya gittiği görülmektedir. Kadının çalıştığı ailelerde ebeveynler, çocuğun sadece bebeklik döneminde değil, tüm bakımında zorluklarla

karşılaşabilmektedirler. Örneğin, anne işe gittiğinde, çocuğu okula kim götürecektir ya da servise kim bindirecek, eve anneden önce gelirse onu kim karşılayacak, ihtiyaçlarıyla kim ilgilenicek gibi sorunlar yaşanmaktadır (Alp, 2007, syf:59-60).

2006 yılında çocuk bakımı ile ilgili verilere bakıldığında, küçük veya büyük şehirlerde çocuğun bakımını anneler yapmaktadır. 0-5 yaş arası çocukların bakımının %92.1'i annelerinde olmakla, %4.7sinde akrabalarından, %2.4'ünde kreş ve yuvalardan destek alınmaktadır. Kalabalık bir aile ise akrabalarından destek alınırken, çocuk sayısı az olan bir aile ise, bakım sağlayan kurum ve kuruluşlardan destek alındığı görülmektedir (Güneş, Üçdoğruk Birecikli, Yıldırım, 2017, syf:125).

1.5.2. Annenin Çocuğa Bakım İçin Zaman Ayıramama Sonuçları

Anneler çalışmaları sebebiyle çoğu vakitlerini iş yerinde geçirmektedir. Bu durum da toplumun beklediği annelik modeline uygun olmamakta ve annelerin çocuklarına yeterince vakit ayıramamaları nedeniyle suçluluk duygusu yaşamlarına neden olmaktadır (Koç, Bakır, Demir, Özkan, 2019, syf:403-405). Anne bu suçluluk duygusuyla, çocuğuna gereğinden fazla anlayışlı olarak, nasıl davranması gerektiğini ayarlayamamakta ve çocuğunun her istediğini karşılamaktadır. İş dünyasında olan annelerin, vakit sıkıntısı yaşamaları nedeniyle çocuklarıyla daha az ilgilenmekte ve kısıtlı olan zaman dilimlerini verimli geçirmeye çalışmaktadırlar. Diğer bir yandan, ev hanımı olan kadınların da çocuklarıyla tüm vakitlerini verimli geçirmediğini, onların da sorumlulukları nedeniyle tüm vakitlerini çocuklarına ayıramadıkları bilinmektedir. Çalışan annelerin, çocuklarıyla geçiremedikleri zaman dilimini kaliteli olarak kullanmaları, çocuğunu ihmal etmeden dengeyi sağlayarak ilgilenmesi, çocuğuyla arasında güvenli bağ oluşumunu sağlayacaktır. Annelerin çalışıyor olması; çocuklarına, ailesine faydalı olduklarını bilmeleri, kendilerini iyi hissetmelerine ve psikolojilerini olumlu yönde desteklemektedir.

1.6. ÇALIŞAN KADINLARIN YASAL HAKLARI

1.6.1. Farklı Ülkelerdeki İzin Hakları

Almanya'da; Çocuk Yetiştirme İznine ve Ödeneklerine İlişkin Federal Yasa Gereği (BERzGG-1994), kadın veya erkek tüm işçiler gerek kendilerinin gerekse eşlerinin, aynı ailede bakımı ve gözetimi altında bulunan ve eğitim ve

yetiştirilmesinden sorumlu oldukları çocuklarının bakımını sağlamak üzere, kişisel ve devredilmez bir hak olarak, ebeveyn izni hakkına sahiptirler. Ebeveyn izni çocuk 3 yaşına gelinceye dek, ebeveynlerce ayrı ayrı veya birlikte ve aynı zamanda kullanılabilen; üçüncü yıl izin hakkı, işverenin onayıyla, çocuğun 8. yaş gününe dek kullanılmak üzere ertelenebilmektedir. Evlat edinen ebeveynlere de evlat edinme tarihinden itibaren çocuk 8 yaşına gelinceye dek kullanılmak üzere azami üç yıllık izin hakkı tanınmıştır. İzin hakkı ücretsiz olmakla birlikte, ebeveynlerden sadece biri doğumdan itibaren yirmi dört ay süreyle, ailedeki her bir çocuk için, çocuk bakım ve ödeneğine hak kazanmakta; evlat edinen veya bir çocuğun bakımını üstlenen ebeveynler de çocukları 8 yaşına gelinceye dek azami 2 yıl süreyle bu ödenekten yararlanmaktadır.

Fransa’da İş Kanunu’nun (1973) ebeveyn iznine ilişkin hükümleriyle (m.122-128) bağımlı çalışanlara, doğum veya üç yaşından küçük bir çocuğun evlat edinilmesi halinde, analık ve evlat edinme izninin bitiminden itibaren üç yıl süreyle izin hakkı tanınmıştır. Ebeveyn izni kural olarak ücretsizdir; ancak sosyal güvenlik kanunu hükümlerine göre, (m.532-9, m.161-9) iki çocuk sahibi ebeveynlerin, ikinci çocuğun doğumundan önceki beş yıl süresince; üç çocuk sahibi olanların ise doğumdan önceki on yıl içinde kesintisiz yirmi dört ay çalışmış olmaları koşuluyla, çocukları üç yaşına gelinceye dek ebeveyn ödeneği alma hakları bulunmaktadır.

İngiltere’de ebeveyn izni hakkı, 1996 tarihli Çalışma Hakları Yasası’nda 1999 tarihli çalışma ilişkileri yasası ile yapılan değişikliğe bağlı olarak çıkarılan analık ve ebeveyn iznine ilişkin yönetmelik (1999) hükümleri ile düzenlenmektedir. Anılan yönetmelik hükümlerine göre; “Çalışan anne ve babalar, doğum halinde veya evlat edinme tarihinden itibaren beş yıl içinde kullanılabilen 13 haftalık bir izin hakkına sahiptirler”.

İsveç’te ise Ebeveyn İzni Yasası (1995/584) hükümlerine göre ebeveynler, “doğum veya evlat edinme yoluyla çocuk sahibi olmaları halinde farklı biçimlerde kullanılabilen izin hakkına sahiptirler. Analık izni yedi haftadır. Ayrıca hem anne hem de babaya, çocuğun doğumundan itibaren 18 ay süreyle ücretsiz ebeveyn izni hakkı tanınmıştır.” (Kökkılınç , (01/01/2016), Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Avrupa Birliği Hukuku’nda Ebeveyn İzni, (9), (27-67).

Bunun yanında yine Norveç'te maaşların yüzde 80'inin ödenmesi şartıyla kullanılabilir doğum izni süresi ise ebeveynler için toplamda 59 hafta olarak tanımlanmış durumdadır. Ancak bu değişikliklerde iznin en az 14 haftasının baba tarafından kullanılması şart koşulmaktadır. Babanın bu izni tam kullanmaması halinde devlet çocuk yardımını azaltmaktadır. Raporda en iyi ülkeler sıralamasında yer alan Danimarka'da ise ebeveynlere toplam izin süresi 52 haftadır. Annelik izni ise 4 haftası doğumdan önce, 14 haftası ise doğumdan sonra olmak üzere uygulanmaktadır. Annelik ücretinin %100'ü devlet tarafından karşılanır. Doğumu izleyen ilk 14 haftalık süreçte ise babalara kimseye devredemeyecekleri bir izin hakkı verilmektedir. Ebeveynler için de 18 hafta annelik, 2 hafta babalık izni ve toplamda 32 haftalık ebeveyn izni verilir. Finlandiya'da hükümet, babalara dokuz haftalık doğum izni vermektedir. Babalara bu dönemde maaşlarının %70'i ödenir. Annelere verilen doğum izni ise dört aydır. Tüm bunların üstüne bir de çiftler, ek beş aylık ücretli doğum iznini aralarında paylaşabilmektedir. Doğum izni sona erse bile, ebeveynlerden biri çocuğunun üçüncü yaş gününe kadar evde kalabilme hakkına sahiptir.

Raporda Türkiye; İngiltere ve Almanya ebeveynlik izinlerinde, Avrupa standartları ile uyumlu olmayan ülkeler arasında değerlendirilmektedir. Avrupa'da yeni annelere verilen ücretli annelik izni süresi ortalama 153 gün, Türkiye'de ise 112 gündür. Ücretli babalık izni süresinde ise Avrupa ortalaması olan 9 güne daha yakın olduğu görülmektedir. Ülkemizde babalara özel sektörde 5, kamuda 10 gün izin verilmektedir. Rapora göre; ücretli ebeveyn izninde ise sınıfta kalmış bir durum gözükmektedir. AB ortalaması annelere yönelik toplam ücretli izin süresi ortalama 460 gün olurken, babalara yönelik toplam ücretli izin süresi ise ortalama 43 gün olarak belirlenmiştir. (Kavas, 2018, syf:2-3).

Ülkelerdeki uygulanan kanun maddeleri ve uygulamalar incelendiğinde, çalışan annenin iş yaşamı ile anneliğini beraber ilerlemesi ve çalışma hayatındaki dengeyi sağlayabilmesi için, sosyal haklar verildiği gibi aynı zamanda eşlerinin de onlara yardımcı ve destek olabilmesi adına çeşitli haklar verilmiştir. Böylelikle anne çocuğuna bakma konusunda sosyal haklar ve eşlerinin bakım konusunda yardımlarını alarak da desteklenmektedirler.

1.6.2. Ülkemizdeki Doğum İzin Hakları

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik düzenlenmiştir. İş Kanunu, Resmî Gazetede yayımlanan yönetmelik gereği;

1.6.2.1. Gece Çalışması

MADDE 8 – (1) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.

(2) Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.

1.6.2.2. Çalışma Saatleri

MADDE 9 – (1) Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

1.6.2.3. Analık ve Süt İzni

MADDE 10 – (1) Çalışanın tabi olduğu mevzuat hükümleri saklı kalmak kaydıyla analık ve süt izninde 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74 üncü maddesi hükümleri uygulanır.

Analık halinde çalışma ve süt izni Madde 74- (Ek cümle: 13/2/2011-6111/76 md.) Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar iş yerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir.

(Ek cümleler: 29/1/2016-6663/22 md.)

Kadın işçinin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.) Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullanılır. Üç yaşını

doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır.

(Ek cümle: 29/1/20166663/22 md.) Birinci fıkra uyarınca kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu süreler otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz. Yukarıda öngörülen süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süreler hekim raporu ile belirtilir. Hamilelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için ücretli izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz. İsteği halinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir.

(Ek fıkra: 29/1/2016-6663/22 md.)

Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz. Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. (İş Kanunu, Resmî Gazete, 25134, 22/05/2003, Kanun No:4857, md.74).

1.6.2.4. Gebe Çalışanın Muayene İzni

MADDE 11 – (1) Gebe çalışanlara gebelikleri süresince, periyodik kontrolleri için ücretli izin verilir.

1.6.2.5. Emziren Çalışanın Çalıştırılması

MADDE 12 – (1) Emziren çalışanların, doğum izninin bitiminde ve işe başlamalarından önce, çalışmalarına engel durumları olmadığının raporla belirlenmesi

gerekir. Çalışmasının sakıncalı olduğu hekim raporu ile belirlenen çalışan, raporda belirtilen süre ve işlerde çalıştırılmaz.

1.6.2.6. Oda ve Yurtlarla İlgili Genel Hükümler Oda ve Yurt Açma Yükümlülüğü

MADDE 13 – (1) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın çalışanı olan iş yerlerinde, emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine en çok 250 metre uzaklıkta EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir emzirme odasının kurulması zorunludur. (2) Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 150'den çok kadın çalışanı olan iş yerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması, bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve iş yerine yakın EK-IV'te belirtilen şartları taşıyan bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, iş yerine 250 metreden daha uzaksa işveren taşıt sağlamakla yükümlüdür. (3) İşverenler, ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, kamu kurumlarınca yetkilendirilmiş yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler. (4) Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm iş yerlerindeki kadın çalışanların toplam sayısı dikkate alınır. (5) Emzirme odası ve/veya yurt kurulması için gereken kadın çalışan sayısının hesabına erkek çalışanlar arasından çocuğunun annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş olanlar da dâhil edilir.

MADDE 14 – (1) Oda ve yurtlardan, kadın çalışanların çocukları ile erkek çalışanların annesi ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-1 yaşındaki, yurtlara (Değişik ibare: RG-7/9/2019-30881) ilköğretime kayıt yaşını doldurmamış çocuklar alınır. (2) Oda ve yurtlarda, çocuklar ve görevliler dışında başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-24 aylık, 25- 48 aylık ve (Değişik ibare: RG-7/9/2019-30881) 49 aylık ve üzeri çocuklar birbirinden ayrı bulundurulur. (3) Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakımlarıyla ilgilenebilirler. (Gebe ve Emziren Kadınların Çalıştırılma

Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, Resmi Gazete, 28737, (16/01/2013), md.8-14).

İş dünyasında olan anneler için doğum sonrası verilen izinler, diğer ülkelere göre az gelmektedir. Anne doğum sonrası durumuna ve şartlarına göre izni yeterli gelmediği takdirde imkân ve olanaklarıyla iznini devam ettirebilmektedir. Gelişmiş ülkelerde anneye ek olarak babaya da izin hakları verilmektedir. Anne doğum sonrası, işe başlama döneminde çocuğuna bakacak birisini bularak ve yeni düzen şartlarına uyum sağlamaya çalışarak, ev iş arasında ki dengeyi oluşturduğunda önemli bir problemi çözmüş olmaktadır (Özbek, 2011, syf:62).

1.6.3. Ekonomik ve Sosyal Haklar

Avrupa Birliği 1992 Konsey Kararı ile; ebeveynlerin çalışma hayatı ve aile hayatı arasındaki dengenin sağlanmasında, kesinlikle çocuklarla ilgilenme ve her türlü ihtiyaçlarının giderilmesi hususunda, her türlü güç birliğinin oluşturulmasının gerekli olduğu görmüştür.

Diğer ülkelerde, iş olanaklarının geliştirilmesi nedeniyle, çocuklarla ilgili her türlü bakım ihtiyaçlarının giderilmesi ve ilerlemesi amacıyla, bakım hizmetleri uygulamaları ile ilgili eksiklikler belirlenerek, yapılandırmalar önerilmiştir (Erdut, 2000, syf:357). Bu açıdan annelerin çocukları ile yeterince ilgilenebilmeleri için, gerekli imkân ve olanakların sağlanması gerekmektedir.

Annelerin çocukları ile daha fazla zaman geçirebilmeleri adına, çalışan kadınlar için esnek çalışma modeli oluşturulmalı, emeklilik için kanunlarla düzenlemeler yapılmalıdır (Kılıç, Öztürk, 2001, syf:112). İşe alımlarda hakkaniyetli davranarak, cinsiyet eşitliği gözetilmeli ve kadınların hakları gözetilerek ve korunarak uygun iş imkânları verilmelidir (Güner, 2008). Annelere verilen doğum izninden farklı olarak, ebeveyn izin uygulaması, kadın-erkek arasında denge sağlanarak, iş başvurularında cinsiyet ayrımcılığı yapılmamalı, çeşitli kurum ve kuruluşlarla çocukların bakımını üstlenecek, ebeveynlere destek verecek uygulamalar yapılmalıdır (Gündeşlioğlu ve Kumcuıldız, 2011, syf:12-13).

1.7. ÇALIŞAN KADINLARIN TALEP ETTİKLERİ HAKLAR

1.7.1. Cinsiyet Algısı

Çocuklar, dünyaya geldikten sonra belli cinsiyet algıları ile büyütülmektedir. Erkekler; daha donanımlı, üretken, bilinçli iken kadınlar; naif, özgür olamayan, her şeyi kabul eden insan olarak algılanmaktadır. Bu bakış açısı da insanlar arasında farklılıklara, ayrımcılıklara neden olmaktadır (Acuner, 2019, syf:37). Bu davranışlar neticesinde, insanlar arasında değişik kalıp yargıların oluşmasıyla kadın ve erkekler olarak yapacakları işler oluşturulmaktadır. Bu algıyla beraber, bazı meslekler cinsiyet ayrımcılığına uğramakta ve kadınlar tarafından tercih edildiği düşüncesi oluşmaktadır. Kadın meslekleri olarak adlandırılan işlerde, maaş ve işi oluşturan unsurlarda kalıplaşmış yargılara maruz kalınmaktadır (Koray vd., 1999, syf:23). Bazı kurumlar, yapılan işi cinsiyete göre şekillendirmekte ve kurumda çalışacak personellerini kadın olmaları sebebiyle tercih etmemektedirler (Adak, 2007, syf:139). Cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan mesleklerde, ücret ve çalışma koşulları açısından değer kaybına uğramaktadır (Jenson& Reddy, 1988; Özbay, 1994, syf:139).

Çalışan kadınların sadece iş sorumlulukları olmaması neticesinde, bu sorumlulukların getirdikleri sonuçlarla, değerlendiren iş veren, kadınlara iş verme konusuna sıcak bakmamaktadırlar (Namık, Tahire, 2016, syf:125). İşverenler; kadınların doğum yapması, hamilelik durumları, çocuk bakımı için izin almaları işvereni kâra geçirmemesi nedeniyle kadınları kısmi olarak çalıştırmayı uygun görmektedir. Kadınlar, çocuklarının bakımını okul öncesi döneme kadar değil, ilkökul dönemine kadar üstlenmekte ve hatta okul hayatının başlamasıyla daha da sorumlulukları artmaktadır (Önder, 2013, syf:54).

Anayasamızdaki eşitlik ilkesine ek olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesine göre;

Eşit davranma ilkesi Madde 5 – (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.) “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin

yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31'inci maddesi hükümleri saklıdır. 20'nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur" (İş Kanunu, Resmî Gazete, 25134, 22/05/2003, Kanun No:4857, md.5). Anayasamızda, cinsiyet ayrımcılığı olmaması adına kanun maddeleri ile belirtilmiştir. Devletimiz tarafından gerekli, çalışmalar yapıp bununla ilgili, gerekli çalışmaları yürütebilecek birimler oluşturulmuştur. Alınan bu tedbirler önemli bir gelişme olmakta fakat bazı işveren kurumlar tarafından, çalışan kadınların, çocuk sahibi olması ve bu özel dönemlerinde, devletin vermiş olduğu hakları kullanması, kurumlar tarafından ekonomik olarak kâra geçirmeyen unsur olarak değerlendirilmektedir. Örneğin, kadınların daha çok olduğu meslek gruplarında bile, iş başvurularında, cinsiyete göre değerlendirmeler yapıldığı görülmektedir (Dedeoğlu, 2009, syf:41-55).

İşe alımlarla ilgili, cinsiyete göre tercih yapılması adına yapılan Yale Üniversitesinden Prof. Sarah Demers'in yaptığı çalışma önemlidir. Demers, bir laboratuvar yöneticiliği pozisyonu için altı araştırma enstitüsüne başvuru yapmış; başvuru formlarının yarısını John ismiyle, diğer yarısını işe Jennifer ismiyle göndermiştir. İsimler dışında John ve Jennifer'ın tüm nitelikleri aynıdır. Değerlendirme kurulundaki profesörlerden kendilerine gelen başvuruları derecelendirmeleri ve bir başlangıç ücreti tespit etmeleri istenmiştir. Değerlendirmeler sonucunda, pozisyon için John'un, Jennifer'a göre daha uygun olduğuna karar verilmiştir. Jennifer için uygun görülen başlangıç ücreti 26.508 dolar, John için 30.238 dolardır. Bu değerlendirmelerin, genç/yaşlı, kadın/erkek farkı gözetmeksizin tüm profesörlerin ortak görüşü olduğu tespit edilmiştir (Acuner, 2019, syf:39). İşe

alımlarda cinsiyet algısı olduğu tespit edilmiştir. Bu amaçla da devletimiz kanunlarla cinsiyet ayrımcılıkların yapılmamasını, eşit haklarla başvuruların değerlendirilmesi belirtilmesine rağmen, yapılan çalışmalar göstermektedir ki; çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı yapılmakta ve verilecek olan maaşlar bile buna göre belirlenmektedir.

1.7.2. Eğitim Düzeyi

Kişilerin devlet eliyle verilmiş olan hak ve özgürlüklerini bilip bu haklarını kullanması gerekmektedir. En önemli verilen haklardan biri de eğitim hakkı olup insanların kendilerini geliştirmeleri, zamana ve teknolojiye yetişmesi açısından önemli olmaktadır. İnsanların iyi bir eğitim alması demek, toplumun daha refah olarak gelişmelerine, ilerlemelerine ve başarılı olmalarını sağlayacaktır. Bu sebepten dolayı da insanların kaliteli bir eğitim almaları kendilerini geliştirmeleri değerli olmaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 26. Maddesine göre;

“Türkiye’de Kadının Eğitim Hakkı Türkiye, Birleşmiş Milletler tarafından 10 Aralık 1948 yılında yayımlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ni ilk onaylayan ülkeler arasındadır.” İnsanın eğitim hakkını hüküm altına almıştır.

Ayrıca 1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (madde 3, 13, 14) ile herkese eğitim hakkı, cinsiyet eşitliği ve zorunlu ilköğretimi sağlama; 1979 tarihli Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ile (madde 10) eğitimde cinsiyet eşitliğini ve herkese zorunlu temel eğitim hakkını sağlama yükümlülüklerini kabul etmiştir (Özaydınlık, 2014, syf:95-96).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 42. maddesine (II. Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevi) göre;

- “Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz.
- Eğitim ve öğretim hürriyeti, Anayasaya sadakat borcunu ortadan kaldırmaz.
- Eğitim ve öğretim, Atatürk ilkeleri ve inkılapları doğrultusunda, çağdaş bilim ve eğitim esaslarına göre, Devletin gözetim ve denetimi altında yapılır. Bu esaslara aykırı eğitim ve öğretim yerleri açılmaz.

- Özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar, Devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla düzenlenir.
- İlköğretim kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve Devlet okullarında parasızdır.
- Özel ilk ve orta dereceli okulların bağlı olduğu esaslar, Devlet okulları ile erişilmek istenen seviyeye uygun olarak, kanunla düzenlenir” (T.C. Anayasası, 1982, madde 42). Belirtilen kanun maddeleriyle de eğitim herkes için haktır ve herkese eşit imkânlar da verilmesi gerekmektedir.

Eğitim seviyesi arttıkça, daha fazla iş imkânlarının oluşmasıyla beraber insanların ekonomik sıkıntılar yaşamamalarına ve toplumsal olarak daha refah şartlarda yaşanmasına olanak sağlanacaktır. Kadınların eğitim seviyesi ilerledikçe, iş dünyasında olmalarına yönelik pozitif ilerlemeler kaydedilecektir. Buna yönelik yapılan çalışmalarda da kişinin eğitim düzeyi arttıkça, yaşam şartlarında olumlu artışlar gözlemlenmiştir (Kuzgun ve A. Sevim, 2004, syf:18).

1.7.3. Toplumun Kadına Verdiği Değer

Toplumlar kadın ve erkekleri fiziksel özelliklerine göre ayrı tutmuş ve toplumu kadın ve erkek olarak iki gruba ayırmışlardır. Her grup da toplumdaki yeri ve konumuna göre farklı rolleri benimsemiştir. Eskiden tarım toplumu olunması sebebiyle kadınlar, çoğunlukla tarla işleri, bağ bahçe ile uğraşırken, teknolojinin gelişmesi ve şehirleşmenin ilerlemesi ile toplumlarda kadınların rolleri bu duruma bağlı olarak değişiklik göstermiştir. Bu gelişmeyle beraber, toplumda kadından beklentiler değişmeye başlamıştır (Türkkahraman, Şahin, 2010, syf:80).

Çalışmanın kadınlar açısından da bakıldığında, kadınlar geçmişten günümüze kadar çalışma düzeninde yer almış fakat alt statülerde çalıştırılmışlardır. Gelişen ve değişen dünyayla beraber çalışma imkânları ve çeşitliliği artmış fakat kadınlar yine imkânları kısıtlı, maaşı az olan işlerde değerlendirilmişlerdir. Sanayileşmeyle beraber kadınlar, küçük ölçekli iş alanlarından daha geniş sahalarda iş imkânları edinmiştir. Günümüzde ise kadınlar, çalışma şartları uygun olmayan ve maaş imkânı yine az olan işlerde çalışmaktadırlar (Küçük, 2015, syf:3).

Çalışan kadınların üzerindeki toplumsal algılardan biri de üzerindeki sorumlulukların yanı sıra, anne olduktan sonra da, işi ve çocuğu arasında tercih

yapmak zorunda kalmalarıdır. İşi ve ailesi arasında kalarak ve bu dengeyi sağlamaya çalışan kadın, aynı zamanda sorumluluğu da artmaktadır (Ergöl ve ark., 2012, syf: 44).

Kadınlar işe gittiği için, suçluluk duygusu yaşamakta ve işi bırakarak çocuklarıyla ilgilenmektedir (Eyüboğlu vd. 1998, syf:214). Kadınların üzerindeki bu sorumluluklarla erkekler arasında yaşam standartları arasında farklılıklar vardır. Gelişmiş toplumlara bakıldığında, kadınların erkekler kadar haklara sahip olmaları ve isteklerini dile getirmekte oldukları gözlemlenmiştir. Ülke olarak gelişmenin de adımları, kadınların her alanda yer almaları ile sağlanacaktır (Şimşek, 2008, syf:1). Toplum olarak gelişip ilerlediğimiz zaman kadınlara daha iyi şartlar ve imkânlar sağlanıp yaşam standartları artmış olacaktır. Kadınlara önem verilmesi ve sorunlarının çözülmeye çalışılmasıyla birlikte, o toplumun gelişmişlik seviyesi de aynı oranda artacaktır (Tutar, Yetişen, 2009, syf:118).

1.8. İŞ VE AİLE ÇATIŞMASI

1.8.1. Erkeğin Roller

Türkiye’de, ebeveynlerin kendi dönemlerindeki bakış açılarıyla, günümüz döneminin çocukları arasındaki farklara önem vererek, çocuklarını bu gelişim ve dönüşüme ayak uydurarak eğitimlerini ve ihtiyaçlarının en son aşamasına kadar gerekli desteği sağlamaları gerekmektedir (Şahin, 2017, syf:6). Bilimin gelişmesi ve ilerlemesiyle de ebeveynler ve çocukların arasındaki ilişkilerin değerlendirildiği ve bu ilişkilerin sağlıklı oluşmadığı tespit edilmiştir (Kuzucu, 2011, Türk Psikolojik Danışmanlık Dergisi, 4(35), syf:79).

Aile, çocuğun, genotip ve fenotip özelliklerle karakterinin ve yapısının oluşmasında etkili rol oynamaktadır. Rol model olan babalar da çocuklar için çok önemli olmaktadır. Babalarıyla kurdukları ilişkiler, paylaşımlar ve etkileşimler daha sağlıklı birey olmaları için çok değerlidir (Taşkın, 2011, Çocuk Gelişiminde Katkıları Unutulanlar: Babalar, Eğitim-Bir-Sen, Eğitime Bakış, sayı:20, syf:44). Çocukların okul öncesi dönemlerinde karakterleri oluşmaktadır. Bu oluşum sürecinde babaları onlar için rol model olmaktadır. Ebeveyn olarak üzerine düşen görevleri yerine getirirken, çocuklarıyla sağlıklı iletişim kurmaları gerekmektedir. Summer ve arkadaşlarının 1999 yılında yaptıkları çalışmada, ebeveynlere bakış açıları

değerlendirilmiştir. Bu bakış açısına göre; “babaların, çocukların yanında maddi ve manevi olarak yer almaları” şeklinde bahsedilmiştir (Telli ve Özkan, (2014).

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve UNICEF (2014) tarafından “ailede anne kadar babaların ve kardeşlerin de sisteme dâhil edilmesi” söylemi ile ortaya konulmuş, babaların da eğitim de etken olmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

Bilinen babalık rol modelinde, sadece maddi destek sağlayan ve çocuğun uygun olmayan davranışlarında uyaran bir rol modelken, gelişen ve değişen dünyayla beraber, geçim şartlarının zorlaşması, annelerinde çalışmasıyla beraber babalık rolü de farklılaşmıştır. Konuyla ilgili bilimsel ilginin artmasına yol açan babalık rolündeki değişimler farklı ülkelerde yapılan araştırma sonuçlarına yansımıştır. Jacson (1987), İngiltere’de erkeklerin çocuklarına karşı sevecen duygular göstermesine ve bakımlarıyla ilgilenmelerine yönelik toplumsal kabulün arttığını iddia etmektedir. Benzer şekilde Mussang (1987) İsveç toplumunda babalık rolünün doğasında değişimler olduğuna işaret etmektedir. Ho ve Kong (1984) Çinli babalar üzerinde yaptıkları araştırmada geçmiş alışkanlıkların hala güçlü olmasına rağmen, genç babaların geleneksel otoriter baba rolünden ayrıldığını ve çocuk bakımına daha çok katıldığını belirtmektedirler. ABD’de, 1980’li yılların sonuna gelindiğinde cinsiyet rolleriyle birlikte bu rollere ilişkin beklentiler de değişmiştir (Entwisle ve Doering, 1988). Türkiye’de yapılan çalışmalarda çocukların fiziksel bakımından annelerin sorumlu olduğu, babaların ise kendileri için önemli gördükleri rolün gelir sağlama olduğu, bununla birlikte çocuğun eğitimi konusunda alınacak kararlarda babaların sorumluluğun bir kısmını annelerle paylaştığı belirlenmiştir (Kuzucu, 2011, Türk Psikolojik Danışmanlık Dergisi, 4(35), syf:80).

Babalar, çocukların karakter ve yapılarının oluşmasında önemli etkidir. İyi bir rol model olması, kız ve erkek çocuklarının, cinsiyetler arasındaki rolleri anlama ve benimsemeye, özümseme konusunda annelerin davranışları kadar etkili olmaktadır.

1.8.2. Kadınların Rollerini

Kadınların en önemli sorumlulukları anne olmaları ve evdeki işlerle ilgilenmeleridir fakat bunların yanında iş hayatında yer alarak ekonomik şartlarını da oluşturmaktadırlar (Koca, 2008). Çalışan kadınlar; eş, anne olmaları ve çalışma hayatında yer almaları, çeşitli rollerini aynı anda devam ettirmeye çalışmalarını

gerektirmektedir (Çamlıoğlu Doğan, 2019, syf:17). Anneler, yoğun Şekilde çalışmalarına rağmen, çocuklarıyla ilgilenme ve ihtiyaçlarını giderme konusunda daha çok role sahip olmaktadır. Craig (2006), annelerin babalara göre çocuklarla genel olarak daha çok zaman geçirdiğini, çok görevli olduğunu, daha katı bir zaman diliminde çalıştığını, ocuk bakımını idare etmede genel olarak daha çok sorumluluk taŐıdıđını ifade etmiştir (zbek, 2011, syf:2). Kadınların uyku, dinlenme zamanlarının olmaması, ruhsal olarak sıkıntı yaşamalarına ve psikolojik bunalımlara girmesine neden olmaktadır (ıtak, 2008, syf:46). Kadınlar, rolleri gereği, işi ve evi arasında kalarak sorunlar yaşamaktadır. YaŐanılan bu sıkıntılı süreç de ruhen zorlanmalarına sebep olmakta ve iş hayatında yaşanan olumsuzlukları beraberinde getirmektedir. Evde yapılması gereken işler, kadın tarafından yapılması gereken sorumluluklar olarak bilinmekte ve bu sorumluluklar da kadınlarda iş ve ev arasında çatıŐmalar yaşanmasına neden olmaktadır. Kadınlar, ev ve işi arasında sıkıŐıp kalarak da kendilerini suçluluk duygusunu yaşamaktadırlar. Bu yaşadıkları durumdan dolayı da bedenlen ve ruhen sıkıntılar yaşama riski oluşmaktadır (Fidan, 2005, syf:186-194).

1.8.3. Erkek-Kadın Rol atıŐması

İnsanların hayatlarında önemli olan sorumlulukları başında iş ve ailesi gelmektedir. Hayatları bu sorumluluklar üzerine yođunlaŐarak, bu değerler ile yaŐamlarını sürdürmektedirler. İŞ ve aile arasında dengeyi sağlamak önemli olduğu gibi bazen de çatıŐmalar yaşanmaktadır. Ailedeki; kadın açısından, bu dengeyi sağlamak daha da önemli olmaktadır. Kadının farklı sorumlulukları olması sebebiyle de dengeyi sağlarken, çalışma hayatında sıkıntılar yaşamasına ve kariyerinde geride kalmasına neden olmaktadır. alıŐan kadınlar, çalıŐmayan kadınlara göre, ev ile ilgili işlerde daha az vakit harcalarsa da eŐlerine kıyasla daha fazla vakit geçirmektedirler. Böylelikle de kadınların vakitlerinde parçalanmalar yaŐanmakta, çalışma hayatları açısından olumsuzluk olarak dönmektedir. İŞ ve aile arası dengenin sağlanmaması da ailelere büyük bir eksiklik olarak dönmektedir (Fidan, 2005, syf:186-187). Kadınların alıŐma hayatında olması, dıŐarda çalıŐmalarının yanı sıra aynı zamanda evdeki sorumluluklarıyla daha çok ilgilenmelerine yol açmaktadır. Günümüzde hl çalışan kadınlar, ev ile ilgili iŐlerinde verilen zamanın azalmasına rağmen, sorumluluklarını aksatmadan yaparak kendilerine ayırmaları gereken zamandan ve temel ihtiyaçlarına

ayırmları gereken sürelerden kısmaktadırlar. Kadınların uyku, dinlenme zamanlarının olmaması, ruhsal olarak sıkıntı yaşamalarına ve psikolojik bunalımlara girmesine neden olmaktadır (Çıtak, 2008, syf:26-32). Bu duygu durumlarından dolayı da kadınlar, sorumluluklarına yetişememekten ve bedenen dinlenememekten şikâyet etmekte ve sürekli bir şeylere yetişmeye çalışması da roller arası dengesizliğe neden olmaktadır (Kuzucu, 2011, syf:84).

1.8.4. Aileye Zaman Ayırılmaması

Erken çocukluk dönemi, çocukların karakterlerinin bu dönemde oluşması nedeniyle önemlidir. Çocukların psikolojik olarak iyi olmaları, anne ile kurdukları ilişki ile bağlantılıdır ve çocuklar annelerinin eksikliğini hissettiklerinde ruhsal sıkıntılar yaşamaktadırlar. Çocuklar, ruhsal sıkıntılarını davranış bozukluklarıyla dışa vurarak göstermektedirler.

0-3 yaş arası çocukların, anneleriyle sağlıklı bir iletişim oluşmaması sonucunda; güvenli bağlanmanın oluşmadığı, içlerine kapanarak zamanla insani ilişkilerinin sağlıklı olmadığı ve bu durumlar neticesinde yaşam standartlarının olumsuz etkilendiği gözlemlenmektedir. Çocuğun ruhsal ve öz bakım gereksinimleriyle vaktinde ilgilenilmesi, ailesiyle güvenli bağlanma oluşması açısından önemlidir. Araştırmalar, annelerin sorunlarının meslek sahibi olması sebebiyle değil, çocuklarına vakit ayıramamaları kaygısı ve kısıtlı olan zamanlarını da nasıl değerlendirmeleri gerektiğini bilememeleri neticesinde çeşitli problemlerin açığa çıktığını ortaya koymaktadır. Bundan dolayı da meslek sahibi olan annelerin, çocuklarıyla kısıtlı zamanlarını, daha kaliteli geçirmeleri önemlidir (Özbek, 2011, syf:60-66). Kadınların iş dünyasında yer almaları, ekonomik olarak toplumsal saygınlık kazanmaları ve ruhsal doygunluk açısından katkıları olmaktadır. Bu katkılarıyla beraber eksik yanları da bulunmaktadır. En önemli problemlerden biri de iş dünyasında olan annelerin, çocuklarına karşı sorumluluklarını gerçekleştirirken yaşadıkları problemlerdir (A.A.K., 2002). 0-6 yaş dönemindeki çocukların daha özel olarak ilgilenilmesi, hayatlarındaki ihtiyaçlarının giderilmesi için ebeveynlerine ihtiyaçları vardır. Temur (2004), erken çocukluk dönemine sahip çocuğu olan çalışan anneler için çocuklarıyla verimli vakit geçirmenin çok önemli olduğunu ifade etmektedir. Annelerin çalışması nedeniyle de çocuklarına ayıracakları vakit sınırlı

olmakta ve kalan zamanlarını çok iyi değerlendirmeleri, çocuklarına ayıracakları zaman dilimlerini iyi planlamaları gerekmektedir.

Razon (1983), kadınların çocuk sahibi olmaya karar verme aşamasında, iş hayatındaki durumunu ve ev hayatındaki sorumlulukları yerine getirme konusundaki durumlarını düşünmeleri gerektiği hususuna temas etmektedir. Çocuk sahibi olmaları da sorumluluklarının artmasına neden olmaktadır (Bener, 2005, syf:2). İş hayatında olan kadınların, ev ve iş arasındaki dengeyi sağlamaya çalışırken hem bedenen hem de ruhen zorlu bir süreç yaşamalarına neden olmaktadır. Erken çocukluk dönemine sahip çalışan annelerin, ev ve iş dengesini sağlamaları konusunda her türlü desteğin verilmesi gerekmektedir.

1.9. İŞ VE YAŞAM DENGESİ

İnsanların hayatlarının en önemli iki noktası olan iş ve yaşam dengesinin sağlanması, sağlıklı hayat sürdürmek adına önemlidir. Aile hayatının düzenli olması, istenen hedeflere yönelik çalışan kişinin mutlu ve huzurlu olmasını sağlamaktadır. Aile bireyleri arasındaki iletişim ve ihtiyaçlar da meslek yaşamının zor ve vaktin çoğunu almasına göre şekillenmektedir. Bu dengenin sağlanmaması, kişilerin farklı rol modellerine sahip olmalarındandır. Ailedeki bakım ve ihtiyaçlara en çok cevap veren olması sebebiyle de bu rol karmaşasından en çok kadınlar etkilenmektedir (Karşlı, 2019, syf:5).

İş dünyasında yer alan kadınlar hem aile yapısını korumak hem de sosyal hayatını devam ettirmek adına, farklı farklı problemlerle uğraşmak durumunda kalmaktadır (Seval, 2017, syf:189). Günümüzde kadınların iş yaşamında daha da fazla yer almasıyla, kadınların meslekleri ve yaşamları arasındaki uyumun sağlıklı olması daha da etki kazanmıştır (Kapız, 2002, syf:141). İş ve yaşam dengesini etkileyen diğer bir unsur, iş de geçirilen sürelerin fazla olması ile bunun neticesinde ailelerle beraber geçirilecek zamanın ve aktivitelerin olumsuz etkilenmesidir. Uzun çalışma saatlerine maruz kalan kadınlar, ailesine ve sorumluluklarına zaman ayıramamakta ve çocuklarıyla yeterince ilgilenememektedir. Bireylerin huzurlu ve sağlıklı olması adına da iş dünyasının kadınların yapılarına uygun hâle getirilmesi gerekmektedir. Kadınlara kısmi çalışma olanakları veya ev ortamlarında çalışma imkânları sunularak iş ve yaşam dengesini sağlanmalarına destek olunmalıdır (Karşlı, 2019, syf:11).

1.10. PARÇALANMIŞ AİLEDE KADIN

Çocuklar için aile ortamı; birlik ve beraberliğin öğrenildiği, paylaşımın görüldüğü, eğitimin başladığı okuldur. Fakat aile birliğinin bozulması ile boşanmaya giden bir yuvada bulunan bir çocuk, psikolojik olarak etkilenecek, bilişsel, ruhsal olarak olumsuz yönde etkilenecektir. Bu durumdan en çok zorlanan kadınlar olmaktadır. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, ebeveynlerin çocukların eğitim hayatlarında birlikte yer almaları, çocukların ruhsal gelişimleri açısından önemli bir bağ olduğu saptanmıştır. Parçalanmış ailelere bakıldığında ise, çocukların ruhsal olarak bu durumdan etkilendikleri belirlenmiştir.

Gürşimşek, Girgin ve Harmanlı (2001), aile birliğinin bozulduğu, eşinin vefat etmesi gibi durumlar sebebiyle, çocuklarıyla tekrardan bir yuva olma çabası veren kadınlara sıklıkla rastlandığını ifade etmektedir. Parçalanmış ailede kadınlar, psikolojik olarak güçlü durmaya çabalarken bir yandan da ailesinin ihtiyaçlarını karşılamak adına ekonomik sıkıntılar yaşamaktadır. Kadının, ailesinin geçimini sağlamak durumundayken ekonomisinin yetersiz olması, en önemli sorunlardan bir tanesi olmaktadır (Alp, Demirbilek, 2007).

Aile birliğinin bozulması sonucunda her dört kadından üçü tarafından, ekonomik problemler ve kaygılar yaşamlarında sorun oluşturmaktadır. Boşanmış ailelerde en önemli olan, çocukların olması ve kadınların daha fazla çocuklarla ilgilenen ebeveyn olmasıdır. 0-6 yaş döneminde çocuğu olan anneler, çocuklarının ihtiyaçlarına daha çok vakit ayırmak durumunda kalarak çalışmayı bırakması neticesinde maddi problemler yaşamasına neden olmaktadır (Uğur 2014, syf:297). Parçalanmış ailelerde, hayatlarına devam eden çocukların ruhsal sıkıntılar ile beraber sosyal hayatlarında iletişim, paylaşım değerler konusunda eksiklikler yaşamaktadırlar. Boşanma ile çocukların yaş durumlarına göre, olumsuz değişiklikler göstermektedir. Yaşı küçük olanlar daha çok etkilenirken, yaşı büyük olanlar daha az etkilenmektedir. Küçük yaşlarda annenin yanında olmasını, ihtiyaçlarını gidermesini beklerken, çocuklar büyüdüğünde daha çok babalarına gereksinim duymaktadırlar. Boşanma sonrasında hangi çocuğun kimin yanında kaldığı da önem kazanmaktadır. Babanın yanında kalan kız çocukları, anne rol modeliyle büyümemekte iken, anneye kalan erkek çocukları da baba rol modeliyle büyümemektedir. Bu da zamanla çocuklarda, rol karmaşası yaşamalarına neden olmaktadır (Özsarı, Aytar, 2018, syf:716-718).

Zamanla bu durumda olan çocukların, aile birliği devam eden çocuklara göre toplumsal değerler konusunda eksiklikleri gözlemlenmiş ruhsal olarak problemler yaşadıkları tespit edilmiştir (Lengua ve diğ., 2000, syf: 234-244).

Günümüzde her ne sebeple olursa olsun aile birliği dağılmış yuvaların sayısı artarken, bu problemlerle baş etmek durumunda kalan annelere destek verilmesi önemli olmaktadır. Bu amaçla da devletimiz tarafından yardım sağlayacak her türlü kurum ve kuruluşlardan destek vermesi beklenmektedir. Annelere çocuklarını bırakabilecekleri anaokulları ve kreş imkânları sağlanmalıdır. Ailesinin geçimini sağlamak ve çocuklarına bakmak zorunda olan annelere, kısa çalışma süreleri olan iş olanakları sağlanarak, çalışmaya devam etmeleri desteklenmelidir (Özek, 2011, syf:171).

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

2.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Araştırmada, nitel araştırma yöntemlerinden durum deseni kullanılmıştır. Durum deseni tüm basamakları dikkatli şekilde yapılması gereken, sağlam temellerle desteklenmesi ve teknik araştırma bilgisini içeren yöntemdir. Durum incelemesi bir veya birkaç olayı derinlemesine incelemektedir (Yıldırım, Şimşek, 2016, syf:73).

2.2. ÇALIŞMA GRUBU

Bu çalışmanın grubu; İstanbul'da devlet kurumları, özel kurumlarda çalışan ve erken çocukluk döneminde çocukları olan annelerden oluşturulmuştur. Görüşmeler, farklı kurumlarda görev alan 10 çalışan anne ile yapılmıştır. Araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayalı olup, gönüllüler sorulara geniş ve etkili cevaplar vereceği düşünülmüş ve seçilmiştir. Çalışan anneler seçilirken annelerin farklı yaş gruplarında olmaları, erken çocukluk döneminde çocukları olması ve aktif olarak çalışıyor olmaları dikkate alınan önemli kriterlerdir. Araştırmanın örneklem seçimi "Amaçlı Örneklem" yöntemlerinden "Ölçüt Örneklem" ile gerçekleştirilmiştir. Bu örneklem, önceden belirlenmiş olan bir dizi ölçütü karşılayan tüm durumların çalışması esasına dayanır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Erken çocukluk dönemine sahip çalışan annelerin, problemlerinin incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada veri toplama aracı olarak, çalışan annelerin demografik bilgilerinin tespiti için Kişisel Bilgi Formu'ndan; çalışan annelerin ortak problemleri tespit edildikten sonra da yarı yapılandırılmış görüşme yönteminden faydalanılmıştır.

Bu yöntemin seçilmesinde özellikle amaç, araştırmacının görüşme esnasında eksik kaldığını fark ettiği konu üzerine yeni düzenlemeler yapabilmesi ve daha ayrıntılı bilgi için gerekli gördüğünde sorulara eklemeler yoluyla görüşmeyi

yönlendirebilmesidir. Görüşme yöntemi; “Araştırma örnekleminde yer alanların, araştırma konusu hakkında bilgi, duygu ve düşüncelerini aktif olarak açıkladığı, yaşam öyküsünü anlattığı veri toplama tekniği, görüşme,” olarak adlandırılır. Görüşmenin amacı; araştırmaya katılanların iç dünyalarına erişerek kendi algılarının tespit edilmesidir. Araştırılan konu hakkında da kişinin hayatı, bakış açısını, deneyimlerini yorumlarını vb. durumları tespit etmeyi sağlar (Baltacı, 2019, AEÜSBED, 5(2), syf:374). Sosyal bilimlerde ve özellikle de sosyoloji de en sık kullanılan yöntemlerden biridir (Chadwick ve diğerleri, 1984, syf:102). Günümüz son yıllarda görüşme tekniği etkili veri toplama aracı olmaktadır (Yıldırım, Şimşek, 2016, syf:129). Ayrıca alan yazında bulunan, çalışan annelerin problemleri ile ilgili literatürler taranarak ve kişisel bilgi formu verileri neticesinde elde edilen bilgiler doğrultusunda, görüşme soruları araştırmacı tarafından uzman görüşü alınarak hazırlanmıştır. Ölçme aracı son halini aldıktan sonra, uygun kriterlerde olan anneler ile görüşme yapabilmek için randevu alınmıştır. Annelere kısaca araştırmanın amacı anlatıldıktan sonra sorular sorulmuştur. Görüşmelerin ses kaydı alınarak yapılacağı hususunda anneler öncesinde bilgilendirilmiş ve annelerden gerekli izinler alınmıştır. Görüşmede elde edilen bilgilerin başka bir amaç için kullanılmayacağı, annelerin isimleri yerine kod adı kullanılacağı ve bilgilerin gizliliğine dikkat edileceği annelere bildirilmiştir.

Araştırmada elde edilen bilgiler içerik analizi kullanılarak oluşturulmuştur. Araştırmada elde edilen analizler neticesinde, alt temalar elde edilmiştir. Elde edilen temalar şekillendirilerek yorumlanmıştır.

2.4. VERİLERİN ANALİZİ

Bu araştırmada elde edilen veriler, nitel veri analiz yönteminden içerik analizi tekniği ile çözümlenmiştir. İçerik analizindeki hedef; elde edilen verilerle ifade edebilecek tanımlara ve bağlantılara ulaşmaktır. Bundan dolayı da içerik analizi yapılan çalışmanın temeline inmeye çalışmaktadır. Elde edilen veriler tanımlanmaya, verilerin gizli kalabilecek yanları keşfedilerek gerçekler tespit edilmeye çalışılmaktadır.

İçerik analizinde belli kavramlar tespit edildikten sonra, oluşturulan temalar ile de daha kolay anlaşılabilir hale getirilerek, kavramları yorumlamak önemlidir (Yıldırım, Şimşek, 2016, syf:242).

Tablo 2.1. Nitel Verilerin Analiz Süreci

Veri Toplama	Görüşme	Gözlem	Doküman İncelemesi	Diğer Nitel Yöntemler
Veri Hazırlığı	Ses Kayıtlarının Transkripsiyonu	Gözlem ve Görüşme Notlarının Düzenlenmesi	Ham Verilerin Organize Edilmesi	
Kodlama	Verilerin Kodlanması	Kodların Kategorilere Ayrılması	Temaların Tanımlanması	Benzer Verilerin Gruplandırılması
Analiz ve Yorum	Kod ve Tema Analizi	Bulguların Yorumlanması	Sonuçların Anlamlandırılması	
Raporlama	Analiz Sonuçlarının Raporlaştırılması	Araştırma Soruları Bağlamında Tartışma	Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler	

Araştırmanın geçerliliğini artırmak için soru formu oluşturulurken ilgili literatür araştırması yapıldıktan sonra, açık uçlu soru formuyla ilgili kontroller bu alanda uzman görüşü alınarak sağlanmıştır. Çalışmaya katılan çalışan annelere etki edilmemiştir. Görüşmeler ses kaydına alınıp, analiz edilmek üzere transkripti çıkarılarak yazıya dökülmüştür. Görüşme sırasında katılımcılara, araştırmacının etkisi altında kalmadan açık uçlu sorulara yönelterek, kendi hikâyelerinden yola çıkarak cevaplandırılması için gerekli ortam koşulları sağlanmıştır.

Böylelikle çalışmadan gerekli bilgiler direkt elde edilerek, verilerin değerlendirilmesi gerçekleştirilmiştir. Her çalışan anneye K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K8, K9, K10 şeklinde kodlar verilmiştir. Çalışan annelerden nitel araştırma için alınan ses kayıtlarının transkriptinin çıkartılmasıyla, içerik analizi ile temalara ve alt temalara ulaşılmıştır. Kodlama yöntemiyle analizler yapılmıştır. Araştırmanın güvenilirlik değeri Miles ve Huberman'ın (1994) "Güvenilirlik = [(görüş birliği) : (görüş birliği + görüş ayrılığı)] × 100" formülüyle hesaplanmıştır. Güvenilirlik nitel araştırma analizinin çok önemli bir yönü olsa da geçerlilikle bir tutulmaması gerektiğini belirtmek gerekmektedir. Güvenilirlik, tutarlılık ve güvenilirliği sağlarken, geçerlilik araştırma bulgularının doğruluğunu ve inandırıcılığını sağlamaktadır.

Bu çalışma için güvenilirlik hesaplaması aşağıdaki gibi hesaplanmıştır:

- Kodlayıcı 1 (K1) toplam 211 kodlama
- Kodlayıcı 2 (K2) toplam 128 kodlama

Kodlayıcıların kodlamaları karşılaştırıldığında: 110 metin her iki kodlayıcı tarafından aynı şekilde kodlanırken 18 metnin farklı kodlanmış olduğu görülmektedir.

Kodlayıcılar arası güvenilirlik formülü: Güvenilirlik = Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı) şeklinde formüle edilmiştir.

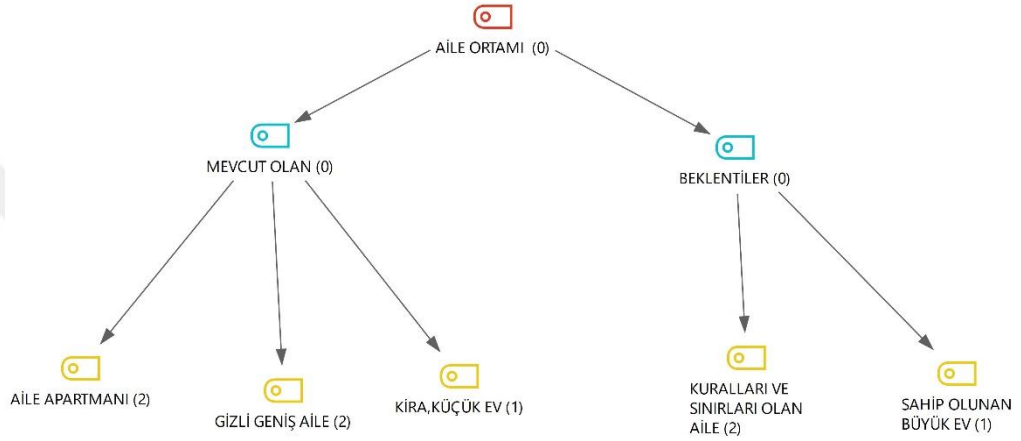
Hesaplama: $Güvenilirlik = 110 / (110 + 18) \times 100 = 110 / 128 \times 100 = \%93,2$ sonucu elde edilmiş ve sonuç olarak iki kodlayıcı arasındaki uyum oranı %93,2 çıkmıştır. İstenilen güvenilirliğin en az %90 olması gerekliliği düşünüldüğünde Miles ve Huberman'ın (1994) bu verinin, araştırmanın güvenilirliği açısından yeterli olduğu söylenebilir. Görüşmeler sırasında dikkat çeken ve tekrarlanan konuları belirten başlıklar altında bir araya getirilerek yorumlamalar yapılmıştır. Görüşme esnasında araştırmacının dikkatini çeken ve gözlemlediği hususları analiz ederek yorumlamalarda bulunulmuştur. Verilerin bilimsel analizi için; MAXQDA programı da kullanılarak, elde edilen verilerin doğruluğu desteklenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

3.1. AİLE ORTAMI

Şekil 1. Çalışan Annelerin Aile Ortamına İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri



Çalışan annelerin verdikleri cevaplar neticesinde yaşanan evlerin kira ve küçük olması, aile apartmanı ve gizli geniş aile dinamikleri içinde yaşıyor olma sıkıntıları ön plana çıkmaktadır. Çalışan annelerin beklentileri, yaşadıkları problemler doğrultusunda şekil almış olup sahip olunan ev şartlarının büyük, kuralları ve sınırları belli olan bir aile formunda olmasını talep etmektedirler.

Şekil 1 incelendiğinde; çalışan annelerin, aile ortamına ilişkin mevcut durumlarında aile apartmanını, gizli geniş aile dinamiğini ve evlerinin kira, küçük olmasını sorun edindikleri görülmektedir. Annelerin, bu konudaki yaşadıkları problemler aynı zamanda beklentilerini de oluşturmaktadır ve görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Yani kirada yaşadığım için çok istediğim ev ortamını oluşturamıyorum açıkçası. Eşim ve çocuğum var.” (K3)

“Babaanne ve çocuklarla beraber kalıyorsunuz anladığım kadarıyla. Evet öyle yaşıyoruz ama aile apartmanı. Kayınvalidem alt katımda oturuyor. Görümcem de üst katımda oturuyor, yani aile apartmanıyız.” (K5)

“Aile ortamımız biraz kalabalık, çoğu vaktimizi büyüklerimizle geçirmek zorunda kalıyoruz. Babaanne ve dedesi ile kalmaktayız. Yazında anneanne ve teyze ile kalmakta. Şu anda babaanne ve dede mi sizde kalmak da? Şu an için eşim ilgileniyor çalışmadığı için. Daha, babaanne gelmediği için babamız ilgilenmekte. Ama genelde babaanne ve dede gelip çocuğunuza bakıyorlar anladığım kadarıyla. Evet, normalde öyle ama şu anlık eşim ilgileniyor.” (K7)

Çalışan anneler, aile ortamına ilişkin beklentilerini aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir:

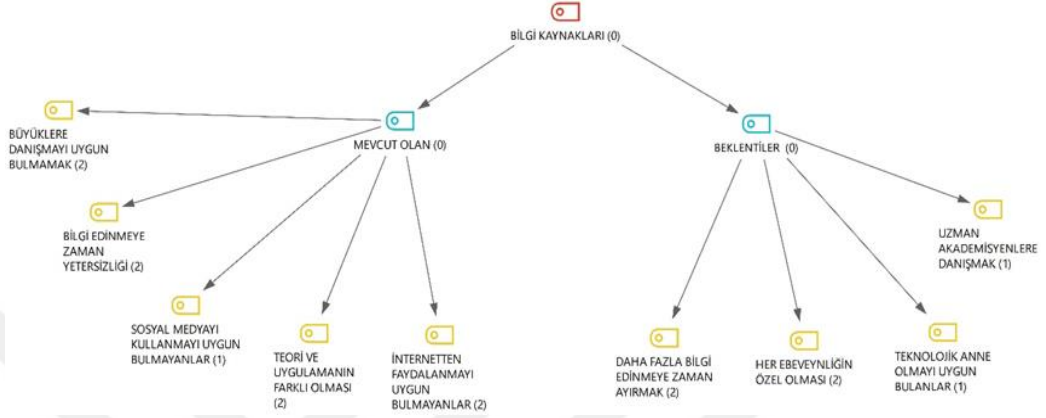
“Ev dışında şu andaki aile ortamından memnunum. Eviniz kaç oda, kaç salon? Evim şu anda, 3 oda 1 salon. Yalnız daha küçük bir eve kiraya geçeceğim. Yine kira olacağı için çok da istediğim bir şey değil. Kendi evinizin olmasını mı bekliyorsunuz? Evet, kendi evim olsun ki; kızım ve oğlum ayrı ayrı odalarda büyüsünler.” (K3)

“Yani çekirdek aile ortamı nasıl olmalı, kendi içinde çocuklarla beraber daha özgün bir biçim istediği şekilde yetiştirebilmeli, büyüklerle yaşamanın avantajları da kullandıkları, aşırı verdikleri özgürlükçü şekilde yaşamlar ve bir şekilde sınırlayarak da. Anne baba olarak da yeterli sevgi, özgüven vererek, şımartmadan tabi yine büyüklerin birlikteliği ile büyüklerin yaptıkları gibi, koşulsuz sevgi vererek.” (K5)

“Farklı evlerde büyüyünce çocuk daha farklı özelliklere sahip oluyor. Çalıştığım için anneanne ve teyze kaldığı zamanlarda sürekli her dediği oluyor. Yani sizin koyduğunuz bir kuralı büyükler çiğnemiş oluyor. Çocuk ağladığı zaman bir an önce sussun diye her istediği yapılıyor.” (K7)

3.2. BİLGİ KAYNAKLARI

Şekil 2. Çalışan Annelerin Bilgi Kaynaklarına İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri



Çalışan anneler ile yapılan görüşmede, annelerin bilgi kaynaklarıyla ilgili mevcut problemleri şu şekildedir: Edinilen bilgilerin doğruluğunu ve güvenilirliğini uzman akademisyenlere danışmak, günümüz şartlarına ayak uydurabilmek için teknolojik anne olmayı uygun bulmak, belli kalıplara göre şekillenen ebeveynlik modelinden farklı olarak her ebeveynliğin özel olması gerekliliği, bilgi edinmeye zaman ayırma konusunda zaman sıkıntısı yaşamak ve daha fazla zaman bilgi edinmeye zaman ayırmak istediklerimi söylemektedirler. Bilgi kaynaklarına ilişkin kodlar, annelerin yaşadıkları sorunlarına göre çeşitlilik göstermekte ve aynı zamanda beklentilerini oluşturmaktadır.

Şekil 2 incelendiğinde, çalışan anneler bilgi kaynaklarına ilişkin mevcut durumlarına dair görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir.

“Büyüklerin bilgilerinden faydalanyor musunuz? Tecrübelerini alıyorum, bazı hususlarda yanlış yönlendirseler de mecburen almak durumundayız. Çocuğuma da annem bakıyor.” (K2)

“Büyüklerinde tecrübelerinden faydalanyorsunuz fakat onların tecrübeleri biraz eski kafa olmuş oluyor. Çünkü çocukların ihtiyaçları çok değişiyor. Düşünsenize bir dakikada çok fazla uyarın görüyor. Bizim zamanımızda televizyon bile dahi açılmıyordu, sokaktaydık.” (K6)

“Sadece internete bağlı kalınmasını da çok da doğru bulmuyorum. Çünkü, bilgi kirliliği ile dolu bir alan. Özellikle akademisyenlerin bilgilerini takip etmeyi tercih ediyorum.” (K3)

“Bilgi kaynağı olarak ilk başvurduğumuzda, internet anneciliği, iřte orada mükemmel bir anne var, biraz ona kaptırdım diyebilirim kendimi. İlk etapta kızım bir yaşına gelene kadar. Ne gibi durumlarla karşılaştınız? Mesela ilk 6 aylıkken çocuğun odasının ayrılması gerektiği ile ilgili, anne olarak ilk olarak bunu istemiyordum. Ben yapı olarak biraz daha merhametli olabilirim. Yani ocuęumla ayrı odada kalmak istemedim. Çünkü onun da benden ayrılmak istemediğini dūřündüm. İlk internette okuduğumda da kendinin özgüvenli olabilmesi için 6 ay sonra odasında ayrılması gerektiğini öğrenmiştim. Diyelim ki emzirme süreleri, çocuğun çok fazla göğüste kalmaması gerektiği gibi, çok fazla kalırsa bağımlı olabilir gibi. alışacağım için kucağına çok fazla alma, bunun gibi problemler aslında. Ben bu durumlarda fitratım olarak çok eliřtim.” (K5)

“Açıkçası böyle her konuyu araştıran kitaplar okumadım ama Selçuk ŐİRİNE, psikolog birini takip ediyorum. Bağırmayan anne baba olmak diye kitap var. Onun yazarının kitaplarını okudum. Genel olarak bunlar geliyor aklıma. Peki Instagram da çok bilgiler çıktı, bunları takip ediyor musunuz ya da gerçekten doğru olduğunu dūřünüyor musunuz? Kesinlikle doğru olduğunu dūřünmüyorum.” (K4)

“ok fazla kitap okumam gerekiyor ama uyudukları zaman kitap okumaya zaman ayırabiliyorum. Telefonlarda mobil uygulamalar var günlük bilgiler gelen, onları takip etmeye çalışıyorum mümkün olduğunca. Sosyal medyada ünli olan bazı psikologlar var, onların yazılarını okumaya çalışıyorum. Bunlar hangi psikologlar bildiğiniz? Doğan Cüceloğlu, onun dışında mevcutta çok okuyamıyorum. Çocukların aslında bizden okurken görmeleri gerekiyor, beklentilerim de bu aslında ama yapamıyoruz.” (K8)

“Aslında bunların seminerlerine ya da eğitimlerine aslında vakit olsa katılmak isterdim. Çalışmasaydım buralara katılırdım ya da kızlarımla beraber oyun gruplarına katılırdım. Bu konuda eksik hissediyorum kendimi.” (K10)

“Ne kadar bilgi kaynaklarını okusanız da hayata geçirme konusunda uygun olamıyor olabilir. Çocukları oldukları için büyüklerin tecrübelerinden faydalandım. Söylemekle yapmak çok zor oluyor diye düşünüyorum. Çocuk hastalandığında ne yapmam gerektiği ile alakalı o an için ne gerekli sorup öğreniyorum. Okuduğum kaynaklarda oluyor, ama daha çok tecrübeli oldukları için ya da sorarak kendim tecrübe ederek uyguladım.” (K7)

“Bazen yetiştirirken beslenme konusunda kızım çok hırçın, onun inatçılıkları konusunda arkadaşlardan tavsiye alıyorum, ne yapmam gerektiği konusunda. Sosyal medyada kullandığınız, bilgilerin gerçekten faydasını görebiliyor musunuz? Şu durumuma iyi geldi, diyebileceğiniz bir husus oldu mu? Çok değil mümkün olduğunca uygulamaya çalışacağım, uygulama ve pratik farklı oluyor.” (K8)

Çalışan annelerin yaşadıkları bu sorunlara karşın beklentileri sorulduğunda uzman akademisyenlere danışmak, her ebeveynliğin özel olması, teknolojik anne olmayı uygun bulanlar, daha fazla bilgi edinmeye zaman ayırmak diyerek, bu konudaki beklentilerini aşağıdaki şekilde ifade etmişlerdir.

“Özellikle akademisyenlerin bilgilerini takip etmeyi tercih ediyorum. Özellikle takip ettiğiniz bir akademisyen var mı? Saniye Hoca var akademisyen olarak, onu takip etmeyi seviyorum. Birkaç tane daha farklı akademisyenler var şu an isimleri aklıma gelmiyor. Sadece onları takip etmekte de kalmıyorum. Okuduğum kitaplar ve yazılar oluyor.” (K3)

“Herkes kendine göre anne ve babalık yapıyor ve şey çok fazla ideal bir anne baba olma yolunda paylaşımlar yapılıyor ve bunların kendilerinin de uyguladıklarını söylüyorlar ama bu şekilde doğru olduğunu düşünmüyorum. Tamamen sosyal medyadaki bu hesapların, doğruluğu benim için gerçek değil. O yüzden çok tasvip etmiyorum.” (K4)

“Zaten inandığım bir annelik vardı. Dolayısıyla 6 aylıkken odasını ayırdım ama 1 yaşından sonra ben onun odasına taşındım. Yaklaşık 4 yaşına kadar aynı odada uyuduk onunla. Sonrasında babayı da taşıdık, o şekilde oldu. Kendim için o saatten sonra nasıl rahat ediyorsa, çocuğumla ilişkimde ben ondan o benden ne istiyorsa artık o şekilde yaşamaya çalıştım anneliğimi.” (K5)

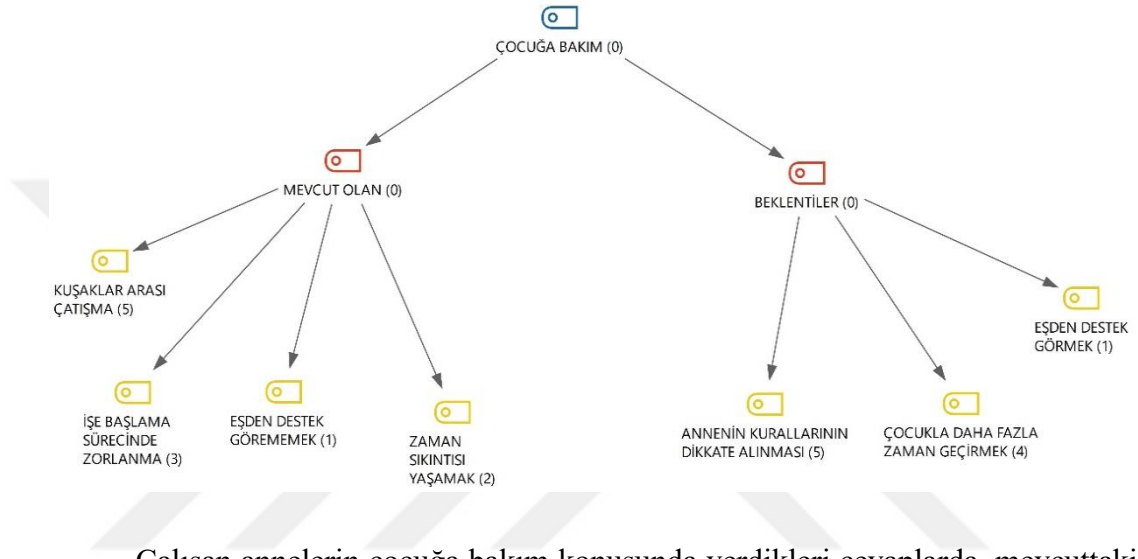
“Ama şimdi televizyon tabletler onları şimdi biraz zapt etmek, biraz daha zor. O yüzden okuyup biraz daha teknolojik bir anne olmaya çalışıyorum, kendi açımdan.” (K6)

“Çok fazla kitap okumam gerekiyor ama uyudukları zaman kitap okumaya zaman ayırabiliyorum. Telefonlarda mobil uygulamalar var günlük bilgiler gelen, onları takip etmeye çalışıyorum mümkün olduğunca. Sosyal medyada ünlü olan bazı psikologlar var, onların yazılarını okumaya çalışıyorum. Bunlar hangi psikologlar bildiğiniz? Doğan Cüceloğlu, hem çocuk hem aile olsun. Onun dışında mevcutta çok okuyamıyorum. Çocukların aslında bizden okumayı görmeleri gerekiyor beklentilerimde bu aslında ama çok fazla yapamıyoruz.” (K8)

“Beklentilerimde aslında bunların seminerlerine ya da eğitimlerine aslında vakit olsa katılmak isterdim. Çalışmasaydım buralara katılırdım ya da kızlarımla beraber oyun gruplarına katılırdım. Bu konuda eksik hissediyorum kendimi. Kitapları okuduğunu söyledin ya da internette takip ettiğin kişileri bilgi doğruluğu açısından kıyaslama yapabildin mi? Aslında şöyle kıyaslama yapabilirim. Her kitap için demiyorum ama başucu kitaplarım var 4-5 tane, aslında bunlarla beraber bana yapılan küçüklüğümle ilgili yanlışları bulabiliyorum. Kesinlikle hani kitaplardan daha fazla bilgi bulabiliyorum diyebilirim.” (K10)

3.3. ÇOCUĞA BAKIM

Şekil 3. Çalışan Annelerin Çocuğa Bakıma İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri



Çalışan annelerin çocuğa bakım konusunda verdikleri cevaplarda, mevcuttaki en çok yaşanan problemin kuşaklar arası çatışma olduğu tespit edilmiştir. Diğer mevcutta elde edilen kodlar ise işe başlama sürecinde zorlanma olurken, eşten destek göremediklerini ve zaman sıkıntısı yaşadıklarını söylemektedirler. Çocuğa bakım hususunda annelerimizin beklentileri sorulduğunda ise, mevcuttaki yaşadıkları sorunlar doğrultusunda anneler, çocuklarına disiplin sağlamak için kurallarının dikkate alınmasını, çocukları ile daha fazla zaman geçirmek istediklerini ve çocuklarının bakım konusunda eşlerinden destek görmek istediklerini belirtmektedirler.

Şekil 3 incelendiğinde çalışan anneler bu konudaki görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

“Elbette bazı problemler yaşıyoruz. Çünkü, anneannenin kıyamadığı bazı noktalar oluyor. O nedenle istemediğim davranışlarda bulunuyor.” (K2)

“Babaanne baktığı zaman biraz şımartıyor. O zaman sıkıntılar yaşıyoruz. Yani şöyle babaanne baktığı zaman anne ile arasında fark oluyor. Bu süreçte kendi

koyduğunuz kurallar ve bakım açısından beğenmediğiniz ya da zıt fikirlere düştüğünüz durumlar oluyor mu? Olmaz mı, özellikle babaanneyle bu durumu daha sık yaşıyoruz. Biz daha çok belli kurallar çerçevesinde çocuğu büyütmeye çalışırken, babaanne her şey olur diyen, bol bol oyunla olayı geçiştiren ve fazla kuralları olmayan uygulamaları tercih ediyor. Ben yatış kalkış saatlerine dikkat ederken, yeme içmesine dikkat ederken, o nasıl yerse yesin ya da nasıl uyursa uyusun diyerek, dikkat etmemekte. Ama biz çalışan anneler olarak, özellikle anne ve babalar çalışma saatlerimizde yoğun olduğunu düşünecek olursak, hem çocuğun gelişimi açısından özellikle on ile iki arası büyüme hormonu salgılanırken benim çocuğum uyumama vakti oluyor. O süreçte uyumuyor yani uykusunu aldığı için uyumamayı tercih ediyor. Ben doğum sonrası, ise dönene kadar saatleri vardır. Daha düzenli bir sistemi mi vardı. En geç saat 21.00-21.30 gibi uyuyordu. Sabah 07.30- 08.00 gibi kalkmış oluyordu. Bu hem büyümesi gelişimi için, aile içi olarak, anne ve baba olarak da bizim kendimize vakit ayırmamız için de iyi oluyordu. Ama şimdi, o iyi oluyordu kısmı geride kaldı diye düşünüyorum. Peki bu düşüncenizi babaanne ile paylaşır bildiniz mi? Söylüyorum, bu sürecin bizi daha çok yıprattığını söylüyoruz.” (K3)

“Aslında nesil farkı oluyor. Bakım konusunda farklılıklar yaşadınız mı? Kendinizce eksik gördüğünüz noktalar var mıydı? Beslenme anlamında ya da fiziksel anlamında olan şeylerle değil, sadece ben televizyonu ilk çocuğumda sınırlıyordum. Sürekli hatırlatma izlemesin şunu yapalım kitap okuyalım. Hep böyle bir yönlendirme olarak söylüyordum. Tabii bu durumda ben gelin olduğum için, yönlendirme onları boğabiliyordu ama daha çok yerine getirmeye çalışıyorlardı. Gün içerisinde yemek yemeden önce bir abur cubur ya da yemek bitirirse bunları vereceğim gibi şeyler yaşadım. Ben söylediğim zaman biraz etkili oluyordu, bir süre. Ama o süreçte ben yıpranmış oldum, sürekli bunları söylemek beni yıprattı aslında ama benim söylediklerimi onlar yaptı.” (K5)

“Sizin koyduğunuz kurallar var ve istekleriniz var tabi ki onların torunları olduğu için daha farklı ilgileniyorlar. Sizin koyduğunuz kuralları çiğnemek durumları oldular mı? Çok etkileniyor bir şey söylediğim zaman. Zaten sen kendi evinde yaparsın. Evindeyken de ben gidince yaparsın, cümleleri çok oluyordu. Örnek vereyim

çocuğu sallayarak uyutmayın dediğimde veya çocuk gündüz 5-6 saat uyuma süreci oluyor. Gece 1'e 2'ye kadar oturuyorum. Bu sadece bir örnek. Her dediğini yapmaya çalışıyorlar.” (K7)

“Tabi ki oluyor, bir kere kuşak çatışması var. Yani illaki oluyor. Diyor ki mesela o yapar eder, annem biraz daha kendilerine güvensin istiyor ama ben tedirgin oluyorum aslında. O daha çok yapar eder, diyor. O bana, ihmalkâr gibi geliyor. Belki aslında o doğru yapıyordur. Ama ben bu durumdan emin değilim. Çünkü mesela merdivenlerden düşebilir, bana güven ver diyor. Baktığında o tabi ki doğru yapıyor, ama bazen ters düşüyoruz. Peki ters düştüğün durumlarda annenle konuşabildin mi? Konuşabiliyorum, anne ben bu konuda böyleyim. Bir yerde ben onun annesiyim diyorum. Ama güzel üslupla söylüyorum. O da tabi ki bana bırakıyor. Konuşmasan olmuyor gerçekten.” (K10)

“Çocuğumla ben ilgilenmek isterdim. Çalışma hayatı güzel, insanın ihtiyacı olan bir şey zaten. Yine çalışmak isterdim ama saatlerin daha farklı olmasını isterdim. En azından yarım gün, ya da birazcık daha erken çıkmak, biraz daha geç gelmek gibi, şeyler olsaydı keşke. Çocuğuma en azından ben bakabilseydim en azından daha bir kısa aralığında ya bir yardımcı ya da bir annem, babam veya kayınvalide olabilir.” (K4)

“Yani bırakmak istemedim çok fazla, zaten emdiği bir süreçte, emme konusunda da zorlandı. Bebek hali ile bıraktığım için emmek istemedi. İşten eve geldiğimde, akşam 6'da geldim diyelim. Ben zaten sütünü sağmış oluyordum, bir şekilde. Geri kalanını emzirmek istiyordum. Öyle bağ kurmak istiyordum aslında çocukla, ama ona izin vermedi kızım. Ona bir tepki koydu. Hatta daha sonrasında sütümü sağıp getirdiğim sütleri de 13 aylıktan sonra içmedi. Hatta bir kere hiç unutmuyorum, soğuk getirdiğim sütü kustu. Yani o süreçleri annelik olarak kendimi kötü hissettiğim bir dönemdi. Zaten ben bir vicdan azabı çekiyorum bırakıp gittiğim için, o da bir bana tepki koyunca ben de gerçekten çok zorlandığımı hissettim ve üzüldüm oldukça. Yani o durumu hissettim hep, bırakıp gittiğim için çocuğum hep

bana küsüyor mudur diye ya da benim kendim zaman zaman kuruntularıyla beraber, bir üzülmeye bir yıpranma yaşadım o süreçte.” (K5)

“Gönül ister ki okul öncesi dönemine kadar ben bakmak isterdim. Fakat benim öyle bir imkânım olmadı. İlk 8 aylıkken anneanne bakmaya başladı. Endişelerim oldu gücü yetebilecek mi? Bakabilecek mi? Sonra, 2 ay kadar da teyzesi baktı sonra babaannesi bakmaya başladı. El değiştirmesi çocuğunu bocalattı. Tabii ki beni de anneyi de bocalattı.” (K7)

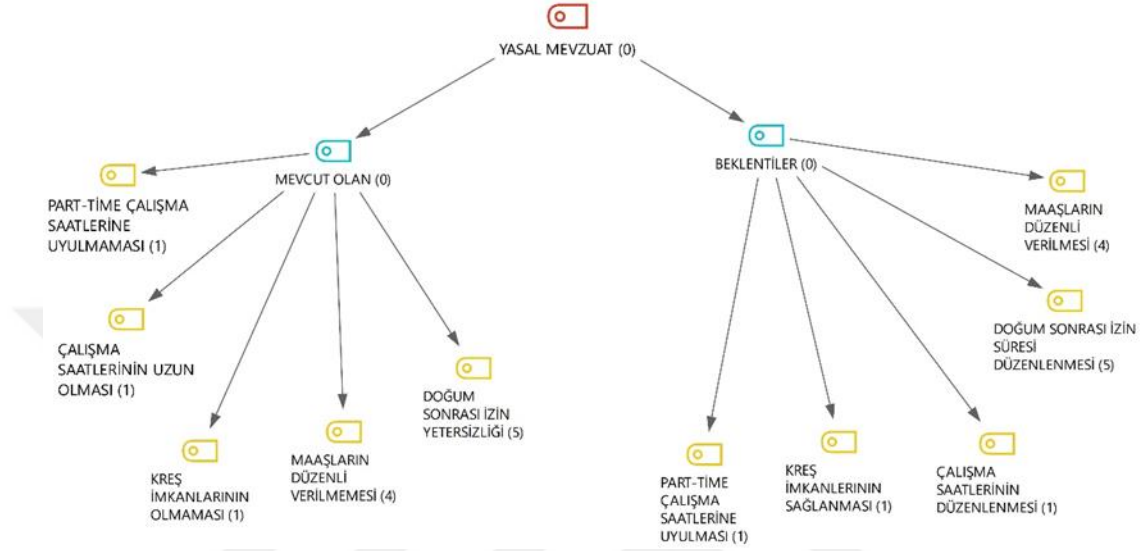
“Bizde mevcutta ağırlıklı olarak bakımları hep benim üzerimde, ben çalışırken annem bakıyor. Eve geldiğinde, baba sadece oyun oynuyor çocuklarla, bakım konusunda hiç destek olmuyor. Önemli olan onu da yapması ama maalesef yapmıyor. Eşinizle ne gibi beklenti içinde oluyorsunuz bu süreçte? Yani yemeklerini yedirebilir, üstlerini giydirip çıkartabilir, arada bir yıkayabilir. Şimdiye kadar hiç yapmadı mesela, hiç yıkamadı. Bu süreçte oyun amaçlı baba ile beraber oluyorlar anladığım kadarıyla. Evet oyun amaçlı oluyor, onun dışında öz bakımları ve her şeyleri bende genellikle. O yüzden çok yoruluyorum.” (K8)

“Hafta sonu mesaimiz var mı şu anda? Var, bir aydır hafta sonu da işe geliyorum. Hem ona vakit ayırıp işlere vakit ayırmak zor. Babası biraz o gün o idare etmeye çalışıyor, ben böyle olduğu için zaman geçiremiyorum.” (K9)

“Annem bakıyor tamam bu konuda çok tatminim, en azından bir yaşına kadar ama ben yanında olabilseydim diyorum. Bu da tabii ki hemen çalışma şartlarına bağlanıyor. Yani bir yıla kadar ücretli bir şekilde bana imkân tanınsaydı, maddi durumlardan dolayı hem ben hem de annemle beraber bakmak isterdim. Hayalimdeki şey buydu.” (K10)

3.4. YASAL MEVZUAT

Şekil 4. Çalışan Annelerin Yasal Mevzuat İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri



Çalışan anneler ile yasal mevzuat görüşmeleri neticesinde, mevcutta olan sorunları genellikle doğum sonrası izin yetersizliği anneleri için problem teşkil ederken, maaşlarının düzenli verilmemesi sorunu aynı oranda mevcut problemlerini ve çalışma saatlerinin uzun olması, kreş imkânlarının olmaması ve part-time çalışma saatlerine uyulmaması diğer mevcuttaki kodları oluşturmaktadır. Beklentiler de büyük bir çoğunluk, çocukları ile anneler daha çok ilgilenmek istemeleri sebebiyle, doğum sonrası izin haklarının düzenlenmesi ve ihtiyaçların artmasıyla da maaşların doğum sonrası düzenli almak istediklerini belirtmişlerdir. Diğer beklenti kodları ise, çalışma saatlerinin düzenlenmesi, kreş imkânlarının sağlanması ve part-time çalışma saatlerine uyulması şeklinde oluşmaktadır.

Şekil 4 incelendiğinde annelerin verdikleri cevaplarda yaşanan olay ve durumlar neticesinde beklentilerinin ortak bir zemine dayandığı görülmektedir. Bu sebepten dolayı da mevcut durumları ve beklentileri beraber gösterilmiştir. Annelerin görüşleri aşağıda yer almaktadır:

“Yeterli değil tabi ki. Dört aya yakın doğum öncesi ve doğum sonrası verdikleri izin o zaten maaşında hepsini vermiyorlar bu süreç içinde %70’ini, % 80’nini süre bitiminde toplu alabiliyorsunuz, Ay ay alabilmeniz içinde her defasında gidip tekrar başvurmanız gerekiyor. 4 ay zaten süttten kesilmemiş oluyor, 4 ay sonra işe dönebilen anne zaten çok azdır. Sanmıyorum emzirmiyorsa belki o da yine çok zor minimum bir yıl olmalı. Yurt dışında bir yıl anne, bir yıl baba ebeveynlik izni geçerlidir. Bizde sadece anneye verilen çok minimum bir süre var, hani anne de baba da kullanabilir aslında o öyle olmalı yani.” (K1)

“Annenin bu süreçte geri dönmesi çok zor oluyor tabi ki. Yani açıkçası şöyle daha erken bırakabilir miydim? Bırakamazdım. Daha geç bıraksam, emin değilim açıkçası belli bir şeyden sonra da daha çok anlamaya başlıyorlar, daha çok bağlanmaya başlıyorlar. Birazcık daha sanki bir yaş daha iyi oldu gibi, çok da erken dönmek istemedim. Keşke biraz daha geç olsa iki yaş gibi, devlette de ki gibi olsa. Çocuk iki yaşına gelene kadar anne bakabilse, ama maalesef böyle bir durum olmuyor.” (K4)

“Ben kesinlikle o dönemde çocuğu bir kenara koyarak söylüyorum. Annelik sıfatının da bir kenara bırakarak söylüyorum. Siz bireysel olarak ne fiziken ne ruhen ne aklen tam olmuyorsunuz. Düşünsenize gece kaç kere kalkıyorsunuz. Kaç gece birkaç saat uykuyla ertesi günü idam ettirebilirsiniz. Mental olarak ciddi bir yorgunluk oluyor. Zaten 2 yaştan sonra belki 18 aylıktan sonra normalleşiyor. Kesinlikle annenin böyle bir şeye ihtiyacı var. Bir de düşünsenize tam çocuk emen 6 aylık, 7 aylık ve anne işte. Aradaki o bağı da kuramıyorsunuz. O bağı kuramadıktan sonra zaten, o iş size ne kadar teklif edilirse edilsin. Evladının psikolojisinden daha kıymetli olmuyor.” (K6)

“Yani ben o dönemde zaten çalışmayı dondurdum. Bu kurumda mı çalıştınız? Hayır, başka kurumlarda çalıştım. Tabi ki özel kurumlarda. Anne ile çocuğun arasındaki bağı kuvvetlere bilmesi için en az 2 yıl gerekli bence.” (K6)

“Doğum izni bizim için önemli çocuğun yanında vakit geçirebilmek için belki bir seneye kadar tamam yasal olarak bunun bir süresi var. Ama birçok kişi için bu

hakları vermiyorlar, kullandırmak istemiyorlar psikolojik baskı uyguluyorlar. Ben gerçi kendim ayrıldım biraz zor bir hamilelik olduğu için, kendim istifa ettim. Dediğim gibi etrafımda gözlemlediğim. Tabii ki diğer yerlerde uygulamalar vardır ama işi daha zorlaştırıyorlar gibi.” (K9)

“Şu an ben kısmi zamanlı olarak ağustosta işe başladım.4 aylık 2.bebeğim olduğu için böyle bir hakkım var. Öğlene kadar aslında bu beni rahatlatıyor. Ama biraz önce dediğim gibi ben yasal olarak bir yıl hak isterdim.” (K10)

“Yeterli değil tabii ki. Dört aya yakın doğum öncesi ve doğum sonrası verdikleri izin o zaten maaşın da hepsini vermiyorlar bu süreç içinde %70’ini, %80’nini süre bitiminde toplu alabiliyorsunuz ay alabilmeniz içinde her defasında gidip tekrar başvurmanız gerekiyor.” (K1)

“Özelde 4 ay ücretli izin hakkı var, devlette 6 ay kadar, maddi ihtiyaç olduğu için de bu süre az oluyor. 4 aylık süreçte alabiliyorsunuz o zaman. Evet. Ondan sonraki süreçte ücretsiz izne giriyor. Yani o 4 aylık süreçte de ay ay maaşınızı almıyorsunuz daha sonrasında toplu olarak maaşınızı veriyorlar diye biliyorum. Evet o şekilde oluyor.” (K7)

“Doğumdan sonra 4 ay gibi ücretli izin veriyorlar. Maaşı, sonrasında toplu ücret alımı oluyor annelerin o dönemde ihtiyacı olanlara 4 ayda düzenli verilmesi gerekiyor.” (K9)

“Gerçi bu benim kurumumla alakalı değil. Kurumla alakalı şöyle bir durum var. Mesela ben 4 ay önce ücretsiz izin aldım, bana her ay maaş yatmadı. Ben onu daha sonra toplu aldım, bu beni zorladı. Ama devlette bu her ay yatıyor. Bu konuda mesela her ay maaşımın yatmasını isterdim.” (K10)

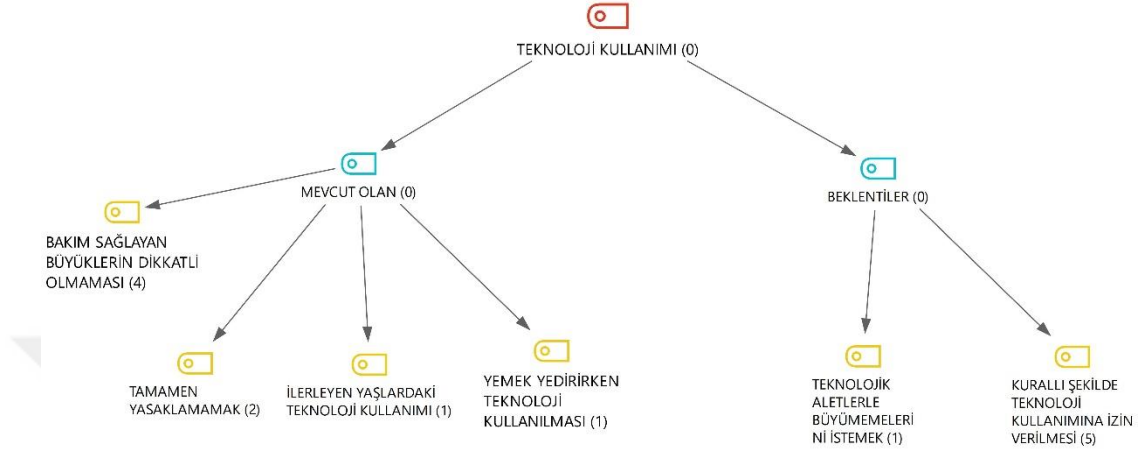
“Tüm haklarımı da kullandım. Ama yani kurumla ilgili değil de genel olarak, değişmesi gereken anne daha az saatler çalışmalı bence, çocuğuna daha fazla vakit ayırmalı. Bu kurumla ilgili değil ülkenin genel bir problemi. O değiştirilirse daha iyi olur tabii ki.” (K2)

“Evet keşke kreş hakkı da verse. Çocuğumuzu kreşe getirebilsek, gözüümüzün önünde olsa. Bu hakkın sağlanmış olması kurum adına bizi çok memnun ederdi. Ya da en azından bununla ilgili ücreti verebilirlerdi. Bir kreşe verileceği zaman aşağı yukarı ücreti ne kadar olduğu bellidir. En azından hepsini karşılayamasalar da belli miktarını vermiş olsalardı çok daha iyi olurdu.” (K3)

“Bankalarda haklar biraz daha kısıtlı normalde kısmi zamanlı çalışıyorum ben. Devlette ve özel sektörde kısmi çalışma dört saat, ama bizde beş saattir. Sabah 09.00’den öğleden sonra 15.00’ a kadar çalışmam gerekiyor. Ya da 12.00’de, gelip 18.00’e kadar çalışmam gerekiyor zaten bütün işlerimi yapmış bitirmiş oluyorum o süreçte. Eve gelmem için bir hak tanınmıyor normalde, servisimiz var. Kendi imkânlarımla gelmem gerekiyor. Bir saat de öyle geçiyor. Maddi olarak maaşımın üçte biri kesiliyor. Çalışma olarak yine aynı tempoda ve yoğun bir şekilde çalışıyorum. Diyelim ki part-time çalışma sürecinizde 15.00’de çıkmanız gerekiyor, işleriniz bitmediği süreçte bırakıp çıkma imkânımız olabiliyor mu? Bırakıp çıksam bile ertesi günü bitirmek zorundayım. Diğer arkadaşlarımız sekiz saat çalıştığı süreçte yaptıkları işi, ben beş saate sıkıştırmak zorunda kalıyorum. Son zamanlarda öğlen aralarında işimi bitirebilmek için çalışıyorum. Ben dinlenme zamanımdan vazgeçmek zorunda kalıyorum. Bu part-time çalışma imkânı olarak verilen haklar yeterli oluyor mu? Bence çok az sabah 09.00’da gidiyor, öğlen 12.30-13.00 gibi çıkıyor olabilsem çok iyi olacaktı. Hem çocuklarıma vakit ayırmış olacaktım hem de yorulmamış olacaktım. Şu an ki olanak çok kısıtlı. Aslında part-time hak verdiler ama geç çıktığınız için, süreç uzuyor. Günü neredeyse bitirmiş gibi oluyorum.” (K8)

3.5. TEKNOLOJİ KULLANIMI

Şekil 5. Çalışan Annelerin Teknoloji Kullanımına İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri



Teknoloji kullanımı ile ilgili çalışan anneler ile görüşmeler neticesinde, mevcuttaki durumlarında genellikle bakım sağlayan büyüklerin dikkatli olmaması ve yemek yedirirken teknolojinin kullanılması problem teşkil ederken aynı zamanda anneler günümüz şartlarında teknolojiyi tamamen yasaklamanın uygun olmadığını, ilerleyen yaşlarda teknolojiyle tanışacaklarını düşünmektedirler. Bu sebeplerden dolayı kurallı şekilde teknoloji kullanımına izin verilmesinin uygun olduğunu düşündüklerinden tamamen yasaklayarak değil fakat kurallı bir şekilde teknoloji kullanımını beklentilerinde söylemişlerdir.

Şekil 5 incelendiğinde çalışan annelerin teknoloji kullanımına ilişkin mevcuttaki görüşleri aşağıda yer almaktadır:

“Anneannenin bakım için, devreye girmesi ile tanışma oldu. Biraz şu an anneanne olduğu sürece oluyor, olmasa daha iyi tabii ki. Şu an için standart aşamada çok yoğun izlemiyor. İzlediği şeyler arasında daha çok televizyon mu oluyor? Telefonuna bakıyor musunuz? Yanındayken siz takip edebiliyor musunuz, izlediği şeylere bakabiliyor musunuz? Ben yanındayken çok fazla kullanmıyor ama anneanne ile birlikte olduğunda telefonu elbette kullanıyor. Orada takip noktasında yetersiz kalıyorum.” (K2)

“Ben elimden geldiğince telefon tablet ya da internet ne varsa onları kullanmak istemiyordum, en azından sınırlı olmasını istiyordum. Durumu ailemden de rica ettiğimde evden çıktığımızda telefonla aradığımda telefona kızım çıkıyordu. Çünkü telefon elinde ve telefonu kullanıyordu. Telefonu kullanıyorlar mı? Evet, evet kullanıyorlar. Elimden geldiğince onunla vakit geçirmeye, oyun oynamaya da çalıştım. Enerji patlamaları yaşadığı dönemlerde daha tehlikeli olmaması adına o dönemlerde verdim. Çok uzun süreçler değil 10-15 dakikalık sürelerde verdim.” (K7)

“Kendimce kısıtlamalarım oluyor ama tabii, gündüz anneanne ile vakit geçirdiği için telefona olan düşkünlüğü daha fazla. O süreçte telefon tablet kullanma oluyor mu? Telefon, tablet olmuyor televizyondan çizgi film izliyor. Fakat tabii o süre kısa oluyor, okula gittiği için çoğunlukla okulda olduğu için o kısım zorlamıyor şimdiki çocuklar çok memnuniyetsiz sanırım oyuncaklar vesaire daha çok. Telefon ve tablete yöneliyor ve bunda sıkıntı yaşıyorum.” (K9)

“Televizyonu 3,5 yaşına kadar hiç izletmedim ama çocuğum gördüğü yerde televizyonun karşısında hiç kalkmaksızın sürekli izliyordu. Ben ona orada müdahalede edemiyordum. Televizyonun başından kaldıramıyorum oyun da oynamak istemiyordu. Sürekli televizyon dikkatini çekiyordu o zaman.” (K5)

“Ben çocuğuma televizyon, tablet kullanırmıyorum olayını asıl bunu çok doğru bulmuyorum. Düşünsenize 21. yüzyılda her şey teknoloji olmuşken çocukları ne kadar uzak tutabilirsiniz? Tutamazsınız, ama sınırlandırılabilirsiniz. Yani insanlar hiç verilmemesi algısındalar. Teknolojinin içerisinde doğduysa teknoloji illa olacak. Doğru kaynakları yüklediğinizde, tabletlerine, ipadlerine, onları yükleyerek yaptırabilirsiniz. Evet hepsinin elinde bir tablet var ama önemli olan hangi programı açıp izle diye hangi uygulamaları kullandı, o kontrolü sağlayabiliyorsunuz yani.” (K6)

“Yemek yerken iştahsız çocuklar oldukları için, telefonu açmak zorunda kalıyorum. Sadece yemek sürecinde yemek yedikten sonra, kendileri kapatıp hemen veriyorlar, bitti diye. Otokontrolü sağladığınız o zaman? Evet, telefonsuz yeseler daha iyi olur aslında, iştahsız çocuk oldukları için mecburen öyle uygulamak zorundayız.

Onun dışında televizyon izliyorlar ama çok değil. Biraz çocuklar arasında da fark var, kız hiç izlemiyor, oğlan daha düşkün. O biraz daha kapalı olduğu zamanlarda açılısın istiyor. 4 yaşına kadar bu süreci böyle devam ettirdiniz o zaman. Evet.” (K8)

“Büyük kızım, şu anda 2 yaşında, telefona girmeyi biliyorlar, youtube giriyorlar. Artık Z kuşağı oldukları için teknoloji kuşağı. Zamanla kısıtlama yapmaya çalışıyorum. Allahtan babası da ben de anneannesi ve dedesi de çok kullanmıyoruz. Süre kavramını bilmeseyse bile 10 dk. kadar süre veriyorum, sonra süre bitti diyorum. Zaten gün içerisinde telefonu da elime almıyorum. Hayatımızda tamamen sıfır diyemem. 3 yaşına kadar televizyonu hiç göstermeyen aileler var, bu konuda tebrik ediyorum. Onun için çok büyük bir emek lazım. Telefonu vermiyorsak eğer, onun yerine alternatif bir şeyler sunmak gerekiyor. O etkinliklerinde keyifli olması gerekiyor. Bazen bunun için çok enerjik oluyorum. Bazen çok enerjik olamıyorum. O kadar değişken ki. Ama hayatımızın çok büyük bir bölümünü kaplamıyor. En azından buna müdahale edebiliyorum. Asıl beni korkutan 13-15 yaşlarında teknolojiyle beraber oldukları zamanlar.” (K10)

Çalışan annelerin, teknoloji kullanımı ile ilgili beklentilerinde genellikle kurallı bir şekilde kullanıma izin verilmesi tespit edilirken, diğer bir yandan çocuklarının teknolojik aletlerle büyümemelerini istemediklerini belirtmişlerdir.

“Evet çünkü yasak ya o gördüğü her şeyi izlemek istiyordu ana haberler dahil. Yani şimdi olması gereken şu benim özellikle 2 çocuktan sonra tamamen yasaklamaktansa, belli bir sınırlarla belli saatlerde çocuğun karşısına saat koyup kontrol edip kontrol mekanizması geliştirerek, tablette de aynı şekilde bence en ideal olanı bu şekilde olmalı. Tamamen; çocuğu aç bırakacak şekilde değil, onu tanıtırarak yani ama sınırlayarak bence. Güzel bir şeyler koyarak, faaliyetler bu bence yapılabilir. Teknolojiler tamamen koparak değil de yasakçı bir zihniyetle değil daha az az yapılabilir diye düşünüyorum ben.” (K5)

“Düşünsenize 21. yüzyılda her şey teknoloji olmuşken çocukları ne kadar uzak tutabilirsiniz, tutamazsınız ama sınırlandırılabilirsiniz. Yani insanlar hiç verilmemesi algısındalar. Teknolojinin içerisinde doğduysa, illa olacak. Belki doğru kaynakları yüklediğiniz tabletlerinin ipadlerinize, onları yükleyerek yaptırabilirsiniz. Evet hepsinin elinde bir tablet var ama önemli olan hangi programı açıp izle diye hangi uygulamaları kullandı o kontrolü sağlayabiliyorsunuz yani. Tabii ki ona %100 bir şey diyemem.” (K6)

“Ben elimden geldiğince telefon tablet ya da internet ne varsa onları kullanmak istemiyorum, en azından sınırlı olmasını istiyorum.” (K7)

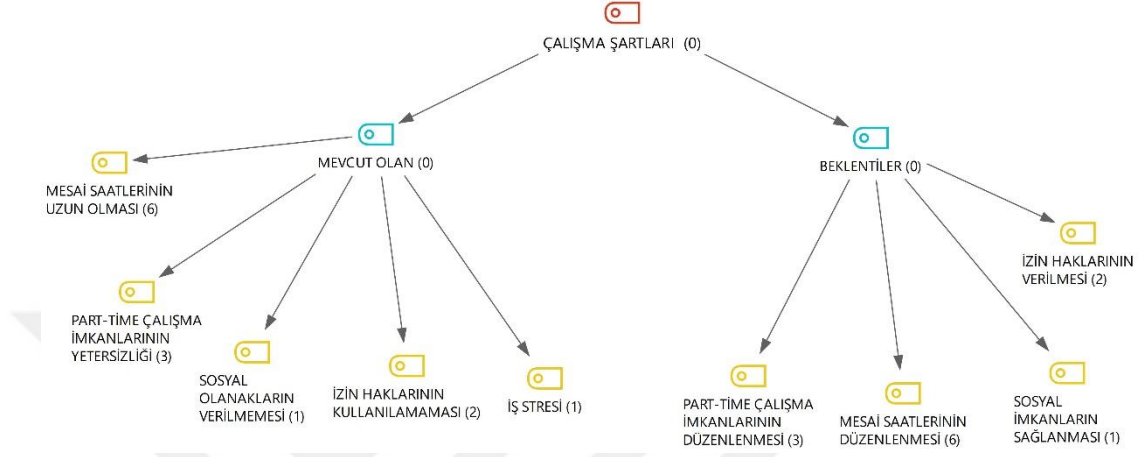
“Kullandırmak istemiyorum değil kullansın ama tabii bilinçsiz değil, nereye girdiğini anlamıyor. Kendimce kısıtlamalarım oluyor ama tabii telefonu olan düşkünlüğü fazla.” (K9)

“Artık Z kuşağı oldukları için teknoloji kuşağı. Zamanla kısıtlama yapmaya çalışıyorum. Allaha babası da bende, anneannesi de dedesi de çok kullanmıyoruz. Süre kavramını bilmeseyse bile 10 dk. kadar süre veriyorum, sonra süre bitti diyorum” (K10)

“Evet telefonsuz yeseler daha iyi olur aslında, iştahsız çocuk oldukları için, mecburen öyle uygulamak zorundayız. Onun dışında televizyon izliyorlar ama çok değil. Biraz çocuklar arasında da fark var, kız hiç izlemiyor, oğlan daha düşkün. O biraz daha kapalı olduğu zamanlarda açılmasını istiyor. 4 yaşına kadar bu süreci böyle devam ettirdiniz o zaman. Evet. Normalde benim çocuklar olmadan önceki düşüncem, hiç izlememeleri hususundaydı. O maalesef uygulayamadık.” (K8)

3.6. ÇALIŞMA ŞARTLARI

Şekil 6. Çalışan Annelerin Çalışma Şartlarına İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri



Çalışan annelerle çalışma şartlarıyla ilgili yapılan görüşmeler neticesinde annelerin büyük bir çoğunluğu sorunlarının çocukları ile yeterli ve kaliteli zaman geçirememeleri ve bundan dolayı da çalışma şartlarında mesai saatlerinin uzun olması sorununa değinmişler ve devamında ise, part-time çalışma imkânlarının yetersizliğini belirtmişlerdir. Bu problemler izin haklarının kullanılamaması, sosyal olanakların verilememesi, iş stresi ile devam etmektedir. Annelerin çalışma şartları ile ilgili beklentileri ise, mevcut yaşadıkları sorunlar doğrultusundadır. Sosyal imkânların sağlanması, mesai saatlerinde düzenlenmeye gidilmesi ve bu amaçla part-time iş olanaklarının artırılmasını ve izin haklarının verilmesini istemektedirler.

Şekil 6 incelendiğinde çalışan annelerin mevcut durumlarına göre beklentilerinin oluştuğu gözlemlenmiştir. Annelerin mevcut durumlarına ilişkin verdikleri cevaplarda hem yaşanan olay ve durumları hem de beklentilerini de dile getirmişlerdir. Bu sebepten dolayı da mevcut durumları ve beklentileri beraber gösterilmiştir. Annelerin görüşleri aşağıda yer almaktadır.

“İyi gayet iyi, çocukla alakalı olan tek yönü, mesai saatleridir. Kreşte dört-dört buçuk gibi aktivite yapmayı bırakıyorlar sadece oyalıyorlar çocukları.

Dolayısıyla o saatten sonra da kalsın istemem açıkçası. Sabah gidiyor dört buçukta geliyor. Bazen daha erken aldığım bile oluyor.” (K1)

“Sekiz buçuk, beş buçuk mesai saatlerimiz. Haliyle evden önce çıkış ve eve varış saatleri de olduğu için, bu yaklaşık dokuz, on saati bulabiliyor. Çocuğa ayıracak çok fazla vakit kalmamış oluyor. Bunlar iyileştirilir elbette daha iyi olur.” (K2)

“Mevcutta, sekiz buçuk, beş buçuk çalışmamız gereken bir kurumuz aslında, o beş buçuğa çok riayet edemiyoruz, bazen yoğun dönemlerinizde gecikmelerimiz oluyor. Takdir edersiniz ki çocuk 21.00-21.30 gibi uyurken siz eve 21.00’da geldiğinizde de çok da bir kıymeti olmuyor. Çocukla, yeterince bir vakit geçiremiyoruz öyle bir sıkıntımız var. Bazen bu mesai saatleri canımızı sıkıyor, çocuklu bir anne olarak. Çocuğumun vaktinden çalıyorlar gibi düşünüyorum.” (K3)

“Çok inandığım bir şey var özellikle annemde de gördüğüm için, çocuk eve gelmeden evde olmuş olman lazım. Yani o kapıyı senin açıyor olmam, çocuğa çok ciddi bir özgüven veriyor. Sanki o gitti eve geldiğinde anne var, evi anne ile birleştirip o sıcaklığı hissedebiliyor. Böylelikle başka bağlar geliyor zihninde. Yani bu sistemin daha iyi olduğunu düşünüyorum. Çalışma saatleri daha farklı gelişebilir ama çocuk eve gelmeden, anne evde olmalı yani o bizim bildiğimiz geleneksel şeyi çocuğa sunmak, bana kıymetli gibi geliyor.” (K6)

“Çalışma ortamında bazen hafta sonları bile iş yoğunluğundan dolayı gitmek durumunda kalabiliyoruz. Fakat her daim, ben çocuğuma baktırabilecek birisini bulamıyorum özellikle hafta sonları. Eğer ki iş varsa bunların hafta içi bölünerek daha da fazla yapılmasına, hafta sonları annelerin işe çağrılmaması gerektiğini düşünüyorum. Çünkü çocukla işe gitmek istemiyorum, çocukla gittiğimde de zaten iş yapamıyorum. Çocuğa bakacak birileri olduğu zaman daha verimli olabileceğini düşünüyorum.” (K7)

“Mesai saatleri normal 08.30-17.30. Evliysen ve çocuk da varsa çok zor oluyor. Hafta sonları, resmî tatiller gibi şartların olması lazım maalesef

kullanamıyorum. Bu olay da beni bayağı zorluyor. Bütün yükü eşime vermiş oluyorum o rahatsız değil bu konuyla alakalı.” (K9)

“Onun dışında işimiz de bazen çok stresli sıkıntılı olabiliyoruz stresimizi biraz çocuklara ve ailelere yansıyor olabiliyor.” (K3)

“Şartlar tabii ki daha iyi olsa, imkânlar sağlansa. Sağlık sigortaları oluyor, çocuğa, anneye ve aileye bakan, o tarz imkânlar olsa daha iyi olurdu.” (K4)

“Bence, çocuk dört yaşına gelene kadar anneler yarım gün çalışabilmeli. Bu nasıl ayarlanır bilemiyorum, maddi olarak ya da tam maaşla yarım günde işler halledilecek şekilde müsaade verilebilmelidir. Tabii ki buna işveren nasıl bakar nasıl düzenler, bu durum tabii ki çok zor. Her annenin talebi bu yönde olmayabilir, ama çocukları dört yaşına kadar, kreşe muhtaç edilmeden, anneye büyütmenin koşullarının ayarlanması gerekiyor. Yani sizin bu süreçte yöneticinizin olumlu tavrından dolayı bu süreci kolay atlattınız diye düşünüyorum. Evet evet. Bu durumla alakalı yaşadığınız olumsuz bir süreç oldu mu? Yani 1. çocuğumda bu imkanlar sağlandı ama vicdan azabı ile işe gidip geldim. 2. çocuğumda yasal izinlerimi kullanabildiğim için, 3 yaşına kadar baktığım için herhangi bir problem olmadı.” (K5)

“Bankalarda haklar biraz daha kısıtlı normalde kısmi zamanlı çalışıyorum ben. Devlette ve özel sektörde kısmi çalışma dört saat, ama bizde beş saattir. Sabah 09.00’den öğleden sonra 15.00’a kadar çalışmam gerekiyor. Ya da 12.00’da gelip 18.00’a kadar çalışmam gerekiyor zaten bütün işlerimi yapmış bitirmiş oluyorum o süreçte. Eve gelmem için bir hak tanınmıyor normalde, servisimiz var. Kendi imkânlarımla gelmem gerekiyor. Bir saat de öyle geçiyor. Maddi olarak maaşımın üçte biri kesiliyor. Çalışma olarak yine aynı tempoda ve yoğun bir şekilde çalışıyorum. Diyelim ki part-time çalışma sürecinizde 15.00’de çıkmanız gerekiyor, işleriniz bitmediği süreçte bırakıp çıkma imkânımız olabiliyor mu? Bırakıp çıksam bile ertesi günü bitirmek zorundayım. Diğer arkadaşlarımız sekiz saat çalıştığı süreçte yaptıkları işi, ben beş saate sıkıştırmak zorunda kalıyorum. Son zamanlarda öğlen aralarında işimi bitirebilmek için çalışıyorum. Ben dinlenme zamanımdan vazgeçmek zorunda

kaliyorum. Bu part-time çalışma imkânı olarak verilen haklar yeterli oluyor mu? Bence çok az sabah 09.00'da gidiyor, öğlen 12.30-13.00 gibi çıkıyor olabilsem çok iyi olacaktı. Hem çocuklarıma vakit ayırmış olacaktım hem de yorulmamış olacaktım. Şu anki olanak çok kısıtlı. Aslında part-time hak verdiler ama geç çıktığınız için, süreç uzuyor. Günü neredeyse bitirmiş gibi oluyorum.” (K8)

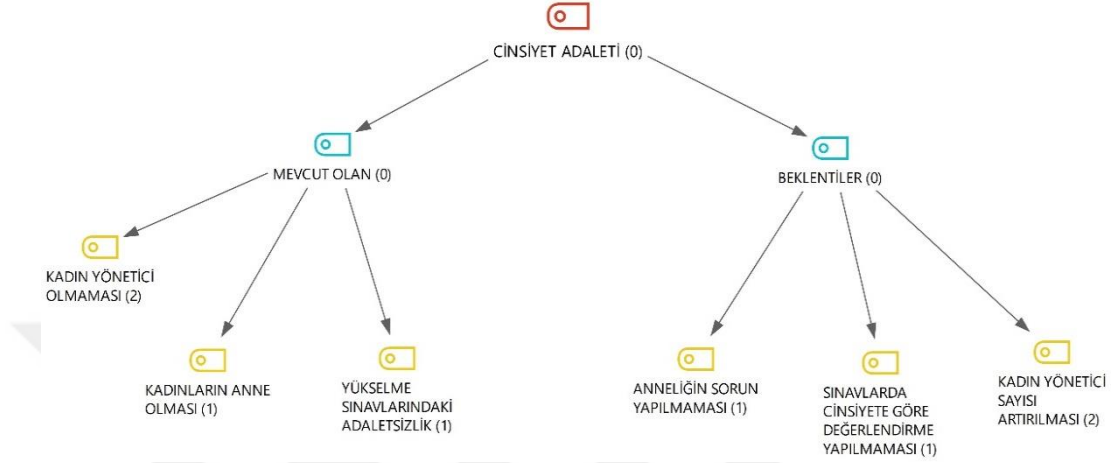
“Anne, babaya evlatları olduğunda kesinlikle bir yıl özellikle anneye izin vermeleri gerekir. Kısmi zamanlı çalışmak beni çok rahatlatıyor ve beklentilerimde de hep öğlene kadar çalışsak daha güzel olur. Bunu belki iyileştirebilirler. Hafta sonu çalışmıyorum ve izinlerimi kullanabiliyorum bu beni rahatlatıyor. Bu konuda rahatım. Bir yıldan sonra tam zamanlıya geçtikten sonra seni korkutan şeyler var mı, özellikle iki çocuktan sonra. Bir yıla geçtikten sonra kesinlikle aile desteği, ailem yanımda olmasaydı, çok çok zorlanırdım. Bambaşka senaryolar olurdu. Ama şu an onu yaşamadığım için, bir şey diyemiyorum. Çok yetersiz, belki benim annem yanımda olduğu için biraz rahatım, ama bazen bu durumda bile yetemiyorsun. 2 bebekle gerçekten zor. Bir yandan sosyal bir insanım, aynı zamanda çalışmak da istiyorum. Bunları dengede tutmak çok zor.” (K10)

“Çünkü ben bu konuda çocuğuma gerekli vakti ayıramadım. Yazın izin olmuyorsa bile bazı dönemlerde izinler verilmeli. Tabii ki mutlaka zaten çalışma haklarında da bu yer alıyor. Yani örneğin, çocuğuma tuvalet eğitimi vermek istiyorum bir haftalık yanında olmak istiyorum bunu büyükler yapamıyor, zorlanıyorlar. Ben bu süreçte eğitimi veremedim şimdi kış geldi, ben yazı bekliyorum bu durum için.” (K7)

“Eşiniz kullanabiliyor mu resmî tatillerini? Evet, o kullanabiliyor ama o tatil günlerini beraber geçiremiyoruz, bir pazar günümüz oluyor. O pazar günü çok fazla iş yoğunluğumuz oluyor. Pek beraber vakit geçireceğimiz bir ortam olmuyor.” (K9)

3.7. CİNSİYET ADALETİ

Şekil 7. Çalışan Annelerin Cinsiyet Adaletine İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri



Çalışan annelerle, cinsiyet adaleti konusunda yapılan görüşmeler neticesinde annelerin mevcut yaşadıkları problemlerde, kadın olmanın getirmiş olduğu sorunlar sebebiyle çalışma ortamlarında kadın yönetici olmaması, yükselme sınavlarında adaletsizlik yapılması ve kadınların anne olması durumunun çeşitli sorunları da devamında getirdiğini belirtmişlerdir. Çalışan annelerin beklentilerini ise anneliğin sorun yapılmaması, kadın yönetici sayısının artırılması, sınavlarda cinsiyete göre alım yapılmaması oluşturmaktadır.

Şekil 7 incelendiğinde, çalışan annelerin görüşleri aşağıda yer almaktadır:

“Biz hiçbir işimizi aksatmadan çalışıyoruz. Beklentilerimde de neticede kimseyi mağdur etmemeye çalışıyoruz biz de yani kendim gibi diğer arkadaşlarım da işlerimizi bitirip o şekilde izne gidiyor. Herkes o dönemde birbirinin açığını kapatabilir aslında o dönemde idare edilebilir. Farklı birimler için duymuştum bayanlar doğum yapar çok masraflılar diye bir cümle. Bu burası için değil farklı çalıştığım yerlerde duymuştum.” (K7)

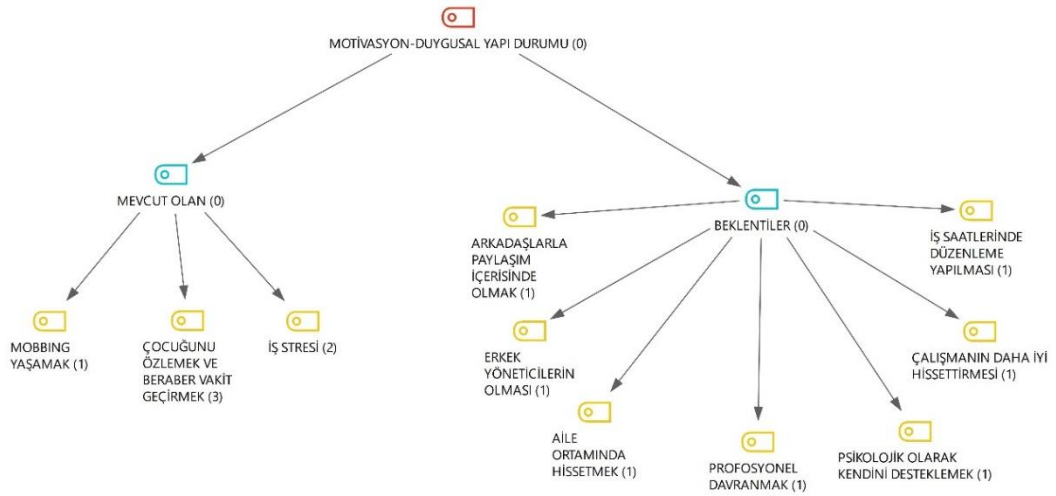
“Ama şu an olarak eşit davranıyorlar. Örneğin; yirmi kişi yükselecekse on bayan, on erkek şeklinde dengeyi sağladılar. Şu an bu durumla alakalı bir sıkıntımız yok.” (K8)

“Eşitsizlik var benim gözlemlediğim şu an içinde bulunduğum ortam olsun, ben bir kadın yönetici çok fazla göremiyorum. Bir kadına daha fazla sorumluluk verildiği bir alan yok bu güvenlikte de öyle. Diğer alanlarda da öyle.” (K9)

“Beklentilerim de kesinlikle ayırım yapılmamalı, kadınlar kesinlikle yönetici olmalı. Kurumun geneli belki algıladığım, kadınların üst kademelere getirmediklerini görüyorum.” (K10)

3.8. MOTİVASYON- DUYGUSAL YAPI DURUMU

Şekil 8. Çalışan Annelerin Motivasyon-Duygusal Yapı Durumlarına İlişkin Mevcut Durumları ve Beklentileri



Motivasyon-duygusal yapı durumlarına ilişkin anneler ile görüşmeler neticesinde, mevcutta olan problemlerde diğer görüşmelerde olduğu gibi çocuğunu özlemek ve beraber vakit geçirmek anneler için önemli problemler arasındadır. Motivasyonu olumsuz etkileyen sebepler ise mobbing yaşamak olurken buna paralel olarak iş stresi gelmektedir. Anneler, mevcut durumlarından farklı olarak beklenti olarak genellikle kendilerini daha iyi hissettirecek, motivasyon ve duygularını artıracak unsurlardan bahsetmişlerdir.

Şekil 8 incelendiğinde; anneler ile görüşmeler neticesinde, mevcutta olan durumlarında çocuğunu özlemek ve beraber vakit geçirmek, mobbing yaşamak ve iş stresi kodları tespit edilmiştir. Annelerin bu konudaki görüşlerine aşağıda yer verilmiştir:

“Yani tabi ki çocuğunuzu özliyorsunuz. Bütün gün zor bir şey ama dediğim gibi mesai saati uzamadığında, 16.00’da 17.00’da en geç çocuğunuzu alabilirsiniz, çok da sıkıntı olmuyor açıkçası. Evde de otursak zaten o çocuk kreşe gidecek.” (K1)

“Şimdi burada full-time dönüldüğünde, bu durumda kendinizi yorgun ve bitap düşmüş bir şekilde hissettiğinizde, çocuklara çok faydanız olmuyor. Belki genel olarak sistemsal bir değişiklik yapılırsa, devletteki gibi ders anlatılıp çıkılırsa, bu çözüm olabilir. Bir kadının çalışıp kendi ayakları üzerinde durması çocuklarına iyi bir anne olması ne kadar iyi bir şey. Sen kendini iyi hissettiğin zaman, hiç farkında olmasanız da çocuklar bunu hissediyor. Örneğin bir oyuncak alınacaktı, büyük çocuğum babam bunu alır dedi, ortanca olan da annemde alır dedi. Küçüğüm, annem nasıl olacak ki dediğinde, ortanca olan annem de çalışıyor o da alabilir dedi. Yani çocuklar bu durumun farkına varıyorlar.” (K6)

“Aklımın bir köşesinde hep çocuklarım var zaten. Ama aklımı işime verebiliyorum, sonrasında da onları özlemiş oluyorum. Enerji depoluyorum. Gidiyorum onları özliyorum, onları özlemek de güzel oluyor. Maruz kalmak da zor bir şeyden sonra, anneye bir sorumluluk yükleniyor sürekli, anne olduğu için tek başına durmak yok bakacaksın, yoruluyoruz ve üzülüyoruz. Bazen özlemek istiyoruz. Tabi ki duygularımda değişiklik oldu. Bu konuda arkadaşlarım yardımcı oldular. Güzel tolere edebiliyorlar. Bazen ben de çalışmak istemiyorum, ama baktığımda geriye evde olmak mı? İşte mi olmak? İşimden memnun olduğumu düşünüyorum, güzel bir ortam.” (K10)

“Emek verdiğiniz için bazı noktalarda daha hassas ve stresli davranıyoruz Tabii ki, profesyonel olmak gerekiyormuş insan zamanla bunu öğreniyor. Sizin

motivasyonunuzu arttıracak etkinlikler, eğitimler sağlanabildi mi? Ekstra bir şey sağlanmadı nasılsa o şekilde devam ediyor. Aynı çalışma şekli ile aynı durumla devam ediliyor” (K2)

“Onun dışında işimizde bazen çok stresli sıkıntılı olabiliyoruz, stresli miyiz biraz çocuklara ve ailelere yansıyor olabiliyor. İş yoğunlukları biraz eşit dağıtılsa diye düşünüyoruz.” (K3)

“Çocuklardan sonra annelerin daha çok beklentileri oluyor aslında, kısmi zamanlıya geçtikten sonra çok fazla baskı olmuştu. Çocuğu olan da bazen anlamıyor olabiliyordu. Neden kısmi zamanlı çalışıyorsun tam zamanlı çalış zaten geriye, üç saatin kalıyor gibi yorumlar yapılıyordu, Değer mi gibi... Uygulamaya geçtikten sonra mobbing tarzı baskılar olmuştu ilk dönemde. Yöneticiniz tarafından mı? Evet, çok. Ne gibi bir mobbing uygulandı. Dokuz senedir çalıştığım bir bölümden alınıp, daha düşük bir bölüme verildim. Devamlı arşiv çalışması tarzı işleri, yeni elemanların ya da stajyerlerin yapacağı işleri ağırlıklı olarak tamamen bana verdiler. İlk dönemde bayağı bir mobbing uygulandı. Şu an öyle bir durumum yok.” (K8)

Çalışan annelerin, yaşadıkları bu sorunlara karşın, beklentileri sorulduğunda; çalışmanın daha iyi hissettirmesi, profesyonel davranmak, arkadaşlarla paylaşım içerisinde olmak, psikolojik olarak kendini desteklemek, iş saatlerinde düzenleme yapılması, aile ortamında hissetmek, erkek yöneticilerin olması şeklinde beklentilerini ifade etmişlerdir.

“Bir kadın gerçekten çalışmalı mı, yoksa sadece çocuklarına mı adapte olmalı. Senin işinin iyi olması ve ailenin desteğinin olması bu açıdan güzel. Ama anneler bu süreci nasıl yönetmeli? Bu durum imkana ve şartlara göre değişiyor aslında kadınlar narin oldukları için, iyi bir çalışma ortamı olmalı. Kadın aslında nerden motive oluyorsa öyle daha iyi olur diye düşünüyorum. Anne motivasyon anlamında iyi olduğu sürece çocuklara da faydalı olur. Mesela tüm gün çocuklarla evde olduğumda, özellikle çocuklar hasta olduklarında daha gergin oluyorum. Bu durum tamamen

fitrata, zamana ve mekâna göre değişir. Bu benim hikayemde çalışmalıyım, kütüphane gibi bir ortamda çalışmalı.” (K10)

“Özellikle iş arkadaşlarımız ve halden anladıkları için bayan iş arkadaşlarımız sayesinde bu süreci kolay anlatıyoruz onların desteğiyle. Bayanın bir dostu da yine bir bayan oluyor bu konuda. İşimizi kolaylaştırıyorlar ya da yoğunsak işlerimizi bölüşüyor, konuşarak sohbet ederek ya da bir mola vererek bu şekilde anlatıyoruz. İdari ne de bayan arkadaşlarım da bu süreci atlatmak daha kolay oluyor.” (K3)

“Tabii ki, profesyonel olmak gerekiyormuş insan zamanla bunu öğreniyor. Sizin motivasyonunuzu arttıracak etkinlikler, eğitimler sağlanabildi mi? Ekstra bir şey sağlanmadı, nasılsa o şekilde devam ediyor. Aynı çalışma şekli ile aynı durumla devam ediliyor.” (K2)

“Belirli bir süre zaman içerisinde ise bu zorluk yaşadığımda. Bir müddet sonra geçecekse, bunu kendime psikolojik olarak telkin veriyorum. Sürekli bir zorluk yaşarsam nasıl bir yol izlerim bilmiyorum.” (K4)

“Bütün gün zor bir şey ama dediğim gibi mesai saati uzamadığında, 16.00-17.00’da en geç çocuğunuzu alabilirsiniz, çok da sıkıntı olmuyor açıkçası.” (K1)

“Şu an bulunduğum bölümde olduğum için rahat huzurluyum. Bölümdeki yöneticilerden herhangi bir durum karşısında durumumu izah edip izin aldığımda, tabii ki ne yapılması gerekiyorsa yapalım diye bir cevap aldığımda, bu durumla alakalı çok huzurlu oluyorum. Halimi hatırlamı soruyorlar ve benimle ilgileniyorlar. Bir dönem çocuğun kırkı çıkmadığında bir iş için okula geldiğimde tüm iş yerindeki iş arkadaşlarım, çocuğumla ilgilendiler ve gerçekten bir aile ortamı olduğuna inandım. İş yerinde önemli olanın bunun olduğunu düşünüyorum, huzurluysanız bu çok önemli oluyor. Ortamda aile ortamının olduğunu hissettiğim o zaman.” (K7)

“Eskiden bayan müdür vardı çocuğu da vardı ama anlayışlı değildi. Şu an ki erkek daha anlayışlı. Erkeklerin daha anlayışlı olduğunu düşünüyorum bu konuda. Bu

zamana kadar hep bayan yöneticilerle mi çalıştınız yoksa, o döneminize mi denk geldi? Karışık, o dönemime denk gelmişti. Ama ciddi anlamda erkekler çocukları olmasa bile empati kurabiliyorlar. Bayan müdür, yetkili ve çocuğu olduğu halde, hatta küçük çocuğu olduğu halde anlayışlı karşılamıyor.” (K8)



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TARTIŞMA

Bu bölümde, bulguların literatür çerçevesinde tartışılmasına ve değerlendirilmesine yer verilmiştir.

Araştırmanın ilk teması olan, aile ortamına ilişkin elde edilen bulgular ışığında başlatılmış olan tartışma ilerleyen kısımda diğer temalar eşliğinde sürdürülmüştür.

Erken çocukluk döneminde çocukları olan çalışan annelerin, en temel ihtiyacının temel seviyede yaşam alanı şartlarını sağlamaya çalışmak olduğu dikkat çekmektedir. Çalışan anneler, ev ortamında daha uygun fiziki şartlar oluşturmayı istemekle beraber, bazı katılımcılar (K5, K7) aile apartmanı ve bunun getirisi olan gizli geniş aile koşullarının kendilerini zorladığını belirtmişlerdir. Ayrancı'nın (2018) yaptığı çalışmada, erken çocukluk döneminde olan çocukların aile apartmanı şartlarında yaşamalarının ruh sağlığını olumsuz etkilediği saptanmıştır. Araştırmada, annelerin aile ortamı beklentileri; daha uygun şartlarda yaşamak, kuralları ve sınırları belirli olan aile ortamına sahip olmak yönündedir.

Bayer'in (2018) yaptığı araştırma sonuçlarına göre; “gelini kendi evine getirme” ile evliliğin ilk 3-5 yılını aile büyüklerinin yanında geçirilmesi aşamasından sonra sosyal ve ekonomik durumlarında iyileşme görülen evli çiftlerin, ilerleyen zamanlarda yanında kaldıkları aile büyüklerinden ayrıldıkları gözlemlenmektedir. Bu durum çoğu kez, gelin-kaynana tartışmalarına yol açmakla birlikte aile içi huzursuzlukların yaşanmasına neden olmaktadır. Eşi ve annesi arasında kalan erkek ise zaman zaman ikilemler yaşamakta, eşi ve ailesi arasında tercih yapmak zorunda bırakılmaktadır.

Aile birliği söz konusu ise bu birliğin devamlılığının sağlanabilmesi için, belli kuralların ve sınırların olması, bunlara uyulması gerekmektedir. Eşler, belirlenecek olan kuralları ve sınırları karşılıklı olarak konuşarak fikir birliğine varmalı ve kendi aile dinamiklerini gözetenek oluşabilecek problem ve gerginliklere karşı özen göstermelidir (Ünal, 2010, syf:6).

Araştırmada diğerk bir problem, annelerin çocuklarını yetiştirirken kullandıkları bilgi kaynakları teması olup elde edilen bulgular neticesinde tartışılmıştır.

Çalışan annelerin (K2, K6) çocukları ile büyükler arasında arada nesil farkı olması, edinilen bilgilerin günümüz şartlarına uyum sağlamaması ve yanlış yönlendirmeler olması nedeniyle büyüklere danışmayı uygun bulmadıklarını belirtmişleridir. Bazı anneler (K3, K4, K5) çocuklarını yetiştirirken, bilgi kaynağı olarak internet ve sosyal medyayı kullandıklarını söylemişlerdir. Oradaki annelikler ile kendilerini kıyaslamaları neticesinde, “mükemmel annelik” psikolojisi yaşadıklarını belirtmişlerdir. Rina ve Ceren yaptıkları çalışmada, sosyal medyayı aktif bir şekilde kullanan annelerin bazı zamanlarda çocuklarına yetemediklerini belirtmiş olsalar da önemli olanın ne kadar “iyi” ve “muhteşem” bir anne oldukları ve bunun için çaba sarf ettiklerini göstermeye çalışmaktadırlar. Bu durumun hem takipçilerin kendileriyle hem de sosyal medyayı aktif kullanan anneler arasında, sanal ve gerçeklik algılarının karıştığı, bir rekabet halini aldığı gözlemlenmiştir (Hachisuka, Aksoy, 2020).

Benzer olarak Kavlak ve Ark. (2012) çalışmalarında ilk gebeliği olan, çalışan, yüksek eğitim seviyesine sahip, 25 ile 34 yaşları arasındaki gebelerin bilgi almak için interneti daha sık kullandıklarını bildirmişlerdir (Öztürk, Ünlü v.d., 2020). Görüşlerini belirten çalışan anneler zaman içerisinde edindikleri tecrübeler sonucunda, internetten faydalanmayı ve sosyal medyayı kullanmayı uygun bulmadıklarını dile getirmişlerdir. Bu gibi sebeplerden dolayı da (K3), işin uzmanı kişilerden bilgi almanın daha doğru olduğunu, uzman akademisyenlere danışmayı tercih ettiğini söylemiştir.

Günümüz şartları ve gelişen dünya ile teknoloji kaynakları geniş bilgi ağına sahip olmaktadır. Her türlü bilgiye kolay bir şekilde ulaşım sağlanması bu kaynakların kullanımını daha da artırmaktadır. Çocuk yetiştirme gibi önemli bir konuda da başvurulan dijital platformların içeriklerinin, işin uzmanları tarafından hazırlanmasına, güvenilir olmasına ve doğru bilgiler içermesine önem verilmesi gerekmektedir.

Bir kısım annelerin (K8, K10) çocuklarını yetiştirirken kitap okumayı, oyun gruplarına katılmayı, seminerler veya eğitim platformlarında yer alarak kendilerini geliştirmek istediklerini söylemişlerdir. Fakat zaman sıkıntısı yaşadıklarını ve bilgi edinme hususunda yetersiz kaldıklarını belirtmektedirler. Çalışan anneler aynı

zamanda edindikleri bilgileri uygulamada sıkıntı yaşadıklarını (K7, K8) yani teoride edindikleri bilgileri uygulamada zorlandıklarını tecrübelerine dayanarak belirtmişlerdir. Bu doğrultuda diğer (K4 ve K5) anneleri ise, her çocuğun özel olduğunu ve her ebeveynliğin özel olarak değerlendirilmesi gerektiğini söylemişlerdir.

Çalışan anneler ile görüşmeler neticesinde, sosyal medyanın gerekliliğini vurgularken aynı zamanda sosyal medyada çok fazla bilgi kirliliği olduğunu düşünmektedirler. Çocuklarını yetiştirirken bu bilgilerin doğruluğundan emin olamadıklarını, özellikle ilk çocuklarında tecrübesiz olmaları nedeniyle kullanılan bilgilerin doğruluğunu deneme yanılma yöntemi ile tespit ettiklerini ifade etmişlerdir. Aynı zamanda sosyal medya da daha da popüler olan “model anneler” örnek alınmaktadır. Bu model anneler, “mükemmel anneliğe” teşvik etmekle beraber, annelerin çocuklarına bilgi aktarımı hususunda kendilerini sürekli yetersiz hissetmelerine, çocuklar arasında kıyas yapılmasına neden olmaktadır.

Son on yıldır Türkiye’den de toplanan verileri kapsayan Avrupa’da çocukların internet kullanımına yönelik Avrupa Çevrimiçi Çocuklar (EUKidsOnline), 63 projesi gibi uluslararası ve RTÜK, Çocuk Vakfı gibi ulusal kurum ve kuruluşlarca yürütülen çalışmalar, farklı yaş gruplarından çocukların siber zorbalık, kişisel verilerin korunmasının ihlali, ebeveynin çocuğun gizlilik hakkını ihlali, bilgisayar ve çevrimiçi oyunlara yönelik bağımlılık gibi çok yönlü risklerin takibini yapmaktadır. Bu çalışmaların bulguları pek çok ülkenin dijital çağda çocuk, aile ve okula yönelik politika kararlarını etkilemektedir. Sosyal medyanın sunduğu öğrenme imkânları olduğu gibi, oluşabilecek risklerin değerlendirilmesi, bu riskler hakkında çocukların olduğu kadar aileler ve okulların da bilgi sahibi olması ve korunmasının teminat altına alınması acil bir gereksinimdir (Kaya İnan, 2021).

Araştırmanın diğer bir teması çocuğa bakım ve onun alt temalarından elde edilen bulgular literatür ile desteklenerek tartışılmıştır.

Çalışan anneler için en önemli süreç işe başlama dönemlerinde, çocuklarının bakımı olmaktadır. Anne doğum sonrası izinlerini de kullandıktan sonra, işe başlama zamanına yakın çocuğuna kimin bakacağı, çocuğu nasıl emanet edeceğim düşüncesi, çocuğunu bırakacağı ortam ve şartları önemli olmaktadır. Bunun için genel olarak, aile büyüklerinden, bakıcılardan, kreş ve yuvalardan destek alınmaktadır (Yeşilyaprak, 2015). Annelerin doğum sonrası işe başlaması ile, çeşitli sorunlar ile karşı karşıya

kaldıkları tespit edilmiştir. Genellikle işe gittiklerinde, çocuklarını emanet ederken, onların güvende olduklarını hissetmeleri ve akıllarının çocuklarında kalmamaları sebebiyle, bakım sağlayanın kendi aileleri olmasını öncelikli olarak istemektedirler.

Fakat anneler, kendi ailelerinden bakım desteği alırken diğer taraftan büyükler ile kuşaklar arası çatışma yaşandığını ve yaşanan bu durumun problemlere sebebiyet verdiğini söylemektedirler. Araştırmada (K2, K3, K5, K7, K10) annelerin verdikleri cevapların genelinde kuşaklar arası çatışma yaşadıklarını söylemişlerdir. Alabay ve Ersal (2022) tarafından, yürütülen çalışmanın bulguların da çocuklara yemek yedirirken televizyon izlenmesi ya da telefona bakmasına büyükannelerin çoğunluğunun izin verdiği, anne ve büyükannelerin çocukların davranışlarına verdikleri tepkilerde tutarsızlık olduğu sonucunu ortaya koymuştur (Aytekin, 2022). Bu gibi durumlarda çocuk için belirlenmiş olan kurallara uyulmaması, bakım veren ve anne arasında çatışmalara sebebiyet vermektedir.

Bu gibi durumlarda anneler, çocuklarına disiplin sağlamak ve kural koyma konusunda sıkıntı yaşadıklarını söylemektedirler. Bu durumu yaşayan (K10) bakım konusunda kuşaklar arası çatışma yaşadığını, bu durumu annesi ile konuşarak çözmeye çalıştığını, (K3) ise babaanne ve hala tarafından çocuğuna bakıldığını fakat evde oluşturulan kurallara büyüklerin uymaması sebebiyle düzensizlikler yaşadıklarını, uyku saatlerinin değişikliğe uğradığını, (K7), bakım sağlayan büyüklerin kısa süreli değişiklik göstermesi ile çocuğun düzenini de değiştirdiğini ve adaptasyon sorunu yaşadıklarını söylemektedir. Anneler mevcutta yaşadıkları bu sorunlarından dolayı beklentilerinde çocuklarına koymuş oldukları kuralların bakım veren tarafından dikkate alınmasını talep etmektedirler.

Araştırmada yaşanan mevcut sorunlardan bir diğeri olan, çalışan annelerin çocuklarını bırakarak işe gitmeleridir. Anneler işe başlama sürecinde zorlandıklarını, (K4, K5, K7) çocuklarını bırakıp işe gitmek istemediklerini söylemişlerdir. Fakat diğer bir yandan bakım konusunda güvendikleri büyüklerden destek almak bir nebze de olsa onların yaşadıkları kaygıları hafifletmektedir. İki çocukları olması sebebiyle (K8) bakım konusunda annesinin destek vermesinin yanında evde eşinden destek görmek istediğini ve eşinin destek olmadığını, çocukların öz bakımlarını tek başına karşıladıklarını söylemektedir. Bu durum anneyi hem bedenen hem de psikolojik olarak zorlamakta olup, anneler kendini yetersiz ve mutsuz hissetmektedir. Türkiye’de

yapılan çalışmalarda, çocukların fiziksel bakımından annelerin sorumlu olduğu, babaları için asıl önemli olanın maddi olanaklar sağlamak olduğu işaretlenmiştir. Bununla beraber çocuğun eğitimi konusundaki kararlarda babaların sorumluluğun bir kısmını ise annelerle paylaştığı belirlenmiştir (Kuzucu, 2011).

Evans (1997), Türkiye’de düşük sosyo-ekonomik düzeydeki babaların, babalık rolü algısını değerlendirdiği çalışmada, babalık rolünün evi geçindiren, ekmek parası kazanan kişi olarak ifade edildiğini, babaların çocuklarının eğitim durumları ve bilişsel gelişimi ile ilgili uzun süreli planlar yaptıklarını belirlemiştir (Mercan, Tezel Şahin, 2017). Çocuk bakımı hususunda annelere yanlarında olduklarını hissettirmeleri ve destek vermeleri önemli olmaktadır. Çalışmalar gösteriyor ki, babaların genellikle çocukların maddi olanakları sağlamada ve eğitimlerinde verilecek kararlarda yer aldığını belirtmektedir.

Çalışan annelere doğum öncesi ve doğum sonrası süreçlerini, daha iyi şartlarda ve sağlıklı olarak tamamlamaları adına, çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Araştırmada; büyük bir çoğunlukla anneler, kanunların uygulandığını fakat bazı uygulamaların yetersiz ve eksik kaldığını söylemektedirler. Maaşlarını doğumdan sonra, izinli oldukları 4 ay süresince alamadıklarını (K1, K7, K9, K10) ve daha sonra toplu verildiğini söylemektedirler. Yeni doğan bir bebeğin ihtiyaçlarının ilk aylarda daha çok olduğunu ve maddi imkânlarının yetmediğini ve bu sebepten dolayı da maaşlarını her ay düzenli olarak almak istediklerini belirtmişlerdir. Normalde mevzuatta yer alan hakların uygulanması gerekse de çalışan anneler, hamilelikte veya daha sonraki süreçlerde verilmiş olan hakların işveren veya yöneticiler tarafından uygulanmadığını, uygulansa bile çalışma sürecinde mobbinglere maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu durumlarda çalışan annelerin, anneliğe yeni başladıkları bu süreçlerde zorlandıkları ve psikolojik baskılara maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalara bakıldığında, ülkemizde diğer avrupa ülkelerine kıyasla mobbing daha fazla görülmekte olup önemli bir psikolojik sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Güngör, 2008).

İş ortamında çoğu kişiye hakların verilmediğini, psikolojik baskılar yapıldığını söyleyerek (K9) hamilelik sürecinde işten ayrıldığını, tekrar çocuğunun olması halinde ise mevcut çalıştığı kurumdan bir sene ücretsiz izin kullanmak istediğini söylemektedir. Çocukların annelerine daha çok ihtiyaç duydukları erken çocukluk

döneminde, anneler güvenli bağlanmanın sağlanması gerektiğini ve bebeğin daha çok öz bakıma ihtiyaç duyduğu gerçeği göz önüne alındığında işe dönüş süresinin yetmediğini düşünmektedirler. Araştırmalar, annelerin sorunlarının çalışmaları sebebiyle değil; çocuklarına vakit ayıramamaları kaygısı ve kısıtlı olan zamanlarını da nasıl değerlendirmeleri gerektiğini bilememelerinden kaynaklandığını göstermektedir. Bu nedenden dolayı da çalışan annelerin, çocuklarıyla kısıtlı zamanlarını daha kaliteli geçirmeleri önemlidir (Özbek, 2011).

Anneler (K1, K4, K6, K9, K10) doğumdan sonra çocukları ile daha çok vakit geçirmek istediklerini fakat işe dönmek zorunda olmalarından dolayı çocuklarına gerekli zamanı ayıramadıklarını söylemektedirler. Çalışan hamile bayanların, %54'nün mümkün olsa bebek doğduğunda zamanlarının çoğunu bebekleri ile geçirmek istediklerini, %42'sinin part-time çalışmak istediğini, sadece %4'nün tam zamanlı olarak çalışmak istediği tespit edilmiştir (Sayıl, Güre, v.d. 2009).

Yine çocukları ile daha fazla vakit geçirmek isteyen (K8), part-time sistemde çalıştığını ifade eden anneler iş yerinde yönetici tarafından mobbing yapıldığını ve iş çıkış saatlerinin belli olmasına rağmen ekstra işler verilerek eve daha geç saatlerde gitmek durumunda bırakıldığını söylemektedir. 4857 iş kanununa göre; çalışan annelerimiz, iş kanununun (Ek fıkra: 29/1/2016-6663/21 md.) “Bu kanunun 74. maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir.” (İş Kanunu, no:4857, yıl:2003, sayı:25134). İş kanununda da yer alan maddeye göre; çalışan annelerimiz çocuğu ilkokula başlayana kadar kısmi çalışma hakkına sahiptir. Bu haktan faydalananlar olsa bile, ekstra işler verilerek iş çıkış saatlerinin uzatıldığını ve günün geri kalan kısmının yeterli olmadığını ve çocuklarına gereken zamanı ayıramadığını belirtmişlerdir. Diğer bir anne (K5) ise ilk çocuğunda haklarının olmadığını ve alamadığını fakat iş kanununda düzenlemeler neticesinde, ikinci çocuğunda alması gereken hakları alabildiğini söylemiştir. Çalışan annelerin, haklarının kanun maddeleri ile belirlenmesi durumunun anneleri birazda olsa rahatlattığı gözlemlenmektedir; fakat kanun maddelerinin uygulanması hususunda sıkıntı yaşamakta oldukları da aşikârdır. Gökdemirel ve arkadaşlarının (2008) yapmış oldukları araştırmada, “Çalışan annelerin haklarından bilgilerinin olduğu ve verilen hakları yetersiz buldukları fakat sahip oldukları hakları

da yeterince kullanamadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, yasalarda var olan haklar hususunda bilgilendirilmesi ve uygulanması, kreş olanaklarının sağlanması, çalışılan kurumlar tarafından çocukların yeterince anne sütü almalarının ve emzirilmesine yönelik uygun şartların sağlanması gerektiği belirtilmiştir (Babahanoğlu, 2020). Bu sebeplerden dolayı çalışan anneler beklentilerinde çalıştıkları kurumların yöneticileri veya işverenleri tarafından hakların sağlanmasının, bu hakların işveren ve yönetici inisiyatifine bırakılmaması gerektiğini söylemektedirler. (K3) Çalıştığı kurumda kreş imkânının olmasının iyi olacağını, böylelikle çocuğunun yakınında olmasını istediğini belirtmiştir. Çocukların bakımı için verilen sosyal haklardan olan kreş olanaklarının, iş yerlerinde sağlanması veya en azından iş yerlerinin kreş ücreti desteği vererek çalışan annelere destek olunması gerekmektedir. (K2) İş ve evdeki sorumluluklardan kalan vakitlerde çocuklarına zaman ayırmaya çalıştığını ve kaliteli zaman geçiremediklerini söylemiştir. Bu durum anneler için en önemli sorunlar arasında olmakla beraber çalışma saatlerinde düzenlemelere gidilmesi gerekliliği tespit edilmiştir.

Bir diğer araştırma konusu olan, teknoloji kullanımının alt temaları tespit edilmiş olup bulgular ışığında tartışılmıştır.

Televizyon, tablet, telefon veya bilgisayar vb. teknolojik aletler çocukların dikkatini çekmektedir ve çocuklar aynı zamanda kullanmaya da meraklıdırlar. Anneler, çocuklarını ne kadar uzak tutmaya çalışsa da işe gitmesi ile bakım sağlayan kişi tarafından veya ev halkının teknoloji ile iç içe olması sebebiyle bunun mümkün olmadığı görülmektedir. AAP (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar, anne babaların çocuklarının ekran karşısında olmasına razı olmalarının nedenini televizyonun oyalayıcı olması, sükûneti sağlaması ve onlar ev işleriyle uğraşırken bakıcı görevini yapması ile ilgili olduğunu belirtmektedirler (Sayan, 2016). Çalışan anneler (K2, K7, K9) teknolojik aletleri kullanırmak istememekte fakat kendileri işte oldukları vakitte bakım veren kişi tarafından bunun sağlanamadığını söylemektedirler.

Bazı anneler ise (K5, K6) ilk çocuklarından edinmiş oldukları tecrübeler ve günümüz teknolojik aletlerin kullanılmamasının mümkün olmadığını düşünmeleri sebebiyle tamamen yasaklamanın uygun olmadığını görüşüne sahiptirler. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2020 yılı Hanehalkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması sonuçlarına göre; 16-74 yaş arasında internet kullanımını geçen yıllara oranla, artış

göstermeye devam ederek %79'a ulaşmıştır (İnan Kaya, 2021). Bu çalışma annelerin (K5, K6, K7, K9, K10) teknoloji kullanımının engellenemez düşüncesini destekler nitelikte olmaktadır. Çocukların teknoloji ile iç içe olmalarına engel olamadıklarından, izlediklerinin içeriğini kontrol etmeyi tercih etmektedirler.

Araştırmayı destekler nitelikte olan Van Petegem, De Ferrerre, Soenens, Van Rooij ve Van Looy (2019)' da yürüttüğü çalışmasında, ebeveynlerin çocuğun dijital medyada oyun oynama içerik ve saatini kısıtlarken fazla denetleyen tutumla davrandıklarında çocukları ile aralarında çatışma çıkma olasılığının arttığı sonucuna varmışlardır (Yıldırım, 2021). Herkesin hayatında bir yeri olan ve bu teknolojik aletler ile yaşayan yeni nesil çocukların teknoloji ile iletişime geçmemeleri ya da kullanmamaları günümüz şartlarında pek de mümkün gibi gözükmemektedir.

Bu durum neticesinde, bazı anneler (K8) kendilerince koydukları kuralları uygulayarak, teknolojik aletleri yemek yedirirken bir ödül bir oyalayıcı olarak kullanmayı tercih etmektedir. (K10) ise; saat sınırı koyarak, çocuğunun telefon kullanmasına izin vermektedir. Yapılan bir çalışmada çocukların yarısının kendilerine ait olmasa da 4 yaşına kadar tümünün en fazla ev ortamında ve oyun oynamak amacıyla teknolojik aletlerle tanıştıkları, büyük bir çoğunluğunun ise günde bir saat veya daha fazla bilgisayar teknolojilerini kullandıkları belirlenmiştir (Özyürek A., 2018). Çalışan anneler (K2, K7, K9) teknoloji ile iç içe olmalarından dolayı çocuklarının sağlıklarının olumsuz etkilenmesinden tedirgin olmakla beraber, yaşam şartlarının ve hayatın her alanında teknolojinin olması sebebiyle de tamamen engelleyemediklerini, en azından saat sınırı koyarak veya izlediklerini kontrol ederek çocuklarının sağlıklarını ve psikolojilerini korumaya çalıştıklarını söylemektedirler. Amerikan Pediatri Akademisi (AAP), ebeveynlere, 0-2 yaş arası çocuklarını teknolojik cihazlardan uzak tutulmasını, 3-5 yaş arası çocukların günde en fazla 1 saat kullanmasını ve odalarında teknolojik cihazları bulundurulmamasını, 6-18 yaş arasında ise günde 2 saatle sınırlandırılmasını önermektedir (Yengil, Döner Güner, Topkaya, 2019). Günümüz şartlarında çocukların teknoloji ile tanışmaları daha küçük yaşlarda olmakla beraber kullanımı daha erken yaşlarda başlamıştır. Kullanılan teknolojik aletlerin çocukların sağlıklarının olumsuz etkilememesi için de güvenilir içerikler olmasına dikkat edilmeli ve kontrollü bir şekilde kullanımlarına izin verilmesi önemli olmaktadır.

Çalışma şartları problemi alt temaları tespit edilmiş olup bulgularla beraber tartışılmıştır.

Kadınlar hem çalışan ve hem de anne olduklarında sorumlulukları artmaktadır. Bu sebepten dolayı, zaman yetersizliği yaşamakla beraber çocuklarına gereken vakti ayıramamakta ve onları ihmal ediyorum düşüncesiyle de severek çalıştıkları işlerinden ayrılmak zorunda kalmaktadırlar. Çalışan kadınların çoğunluğu, (K1, K2, K3, K6, K7, K9) evlendikten sonra veya anne olduktan sonra severek çalıştıkları işlerinden ayrılmak istememekte, iş ve ev arasındaki dengeyi sağlamak istemektedirler. Ek olarak da çalışma saatlerinin uzun olduğunu ve çalışma saatlerinde düzenleme yapılması gerektiğini beklentilerinde söylemişlerdir. Mesai saatlerinin uzun olması, mesai sonrası iş yoğunluğu ve yorgunluğunun devam ettiğini söyleyen anneler (K3), eve geç gitme durumunda çocuğuna yeterince vakit ayıramaması neticesinde stres yaşadığını söylemektedir. Çeşitli araştırmalar, stres ile ilgili kişilerde meydana gelen sorunlarda, çalışma şartlarında istenen verimlerin alınamamasına, iş yerindeki fiziksel şartların olumsuzluklar meydana getirmesine ve çalışan insanların mesai arkadaşlarına stresini yansıttıkları verilerle tespit edilmiştir (Demirel, 2013). (K7, K9) ise, resmî tatiller ve yasal izin haklarını kullanamadıklarını ve bu yüzden de çocukları ile olmaları gereken zamanlarda yanlarında olamadıklarını söylemektedirler. Çocukları ile daha fazla zaman geçirmek adına (K5, K8, K10) part-time çalışma modeline geçilmesi gerektiğini beklentilerinde söylemişlerdir. Yapılan araştırmalarda, yoğun çalışma saatleri, teknolojinin ilerlemesi, gelişen ve değişen imkânlarla ayak uydurmaya çalışmak, kadınlarda part-time çalışma modelinde düzenlemeleri gündeme gelmiştir. Son zamanlarda kadınların kısmi çalışma modelinde daha fazla yer almak istedikleri ve yer aldıkları belirlenmiştir (Filiz, 2011). Feldman, 1990 yılında yaptığı bir araştırma sonucunda, part-time işlerin, çalışma şartları ve iş saatlerinin esnekliği açısından kadınların bu işlerde yükseldikleri ve daha çok verim aldıkları tespit edilmiştir (Özek, 2011)

Çalışan annelerin, çalışma saatlerinden sonra kalan zamanların, çocuklarına yeterince zaman ayıramadıkları, annelik görevlerini ve sorumluluklarını yerine getiremediklerini düşünerek, suçluluk duygusu ile baş etmeye çalıştıkları tespit edilmektedir. Çalışan kadınlar, iş dünyasında olmaktan, çalışmaktan ve üretken olmaktan çok mutludurlar. Bu yüzden de anne olmalarının çalışma hayatında

olmalarına engel teşkil etmediğini, sadece var olan çalışma şartlarında, çalışan kadınların durumları ve sorumlulukları gözetilerek düzenlenmeler yapılmasının gerekliliği önemli olmaktadır.

Kadınların iş dünyasında yer alırken diğer bir yandan yaşadıkları problemlerden biri de cinsiyet adaleti söz konusu olmaktadır. Araştırmada, cinsiyet adaleti konusu anneler ile görüşülmüş olup, elde edilen bulgularla beraber tartışılmıştır.

Anneler, kadınların buldukları iş ortamlarında biyolojik yapıları sebebiyle (K7) ayrımcılık yapıldığını, ilerde çocuk yaparlar ve izin almak durumunda kalırlar düşüncesiyle adaletsizliğe maruz kaldıklarını belirtmiştir. Yapılan araştırmalarda; erkeklerin bayanlarla çalışmaktan mutlu olmadıkları ve başarılarını paylaşmak istemedikleri belirlenmiştir (Hale, 1999). Bu yapılan çalışma yaşananları destekler nitelikte olmaktadır.

İş yerlerinde ise kadın olmaları nedeniyle (K9, K10) yönetici pozisyonlarına getirilmediklerini ve bu konuda eşitsizlik olduğunu düşünmektedirler. İş hayatında yükselme durumlarında kadınların anne olma ihtimali ile aile sorumluluğunun artacağı ve işini ihmal eder gerekçeleri öne sürülerek kadınların terfi almasının engellendiği gözlemlenmiştir. Yükselme sınavlarında (K8) adaletsizlik yaşadığını, mobbinge maruz kaldığını belirtmiş ve hatta bazı yönetici pozisyonları sınavlarında kadın olunması sebebiyle, direkt eleme yoluna gidildiğini söylemiştir. Arıkan'ın (2003) yaptığı çalışmada, yöneticilik pozisyonlarında özellikle sınırlı sayıda kadın çalışana yetki verilmekte olup, yetki gerektiren iş pozisyonlarında yer almak isteyen kadın çalışanlar da gözle görülmeyen camdan tavan ile engellemeler ile karşılaşmaktadırlar. Anafarta'nın (2008) yaptığı diğer bir benzer çalışmada da şu ifade edilmiştir: "Kadın çalışanların büyük oranı, görevde ilerlerken ayrımcılık yapıldığını, bu durumla karşı karşıya kaldıklarını ve üst düzey pozisyonlar için erkeklere haklar tanındığını söylemişlerdir."

Göktürk ve Bulut'un (2012) yaptıkları bir araştırmada cinsiyet olarak karşılaştırıldığında, kadınların erkeklere oranla daha çok psikolojik baskıya maruz kaldığı tespit edilmiştir. Yapılan çalışmalar ve araştırmalar göstermektedir ki; kadınlar yıllarca çalışıp emek verdikleri iş yerlerinde kadın olmaları sebebiyle; iş aksamaları olacağı, yeterli verim alınamayacağı veya çocuk olduktan sonra başka sorumluluklar

olması nedenleriyle adaletsizlikler yaşamaktadırlar. Anneler hem çalışıp hem de işlerini aksatmadan çalışabileceklerini sadece işi ve evi arasındaki dengeyi sağlamak adına iş yerlerinden ve yöneticilerinden destek görmek istediklerini söylemektedirler.

Çalışan annelerin hem iş dünyasında olmaları hem de ev ve çocuk sorumluluklarını devam ettirmeye çalışmaları, annelerde zaman zaman psikolojik sorunların yaşanmasına sebebiyet vermektedir. Bu süreçlerde ise, motivasyon ve duygu-durumlarının nasıl olduğu ve süreçlerini nasıl yönettikleri önemli olmaktadır. Araştırmada, çalışan annelerin motivasyon ve duygusal yapı durumları ve beklentilerine de yer verilmiş ve bulgularla beraber tartışılmıştır.

Bazı anneler (K2, K3) iş stresi yaşadığını fakat bu stresi ve yoğunluğu, bayan iş arkadaşları ile paylaşarak, işleri bölüşerek ve mola vererek beraber atlatmanın çok iyi geldiğini söylemişlerdir. İş yerinde anlık yoğunluk ve stresli durumlarını (K4) kendini iyi hissetmese de bir süre sonra geçeceği hususunda telkin vererek kendilerini rahatlatmaktadır. Diğer taraftan ise daimî bir psikolojik problem yaşadığında nasıl bir yol izleyeceğini bilememektedir. Anneler (K7) çalışma ortamında aile ortamının olmasını ve bu aidiyet duygusunu hissetmesinin iyi geldiğini söylemiştir. Zor durumlarında ise yöneticilerinin “ne yapılması gerekiyorsa, yapalım” demeleri anneyi çok mutlu etmektedir. İş yerinde huzurun önemli olduğunu ve buna önem verdiklerini ifade eden anneler, anne olduktan sonra (K8) bayan yönetici tarafından mobbinge uğradığını, alt kademelerde işlere verildiğini, yasal olan hakların yönetici tarafından verilmediğini ve özellikle ikiz çocuk annesi olarak çok zorlandığını söylemektedir. Annenin, daha sonra yöneticisinin değişmesi ile haklarını alabildiğini, bu durumun onu daha rahatlattığını ve kendini iyi hissettiğini söylemektedir. Kök (2006) tarafından yapılan araştırmada, hizmet sektöründe psikolojik şiddet ve yıldırma olgusu üzerine yapılan araştırmada, mobbing mağdurlarının önemli bir bölümünün kadın olduğu belirtilmiştir.

Motivasyon-Duygusal yapı durumu ile ilgili olarak anneler (K1) çocukları ile zaman geçiremediğini ve iş saatlerinde düzenlemeye gidilmesini beklemektedir. (K10) Zor bir hamilelik süreci yaşadığını, bu süreçte çalışma arkadaşlarından destek görmesi ile süreci daha kolay atlattığını söylemektedir. Gün içerisinde çocuklarını özlediğini fakat çalışma ortamının kendi fitratına uygun olması sebebiyle, motivasyonunu artırdığını düşünmektedir. Annelerin çalışıyor olması, kendilerini üretken

hissetmelerine, çocuklarına ekonomik olanaklar sunmaları ise bir anne olarak annelerin duygularına çok iyi geldiği tespit edilmektedir. Holland, her insanın kişilik yapısının farklı olması sebebiyle, kişilerin fitratları gözetilerek bireysel özelliklerine önem verilerek, iş seçimleri yapmaları gerektiğini belirtmiştir. Holland'a göre kişiliği ve yaptığı iş kişinin fitratına uygun ise, iş tatmini yüksek, iş gören devir hızı düşük olacaktır (Aytaç, 2008).

Çalışan kadınların, iş ortamındaki stresli ve yoğun süreçlerini iş arkadaşları ile paylaşmaları, yöneticilerinden destek görmeleri, çalışma ortamında bir aile sıcaklığını hissetmeleri yüklerini hafifletmektedir. Bazı anneler bu desteği görürken, bazı anneler iş yerlerinde zorluklarla karşılaşmakta, mobbinglere maruz kalmaktadırlar. Bu durumların sürekli olması da çalışan annelerin, motivasyon ve duygusal olarak kendilerini kötü hissetmelerine neden olarak, onları işi ve evi arasında seçim yapmaya sürüklemekte ve aynı zamanda yaşanan bu süreçler, annelerin psikolojilerinin yıpranmasına neden olmaktadır. Annelerin motivasyonlarını etkileyen bireysel faktörler kadar işten kaynaklanan sebepler de önemli olmaktadır.

SONUÇ

- Çalışan annelerin aile ortamına ilişkin, mevcut durumlarında aile apartmanını, gizli geniş aile yapısını, kirada yaşamalarının ve evlerinin küçük olmasını sorun edindikleri görülmektedir.
- Çalışan annelerin bilgi kaynaklarına ilişkin mevcut durumlarında büyüklere danışmayı uygun bulmadıklarını, sosyal medya ve internetten faydalanmanın uygun olmadığını, edinilen bilgilerin teori ve uygulamasında farklılıklar gösterdiğini ve bilgi edinmede zaman yetersizliği yaşadıkları tespit edilmiştir.
- Çalışan annelerin, çocuk bakımına ilişkin mevcut durumlarında, kuşaklar arası çatışma yaşadıkları, işe başlama sürecinde zorlandıkları, eşlerinden gereken desteği göremedikleri ve zaman sıkıntısı problemi ile uğraştıkları sonucuna ulaşılmıştır.
- Çalışan annelerin yasal mevzuata ilişkin mevcut durumlarında, doğum sonrası izin yetersizliği yaşadıkları, maaşlarının düzenli verilmediği, part-time çalışma saatlerine uyulmadığı, çalışma saatlerinin uzun olması ve kreş imkânlarının sağlanmadığı tespit edilmiştir.
- Çalışan annelerin teknoloji kullanımına ilişkin mevcut durumlarında, bakım sağlayan büyüklerin dikkatli olmaması, yemek yedirirken teknoloji kullanılması, ilerleyen yaşlarda teknoloji kullanılması ve tamamen yasaklamamanın çözüm olmadığı belirlenmiştir.
- Çalışan annelerin çalışma şartlarına ilişkin mevcut durumlarında, mesai saatlerinin uzun olması, part-time çalışma imkânlarının yetersizliği, izin haklarının kullanılamaması, iş stresi yaşadıkları ve sosyal olanakların verilmediği tespit edilmiştir.

- Çalışan annelerin cinsiyet adaletine ilişkin mevcut durumlarında, kadınların anne olması, kadın yönetici olmaması ve yükselme sınavlarında adaletsizlik olduğu tespit edilmiştir.
- Çalışan annelerin motivasyon-duygusal yapı durumlarına ilişkin mevcut durumlarında, çocuklarını özledikleri ve beraber vakit geçirmek istedikleri, iş stresi yaşadıkları ve mobbing problemi ile uğraştıkları belirlenmiştir.



ÖNERİLER

- Aile birliği oluştururken kurallarını ve sınırlarını belirleyecek şekilde oluşturmaya dikkat edilmelidir. Aileler, çocukların gelişim süreçlerini dikkate alarak yaşam şartlarını oluşturmalı; çocuklarını uygun olanak ve imkânları sağlayarak desteklemelidirler.
- Çocukların gelişim ve eğitimlerinde kullanılan bilgi kaynaklarının uygun içeriklere sahip olup olmadığı ile ilgili, alanında uzman olan akademisyenlerden, okul öncesi eğitimcilerinden, çocuk gelişimcilerden, psikolog ve pedagoğlardan destek alınmalıdır. Anne ve babaların bu hususlarda bilgilendirilmesiyle beraber, gerekli toplumsal eğitimler düzenlenerek bilinçlendirmeler yapılması gerekmektedir.
- Çalışan annelerin doğumdan sonra ihtiyaçlarının daha da artması sebebiyle maaşlarının her ay düzenli verilmesinin sağlanması gerekmektedir.
- Yasal mevzuatta verilen hakların ihtiyaç durumlarına göre tekrar güncellemeler yapılmalı ve yasal haklarının uygulanması hususunda gerekli denetim mekanizmalarının sağlanması gerekmektedir.
- Annelerin çocuklarının yanında olduklarını hissedecekleri ve ihtiyaç halinde çocuklarına kolaylıkla ulaşabilecekleri şekilde iş yerlerinde kreş imkânları oluşturulmalıdır.
- Çalışan annelerin, çalışma saatlerinde düzenlemelere gidilmeli ve part-time çalışma olanaklarının artırılması gerekmektedir.

- Çalışan annelerin çocuklarına bakımı hususunda destek veren büyükler arasında kuşaklararası farklılıklara dikkat edilmeli ve çocukların disiplin sağlayabilmeleri için annelerin koydukları kurallara büyükler tarafından uyulması gerekmektedir.
- Çalışan annelerin çocukları ile daha fazla ilgilenebilmeleri ve işe başlama süreçlerinin daha kolay olabilmesi için izin süreleri ihtiyaçlar doğrultusunda güncellenmelidir.
- Hayatı ve yaşam şartlarını beraber paylaştıkları eşlerin, anneleri desteklemeleri annelerin yanlarında olduklarını hissettirmeli ve sorumluluklarını paylaşmaları gerekmektedir.
- Ebeveynler çocukların teknoloji ile tanışma süreçlerinde hangi içeriklerin, ne kadar sürede ve nasıl faydalanılması gerektiği hususlarında bilgilendirilmeli, çeşitli eğitimler ile desteklenmelidir.
- Kullanılan teknolojik aletlerin, güvenilir içerikler olmasına dikkat edilmeli ve kontrollü bir şekilde kullanımına izin verilmesi gerekmektedir.
- Çocuklarının teknoloji kullanmalarının sağlıklarını olumsuz etkilenmemesine dikkat edilmeli, sosyal platformların ve medya kaynaklarının çocukların kullanımına uygun hale getirilmesi gerekmektedir.
- Annelerin çalışma şartlarında, sosyal imkânlar sağlanmalı ve ihtiyaçları halinde izin hakları verilmelidir. Kadınların iş dünyasında yer almaları ve üretken olmaları psikolojilerine iyi geldiğinden istihdam olanaklarının artırılması gerekmektedir.
- Çalışan anneler iş ortamlarında yaşadıkları adaletsizlikler sebebiyle yıllarca emek verdikleri iş yerlerinde anne olduktan sonra işi ve evi arasında tercih yapmak zorunda bırakılmamalıdır.

- İŖe alımlarda veya yükselme sınavlarında, cinsiyet ayrımı yapmadan eŖit kontenjan verilmeli ve kadınların alıŖma hayatında yönetici pozisyonlarında yer almaları desteklenmelidir.
- YaŖadıkları sorunlar ve mobbinglere karŖı, baŖ etme yöntemleri konusunda eŖitli eğitimler, psikolojik destekler verilmeli ve yaŖanan sorunlar yetkililerce giderilmeye alıŖılmalıdır. Annelerin kendilerini daha iyi hissetmeleri ve psikolojilerinin daha iyi olabilmesi için, problemleri dinlenmeli ve çözüm üretilmelidir.
- alıŖma ortamlarında, kendilerini aile ortamında hissetmeleri sağlanmalı ve kendi fitratlarına uygun iŖlere yönlendirmeleri önemli olmaktadır.

KAYNAKÇA

AK Muammer; OKUR ÇAKICI Fatma; YILMAZ Nihat. “Çalışan Kadın ve Çocuk: Gümüşhane İli Örneği”, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, (2017), 5, 59, syf:(71-87).

AKHAN Latife; UTAŞ BATMAZ Makbule. “0-6 Yaş Grubu Çocuğu Olan Çalışan Annelerin Çocuk Bakımı ile İlgili Karşılaştıkları Sorunların ve Sorun Çözme Yaklaşımlarının İncelenmesi” **İ.Ü.F.N. Hem. Derg.** (2011) Cilt 19- Sayı 3: 161-167

ALP Alper. “Yeni Çalışma Biçimleri ve Değişen Aile Yapısı Bağlamında Çalışan Kadınlar”, Dokuz Eylül Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, (2007).

AŞIK Mesut; ZELYURT Hikmet. “Özel Yetenekli Bireyleri Tanıma ve Eğitimine İlişkin Okul Öncesi Öğretmenlerinin Görüşlerinin İncelenmesi”, **International Primary Education Research Journal**, 2021, 5(1), syf: (78-94).

AYRANCI, Gülseda. “Aile Apartmanında Yaşamanın 0-3 Yaş Arası Çocuk Ruh Sağlığı Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi”, Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı ,Uzmanlık Tezi,(2018).

AYTAŞ, Serpil. (2008), Erişim Linki:

AYTEKİN, Çiğdem. “Çocuk Gelişimci Annelerin Çocuk Yetiştirme Deneyimlerinin İncelenmesi: Nitel Bir Çalışma” **H.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi**,9,2,2022, syf:(403-437).

BABAHAÑOĞLU Raşim. “Çalışan Annelerin Yaşam Doyumlarının İncelenmesi”, **Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi** 6,2,2020, syf: (518-530).

- BAYER, Ali.** “Ailede Yaşanan Anlaşmazlıklar ve Çözüm Önerileri”, **M.K.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi**, 2018, (2), s.215-234).
- ÇAKIR, Özlem.** “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı: 31,2008, syf: (25-47).
- CEYLAN, Şehnaz; GÖZÜN KAHRAMAN Özlem; ÜLKER, Pelin.** “Annelerin Erken Çocukluk Dönemine Bakış Açısı” **İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi**,5,5,2016, syf: (1334-1356).
- ÇITAK, Aylin.** “Kadınların Çalışmasına Yönelik Tutum: Cinsiyet, Cinsiyet Rolü ve Sosyoekonomik Düzeye Göre Bir Karşılaştırma” Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi,(2008).
- DEMİREL, Yüksel.** “Tek Başına Çocuk Yetiştiren Annelerin Sorunları ve Çözüm Yolları”, **Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences**,2021,7(39), syf:(718-726).
- EVİRGEN GENİŞ, Neslihan; GÖZÜN KAHRAMAN, Özlem.** “Okul Öncesi Dönem Çocuklarında Bağlanma ve Benlik Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” **Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**,11, 3, 2018, syf:(2446-2454).
- FİDAN, Fatma.** “Çalışan Kadın Sorunu: Çatışan Roller, Sorumluluklar ve Beklentiler Gıda Sektörü Örneği”, **I.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**,2005,32, syf: (185-201).
- GÖKTÜRK Gamze Yeşim; BULUT Sefa.** “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2012-1, 24, (54-70).
- GÜL, Hülya; YALÇINOĞLU, Nilgül; ATLI, Zahide Ceren.** “Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları”, **TAF Preventive Medicine Bulletin**,13(2), 2014, syf: (169-176).

GÜLENDAM, Ramazan. “Türk Kadınının Aile İçindeki Yeri ve Rolünün Modern Türk Edebiyatına Yansıması: 1960-1980”, **Sosyal Bilimler Dergisi**,15,2007 syf:(165-182).

HACHISUKA, Rina; AKSOY SUGIYAMA, Ceren. “Ben Çocuğumu Böyle Besliyorum! Beslenme Konusunda Sosyal Medya Anneleri Üzerine bir Değerlendirme”, **Uluslararası İnsan Çalışmaları Dergisi**, 3,5,2020, syf:(123-142).

HÜSEYİNLİ, Namık; HÜSEYİNLİ, Tahire. “Çocuk Bakımının Kadın İşgücü Üzerinde Etkileri ve Hukuki Düzenlemeler” **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi** (34) 2016, syf:(108-137).

İPÇİOĞLU İsa; EĞİLMEZ Özüm, ŞEN Hilal. “Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma” **Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi**, 10,25,2018, syf:(686-709).

İŞİK EROL, Sevgi. “Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyiciler” **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2,3,2015, syf: (2-22).

KAĞAN, Esra Betül. “Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni Uygulaması,” Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, (2020).

KARCIOĞLU Fatih; AKBAŞ Sevil. “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi” **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 24,3,2010, (139-161).

KARSLI, Emine. “Modernleşme Sürecinde Çözülen Aile Yapısı ve Kadının Yeniden İnşası”, **Uluslararası Hukuk ve Sosyal Bilim Araştırmaları Dergisi**,1,1,2019, syf: (1-14).

KAYA ALTUN, Müge. “Çalışma Yaşamında İş Stresinin Çalışanların Kişilik Özellikleri ve İş Performansı ile İlişkisi”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, (2018).

- KAYA İNAN, Gamze.** “Dijital Çağda Çocuk Yetiştirme ve Eğitim: Değişen Roller” **İnsan&İnsan**, 2021,8,27, syf: (83-100).
- KAYA İNAN, Gamze.** (2021), “Dijital Çağda Çocuk Yetiştirme ve Eğitim:Değişen Roller” **İnsan&İnsan**, (27), (83-100).
- KÖKKİLİNÇ ERALTUĞ, Ayşegül.** “Avrupa Birliği Hukuku’nda Ebeveyn İzni”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, 2006,9, syf: (111-132).
- KÜÇÜK, Müşerref.** “Çalışma Hayatında Kadınlar ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma”, **Ekonomi Bilimleri Dergisi**,7,1, 2015, (1-17).
- KUZGUN, Yıldız; SEVİM, Seher A.,** “Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki”, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 37, 1, 2004, (14-27).
- KUZUCU, Yaşar.** “Değişen Babalık Rolü ve Çocuk Gelişimine Etkisi”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 2011, 4 (35), syf: (79-91).
- MERCAN, Zerrin; TEZEL ŞAHİN, Fatma.** “Babalık Rolü ve Farklı Kültürlerde Babalık Rolü Algısı”, **Uluslararası Erken Çocukluk Eğitimi Çalışmaları Dergisi**, 2017,2(2), syf: (1-10).
- ÖZEK, Manolya,** “Çalışan Annelerin İş Stresiyle Başa Çıkma Becerisi ile Tükenmişlik Düzeylerinin Aile Değerlendirmesine ve Çocuklarının Davranışlarına Etkileri”, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, (2011).
- ÖZEN KAPIZ, Serap.** “İş ve Aile Yaşam Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi” **Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi**, 4, 3, 2002, syf: (139-153).
- ÖZTÜRK, Gizem; ÜNLÜ, Nazlı; UZUNKAYA, Esra; KARAÇAM, Zekiye.** “Gebelerin Bilgi Kaynağı Olarak İnternet ve Sosyal Medya Kullanım Durumları”, **Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 4,3,2020, syf: (210-220).

- ÖZYÜREK, Arzu.** Okul Öncesi Çocuklarının Bilgisayar Teknoloji Kullanımının Annelerin Görüşlerine Göre İncelenmesi, **Çocuk Gelişimi Dergisi** (2018), (2), (12-21).
- SAYIL, Melike; GÜRE, Ayşen; UÇANOK, Zehra; PUNGELLO, Elizabeth Puhn.** “Çalışan ve İlk kez Anne Olan Kadınların Bebeklerinin Bakımı ve İşe Geri Dönme Süreci: İleriye Dönük Çoklu Etkiler”, **Türk Psikoloji Dergisi**, 24,64,2009, syf: (1-14).
- SEVAL, Hale Nur,** “Çalışan Kadınların En Büyük Sınavı: İş-Aile Yaşamı Dengesi(zliği) ve Kadın Sağlığına Etkisi”, **Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 1(2), 2017 (184-193).
- TAŞKIN Necdet,** “Çocukların Gelişiminde Katkıları Unutulanlar: Babalar” (**Eğitim-Bir-Sen Dergisi**), 7,20,2011, syf: (43-47).
- TAŞLIYAN, Mustafa; ENGİZEK, Hatice; GÜL, Necmettin.** “Tükenmişlik, İş Tatmini ve Esnek Çalışma Saatleri: Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Çalışma”, **Türk Bilim Araştırma Vakfı Dergisi**, 10, 2, 2017, syf: (111-125).
- TELLİ, Ayberk Asena; ÖZKAN, Havva.**”3-6 yaş grubu çocuğu olan babaların babalık rolü algısı ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi”, **İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hast. Dergisi**, 2016; 6(2): 127-134.
- TOKGÖZ, Gülay.** “Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu”, Uluslararası Çalışma Ofisi Yayınları, Ankara, 2007, Birinci Basım.
- TUNÇELİ, Hilal İlknur; ZEMBAT, Rengin,** “Erken Çocukluk Döneminde Gelişimin Değerlendirilmesi ve Önemi”, **Eğitim Kuram ev Uygulama Araştırma Dergisi**, 3,3, (2017), syf: (1-12).
- TÜRKKAHARAMAN, Mimar; ŞAHİN, Kâmil.** “Kadın ve Kariyer”, **Alanya İşletme Fakültesi Dergisi** 2/1(2010), syf: (75-88).
- TUTAR Filiz; YETİŞEN Handan.** “Türkiye’de Kadının Ekonomik Kalkınmadaki Rolü” **Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi**, 2,2,2009, syf: (116-131).

- UĞUR, Sinem Burcu**, “Günümüzde Kadının Boşanma Deneyimleri: Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Araştırma” **Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi**, IV/2, 2014, syf: (293-326).
- UMUTLU, Selin; ÖZTÜRK, Mustafa**. “İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Y.2020, C.25, S.3, s.297-306.
- YENGİL, Erhan; DÖNER GÜNER, Pınar; TOPKAYA, Ömer Kerim**. “Okul Öncesi Çocuklarda ve Ebeveynlerde Teknolojik Cihaz Kullanımı”, **MKÜ Tıp Dergisi** (2019), 10(36), syf: (14-19)
- YEŞİLYAPRAK, Prof. Dr. Binnur**, Çalışan Anne ve Çocuk “Siz Başrolü Seçtiniz”, Remzi Kitabevi, İstanbul, 2020, 12. Basım.
- YILDIRIM Büşra**. “Okul Öncesi Çocuklarının Medya Araçları Kullanımlarında Annelerin Medya Aracılık Rollerinde ve Bilinçli Farkındalıkların İncelenmesi” Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Temel Eğitim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, (2021).
- YILDIRIM Erdem**. “Algılanan İş Stresinin Tükenmişlik ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Yardımcı Personellerine Yönelik Bir Araştırma”, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, (2021).
- YÜKSEL, Hasan**. “Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım”, **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 3 Sayı: 3,2014, s. 109-131.

ÇEVİRİMİÇİ KAYNAKLAR

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası (1982), **T.C. Resmî Gazete**, 17863, 9/11/1982. Erişim Linki: https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17863_1.pdf (Erişim Tarihi: 03.07.2023)

4857 sayılı İş Kanunu, (2003), **T.C. Resmî Gazete**, 25134,10/06/2003. Erişim Linki: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm> (Erişim Tarihi: 03.07.2023)

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012), **T.C. Resmî Gazete**, 28339, 30/6/2012. (Erişim Linki: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630.htm> (Erişim Tarihi: 03.07.2023)

KAVAS, Asmin. “Türkiye’de Babalar Çocuk Bakamıyor”, 10.01.2023. Erişim Linki: <https://www.tepav.org.tr> (Erişim Tarihi: 03.07.2023)

TÜSİAD, “Doğru Başlangıç: Türkiye’de Okul Öncesi Eğitim”, Graphis Matbaa, İSTANBUL, Mayıs 2005. Erişim Linki: <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/333-dogru-baslangic-turkiyede-okul-oncesi-egitim> (Erişim Tarihi: 03.07.2023)

EKLER

EK A: KOD SİSTEMİ

Kod Sistemi	Frekans
Kod Sistemi	128
AİLE ORTAMI	8
BEKLENTİLER	3
KURALLARI VE SINIRLARI OLAN AİLE	2
SAHİP OLUNAN BÜYÜK EV	1
MEVCUT OLAN	0
AİLE APARTMANI	2
GİZLİ GENİŞ AİLE	2
KİRA, KÜÇÜK EV	1
BİLGİ KAYNAKLARI	15
BEKLENTİLER	6
DAHA FAZLA BİLGİ EDİNMEYE ZAMAN AYIRMAK	2
HER EBEVEYNLİĞİN ÖZEL OLMASI	2
TEKNOLOJİK ANNE OLMAYI UYGUN BULANLAR	1
UZMAN AKADEMİSYENLERE DANIŞMAK	1
MEVCUT OLAN	9
BÜYÜKLERE DANIŞMAYI UYGUN BULMAMAK	2
BİLGİ EDİNMEYE ZAMAN YETERSİZLİĞİ	2
SOSYAL MEDYAYI KULLANMAYI UYGUN BULMAYANLAR	1
TEORİ VE UYGULAMANIN FARKLI OLMASI	2
İNTERNETTEN FAYDALANMAYI UYGUN BULMAYANLAR	2
ÇOCUĞA BAKIM	21
BEKLENTİLER	0
ANNENİN KURALLARININ DİKKATE ALINMASI	5
EŞDEN DESTEK GÖRMEK	1
ÇOCUKLA DAHA FAZLA ZAMAN GEÇİRMEK	4
MEVCUT OLAN	0
EŞDEN DESTEK GÖREMEMEK	1
KUŞAKLAR ARASI ÇATIŞMA	5
ZAMAN SIKINTISI YAŞAMAK	2
İŞE BAŞLAMA SÜRECİNDE ZORLANMA	3
YASAL MEVZUAT	24
BEKLENTİLER	0
DOĞUM SONRASI İZİN SÜRESİ DÜZENLENMESİ	5
KREŞ İMKANLERİNİN SAĞLANMASI	1

MAAŞLARIN DÜZENLİ VERİLMESİ	4
PART-TİME ÇALIŞMA SAATLERİNE UYULMASI	1
ÇALIŞMA SAATLERİNİN DÜZENLENMESİ	1
MEVCUT OLAN	0
DOĞUM SONRASI İZİN YETERSİZLİĞİ	5
KREŞ İMKÂNLARININ OLMAMASI	1
MAAŞLARIN DÜZENLİ VERİLMEMESİ	4
PART-TİME ÇALIŞMA SAATLERİNE UYULMAMASI	1
ÇALIŞMA SAATLERİNİN UZUN OLMASI	1
TEKNOLOJİ KULLANIMI	14
BEKLENTİLER	0
KURALLI ŞEKİLDE TEKNOLOJİ KULLANIMINA İZİN VERİLMESİ	5
TEKNOLOJİK ALETLERLE BÜYÜMEMELERİNİ İSTEMEK	1
MEVCUT OLAN	0
BAKIM SAĞLAYAN BÜYÜKLERİN DİKKATLİ OLMAMASI	4
TAMAMEN YASAKLAMAMAK	2
YEMEK YEDİRİRKEN TEKNOLOJİ KULLANILMASI	1
İLERLEYEN YAŞLARDAKİ TEKNOLOJİ KULLANIMI	1
ÇALIŞMA ŞARTLARI	25
BEKLENTİLER	0
MESAİ SAATLERİNİN DÜZENLENMESİ	6
PART-TİME ÇALIŞMA İMKÂNLARININ DÜZENLENMESİ	3
SOSYAL İMKÂNLARIN SAĞLANMASI	1
İZİN HAKLARININ VERİLMESİ	2
MEVCUT OLAN	0
MESAİ SAATLERİNİN UZUN OLMASI	6
PART-TİME ÇALIŞMA İMKÂNLARININ YETERSİZLİĞİ	3
SOSYAL OLANAKLARIN VERİLMEMESİ	1
İZİN HAKLARININ KULLANILMAMASI	2
İŞ STRESİ	1
CİNSİYET ADALETİ	8
BEKLENTİLER	0
ANNELİĞİN SORUN YAPILMAMASI	1
KADIN YÖNETİCİ SAYISI ARTIRILMASI	2
SINAVLARDA CİNSİYETE GÖRE DEĞERLENDİRME YAPILMAMASI	1
MEVCUT OLAN	0
KADIN YÖNETİCİ OLMAMASI	2
KADINLARIN ANNE OLMASI	1
YÜKSELME SINAVLARINDAKİ ADALETSİZLİK	1
MOTİVASYON-DUYGUSAL YAPI DURUMU	13
BEKLENTİLER	0
ARKADAŞLARLA PAYLAŞIM İÇERİSİNDE OLMAK	1
AİLE ORTAMINDA HİSSETMEK	1
ERKEK YÖNETİCİLERİN OLMASI	1

PROFOSYONEL DAVRANMAK	1
PSİKOLOJİK OLARAK KENDİNİ DESTEKLEMEN	1
ÇALIŞMANIN DAHA İYİ HİSSETTİRMESİ	1
İŞ SAATLERİNDE DÜZENLEME YAPILMASI	1
MEVCUT OLAN	0
MOBBING YAŞAMAK	1
ÇOCUĞUNU ÖZLEMEN VE BERABER VAKİT GEÇİRMEK	3
İŞ STRESİ	2

